

平成28年度第2回岩手地方労働審議会

日時 平成29年3月22日（水）10時00分～12時00分

場所 盛岡第2合同庁舎 3階共用会議室

1 開 会

○長内雇用環境改善・均等推進監理官 ただいまから平成28年度第2回岩手地方労働審議会を開会いたします。

委員の皆様方には年度末のお忙しい中、本審議会にご出席を賜りまことにありがとうございます。議事に入りますまで議事進行を務めさせていただきます雇用環境・均等室の長内と申します。どうぞよろしく願いいたします。以後着座にて進めさせていただきます。

それでは、会議資料の確認からさせていただきたいと存じます。まず、議事に関する資料でございますけれども、審議会の提出資料目次に掲載している資料でございます。この目次にあります資料ナンバーの1-1からナンバーの6まで、全ての資料について事前にお送りさせていただいております。本日お持ちいただくようお願いしてございますけれども、よろしいでしょうか。

この事前にお送りしました資料のうち、恐れ入りますが、1-3と1-4、右上にナンバー付しておりますけれども、1-3と1-4、2つの資料につきまして記載内容に誤りがございました。机の上に修正版を置いております。恐れ入りますが、差し替えをお願いいたします。差し替えた資料につきましては、会議終了後回収させていただきますので、そのままテーブルに置いてお帰りいただきますようお願い申し上げます。また、その他の本日の配付資料といたしまして、机上の配付資料に掲載しております参考資料をお配りしております。

事前送付、参考資料に不足等がございましたら、後ろのほうに事務局おりますので、お知らせいただきますようよろしくお願いいたします。よろしいでしょうか。

次に、委員の出席状況でございます。本日、委員定数18名中、事前の回答で全委員の皆様にご出席をいただくということでご回答をいただき、全員の皆様にご出席いただいておりますことをご報告申し上げます。

2 岩手労働局長挨拶

○長内雇用環境改善・均等推進監理官 それでは、審議会の開催に当たりまして、労働局長の久古谷よりご挨拶を申し上げます。

○久古谷労働局長 皆さん、おはようございます。局長の久古谷でございます。岩手地方

労働審議会の開催に当たりまして、一言ご挨拶申し上げます。各委員の皆様方には日ごろから労働行政に関して一方ならぬご理解とご協力を賜っておりますことをこの場を借りて厚く御礼申し上げます。あの東日本大震災から6年が過ぎたところでございます。今、当県におきましては、昨年の台風10号による災害も乗り越えながら被災地の方々を初めとする関係する方々のご尽力により復旧・復興の歩みが着実に進んでいるところでございます。

当労働局におきましても、今後も被災された方々や事業所等に関する支援につきまして丁寧な対応に努めてまいり所存でございます。

さて、最近の雇用情勢ですけれども、基本的には県内の経済情勢は緩やかな回復基調にあるということで、足元の今年の1月の有効求人倍率につきましては、季節調整済みで1.37倍ということで、震災以降の最高値を更新したところでございます。

45カ月連続1倍台で推移しているということで、改善の動きがずっと続いているところでございます。

ただ、その有効求人倍率の中身を見てみますと、求人は増加傾向で、求職が減少傾向となっているという状況で、やはり建設業ですとか、老人福祉、介護関係といったような業種を中心にかなりの人手不足感が出てくるところでございます。

また、県内の昨年における労働災害の発生状況につきましては、27年に比べまして商業ですとか、農林業といったような一部の業種では増加したのですけれども、産業全体ではわずかな減少ということになっているところでございます。

このような中、当労働局としても29年度における行政運営方針として、東日本大震災からの復興支援を初めとして働き方改革の推進を通じた労働環境の整備、生産性の向上、そして女性、若者、高齢者、障害者などの多様な働き手の参画というのを最重点事項として掲げて様々な行政課題に対しまして総合的な労働行政機関としての機能を最大限に発揮してまいりたいと考えているところでございます。

この業務運営方針につきましては、後ほどご審議賜りまして、本日その方針決定を行った後、文言調整等を行って最終的に決定したいというふうに考えております。

また、本日は私どものこういった行政運営方針につきまして、婦人・男子既製洋服製造業の最低工賃の改定決定の答申、また久慈地域の雇用開発計画あるいは二戸地域の雇用創造計画についてご意見を賜った後、地方自治体との一体的取り組みやハローワークのマッチング機能についてのご報告も実施することとしております。どうかご忌憚のないご意見あるいは率直なご疑問でも構いませんので、ご審議を賜りたいと思っております。

います。

以上、簡単ではございますが、審議会の開催に当たりまして私からの挨拶にかえさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

3 議 事

(1) 平成29年度岩手労働局行政運営方針（案）

○長内雇用環境改善・均等推進監理官 それでは、次第の3、議事にまいります。ここからの進行は、大塚会長によりしくお願いいたします。なお、審議に際しましては議事録を作成する関係上、録音させていただきますことをあらかじめご了承くださいませようお願い申し上げます。よって、ご発言なさる場合にはマイクのご使用をお願い申し上げます。また、議事録に関しまして審議会の運営規定によりまして、原則公開と定められております。本日労働局のホームページ掲載予定としておりますので、あわせてご承知おきくださいますようお願い申し上げます。

それでは、大塚会長よりお願いいたします。

○大塚尚寛会長 おはようございます。本日の議事は、その他を含めて5件ございますので、よろしくお願いいたします。

初めに、岩手地方労働審議会運営規定第6条第1項の規定によりまして、議事録署名人を指名させていただきます。

今回は、労働者代表委員は原委員に、使用者代表委員は菅原委員に議事録の内容の確認と署名をお願いいたします。

また、公益代表は会長の私、大塚が内容確認して署名させていただきます。

議事録署名人には、後日事務局から議事録及び議事要旨が送付されますので、その際は内容を確認の上、ご署名をお願いいたします。

それでは、議事の1番目、平成29年度岩手労働局行政運営方針（案）に入ります。事務局から行政運営方針（案）について説明をお願いいたします。

○久古谷労働局長 それでは、まず、最初の議題について私のほうから説明いたします。着座で説明を行います。

まず、本日の資料は事前配付行っておりますので、ポイントを絞った形で説明したいと思います。

まず、29年の行政運営方針の前提となる28年度の実績の主なものにつきまして資料1—4の行政運営方針の目標値の一覧を使って説明したいと思います。項目1から項目4までありますので、順に説明いたします。まず、項目1の「全員参加社会」の実現加速につきまして、①及び②の項目については目標達成済みあるいは達成見込みということになっております。

③に関しましては、均等法とパート法の是正割合につきましては達成見込みなのですが、育児介護法の関係につきましては、これがことしの1月1日に法改正が施行されました関係上、施行日の後に指導した件数がかなりありまして、この改善には一定の時間がかかるということで、残念ながら年度内での達成というのがちょっと困難な状況になっておりますが、これは年度内ということにこだわることなく引き続き是正を促進していきたいと思っております。

④から⑦の職業紹介に関する指標につきまして、⑤と⑦については達成見込みということと考えておりますが、冒頭の挨拶で少しお話ししましたように、現在の状況を見ますと中長期的には求職者の減少が続いておりますので、やはり就職関係の指標については正直申し上げまして、達成がちょっと困難な状況となっているところでございます。

しかしながら④の就職件数と求人の充足件数につきまして、件数的にはやや低調ですが、求職者に対する就職率あるいは求人に対する充足率という、率で見ると全国的にも1桁台の成績、上位1桁台の成績になっておりまして、業務的には頑張っているのだなと思っております。

続きまして、項目2の公正、適正で安心して働くことができる環境整備につきましては、①番、あと④番の助成金関係、あと⑤につきましては達成見込みでございます。

ただ、②の労働災害の関係につきましては、冒頭挨拶にも若干申しましたように、前年度に比べて減ったことは減ったのですが、微減にとどまっております、目標の削減率までは到達しない見込みでございます。

やはり内容的に見ますと小売業ですとか、社会福祉業などの第3次産業での増加が、これの一つの原因になっていると思っておりますので、今後はこれらの分野を含めて転倒災害の防止など、件数の多い転倒災害の防止などに力を入れてまいりたいと思っております。

③の最低賃金関係の広報に関しましては、33市町村のうち年度内では32市町村で掲載予定となっているところでございます。残りの1つにつきましても引き続き働きかけを実施

していきたいと思いますが、年度内に掲載できるかどうかは今は時期が時期だけにちょっと苦しいかなと思っておりますが、また他の取り組みもありますので、引き続きこれについても努力していきたいと思っております。

④の正社員就職につきましても、やはりこれも求職者の減少がありまして、なかなか数値目標のクリアが難しいところです

けれども、やはりハローワークのマッチング機能を強化するという事は非常に重要なことなので、これにつきましても引き続き頑張っていきたいと思っております。

あと大きなⅢの行政展開に当たっての基本的な対応につきましては、各項目について現時点では達成見込みとなっているところでございます。

Ⅳ番、その他のまず①に関しましては、これはちょっと同一の監督署に困難な事案が集中したり、精神障害ですとか石綿のように状況の聞き取りに時間がかかるような案件が発生したりなどしたため、残念ながら達成できませんでした。今後はさらに計画的に認定作業を進めていきたいと思っております。

②の保険関係の新規成立につきましては、例年2月、3月で100件程度の上積みがあるところですがけれども、それを勘案しても合計300件程度で目標達成は今のところ困難な見込みでございます。その要因としましては、これの実働部隊である商工会などの適正加入促進の活動に関しまして、昨年度は国体の支援ですとか、台風10号の災害支援などがあって商工会のほうもその対応がかなりあって、三、四カ月実質活動できなかった期間があったというふうに聞いておりまして、その影響が大きいと思っております。このあたりにつきましても、来年度は引き続き頑張っていきたいと思っております。

③につきましては、達成できる可能性が非常に高いと思っております。ただ、90%台のかなり後半になっていますので、ちょっと本当に実現できるかどうかは最後になってみないとわからないところではございます。

④につきましては、現時点では達成困難な見込みですがけれども、やはりこういったような事項については労働局が率先して啓発しなければならない事項であると認識しておりますので、引き続き男性職員の育児休業の取得を促進していきたいと思っております。

⑤につきましては、昨年度が暖冬であったために前年度以下という目標クリアは少し難しいのかなというふうに思っているところでございます。

以上が資料1—4に基づく28年度の目標達成状況でございます。

続きまして、29年度の行政運営方針のポイントについて説明いたしますが、その前にま

ず密接に関係する厚生労働省の29年度予算について簡単に説明したいと思います。本日の机上配付資料のNo.1ということで、厚生労働省予算の概要のペーパーつけておりますので、まずそちらを見ていただきたいのですけれども、まず表紙をめくっていただきまして、1ページ目に全体像が載っております。

この中で、労働行政の関係としては一番上にある横断的課題である働き方改革と生産性向上、あと第2の矢の②あるいは第3の矢の②などの項目が該当するところがございます。

具体的には2ページ目の、まず生産性向上に向けた労働環境の整備では、人材育成の充実や助成金への生産性要件の導入、あと同一労働同一賃金の実現に向けた非正規雇用の処遇改善では、新たな支援センターの設置。

あと3ページ目の長時間労働の是正では監督指導の強化。高齢者、障害者等の活躍促進では、65歳以降の雇用機会の確保や障害者の就労支援の強化。5ページ目の女性、若者の活躍促進では、女性の活躍支援や男性の育児休業の取得促進あるいは若者支援についての予算が計上されております。

また、6ページ目の障害者、難病、がん患者等の活躍支援の中の就労支援の部分などが該当する項目でございます。このあたりが厚生労働省としての最重点事項ということで大きな流れとなっております、それも受けた形で平成29年度の岩手労働局の行政運営方針をつくっておるところでございます。

まず、資料ナンバーの1-2のポイント、行政運営のポイントを使って説明申し上げますが、局としての最重点事項については3つの柱を立てていて、このポイントではそれに加えて基本的な対応を掲げているところがございます。

3本柱は、具体的に言いますと1ページ目から始まる東日本大震災からの着実な復興のための取り組み、4ページ目からの働き方改革の推進を通じた労働環境の整備、生産性の向上。そして、14ページからの女性、若者、高齢、障害者等の多様な働き手の参画でございます。

それでは、まず1つ目の柱の震災からの復興について説明いたします。資料の1ページにありますように、労働災害の防止対策を徹底してまいります。

また、2ページにありますように労働条件の確保について監督署の監督指導などにより実施しております。2ページ目の取組の②から④は本年度の実績を強調するために書いているところなのですけれども、具体的にほかに何をやるかにつきましては、申しわけありません、資料1-1、行政運営方針(案)本体の12ページから13ページをお開きください。

12ページが一番下の行から始まっているところですが、建設労働者に係る労働条件の確保あるいは13ページに書いております自動車運転者に係る労働条件の確保、あと14ページに書いておりますその他の労働者に係る労働条件の確保等を予定しております、これにつきましては今年度と同様の取組を展開してまいりたいと思っております。

ポイントの資料の方に返っていただきまして、3ページ目、これは震災関係の雇用対策ということで、求人充足に向けた取組あるいは安定的な雇用の確保に向けた取り組みにつきましてハローワークを中心に実施することとしております。

2つ目の柱の働き方改革の関係につきましては、まず4ページのほうをご覧いただきたいと思えます。

まずは、労働環境の整備、生産性の向上ということで、4ページの下段のほうに書いてありますように非正規労働者の正社員転換あるいは同一労働同一賃金などにつきまして、先ほどの予算の説明とも重複するのですが、新たに設置されるセンターを活用するとともに助成金を活用することによって、推進してまいりたいと思っております。

また、現在議論が行われております同一労働同一賃金につきましては、新たな法整備が実施されれば、それに対応した取組を追加して展開する予定で考えているところでございます。

5ページのように過労死防止等につきまして、過重労働の解消のための監督指導や啓発を実施することとしており、参考に、6ページのほうに昨年の12月に発表された過労死等ゼロ緊急対策について概要を参考として掲載しているところでございます。

また、引き続き7ページのように最低賃金の引き上げにつきましても最低賃金審議会での議論を踏まえた上で実施したいと思っております。

さらには、8ページのように働き方、休み方を改善することにより仕事と生活の調和を図ってまいりたいと思えます。

9ページからは、生産性の向上などに向けた取り組みでございます。やはり現在全国的に人口減少が進んでいる中、当県でも人口減少が言われておりますので、そういった中で生産性の向上を図っていくためには人材の確保というのは不可欠になってくると思えます。先ほど予算の説明でも紹介しましたように、まずは助成金の支給要件の中に生産性要件を組み込むとともに、人材確保ということで非正規の方や女性の能力開発などにも取り組んでまいります。

また、10ページにありますように、冒頭挨拶で紹介しましたように建設、医療、福祉な

どでは人手不足が顕著でありますので、そういった分野での雇用管理の改善やマッチング機能の強化に取り組んでまいりたいと思います。特に取組の②で掲げております各分野に関しましては、県を初めとする地方自治体とも協力しながら取り組んでまいりたいと思います。

11ページからは地方創生の推進でございます。雇用対策協定などに基づいて、地方自治体と一体となった雇用対策に取り組んでまいります。

また、次の12ページにありますように、地方の産業政策と一体となって雇用創出の取組を支援していくとともに、地域のニーズに即した公的職業訓練を関係機関と連携して展開してまいりたいと思っております。

さらには、13ページのように、復興関連だけでなく、全ての産業に対してメンタル面を含めた形で労働災害の防止を図ってまいります。また、先ほど数値目標のところでも若干ご説明しましたように、第3次産業に対する対策や転倒災害の防止にも取り組んでまいりたいと思っております。

続きまして、14ページ目からは3つ目の柱の女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画でございます。やはり少子高齢化が進んでいく中では、全ての人に活躍していただく必要があるということで、まず14ページについては女性の活躍推進について書いております。各種の法律に基づいて推進するとともに、ハローワークのマザーズコーナーでも支援を行いたいと思います。

15ページは、若者への支援対策でございます。やはり若者につきましては、県内定着というのが一つの課題になっておりますので、これにつきましては県を初めとする関係機関と連携して取り組んでまいりたいと思います。

また、16ページ目は高齢者対策でございます。これまでは65歳までの雇用確保というのが一つの目標で、それに向けて取り組んできたのですが、今後はそれ以降の65歳以降まで働ける環境の整備というのが新しい課題になっておりますので、それに向けて取り組んでまいりたいと思います。

17ページに障害者、難病、がん患者等の活躍促進について記述しております。これにつきましては、助成金や支援制度を活用するとともに病院などとも連携して取り組んでいきたいと思っております。

次の18ページ目からは、行政展開に当たっての基本的対応でございます。そこにつらつら書いておりますように総合労働行政機関として計画的、効率的な業務運営に取り組んで

いくとともに地域に密着した行政展開を図ってまいりたいと思っております。

19ページでは、積極的な広報の実施と労働法制の普及に関する取組について記載しております。19ページの左の一番下あたりにちょっと書いておりますけれども、eラーニングということで、インターネットのウェブサイトを活用した形での幅広い情報提供にも取り組んでまいりたいと思っております。

20ページに関しましては、総合的な労働相談の実施でございます。やはり窓口を一本化することにより利便性を向上させて複合事案についても迅速に対応したいと思います。

また、21ページにありますように労働局における情報管理と情報公開などにもしっかり取り組んでまいりたいと思っております。

最後に、22ページに参考までに来年度予定されております厚生労働省の組織再編についてちょっと記載しております。これにつきましては、働き方改革を推進するために労働局では本省に先立って今年度から雇用環境・均等室が設置されたところでございますけれども、本省でも恐らく夏ごろかなと思っておりますけれども、新たに雇用環境・均等室が設置されて、働き方改革をこの局が中心となって推進していくというふうに聞いているところでございます。

29年度の行政運営方針に関する説明は以上でございます。

○大塚尚寛会長 ありがとうございます。

ただいま平成29年度岩手労働局政運営方針(案)について説明がございましたけれども、ご質問、ご意見のある方はご発言をお願いいたします。

どうぞ。

○八幡博文委員 労働側委員の八幡でございます。働き方改革が今注目を浴びている昨今でございます。特にも先般は時間外労働の上限規制というのが闊歩するというような状況になってきましたが、今まで言ってみれば三六協定を締結して特別条項を適用すれば青天井だった部分がそこに一定の歯止めがかかるということは私たち労働者側とすれば非常に画期的な状況だったと思いますが、時間数については若干100時間というのが疑問に残っていますが、いずれにしてもそういう条文規定ができたのは歓迎するということでありませう。

質問ということになるかと思いますが、冒頭の国の予算の関係でも若干その辺の部分が増額をされているというふうな考え方なのですけれども、いずれ監督業務ですね、これをきちっとしていかないと法が本当に適切に守られているかどうかというのが、非常にそ

こがポイントだというふうに思いますので、そういった意味で監督官などの方々の配置の状況というのは次年度以降どのような状況になっているのかなというのが非常に我々としては注目しているところでもありますので、その辺がもしわかれば教えていただきたいというのが1点。

今までもいろいろと監督官の増配置的な部分を求めているのですが、予算の関係でなかなかできないという状況もあると聞いていますから、そういった意味で何か違う工夫もできないのかなというふうな思いがあります。これは意見になるかと思えますけれども、例えば安全であれば協力員的な部分がありますけれども、監督指導に対する指導員という位置付けがいいのか、協力員という位置付けなのか、その資格を持っていない方々でも、我々も含めてそういう協力するような委員を指名してやっていくような状況ができれば、それをサポートするような状況ができればますます監督という業務がまたいい方向に向くのかなというふうに思いますので、その辺の考え方についてはどうなのかなという質問的なことも混ざっていますけれども、一応意見です。申しわけございません。

以上です。

○大塚尚寛会長 事務局のほうからお願いいたします。

○久古谷労働局長 まず1つは、労働局の定員状況は、厚生労働省全体としてもやはり非常に厳しい定員状況の査定がありまして、労働分野に関しましても全国的には定員減ということになっておりまして、岩手につきましても基準系で1、安定系で1それぞれマイナスという定員状況で来年度の定員状況になっておりますが、その中でも監督業務を行う職員については、人数は変わりありません。

あとは監督官の他の協力員とか、推進員というようなお話、規制改革会議の中でもそういった社労士さんを活用というのが考えられているというマスコミ報道とかありますけれども、それはそのあたりのご提言を待ってから恐らく本省のほうで方針等は決定すると思えますので、残念ながら現時点では局としての考えというのは、現時点では特にはございません。ただ、やはり厳しい定員状況の中でも過重労働の解消というのは昨今非常に重いテーマということで、先ほどポイントのほうの資料の6ページにもつけましたように、昨年12月に過労死ゼロに向けた緊急対策というのを本省の方で決定しておりまして、これに基づく形で当労働局でも業務展開したいと思っているところでございます。

○田中労働基準部長 若干補足させていただきますと、今局長のほうから説明があったとおり、監督官の人数というのは今年度と来年度とそれほど変わるというのはございません。

ただ、本省の方も新任の監督官を増やす方向で努力はされているみたいです。その中で私ども岩手労働局としましては、やはり問題点というか、1つは全国的にも問題点になっているのは過重労働の対策の部分と、あと岩手県、岩手労働局独自の部分というところと震災の復旧・復興工事における労働災害が増えているところを何とか取り組まなければならないというふうに思っております。

という点で、過重労働の部分については私どもでいろいろな観点で監督指導に行くのですが、すけれども、こういった中でも非常に最重視しております、ここに重点的にやるような方向で力を注ぐというような方向でなるべく件数多く行けるようにやっておりますし、あと労働災害、震災復興工事につきましてはできるだけ現場を多く回りたいということで、そういうふうな方向でやれるようにいろいろと工夫というか、パトロール形式による現場の巡回とか、なるべく現場のほうに多く行けるような形をとるとか、あるいは監督官の人数も限りがありますので、あとは自主的に、事業所のほうに自主的に労働災害防止に取り組んでいただくために協議会等を通じて指導をやっていくというような方向でいろいろと努力しているというようなところであります。

あと八幡委員のほうからありました協力員とか、指導員というような形ですけれども、そういった制度も確かにありますけれども、私どもとしましてはできればそういった形で行政以外の方でそういう指導ができる人に指導していただくというのは非常に有効かなと思っておりますので、そういった部分についても本省のほうに要望していきたいというふうに思います。

以上です。

○大塚尚寛会長　どうぞ。

○佐藤義昭委員　使用者側の佐藤です。ちょっと4点ほどお伺いしたいと思います。

こちらの運営方針（案）の中でちょっとお伺いしたいのですが、まず、最初に33ページ第3の行政展開に当たっての基本的対応というところがございます。これも言わずもがなののですが、まず第1点目は最初の1の総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮というところで、その2行目のほうの四行政間の連携をより一層密にということで、これは当然普段からやっていなければならないところだと思うのですが、私自身の考えとしましては一番市民に近いといいますか、そういう観点からいうところの職業安定の分野というのが相当企業との接触、一般県民との接触という部分というのはかなり多いと思うのですが、私はこの職業安定部門というのは、言ってみれば一番地方自治に

近いところかなというふうに思っておるのでございますが、これの意図するところ、また現状はどうなっているのかというところをまずちょっと非常に概観的な話になるのですが、お伺いしたいと思います。

第2点目は、35ページでございます。4の積極的な広報の実施というところでございますが、その5行目でございますが、「マスコミや地域関係者に対して労働局や監督署・安定所の果たしている役割各種施策、業務の成果等を周知する」ということになっておりますが、国会議員、県議会議員、労使団体と、私がちょっとお伺いしたいのは、例えば地域に結構いらっしゃいます県議会議員ですね、県議会議員との関係といいますか、労働局のほうから具体的にどのような働きかけをしているのか、そこら辺のところをちょっとお伺いしたいということでございます。

第3点目は、41ページのところでございます。エの（ア）ですが、中小企業等への無期転換ルールの普及ということで、これまさに来年4月からもう待たなしということなのでございますが、ここら辺を使用者はかなり意識している感じなのでございますが、肝心の、これは労働組合のほうの話になる部分もあると思いますが、一般の労働者に対する周知の方法という部分につきましてはどのような形で今やっているのか、これが大変気になるところでございます。

あと4点目が48ページ、最低賃金、エのところでございますが、ここの（ア）でございますけれども、最低賃金額の改定等ということで、もう既に改定することが決まったような書き方をしておるのでございますが、ここに書いてある文章と最低賃金の改定等というところ、ちょっと合わない。これが少し前のめりになっているのかなという感じがいたしましたので、ちょっとそこら辺のところの表現ですね。できれば、例えばここで書いてあるように審議会の円滑な運営とか、そのようにしていただければよりわかるような感じがするのですが、いかがでございましょうか。

○大塚尚寛会長 4点ほど意見、ご質問ございましたが、事務局のほうからお願いいたします。

○久古谷労働局長 まず、四行政の連携の現状はどうなっているかというお話なのですが、四行政の連携というのは、ある意味当たり前の話なのですが、ただいわゆる機密情報、例えば企業でしたらその企業の経営に係る部分ですとか、あるいは法律違反の部分とか、法律ごとに個別の守秘義務がかかっているような分野に関しましては、他の行政部門にどこまで提供するかというのが非常に微妙なところもありまして、ちょっとそのあたり

のいわば行政間のファイヤウォールにつきましては、ちょっと今後もいろいろ考えていかないといけないのですけれども、最近では安定行政の中での求人側での法違反があるような事業所からの求人申し込みとか、あとは若者の使い捨てが疑われるような企業に対する対応等につきましては、安定と基準の間で情報交換なるべくするようにしながら進めているところではございます。ただ、基本的には本当は予防措置が望ましいところなのでしょうけれども、実際には何か問題等があれば安定、基準、協力してトラブル対応とかに当たっているというような状況でございます。安定と能力開発については、もともと密接な関係を持って展開しているところでございます。

昨今の状況としては、さらに雇用均等行政というので働き方改革という大きな網をかける形で均等行政等が中心になってほかの行政との間の連絡調整を行っていかうかなというのが現在の構想でございます。

あとマスコミとか関係者への積極的な情報提供で、県議会議員に関する情報提供はどうなっているかということでしたけれども、私どものほうとしても特定の方にいつも情報提供しているという訳ではございませんで、基本的には私どもの新聞発表等につきましては、県庁の記者クラブ経由で行っていますので、そういう点では県の関係者のほうにはそちらのチャンネルから情報提供が日常から行われていると思っております。また、個別の問い合わせがあれば当然それには対応しているということで、そのあたり議員の方への情報提供、どこまで積極的にやるかというのは若干微妙なところもありますので、今のところは県の記者クラブを経由した形での情報提供というのが中心になっているところでございます。

あと無期転換ルールにつきまして、事業主向けの説明会はたくさん行っているのですけれども、労働者向けのPRはどうかというお話だったのですけれども、やはり個別の労働者の方をつかまえるというのはなかなか難しいところがございますので、私どもとしては、現在は事業主の方を経由してそこに所属する労働者の方への情報提供というのを基本に考えているところでございます。ただ、行政運営方針のポイントでもちょっとお話ししたように、ネットを使った情報提供という手法もございますので、今後はそのあたりをPRしていきたいなというふうに思っているところでございます。

あと最低賃金について、ポイントの書き方がちょっと前のめりではないかというようなご指摘ございましたけれども、ポイントについてはなるべくわかりやすく、あるいは最近の状況がどうなっているかというのをわかりやすくということを中心にまとめたので、

ちょっと賃金がどんどん多くなっていく棒グラフがちょっと強調され過ぎたのかもわかりません。ただ、実際の引き上げにつきましては従来どおり最低賃金審議会での議論の結果に従って実施するというスタンスは変わりありませんので、その基本的なスタンスは変わりませんから、わかり易い見せ方ということでこのような形になったということについてご理解願えればと思っております。

○佐藤義昭委員 ありがとうございます。例えば県議会議員というのは、結構事業をやっている方が多いものですから、私が思うに県議会の事務局がありますので、そういうところで局長さんがいろいろ「今、労働行政はこういうことをやっているのだ」ということをまず講演でもなさった方がむしろ効果的な部分というのが出てくるのかなと、そういう感じがして申しあげましたものでございます。

○久古谷労働局長 ありがとうございます。今、知事部局とは知事を交えた形での情報交換も含めて定期的に行っているのですけれども、佐藤委員がおっしゃったように、県議会に対しても密接に関連する部分がございますので、何らかの形での情報提供をする機会ができればいいなと思っております。ちょっとこれから県の方とも相談しながら県議会に対する労働局の業務に関する説明についても検討していきたいなというふうに思っております。

○大塚尚寛会長 よろしいでしょうか。他にございますでしょうか。

では、お願いします。

○帷子友美委員 労働者委員の帷子と申します。私も15ページの若者活躍促進のところについて意見というのかですけれども、3年以内の離職率がまだまだ高いという中で、就職しての離職防止のためにさまざまな取組をされているなというのはわかるのですが、こちら若者に向けて行っているところ、企業に対しても他社というか、事例を紹介するなど支援というか、取組を行ってもいいのではないかなというところが1点。

あともう一点、質問というのかですけれども、資料ナンバーの1—3のところの22ページのU I Jターンの推進のところの、28年度に新宿で行ったハローワークの企業説明会のところで、参加企業25社に対して求職者が29名というのは非常に少ないなという印象を受けまして、29年度への対応ということで、資料が変わる前には何月にやるというのが記載されてあったのですが、今回新しくなった資料にはそれが記載されていないので、今回に関しては取組をなさるところの予定はあるのかというところを聞かせていただきたいと思っております。

○大塚尚寛会長 2点ございました。いかがでしょうか。

○朝倉職業安定部長 離職率が高いことについて、その好事例ですとか、離職率が低い企業に対して好事例を収集して、それをあまねく広い企業に対して周知すると、そういう方法があるのではないかということにつきましては、実際にどういう形でできるかどうかも含めてそういうことが効果的だとは思われますので、検討したいというふうに思います。

また、UIJターンの応援面接会について、でございますけれども、まず初めに言いますと来年度の6月9日に新宿で実施します。去年の実績については、確かに少ないという状況でございますけれども、初めてやったというところもございます。さらに、周知の期間も初めてやったので、実際にやるタイミングとかも関係して若干周知の期間も短かったというところございますので、今回は2回目ということで、実際に周知期間を長く持って東京でふるさといわて定住財団が実施した面接等でチラシ等も配って、そういうことができておりますので、今回についてはもうちょっと増えるのではないかなというふうに考えているところでございます。

以上です。

○大塚尚寛会長 それでは、次に佐々木委員。

○佐々木栄子委員 ポイントの14ページの女性の活躍推進のところなのですけれども、うちの会社でも子供が生まれまして、1歳で職場に復帰したいという女性がおりましたけれども、その方は1歳8カ月で復帰いたしました。自分は復帰したい、働きたいという気持ちはあったのですけれども、待機児童になってしましまして、保育園が見つからなくて、それがその方だけではなくて前にも2人ぐらいおまして、女性が働きたいという気持ちはすごくあるのですけれども、やっぱり女性は出産、育児というものが無にできないというか、そこ通らないとやっぱり働けないというところがありますし、その下に管理的職業従事者に占める女性の割合となっていますけれども、ここに行くには以前のことがあって、すぐここに行くわけではなくて、順番を追って多分ここに行くのだと思いますけれども、その前に支援とか、場所とか、そういうのが大事だと思うのです。

一番お願いしたいのは、働きたい女性には働いて欲しいですので、待機児童にならないような保育園の確保というか、増やしていただくとか、あとは必要な地域に必要な数というのが、保育園が必要ではないかなというふうに思うので、その辺お願いになるのですけれども、今後の運営方針の中にももっと強く入れて欲しいなというふうに思います。

○大塚尚寛会長 いかがでしょうか。

○久古谷労働局長　そこは厚生労働省として対策をとってない訳ではなくて、机上配付資料のナンバー1で厚生労働省予算の重点項目というのがあるのですけれども、その5ページで第2の矢、夢をつむぐ子育て支援ということで、待機児童の解消ですとか、保育人材の確保、あとは3番で総合的子育て支援の推進というのがありまして、非常に縦割りで申しわけないのですけれども、このあたりは旧厚生の方の所管ということになっておりまして、労働の方で直接ではないものですから、労働として直接タッチしている部分についてこの14ページ、ポイントの14ページに書かせていただいたところで、そういう面では働いている方の支援という部分に、あるいは働こうとする方の支援という部分に労働局の行政運営方針はどうしてもなってしまう。厚生労働省として保育分野は、都道府県とか市町村と提携して展開している分野でございますので、ちょっとそのあたりは省としては推進しているけれども、この労働行政運営方針には直接は盛り込めないことをぜひご了解願えればというふうに思っております。

○石原雇用環境・均等室長　追加で説明させていただきますが、旧労働の所管ということで、育児介護休業法がこの1月1日に改正されたのですけれども、待機児童の関係で、机上配付資料の参考資料のナンバー5に育児介護休業期間の延長案というのがありまして、こちらが、今、国会に提出されている育児介護休業法の改正の概略が出ております。待機児童の関係で、1歳に達したところで保育園に入れないとか、そういった事情がある場合には1歳6カ月まで延長できるのですが、さらに1歳6カ月の時点で保育所に入所できないというときは、さらに6カ月ということで最長2歳まで延長できるということで今育児介護休業法の改正が審議されるところです。順調に成立すればこの10月1日ということで施行される予定でございます。

○佐々木友美委員　ありがとうございます。法は法でわかるのですけれども、もっと早く働きたいという方がいるので法だけで解決できない部分もあると思います。そういう方々もいるということを理解していただければいいと思っております。ありがとうございます。

○大塚尚寛会長　先ほど……、菅原委員よろしいですか。

○菅原和弘委員　済みません、枝葉末節なところを最初に申し上げますが、資料1―1を斜め読みして思ったのですが、14ページのところ、14ページの上から10行目あたりに「水産食品製造業については、技能実習生が」というくだりがありますが、これは外国人と考えてよろしいのであれば「外国人技能実習生」という表記のほうがいいなと思ったのが1点でございます。

それから、18ページであります。18ページのところで介護離職ゼロについて書いてあって、真ん中のところに（2）のちょっと前のところに「また」というのがあって、「多くの企業が認定を目指して取組を進めるよう」ということが出てくるのですが、これがもし「くるみん」であればそのように書いたらどうかと思いました。というのは、25ページのほうでは、一番上のところに「えるぼし認定」とはっきり書いてありますし、26ページの下の方では「ユースエール認定制度」とはっきり書いてありますので、この認定というのが何の認定なのか明記したほうがいいなと思いました。

それから、最後ですが、20ページですね。20ページの「保育分野では」というフレーズがありますが、「保育士マッチング強化プロジェクトに取組」というのが、この「取組」というのは動詞として使っているのであれば、「取り組み」というふうにするのが正しいかなと思いました。

あとこれは今の枝葉末節とは別な話なのですが、40ページのところで（2）のイのところ。妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取り扱いなのですが、これもどこの事例ということはちょっと言いにくいのですが、女性従業員が育児休業をとっている期間1年なりあったとした場合、そこで勤務評定をするに当たって、まずは昇給する、幾ら昇給させるか。次には昇格を、要するに給料表を次のところの段階に昇格させるとか、あるいは平職員から主任あたりに昇任させるとか、そういうタイミングにたまたま育児休業をとっていた方について、育児休業中につき勤務評定不能というふうな判定をして昇給も昇格も昇任もさせないといった事例を聞いたことがあるのですが、それ自体が不利益取り扱いに当たるのかどうかというあたり、もしご見解ありましたらお聞かせいただきたいと思います。

○大塚尚寛会長 前段では具体的な記述について3点、後段では育児休業の不利益取り扱いについての意見ということですが、いかがでしょうか。

○久古谷労働局長 まず、表記についてはご指摘を踏まえ、修正を検討したいと思います。

○石原雇用環境・均等室長 育児休業の不利益取り扱いにつきましては、昇給とか昇格が育児休業の理由かどうかなのですけれども、一昨年度に最高裁の判決で、昇格についての不利益取り扱い、育休契機であれば不利益取り扱いに該当するであろうというのが出ておりました。全部が育児休業が理由でなくても、育児休業が理由の一部であればという考え方なのですけれども、契機となっているかどうかというところで判断しなさいということで、そういった事案があればそのような形で案内させていただいております。

○大塚尚寛会長 よろしいでしょうか。

○菅原和弘委員 今のような事例ですが、これもどういう場合にあっては不利益取り扱いになる、ならないというあたりを一般の事業主がわかるような取組をしていただければありがたいと思います。これは意見です。ありがとうございました。

○大塚尚寛会長 時間も限られております。もし使用者側の発言がなければ……、ごめんなさい、労働者側の発言がなければ、使用者側の発言続けますが、よろしいですか。

石川委員。

○石川昌平委員 労働者代表の石川と申します。

ハラスメントの対策防止について質問させていただきたいと思います。今ハラスメントの相談も多いということで、いろんなハラスメントの種類もあって、それが非常に深刻な問題になっているということです。労働団体の中にも労働福祉協議会、それからライフサポートセンターとかの相談の中で、心の悩みということの相談が急激にふえておりますし、運営方針のポイント、20ページですかね、総合的な労働相談の状況ということで、今いじめ、嫌がらせ、労働相談で最も多いと。マタハラ、あとセクハラですね、今パタハラというものもあります。これは、労働組合あるいは企業のほうにはなかなか相談しにくいですよ、働いている方は。やっぱりこういうふうな形で労働局のほうに相談に行っているということです。この対策、そしてまたこれが離職につながっていく、あるいはメンタルで入社拒否とかになっていると非常に深刻な部分があって、結局それで人手不足になっていることがあると思います。ですから、是非ここは労働局として、今対策としてはいろいろと説明会を開いたりとか、それからあと企業の本社のほうに対策の指導とか、これ現状を知らせるということだけしかやっていないのかなというのが見受けられます。ぜひここはハラスメントというのは非常に難しいことでもあると思うのですが、監督指導を強化するというか、他の労災というような形と同じようなレベルに持っていくような指導をされるというか、強化策というのがありましたらぜひ教えていただきたいと思います。

○大塚尚寛会長 いかがでしょうか。

○石原雇用環境・均等室長 一般的にハラスメント対策につきましては、資料の1-1の行政運営方針の40ページのところの(2)のアのところに書いております。事業主に対しては各種説明会で育児介護休業法、育児休業や介護休業を取得したこと等によるハラスメント、マタハラとかパタハラとか、ケアハラとか呼ばれているものについてもハラスメン

トの防止措置ができましたので、そのときにあわせてパワーハラスメントについても周知したところですが、具体的にパワーハラスメントの対策、それとパワーハラスメントのポイントは何がパワハラかというのは本人が自覚していないというところがありますので、その定義がまだ法律にはないのですけれども、研究会の定義をつけた職場のハラスメント防止対策事例集を作成いたしまして、そちらをホームページにも掲載しているのですけれども、事例集を活用して県内の会社にわかり易いように周知していこうということは、方針では立てております。

○久古谷労働局長 あとパワハラはちょっと法律的な啓発というのはなかなか難しいのですけれども、マタハラ関係につきましては、今私どものほうで母子手帳の交付時に私どものほうでマタハラとか、育児介護休業法についての労働者の権利みたいなことを書いたリーフレットを作成して、母子手帳に挟み込むような形で配布行っておりますので、今回のご指摘もありましたので、これまで作っている汎用に何かさらに追加できないか少し考えていきたいと思っております。

○大塚尚寛会長 それでは、橋本委員さんどうぞ。

○橋本良隆委員 私からは大きく1点になろうかと思っておりますけれども、資料No.1—3の5ページ、(6)、東日本大震災からの本格復興に向けた安定的な雇用創出への支援の中で、課題として、それから29年度の対応という部分があるわけですが、この課題の中でこういう移転費を措置したけれども、県外からの求職者がほとんどいないため、利用が低調という課題を挙げておまして、対応は右の欄に記載されております。岩手県が作成したリーフレットを事業所に配布し、周知を図るとなっております。

一方、ポイントの方の資料No.1—2の3ページにもこれに関連しますと(4)の部分で現状と取組ということで同様の記載がございます。どうも29年度への対応を見ると、本格的な復興に向けた安定的な雇用確保の支援としての取組としては、もっと踏み込んだ形で主体性を持った取組ができないかなというのが1点です。

それから、もう一点は、その上に同じポイントですけれども、③の水産加工業の人手不足対策の強化で、こういった3つの求人情報一覧の作成とか、マップの作成、事業所見学会と求人説明会の実施ということで、資料1—1の方でも14ページから15ページにかけてそのことの記載がある訳ですけれども、今人手不足の部分ではクローズアップしているのは、全体とすれば建設業とか、先ほど説明があったような介護、福祉の部分でありますけれども、沿岸被災地の基幹産業である水産加工業の人手不足対策として、非常にかなり水

産加工事業所の方々が悩んでおられるということに対する対応としては、旧来型の対応策になってはいやしまいかという感じを持ったものですから、その点についてのお考えと認識等も含めてお聞かせをいただければと思います。

以上です。

○大塚尚寛会長 お願いいたします。

○朝倉職業安定部長 まず、東日本大震災からの本格復興に向けた雇用創出への支援の事業復興型の雇用創出の普及推進についてでございますけれども、この制度自体が県に置かれている基金に対して、県が主体的に実施するという、そういう制度になっています。

もちろん県に置かれてはいますが、ハローワークとしてできること、労働局としてできることというのを考えていかななくてはならないというふうに思っていますし、28年度の実績についても低調に推移しておりますので、人手不足という観点からもっと利用されなければというふうなことも考えております。ですが、実際に移転費で、移転をして来ていただくという観点からでありますと県外ですとか、あと内陸ということになりますので、そういう部分で内陸とこういう制度があるということを周知して利用者、企業に対してしっかり利用していただけるように周知を徹底していきたいというふうに思っております。

また、水産加工の人手不足の関係ですけれども、やはり実際にこの水産加工に特化した求人情報の一覧ですとか、作成と活用、事業所見学会と求人説明会の実施というのは、従来からやっているところでございまして、さらに拡充等も必要なところでございます。

やはりまず人手不足をどうするかというのは2つ観点があると思っております、求人側のそういう働き方の環境ですとか雇用環境改善、あと賃金の問題もあろうかと思っておりますし、あと求職者に対する個別、個別の方が実際に水産加工というのが昔と比べてこれまで3Kと呼ばれる、そこまでの職場ではないのだよというのをしっかり知ってもらうということが重要だと思っております、ハローワークといたしましても求職者が減少している中で、求職者担当者制というものを使いまして、しっかり求職者にやると、求人者支援員という人が事業所へ参りますので、そういうところでしっかり事業所に対して今の雇用情勢はこういうふうになっているので、こういうふうには人手不足を解消するためには職場環境を改善したほうがいいですよというアドバイスをしていくと、そういう地道な活動が重要だと思っております、今年度もやっておりますが、来年度も引き続きこういう形でハローワーク、労働局としては進めていきたいというふうに思っております。

○大塚尚寛会長 よろしいでしょうか。

○橋本良隆委員 外国人技能実習生の活用とか、そういった部分では3年から5年に延長されるというか、緩和をされるという動きがある訳ですけれども、そういったことに対する部分としては、相手の、実際にミャンマーとか、ベトナムとかから技能実習生という形で働いておられるというのが実態としてありますが、ここではこの1—1の資料を見ますと、そういったものを規制行政的な観点からのみのきちんと適正な管理を外国人の方々の受け入れについてはしっかり対応するというような記述のみが見受けられるのですけれども、その辺については、労働局さんはどのようなお考えなのでしょうか、技能実習生の受け入れ等に関する部分については。

○朝倉職業安定部長 制度上、外国人技能実習制度は外国人技能実習生の技能の向上のために日本国内で研修させるということをございまして、人手不足のために人手不足対策としてそういう外国人に来ていただくという、そういう建前ではございませんので、そういう記述はできないというふうに労働局としては考えてございます。

○久古谷労働局長 外国人技能実習生の話ではないのですけれども、人手不足というのは当然水産加工業とか、先ほど来、申しております社会福祉、建設系中心にあるのですけれども、各産業、他のところでも多かれ少なかれ発生していると思っております。

それで、今の厚労省の基本的な考え方としましては、私どもの資料のポイントでいけば9ページにありますように、やはり人口が減っていく中で人手不足に対応するためには、基本的には労働生産性を上げていくのが一番大きなところだろうということで、生産性向上を要件としての助成金の支給ですとか、あとは賃金の改善のためとか雇用環境の改善のための設備投資に関しては一定の利率での助成を行うというような制度もありまして、間接的で特効薬にはなり得ないことは十分わかっておるのですけれども、生産性という観点からもっと企業側にも検討していただいて、また私どももそういったようなことが提案できるような知識なり経験を今後身につけて、そういう方面を今後は伸ば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。

○大塚尚寛会長 それでは、時間の関係もございまして、まだご発言お持ちの方もあるかと思っておりますけれども、ひとまず議事の1番につきましてはここまでとさせていただきます。

本日いただきました意見など平成29年度の行政運営方針に是非反映して、取組を進めていただければと思います。よろしくお願いたします。

(2) 岩手県婦人・男子既製洋服製造業最低工賃の改正決定について（答申）

○大塚尚寛会長 それでは、続きまして議事の2番目、岩手県婦人・男子既製洋服製造業最低工賃の改正決定について（答申）に入ります。

昨年12月6日に開催しました第1回岩手地方労働審議会におきまして、岩手県婦人・男子既製洋服製造業最低工賃の改正決定について調査審議を最低工賃専門部会へ付託いたしました。その審議結果及び経過を最低工賃専門部会長の山田委員から報告をお願いいたします。

○山田佳奈委員 山田と申します。座って失礼いたします。

それでは、岩手県婦人・男子既製洋服製造業最低工賃専門部会の審議結果をご報告いたします。

岩手県婦人・男子既製洋服製造業最低工賃専門部会は、第1回目を平成29年1月18日、第2回を2月21日、第3回を2月28日の計3回開催いたしまして審議を行ったところがございます。委員の皆様方におかれましては、大変真摯にご審議を行っていただいたと思っております。ありがとうございます。

審議経過につきましては、皆様のお手元にお配りしております資料ナンバー2でしょうか、岩手県婦人・男子既製洋服製造業最低工賃の改正決定に関する報告書に記載されております。

この内容につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

○中田賃金室長 賃金室の中田と申します。どうぞよろしくをお願いいたします。では、この報告書を掻い摘んでご説明申し上げたいと思います。

まず、審議いただいた方が9名の委員の方にお越しをいただきました。この本審議会の中からは公益代表委員として内田委員、河合委員、山田委員が、それから労働者代表としては石川委員、使用者代表としては永井委員に入っております。

そのほかの労働者側お二人、使用者側お二人については、この産業に直接関係する方に委員になっていただいた次第でございます。

1月18日に別紙、別添2の方をご覧いただきたいと思います。まず、1点目の専門部会、1月18日に開催していますが、この部会で部会長に山田委員、部会長代理に内田委員が全会一致で選出されたということで、1回目の専門部会におきましては審議の仕方なり計画が決められたということでございます。

2月21日、第2回の専門部会でございますが、審議経過のところをご覧いただければいいかと思いますが、今設定されている最低工賃の工程、規格等の確認をしていただきまして、工程、規格については見直す必要はないとされております。

金額審議に入りましては、基本的な審議方法として、基本的な引き上げ率のまず審議をいただいて、その率に基づいて試算した各工賃額について調整を行うということになりました。双方の基本的な考え方でございますが、家内労働者側の方からは平成21年度の改正から7年間たって改正されていないので、大幅な引き上げが必要であるというようなご意見、それから委託者側の方からは、手作業による作業が要求されている家内労働者は減少する傾向にある。家内労働者確保の観点からも高い水準で引き上げる必要があるということで、引き上げ率の提示でございますが、家内労働者側からは11.1%の引き上げ、委託者側の方からは9%程度の引き上げというご提示がありました。その後双方にご検討いただいて、まずは委託者側の方から引き上げ率を10%とし、端数について切り上げるということが提示されました。

家内労働者側の提示も同じでございます。10%引き上げて、端数について切り上げるということで、この引き上げ率については、採決した結果、全会一致で決まったということです。

3回目の専門部会が2月28日でございます。その10%引き上げと端数切り上げに基づく試算表を事務局の方で作成し、委員の皆さん方に見ていただいたわけなのですが、一つ一つ事案について特に調整を要するものはないということで、事務局から資料として出した金額でもって採決をしていただきまして、全会一致で議決されたということでございます。

報告の内容につきましては以上でございます。

○大塚尚寛会長 ただいま岩手県婦人・男子既製洋服製造業最低工賃専門部会の審議結果についての報告がありました。審議結果につきましてご意見、ご質問ある方はご発言お願いいたします。ございませんでしょうか。

(委員から「なし」の声)

○大塚尚寛会長 ありがとうございます。

それでは、答申につきましては岩手地方労働審議会運営規定第11条第1項で、部会長が委員である部会または最低工賃専門部会がその所掌事務について議決したときは、当該議決をもって審議会の議決とするとされており、最低工賃専門部会の議決が本審議会の議決となります。従いまして、山田部会長から報告がありました内容で答申することといたし

ます。

それでは、事務局は答申文案の写しを各委員に配付し、答申文案の朗読をお願いいたします。

○中田賃金室長 それでは、答申文の案につきまして朗読いたします。

平成29年3月22日、岩手労働局長、久古谷敏行殿。岩手地方労働審議会会長、大塚尚寛。岩手県婦人・男子既製洋服製造業最低工賃の改正決定について（答申）。

本審議会は、平成28年12月6日付岩労発基1206第1号をもって諮問のあった標記について、平成29年1月18日に専門部会を設けて以来、3回にわたり慎重に審議を重ねたところ、別紙のと通りの結論に達したので答申する。

別紙でございます。適用する家内労働者、それから委託者につきましてはここに書いておるとおりで、各工程の工賃額についてはこの表のとおりとなっております。最後に、効力発効の日としては、法定どおり手続を進めるということになっております。

○大塚尚寛会長 ありがとうございます。答申文案の内容で岩手労働局長に答申してよろしいか、委員の皆様にお諮りいたします。いかがでしょうか。

（委員から「案文が手元の資料にない」との声）

○大塚尚寛会長 そうですか。私の手元には本文があるのですが、配付されたものにはなかったようです。準備できますか。

○長内雇用環境改善・均等推進監理官 至急コピーして配付します。

○大塚尚寛会長 それでは、そういうことですが、特に内容につきまして皆様のほうから意見とかなければ手続的には進めさせていただいて、後ほど配付という段取りでよろしいでしょうか。

（委員から「異議なし」の声）

○大塚尚寛会長 ありがとうございます。それでは、答申文案につきましては異議なしということですので、答申文案のとおり答申することとしまして、岩手労働局長に答申文をお渡しいたします。

（大塚会長から久古谷局長へ答申文を渡す）

○大塚尚寛会長 それでは、答申の3枚目ところにつきましては、準備でき次第皆様のお手元に配付していただきます。

それでは、議事を進めます。

(3) 久慈地域雇用開発計画（案）

○大塚尚寛会長 次は、議事の3番目でございます。久慈地域雇用開発計画（案）でございます。

このたび、岩手労働局長から当審議会宛てに資料3-1になりますが、久慈地域雇用開発計画（案）についての意見照会を受けております。

それでは、事務局から計画案の概要について説明をお願いいたします。

○朝倉職業安定部長 職業安定部長の朝倉でございます。資料3-1、久慈地域雇用開発計画について説明させていただきます。

策定の趣旨といたしましては、雇用開発促進地域に該当すると認められるものについて、厚生労働大臣に協議し、その同意を受けることができるということになっております。厚生労働大臣に協議する前に地方労働審議会で意見を聞くことになってございまして、この地方労働審議会で意見を聞くところでございます。

今般、久慈地域が当該地域に該当したため、岩手県が地域雇用開発計画を策定して、当該地域を指定されれば3番の地域雇用開発促進地域指定の効果ということで、地域雇用開発奨励金制度を活用でき、(2)番、雇用開発促進地域における特例措置であります雇い入れた場合の助成措置が効果としてあらわれるというところでございます。

(2)番の雇用開発促進地域に該当するための条件といたしましては、こちら別紙に②と書いてありますけれども、3の2をごらんいただければと思います。条件が①、②、③とございまして、一般求職者の月平均が3.1%以上ですとか、有効求人倍率が0.91倍以上というところになっておりますけれども、今回久慈地域においては一般有効求職者の割合が3.5%で有効求人倍率の月平均が0.90倍ということで、この条件を満たした場合に今回この地域雇用開発計画を提出することになったということでございます。

この計画の中に雇用開発の目標というのがございます。3年間で地域雇用開発助成金支給対象者が130人、4番でございます、資料3-1、産業振興政策における雇用創出が120人、常用就職件数が3,700件というふうになってございます。

また、5番の岩手県、この地域が行う地域雇用開発を促進するための方策といたしまして、こちらに項目だけ書かせていただいておりますけれども、新たな雇用機会の開発の促進ですとか、職業能力開発の促進に関する事項、以下6点ほど書かせていただいております。詳細については、計画の中に書いてございますので、そちらの方をご覧いただければ

というふうに思います。

一部分ご説明しますと、久慈地域雇用開発計画（案）、資料3—5の8ページをご覧ください。8ページのウ、企業立地促進法に基づく地域産業活性化といたしまして、久慈地域では、計画地域内の全ての市町村が企業立地促進法に基づく地域産業活性化計画の経済産業大臣の同意を得ており、各施策を活用しながら産業の集積及び活性化に取り組んでいる等、様々な計画を立てて雇用開発を行うというところで久慈地域雇用開発計画を作成しているところでございます。

以上、審議のほどよろしく願いいたします。

○大塚尚寛会長 ただいま久慈地域雇用開発計画（案）について説明ございましたけれども、ご質問、ご意見のある方はご発言をお願いいたします。よろしいでしょうか。

（委員から「なし」の声）

○大塚尚寛会長 特にご意見がないようですので、この計画案については妥当と認められるということによろしいでしょうか。

（委員から「異議なし」の声）

○大塚尚寛会長 ありがとうございます。

それでは、ただいまご審議いただきました久慈地域雇用開発計画（案）につきましては、当審議会からの回答は妥当と認められるとしたいと思います。回答につきましては、追って文書で事務局を通しまして会長名で岩手労働局長宛て提出することとしますので、文言は会長に一任させていただいてよろしいでしょうか。

（委員から「異議なし」の声）

○大塚尚寛会長 ありがとうございます。

それでは、追って岩手労働局長へ回答文を提出させていただきます。

ただいま先ほどの答申、抜けておりましたコピーが配付になったと思いますので、改めてご確認ください。

（４）二戸地域雇用創造計画（案）

○大塚尚寛会長 それでは、議事の4番目に移ります。二戸地域創造計画（案）でございます。

このたび、岩手労働局長から当審議会宛てに資料4—1でございますけれども、二戸地

域雇用創造計画（案）についての意見照会を受けております。

それでは、事務局から計画案の概要について説明をお願いいたします。

○朝倉職業安定部長 引き続き説明させていただきます。

先ほどの久慈地域の雇用開発計画については、計画を立てて、計画を立てることによって、国の助成等を受けられるというものでして、非公開の、今説明します二戸地域の雇用創造計画というものは、この創造計画自体を実施するのに委託を二戸地域雇用創造協議会というところにその計画を委託しまして実施するというものでございます。

時間もございませんので、こちらのページをめくっていただきまして、資料4-2の二戸地域雇用創造協議会実践型地域雇用創造事業の概要というところで説明させていただきます。

実践型地域雇用創造事業自体は、実施スキームとしまして、先ほど説明しました労働局から地域雇用創造協議会に委託をするという業務で、同一地域における事業期間は3年度以内で、昨年度までも二戸地域の雇用創造協議会はこちらの実践型の創造事業をやっておりまして、その終了に伴って、また新たな形にして事業を開始するというところでございます。

現状と課題といたしまして、ここに有効求人倍率と書いてありますけれども、人手不足、また企業力の向上、観光産業の成長というものがございます。実施内容といたしまして、この実施のスキームにもございますように真ん中の実施内容のところ、人材育成メニュー、雇用拡大メニュー、雇用創出実践メニュー、また右の方について就職促進メニューという4つのメニューがございます。人材育成メニューは、人に対して、求職者に対して行う事業、雇用拡大メニューは事業主に対して行うもの、雇用創出実践メニューというのは商品の開発ですとか、ものの開発等ですね、実際にそれをすることによって雇用を創出すると、間接的に雇用創出するという、そういう実践的なメニューでございます。就職促進メニューというのは、人材育成メニューと雇用拡大メニューを通じてできたものをマッチングして就職に結びつけるという企業面接会ですとか、首都圏での企業面談会といったものになります。

実際に人材育成メニューと雇用拡大メニューを簡単に説明させていただきます。求職者セミナーといたしまして基礎編、応用編とございます。これは、コミュニケーションの関係ですとか、あとはビジネスマナーといった求職者として入り口のところを実践するセミナーでございます。観光業関連セミナーというものは、接客サービス基礎ですとか、イン

バウンドセミナー、そういったものでございます。地域企業関連セミナーというものは、その地域で人手不足が顕著な介護職に対して、介護職とはこういうものだよというセミナーでございます。

雇用拡大といたしましては、重点分野の共通といたしまして、スキル取得のセミナーと環境づくりのセミナー。観光業では、接客力の向上セミナー、ガイド力の向上セミナー、地域企業関連では製造業セミナー、介護職の初任者研修等を実施することとしております。

雇用創出事業では、地域観光資源を活かしたモデル旅行の商品等の開発事業ですとか、伝統工芸品の魅力発信事業といったものを実施して、実際に、その右側ですね、事業効果として働きやすい職場、人材確保、UIターン、経営力アップですとか、観光モデルの商品をつくって、この二戸地域全体として地域産業と観光産業が融合して、住民と企業がともに発展する街を作成するという計画になってございます。

事務局から説明は以上でございます。

○大塚尚寛会長 ただいま二戸地域雇用創造計画（案）について説明がございましたけれども、ご意見、ご質問のある方はご発言をお願いいたします。ございませんでしょうか。

（委員から「なし」の声）

○大塚尚寛会長 では、特にご意見等ございませんので、この計画案については妥当と認められるということよろしいでしょうか。

（委員から「異議なし」の声）

○大塚尚寛会長 ありがとうございます。

それでは、ただいまご審議いただきました二戸地域雇用創造計画（案）につきましては、当審議会からの回答は妥当と認められるとしたいと思います。回答につきましては、追って文書で事務局を通しまして会長名で岩手労働局長宛て提出することといたしますので、文言は会長に一任させていただいてよろしいでしょうか。

（委員から「異議なし」の声）

○大塚尚寛会長 ありがとうございます。

それでは、追って岩手労働局長へ回答文を提出させていただきます。

（５）その他

① 地方自治体との一体的実施事業

② ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組

○大塚尚寛会長 それでは、最後の議事5番目になります。その他でございますけれども、その他につきましては、地方自治体との一体的実施事業とハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組の2件の報告でございます。

それでは、事務局から2件一括して説明をお願いいたします。

○朝倉職業安定部長 引き続きまして説明いたします。

資料5-1、地方自治体国との一体的実施事業についてでございます。一体的実施事業といえますのは、地方自治体において国が行う職業紹介と地方自治体が行う業務がワンストップで一体的に実施する国と地方自治体の連携事業でございます。岩手県内では(2)にございますように県央総合就業支援拠点と県南総合就業支援拠点の2カ所プラス盛岡市との一体的実施拠点施設といたしまして、盛岡市役所内に生活保護受給者等に対する就職支援を行う生保型の一体的実施施設の3カ所がございます。

次のページにいただいていただきまして、各事業の目標が、ページ数を振ってないのですが、3枚目の事業目標と取組状況というところがございます。県央総合就業支援施設は、県が実施しておりますジョブカフェいわてとハローワークで行っておりますその4カ所、職業相談コーナーからその4カ所が一体的に実施しておる施設。県南総合就業支援施設はジョブカフェ奥州と暮らし・安心応援施設、これは県と市がやっておりますけれども、それにハローワークコーナーが一体的に実施している施設でございます。目標と取り組み状況は以下のとおりとなっております。新規求職者というのは、普通のハローワークの状況もございまして、伸びてないというのが若干厳しい状況であるというところがございますけれども、若者支援コーナーとか、しっかり周知ができていますもの。若者支援コーナーというのは35歳未満の、おおむね35歳未満の若者が利用する非正規の労働者が利用する施設なのですけれども、そこは新規就職者を目標に達成する程度になっているというところで、これはしっかり周知できた効果かなというふうに思っているところがございます。

また、次のページをめくっていただきまして、盛岡市との一体的施設です。市の福祉サービス相談事業と国の職業紹介、職業相談の実施をしております。生活保護受給者ですとか、そういう方たちを中でしっかり就労できる方に対して職業紹介、相談を行うという一体的実施の取り組みでございます。

次のページでございますけれども、実際に事業目標と取組につきましては、新規支援対象者数220人以上が目標でございますけれども、取り組み状況161、130で106ということで、

就職率は高確率になってございます。就労者数についてあと2カ月で達成できる見込みとなっておりますけれども、新規支援対象者数は若干厳しい状況になっているかなというところでございます。

地方自治体と国との一体的実施事業につきましての説明は以上でございます。

続きまして資料6、ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組でございます。平成27年度からハローワークの機能の強化を図るために、評価結果に基づく全国的なハローワークの評価をするといった取組でございます。

2ページめくっていただきまして、ハローワークの総合評価におけるスケジュールといたしましては、まず28年度は毎月、毎月28年度実績を公表しておりましたけれども、その取りまとめを29年の5月に実施しまして、総合評価決定後の公表として記者発表する予定でございますけれども、それにあわせて審議会の皆様への郵送も考えているところでございます。29年度につきましては、今回目標設定の方法を、まだ数字は確定しているところではございませんが、報告をさせていただきます。

続きまして、3ページ、これは平成28年度の主要指標の進捗状況でございます。先ほど説明しましたとおり、新規就職者が減少している状況で就職件数、充足件数、雇用保険早期再就職件数、以下のとおりの進捗状況になっているというところでございます。

続きまして、4ページめくっていただきますと、最終的な公表のイメージということで、こういう形で公表を28年度についても公表させていただきます。

5ページについて、目標の数字については書いてはいないのですが、目標の項目については確定しておりますので、こういう形、主要指標として就職件数、充足件数、雇用保険の早期再就職件数、そのほか所重点指標というもので、以下のとおりの件数を考えているところでございます。

6ページとして、イメージ、27年度における総合評価の結果というものがございます。類型として、類型1、2、3、4というのは全国のハローワークで全て類型化されるのですけれども、岩手のハローワークは非常に良好な結果が、右下ですね、10所のうち2所が非常に良好な結果で、良好な結果が7所、標準的な結果が1所ということで、全国に比べても大変いい評価を得ているところでございます。28年度についてもまだこれからですね、総合評価の結果が出ますが、こういう形で公表させていただきたいというふうに思っていますので、ご説明させていただきました。

以上でございます。

○大塚尚寛会長 ありがとうございます。

ただいま事務局から2件の報告を受けましたけれども、内容につきましてご質問、ご意見等ございますでしょうか。特にございませんでしょうか。

(委員から「なし」の声)

○大塚尚寛会長 ありがとうございます。

その他のその他ということで、事務局から何か特にございますか。

(事務局から「なし」の声)

○大塚尚寛会長 それでは、その他を終了させていただきます。

以上をもちまして、予定しておりました全ての議事を終了いたしました。最後に、委員の皆様から何かご発言のある方はいらっしゃいますでしょうか。

はい。

○原利光委員 労働者側の原と申します。せっかくのこういう機会でございますので、資料も事前配付になっております。審議の時間をもう少し長くとっていただいて、せっかく労働行政だったり、いろんな部分をもう少し有益に意見交換、キャッチボールをしたいと思っておりますので、次回については時間の設定の仕方をお願いいたします。

○大塚尚寛会長 2時間という限られた時間ということで、きょうも活発にご意見いただきましたのですが、全体の審議会の時間としてはいかがでしょうか、ご意見ございましたので、検討して次年度以降、またご検討いただければと思います。どうもありがとうございました。

ほかございませんでしょうか。

(委員から「なし」の声)

○大塚尚寛会長 それでは、冒頭にもお話ししましたとおり、本審議会の議事録及び議事要旨につきましては、冒頭指名させていただきました議事録署名人の方に後日内容をご確認いただき、ご署名をしていただきます。原委員、菅原委員におかれましては、どうぞよろしくをお願いいたします。

それでは、以上をもちまして本日の議事を終了いたします。議事の進行にご協力いただきましてありがとうございました。

それでは、進行を事務局にお返しいたします。

○長内雇用環境改善・均等推進監理官 大塚会長ありがとうございました。委員の皆様におかれましては、長時間にわたる熱心なご審議ありがとうございました。

それでは、委員の皆様から頂戴しました貴重なご意見を踏まえまして、来年度におきましても職員一丸となって労働行政推進に当たってまいりたいと存じます。引き続き皆様方からご支援よろしくお願いいたします。

4 閉 会

○長内雇用環境改善・均等推進監理官 以上をもちまして、閉会とさせていただきます。
ありがとうございました。