

## 平成 28 年度第二回茨城地方労働審議会

1 日 時 平成 29 年 3 月 14 日 (火) 15 時～

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 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 大森玄則 高木英見 濱野扶美子  
松本三智夫

【使用者代表】 岡本俊一 澤畑慎志 服部善彦 林 泰造 吉原祐二  
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  
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 29 年度茨城労働局行政運営方針 (案) について
- (4) その他
- (5) 意見交換

## 開 会

15 時 00 分

### ○下河邊総務課長

それでは、ただ今より、平成 28 年度第二回茨城地方労働審議会を開催いたします。

委員の皆さま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。どうぞよろしくお願ひいたします。

本日は、机上配布しております「会議次第」に沿って進めさせていただきたいと考えています。終了時刻は、委員の皆さまのご都合がありますので、ご案内のとおり、17 時を予定しております。ご協力のほど、よろしくお願ひいたします。

ここで、人事異動で退任されました委員と、替わって新たに委嘱した委員をご紹介します。退任されましたのは、労働者代表委員の仲山絵里委員です。替わって新たに委嘱させていただいた委員は、濱野扶美子委員です。

### ○濱野委員

濱野と申します。連合のほうで来させていただいておりますが、単組は電力総連です。どうぞよろしくお願ひいたします。

### ○下河邊総務課長

ありがとうございました。よろしくお願ひいたします。

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」とともに、「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替え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あたりまして、出欠の確認をさせていただきました。本日は、公益代表 6 名、労働者代表 6 名、使用者代表 6 名、計 18 名の委員の皆さまのご出席をいただいております。これによりまして、「委員の 3 分の 2 以上、または、それぞれの代表委員の 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。従いまして、本審議会が有効に成立していることを、ここにご報告いたします。

続きまして、次第の 2 に入らせていただきます。「茨城労働局長あいさつ」でございます。西井裕樹労働局長より、委員の皆さまにごあいさつを申し上げます。

す。お願いします。

○西井局長

本日は、年度末の誠にお忙しい中、当審議会にお集まりいただきまして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、格別なるご理解とご協力を賜っておりますことを、この場をお借りいたしまして、併せて御礼申し上げます。

ご案内のとおり、昨年6月に、「一億総活躍プラン」が閣議決定されました。男性も、女性も、高齢者も、若者も、障害のある方や、難病の方も、あらゆる場で、誰もが活躍できる「一億総活躍社会」の実現に取り組むこととされてございます。その実現に向けました最大の鍵が「働き方改革」ということでございます。この「働き方改革」でございますが、労働行政全般に関わるものでございます。そういった中におきまして、労働施策全体が大きな課題として注目され、連日、大きく報道されているところでございます。昨夜も、時間外労働、残業時間について、その上限規制につきまして、大きく報道がされているところでございます。繁忙期の例外として認める残業につきまして、100時間未満とすることが固まったなどとする報道も、昨夜から今朝にかけて大きく報道されているところでございます。

今後ますます、少子高齢化を迎えまして、育児や介護など、時間的制約を抱える労働者が増加してくる中におきまして、「多様な人材」により「多様な働き方」を可能とする、ワーク・ライフ・バランスの実現、そして、生産性が向上するという取組が不可欠となっております。私ども労働行政が果たすべき役割につきましては極めて大きく、政府の最重要課題でございます。この「働き方改革」の実現に向けまして積極的に取り組んでまいりますので、皆さま方のお力添えをよろしくお願ひしたい次第でございます。

さて、本日につきましては「茨城労働局労働行政運営方針案」、来年度の分でございますが、このご審議をいただくということでございます。後ほど、各部室長から説明させていただきますが、私からは、重点のポイントのみ、ごく簡潔に説明させていただきます。

初めに、雇用環境・均等室、昨年4月から設置されたものでございますけれども、先ほどお話しいたしました「働き方改革」、これにつきましては、地方創生やワーク・ライフ・バランスなどの視点も踏まえながら、この「働き方改革」、そして、「女性の活躍推進」等に取り組むとともに、総合的ハラスメント対策の一体的実施を始めといたします「安心して働くことができる環境整備の推進」に、労働局を揚げて取り組んでいくこととしてございます。

続きまして、労働基準部の関係でございますが、昨年10月、ご案内のとおり、大手広告代理店で発生いたしました過労自殺の問題が社会的に大きな関心を集

めているところでございます。この「働き方改革」の大前提となります「過重労働防止対策」、これを推進していく上で、長時間労働の是正と、そして過労死等の防止は、まさに喫緊の課題でございます。その実効ある取組を強化してまいりる次第でございます。

また、「労働災害防止対策」についてですが、全業種を通じまして、転倒災害、交通労働災害が継続的に多発している状況でございます。これらの状況に鑑みまして、業種横断的な取組といたしまして、「転倒災害防止対策」、「交通労働災害防止対策」に引き続き、取り組んでまいるところでございます。

とりわけ、製造業などにおきましては、労働災害が減少し続けてきているというところでございますが、一向に減少しない第三次産業、特に小売業、社会福祉施設及び飲食店におきます労働災害を防止するため、茨城県内に本社を置く企業につきましては、本社主導で各店舗や施設を含む全社的にこの運動を進めていただくようお願いしているところでございます。

そのための具体的な取組といたしまして、「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」を展開し、チェックリストを活用いたしました「4S活動」の普及を推進してまいるところでございます。

次に、職業安定部についてでございます。ハローワークのセーフティネットとしての機能を十分に果たすことはもとより、「働き方改革」の動きを踏まえまして、「非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善」、そして、次に「企業の生産性向上、転職支援等及び人材の育成」ということ、そして、3点目に「高齢者、障害者などの雇用対策」などを主として推進してまいります。非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善につきましては、雇用情勢が着実に改善してございますこのタイミングを捉えまして、「茨城県正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づき、五年計画を進めているところでございます。また、企業の生産性向上・転職支援等につきましては、労働関係助成金において幅広く「生産性要件」を加えることや、中途採用を拡大させた企業に対しまして、転職者を受け入れて行う能力開発や賃金アップ等に対する助成を拡充させていくこととしてございます。

また、高齢者につきましては、「働き方改革」の大きな柱の一つとなっております。県内3つのハローワークに設置してございます「生涯現役支援窓口」の利用促進を始めといたしまして、高齢の方々に対するきめ細やかな支援や求人確保に努め、年齢に関わりなく働ける社会の実現に向けて取り組んでまいるところでございます。また、障害者についてでございますが、働く環境の整備を行うとともに、多様な障害特性に応じた就労支援を行うこととしてございます。この他、雇用対策につきましては、地方自治体の施策と連携することが非常に重要でありますので、引き続き、地方自治体と一体となって推進していくということでございます。

最後に、総務部が担当してございます労働保険の適用徴収業務でございます。労災保険給付や失業等給付を行うセーフティネットとしての確な役割を果たしていくための労働保険制度につきましては、その信頼性、そして、費用負担の公平性の確保が最も重要でございます。このため、来年度においても、未手続事業の一掃を図ること、そして、労働保険料の適正な徴収を行うことを最重点課題として取り組んでまいります。

以上、簡単に重点ポイントを申し上げましたが、現下の雇用情勢におきまして、各課題への対応、施策の推進等につきまして、委員の皆さま方から忌憚のないご意見等をいただき、今後の行政運営に生かしていきたいと考えてございますので、ご審議のほどよろしくお願い申し上げます。ありがとうございます。

#### ○下河邊総務課長

それでは、続きまして、本日の資料でございますが、委員の皆さまには、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、余分に用意してございますので、お知らせいただければ、お持ちいたします。よろしいですか。

資料は、共通資料、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いたします。なお、資料の欠落等があった場合には、その旨、お知らせをいただきたいと思います

また、お手元に最新のデータ等を反映した「平成 29 年度労働行政運営方針案」、それから、差し替え資料を配付させていただいております。資料については以上でございます。

議事に入らせていただく前に、皆さま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きますよう、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。はじめに、川上会長にごあいさつをいただき、以後の進行をお願いしたいと存じます。それでは、川上会長、お願いします。

#### ○川上会長

皆さん、こんにちは。

#### ○一同

こんにちは。

#### ○川上会長

本日は大変お忙しい中、全員の委員さんがお集まりくださりまして、本当に

ありがとうございます。今、局長のほうからもお話ございましたけれども、少子高齢社会の真ただ中にある日本の今の時代、団塊の世代がリタイアしてしまって、労働者不足とか、それから、もう一つはなかなか日本の GDP が上がっていかないというような話もありまして、労働情勢はますます厳しくなっているのかなと思っているところでございます。

政府も、「働き方改革」の推進に力を入れ始めているところで、本日の茨城労働局の労働行政方針にも、この「働き方改革」があちこちに出てまいります。

また、女性活躍推進法の制定により、茨城県でも「女性活躍推進計画」を策定してきたところですが、この4月に発表される予定であります。

少し、目標値などを紹介させていただければと思います。例えば、男女の賃金格差ですけれども、現在、女性は男性の73.4%、そこまで上がってきているんですけれども、これを100%の同率にしようとしています。格差ゼロにしよう。それから、女性の理系大学進学率、現在、33.2%のところですが、これを35%にしようというようなことで、5年後、このような値になればということで、策定されたところでございます。そういうことで、大きな政策の転換期、労働に関しましては大きな節目にあるということを感じている次第です。

本日は、ご案内のとおり、「平成29年度茨城労働局労働行政運営方針案」について、ご審議いただきたいと思っております。どうぞ、忌憚のないご意見、多数いただければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、着座で失礼します。続きまして、議事のほうに入りますが、議事録署名人を指名させていただきたいと思っております。署名人は、私の他に高木委員さん、それから、澤畑委員さん、よろしいでしょうか。お願いいたします。

○高木委員、澤畑委員  
分かりました。

○川上会長

ありがとうございます。それでは、そういうことで3名で議事録署名人いたします。

それでは、議事に入らせていただきます。平成29年度の「茨城労働局労働行政運営方針（案）」につきまして、今日は説明をいただいて、それに対して審議を行いたいと思っております。

資料が大変多いですけれども、できるだけ効率的に進めたいと思っております。また、委員の皆さまからは活発なご意見頂戴したいと思っておりますので、ご協力よろしくお願いいたします。

それでは、次第に従い、まず、労働局側の各部室からご説明をいただきまして、その後、一括して皆さまからご意見、質疑応答の時間を取らせていただ

きたいと思います。意見交換の時間、できるだけたくさん取りたいということで、説明のほうはお一人10分ぐらいでお願いできればと思っております。

なお、着座のままでご説明いただければと思いますので、どうぞよろしくお願いたします。それでは、まず最初に、青木雇用環境・均等室長よりお願いいたします。

#### ○青木雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の青木でございます。どうぞよろしくお願いたします。

まず、お手元の資料のご説明をさせていただきたいと思います。共通資料、この赤いインデックスの部分でございますけれども、こちらが、今回まとめました「平成29年度労働行政運営方針（案）」ということでございます。

ページで申し上げますと、1ページから、「第1」ということで、「茨城における労働行政を取り巻く情勢と課題」ということになっております。こちらの部分が10ページまで続きまして、10ページの中ほどでございますけれども、「第2」ということで、「労働行政の重点施策」ということで、その下にございますけれども、大きな2番ということで「雇用環境・均等室の重点施策」、こちらが、雇用環境・均等室の部分から18ページの最初のウの項目まで続いてまいります。その後、18ページの大きな3番ということで、労働基準部の重点施策、こちらが続いてまいりまして、しばらくおめくりいただきまして28ページの最初の4の「家内労働対策の推進」という所まで続いてまいります。その次も同じ28ページの大きな4番、職業安定部の重点施策ということで、こちらがまた、しばらく続くわけでございますけれども。しばらく続きまして51ページの真ん中からちょっと下でございますけれども、オの「障害者の職業能力の開発の推進」という所までが職業安定部でございます。そして、最後ですけれども、51ページの大きな5番、「労働保険の適用・徴収業務等の重点施策」ここからが、総務部の説明ということになっておりますので、よろしくお願いたします。

それでは、雇用環境・均等室の部分の説明でございますけれども、下にございます青のインデックス、「雇均室」という所からご説明をさせていただきたいと思います。

雇用環境・均等室では、各部にまたがります「働き方改革」の部分につきまして、私どもで集約をしているというところでございます。冒頭、局長のあいさつでもございましたように、資料のページでございますが、1ページでございますけれども、『働き方改革実現会議』の概要」ということで、昨年9月27日に第1回目が開催されましたこの会議でございますけれども、今月中に取りまとめが出るということになっております。

おめくりいただきまして2ページと3ページの見開きでございますが、これは昨年度から全国で実施しているものでございますが、国会において、「働き方

改革」等の課題について、各地域で地方公共団体や労使を交えて話し合う場の設置を促していくことの重要性が指摘されたということで、27年度から各都道府県労働局に、いわゆる地方版政労使会議ということで名前がついておりますけれども、会議の開催に至ったというところでございます。

1枚おめくりいただきたいと思います。5ページでございますけれども。いわゆる地方版政労使会議というものにつきましては、私ども茨城労働局では、「茨城働き方改革・労働環境改善協議会」ということで、開催をさせていただいております。下の囲みでございますけれども、「経過」ということで、27年度につきましては、12月17日に初回の会議を行ったというところでございます。そして、2回目の会議でございますけれども、先月2月20日に行いまして、この中で、この上の囲みでございます、構成員の皆さま、連合さん、そして経済4団体、金融機関からの参画といたしまして、常陽銀行さん、そして、行政機関としては、私ども茨城労働局と茨城県商工労働観光部長、そして女性政策統括官に加わってもらい、共同宣言を取りまとめるということになってございます。経過の下の所でございますけれども、3月末までに、この署名式を行うということに書かせていただいておりますが、日程は今、調整中となっておりますけれども、こちらの調整が整いまして、今月30日（木曜日）16時から、県庁で行うことが決まったところでございます。

1枚おめくりいただきたいと思います。この2月20日に行われました「働き方改革・労働環境改善協議会」の資料の中から、1種類だけ、抜粋で添付をさせていただいておりますけれども、「働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの必要性」ということで説明をさせていただいた次第でございます。

1枚おめくりいただきまして。先ほどもご紹介いたしました、「働き方改革実現会議」ですとか、地方版政労使会議の状況について触れました後、10ページでございますけれども、「働き方改革」に関するいろいろな言葉がございます。ワーク・ライフ・バランスですとか、女性活躍推進、働き方改革、ダイバーシティ、これらの言葉が今、盛んに使われているわけでございますけれども、そちらを11ページの上段にありますように、ちょっとイメージ図をお示ししているんですけれども、まず、根底にあるのが労働法令の遵守ではないかと。その上に、ワーク・ライフ・バランスの考え方があって、そこに効果として現れてくるものとして、女性活躍推進、働き方改革、さらに、それを取り巻くものとして、多様性という部分でダイバーシティと、こういったイメージ図ということでお示しさせていただいたところでございます。

そして、しばらく、ちょっとおめくりいただきまして14ページでございますけれども、14ページの下段では、「ワーク・ライフ・バランスは経営戦略です」ということで明示をしております。この循環サイクルの図ですけれども、上段にありますのが、取組ということで、生産性の向上ですとか、人材の育成、

情報・ノウハウを共有するといったことで、他社より高付加価値の商品を生み出すとか、質の高いサービスを新たに考えていくということと、その下の赤い囲みの部分でございますけれども、その効果といたしまして、企業のイメージアップ、経営改善、業績アップですとか、人手不足の中でも優秀な人材の確保につながるという、こういった好循環につなげていくというのが、「ワーク・ライフ・バランス」であり、「働き方改革」であるというふうに、私どもは認識しているところでございます。中でも、長時間労働の是正というのが最大のテーマというふうに思いますけれども、15 ページにございますように、時間をかけた働き方を評価するという職場風土を変えていく、こういったことが、今、重大な課題ということになっていると思います。

めくっていただきまして18 ページでございます。18 ページの下段でございますけれども、労働時間の削減に取り組むと、業績と企業内出生率が上がるというようなことで図をお示しております。左側の方が青の矢印で書かれておりますけれども、こちらが取組の前、そして、取り組んだほうでございましてけれども、右側の赤い矢印が付いている所でございます。赤い矢印のほうですけれども、最初の囲みの所で、「評価は時間当たりの生産性に変えていく」というふうに書いておりますけれども、そちらのイメージ図というのがその上段のほうにありますけれども「生産性の評価・イメージ」ということで、株式会社リクルートスタッフィングさんの例を付けさせていただいております。従来ですと、成果が高ければ、かけた時間は問わないという状況だったわけですが、こちらのほうは現在ですと、一定の時間を超えたら、どんなに成果が高くても評価圏外というような、そういった評価に変えているという企業も実際に出てきているところでございます。

それからまた、下段の絵図のほうにお戻りいただきたいと思いますが、下から2つ目の囲みの所でございますけれども、男性社員が育児参加ということで、この男性の育児参加によりまして第2子を希望するようになるとか、妻の職場復帰を促進するといった効果が出てまいります。それにつきましては隣の19 ページの上段でございますけれども、昨年度平成27年7月15日に厚生労働省が発表いたしましたデータでございます。「夫の休日の家事・育児時間別に見た第2子以降の出生の状況」ということで、この濃いグレーの部分が「出生あり」という所でございますけれども、家事・育児時間なしの場合の第2子以降の出生率、11.9%に対しまして、6時間以上の協力があつた場合には、8割にもなるといったデータが出てきているところでございます。下段でございますけれども、「父親の育児参加は、社会の競争力にも関わる問題でもある」と書かせていただいております。父親の子育てへの関与によって、女性の就業拡大、女性のキャリア形成、出生、労働生産性、将来の人材の育成にもつながっていくということが示されております。

この「働き方改革」ですけれども、いつまでにやらなければならないのかと  
いった面で考えてみますと次のページでございます。上段のほうでございます  
けれども、今、希望出生率 1.8 人とされておりまして、今後、合計特  
殊出生率を引き上げることができても、母体数は人口の減少によって減ってし  
まうということで、少しでもこの「働き方改革」を急ぐ必要があると書いてお  
ります。グラフが2つありますけれども、上のほうのグラフでございますが、  
これは社人研が公表しております「女性の年齢別出生率」でございます。黄色  
の網掛けがしてあります所が1人以上の出生率が出ている所でございますけれ  
ども、横軸が年齢ということになっておりまして、縦軸のほうですけれども、  
その年齢の人口 1,000 人に対する出生率ということになっております。すなわ  
ち、このグラフのピークの所が 30 歳ですけれども、30 歳の女性 1,000 人から  
108.62 人の出生率があるということになっております。右の方を見ていただき  
ますと、44 歳のところまでは1人以上ですけれども、ここを過ぎますと、もう  
零点いくつといった数字になっているというところでございます。

続きまして下のグラフですけれども、「年齢別女性人口（茨城県）」、本年1月  
の人口をグラフにしたものでございます。こちら、横軸は1歳刻みになって  
おりまして、縦軸が人口ということになっております。この1人以上の出生率  
のある所が黄色く示されている所でございます。今、この44歳の部分が第二  
次ベビーブームということで非常に高い山になっているんですけれども、この山  
がもうすぐ抜けようとしています。44歳の方の人口、2万1,622人、40歳です  
と1万9,039人ということで、1つの年齢で2万人を切るというものがもうす  
ぐ始まるということになります。この黄色い部分の年齢の合計ですけれども、  
横の点線の囲みの中にもございますが、45歳から16歳の合計が44万1,500人。  
これが10年後になりますと、37万人ということで、約7万人減少するというふ  
うになっております。このようなデータについても、会議でご紹介をさせてい  
ただきました。

1枚おめくりいただきまして、22ページでございますけれども、下段のほう  
でございます。「ワーク・ライフ・バランス」に取り組んでいるという企業さん  
は多いわけですけれども、企業のタイプ分けということで4つのタイプをお示  
してございます。横軸が「男女均等推進度」で、右側に進むほど高い。縦につ  
きましては「ファミリーフレンドリー度」で、より推進度が高いと示してあり  
ます。この中ではAの部分にあります「本物先進 WLB 企業」と書かせていた  
いております。職場の風土ですとか、あと各種制度が整っている、こういった  
ところを目指していくというものです。例えば、その下のBでございますが、「モ  
ーレツ均等企業」と書いております。均等推進のほうでは、女性も活躍できる。  
しかしながら、両立支援のための制度が整っていないですとか、こういったこ  
とで大きく分けて4つのタイプがあるといわれております。

1枚おめくりいただきまして、25 ページからでございますけれども、中小企業においても、「働き方改革」に取り組んでいただきたいということでお示しさせていただきます。

それから、27 ページからでございますけれども、これについては事例ということで、株式会社SCSKさんの事例をお示してございます。32 ページ下段でございますけれども、「業績と残業時間・有給休暇取得日数の推移」というグラフがございます。赤の折れ線グラフにつきましては残業時間の推移でございます。青の折れ線グラフは有給休暇の取得日数、そして、棒グラフでございますけれども、こちらが営業利益率になっております。いろいろ業種ですとか、会社の規模によってさまざまでございますけれども、この取組によって現れる効果といたしましては、事例などを見ますと、ほとんど、こういった傾向が出てくるということでございます。

それから、この関係の資料は以上でございます、少し飛ばさせていただきます。

41 ページでございますけれども、厚生労働省の認定制度の見直しというものが現在、行われております。これは、昨年のお大手広告代理店の社員が過労自殺しまして労災認定されたという事件がきっかけになっております。改正の内容といたしましては、まず、労働時間数について。現在、労働時間数についての基準はございませんけれども、新たに基準を設ける、そういった変更がされるということで、現在、パブリックコメントを求めている最中でございます。施行の予定といたしましては、4月1日から改正の予定となっております。

続いて43 ページでございます。今年度新たに設けられました「えるぼし」の県内の認定企業一覧ということで、株式会社常陽銀行さんにつきましては北関東初の認定ということで、4月に認定を行いました後、11月に再申請がございまして、最高ランクの3段階ということで認定を行ったところでございます。

次のページでございますけれども、45 ページにつきましては、「プラチナくるみん」と「くるみん」の認定企業一覧が2ページございます。件数といたしましては、「くるみん」は44件、複数回の認定もございますので、認定企業の数といたしましては33社、そして、「プラチナくるみん」につきましては昨年度の筑波銀行さん1社ということになっております。

その後、49 ページからは、私ども雇用環境・均等室が行なっております是正指導件数。それから1枚おめくりいただきまして、今年度12月末までの、均等法、育・介法、パートタイム労働法に関する相談状況をグラフにしたものでございます。

それから、53 ページでございますけれども、来年4月から本格的に運用が始まります「無期転換ルール」に関する周知用リーフレットです。

それから55 ページでございますけれども、以前からやっております「労働法

セミナーの開催の状況」ということになっております。このセミナーに関しましては、昨年度の受講者の方、1,350人に対しまして、今、ここに出ております数字を合計したものが1,397人ということで、昨年度を上回っているところでございます。また、現在、空欄となっている部分につきましても、今、実績を集計中でございますが、昨年度よりも上回りまして、約1,600程度になると考えておるところでございます。

それから、57ページでございます。「労働法出前講座」でのアンケートの集計結果を10月以降の分についてお示したものでございます。この中で、一番下でございます棒グラフでございますけれども、「働く上で知っておきたい知識は?」ということで、一番多かったのが「休日休暇」について。そして、「労働時間」「労働環境」などが上位になっております。また、「就職する会社選びで一番重要視するもの」ということでは、「労働環境」がトップとなっております。以下、「休日休暇」「労働時間」「仕事内容」という状況になっております。

次が59ページでございますけれども、「個別労働紛争制度の利用状況」ということで、こちらは、昨年度と比較いたしますとほぼ横ばいといった状況になっております。

それから次に61ページでございますけれども、来年度の「両立支援等助成金の概要」でございます。

次でございますけれども、63ページでございます。「働き方改革」に伴いますけれども、「職場意識改善助成金」という助成金がございます。その中に「勤務間インターバル導入コース」というものが新たに29年度から創設されます。支給額というところ、下から2つ目の囲みのところでございますけれども、休憩時間数9時間以上11時間未満と11時間以上ということで、1企業当たりの上限額が異なっております。

最後でございますけれども、最低賃金の引き上げに合わせた助成金の支給ということで、「業務改善助成金」のご案内のパンフレットがございます。このパンフレットの、少し見にくいですが、めくっていただきまして3ページ目でございますが、この「助成対象事業場」という所でございますけれども、コースが幾つかございまして、事業場内の最低賃金の引き上げ額に応じて助成金を支給するというものでございます。以上で、雇用環境・均等室からの説明を終わります。ありがとうございました。

○川上会長

はい、ありがとうございます。それでは、続いて、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

よろしく願い申し上げます。労働基準部の重点施策についてご説明を申し上げます。「行政運営方針（案）」の本文は18ページでございます、それを基に資料と照らし合わせてご説明をさせていただきます。

労働基準部の重点施策(1)として、「良質な労働環境の確保等」でございます。ここに、アとイとありますが、アのほうでは、「雇用環境改善の推進」ということで、この3行目の所に、「今後の労働基準行政においては、労働基準関係法令に基づく最低限の労働条件の確保に加え、より良い労働条件の実現に向けた行政運営を行う必要がある」ということを念頭に置きたいと思っております。そしてこの、イの「働き過ぎ防止に向けた取組の推進」、これがまさに最重要課題でございます、ここの3段目ぐらいに「さらに」とありますけれども、「長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止のための総合対策」とあります。まさに、働き過ぎ防止に向けた対策の二本柱ということで、1つは長時間労働の抑制、1つは過重労働による健康障害防止、過労死という問題がありますが、この二本柱ということでございます。

その中で、特にまず最初に、長時間労働の抑制につきましてでございますけれども、お手元の資料の「基準部」のインデックスが付きました資料の2-1をご覧ください。過労死防止対策の枠組みでございますけれども、この2-1の資料の2ページ目のところをご覧くださいと、こちらのほうに、これは平成26年10月に厚生労働省内に大臣を本部長といたします「厚生労働省長時間労働削減推進本部」が設置されたところでございます。このお手元の資料の第3回の資料でございます、そちらの1つめくっていただき3ページでございますけれども、こちらのほうにそのときに決定した事項がございまして、1つは、法規制の執行強化をして、長時間労働を抑制していこうということでございます。それまで昨年度につきましては、監督指導でございますけれども、月残業100時間超えが疑われる事業場について全数をやるということで、昨年度はやってきたわけですが、この決定で、今年度は100時間超えから、月残業80時間超えの残業を疑われる事業場全てということで、対象事業場を広げて、今年度、監督指導を精力的に行わせていただいております。ちなみに、後ほど資料をご覧くださいといたしたいのですが、定期監督を1年間に2200ほど実施している中で、過重労働関係の監督を500件程度実施しておりますので、約4分の1は、過重労働関係の対象のところの事業場に、監督を去年で行っているということでございます。

それから、今度はもう1つの今、申し上げた視点、過重労働による健康障害、いわゆる過労死の関係でございますけれども、これにつきましては2-2の資料をご覧ください。これは同じく、「長時間労働削減推進本部」の昨年12月26日に行われた会合でございます。この中の資料の下の方にページがふつてありますが、3ページをご覧くださいといたしたいと思っております。この会合で、「過労死

等ゼロ緊急対策について」ということで決定された事項でございまして、大きくは3つございます。1つは、違法な長時間労働を許さない取組の強化、2つ目はメンタルヘルス、パワハラ防止対策の取組の強化、3つ目が社会全体で過労死等ゼロを目指す取組の強化ということでございまして、特に、1番のことについてご説明を申し上げます。1つ目が新ガイドラインによる労働時間の適正把握の決定というようなことございまして、こちらは後でお手元資料にございますので、ご覧になっていただきたいんですけども、平成13年に作られた、いわゆる事業主が労働時間を適正に把握するためのガイドラインというものがありますが、これを今般、強化という意味で改正をいたしております。特に、最近はタイムカード等を使うことではなくて、自主申告というような形の労働時間管理というのが目立ってきておりますので、もちろん、事業主がその残業を現認することが一番の原則ではありますが、なかなかそうもいかないところもあるので、自主申告ということになりますけれども、どうも自主申告とパソコンを閉める時間とのかい離がものすごく大きいというようなこともございまして、そういったことも含めて、きちんと事業主が把握し、調整するというような内容も含めた改正のガイドラインが、お手元に資料としてございますのでご覧になっていただきたいんですけども、その周知徹底を行うということが、まず1つでございます。

それから、(2)の所に企業本社に対する指導ということでございますけれども、これは今の当該資料の下にページ打っているところの5ページ、6ページ辺りをご覧になっていただきたいんですけども。従来、監督署は、基本的には事業場単位の監督指導であります。いわゆる場所的単位ということで、支社、そういった単位での指導、これは引き続きもちろん、継続していくわけですが、特に過重労働対策につきましては、それに加えて、本社に対する指導をしていこうということでございます。本社を指導させていただくことによって、本社から支店へというような系統で、いろんな意味で改善をしていただきたいという指示でございまして、これが書かれております。6ページの「企業名公表制度の強化」につきましては、そういった指導させていただきながら、なかなか是正がかなわない事業場、企業につきましては、いわゆる公表制度ということで、公表をしていくということになりました。実は、従来から公表制度はあったわけですが、この6ページにあるとおり、現在の要件というのは月100時間超えとか、そうしたところで1年間に3事業場の違反というのがあったんですけども、今度は月80時間超えとか、それから、2事業場での違反というようなことで、いわゆる公表対象の幅が広まりましたので、そういったことも含めて、公表制度というものをまたしていくということでございます。

それから、次に資料2-3をご覧になっていただき、ちょっとめくっていただきまして、資料2-3「過重労働解消キャンペーンへの取組」というようなこと

で、来年度の位置付けを行っていききたいものですから、紹介させていただきたいと思っております。毎年 11 月は、「過重労働解消キャンペーン」ということで、1 番のように、連合さんや各種経営者団体さんにもお願いしまして、お世話になっておりますけれども、やっているところでございます。特に今年からの目玉は、「ベストプラクティス企業訪問」というようなことでございまして、これを実施させていただきました。全国的には、県内におけるリーディングカンパニー 1 社ぐらいだったんですけど、私どもは 2 社を企業訪問させていただきました。

1 つは、社会福祉法人の泰仁会さん、そして、有識者会議でお世話になりましたケーズホールディングスさんということで、2 社お伺いさせていただきました。それぞれ取組事例を収集してまいりました。お手元に、後ほどご覧になっていたいただきたいんですけども、取組事例でございます。特にいろんな工夫をしていただいて、時間外の短縮、それから有給休暇の取得などに努めてらっしゃるので、とつても今後の好事例になると思っておりますので、これまた広く公表していきたいと思っておりますし、また来年度に、このキャンペーン期間に限らず、ベストプラクティスの企業は日々収集して、いつでもいろんな意味で各企業の皆さんに提供させていただいて、参考にしていただけたらなと思っております。特に社会福祉法人泰仁会さんなんかは、やはり社会福祉法人って非常に雇用環境が厳しいところでございますので、そういった中で「働き方改革」をするのは至難の業かと思えます。そういった意味でも、好事例をどんどん紹介していただければ、また、ご参考にしていただければと思う次第でございます。そういったことで、また来年度もやっていきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。以上が、長時間労働、過重労働の対策でございます。

次に、「行政運営方針」の本文のほうで、21 ページをご覧になっていたいただきたいんですが、最低賃金の話を若干させていただきます。お手元の資料、大変恐縮でございますけれども 2-15 まで飛んでいただきまして、こちらが最低賃金の推移でございますが、ご案内のとおり、非常に最低賃金、昨今額のアップ率が高くなっております。平成 14 年に時間額一本化してからは、最大の上げ幅というふうになっております。また、従来、産業別に見ておりました特定最低賃金につきましてもそれぞれ、高水準で推移しているところでございます。私どもといたしましては、「働き方改革」の中、この最低賃金をめぐる環境が著しく変化している中でありますので、来年度につきましても審議会の円滑な運営、そして、また、決まった暁には周知の徹底をしっかりと行っていきたいと思っております。

次に、安全衛生のこと若干、申し上げます。本文では 21 ページから、「労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり」というようなことで、今回の

行運では、特に、「治療と仕事の両立支援の推進」を掲げさせていただいております。ご案内のとおり、がんを始めとした疾病がいろいろあるわけですが、医療技術の高度化してくるとか、高齢化などの進展に伴って、治療しながら働く労働者の方々が増えておりますし、働かなければならない状況もございます。そういった中におきまして、どういった形で企業が支えていくことができるんだと、治療しながら、働くことができるのかという環境づくりなどのガイドラインを今般、作っております、お手元にも関係資料がございます。私どもは、例えば、小松先生の産業保健総合支援センターですとか、また、ハローワークにも難病相談員の方がいらっしゃるしとか、いろんな病院ですとか連携いたしまして、この両立支援についても進めてまいりたいと、「一億総活躍社会」という観点もございますので、進めてまいりたいと思っております。

次に、本文でいいますと「12 次防の最終年度における労働災害防止対策の重点的取組」というところがございますが、すみません今日机上のほうに新しいデータがあるものですから、2月末現在における茨城県内、それから全国の「労働災害発生状況」、茨城県においては時系列の棒グラフをご用意させていただいております。あくまで最後の確定値は3月末でございますので、2月末でも速報値は速報値ですけれども、最新のものということでお持ちしました。県内、それから全国とあるわけですが、どちらも死亡者数については減少しております、昨年と比べてですね。ただ全国は、休業4日以上死傷者数は、増えておまして、茨城県のほうは減っているというような状況でございますが、もう少し中味を申し上げますと、これは、全国も、茨城県も同様の傾向ですけれども、いわゆる従来から推し進めてきた重点対策として、業種別には建設業ですとか、それから製造業ですとかは、運輸交通業っていうのは大体、減少傾向にあるわけですが、第三次産業は如何せん一向に減らない。もう一つ、お手元に机上に棒グラフを載せさせていただきましたけれども、これをご覧になっていってもお分かりのとおり、製造業とか建設業は大きな長い時系列の中でもどんどん減少していつているわけですが、例えば、商業ですとか、その他については減らないと、むしろ増加をしているという状況です。いわゆる第三次産業対策がこれからは非常に求められているというようなことでございます。

「行政運営方針」の本文でも、22 ページの所に、まず最初に、「第三次産業」と銘を打たせていただきまして、その展開をしていきたいというふうに考えております。お手元の資料で恐縮です、2-13 というのを若干ご覧になっていただければと思います。この資料で「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」という所で、いわゆる小売業と社会福祉施設と飲食店にスポットを当てて、いわゆる第三次産業にスポットを当てて、これから転倒災害ですとか、腰痛対策とかいうのを全国的に、しかも、先ほど、過重労働の関係で申し上げたとお

り、事業場単位ではなくて企業単位で、企業の本社にアプローチをして、関係のところにも同じく、運動を進めていただきたいという趣旨の運動でございます。これも来年度1年間を通じて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。以上が、安全衛生でございました。

最後に、労災補償対策の推進について申し上げますと、本文で「行政運営方針」が26ページから労災補償対策の推進が27ページにかけてございますけれども、資料といたしましては一番最後の2-17という資料をご覧ください。これは、茨城県内における労災保険の請求の、全国もございまして、時系列になります。特に申し上げたいのが、脳心・精神障害の処理状況でございまして、ここにあります通り2番の表の茨城の所でございまして、脳心・精神それぞれ、かなり多い請求があります。特に注目していただきたいのが、28年における精神の茨城県における請求が33件で、平成27年の19件よりも格別増加しているというようなことでございまして、まさに、メンタルヘルス対策の重要性があらためて認識をさせられるような、そういったデータになっています。今後とも、こんな事案も含めて、迅速適正な処理に努めてまいりたいと思っております。以上、何点か、重点課題について申し上げます。今後とも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す。続いて、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

それでは説明のほうさせていただきます。主に使わせていただく資料ですが、共通資料にあります「運営方針(案)」をベースに申し上げます。視点としては、大きく2つあります。まず、1つ目といたしまして、ハローワークのマッチング機能の向上を目指した基本業務の貫徹という観点からです。こちらは、「運営方針(案)」の28ページをご覧ください。こちらにそれぞれの目標を掲げてはいますが、まだ、厚生労働省から具体的に示されていないものがほとんどのため、ペンディングとさせていただきます。

それから、マッチング機能の向上のためのハローワークの主な取組としまして、30ページ。まず、求職者に対するものとしまして、(イ)で「求職者に対する就職支援のさらなる強化」というところ書かせていただいておりますけれども、相談窓口への誘導強化、これ3行目以降に書かせていただいておりますけれども、積極的な応募の勧奨や予約担当者制、こういったきめ細かな就職支援や、また、その下にあります、正社員就職の実現に向けた取組、これは、応募勧奨、正社員求人に対してですが、あるいはミニ面接会、こういったものを積極的かつき

め細かく行うこととしております。また、雇用保険受給者に関しましても、初回講習、こちらはハローワークの利用説明をさせていただくところですが、そういった充実強化やあるいは給付制限中の来所勧奨等を行うように進めています。

それから、その下の（ウ）に「求人者に対する充足支援のさらなる強化」ですけれども、こちらは次ページ、31 ページに、めくっていただきますと3行目から書いております、「さらに」の所ですけれども、求人事業所の担当者制あるいは充足会議の充実、こういったことによってフォローアップの徹底を図っていくよう努めてまいります。

それから、さらにその下（エ）に「良質求人の確保等」と書いてる所にありますけれども、最初の2行にあります通り、正社員求人やニーズの高い求人確保に努めてまいります。

その一方で、次の32 ページですけれども、（キ）で、「求人票の記載内容と実態が異なる問題への対応」、こちらも厳正に対処してまいります。その際、問題がある場合には、求人の一時的紹介保留などを含めて対応してまいります。

次に、2つ目の視点としまして、「働き方改革」関連でございます。先ほど、西井のほうから説明をさせていただいたとおりですけれども、特に、私のほうからは職業安定行政に関するテーマに即しながら、29 年度の新規あるいは拡充した部分に重点を置いて説明いたしたく思います。

まず、「非正規雇用の処遇改善」という観点からですが、これは36 ページでございます。こちらに（ア）に、「非正規雇用労働者の正社員・待遇改善」と書いておりますけれども、この中で、「茨城県正社員転換待遇改善実現プランに基づき」と書かせていただいております。私ども職業安定行政では、特に、非正規雇用労働者の正社員化というところに力を入れて進めていきたいと思っております。このプランに関しましては、安定部の資料で、ページで言いますと通し番号で22 ページと23 ページにプランの概要と、それから平成28年度の目標というのを入っております。少し早口で申し上げますけれども、正社員の就職件数ですけれども、2月までで前年同月比でマイナス3.8%と、やや遅れをとっておりますが、一方で全国を見ますと、マイナスの6.3%ということで健闘しております。それからあと、正社員の求人の数については、こちらも前年同期比で5%の上昇となっております、こちらも健闘しております。

また、さらに、非正規の方の正社員化ということで、このプランの中で1年度当たり300件、キャリアアップの助成金を使った正社員の転換というのも目標で掲げておりますけれども、こちらに関しましては、2月末まで現在で、支給決定が794人ということで、目標を大きく上回っているところです。

次に、「生産性の向上」という観点でございますけれども、そちらについては本文書のほうの36 ページにお戻り願いますでしょうか。こちらに（イ）「雇用

関係助成金の活用による企業の生産性向上」と書いてございます。「働き方改革」では、生産性の向上が効果として期待をされております一方で、「働き方改革」はこの生産性の向上に寄与して、それでこの生産性の向上こそがこの改革を継続させると、そういう認識でおります。ここに書いてあることは非常に大事なことでございまして、われわれ、雇用関係助成金を扱っておりますけれども、生産性の向上を図る企業に対して助成の割り増し等というのを既に一部で行っておりますけれども、29年度の予算案としては、これを大きく拡充していくと、そのような予定としております。そうした中で、地域の中小企業の方々の実情をよく把握されている、事業評価をされる金融機関との連携というのが非常に大事となっております。そのことを強調させていただきます。

次に、あと「働き方改革」では、「女性や若者、高齢者、障害者、誰もが活躍しやすい環境整備」といったものが問われております。その関係ですけれども、まずは、本文の 39 ページ、若者関係ですけれども、この中で、「フリーター等に関する正社員就職の実現に向けた支援」と書きましたけれども、隣の 40 ページのなかで（イ）「フリーター等の正社員就職の支援」とありますが、その中で最後から 3 行目以降、「就職氷河期に就職時期を迎えた不安定就労者等に対し、セミナー等の支援を実施するなど、正社員就職に向けた支援を実施する」と、こちらのほうを特に 29 年度も重点化して進めたく考えております。

それから、さらに、高齢者ですけど、同じく 40 ページから下にございます。西井から説明が先ほどありましたとおり、今は 65 歳を超える方々への継続雇用の促進から、さらに、エイジレス社会の実現、そのようにシフトしてきております。取り組みの要点としましては、40 ページから 41 ページに、「高齢者に対する再就職支援の強化」とありますが、今、水戸、土浦、龍ヶ崎の 3 所で、「生涯現役支援窓口」を開設しておりますけれども、その中で、41 ページにありますが、65 歳以上を重点対象として再就職支援を図ってまいります。

それから、次に障害者です。41 ページにございますけれども、まず 42 ページの b で「精神障害者に対する雇用支援の強化」こちらに関しましては、精神医療機関と連携したモデル事業を実施していくということ、それから、さらにですけど、少し飛びますが 46 ページには、今度は「がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病を持つ求職者への支援」ということで、こちら、がんの診療の拠点連携病院と連携の下、それぞれ対策を進めていくこととしております。

それからあと、女性に関しては 44 ページ、前後して恐縮です。（イ）「女性のライフステージに対応した活躍支援」ということで、マザーズコーナーというのを今まで、44 ページの一番下に書いております通り、ハローワークの水戸、日立、古河に設置してございましたが、これを 45 ページに書いていますが、龍ヶ崎にも新設して、体制を強化してまいります。大体、「働き方改革」に関する核となるところについては以上です。

この他にも、それぞれ、公的職業訓練の展開とか、あるいは、先ほど、西井が申し上げた、地方自治体との連携といったこともあります。それからさらにちょっと今割愛しましたけれども、37 ページには、「マッチング支援の強化」ということで、人手不足分野についても記載をさせていただいております。この中では特に、中ほどに書きました介護分野について、29 年度から福祉人材センターの連携モデル事業というものを行うこととしまして、いわゆる社会福祉協議会との連携を一層強化しながら、進めていく予定でおります。駆け足となりましたが、私からは以上です。

#### ○川上会長

はい、ありがとうございます。それでは、続きまして、小山総務部長よりお願いいたします。

#### ○小山総務部長

はい、小山でございます。よろしくお願ひ申し上げます。

資料のほうは、共通資料の 51、52 ページをお開き願ひます。また、インデックスのほうは「総務部」の部分をお願いいたします。

労働保険の適用・徴収関係でございますが、大きく 2 点、51 ページ、52 ページでございますが、「29 年度の行政運営方針（案）」としまして、(1)「労働保険料の適正徴収等」、(2)として、「労働保険の未手続事業一掃対策の推進」について取り組んでいきたいと思っております。

まず、(1)の「労働保険の適正徴収等」についてでございますが、そこに記載があるとおりですが、直近の数字で 27 年度でございますけれども、収納率が 97.99%ということで、全国平均が 98.54%でございます。その前の年からの上昇率を見ると、当局また全国ともに 0.23 ポイント増と、同じ水準でございますが、まだまだ、当局としては全国水準に達していないということについては、問題意識を持っております。また、その収納率につきましても、労働保険制度の信頼性、費用負担公平性の観点から、引き続き、局また署を挙げて徴収の強化に努めてまいりたいと考えております。

資料のほうにはちょっとお付けしていないのですが、平成 28 年度の状況でございますが、年が明けて 2 月、3 月に口座振替とかで最終的に大きな納付額があるということで、まだちょっと、数値のほうは固まっておりますが、大体、前年度、27 年度と同じような、概ね同様の状況で推移をしているということをご報告させていただきます。

もう 1 点が、「労働保険の未手続事業一掃対策」についてでございます。52 ページの(2)でございますが、未手続事業につきましても引き続き、存在するというので、これをなくしていくということに取り組んでまいります。最初の

所にもございますが、労働保険に関する行革推進会議でも議論があったようでございまして、2割ぐらい、中長期的に削減しようといった検討結果もございました。こういった背景もございますので、当局といたしましては、来年度においても重点的に取り組んでまいりたいと思っております。

この未手続の一掃対策に、加入勧奨につきましては、マンパワー的な問題等もございまして、当局だけではうまく回りませんので、全国労働保険事務組合連合会、こちらのほうに業務を委託してございます。当局と委託団体とのさらなる連携を図りながら進めてまいりたいと思います。特に来年度において、今年以上に取り組みたいのは、その未手続事業のやはりデータ、具体的にはどういった事業所が手続きをしていないのか、そういった把握、また、委託団体へは、こういう精度の高いデータを提供して取り組むということを考えてございます。また、費用負担公平性の観点で再三、こういった加入勧奨等をやっても、自主的に申告手続きを行っていただかない事業主さんもいらっしゃいます。そういった事業主さんには職権による成立・徴収決定を視野に入れたという、そういった厳しい対応も行ってまいりたいと思います。

最後に、周知の関係でございまして、総務部のインデックス 4-4、最後のページにございまして、雇用保険料率が本年4月から引き下げられるというようなこともございます。こういったことも、引き続き、周知等を図ってまいりまして、平成29年度におきましても、この労働保険の適正な適用・徴収に努めてまいりたいと考えております。簡単でございまして、労働保険の適用・徴収関係については以上でございまして。

#### ○川上会長

はい、ありがとうございます。

それでは続きまして、次第の4のところですね。「その他」としまして、「平成28年度『茨城県婦人・子ども既製服製造事業最低工賃』改正について」ということで、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

それではご説明申し上げます。資料でございますけれども、恐縮ですが、基準部の差し込みのところ、ちょっと順番が後ろになりますが、基準部の2-16のところ資料がございまして、「平成28年度『茨城県婦人・子供既製服製造業最低工賃』改正について」ということでございまして。この資料に基づいて、かいつまんでご説明申し上げます。

まず、1番、これまでの経過でございまして、昨年のこの審議会の中でも申し上げたところでございまして、この「茨城県婦人・子供既製服製造業最低工賃」につきましては、平成16年度に改正されて以来、今まで改正審

議の見送りが続いておるところでございます。その背景としては、家内労働者の減少とか、厳しい経営状況が挙げられておりますが、本省が示している「最低工賃新設・改正計画」というものがありまして、これは3カ年計画で、毎年実施しているんですけれども、平成27年度はその第11次の改正計画3年目ということで、その年度ごとに対象業種の改正を検討していくということになりますけれども、茨城は、紳士服と婦人服と電気と三つの最低工賃の業種があるもので、本省が示した3カ年でやるということになりますと、ちょうど1年ずつ業種を検討していくってことになっておりまして、ちょうど平成27年度は、この婦人・子供既製服製造業の最低工賃をどうするかという検討年度だったわけでございます。

その中で、去年の審議会でも申し上げましたけれども、1つは、まだ取り巻く情勢は依然として厳しいこと、それから今申し上げたとおり、非常に委託者数とか家内労働者数が減少していること、それから、ある程度、茨城局が関東、北関東とかそういった近隣他局に設定されている同種の最低工賃よりは高い数字にあるというようなこと等から、もう少し、今年度も業界の推移を見守っていかうというようなことで決められまして、今年度引き続き、その対応を検討していくというようなことで、従いまして、今年度からは第12次の最低工賃新設・改正計画に移ったものですから、その初年度に、引き続き、婦人・子供既製服の諮問・改正をどうするかということを検討するということになりました。これが経過でございます。

その中で、私ども事務局として、また、今年度もこの業界の推移を見守ってまいりました。まずは、この数でございますけれども、一昨年の11月の段階では委託者が15、それから家内労働者が113人だったのですが、昨年の10月になりますと、委託者が1つ減って、そして家内労働者も95人ということでありまして、100人を割ってしまいまして、これはちょっと後で申し上げますけれども、廃止も検討すべき水準になっているということでございます。この家内労働者の減少理由につきまして、複数の委託者へヒアリングをさせていただいたところでございますが、やはり受注量の減少ですとか、あとは家内労働者が高齢化しているというようなことで、どんどん減ってきているということを挙げられておられました。

それから、3番目に、この業界の情勢でございますけれども、これも複数の委託者からヒアリングをさせていただいたところでございますけれども、本年も昨年に引き続き発注者からの工賃はもう何年も、長年据え置かれているという状況をお聞きしまして、そしてまたそのような状況の中で、材料費が上がったりとか、また先ほど申し上げた、雇用労働者もいらっしゃいますので、最低賃金が上昇していることもありまして、非常に厳しい経営状況が続いていることには変わりはないということございました。また、家内労働者のほうにも

ヒアリングをしたいと思いますので、ただ直接、家内労働者の方から、勘弁してくれというようなことだったので、委託者の方を通じて確認を取っていただきましたが、その家内労働者につきましては、工賃が安くても仕事があるだけありがたいというような方々も複数いらっしゃったというようなことでございます。こういった現状でございます。

裏面のほう、恐縮でございます。それでは、もう1つの検討事項として、他局の改正動向はどうかといったことを検討させていただきました。前文にありますとおり、改正した局は9局、改正諮問が15局、廃止諮問を見送った局は2局というようなことでございました。改正した局につきましては、委託者の受け止めとして、地域経済のことを加味すると非常に厳しいけれども、上げざるを得ないというようなことでございますけれども、ただ、ここは調べてみると、ある程度、家内労働者の数も、かなりボリュームとして多い業種でございましたので、やっぱりその影響度が大きいということもあったんだとは思っております。それから、2番目に改正諮問を見送った局につきましては、やっぱり私どもと同じように、非常に厳しい状況が続いていて、なかなかそういったことってというのは全く同じでございました。それから、廃止諮問を見送った局でございますけれども、本省の通達で100人を下回ると、一定の行政効果のことも含めて、廃止諮問見送りの検討をするように言われております。そういったところでありまして、廃止諮問の検討をした局があったんですけども、実際には、資料に書いています通り、最低工賃支払いの下支えとしての役割はまだまだ果しているということで、今後の廃止も視野に入れているんですけども、今年度については引き続き、要検討ということになったようでございます。以上が、他局の改正動向でございました。

それで、最後の「本年度の検討結果及び今後の方針」ということでございますけれども、今、申し上げましたとおり、非常に依然として厳しい経営状況であることは変わらないということでございます。そして、他局の状況を見ましても、9局は改正をしておりますが、小さな業種であれば、ある局につきましてはやはり最低工賃は現状維持としている例が多く見られたところでございます。また、先ほど申し上げましたとおり、茨城局の額は、他局と比較しても相対的に高いというような状況でございまして、昨年度とあまり変わらない状況でございまして、そういうことから、これらの状況から最低工賃につきましては、当該業種につきましては、改正することは極めて厳しい状況にあるということが認められたところでございます。

なお、先ほど申し上げましたとおり、今回の家内労働者数は95人ということでございまして、100人未満に対しては、いわゆる廃止ということも視野に入れないといけないのですが、ただ、まだ95人になったばかりで、わずかに下回ったところですので、廃止というのはまだ拙速だというふうに考えておるとこ

ろでございまして、引き続き、この業界について注視をしていきたいなというふうに思っておるところでございます。

というようなことで、以上結論でございますけれども、平成28年度につきましては、工賃の改正諮問を見送ることとしたいというふうに考えておるところでございます。以上でございます。

○川上会長

はい、ありがとうございます。以上で、労働局側からの説明は終了しました。

○大谷職業安定部長

すみません。

○川上会長

追加がございますか。はい、どうぞ。

○大谷職業安定部長

恐縮ですが1つ、ご了解をいただければという事項がありまして。先ほど、ペンディングと申し上げました、ハローワークのマッチング機能の向上に向けた29年度の目標、それから28年度の取組結果に関してですけれども、こちらの扱いですが、28年度と同様に、地方労働審議会への報告に関しましては、審議会開催の代わりに各委員の皆さまへの資料の郵送によって行わせていただければ、非常に幸いかと思います。そして、そのことをご了解いただければと思ひまして、申し上げたく。

○川上会長

はい、よろしいでしょうか。資料の送付ということで、全体了承させていただいたということにいたします。

それでは、皆さまのご意見、ご質問をお伺いしたいと思っております。資料のページ数を最初に言っていただいて、ご意見いただければと思います。いかがでしょうか。大変厚い資料で、なかなか全部終わらないかもしれませんが、いかがでしょうか。お気づきの点でもありましたら、お願いします。

○清山委員

今日は、大変たくさんの方々とともに、これからの方針が分かるご説明をありがとうございました。いつも、資料をいただくのを楽しみにして、読ませていただいています。ありがとうございます。

それで、今後、「働き方改革」がすごく重要だということはもちろんのこと

すし、その中で、今年、特に労働時間問題や、過重労働というものの防止というところに重点を置いたご説明で、模擬授業なんかをしていただいたときも、やはりその辺りの意識がすごく学生の側に高いというか。特に、やはりその辺のことは、なかなか企業さんに聞きにくいと、就職活動のときに。聞くと、キャリア志向ではないんじゃないか、仕事に後ろ向きで休日のことばかり気にする学生だと思われるんじゃないかと心配して、実は、そうではないんですけれども、そうではないので誤解されたくないと思って聞けないけれど、というような、微妙なバランスの中でちょっとマッチングが、当然、こちらの会社に行くだろうなと思うようなことが、時々、外れたりして、会社さまの方から、「どうしてうちに来なかったんだろうか」という問い合わせが来て、困ったなんてことが時々あるんです。そこで、やはりこういうようなものを公表されたりとかっていう、ベストプラクティスの企業を公表されたりするのは、すごくいいなと思いました。

特に私、介護系の条件の悪いという所の水準を上げるということで、そういう関係の仕事もさせていただいているのですが、そこで、ものすごく差が激しいですね、職場、介護福祉系のところは。いい所は全求人が辞めませんし、人材育成も素晴らしくうまくいっている所もあるのですが、全体としてそうだとはいえないので。そのために、業界としての評価が低いことによって、若い人が行きづらいという状況が起きている中では、やっぱりベストプラクティス、悪いことばかり公表するんじゃなくて、良いほうの会社もどんどん公表していただいたほうが、マッチングもうまくいくんじゃないかなと思ったしりました。これはすごく、資料いただいてありがたいなと思った次第です。今度もぜひ、続けていただきたいと思いました。

あと、ちょっと気にしているところは、若者のユースエールという認定企業のこととか、いろいろ若者支援があると思うんですけど、いったい県内のフリーター等ってフリーターのカウントの仕方も、内閣府と厚労省でだいぶ定義が違ったと思いますけれども、一応、労働局サイドで「県内フリーター等」というのをどのくらいだと認識されていて、これに対して減らすという数値目標みたいなものを持ってらっしゃるのかどうかといったような、もし、資料等がございましたら、教えていただきたいと思いました。

ぜひ、このご説明にありましたように、正規、良質な雇用へ若者や女性を落とし込んでいくということがすごく意識されたご説明だと思いました。これは過去に比べると、もうはっきり大きく変わってきた点だと思いますので、正社員雇用であるとか、その中でも良質な雇用というところ、安定した雇用に、あるいは、契約の有期のものを無期転換というところに対してぜひ、頑張る力を入れて、できれば、できるだけ結果も公表して、どれだけ成果が出たかという形で、数字を出していただけると今後、非常にありがたいなと思いました。

いずれにせよ、非常に勉強になりました。

○川上会長

はい、よろしいですか。

それでは、フリーターの数などはどのように把握しているか、もし、よろしければ、分かればで。

○大谷職業安定部長

大変貴重なご意見、どうもありがとうございます。それで、フリーターの数に関してなんですけれども、申し訳ないです。実際にこのいくらいくらというのを今手元には残念ながらございませんで、こちらのほうは、ハローワークにお越しいただいた求職者の方で、システム上、いわゆるフリーターという方に該当する方をどんどん入力していくって形で進めさせていただいておまして、実際には、もちろん、若者ハローワークとかの利用者というのは分かるんですけども、それだと、就職の件数というのも目標は立てているんですが、肝心なところがないではないかと言われたら、大変申し訳ございません。

ちなみに、内閣府とはもう10年以上前からフリーターの数では、結構厚生労働省との間ではいろいろ行き違いがあったのは記憶しています。確か、あのときは無業者を入れる・入れないとかといったことも含めて、いろいろあったんじゃないかという記憶があります。

それからあと、若者が働きやすい職場といったことに対して聞きづらい、なるほどと思いました。先生も、当然、ご存知でお伺いされたのかなと思いましたが、若者雇用促進法では、学卒の方について、そういったさまざまな雇用管理面での情報というのをきちんと開示する、提供する、今は、求人申込書の中にそれも記載するように今年の2月から進めてさせていただいておまして、それらによって、なかなか聞きづらいというところもちゃんと、求人票を見ながら、「あっそうかな」とお分かりいただける機会も広がってきたらいいなど、そのように進めてまいりたいと思っております。

それからあと、介護に関しましても貴重なご意見いただきましてありがとうございます。業界全体としてのイメージ、これはいろいろとかなり悪いところでもいろいろな事件もありましたので、そういったものも含めて、躊躇されることもあるかも分からないという気もいたしましたけども、先生もおっしゃいましたとおり、非常に優れた労務管理をされている所も多々ございます。そういった良いモデル事業というものをきちんと調査して、それを発信していく、介護労働安定センターさんともまた連携しながら、そういったことにも力を入れてまいりたいと思っております。

○川上会長

ほかに何かありますか。追加よろしいですか。

○大谷職業安定部長

途中、やっぱり人数が分かれるので、ごめんなさい。

○川上会長

はい。フリーターというのは、茨城の場合は求職中の人をメインでカウントしているということによろしいですか。

○大谷職業安定部長

はい。それぞれ、求職登録をさせていただく際に、年齢、その他、いろいろなお話を伺いながら、それぞれの条件に合う方を入力をさせていただいて、その数というのがカウントされてくることもあります。

○川上会長

分かりました。ということは、ごく一部しか把握できてない。分かりました。

○清山委員

ごく一部しか、把握できてない。

○大谷職業安定部長

途中の数字にはなりますけれども、その数ですけれども大体、月に 600 人ぐらいのことです。大まかで恐縮ですけれども。

○川上会長

はい。分かりました、ありがとうございます。ということで、いろいろ問題もあるんだと思いますが、貴重なご意見ありがとうございます。

それでは、その他、いかがでしょうか。はい、よろしく願いいたします。

○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。この場をお借りして、御礼申し上げたいと思うんですけれども、日頃から労働局さま老労働行政に尽力されていること、また、連合茨城と連携をとっていただいていることに感謝を申し上げたいと思います。

いろいろとご説明丁寧にいただきまして、どこからお話ししていいのか、たくさんあり過ぎて、私のほうから 1 点に絞りまして、お話をさせていただきた

と思います。全体的には、要望ということでお聞きいただければというふうに思います。

今、お話ありましたように、「働き方改革」、こちらキーワードだと思いますが、これの中核をなすものがやはり、長時間労働撲滅に向けた労働時間短縮の取組ということだと思っております。連合は、もう前から総実労働時間を短縮しようということで、いろいろと取組を進めてきたということでございます。労働時間にはいろいろございまして、まずは所定労働時間を自覚しましょうという運動ですとか、それから、所定外ということで、残業ですとか、それから休日の労働とかこういうものをなくしていこう、減らしていこうということでございます。さらには、年次有給休暇、これをきちんととっていこうということ取得促進、そういうものに取り組んできたということでございます。

その中で、今般、国のほうが36協定を見直しして、労働時間の上限規制を設けようと、法制化が進んでいるという状況でございます。冒頭に労働局長さまのほうから、100時間というような話もございましたけれども、連合としては、というか働く者としては、あくまでも、その45時間、360時間というのをベースに考えておまして、今まで、整備が遅れていて、実質上は青天井であった時間の制限が規制されるということについては、一定の評価ができるのではないかとこのように思っております。

ご承知のように、法律というのはもう本当に最低限のものを示すものでありまして、それ以下はないということでございます。労働組合の役割というのは、そんな中でいろんな労使協議等の中で法以上の整備を進めていくというのが労働組合の役割の1つというふうに考えております。その上で、先ほど、青木雇用環境均等室長からお話がありました、いわゆる短時間労働、介護を含めてワーク・ライフ・バランスの実現という中でお話がありました。本当に素晴らしい資料だなというふうに思っております。

ご提案でございますけれども、ぜひ企業の方も、そして、われわれ労働者も、意識改革をしていかなきゃいけないのかなというふうに思っております。やはりダラダラと残業をしていくというようなことではなくて、所定労働時間の中できっちりと効率良く仕事をして、納めて、早く帰っていく、残業をしないと、そういうことが、生産性の向上につながって、お互いに健康で働けるし、会社のほうも生産性が上がってくる、Win-Winの関係になっていくということが、先ほどの資料でも示されているかと思えますし、そのためのいろんな資料もご提示をさせていただいたということでございます。ぜひ、こういうことで労使ともに、そういう環境づくりということに努めていければと思っておりますし、それから、労働局長さまのほうにも、こういう資料を、ぜひアピールをしていただく、特に企業の方にご理解いただけるように、その中でもやはり、企業間格差ということで、中小の方々は会社が大変厳しい状況に置かれまして、なかなか

余裕がないというところもあって、なかなか残業もなくなっていないという状況がありますので、そういうものをぜひ、理解していただいて、なるべくなくしていこうという、こういう風土にもっていかなきゃなというふうに思っております。

ちなみに、労働組合もいつも、残業の割増率などを要求してまいりますけども、あれは決して、残業で所得を増やそう、儲けようということではなくて、残業をそんなにすると、それだけのお金がかかるということで、まず、残業をやらない方法を考えよう。もし、それでも、残業が多いときには、やはり適正人員の配置を欠くわけですから、人を増やしたほうがいいじゃないかという話になるかなというふうに思っておりますので、そんなことも含めて、ぜひアピールをしていただければというふうに思っています。

もう1つ、さらに問題なのは、いわゆる不払い残業でございます。サービス残業とも言われておりますけれども、毎年、労働局さんのほうで認識されて指導が入っているのも、年間500件、去年は499件でしたが、今年度ですか、ございます。実際はもっとあるだろうなというふうに思っていますし、私どもの連合茨城の労働相談にもよく連絡が入りまして、残業しても、残業代を払ってもらえないというような労働相談も非常に多くあります。会社によっては、例えば有給の話だと、「有給を取らせてください」と言ったら、「いや、うちの会社は有給ないから」とこういうふうに言われたと、そういうようなこともよくあるという事実も、一方でございますので、その所定なり労働時間を減らしても、サービス残業をやっているようでは、それを撲滅しないと何もならないという状況もありますので、ぜひ、不払残業の撲滅ということにも努めていただきたいと思います。そのためにも、労働相談等の門戸を広げて、相談に乗っていただければ、そして、またさらに、連合茨城と連携を取らせていただければなというふうに思っています。以上でございます。

#### ○川上会長

はい、ありがとうございます。何か、事務局のほうからありますか。よろしくをお願いします。

#### ○松田労働基準部長

貴重なご意見ありがとうございます。先ほど、冒頭でも私のほうでも申し上げましたけれども、法定条件の確保、さらに労働条件を上げていくというようなことについて進めてまいりたいというふうに思っております。また、特に賃金不払残業については、本文のほうでは19ページにあります。それとあと資料のほうにも2-7にありますけれども、まさに、新しく改正された「適正な把握のためのガイドライン」これをしっかり周知していきまして、特に、倒産し

て払えないというのは、立替払いの制度があるわけですけど、それで全部を救えるわけじゃないんですけれども、やはり一番、もっともっと問題なのが、やっぱり割増の部分っていうのは払っていないところが問題だと思っております。そういったことも含めて、このガイドライン等々を通じまして、適正な労働時間管理、そして、適正な支払ということを推進していきたいと思っておりますので、今後ともよろしく願い申し上げます。

○川上会長

はい。

○西井局長

西井でございます。私のほうから、包括的な話でございますが、先ほど、長時間労働の是正ということ等々、高木委員のほうからお話いただきました。まさにそのとおりでございます。これを今後、進めていくということで、法整備はこれからということでございますが、その法整備に至る前に、私どもそういった取組を強化していくということでございます。そういった中におきまして、特に「働き方改革」、従前、やり始めたときは、これは労働者のための施策ではないかというようなことだったわけですが、現実問題、今、企業の経営者の方々にも、「働き方改革」をすることによって、労働生産性を含めて、今後の事業展開にプラスになると、特に人手不足というようなあたりにおきまして、そういった多様な人材が多様な形で働くということも含めまして、そういった取り組みを行うということが持続的な発展につながるということでございます。

これは、私どもの行政だけではできません。労働者の皆さまだけでもできません。経営者の方々だけでもできません。この三者が一緒になって取り組んで初めて、実現していくのであるというふうに考えてございますので、今後とも、私どもはいろいろな観点から皆さま方にご協力をいただかなければならない場合も多々あるかと思っておりますが、よろしく願いしたいということでございます。

○川上会長

はい、ありがとうございます。

労働環境を Win-Win の関係に持っていくというのが、今、鍵になっていますよね。それからあと、先ほどの資料、ワーク・ライフ・バランスの実現、この資料、本当に大変役に立ちそうだなと思って見させていただきました。いろいろな所でこれは使えそうなもの、ありがとうございます。

それでは小松委員さん、お願いします。

### ○小松委員

私は、時間外労働についてお聞きしたい。これは医療界のことですけれど、最近、病院に労働基準監督署が調査に入るということが増えてきているんですね。それで昨年6月に、かの有名な100歳以上を超えた先生が頑張っている聖路加病院って東京にありますけど、かなり大きな病院ですよ。そこに監査が入って、これは時間外労働であるからということで賃金払えと言われたと。この病院が非常に黒字の病院だったけど、一遍に財政が困窮してしまって、つぶれるんじゃないかと言われているんですね、今。

その頃19人、夜当直していたのを、12人に減らしてやっているわけですけど、今後は、患者から苦情が来ているというような状況です。今度は、60時間、年間720時間は、これは医師も非常にいいという評価はしている。ただ、病院団体は反対していますよ。これ、つぶれてしまう、これ正式にやったら、医者がいないから。それで、勤務医にアンケートを採ったところが、働く者としては非常にありがたいと言うけど、だけどねという感じでね。もし、これをきちんとやったら、目の前の患者はどうするのと、「60時間超えたから、私はもうできません」と言って、やめるわけにはいかないだろうというようなことですよ。これ、業種によって違ってきちゃうということは明らかですよ。

昔、本当かどうか知らないけど、筑波大学出来たばかりの頃は、5時になると手術の最中に看護師が帰ってしまうという、その後は看護師の代わりに医師が入っていたというようなことを聞いたことがありますけど、今はそんなことはやっていないでしょうけどね。だから、そういうような状態ができるのでは、ちょっと困るということですよ。

それで、問題になっている、今、大きな病院に監査というか、調査が入っているんだけど、当直と時間外労働とのきちんとした、当直というのはどういうことで、時間外はということだという基準が、労働基準局によって違っていると、これをきちんと統一してやってくれば、それに注意をするけれどもというようなことが言われておるんですね。だから、その辺のことを茨城県ではどうなっているのかということが1つ、お聞きしたいと思うんですけど。

### ○松田労働基準部長

個別の話だと思って、先生がおっしゃった労働時間の取扱をどう考えるかということにつきましても、今回のガイドラインではある程度、前のガイドラインは平成13年に作られたまま、ずっと改正がなかったですけども、それ以降、判例がかなり集積されてきております。なので、もちろん、ピタリというふうには当該、どの事案も当たりませんが、それを積み込んだ考え方を本ガイドラインにもお示ししておりますけど、やっぱりその部分で事案、事案にもよりますけれども、きちんと労働時間の考え方をしていかなきゃならないと

ということで、ガイドラインを発していますので、そこでやっていきたいと思っております。

○小松委員

各医療機関にそのことを、きちんと分かりやすく伝えてもらえればありがたいなと思います。

○松田労働基準部長

はい、承知いたしました。ありがとうございます。

○川上会長

それは、医療だけではなく、福祉関係もお願いします。

○松田労働基準部長

全ての業種について、はい、分かりました。

○川上会長

伊東委員、お願いいたします。

○伊東委員

すみません、JX 労働組合、伊東でございます。よろしくお願いいたします。

「働き方改革」の所で重複する部分もあろうかと思うんですが、月の上限時間 100 時間は皆さんがおっしゃったとおりではあるんですが、まずは大きなところから、経団連が 100 時間以下か、以上かはちょっと分かりません。われわれ、労働者の連合が 100 未満といった話をされていて。数字っていうのは非常に分かりやすく、100 というのは、過労死の 1 月の時間だったり、2 カ月から 6 カ月、80 時間といったところから、誰もが共有できるところから導いたとは思いますが、産業別でいろいろ、私、製造業ですが、だからこそ、100 の前後でいろんな内閣府も交えて話をされているのかと感じております。

大事なのは、恐らく、原則だったり何なり言葉が付くとは思いますが、現実働いている会社って産業別で、できる所とできない所があろうかと思うので、その線引きのところをしっかりと、会社側、労働者っていうのですかね、産業別でもしっかりと、上からの数字下りてきたところで、一方通行ではなくて相互に、うちの産別だと今現状こうなので、例えば、5 年後の見直しも検討されている、まだ、施行前なので先の話をするのも恐縮ですが、逆に、働く側からも、会社も含めて、産業別で目標時間を、計画を立てて、都度、チェックする体制にしていかないと、おそらくせっかくこれだけの時間と労力をかけてやってい

る取組も、効果としては弱いのかなとは感じております。

また、過重労働のところのところは、数年ですぐ結果は出ないと思うのですが、自分で命を絶つ方、メンタル不調も含めて、そういった効果が明らかに出るといのもどうかと思うんですが、そういったところも継続してチェックをしていく必要もあると思いますので、引き続き、お願いしたいと思います。

すみません、あともう1点。65歳以上の方の生涯現役で活躍されるといった、健康が第一で素晴らしいと思うのですが、うちの会社でも結構、転倒災害っていうのが多くて、いろんなデータ、ヒヤリ・ハット等を見ても非常に多くて、個人差があるので、一概には言えませんが、だいたい年齢を重ねると、いろんなところの目であったり筋力とかが衰えてくるので、そういった転倒防止といったところに、今も恐らく、非常に力を入れていると思うんですが、そういった怪我をされる確率が高いような方については、今一度、そういった取り組みをしていただきたいなと思います。以上です。

#### ○川上会長

ありがとうございます。では、お願いします。

#### ○松田労働基準部長

先生のおっしゃるとおり、ありがとうございます。長時間の問題につきましては、まさに100時間というのは、特別な時ということですね。やはり、労使ともに認識をしていただいて、その上で36協定の特別条項というのを協定していただきたいっていうようなことだと思っておりますので、特に36協定は100時間というのは確かに特別条項ですけれども、最終的には労使協定で決まることですので、実際に45時間、特別協定はなしにしようという決めもあるわけですので、そこはやはり、労使の自主的なところをお願いしたいということと、それから、やっぱりそう言っても、年間720時間、これはやっぱり絶対ですので、そういったことも含めて、私どもも、いろいろな意味できちんとさせていきたいと思っております。

それから、高齢者のことにつきましては、これも先生おっしゃるとおり、私どものほうで先ほど推進運動というようなことも、第三次産業でご紹介しましたけれども、特にやっぱり4S、整理・整頓、それから潜在的危険をなくすリスクアセスメントをきちんとやっていただくことをやっぱり思っております、あと段差とかスロープとかで、なおかつ、もっと改善が、もっとより良い改善ができるのであれば、法以上の改善も、高齢者に優しい職場をつくっていただくべく、また、いろいろな意味で周知徹底していきたいと思っておりますので、今後ともよろしくお願い申し上げます。

○伊東委員

こちらこそお世話になります。

○川上会長

いろいろありがとうございます。

それでは、他の方々、いかがでしょう。それでは、澤畑委員。

○澤畑委員

日頃、茨城労働局さんにはいろいろとご指導をいただきまして、ありがとうございます。先般も、経営者協会の労働行政の説明会で担当者の方を派遣いただきまして、ありがとうございました。

今回の資料にもありますけども、「働き方改革」かなり行政として、企業に対していろいろな資料を作っていただけいているなというように感じております。これについては、できるだけ、会員企業のほうにPRしたいと思っております。

ただ、どうも「働き方改革」、中小企業の本音のところでは現在のところ、本当に人手不足で、仕事はあるけども、人がいないんだと、そのときに残業は駄目だというようなことを言われちゃうと、われわれどうして生きていくんだ、というのが本音のところ、総論で、長時間労働をなくしましょうとか、あるいは、過労死なくすために撲滅しようということでは大賛成ではあるけども、個々の企業、うちの企業について考えると、ちょっと残業は多めにやってもらわないと仕事ははけないよというような状況が、現在の状況なのかなという感じで、そこら辺のところなかなか難しいんですけど、ご配慮いただけるとありがたいなという感じがします。

あと、きょうの資料にはなかったのですが、先般、「同一労働同一賃金ガイドライン（案）」というのをご説明いただきましたけども、まだまだ、ちょっと分からないところ、企業として対応がちょっと難しいなという点がかなりあるということで、それについては行政も情報提供なり説明なりを継続して、定期的にやっていただければと思っております。

あと昨年、かなり問題というか、対応は大変だと思いながらやっていたストレスチェックについては、あまり今年は資料として出ていないんですけども、これについても、企業としては対応していこうということでやっているかと思えますので、情報提供なりをよりしていただければと思っております。以上でございます。

○川上会長

はい、ありがとうございます。ストレスチェック、確かに今年はないですね。

はい、よろしく申し上げます。

○青木雇用環境・均等室長

今、3点ほどございましたけれども、最初の2つ、中小企業の「働き方改革」と「同一労働同一賃金」の点について、私から申し上げます。

先ほど、私が説明させていただきました、ブルーのインデックスの雇均室の資料の25ページのところですけれども、「中小企業は『働き方改革』に取り組むことが難しい」というようなタイトルで、2つほど入れさせていただいておりますけれども、人手不足という事情、確かにありますかと思っておりますけれども、では、じゃあ今のままでいいのかということにもなろうかと思うんですけれども、取り組まないことによるリスクというのも大きいんじゃないかと考えているところでございます。

それからあと、同じ25ページの下の所では、「残業削減の効果」というようなことで、80人の会社で残業を30分削減した場合の、年間ですけれども、だいたい2,000万くらいの削減効果があるというようなことも出ております。こういったことで、下のピンク色の所でございますけれども、例えば、社員の方へのインセンティブの付与ですとか、残業の削減で社員にライフの時間ができるというようなことで、そのライフの時間での気付きというものが、新サービス・新商品の開発につながっていく、そこで、業績アップにつながっていくとか、そういった好循環の中に、この「働き方改革」を採り入れることによって進んでいければと思っているところでございます。それから、その取り組みによって、それをアピールすることによって、人材の確保にもつながるというところにも結びついてくるのではないかと思っているところでございます。

で、次をおめぐりいただきまして26ページの上段のほうでございますけれども、「長時間労働是正にかかる企業の取り組み・トップの覚悟」というようなことで、例として2社ほど挙げさせていただいております。これは、県内の企業の方からお聞きしたものですけれども、私どものほうで行っております、働き方・休み方コンサルタントが、実際に社長さんからお聞きした話でございます。A社でございますけれども、ひたちなか市にありますソフトウェア設計開発業者の方、社員77名ということで、約8割が客先で常駐型の派遣労働となっております。ここの社長様がおっしゃっていたことですが、派遣元の会社のほうに、45時間オーバーの社員については、会社からメールで、本人とあと派遣元におります上司のほうに注意喚起が行くということでございます。そこで改善が見られない場合は、本人からはなかなか言い出せないものですから、上司が派遣先に理解を求めるといって行動を起こすということで、それでも改善されない場合は、役員が帯同で協力要請に行くという会社がございました。社長様の一言でございますけれども、「それで契約を断られても仕方がない」というふうにおっしゃってございました。

B社につきましては、同じくひたちなか市でございますけれども、ここは電気機器製造業で工場でございますけれども、人手不足の影響もあって、残業が多いということではありますけれども、ノー残業デー、残業短縮デーなどを開始して、徐々に効果が出てきているということで、今、目指しているのは、有給の取得率を政府目標の70%に引き上げるということを今実践していらっしゃいます。社長様の一言でございますけれども、親会社は、急ぎなので、自分たちは休日出勤するというようなことを言ってこられて、暗に働きかけをしてもらうというようなこともあるそうですが、「弱い立場ではあるけれども、従業員を休ませるため、この部分は絶対に譲らない」というふうに、覚悟を決めていらっしゃいます。こういった企業もございますので、私たちも、中小企業の皆さまにも事例などを積極的に紹介して、働きかけを行っていきたいと思います。

それから、すみません、長くなりまして。もう1つの「同一労働同一賃金」につきましては、これは厚生労働省の委託事業で、4月から全国で相談を受け付けます「支援センター」というものを立ち上げます。各労働局で、今、その委託先を募集しているところでございまして、当局におきましても、もう間もなく決まるところではあるんですけれども、「同一労働同一賃金」のガイドラインの解釈につきましては、これが公表になりました12月20日から本省のほうに開設されております「専用電話」で受け付けているんですけれども、その導入にあたっての企業様からの相談等については、4月から稼働いたします、この支援センターで対応させていただくということでございます。こちらにつきましても、新年度入りましてから早々に周知、広報に努めてまいりたいと思いますので、よろしく願いいたします。

#### ○松田労働基準部長

すみません、ストレスチェックの件について。ストレスチェック制度につきましては、今回は2年目で、もちろん制度には変更なく、ちょっと目新しい資料がなかったものですから、今回はお示ししておりませんが、また、何かあれば、情報提供させていただきたいと思っています。

#### ○澤畑委員

ありがとうございます。

#### ○松田労働基準部長

それで今後につきましては、いよいよ来年度は企業2回目のストレスチェック制度になっていくと思いますので、引き続き、その徹底を励行していきたいと思っておりますし、また、これは、50人以上の企業が義務ですけれども、50人未満について義務ではありませんけれども、そうは言っても、やっぱりやっていた

だきたいと思っておりますので、50人未満の企業にも広く働き掛けをしていきたいし、特に、来年度、重点的に40人以上のボーダーの企業には一生懸命励行していきたいなと思っておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○澤畑委員

今年何%になりましたか、やっているところ。ストレスチェックを。

○松田労働基準部長

まだ年度末の集計じゃないんですけど、3月上旬で55%弱というような状況でございます。

○川上会長

ありがとうございます。

それでは、もうお一人、お二人、ご意見を頂戴したいと思います。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。

先ほど、災害が減らないのが、小売業、社会福祉施設、飲食店ということをお願いしたけれども、これはこの3つの業種を見ますと、やはり65歳の方がすごく多く働いている業種かなというふうに思ったんですけど、これはそのようなことで減らないというようなこと、考えてよろしいでしょうか。

○松田労働基準部長

数字的に細かくという分析はございませんけれども、今、先生がおっしゃったようなことは、大まかに言えます。それから、また、人手不足というものもまたあったりして、そんなことも背景にあたりと思います。

○渡辺委員

裏を返せば、建設業なんかは本当にきちんと、外から見てもいろんなことが書いてあったりする現場もありますけれども、そういう意味で、なかなかやっぱり少数精鋭で教育とか研修とかできないのかと思っておりますので、この辺のところをやっぱりきっちりやっていくことによって、減らすこともできるんじゃないかなということを、はい、お話を伺いながら思いました。

○松田労働基準部長

ありがとうございました。

○川上会長

青木委員さん。

○青木委員

連合茨城、女性委員会の青木と言います。よろしくお願ひいたします。

ハローワークの中でマザーズコーナーがあるということで、今まで3カ所です、1カ所だけ29年度からは龍ヶ崎にも新設されるということで、女性の立場からしますと、とてもありがたいことだと思ひます。それで、今までの3カ所に対してなんですけれども、数字も出ていましたが、そのマザーズコーナーを利用した方で、就職をして良かったというご意見とか、もしかして、まだ子どもさんが小さいので離職につながったケースがあるかとか、というところをお聞きしたいのですけれども、よろしいでしょうか。

○川上会長

実態を把握されていれば、少し話してください。

○大谷職業安定部長

すみません、実際のその数を、今、お示しできれば、一番良かったのですけれども、こちらのマッチング機能の向上の目標にもなっておりますので、その数値があるのですが、ちょっとそれ以上はなくて、申し訳ありません。ページで申し上げますと、安定部の資料の9ページになりますけれども、10ページです、ごめんなさい。10ページのところで下から2つ目に、「マザーズハローワークの重点支援対象者就職率」というものがございまして、これ率でとっているものですから、ちょっと具体的な数値が、今、お示しができない。申し訳ありません。

マザーズハローワークでは、今先生からお話いただきました、いわゆる女性にとって働きやすい、子育てをされている女性にとって働きやすい求人をするだけ探して、提供させていただくとか、あるいはあと、キッズコーナーを設けたりとか、それからしばらくブランクのある方に対するいろんなセミナーとかそういったことを進めさせていただいております、ちょっと変わったところで言うと、リクルートスーツみたいなもののレンタルを無料ですとか、そういうこともやらせていただいております、これは水戸所ですけれども。そういったことで、それぞれ個別には「よくやってくれますよ」という声は、聞こえては確かにまいますけれども、ちょっと数量的なことを含めて、きちんとお示しできないのは大変申し訳なく思ひます。

○川上会長

ありがとうございます。よろしいですか。

それでは、まだまだご意見があると思いますが、時間の関係もありますので、ここまでとさせていただきます。

本日は、「労働行政運営方針（案）」、こちらの審議ということで、皆さま、この方向でご承認いただけますでしょうか。

○一同

異議なし。

○川上会長

はい、ありがとうございます。

それでは、労働局には、平成 29 年度の労働行政の運営につきましては、本日、たくさんのご意見を頂戴しておりますので、そちらを反映して、ぜひ、実施をしていただければとお願い申し上げます。

それでは、私のほう、皆さまのご協力を得まして、無事、務めさせていただきました。ありがとうございます。事務局で、何か連絡事項等あれば、お願いいたします。

○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あります。平成 29 年度第 1 回の審議会は、本年の秋頃、開催を予定しております。早めに日時調整をさせていただきますので、委員の皆さまには、ご出席どうぞよろしくお願いをしたいと思います。

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。

○事務局

ありがとうございました。