

平成27年度第1回岩手地方労働審議会

日時 平成27年12月3日(木)10時00分

場所 盛岡第2合同庁舎 3階共用会議室

1 開 会

○中村企画室長

おはようございます。皆さんおそろいになりましたので、ただいまから平成27年度第1回岩手地方労働審議会を開会いたします。

本日は、大変お忙しい中、審議会にご出席をいただきまして、まことにありがとうございます。

既にご案内のとおり、9月末をもちまして審議会委員2年の任期が終了し、10月から新たに委員に委嘱させていただきました。本来であれば、お一人お一人に委嘱状を交付すべきところですが、時間の都合もありまして、あらかじめ皆様の机の上に置かせていただいておりますので、これをもちまして委嘱状の交付にかえさせていただきます。ご了承をお願いいたします。

なお、委嘱期間は平成27年10月1日から平成29年9月30日までの2年間です。

それでは、本日の審議会の進行でございますが、任期改選後1回目の審議会ですので、改めて会長を選出することになります。会長が選出されるまでの進行は、企画室長の中村が務めさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

初めに、本日の資料についてご確認いたします。最初に、表紙、次第、委員名簿、事務局名簿の順になっているものをお手元にお配りしております。

また、事前にお送りしました資料は 1 から 3 までですが、もし今日お忘れの方がいらっしゃれば事務局にお申し出ください。

なお、資料 2 につきましては、実績値を入れたものを今日追加でお配りしております。

また、本日、資料目次と資料 4 から 15 まで、それから参考資料の 1 から 16 までのものを机にお配りしております。

あわせて産業別最低賃金の一覧表が新たにできましたので、ご参考にお配りしております。ご確認をお願いいたします。

それでは、審議に先立ちまして、事務局から本日の審議会における委員の出席状況についてご報告いたします。

委員定数18名のところ、公益代表委員6名のうち、鈴木委員、山田委員が欠席のため4名のご出席、労働者代表委員は6名全員のご出席、使用者代表委員6名のうち、永井委員欠席のため5名のご出席、以上15名のご出席となり、地方労働審議会令第8条第1項の規

定により、定足数を満たしておりますことをご報告いたします。

議事に入ります前に、改選後の最初の審議会でございますので、委員の皆様をご紹介させていただきます。

お手元にお配りしております委員名簿の順に、公益代表委員からご紹介いたします。

内田委員でございます。

大塚委員でございます。

河合委員でございます。

平賀委員でございます。

本日は欠席していらっしゃいますが、鈴木委員、山田委員でございます。

次に、労働者代表委員をご紹介させていただきます。

石川委員でございます。

帷子委員でございます。

原委員でございます。

平野委員でございます。

森委員でございます。

八幡委員でございます。

続きまして、使用者代表委員をご紹介させていただきます。

古玉委員でございます。

佐々木委員でございます。

佐藤委員でございます。

千葉委員でございます。

廣田委員でございます。

本日は欠席していらっしゃいますが、永井委員でございます。

どうぞよろしく願いいたします。

次に、事務局を紹介させていただきます。

久古谷労働局長です。

吉越総務部長です。

田中労働基準部長です。

朝倉職業安定部長です。

渡辺雇用均等室長です。

事務局のほかの出席者は、お手元の名簿のとおりでございます。

2 岩手労働局長挨拶

○中村企画室長

それでは、開会に当たり、久古谷労働局長よりご挨拶を申し上げます。

○久古谷労働局長

おはようございます。審議会の開催に当たり、一言ご挨拶申し上げます。

審議会の委員の皆様につきましては、日ごろから労働行政の推進に関し、ご理解とご支援を賜っておりますことを改めて厚く御礼申し上げます。

最近の県内の労働状況を取り巻く環境を見ても、まず県内の経済情勢に関しましては、各種の経済政策の効果、あるいは復興需要の関係で緩やかな回復が続いていると認識しているところでございます。先日公表いたしました10月の県内の有効求人倍率に関しましても、季節調整値で1.22倍ということで、前月よりも0.01ポイント上昇しており、30カ月連続で1倍台になっているところでございます。

しかしながら、求人倍率が高いということでは、一部の産業ではかなり深刻な人手不足の状況になっていることもございます。全般的に見ると求人倍率としては非常にいい値なのですが、昨今話題となっております正規、非正規という観点から見ても、正社員に限った有効求人倍率では0.69倍で、これは68カ月連続で前年同月比が前よりも下がっていない、つまり上昇傾向にあるということで、この数字の傾向自体は非常に喜ばしいことなのですが、全国平均は0.79倍と、県内の0.69倍に比べて全国の方が高い状況なので、このあたりは非正規の方の処遇の改善あるいは正社員化ということは今後も考えていかないといけないところでございます。

また一方、労働災害に関しましては、残念なことに昨年までの5年間連続して、前年よりも労働災害発生の増加傾向が続いているところでございます。幸いなことに、今年につきましては現時点、9月末あるいは10月末現在では前年に比べて減少しており、連続増加にはひとまず歯どめがかかるのではないかとと思いますが、ここで安心してはいけないということで、今後のことを考えますとさまざまな面での労働環境の整備が求められていると認識しているところでございます。

これらを踏まえまして、当局では震災からの着実な復興のための取組み、あるいは若者・

女性・高齢者・障害者等の就業の実現、そして3点目として安心して働くことができる労働環境の整備の3つの点を重要事項として、今年度の行政運営を行っているところでございます。

本日は、これまでに展開してきました各種施策についてご説明するとともに、皆様方からご意見、ご助言を賜って、下期の行政運営に反映していきたいと考えているところでございます。

また、家内労働に関する最低工賃に関しましても、当審議会に対して諮問する予定でございますので、その点につきましてもよろしく願いいたします。

簡単ではございますが、以上をもって私の挨拶とさせていただきます。本日は、ご審議のほどよろしく願い申し上げます。

3 議 事

(1) 岩手地方労働審議会の会長及び会長代理の選出について

○中村企画室長

それでは、これより議事に入ります。お手元の次第に従いまして進めてまいります。

最初の議題であります岩手地方労働審議会の会長及び会長代理の選出についてでございます。地方労働審議会令の規定により、会長は公益を代表する委員の中から委員の選挙により選出することとされております。

公益代表委員の中で、会長に立候補いただける方はいらっしゃいますでしょうか。

(立候補なし)

○中村企画室長

特に立候補がないようですので、事務局から推薦したいと思いますが、いかがでございますか。

(委員から「異議なし」の声)

○中村企画室長

ありがとうございます。事務局としては、会長に大塚委員を推薦したいと思いますが、いかがでございますか。

(委員から「異議なし」の声)

○中村企画室長

ありがとうございます。それでは、大塚委員に会長にご就任いただくことになりました。どうぞよろしくお願いいたします。

ここで新会長から就任のご挨拶をいただきたいと思います。

大塚会長、よろしくお願いいたします。

○大塚会長

ただいま会長にご指名をいただきました大塚でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

先ほど労働局長から労働行政に関する施策の話がございまして、まさにそのとおりだと伺っておりました。震災から4年8カ月が経過しまして、復興を盛んに行っており、そういった中で雇用情勢が若干いいようです。労働災害が多発していた状況も今年はちょっと落ちついたようですけれども、安全確保については、きちんと行っていかなければならない一つの大きな課題だろうと思っております。

それから、ご承知のとおり少子高齢化、急激な人口減少が進む中で、これから生産年齢人口の減少という状況から、いろいろな雇用に関する問題、課題が出てくるのではないかと考えております。

そういったいろいろな課題が取り巻く中で、公益代表、それから労働者代表、そして使用者代表の皆さん、各立場からいろいろなご意見、ご助言をいただく場としてこの審議会があると思っております。私は会長職として皆さんからの活発なご意見をいただけるように進行に努めてまいりたいと思っておりますので、どうぞご協力よろしくお願いいたします。

○中村企画室長

ありがとうございました。それでは、ここからは会長代理の指名を含めまして、大塚会長に議事の進行をお願いいたします。

なお、質問等に際しましては、事務局におきまして議事録を作成する都合上、録音させていただきますので、ご発言をされる場合にはマイクの使用をお願いいたします。

また、議事録に関しましては、岩手地方労働審議会運営規程により、原則として公開すると定められております。ホームページに掲載することとしておりますことをご了承願います。

それでは、大塚会長、よろしくお願いいたします。

○大塚会長

それでは、次第に従いまして議事を進めてまいります。

最初に、岩手地方労働審議会運営規程第6条第1項により、議事録署名人を指名いたします。

今回は、労働者代表委員は平野委員に、使用者代表委員は古玉委員に議事録の内容を確認し、署名をお願いいたします。

また、公益代表は会長の私が内容を確認して署名をいたします。

議事録署名人には、事務局から後日議事録及び議事要旨が送付されることとなっておりますので、確認の上、ご署名をお願いいたします。

次に、会長代理の選出ですが、地方労働審議会令第5条第3項の規定によりまして、会長代理は公益を代表する委員の中から会長が指名することになっております。会長代理は、本日は欠席していらっしゃいますけれども、山田委員をお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

(委員から「異議なし」の声)

○大塚会長

ありがとうございます。それでは、山田委員に会長代理をお願いすることといたします。

山田委員には、会長代理に指名されたことを事務局からお伝え願います。

(2) 労働災害防止部会及び家内労働部会の委員の指名

○大塚会長

続きまして、議題の2、労働災害防止部会及び家内労働部会の委員の指名についてお諮りいたします。

岩手地方労働審議会運営規程第9条により、「審議会は、その定めるところにより、1、労働災害防止部会、2、家内労働部会を置くこととする」とされております。

なお、岩手地方労働審議会運営規程につきましては、本日の資料の一番最後のほうに参考の15がございますので、お目通しいただければと思います。

また、地方労働審議会令第6条第2項の規定によりまして、部会に属すべき委員は会長が指名することになっておりまして、さらに岩手地方労働審議会運営規程第14条第1項及び第2項によりまして、各部会の委員は公労使それぞれ2名とすることになっております。

なお、岩手地方労働審議会運営規程につきましては、一番最後の資料の参考の中に入っておりますので、お目通しいただければと思います。

それでは、初めに労働災害防止部会についてですけれども、公益代表委員は河合委員と私大塚、それから労働者代表委員は帷子委員と森委員に、そして使用者代表委員は佐藤委員と千葉委員の6名を指名したいと思いますが、よろしいでしょうか。

(委員から「異議なし」の声)

○大塚会長

それでは、異議なしということで、労働災害防止部会の委員に指名されました委員の皆様はよろしくお願ひいたします。

次に、家内労働部会の委員についてですけれども、公益代表委員は内田委員と山田委員、労働者代表委員は石川委員と原委員、使用者代表委員は永井委員と廣田委員の合計6名を指名いたしますが、よろしいでしょうか。

(委員から「異議なし」の声)

○大塚会長

それでは、異議なしということで、家内労働部会の委員に指名されました委員の皆様はよろしくお願ひいたします。

次に、各部会の部会長は、地方労働審議会令第6条第5項の規定によりまして、公益代表委員の中から委員の選挙で決めることとされており、また地方労働審議会令第6条第7項の規定により、部会長代理は部会長が公益代表委員を指名することとされております。

本来であれば、各部会を開催したときに部会長を決めていただくということでございますけれども、今後緊急に部会を開催する必要が生ずる場合もございますので、この場で決めさせていただきたいと思ひます。

労働災害防止部会につきましては、部会長に私大塚、それから家内労働部会につきましては部会長に山田委員を指名したいと思ひますが、いかがでしょうか。

(委員から「異議なし」の声)

○大塚会長

ありがとうございます。それでは、両部会とも公益代表委員が2名ですので、部会長が決まると、おのずと部会長代理も決定することになります。ということで、労働災害防止部会の部会長代理には河合委員、そして家内労働部会の部会長代理には内田委員ということでお願ひいたします。

皆様お忙しい中、大変ご苦勞さまでございますけれども、よろしくお願ひいたします。

また、本日指名されました委員で欠席された方々には、指名されたことを事務局からお

伝え願います。

(3) 平成 2 7 年度主要重要施策の上期における実施状況、課題及び下期への対応について

○大塚会長

次に、議題の 3、平成27年度主要重点施策の上期における実施状況、課題及び下期への対応についてお諮りしたいと思います。

事務局から、時間の関係もありますので、ポイント、要点を絞って説明をお願いしたいと思います。それでは、よろしく願います。

○久古谷労働局長

それでは、まず私のほうから全体に関する話と震災に関する話をご説明いたしたいと思えます。着席で説明させていただきます。

資料 1 で説明しますが、その前に資料 2、当局におきます組織目標と、上期の実績値、一部については10月末までの数字が入っているものもありますが、これに従ってまず全体の状況について簡単にご説明したいと思います。

大きな項目として 1、 2、 3 というのが先ほど説明しました重点事項ということで、 1 から 3 番目の項目がありまして、 4 番で基本的な対応、その他というものがあります。

個別の話はまた資料 1 の中でそれぞれコメントいたしますが、一部については若干目標に届かないものもあるものの、全般的に見て上期が終わった時点で半分あるいは半分以上達成している状況なので、全般的な進捗状況についてはおおむね順調であると思っております。

先ほど挨拶の中でコメントを忘れた部分がありまして、 3 番の安心して働くことができる労働環境ということで、当県における労働時間が全国で 2 番目に長いという状況が平成 25 年、 26 年と 2 年続いているということもありまして、過重労働の解消、過重労働ということでは労働災害の発生につながったり、あるいは労働者の健康被害ということもありますので、そのあたりについても重点的に取り組んでいきたいと考えているところでございます。

まず私から資料 1 で、震災関係について説明を行いたいと思えます。 1 ページをめくっていただきまして、復旧・復興工事に関する労働災害の防止の上期における実施状況では

施工業者等に対する監督指導を計画的に実施しているところでございます。

課題としては、まだ復旧・復興工事、これからかさ上げが終わっても箱物の建設等が本格化すると思われるので、それに向けて一層取り組んでいきたいと思っております。

1 ページ目の今のはアの項目で、次はイの項目ということで、具体的な実施事項としましては、県単位あるいは地区……地区というのは市町村のイメージで、あとはさらにもっと小さなエリア、何町とか、何丁目の工事といったようなそういった3段階の協議会という組織でいろいろ対策等を話しているのですが、必要なエリア設定については下期に向けて行って取り組んでいきたいと思っております。

次の2 ページ目ウの項目の安全対策の支援事業ということで、建設業労働災害防止協会に対して委託して安全確保支援事業を行っております、こちらで教育、訓練等を行っていただいています。課題としては真ん中あたりに書いてありますが、黄色でマーキングされていませんけれども、県外から来られる方が少なくなっており、改めて教育する者が少なくなっている、その分あまり件数が上がっていないところはございますけれども、引き続き必要な対策を行っていききたいと思っております。

次に、(2)の労働者の条件確保ということで、監督署等において監督指導を行うのが基本ですので、3年計画ということで建設あるいは運輸とか、あるいは沿岸部の水産加工といったような事業場を重点的に監督するという計画を立てて上期は実施しておりますし、下期についても引き続きその取り組みを続けていききたいと思っております。

次の3ページの(3)の震災関係の求人充足ということで、先ほど冒頭にもお話ししましたように、やはり沿岸部を中心に求人倍率がかなり上がっていて、求職者の確保ということが重要になっており、求人が多くなる一方、求職者につきましても、就職している人が今は増えておりますので、新しく働こうという人があまり多くないという状況が続いています。新しい求職者の掘り起こしということを今後考えていきたいと思っております。

また、3ページの下の方に書いてあります求人条件の緩和指導ということで、先ほども申しましたように、人に働いてもらうためには処遇改善ということが必要ですので、正社員化、あるいは賃金条件等の向上についての指導を引き続き行っていききたいと思っております。

次の4ページで、震災の影響を受けられた方への就職支援で、ニーズに合った職業訓練を展開しているところでございます。一部の訓練コースで計画ほどに集まっていない訓

練もありますが、訓練ニーズというのは時がたつにつれて少しずつ変わっていく部分があると思いますので、具体的なニーズの把握に努めて、適切な訓練を今後とも続けていきたいと思っているところでございます。

5ページの(5)の雇用機会創出への支援ということで、上期のところにも書いてありますように、事業復興型雇用創出事業が現在も行われていますが、黄色でマーキングしてありますように、これが今の計画だと本年度限りの計画になっておりますので、今この事業で働いている方を今後どうするのかということが課題になっておりますので、これは関係する県あるいは市町村と協力しながら今後の対策について考えていきたいと思っているところでございます。

○朝倉職業安定部長

引き続きまして、若者・女性・高年齢者・障害者等の就業実現です。6ページから説明させていただきます。職業安定部長の朝倉です。よろしくお願いいたします。

まず、6ページ、一番上のアなのですが、新卒者等の就業意識の醸成・就職支援の強化ということで、ハローワークでは高卒、大卒の学生、既卒者に対して専門の相談員、ジョブサポーターを配置いたしまして、いろいろ就職支援を行っているところでございます。

高校生の内定者については64.4%ということで、前年比を上回っております、ここには記載してございませんが、先週金曜日に出ました岩手県内の大卒の内定率につきましても58.1%ということで、前年比で1.1%の増となっております、調査方法は違いますが、全国ではマイナス1.9%となっておりますので、岩手では昨年に比べるといい数字が出ているのではないかと認識しているところでございます。ですが、課題としては、やはり大学生の活動期間が短縮したことにより、未就職卒業者が今後増えることも考えられますので、後半の就職支援を強化したいと思っております。

続きまして、職業意識形成支援の部分でございますが、平成27年3月新卒高校生は36.7%が県外へ就職しているところでございます。地元産業への理解を促進して、県内就職への意識喚起を行う必要があると認識しております。

また、労働関係法令の不知により生じる問題を未然に防止するために、社会に出る前の在学中から労働法制の知識付与を図る必要があるとも認識しております、今後の岩手を担う若者の県内就職を推進するために、今までは大学生ですとか、就職を目指す高校生中心に行っていた地元産業の理解ですとか、労働法制知識の付与ですが、進学を目指す高校生や中学生に対しても積極的に展開したいと思っております。

また、若者と中小企業とのマッチング強化の部分でございますが、先般の若者雇用促進法に基づく新たな認定制度、ユースエール制度が10月1日から開始されております。これは、有給休暇の取得率ですとか、超過勤務の時間数等、一定の基準を上回る中小企業に対して、国からの認定を受けることによってさまざまな恩恵を、助成金のアップですとか、得ることができるそういう制度でございますので、その周知もしっかり進めていきたいと思っております。

続きまして、若者の使い捨てが疑われる企業等への対策の強化について説明させていただきます。今、新聞等でいろいろ求人票の記載の内容ですとか、使い捨て、俗に言われるブラック企業が問題視されておりますが、ハローワークとしても基準監督署と連携しまして、そういうものですとか、求人票の記載等、今まで以上に求人者の確認、指導等を強力に推進していきたいと思っております。

続きまして、エの正社員実現プロジェクトによる正社員雇用の拡大でございます。背景といたしましては、先ほど会長からお話がありましたとおり、労働力人口が減少している状況でございます。企業の生産性の向上、一方で労働者の生活の安定のためにも、正社員就職数を上げていくことが重要だと思っております。

先ほど局長からも説明がありましたとおり、面接マッチング強化のために小規模の面接会を実施するとか、労働局と県が一体となり、県内の経済団体等に対して非正規労働者の正社員転換や待遇改善について国の助成金の利用促進等を行うキャンペーンを現在実施しております。今後そういう要請も行いたいと思っております。

続きまして、女性の活躍推進の部分、イの女性の就業実現のところでございます。子育て中の女性に対して、ハローワークにはマザーズコーナーを設置しております。そのマザーズコーナー、またはマザーズコーナーを設置していないハローワークにおいても、地方自治体と連携しながら求職者の掘り起こしを現在積極的に実施しています。今後子育てイベント等において、ハローワークのPRによる求職者の掘り起こしを積極的に進めていきたいと思っております。

続きまして、11ページ、高年齢者等の活躍促進部分でございます。年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働くことができる生涯現役社会の実現に向けた高年齢者の就労促進でございます。事業主の方々の努力により、希望者全員が65歳まで働ける企業割合が84.4%と全国1位となっております。ですが、まだ法律上義務のある高年齢者雇用確保措置の企業は100%でございませんで、約1.1%ですが、まだ未実施企業がございしますので、その早

期解消をする必要があり、個別指導等で未実施企業を解消していきたいと思っております。

13ページ、障害者等の雇用対策の推進、障害特性に応じた就労支援の推進でございます。障害者の就職件数、求職者、両方増えているのですが、その中で突出しているのが精神障害者の部分でございます。障害特性に応じた就職支援や職場定着に向けた支援の必要性が高まっているところでございます。ハローワークに配置している精神障害者のトータルサポーターとか、就職支援ナビゲーター等を積極的に活用して、引き続ききめ細やかなカウンセリングや職場定着のための訪問支援を今後とも実施していきたいと思っております。

最後に、15ページ、工の改正障害者雇用促進法の円滑な施行に向けた取組みの推進という部分でございます。改正障害者雇用促進法の中で差別禁止と合理的配慮指針が作成されるということで、説明会等でしっかり周知を図り、平成28年4月の円滑な施行に向けて引き続き取り組みたいと思っております。

○渡辺雇用均等室長

雇用均等室長の渡辺でございます。私からは、主に女性の活躍推進に係る行政の運営状況について説明させていただきます。

資料 1の8ページをご覧くださいと思います。アの男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進の関係ですけれども、均等法に基づく指導の状況につきましては、男女間に格差のある企業などを計画的に訪問し、上期は57社に対し、主にセクハラ対策の不備等で185件の行政指導を行っております。

課題と下期への対応としては、訪問企業の8割で行政指導を行っておりますので、引き続きセクハラ対策の徹底を指導するとともに、採用や配置等で男女間格差の見られる企業が多いことから、これらの差別的取扱いに対しましては是正指導を実施することとしております。

また、妊娠、出産等不利益取扱いの相談がコンスタントに均等室に寄せられております。関係機関のご協力を得まして、広報紙等によりましてマタニティハラスメント防止などの周知を行っているところでありますが、相談があった事業所に対しましては、今後とも行政指導を行うこととしております。

さらに、女性の活躍推進のための企業へのポジティブ・アクションの取組みを促進しております。事業主への支援として、均等・両立推進企業表彰を行っておりますが、均等部門におきまして、本審議会委員の企業で事務用品等卸売・小売業の平金商店さんが今年度女性の営業職・管理職の育成などで成果を上げているということで表彰を受けております。

なお、下期におきましては、女性活躍推進法が本年8月に成立していることから、説明会を開催するなど新法の周知を図り、301人以上の義務企業に対し、法が施行される来年4月までに女性の活躍を進めるための行動計画の策定や届け出等がなされるよう、文書等で個別に働きかけを行うこととしております。

10ページのウをご覧くださいと思います。続きまして、育児・介護休業法の指導状況でございますが、100人以下の企業を中心に計画的に訪問しており、上期は73社に対し、専業主婦等の場合、対象外とする配偶者要件を設けていたり、期間雇用者を対象外としているなどの制度不備で427件の助言・指導を実施しております。

課題及び下期への対応としては、訪問企業の多くで法に沿った規定整備となっていない事項が見受けられることから、引き続き中小企業を中心に制度是正の指導を行うとともに、啓発資料を作成し、非正規労働者や男性の育児休業の利用促進を図ることとしております。

なお、助言・指導を行った企業の是正・改善割合が上半期では70%弱であります。就業規則の見直し手続に時間を要していることによるもので、フォローを確実に行うことで年度末までに90%以上の是正・改善割合を目指してまいります。

続いて、11ページをご覧くださいと思います。次世代育成支援対策の推進のために、次世代法におきまして子育て支援のための行動計画の策定・届け出等が企業に求められております。次世代法では、101人以上の企業が義務となっておりますが、10月末現在、把握しております義務企業442社全てから届け出がなされている状況でございます。

なお、この行動計画の目標を達成するなど一定の要件を満たした企業は、子育てサポート企業として認定を受け、くるみんマークを利用することができます。10月までの今年度の認定件数は8件で、新たな企業として5社の認定を行っているところです。今年度から新たに設けられているプラチナくるみん認定は、まだ県内では出ておりませんが、引き続き男性の育児休業取得者がいる企業の把握を行い、くるみん取得のためのさらなる支援を行ってまいりたいと考えております。

続きまして、エのパートタイム労働対策の推進についてですが、パートタイム労働法につきましては、パート労働者の納得性を高め、正社員との均衡待遇を進めるため、本年4月に改正されております。専門のスタッフが1人減ったことなどにより、訪問件数が減少しておりますが、上期は54社に対し改正事項である雇用管理改善の措置内容の説明や労働条件の文書交付などで254件の助言・指導を実施しております。

課題及び下期への対応としては、訪問企業のほとんどで行政指導を実施しておりますの

で、パート労働者を多く雇用している事業所を優先的に訪問し、改正事項を中心に是正指導を行うこととしております。

最後に、19ページをご覧いただきたいと思います。イの均等法等に係る相談対応等の状況でございますが、均等室では、均等法と育児・介護休業法、パート法に係る相談を受け、紛争解決の援助を行っております。これら三法に係る相談件数は、上期で延べ375件と前年度より減少しておりますが、これは育児・介護休業法関係で事業主からの規定点検の相談が大きく減少したことによるものであります。

労働者からの相談としては、セクハラ関係が最も多くなっておりますが、妊娠を報告したら辞めるように言われたといった妊娠等不利益取扱いの相談が増加傾向にございます。このような相談に対し、労働局長による援助や調停制度などを運用しておりますが、上期は産休請求による不利益取扱い事案の調停申請が1件のみでございました。

課題及び下期の対応としては、紛争解決援助制度の利用が低調であることから、労働者向けの資料の作成、周知を行い、引き続き丁寧な相談対応とフォローに努めてまいります。

○田中労働基準部長

続きまして、労働基準部長の田中です。私からは、16ページ以降の3の安心して働くことのできる労働環境の整備の部分について説明させていただきます。

まず、(1)の労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり、いわゆる労働災害防止対策、安全衛生対策の部分になりますが、まず岩手県の労働災害は、先ほど局長からも話がありましたとおり、平成22年から26年まで5年間、増加している状況にあります。

こういった状況でありまして、本年度におきましては、労働災害を減少させるために、大きく3つの取組みをしております。1つが経営トップの意識改革の取組み、2番目として災害多発業種への取組み、3番目としまして全業種で多い災害、転倒災害とか交通労働災害への取組みといった3つの取組みを行っております。

まず、経営トップの意識改革の取組みにつきましては、各種会議とか会合等におきまして、局署の幹部による経営トップへの要請を実施しております。また、安全決意宣言の活動の普及促進にも努めていると状況です。

災害多発業種への取組みとしましては、災害が多発している製造業、建設業、道路貨物運送業、小売業、社会福祉施設、こういった業種の事業場に対する徹底した監督指導の実施を行っております。

続きまして、業種横断的な取組みであります転倒災害とか、交通労働災害への取組みに

なりますけれども、これにつきましては「STOP！転倒災害プロジェクト2015」と銘打った転倒災害防止対策の周知徹底に努めているとともに、7月の安全週間及びその準備期間、10月の衛生週間及びその準備期間における集中的な交通労働災害防止対策の周知徹底を行っている状況にあります。

このような取組みによりまして、平成27年の労働災害は、9月末現在で前年同期と比べて減少している状況にあります。転倒災害、交通労働災害につきましても減少しておりますし、災害多発業種につきましても、道路貨物運送事業は若干増えていますが、ほかの製造業、建設業、小売業、社会福祉施設については減少している状況にあります。

今後の課題としましては、道路貨物運送業とか、製造業のうちの食料品製造業、建設業のうちの建築工事業など、災害が増加している業種がありますので、増加している業種に対する監督指導等の徹底をしていく方向で進めております。

また、平成27年の下半期の安全衛生対策の推進としまして、上期に行った3つの取組みに加えまして、労働衛生関係の腰痛予防対策、化学物質対策、メンタルヘルス対策にも下半期は取り組んでいくという方向で進めております。

また、この平成27年の下半期の安全衛生対策の推進につきましては、9月9日付で災害防止団体等への文書要請も実施している状況です。

続きまして、(2)の過重労働解消等のための働き方・休み方の見直し等に向けた取組みです。まず実施状況としまして、監督署に届け出されます時間外労働・休日労働に関する協定届、いわゆる三六協定ですけれども、これらの情報をもとに自主点検、集団指導、監督指導等を実施しております。

また、労働時間の削減等に自主的に取り組もうとしている事業場に対しましては、働き方・休み方改善コンサルタントを派遣しまして、助言・指導を行っています。

さらに、労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進といった働き方改革については、県内の主要企業トップに対しまして要請を行っている状況です。

このような取組みを実施していますが、まだまだ過重労働に関する相談や情報は非常に多く、長時間労働を要因とする脳・心臓疾患、精神障害の労災請求も多い状況にあります。こういったことから、下期の対応としましては、引き続き徹底した監督指導等を実施するとともに、重大かつ悪質な事案等については司法処分等厳正に対処していきたいと思っております。

また、働き方改革につきましても、引き続き県と連携しまして、要請等の取組みを実施

していきたいと考えております。

(3)の最低賃金制度の適切な運営になりますが、まずアの最低賃金の改定です。岩手県の最低賃金、いわゆる県最賃は岩手県最低賃金審議会での審議を経まして695円に改定決定され、10月16日に発効しております。

また、これは下期の対応に書いてありますが、5つの業種に係る特定(産業別)最低賃金についても岩手県最低賃金審議会の審議を経まして、それぞれ改定決定されております。こちらについても、年内に発効されることになっております。

課題としましては、近年の監督結果を見ますと、最低賃金違反をしている事業場においては、最低賃金額を知らなかったというような理由が多いという状況が見られます。

そういったことから、下期の対応のところになりますけれども、改定された最低賃金額の周知徹底に努めるとともに、履行確保に向けた監督指導等を実施していくという方向で進めたいと思っております。

続いて、イの最低賃金の引き上げによる中小企業の支援の部分になりますけれども、近年最低賃金というのは従来の1円、2円というアップではなくて、10円、20円といった大幅な引き上げが続いている状況がありまして、中小企業においてはその対応に非常に苦労している状況があります。中小企業支援として設けられております業務改善助成金の利用促進について周知を現在も行っているのですけれども、今後も引き続きこの業務改善助成金の周知徹底に努めたいと思っております。

○吉越総務部長

総務部長の吉越でございます。日ごろから労働行政の推進に当たりまして、皆様の深いご理解とご協力を賜っておりますことにつきまして、感謝申し上げたいと思っております。

私からは、資料の18ページの個別労働関係紛争の解決の促進について説明させていただきます。

個別労働紛争の関係ですが、まずさまざまな労働相談に対しましては、岩手労働局の企画室、県内の労働基準監督署7カ所に総合労働相談コーナーを設けて、そこで対応しているというところでございます。

そこでお受けしました本年度上期の相談件数は、黄色いマーカーしてありますが、5,323件と、前年同期比で5.2%の増加となっております。そのうち民事上の個別労働紛争の相談件数は1,504件と対前年同期比で0.4%の増加となっております。この民事上の個別労働紛争における相談で最も多い相談内容は、いじめ・嫌がらせに関する相談で542件とい

う状況になっております。

このような民事上の個別労働紛争は、当事者間において自主的に解決するものですが、速やかな解決を促すための制度としまして、労働局長による助言・指導、あとあっせん委員によるあっせんがあります。

本年度上期の助言・指導の申し出件数は90件と対前年度比で42.9%の増加と、あっせんの実施件数は30件と対前年度比で15.4%の増加という状況でございます。

事案の内容としましては、助言・指導におきましては個別労働紛争の相談と同様にいじめ・嫌がらせが最も多くなっておりまして、あっせんにつきましては、いじめ・嫌がらせが解雇に次いで2番目に多くなっています。

なお、あっせんにつきましては、手続を終了した30件のうち、当事者両者があっせんの場に参加した件数、いわゆるあっせん成立件数は11件と、そのうち合意解決に至ったのが7件となっております。いずれも2カ月以内の処理で終了しているところでございます。

参考資料の 13に上期の労働紛争解決制度の施行状況を添付しておりますので、後ほどご覧いただければと思います。

この個別労働紛争関係の解決促進に関する課題としましては、今年度もいじめ・嫌がらせの相談が最も多いという状況になっておりまして、また同様に助言・指導及びあっせんでもいじめ・嫌がらせが多くなってきているところでございます。このいじめ・嫌がらせに係る事案は、相談内容が複雑となっております。対応する職員、または総合労働相談コーナーで相談対応している総合労働相談員が対応に苦慮していることが課題として挙げられるところでございます。

下期におきましては、引き続き適切な相談対応ができるように、担当する職員、総合労働相談員の能力向上をさらに図って、民事上の相談に対して親切丁寧な対応に心がけ、相談者のニーズに的確に対応するとともに、簡易・迅速・無料というこの制度の特徴が生かされるように、助言・指導、あっせんを適切かつ積極的に実施してまいりたいと考えています。

○大塚会長

ありがとうございました。ただいま平成27年度の主要重点施策、上期における実施状況、課題、そして下期への対応について事務局から説明を受けましたが、内容につきましてご質問、ご意見等ございましたらお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

○原委員

原と申しますけれども、16ページの(2)の過重労働解消等の取組みという部分でお話があったように、労働局長から連合岩手に過重労働の解消のキャンペーンに当たって長時間労働を抑制するという文書をいただきまして、連合岩手では執行委員会と地協事務局長会議を開催しまして、その中で連合岩手独自に宣言文書をつくり、構成組織並びに各地協の幹事会等で宣言文書を確認していただいて、連合岩手で今集約しているところでございます。

記載にあります、脳・心臓疾患及び精神障害にかかわる労災の請求が増えているということは確かなようでございますので、また先ほどもありましたようにこの辺も踏まえまして労働紛争になっていることもあるようでございます。ですので、先ほどもお話があったように、いろんな職場では三六協定があるわけでございますが、その三六協定の上限がどこにあって、どういう形になっているかという部分についても労使でしっかりと確認をしていただき、それを超えないようにしっかりと組合でも助言並びに指導をしながらしっかりと取り組んでいくことをさせていただいておりますので、報告という形でさせていただきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

○大塚会長

ただいま過重労働に関してのご発言ございましたけれども、局のほうから何か。

○久古谷労働局長

私どもの要請に対しましての活動、どうもありがとうございます。これは、労働生産性を高めていくことが恐らく過重労働の解消の一つの解決策だと思います。生産性を高めていくことにつきましては、それは労働者側だけではなくて、当然経営者側にもメリットがある話ですので、局としても可能な限りのご支援は今後とも継続して行っていきたいと思っております。

○大塚尚寛会長

よろしいでしょうか。そのほかご発言ございませんでしょうか。

はい、お願いします。

○平賀委員

ご質問ですが、8ページで、下期への対応ですので、まだ始まって間もないのかもしれませんが、非正規雇用労働者の正社員転換の促進ということで、正社員転換・待遇改善キャンペーンを実施しているとありますが、このキャンペーンの手応えみたいなものは何かありますでしょうか。

○朝倉職業安定部長

正社員転換・待遇改善キャンペーンは、記者発表を10月30日にさせていただきました。その中で岩手県の正社員転換・待遇改善本部を労働局と県を踏まえて設置させていただきまして、その中で10月から12月を正社員転換・待遇キャンペーンという形でやらせていただいております。

基本的には要請活動ですとか、ハローワークで正社員に特化した小さな面接会等を実施したり、法改正の内容で女性の活躍推進ですとか、雇用促進の関係のものを周知させていただいているところでございます。

要請につきましては、12月の中旬から下旬にかけて今後実施していくということで、使用者側の皆様にはお話は行っているところでございます。今後ではございますが、その面接会につきましては小規模の面接会をやるということで、事業所様からも大きな面接会を実施をすると、なかなか地元の大企業のところに行かれるのですけれども、ハローワークで1社、2社でやるとしっかり面接をさせていただけるということで、ありがたいという話も聞いております。今後とも労働者側、企業側にプラスになるような施策を引き続き実施していきたいと思っております。

○久古谷労働局長

職業安定部長から説明がありましたように、さまざまな活動は行っているのですが、何かをやって即改善されるということはなかなか難しいと思っております。やはり正社員としての就職機会を多くすることで、面接会を小まめに行う、あるいは事業所の見学会を行って、その会社がどういうことを行っているのかを理解してもらう。あるいは今まで非正社員だった求人を正社員求人に変えていただくとか、非正社員の方の処遇についてもなるべく待遇改善を図って充足率を上げていくというような、個別に事業所側をお願いするなどの地道な努力を続けていきたいと思っておりますし、またハローワーク紹介だけが全てではないのですが、冒頭の挨拶に申しましたように、正社員の求人倍率、まだ全国には届いておりませんが、地道に少しずつ上げているところでございますので、このあたりも今後とも伸ばしていくように頑張っていきたいと考えているところでございます。

○大塚会長

よろしいでしょうか。はい、どうぞ。

○千葉委員

千葉です。6ページの下期への対応というところで、若者の県内就職を推進するため、

地元産業理解に係る支援を積極的に展開するということをうたっておりますが、それには地元はどういう企業があるかというこの情報の出し方が大変重要だと思っています。

そこで、ハローワークの新規学卒者に対する求人の出し方、求人情報の出し方です。つまり解禁日ですけれども、来年こそは3月からにしていいただきたいというお願いでございます。大企業がよく利用するマイナビとかリクナビとか、そういった情報あるいは大学もそうなのですが、大学も来た求人は3月から情報を解禁しています。一方で県内の中小企業がハローワークに求人情報、求人票を出しても、それが解禁されるのは、今年でいくと8月ですので、そこに5カ月のタイムラグが生じます。そうしますと、スタート時点で県内の情報が学生に届かないということになりますので、学生は求人がないものとみなして就職活動を開始するということになりまして、それが県内ではなくて、県外の大企業、首都圏へ流出するということにもなりかねませんので、来年からの、またいろいろ就職のスケジュールの変更等があるかとは思いますが、そういう情報の出し方のスタートはやっぱり同じにしていいただくということは国を挙げてそれこそ取り組んでいただきたいというお願いであります。

○大塚会長

これは、以前からそういったご意見があるところですが、いかがでしょうか。

○朝倉職業安定部長

前回の審議会でもそのような意見をいただきまして、労働局といたしましても本省に対してこのような意見があると伝え、対応をお願いしたところですが、難しいという回答でした。ですが、3月に求人をもらったものを8月に解禁するということについて、本省としても問題意識を持っているということは聞いております。

28年度卒について今後どういう形になるかまだわからないのですが、ハローワーク求人の解禁については、本省指示がある前に本省に対して意見を言うことはできると思っております。

○大塚会長

はい。

○千葉委員

いろいろと事情があるのだと思いますけれども、全国一斉にやらなければならないと。ただ、困っているのは学生ですし、企業ですので、やっぱりそういうお客様、サービスの提供先のことをまず第一に考えていただきたいということと、あとは就職支援の関係の事

業は厚労省さんだけではなくて、それこそ大学を所管する文科省、それから経済産業省でもやっておりますが、そちらの情報は3月に解禁していますので、国で統一してやっていただかないと理解できないところがありますので、再度、強く国にお話しいただければと思います。

国に上げていただいているというご努力はいただいているというのはわかるのですが、こういう状態が長く続くと、特に本県のように中小企業はそういう情報や求人が学生に届かないという状態がいつまでも続いて不利になっていくことになりますので、早急に改善をお願いしたいと思います。

○大塚会長 ほかご意見ございますでしょうか。

はい、どうぞ。

○佐藤委員

佐藤でございます。いろいろ労働行政全般についてのご説明を受けたわけでございますけれども、私自身が普段から感じていることは、労働法制がちょこちょこ改正になる。良い方向に、あるいは悪い方向の部分もあるかもしれませんが、事業者にも周知徹底させていくということで、いろいろ労働局から講演とかチラシとか多数いただいてやっておりますのでございます。これは今労働局でもやっていると思うのですが、やはり一番効果のあるのはテレビの広報というか、局長さんが例えばテレビ出演されるとか、NHKさんと一体となってやるとか、民放さんも含めてラジオ放送も含めて経営者に知らせていく。労働者の方ももちろん知らなければならぬのですが、どうも経営者の対応が追いついていかないのが実態ではないのかと思いますので、これからも引き続きマスコミ等への出演の頻度を増やしていただければと思います。これは意見というか、要望も含めてでございます。

○久古谷労働局長

貴重な意見、ありがとうございます。何分限られた予算の中での周知・広報ということで、法律改正等あった場合は当然中央でも広報は行いますし、私どもでも説明会等も開催しております。説明会の中でも最近では労働者派遣法あるいは労働契約法、女性活躍推進法といった新しい法律、あるいは改正が同じような時期にある場合は、メインの説明はこれなのだけれども、ほかにもこういう改正がありますというようなチラシはその会場で配布するように、局の中の縦割りではなく、さまざまな情報は各説明会場でなるべく多く発信するように努力しておりますので、説明会自体が少ないというご批判はあるかとは思いますが、限られた予算の中で今後とも頑張るべくマスコミになるべく取り上げられるよう

な形での広報を展開していきたいと思っております。

○佐藤委員

よろしく願います。

○大塚会長

はい、どうぞ。

○八幡委員

労働者委員の八幡でございます。私からは、17ページ、まず1つは過重労働解消の関係でございます。先ほど原委員からもお話を申し上げましたが、これはいずれなくしていかなければならない。つまり病気になる人をなくしていかなければならないというのは大命題だと思っております。特にも冒頭の局長のご挨拶にもありましたとおり、岩手は長時間労働ということで、ワーストのほうに入っているわけでございますので、この悪循環を何とか断ち切る方策をしっかりと我々も含めて考えていかなければならないということで、働き方改革の取組みを進めておりますけれども、もう少し踏み込んだ、例えばシンポジウムを開催するなど、世の中に発信できるような、労使も含めてそういう企画を考えてもいいのではないかなというのが私の意見です。

特にも監督指導を強化していただくことは、本当に大事なことでございますが、労働局、労働基準監督署の人数も限られた中で業務を行っているということもお察し申し上げますから、その方々が今度過重労働になるということも、これも皮肉なことになりますので、そのようなことを含めて我々も全体で取り組んでいかなければならないと思っておりますので、先ほど言ったような企画が必要でないかなということを1点ご意見を申し上げておきたいと思っております。

もう一つは、17ページ下段の最賃の関係でございます。今年度も17円の引き上げということで、最賃が引き上げになりました。昨今の情勢を見ても、総理大臣からも3%程度ずつ毎年上げていく必要があるのではないかなという提言もなされていることを考えれば、我々に労働者側にとっては底上げという意味では非常に大事な部分であります。ただ、一方で経営者の方々の支払いの能力ということを考えてときに、なかなか折り合いがつかない部分だということが正直なところだと思います。そういった意味で、業務改善助成金という制度がありますが、助成件数が今回減少しているという理由も書いてありますけれども、使い勝手が悪くなっているのではないかなと思われまます。業務改善ということからすれば、自動車はわかりませんが、パソコンなどというのは当たり前の話であって、そこに

使えないということであれば、経営者の皆さんも使い勝手が悪い、せっかく業務を効率化していくということでこのような設備を入れるのに、そこに対象の制限が入るということであれば非常に使い勝手が悪い。一方で上げるけれども、一方で蛇口を閉めていると思わざるを得ないような状況なので、使い勝手のよさを少し考えていく必要があるのではないかという、2つ目はご意見でございます。

○田中労働基準部長

労働基準部長の田中です。まず、働き方改革についてですが、当然この関係につきましてでは過重労働の対策という意味合いもありますが、さらに法律違反ではない部分での労働時間の削減とか、年次有給休暇の取得促進といった部分もありますので、これについては当然のことながら私ども行政だけで進めていくというわけにはいかないもので、今後労使の方の意見も聞いて、いろいろな対策をとっていきたいと考えております。また、そういった機会もつくればと思っていますので、ご協力のほどよろしく願いいたします。

続きまして最低賃金の関係の業務改善助成金の関係ですが、確かに要件を絞り込んだところがあって、今年については非常に申請件数も減っている状況にあります。今、委員からも話がありましたパソコンの関係も、POSシステムとか専用的に使うものであればいいのだけれども、汎用的に使うものはだめだよという形になってしまっているところが実情ではあります。確かにそういうことで、使い勝手が悪くなってきている部分はあるかとは思いますが、ただこれについても中小企業を支援していく上の施策としてやっているものですから、これはどんどん使っていただく必要がありますので、今後今までどういったものでこういう助成金の申請がされているとか、そういった情報を広く出していくような形をとりまして、事業主の方にもぜひ広く利用していただけるように広報もしていきたいと思っております。

○久古谷労働局長

私から、若干の補足で、まずは過重労働に関しましては、監督というハードな対策からシンポジウム等のソフトな対策もというお話だと理解しておりますので、そういったソフト面での対応ということで、どのようなことが可能か、今後検討してまいりたいと思っております。

また、最賃につきましては、今、委員からご紹介がありましたように、中央でいろいろ議論が行われようとしているところでございます。具体的な企業に対する支援策についてもまだ検討中と聞いておりますので、中央で具体的な賃上げ要請に対する政策的な支援の

方法が決まり、またそれを踏まえて中央の最賃審議会で目安額が決まってくると思いますので、具体的な対応につきましては情報がある程度整理されたところで、また、最低賃金審議会の先生の方々への情報提供等を行って、当県における最賃決定がスムーズに行くように努力していきたいと思っております。

○大塚会長

ほかございますでしょうか。

○石川委員

労働側の石川と申します。先ほどと関連して、過重労働の関係でストレスチェック制度が新しく導入されまして、大企業は義務化、中小企業でも努力義務ということになっておりますが、今後それらの制度の利用といいますか、現状把握をしながらその予防に努めて、きちっと労使で話し合いが進められているかどうか、産業医の配置を含めて、労働局としてもチェックをいただき、また報告をいただきたいと思っております。

16ページの労災の増加が5年連続しており、私のところが所属している製造関係の労災事故が多いということで、徹底して原因を追求していますが、過重労働、長時間労働による注意不足、人手不足、経験不足による労災発生、それから教育訓練がなされていないとか、こういう原因が必ずあると思いますので、この辺のところをきちんと企業側に指導いただきたい。災害が発生した企業から、報告書が必ず来ていると思います。それに対しての再発防止、2回、3回起きている企業もあると思いますので、そこを徹底してチェックをしていただきたいと思っております。

それから、パトロール等が実施されているということで、人手の関係もあると思っておりますが、キャンペーンを張っている期間中は集中して指導いただきたいと思っております。労働災害は、食品の製造業などが多いということですが、多い事業場にターゲットを絞っていただきながら、きちっと見回りをしてチェックし、改善につなげていただきたいという意見です。よろしくお願いいたします。

○田中労働基準部長

労働災害につきましては、先ほど説明した計画的に監督指導を実施していくという部分もありますし、さらに今、委員からありましたように災害を発生させた事業場に対しても、労働者死傷病報告等で情報を受けて指導も行っておりますので、今後もそういった形を取りながら再発防止対策のほうを徹底していただくようお願いしていきたいと思っております。

ストレスチェックにつきましては、12月からいよいよ施行されることになっておりますので、こちらにも広報を含めて下半期、集中的にやっていきたいと考えております。

○大塚会長

それでは、時間の関係もありますので、最後の発言とさせていただきたいと思います。

○河合委員

岩手大学の河合です。6ページのところなのですが、若者の就業の実現というお話の中で、大学のほか高校、中学に対しての労働法制の啓蒙があるというお話があって、岩手大学でも労働局にお越しいただいてお話しいただいています、大変学生からは好評で、もっと早く聞きたかったという声は多く受けているところです。

そういう中で高校に関しては、こちらは上半期の実績値になっているのですが、大学のほうは7回が目標で実績5回なのですが、高校は8回のうちまだ1回ということなので、これはこれからということなのかもしれませんが、高校のほうはまだちょっと難しいというところがあるのでしょうかということが1つと、8ページの均等法絡みのところで言うと、セクハラに対する社会の意識は変わってきていると思っていたのですが、セクハラ対策の不備が多いという話があり、まだまだ遅れているのかなと感じますが、感触レベルで結構ですので、何かあればお応えをいただければと思います。

○渡辺雇用均等室長

セクハラ対策につきましては、均等法で事業主に雇用管理上の措置義務が課せられているのですが、セクハラの行為自体は、やってはいけないのだという認識は各企業、または労働者についても大分浸透してきていると思います。しかしながら、社内での相談体制の整備とか、プライバシー保護といったような部分での対応がまだまだ十分でないところが見受けられまして、そういった事業所に対し、行政指導を実施しているという状況でございます。

○朝倉職業安定部長

労働行政の周知の部分でお話しさせていただきます。

こちらの資料2の大学等へのセミナー・講義等、大学等については先ほど委員がおっしゃったように在学中の大学生についてやっているものでございまして、高校については内定者を中心にした労働法制のセミナーとしてやっておりますので、高校で1回という形になってございます。

これは労働局主催のものでございまして、6ページに書かせていただいた高校生、中学

生も対象にハローワークが主体になって、直接中学校、高校等に行って、県とも連携して積極的に展開することを考えてございまして、高校については複数回やっているのですが、実績値がございませんので、ここでは省略させていただきます。

○大塚尚寛会長

委員の皆様からたくさんのご発言いただきまして、ありがとうございました。

時間の都合で、一旦ここで議題の3は閉じさせていただきます、どうしても発言がおりの方は、議事全体が終わりましたところで、時間があればお受けしたいと思います。

たくさんのご意見あるいは要望などが出ました。岩手労働局として対応できること、なかなか局だけでは対応できないこともあろうかと思えますけれども、ご意見を最大限にお聴きいただいて対応いただければと思えますので、よろしく願いいたします。

(4) 岩手県電気機械器具製造業最低工賃の諮問について

○大塚会長

それでは、続きまして、議題の4、岩手県電気機械器具製造業最低工賃の諮問についてに入ります。

事務局から説明をお願いいたします。

○藤本賃金室長

賃金室長をしております藤本と申します。よろしく願いいたします。家内労働に関連する最低工賃につきましては、資料4に岩手県の最低工賃というものが載っておりますので、ご覧ください。岩手県の最低工賃につきましては、電気機械器具製造業と婦人・男子既製洋服製造業の業種に最低工賃が定められております。これら最低工賃につきましては、平成24年度の審議会におきまして、平成25年度から27年度の3年間を対象期間とする第11次最低工賃新設・改正計画を報告しているところでございます。

資料5が新設・改正計画及び実績となっておりますので、ご覧ください。この新設・改正計画に従いまして、平成25年度は岩手県電気機械器具製造業最低工賃の改正となっておりますが、平成25年度の第1回のこの審議会におきまして、同製造業に係る家内労働者数が、改正要否の目安基準としております300人を下回っていることから、改正諮問を見送り、平成27年度に電気機械器具製造業に関する最低工賃実態調査を実施し、その結果により最低工賃額の改定の要否を検討することとして了解を得ているところでございます。

平成26年度におきましては、岩手県婦人既製洋服製造業最低工賃及び岩手県男子既製洋服製造業最低工賃の統合について家内労働部会において審議していただき、岩手県婦人・男子既製洋服製造業最低工賃として新設いたしました。

今年度、当審議会で岩手県電気機械器具製造業最低工賃の改定について審議していただきますが、岩手県電気機械器具製造業に従事する家内労働者数につきましては、資料 6 として、今年度9月に調査を行いました実態調査の概要を取りまとめておりますので、ご覧ください。

この調査は、3の調査対象にありますとおり、岩手県内で電気機械器具製造業を営み、家内労働者に電気最低工賃が適用される業務を委託している事業所全数を対象としております。

6の主な結果をご覧ください。家内労働委託者数は23事業所、家内労働者数は307名となっております。また、最低工賃が設定されている9工程中、7工程において全ての委託事業場で最低工賃額より工賃単価が上回っております。これは、6ページのほうになります。詳細につきましては、後でご覧いただきたいと思っております。

このように、平成27年の調査結果を見ますと、工賃額改定要否の目安とする300人以上を満たしていること、また前回の改定額発効が平成23年4月27日であることから3年以上経過し、実際の単価が最低工賃額を上回っている実態があるということで、今般岩手県電気機械器具製造業最低工賃の改定を諮問するものでございます。

続きまして、岩手地方労働審議会最低工賃専門部会への付託についてでございます。資料 7をご覧ください。家内労働法関係規程を抜粋したものでございます。家内労働法第21条におきましては、「審議会は、最低工賃の決定又はその改定の決定について調査審議求められたときは、専門部会を置かなければならない」と定められており、地方労働審議会令第7条には、「家内労働法第21条第1項の規定により審議会に置かれる専門部会（以下「最低工賃専門部会」という。）に属すべき委員及び臨時委員は、会長が指名する」とあります。したがって、岩手県電気機械器具製造業最低工賃の改定につきまして、最低工賃専門部会における調査審議をお願いするものであります。

なお、答申につきましては、岩手地方労働審議会運営規程第11条に、「部会長が委員である部会又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が、部会長から会長に報告の上、岩手労働局長に対し、会長から最低工賃専門部会

の議決結果を答申していただくということになります。

説明は以上でございます。

○大塚会長

ありがとうございました。ただいま岩手県電気機械器具製造業最低工賃の改定（諮問）並びに岩手地方労働審議会最低工賃専門部会への付託について説明を受けましたけれども、内容につきましてご質問、ご意見等があればお伺いしたいと思います。いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

（委員から「なし」の声）

○大塚会長

それでは、ご質問がなければ、ただいまから岩手県電気機械器具製造業最低工賃の改定決定についての諮問を受けることといたしますけれども、初めに事務局から諮問文を朗読していただくことになります。

各委員に諮問文の写しを配付していただきたいと思います。

（事務局が諮問文を配付する）

○大塚会長

それでは、お手元に配付になったようですので、諮問文の朗読をお願いいたします。

○藤本賃金室長

それでは、諮問文を朗読させていただきます。

岩労発基1203第1号、平成27年12月3日、岩手地方労働審議会会長、大塚尚寛殿。岩手労働局長、久古谷敏行。岩手県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定について（諮問）。

家内労働法第10条の規定に基づき、岩手県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定について、貴会の調査審議をお願いする。

以上でございます。

○大塚会長

それでは、岩手労働局長から諮問をお受けしたいと思います。

（岩手労働局長が大塚会長の前に進み、諮問文を手渡す）

○大塚会長

それでは、ただいま岩手労働局長より諮問を受けましたので、次に進みたいと思います。

ただいま諮問を受けました岩手県電気機械器具製造業最低工賃の改定決定についての調査審議について、地方労働審議会令第7条の規定に基づき、最低工賃専門部会を設置し、

付託することを提案いたしますが、よろしいでしょうか。

(委員から「異議なし」の声)

○大塚会長

異議なしということですので、岩手県電気機械器具製造業最低工賃の改定決定についての調査審議について、最低工賃専門部会へ付託することいたします。

次に、専門部会設置に伴う専門部会の委員の指名についてですけれども、地方審議会令の規定によりまして会長が委員の指名を行うこととなっております。専門部会の委員の人数につきましては、岩手地方労働審議会運営規程によりまして、公労使とも3名と決まっております。

また、岩手地方労働審議会最低工賃専門部会運営規程によりまして、労使代表委員各3名のうち、少なくともそれぞれ1名については本審の委員から指名し、他の2名については臨時委員を指名することになります。公益委員につきましては、全員本審委員を指名することになります。

各側の本審委員につきましては、公益代表委員からは山田委員、内田委員、河合委員、労働者代表委員からは原委員、使用者代表委員からは永井委員の5名を指名いたします。

そして、労使代表の各2名の臨時委員につきましては、それぞれの代表からの推薦を待って後日指名したいと考えますが、委員の皆様のご意見を伺いたいと思います。よろしいでしょうか。

なお、山田委員、永井委員は本日欠席していらっしゃいますけれども、あらかじめご本人から皆様のご信任があれば構わない旨の内諾を得ておりますので、お知らせいたします。ここまでのところで何かご意見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「異議なし」の声)

○大塚会長

それでは、異議なしとのことで、指名いたしました各委員の方はよろしく願います。

最低工賃専門部会の部会長及び部会長代理職等の選出につきましては、後日開催されます専門部会の場でご選出いただくこととなりますので、よろしく願います。

なお、岩手地方労働審議会運営規程により、「最低工賃専門部会が議決したときは、当該議決をもって審議会の議決とする」とされておりますが、よろしいでしょうか。

(委員から「異議なし」の声)

○大塚会長

ありがとうございました。

以上のほかに、事務局から補足することがありましたら説明をお願いしたいと思います
が、ございますでしょうか。

○藤本賃金室長

最低工賃専門部会の開催について説明させていただきます。

最低工賃専門部会は、12月から2月までの間に月1回、合計3回開催し、最低工賃の改
正決定について審議をしていただき、来年3月に開催が予定されています本審議会におい
て審議結果を報告させていただく予定となります。

なお、日程につきましては、各委員のご都合を調整させていただきながら、後日各委員
に通知させていただく予定としております。

以上、よろしく願いいたします。

○大塚会長

ただいま今後の日程につきまして説明ございましたけれども、何かご質問等ございませ
うでしょうか。よろしいでしょうか。

(委員から「なし」の声)

○大塚会長

それでは、よろしく願いいたします。

(5) その他

平成27年度労働災害防止部会の開催報告について
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
について
二戸地域実践型地域雇用創造事業の中間報告について

○大塚会長

続きまして議題5、その他に移ります。

その他は、平成27年度労働災害防止部会の開催報告、それからハローワークのマッチン
グ機能に関する業務の評価・改善の取組及び二戸地域実践型地域雇用創造事業の中間報告
についての3件が用意されてございます。次第にも、と書いてございますけれど

も、それでは最初に の平成27年度労働災害防止部会の開催報告についてです。

労働災害防止部会の部会長は私大塚ですけれども、部会は平成27年7月1日に開催されました。詳細につきましては、事務局から説明していただくこととなります。よろしくお願いいたします。

○安倍健康安全課長

労働災害防止部会事務局の健康安全課長の安倍でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、私から平成27年度岩手地方労働審議会労働災害防止部会の開催結果についてご報告をいたします。資料は 8 でございます。

本年度の労働災害防止部会は、7月1日に宮古労働基準監督署において開催され、資料 8 の4番にありますように、同労働基準監督署管内の国道45号山田第2トンネル工事の現場を視察いたしました。

部会の議事は、1つは平成27年度の労働安全衛生行政の推進について、それからもう一つが次回の労働災害防止部会の開催について、この2点でございました。

議事1点目の平成27年度の労働安全衛生行政の推進については、事務局よりまず管内の平成26年、昨年までの労働災害発生状況、第12次労働災害防止計画の目標、沿岸管轄4署における建設業の労働災害発生状況についてご説明を行った上で、第1として東日本大震災復旧・復興工事における労働災害防止対策、第2として労働災害を減少させるための全業種共通の取組み及び労働災害を減少させるための重点業種についての説明を行いました。また、第3として、メンタルヘルス対策、産業保健対策等に関し、本年12月1日施行のストレスチェック制度について説明を行い、最後に本年の労働災害発生状況の速報値について説明を行わせていただいたところでございます。

この事務局からの説明に対しまして、各委員からは、「STOP! 転倒災害プロジェクト2015」の取組みについての質問、労働者及び死傷者の高年齢者の割合等に関する質問、現場における災害防止対策取組状況の確認の仕方についての質問、下請への指導・教育についての質問、高齢化が進んでいることから、労働環境の整備、新技術の導入、人手不足の補充などの取組みが重要であるとのご意見、高年齢者の健康と労働問題を勉強できる機会をつくってほしいとの要望が出されました。

これに対しまして、事務局より、リーフレットによる転倒災害防止対策の取組みなどについて回答を行わせていただいたところでございます。

次の議事 2 点目でございますが、議事 2 点目の次回の労働災害防止部会の開催につきましては、今後議題が発生した場合や委員からの開催要望などの特段の事由が生じない限り、来年度の全国安全週間中に労働災害防止部会を開催し、その際に事業場視察を行いたい旨事務局から提案をさせていただき、これに対して委員からは異議なく了承をいただいたところでございます。

報告は以上でございます。

○大塚会長

ありがとうございました。ただいまの労働災害防止部会開催報告につきまして、ご質問、ご意見等ございますでしょうか。

はい。

○平賀委員

平賀です。この災害防止部会の中でもちょっとご質問させていただきましたけれども、高年齢者の労働環境ということについて関心がありまして申し上げたのですが、今回の議事 3 にあります重点施策とも関係してきますが、高年齢者の雇用の促進の一方で、労働災害の中でも転倒とか、こういったあたりの傾向を調べていただいたら、やはり高齢者の労働災害の割合が増えている。全体が減ったとしても割合が増えていくことになりますので、これからの労働者の健康もそうですし、あるいは労働時間自体が高年齢者は今までの考え方と違うのではないかとか、多分いろんな要素が出てくるのではないかと思います。恐らく本省でも検討されているのかもしれませんが、岩手の場合はその傾向が特に強いと思いますので、ご検討をお願いしたいと思います。よろしくお願いします。

○大塚会長

はい、どうぞ。

○安倍健康安全課長

おっしゃるとおりでございますので、高年齢者の労働者も増えておりますし、それから労働災害も増えているということでございますので、高年齢者の健康の対策も含めて、労働災害防止対策、これをあらゆる機会に周知、啓発してまいりたいと、そのように思っております。

○大塚会長

よろしいでしょうか。ほかございますでしょうか。

(委員から「なし」の声)

○大塚会長

なければ、次の議題に進みます。

次は、 のハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組についてでございます。

事務局から説明をお願いします。

○朝倉職業安定部長

職業安定部長の朝倉でございます。よろしくお願ひいたします。

その前に1つ、先ほどの河合委員からの質問で補足させていただきます。ハローワークで上半期に実施した件数についてということですが、資料の6ページをご覧くださいでしょうか。職業意識形成支援ということで、一番左の上期における実施状況のところ、高校5件853名、中学1件123名、若年求職者1件28名と書いてあります。こちらがハローワークで実施している件数でしたので、訂正します。

では、議題に戻りまして、ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善についてを説明させていただきます。資料の9をご覧ください。日本再興戦略の中でハローワークのマッチング機能をしっかり強化して、国だけではなくて、地方自治体、民間と連携して労働市場のマッチング機能を増やすというところで、ハローワークもしっかりその全体のまとめ役としてマッチング機能をアップしていかなければいけないという中で、今までは組織の中でPDCAサイクルによって目標管理を実施していたのですが、その1ページの真ん中になりますが、業務の成果や目標達成状況を定期的に公表することになりました。評価結果に基づく全国的な業務改善等、しっかりPDCAを回していくという中で、このような取組みを実施したところでございます。

2ページをご覧ください。総合評価の構成といたしましては、全ハローワークで共通する評価、左側ですね。全所必須指標の主要指標、就職件数、求人充足数、雇用保険受給者の早期再就職件数、補助指標による評価、満足度調査、紹介成功率というものが全ハローワークで共通する評価指標となっております。ハローワークごと、その土地柄ですとか、重点で実施するものなどがございますので、ハローワークごとの重点的な取組みということで、例としまして障害者の就職件数ですとか、正社員求人数ですとか、生活保護の受給者等の就職者数等の項目を設けて、それをしっかり件数を見ていくという形になっております。

5ページをご覧ください。ハローワークの総合評価に係る目標値と書かれております。

資料の2のほうの数値にもございますけれども、主要指標の左側、緑の部分、就職件数、求人充足件数、雇用保険受給者の再就職件数というものについては、ハローワークごとに割り振りをしてございます。

所重点指標については、一番多いハローワークで、岩手県については7つ、一番少なくて3つというもので、それぞれ数字の入力がされているところがそのハローワークの所の重点指標という形になります。

次のページ、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主要指標の進捗状況というふうになっております。所の重点指標については、年間一括で評価をするということで、主要指標については毎月公表しておりまして、上半期の数字をこちらに書かせていただいております。全国的に求職者数が減っているという状況で、9月末現在で就職件数、充足件数は47.9%、48.2%と半分に若干達していないという状況になっているところでございますが、下半期に向けて、2月、3月に就職される方が多いというところもございまして、ハローワーク、労働局と一体となって就職件数を事業主の方々、求職者の方々のプラスになるような形で支援していきたいと思っております。

雇用保険受給者の早期再就職件数については、この表では1カ月おくれていまして8月内容となりますが、48.3%で、資料の2に戻っていただきまして、こちらの上から2つ目のハローワークのマッチング機能の強化というところを書いてございます雇用保険受給者の早期就職件数というものは3,678件で56.0%となっております、半分を大きく超えていますので、こちらはこのとおりいけば目標は達成できるという状況になっているところでございます。

以上で説明を終わらせていただきます。

○大塚会長

ありがとうございました。ただいまハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組みについて説明を受けましたけれども、内容につきましてご意見、ご質問等ございますでしょうか。よろしいでしょうか。

(委員から「なし」の声)

○大塚会長

それでは、次の二戸地域実践型地域雇用創造事業の中間報告について事務局から説明をお願いいたします。

○朝倉職業安定部長

引き続き、実践型地域雇用創造事業について説明をさせていただきます。資料10をご覧くださいいただけますでしょうか。

実践型地域雇用創造事業とは、雇用機会が不足している地域において、自発的な雇用創造を支援するもので、地域の協議会が提案した雇用対策に関する事業構想の中から、コンテスト方式により雇用創造効果が高いと認められるものを選抜いたしまして、その協議会に対し事業の実施を委託するものでございます。

本日は、岩手県内で唯一実施しております二戸市、一戸町、軽米町、九戸村の4市町村で構成する二戸地域の実践事業実施結果について中間報告をさせていただきます。

実施事業につきましては、資料12の中段右側をご覧ください。大きく雇用拡大メニュー、人材育成メニュー、就職促進メニュー、雇用創出実践メニューの4つのメニューにより構成されることになっておりまして、目標として計画策定段階で年度ごとにアウトプット指標とアウトカム指標というものが設定されております。

アウトプット指標と申しますのは、事業を利用した求職者や企業の数で活動実績に当たるものでありまして、アウトカム指標とは事業の実施により就職させることができた人数、つまり事業の成果に当たるものでございます。

それでは、それらのことを踏まえまして、二戸地域の実践型雇用創造事業の実施計画について説明をさせていただきます。アウトカムにつきましては、3年間で224名の就職者を目標としておりまして、そのうち常用雇用者は約7割の152名を目標としております。

資料の10に戻っていただけますでしょうか。今お話ししました目標のうち、26年度の計画と実績がこちらの資料10でございます。実施結果の詳細につきましては、資料11にありますので、後ほどご覧いただきたいと思っております。

資料10の1ページのアウトプット指標についてですが、事業主を対象に行われました雇用拡大メニューでは、セミナーや講座、講習が行われ、チラシの事前配布や事業所訪問による事業の説明、参加勧奨によりまして計画61社について61社の参加があり、ぴったり100%の達成率となっております。

求職者を対象に行われました人材育成メニューでは、雇用拡大メニューと同様にセミナーや講座、講習が行われまして、計画165名に対して、少し少ないのですが、111名が参加しております。こちらは、求職者が減っていることによるところも大きいと思われまして。

就職促進メニューでは、合同企業面接会が行われまして、計画40名に対して44名の求職者が参加いたしております。

平成26年度事業の成果につきましては、資料 10の2ページに挙げておりますが、26年度の雇用目標60人に対して雇用実績は77名と17名の増というふうになっております。個別の事業で見ると目標に達していないところもございますが、総じて一定の効果はあったと思われま

す。また、雇用実績を雇用形態別で見ますと、77人中42名が常用雇用者となっております、常用雇用者以外の創業者と合わせて7割という目標はクリアしているところでございます。

以上で平成26年度二戸地域実践型地域雇用創造事業の実施結果の説明を終わります。

27年度は、全体の中の中間年ということで、残り4カ月ほどですけれども、こちらも目標達成に向けて引き続き頑張りたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○大塚会長

ありがとうございました。二戸地域実践型地域雇用創造事業の中間報告、初年度、26年度のものについて説明を受けましたけれども、つきましてご意見、ご質問等ございますでしょうか。よろしいでしょうか。

(委員から「なし」の声)

○大塚会長

ありがとうございました。

それでは、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すが、先ほど議事の3については時間の関係で次の議事に進みましたが、あそこで言い足りなかった何か発言があればお受けしたいと思っておりますが、いかがでしょうか。特にございませんでしょうか。

(委員から「なし」の声)

○大塚会長

そのほか、最後に何かご発言されたいという方がございましたらお伺いしますが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

(委員から「なし」の声)

○大塚会長

それでは、委員の皆様からは特にないようですので、事務局から何かございますでしょうか。

○中村企画室長

長時間にわたるご審議、ありがとうございました。第2回の審議会は、3月の開催を予定しております。後日改めて日程調整のためのご連絡をいたしたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

○大塚会長

ありがとうございました。予定しておりました12時に無事終了することができました。ご協力ありがとうございました。そしてまた、たくさんご発言をいただきましてありがとうございました。

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、後日確認及び署名することとしておりますので、指名させていただきました平野委員、それから古玉委員、よろしく願いいたします。

4 閉 会

○大塚会長

それでは、本日の労働審議会は以上で終了いたします。どうもありがとうございました。