

平成29年度第2回宮城地方労働審議会

日 時 平成30年3月19日（月曜日）
午後1時00分～午後3時00分

場 所 仙台第四合同庁舎2階共用会議室

平成29年度第2回宮城地方労働審議会議事録

1 日 時

平成30年3月19日（月）午後1時00分～午後3時00分

2 場 所

仙台第四合同庁舎2階共用会議室（仙台市宮城野区鉄砲町1番地）

3 出 席 者

【委員】

公益代表 鴨池委員、高木委員、嵩委員、

労働者代表 阿部委員、伊藤（貢）委員、伊藤（利）委員、加島委員
今委員、富永委員

使用者代表 伊藤委員、今野（彩）委員、渡邊委員

【事務局】

北條局長、藤本総務部長、渡辺雇用環境・均等室長、竹本労働基準部長、田中職業安定部長、菅野総務調整官、山川総務課長、伊藤総務企画官、加茂労働保険徴収課長、荒井雇用環境改善・均等推進監理官、齋藤監督課長、大町貸金室長、鈴木健康安全課長、佐々木労災補償課長、齋藤職業安定課長、小幡職業対策課長、及川訓練室長、森需給調整事業課長

4 議 題

- （1）平成30年度労働行政運営方針（案）の概要
- （2）宮城県電気機械器具製造業最低工賃専門部会の報告について
- （3）その他

1. 開 会

○赤塚雇用環境・均等室長補佐 では、おそろいになりましたので、ただいまより平成29年度第2回宮城地方労働審議会を開催いたします。

今日は、お忙しい中、ご出席いただきましてどうもありがとうございます。

審議に入りますまで進行役を務めます事務局の赤塚です。よろしくお願いいたします。

2. 宮城労働局長挨拶

○赤塚雇用環境・均等室長補佐 初めに、宮城労働局長の北條よりご挨拶申し上げます。

○北條宮城労働局長 本日は、年度末のお忙しいところをご出席いただきまして、まことにありがとうございます。

また、労働行政につきましては、日ごろより格別のご支援を賜わっているところであり、この場をおかりして御礼を申し上げます。

私ども労働行政につきましては、労働行政運営方針をちょうどこの年度末に翌年度分を策定しております。全ての労働行政、監督署、ハローワークがこの方針に沿って来年度動いていくというわけでありますけれども、このたび私どものほうで事務方として来年度こうあるべきだという案をまとめてみました。この案について、本日、公労使からそれぞれのお立場でもう少しこうしたらいんじゃないかとか、こういうふうな観点でやったらいいのではないかなど、そういうようないろいろなご意見を賜わって、よりよいものにしていこうというのが今回の審議の趣旨であります。何とぞよろしくお願い申し上げます。

それから2点目ですけれども、最低賃金については、別途最低賃金審議会がございまして、10月1日から新たな額に改定をされておりますが、家内労働の工賃については、実はこの審議会のもとに専門部会というのがあって、そこで審議をいただきました。その審議についてもご報告、これが2点目の議題となります。

労働行政、いろいろな課題があります。その内容については、後ほど、担当のほうからご説明申し上げますけれども、私のほうから冒頭、概略的なポイントだけお話をしておきたいと思っております。

労働行政の最重要課題は、何といたっても「働き方改革」です。今年度は働き方改革を一生懸命頑張ってきたわけですけれども、来年度も引き続き、この働き方改革が最重要課題だと考えております。

働き方改革には幾つかテーマがありますが、長時間労働の是正、それから非正規労働の処遇改善、これが大きなテーマであります。この長時間労働の是正というのは、当然、労働基準監督署、監督官のほうで厳しく基準法を適用していく、長時間労働、過重労働の疑いがある事業所にどんどん厳しく入って指導監督していくという、これが基本でありますけれども、それだけでは済まないと思っております。事業者がいろいろな進める上での悩みだとか問題がありますので、そこのところに支援をしていくというソフトな支援部分というのは、これは当然必要でありますので、そちらのほうの対策も一生懸命やらなければいけない。来年度は、働き方改革の支援センターというものを、これは委

託事業でありますけれども、設置するということを考えております。それから、監督官のほうも、指導監督だけではなくて、助言指導という部分でチームをつくって、事業所の方にお話をしようということも進めておりますし、助成金についても拡充を図ると。このようにいろいろな形で支援を進めていくということを考えております。

2つ目の非正規労働の処遇改善のほうであります。これはちょうど今度の4月1日で、非正規労働の方の無期転換のルールが本格的に適用になるわけであります。今までもこれは一生懸命周知啓発を進めてまいりましたが、来年度も引き続きこれはやっていかないといけないというふうに思いますし、それから、同一労働同一賃金ガイドラインというのが、一昨年策定されております。これはまだ案のレベルでありますけれども、これがその働き方改革の法案が施行されると、法律上明定されて、法律上の告示事項ということになって進めていくということになります。これは、正社員と非正規の方の処遇の格差というものが、どういふものが不合理でどういふものが合理的なものの範囲だろうということについてのガイドラインであります。これについても周知しなければいけないなというふうに思っております。

そのほか、労災の撲滅について、13次防が来年度から動きますけれども、これについて頑張っていかなければいけないですし、労働者の方々のメンタルヘルスの対策についてもいろいろな問題が生じてきていますので、これは充実させないといけない。また、障害者の雇用率も2.2パーセントに上がっていますので頑張らなければいけないとか、それから、病気、がんなどの患者さんも働き続けられるための対策、これも頑張らなければいけない。いろいろな頑張らなければいけない対策が山積であります。いろいろな問題があるわけでありまして、それぞれについてご説明申し上げます。こここのころはこういうふうにとやたらいいんじゃないかということ、忌憚のないご意見を頂戴できればというふうに思います。

ということで、私のほうからはそういったお願いを込めましてご挨拶にかえさせていただきます。よろしくお願いいたします。

○赤塚雇用環境・均等室長補佐 続きまして、委員の出席状況を報告申し上げます。

本日で、公益代表の砂金委員、神原委員、藤本委員、それから使用者代表の及川委員、今野薫委員、佐藤委員がご欠席となっております。人数としましては、公益代表6名中3名、労働者代表6名中6名全員、使用者代表6名中3名、合計12名のご出席でございます。

委員の3分の2以上のご出席があり、また、公益・労働・使用者代表、各3分の1以上のご出席をいただいておりますので、地方労働審議会令第8条第1項の規定によりまして、本会議は有効に成立していることをご報告いたします。

配付資料ですけれども、始まる前にも少し申し上げましたが、次第の下にあります資料目次に沿った資料番号でそろえております。

それから、追加で申し上げますけれども、追加資料がございまして、こちらの資料もお手元に置かせていただきました。「労災保険二次健康診断等給付の請求手続」、こちらのほうも資料の1つになりますので加えていただきますようよろしくお願いいたします。

また、本日開催の審議会ですが、議事録を作成させていただきますけれども、審議会

令規程第6条によりまして原則公開と定められておりまして、ホームページに掲載を予定しておりますので、ご承知おき願います。

では、ここからの進行につきましては、労働審議会運営規程4条により、会長にお願いをしたいと思います。鴨池会長、よろしくお願いいたします。

○鴨池会長 東北福祉大学におります鴨池と申します。きょうの会議が円滑に進行できるように努力いたします。ご協力のほどよろしくお願いいたします。

それでは、初めに、議事録署名者の指名をいたしたいと思います。労働者側は伊藤貢委員、よろしくお願いいたします。使用者側は今野彩子委員、よろしくお願いいたします。

3. 議 題

(1) 平成30年度労働行政運営方針(案)の概要

○鴨池会長 それでは、議題に入らせていただきます。

議題(1)平成30年度労働行政運営方針(案)の概要につきまして、労働局からご説明をお願いいたします。

○渡辺雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の渡辺と申します。

私からは、平成30年度の行政運営方針のうち、雇用環境・均等室で特に力を入れて進めることとしております働き方改革の働きかけや、女性活躍推進に係る取り組み、総合労働行政機関としての機能の発揮などについて説明をさせていただきます。

着席をして説明をさせていただきます。

それでは、資料1-1、平成30年度労働行政運営方針(案)の概要により説明をさせていただきます。概略版のほうをごらんいただきたいと思います。1ページをごらんいただきたいと思います。

まず、働き方改革の推進に当たっては、局長の挨拶にありましたように、従来から労働局の最重点課題として積極的に取り組みを進めているところでありますが、来年度は特に非正規雇用の処遇改善に力を入れて業務を進めることとしております。

労働契約法に基づく無期転換ルールにつきましては、今年度9月から10月にかけてキャンペーンを展開するなど、あらゆる機会を捉え周知啓発を行うとともに、本日、資料1-4として添付させていただいており、緊急相談ダイヤルを設置し、相談などに対応をしているところでございます。

この4月からはいよいよ有期契約労働者からの無期労働契約への転換の申し込みが本格的に始まることから、無期転換ルールが円滑に運用されるよう、使用者に対し、法に沿った対応を強く促してまいります。

具体的には、無期転換ルールの適用を避けることを目的とした雇止めの疑いがある情報を把握した場合は、企業に対し啓発指導や必要な情報提供を行ってまいります。また、労働者などから相談があった場合には、労働局長の助言指導等を行うなど、個別紛争解決援助制度を適用して、労使間のトラブルの解決に努めてまいります。

続きまして、長時間労働の是正については、引き続き局幹部による主要企業の経営ト

ップへの訪問や専門のスタッフなどによる企業訪問を行い、単に残業時間の削減のためのさまざまな取り組みを進めるだけでなく、企業の生産性向上の取り組みを後押しする支援策として、助成金制度等の活用を含め、一歩踏み込んだ働きかけを行うこととしております。

また、宮城働き方改革推進等政労使協議会を開催し、県や仙台市、労使団体等と各種事業の実施に当たり、情報共有や連携を進めてまいります。特に、金融機関との連携により、中小企業等に対する各種助成金に係る活用提案の取り組みを進めることとしてまいります。さらには、来年度は働き方改革のワンストップサービス拠点として、働き方改革推進支援センターを各都道府県に設置することとしております。

資料1-5をごらんいただきたいと思います。

資料1-5でございます。このセンターにおきましては、この資料の下の図にありますように、非正規労働者の処遇改善や労働時間制度、賃金制度等の相談受付を行うとともに、専門家の個別訪問による労務管理、労働時間短縮や賃金引上げに向けた生産性向上に関するコンサルティングを行うこととしております。さらに、地域の商工会議所や商工会などとタイアップして、セミナーや出張相談を行います。

県内におきましては、労働局の委託を受け、宮城県社会保険労務士会がこの事業を実施することになっております。来年度は、このセンターを核として、特に中小企業や小規模事業者等を対象に、地域の働き方改革の推進のためのきめ細かい支援を行うこととしております。

なお、働き方改革につきましては、現在、働き方改革関係法案が国会で審議されております。法案が成立した場合には、局の各部室が一体となって改正法の説明会を開催するとともに、同一労働同一賃金のガイドラインの周知など、円滑な施行に向けた周知を徹底してまいります。

それでは、行政運営方針の概要にお戻りください。

2ページ、3の多様な働き手の参画と魅力ある雇用機会の創出について説明をいたします。

女性の活躍推進に係る取り組みについては、働き方改革の推進と一体的に進めてまいります。女性活躍推進法に基づき、女性の活躍を進めるための行動計画の策定・届出等が義務づけられている301人以上の企業における法の履行確保を図るとともに、企業訪問等により策定された行動計画の進捗状況を確認し、取り組みの進んでいない企業に対し、課題の改善に向けた助言などを行うことで、実効ある取り組みを進めてまいります。

また、努力義務である300人以下の中小企業の取り組みが進んでいないことから、助成金制度等を活用しながら、人手不足への対応策の一つとして、女性活躍の取り組みを進めるように促してまいります。

なお、今年度から均等法に係る企業訪問とあわせ、女性活躍推進法に基づく取り組み助言を行っております。また、2月末時点で把握している県内の義務企業228社のうち、現在1社から届出がなされていない状況にありますので、年度末までの届出を目指して助言をしているところであります。

このほか、各企業の女性の活躍状況に関する情報や行動計画の公表に当たっては、厚

労省で設けている女性の活躍推進企業データベースの活用を促すことにしております。このデータベースは、スマートフォン対応により利便性が向上しており、学生等の利用が増えている状況でございます。

次に、3ページの重点施策をごらんください。

1の総合労働行政機関としての機能の発揮について説明をさせていただきます。

労働局では、総合労働行政機関として、局内各部室と監督署、安定所を含め、一体的に相談対応や企業指導、各種説明会を実施し、関係機関などとの連携のもとに本日説明させていただく各種施策を展開してまいります。

特に、大規模な企業倒産や雇用調整等に対しましては、局や署所が連携を密にして情報収集を図り、不適切な解雇や雇止めの防止のための啓発指導、離職を余儀なくされた場合の賃金不払いや失業給付、再就職支援などに切れ目のない機動的な対応を図ってまいります。

次に、総合的なハラスメント対策の実施による働きやすい職場環境づくりを進めてまいります。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントの未然防止を図るため、一体的に周知啓発を行い、法で義務づけられているいわゆるマタハラやセクハラ対策については、積極的に行政指導を展開してまいります。また、県内7カ所に設置している総合労働相談コーナーにおいてワンストップで相談を受け付け、迅速で丁寧な相談対応を行ってまいります。

特に、パワハラに関する相談がここ数年、年間1,000件を超え、高どまりの状況にあることから、引き続き労働局長の助言指導やあっせんなど、紛争解決援助制度を積極的に運用していきます。

そのほか、あらゆる労働相談に対してもワンストップで対応し、あっせん等の利用を促すことで労使間のトラブル解決に努めてまいります。

このほか、計画的に事業所訪問などを行い、非正規労働者の均等・均衡待遇の確保を進めるため、パートタイム労働法に基づく正社員転換措置等の指導を行うとともに、男女の均等確保対策や両立支援対策を進めるため、均等法や育児介護休業法に基づく行政指導を積極的に実施してまいります。

私からの説明は以上でございます。

○竹本労働基準部長 労働基準部の竹本でございます。

私からも引き続き運営方針の概要を中心に説明させていただきます。

失礼して、座らせていただきます。

労働基準部及び監督署は、長時間労働の是正と過労死の防止対策、すなわち労働者の健康確保対策の推進を担当しております。長時間労働の是正につきましては、前回の審議会でもご報告いたしましたとおり、仙台市を中心とする経済圏に集中する過重労働に問題があると疑われる事業所の情報について、仙台労働基準監督署以外のほかの監督署の監督官を動員し、労働局の調整のもと、積極的に9月から監督指導を実施してまいりました。これは「宮城版カトク」と呼んでおります。

この結果、約2割増の実績を、昨年同期と比べて達成することができました。次年度もこういった動きを踏まえて、さらに監督指導体制を強化して、長時間労働の是正に努

めてまいりたいと考えております。

続きまして、中小企業に対するきめ細やかな指導支援の関係でございますが、資料1-9、1-10をご覧ください。1-9と1-10を閲覧いただければと思っております。

これは現行法なんですけど、やはり、労働時間の関係では「36協定」というのがようやく世間に認知された言葉になりましたが、これをもっと周知させて、適正に提出してもらおうということをもっとPRしていこうと考えております。

当然、今国会で予定されております労基法の改正が成立しました暁には、その周知にも努力してまいりますが、やはり、今、現行法が大事だということで、1-9と1-10を提出させていただきました。特に、1-10の36協定の適正な手続、これについて丁寧な指導をしていくことが重要と考えております。特に、過半数の要件、ここが問題でありますし、民主的な手続で労働時間を設定していただくということが何よりも重要でございますので、個々、周知に努力していくという所存でございます。

また、現行法での労働時間制度がわかりにくいとか、一体どうやって労働時間の是正をしたらいいのかという要望もたくさんございますので、先ほど局長からも紹介ございましたが、4月からは各労働基準監督署に労働時間の相談支援コーナーを設けて、さらに、相談支援チームも設けることによって、そのようなご質問に対応させていただきたいというふうに考えております。

あと、雇均室のほうで担当されている助成金もあります。時間外労働等改善助成金といった新しい助成金も、予算が通りましたら次年度から施行されますので、こういった助成金の活用促進や、先ほども雇均室長から話がありました働き方改革推進支援センターと監督署の連携についてもきちっとした対応を進めてまいりたいと考えております。

正直、監督署、労働基準監督官は、事業所からは余り歓迎されていない存在であるようにいろいろなところでお伺いします。「余り監督署に来てほしくないな」というような切実なご意見だと思いますが、働き方改革の推進のためには、監督署が司法権限を有するという点については、これは当然大事ですが、やはり行政指導ということも大事でございますので、こういった改善方法もちゃんと指導できる組織ということを来年度は重点的に考えまして、相談コーナー、相談支援チームを設けるとともに、やはり、働き方改革は労働局全体で取り組んでおりますので、雇均室の仕事と具体的に連携していくということが、中小企業、事業所に対するきめ細やかな指導支援の内容というふうに考えておりますし、そのように実行したいと考えております。

次に過労死等の防止対策等でございますが、これも前回の審議会のときにご報告しましたが、過労死防止法と「過労死等ゼロ」緊急対策に基づいて、各種啓蒙活動に努めてまいったところがございます。特に、昨年11月には啓発月間ということでキャンペーンを展開いたしましたし、集中的な監督指導、先ほどのカトクの話でございますが、これに加えて、過労死解消、過重労働解消のためのセミナーとか過労死防止対策推進シンポジウムを開催したところがございます。特に、シンポジウムは150名の方に出席を賜わりまして、東北希望の会の方や過労死遺族の方の実際の生の声を聞くことができたことは、私どもとしては貴重な機会でございますし、身の引き締まる思いでした。次年度もシンポジウムは開催される予定でございますので、先生方にもぜひ足を運んでいただければと思っております。

あと、労働者の健康確保対策につきましては、基本はここに書いてありますように健康診断の実施ということと、その事後措置の徹底、あと新しい事項として二次健康診断給付制度の利用勧奨ということをうたっております。

健康診断のほうは、平成20年以降、有所見者、肝機能であるとか血圧であるとかの数値の異常の方の割合が約5割を超えております。こういった有所見、平成28年の確定数字では56.2%に及ぶ方が何らかの所見があるというふうに捉えております。健康診断の実施率は93.5%、これは50人以上の事業所の数値でございますが、かなり高くなってはおりますが、中身、アフターフォローが大事だというふうに考えておりますので、この辺を少し指導強化していきたいということを考えております。

その中で、具体的な方策として、きょうお手元に資料を配付させていただきました「二次健康診断等給付の請求手続」という資料がございます。これは、実は今できた給付ではなくて、平成13年に今の過労死の認定基準が改正されたときと同時に、労災保険給付で初めて疾病の予防給付ということで生まれた制度でございます。制度ができてから約15年を経過しておりますが、この給付に着目して、これを普及させていくことにより、少なくとも脳・心臓疾患の予防にはつながるのではないかと考えております。

1ページを見ていただければと思うんですが、これは一次健康診断をした結果です。血圧、血中脂質、血糖、あと肥満度の測定のうち4つの項目に異常があると診断された場合に、無条件で二次健康診断等給付が、これは国の補償で受けられるということになります。事業主の方にはぜひこれを利用していただきたいと思っておりますし、労働組合の方々にも組合員の方にこの勧奨を行っていただければと思っております。

2ページを見ていただくと、かなり細かな健診ができて、例えば給付の内容では、エコー検査もできるということですね。負荷心電図もあるということで、人間ドックに匹敵するような脳・心臓疾患の予防に関しては、そういった健診の内容になっています。

ちなみに、この経費としては3万円は超えるというふうに聞いております。これが労災保険の加入事業所であれば労働保険で受けられますので、ぜひともこれを促進して、少なくとも脳・心臓疾患の予防にはつなげたいと思っております。

ちなみに、当局では約1,000名ぐらいの方が二次健康診断給付を毎年受けておられますが、同じ東北ブロックの青森だと2,000名近く受けておられますので、事業所の規模とか労働者数を考えれば、まだまだ潜在的に二次健康診断給付の受給者がいるのではないかと考えておまして、ここはさらに分析しなければいけないんですが、今の途中経過でいいますと、8,000人ぐらいはいるんじゃないかなというふうに予想をしております。これをもっともっと周知することによって、過労死の防止にはつながるのではないかと考え、次年度の運営方針の中には入れさせていただいております。

あとは、ストレスチェックも前回の審議会でご報告しましたが、本日現在だと、当局のストレスチェックの実施率、50人以上の事業場でございますが、88.7%になっております。

これも、実施するだけでは不十分ですので、やはり中身、事後措置が大事だということです。集団分析をしていただくということ、この取組を行う企業の割合を高めること

を内部的には目標に掲げたいと思っておりますし、やはり、体調の悪い方を個別指導とか治療のほうにつなげていくということが重要です。あと、職場復帰プログラムの関係も促進していかなければいけないし、要は中身が大事だということで、単に実施率を上げることではなくて、実施率としては100%を目指しながら、中身をきちっとした指導につなげていくということを来年度は頑張っていきたいというふうに考えております。

それから、またこの資料、「運営方針の概要」に戻っていただきまして、仕事と治療の両立のほうは、これも前回ちょっとご説明しましたが、ハローワークの方では数年前から求職者の方の支援ということでは実施されておりました。本年度、これを求職者以外の対象者、労働者全体に広げるということで、「宮城県地域両立支援推進チーム」を9月末に結成いたしまして、12月には就労支援セミナーも実施することができました。あと、本日資料につけておりますが、リーフレットですね。資料1-11、12、13です。11のほうは劇画で仕事と治療の両立という施策のPRということで、初芝電器会長の島耕作さんの企業文化を創るというような強い決意のあらわれのポスターの縮小版でございます。

あとは、これは全国版でございますが、当局版として働く方用の資料、それと事業所向けの資料として、宮城県の中のこういった支援を行う機関のご案内ということを独自に作らせていただきましたので、これを使った周知を今からもっともっていききたいというふうに考えております。

これは具体的に労働局全体として取り組んだいい例だと、手前みそですが、考えておりました、こういった具体的な連携を働き方改革全般でやっていきたいというのが私どもの来年度の方針でございます。

それから、次の関係では5ページですね。こちらの5ページをちょっと開けていただきまして、5ページで労働条件の確保・改善というふうに書いております。これは、さっき働き方改革で長時間労働の是正を主眼にやるというふうに申しましたが、実は監督としてはもっといろいろな監督指導をやっておりまして、ここに書いておりますように、申告事案の早期解決、賃金不払いとか、そういった監督指導も年間400、500ぐらいございまして、法定労働条件の確保に努めていくということでございまして、あと外国人の労働者・技能実習生、あと長時間の業態として一番問題となる自動車運転者の労働条件の確保とかにも引き続き努めていくし、最後に悪質な事案については、やはり司法処分をやっていくというような心構えをしております。

次の12番の最低賃金のほうに移らせていただきます。最低賃金のほうは、地域最賃、24円の大幅な引き上げで772円となりました。次年度も審議会の運営に事務局として鋭意努めてまいります。事務局としては、政府目標である年3%UPもろもろのいろいろな方針が出ておりまして、それをご理解いただきまして、議論の結果、広報しやすい数値になればいいなというふうに願っております。

あと、周知につきましては、やはり努力して、ことしは地下鉄にステッカーを貼ったりしたり、封筒に「772円」を書いたりして、いろいろ努力してまいりました。その結果というか、周知にご協力していただきました皆様方のおかげもありまして、最賃の履行のための監督をした結果、1月から現在のところ230件ほど監督しましたが、違反率が12.2%と、昨年と比べると2.5ポイントぐらい下がっております。この調

子で最賃監督をして、限りなくゼロに近い数値になればいいというふうに願っております。

あと中小企業の支援につきましては、繰り返しになりますが、今度、支援センターができますので、そこと連携しながら各助成金の周知について、基準部としても労働局全体の一員として取り組んでいきたいというふうに考えております。

最後の2番目の労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりに関して、少し13次防の話をしますと、前回審議会では、平成29年が5カ年計画を目標として取り組んでいる第12次労働災害防止推進計画最終年ということを申し上げました。労働局で策定しました、略して12次防の目標は、平成29年までに平成24年に比較して死傷者数で20%減少、死亡者数で1名以上減少ということが目標でございました。死亡災害については、平成29年の速報値でございますが、14名でした。平成24年が17名でしたので、3名減で、この点については目標を達成しております。

しかし、死傷者数については、現在2,339名という数が速報値として上がっておりまして、平成24年と比べると284名減となっておりますが、減少率でいくと11%ということで、20%には及ばなかったというふうな結果になっております。

この結果、さらに分析しまして、13次防をこれから、今案をつくっております、でき次第、公開したいと思っておりますので、引き続き労働災害防止には皆様方のご協力をよろしくお願いしたいと思っております。

製造業対策、貨物運送事業対策等も、13次防にも入れ込むような予定であることをここに書かせていただいております。特に、建設業については目標を実は達成はしております。建設業だけ唯一というか、最大の割合で減っているんですが、やはり、東日本大震災に係る復旧復興工事というのが当局の、当県の特徴でございます。かなり工事は小さくなってきておりますが、まだまだ三陸沿岸部はこれからも工事があるということで、そこを重点とした災害防止、建設業の災害防止対策を進めていくということをしておりますし、あとちょっと石綿のところに書いてあるんですが、受動喫煙防止対策というのが、今でもやっておるんですが、助成金が実は3倍になりまして、多分、東京オリンピック対策ではないかなと思っておりますが、これについてさらに当局としての受動喫煙防止対策、これは助成金が出ますので、分煙を進めていくということで考えております。

最後に、労災保険の関係でございますが、労災保険はそもそも一旦申請になれば給付を迅速に行うということで、引き続き迅速適正な処理に努めていきます。

ただ、ご関心の高い脳・心臓疾患と精神障害につきましては、平成29年2月現在だと、精神事案で40件、脳・心事案としては15件の請求がございます。やはり、これを迅速に適正にやるためには次年度どうするかということで、ちょっと線が入っておりますが、安全衛生担当部署と監督部署が連携して調査協力しながら組織的対応を図って、さらに早期な認定に至るように努めていきたいという方針でございます。

あと、脳・心と精神の中身を見てもみますと、特に精神ですね。やはり、いじめ・嫌がらせの関係の案件がございます。いろいろ調査していくと、ご本人、会社のコミュニケーションがうまくいっていないとか、ご本人が過度に反応しているというような中身になっております。これは、私どもいろいろな機会の説明しておるんですが、やはり、

労災請求自体がないように、事業所のほうでしっかりとしたストレス対策と健康確保対策をやってほしいというようなお願いをしておりますし、その心は、やはり働き方改革でございますので、生産性の向上が一番だということですが、脳・心臓疾患の請求があると、やはり、かなりのご協力をいただいて調査をしなければいけない状況になります。特に、いじめ・嫌がらせですと、関係者の聞き取りだけでも相当数に及ぶということがございますので、そういった意味でも、よりよいメンタルヘルス対策、健康確保対策をしてくださいますというようなお願いをしておりますのでございます。

あと診療費の関係、第三者行為、ここに記載のとおりでございます。

以上でございます。

○鴨池会長 ありがとうございます。

○田中職業安定部長 続きまして、職業安定部の田中でございます。どうぞよろしくお願ひします。

私も、資料1-1「平成30年度労働行政運営方針の概要(案)」の中の、特に最重点施策を中心に説明をさせていただきます。

失礼して座らせていただきます。

ページをお開きいただきまして、1ページでございます。1ページの下の方の2ですね。2の転職・再就職の支援、人材養成・確保について説明申し上げます。

1つ目の丸であります。人手不足分野等における人材確保等の総合的な推進という部分でございますけれども、平成30年1月、直近の有効求人倍率でありますけれども、1.67倍と過去最高を更新しているという状況でございます。雇用情勢は改善が進んでいるということですが、一方では建設業とか介護分野を初めさまざまな分野で労働力不足、人手不足が顕在化しているという状況でございます。また、今後については、少子高齢化が進展していくということございまして、労働力不足が生じるということが見込まれているところでございます。

このような中、人材確保等のためには、それぞれの職場の魅力を高めまして人を誘導するとともに、個々の能力を高める対策を促進することが必要であると考えております。

丸の2は、人手不足対策につきましては、昨年4月であります。ハローワーク仙台に人材確保対策コーナーというものを設置しました。それから、ハローワーク仙台以外のハローワークにおきましても、地域の実情に応じて人手不足が顕著な福祉、建設、警備・運輸分野を中心としまして、担当者制によりまして職業相談や就職面接会とか職場見学会、こういったものを開催いたしているところでございます。

それから、同じく平成30年1月の職種別の有効求人倍率を見ますと、事務職では0.4倍台と人余りの状況である一方で、介護・福祉関連では4倍台、保育では3倍台、建設分野では5倍台と、人手不足の状況で職種別のミスマッチが生じておりまして、求職者数が減少している中で、ハローワークにおきまして求職者に対しましてはアンケートを実施したり、講習会を通じました集団指導等におきまして、介護など人手不足職種に興味がないかどうかの把握、確認や、業界の周知等によりまして、人手不足分野への興味喚起を行い、人手不足分野への誘導といったところに努めてまいりたいと考えているところでございます。

それから、資料1-16をごらんいただきたいのですが、「人材確保にお悩みの事業

主の皆さまへ」といった1枚ものの資料でございます。真ん中あたりですね。人材確保に「効く」事例集というのがありまして、右下にその事例集の表紙だけを印刷してございます。結構これは分厚いものでありまして、50ページから成っているような事例集であります。こういったものを活用いただいて、企業に対しまして、魅力ある職場づくりに向けた取り組み、支援メニューの提供を行っているところでございます。

それから、人手不足を解消するためには、事業主等による雇用管理改善等の取り組みを通じまして、魅力ある職場づくりを創出して、現在就業していらっしゃる従業員の職場定着等を高めることが必要ということでございます。

資料の1-22、23をごらんいただいてよろしいでしょうか。

助成金の関係でございます。

「人材確保等支援助成金（仮称）」と書いてございますけれども、こういった助成金、来年度はご活用をいただきまして、事業主さんの雇用管理の改善、それから生産性向上の取り組みによる助成を通じまして職場定着の促進を図ってまいりたいと考えております。

まず、この2枚の資料の1-22のほうです。「人材確保等支援助成金（仮称）」とございます。

来年度から、こんな名前になるということでございまして、企業の人材確保のために雇用環境を改善しまして人材の定着を図るという観点から、この資料の左側にございます「職場定着支援助成金」というのが今年度ございまして、こういった助成金で企業の支援を行ってまいりましたのですが、来年度から、右側にあります「人材確保等支援助成金（仮称）」とありますけれども、まだこれは予算成立していないので（仮称）となっているわけですが、介護福祉、保育、建設分野等におけます助成金の整理統合を行って、この助成金を新設するというところでございます。それから「人事評価改善等助成金」、それから「建設労働者確保育成助成金」の一部を統合して、この助成金を新たにつくるということでございます。

それから、続きまして資料1-23のほうをごらんいただきたいんですが、これは先ほどの資料1-22の下のほうに書いてある、下から2つ目のところの枠の中に書いてありますが、「設備改善等支援コース」というものが新たにできるということでございます。仕組みとしましては、事業主が事業所内の生産性の向上によりまして雇用管理の改善を図ることを目的とした設備投資を行う場合ですね。この表題の下の囲みの中にあります。1行目の真ん中あたりから書いてありますが、事業主がICT化、自動化装置等ハード面の整備を行って、生産性の向上を図り、雇用管理を改善した場合に助成する制度ということでございます。

真ん中のあたりに流れ図がございます。1年ごとに目標を達成しているかどうかを確認しまして、それが達成されていれば助成金の支給がなされていくといったスキームになっているということでございます。

それから、資料1-1のほうに戻っていただきたいんですが、1ページ目の2の2つ目の丸のところでございます。職業訓練の関連でございます。職業訓練につきましては、求人ニーズに即した訓練コースを設定しまして、人手不足分野の人材確保に加えまして、非正規労働者や女性等の就労、就職につなげたいと考えているところでございます。

それから、一番下、3つ目の丸でございます。人材開発関係業務の推進ということでございます。「人材開発支援助成金」とか「キャリアアップ助成金」といった助成金がございます。そういったものを活用してこういった取り組みをやっていくということでございますけれども、資料1-21をごらんいただいてよろしいでしょうか。キャリアアップ助成金のリーフレットでございます。

有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換をした場合などに支給をされるものということでありまして、拡充される部分もあるということでございます。

こういったリーフレット、私ども事業所訪問の際や会議等の機会を捉えまして周知を行って、労働者の4割を占める非正規労働者の企業内でのキャリアアップの促進を図ってまいりたいということでございます。

続いて、資料1-1の2ページでございます。

上のほう、3でございます。多様な働き手の参画と魅力ある雇用機会の創出の部分の上から2つ目の丸でございます。

先ほど、労働基準部長からも「宮城県地域両立支援推進チーム」について説明がございました。ハローワークの説明も若干ございましたけれども、下から2行目あたりにございます。がん等の長期にわたる治療等が必要な疾患を持つ求職者の方に対する支援については、ハローワーク仙台に窓口を設置しまして、がん治療連携拠点病院等との連携によりまして就職の支援を行っているということでございます。

がんや糖尿病など、長期にわたる治療等が必要な方については増加傾向にあります。特に、国民の2人に1人が罹患をして、そのうち3割が働く世代と言われているんですが、ございますけれども、治療・検査技術の発展によりまして、罹患5年後の生存率は6割を超えておりまして、治る病気、長くつき合っていく病気となっておりますが、一方で、がんになって通院治療のための時間確保の困難さや治療の副作用、体力低下などによりまして、やむなく仕事をやめる方もいらっしゃるという状況でございます。

こんな中で、がんの治療と仕事の両立に注目が集まっておりまして、企業も勤務時間の長短や時間帯の確保の選択の幅など、がんの治療の方の働き方の選択肢に配慮して治療と仕事の両立を可能にする職場環境や制度の整備を行うことが求められておりますので、先ほどの両立支援推進チームと連携しまして、ハローワークとしましても、それを支えてまいりたいというところでございます。

がん診療拠点病院との連携につきましては、資料1-18をごらんいただいてよろしいでしょうか。「がん・糖尿病等で療養を継続しながら働きたい方へ」というリーフレットでございます。ハローワーク仙台におきましては、こちらのリーフレットにもございますように、宮城県立がんセンターと東北大学病院で出張相談の実施をしているところでございます。

続きまして、資料1-1の2ページ目の下の方でございます。

4の障害者等の活躍促進というところでございます。

平成30年4月、来月からになります。精神障害者の雇用義務というところが新たに課されるというところ、それから、障害者の雇用率が現行2.0%が2.2%に引き上げられるということでございます。障害者の雇用率の改善を図るとともに障害者の雇用、とりわけ精神障害者、発達障害者の就労支援を一層促進することが必要であると考

えているところでございます。

具体的には、障害者を一人も雇っていない「障害者雇用ゼロ企業」に対しまして、ハローワーク、自治体のほか、関係機関による障害者雇用推進チームを結成しまして支援を行いますほか、資料1-19をごらんいただきたいのですが、資料19は「みやぎ障害者雇用改善推進計画」でございまして、労働局、ハローワーク、それから宮城県、高齢・障害・求職者雇用支援機構宮城支部と連携をいたしまして、障害者雇用率改善に向けました各種の取り組みを行っているところでございまして、これをさらに進めていくというところでございます。

それから、精神障害・発達障害のある方の支援でありますけれども、これらの方の雇用については年々増加をしているというところでございまして、これらの方々が安定して働き続けるためのポイントにつきましては、職場において同僚や上司の方々がその人の障害特性をご理解いただいて、ともに働く上での配慮をしていただくということが必要でございまして。

資料1-20をごらんいただいてよろしいでしょうか。「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を開催しているというリーフレットでございまして、この講座につきましては、今年度後半から展開をしているものでございまして、今年度トータル4回実施をして、280名ほどの方にこの講座にご参加をいただいたということでございまして。来年度は、この講座、大幅に拡充して実施をしてまいりたいという予定になっております。

以上が、最重点施策についてでございまして。

次に、重点施策につきまして4点ほどご説明を申し上げます。

まず、3ページでございまして。

一番下、4の正社員就職の促進についてでございまして。

求職者のニーズを踏まえて、良質な正社員求人を確保しまして、正社員求人を対象とした面接会や事業所見学会を開催するほか、非正規での就職を初めから希望する方とか、正社員就職をあきらめてしまっている方あるいは迷っている方々に対しましては、正社員のメリットを説明いたしまして、正社員就職の促進を図ってまいりたいと考えているところでございまして。

それから、4ページの一番上、5ですね。高年齢者の雇用対策の推進でございまして。

宮城局におけます65歳までの高年齢者の雇用環境の整備につきましては、着実に講じられているところでございまして、これを確保措置の内訳で見ると、継続雇用制度の割合が約8割ということでございます。この雇用確保措置の内訳を見ますと、継続雇用制度の割合8割と今申し上げたところでありますが、助成金の活用を通じてこれを促進していきまして、65歳を超えた継続雇用の延長、65歳以上への定年の引き上げというものを図ってまいりたいと考えております。

ちなみに、助成金については、65歳超雇用推進助成金といったものの活用をしていきたいというところでございまして。

また、人手不足対策の面でも、今後、冒頭に申し上げましたが、若年労働力人口が構造的に減少していくということは不可避でありまして、若年者、学卒雇用を推進し過ぎれば、人材確保は立ち行かなくなりますので、こんな中で、給源としてボリュームゾーンは女性に加えて中高年齢層でありますので、その活用を図っていく必要があると考え

ているところでございます。このため、高年齢者ニーズに沿った求人を確保する、例えば労働時間が短いところであるとか、週3日労働であるとか、そういった求人を確保して、担当制による就職支援を行ってまいりたいと考えているところでございます。

それから、4ページの上から2つ目、外国人の関係でございます。特に資料は用意しておりませんが、宮城県内で就労する外国人労働者の数であります。昨年10月末現在で9,300人を超えているという状況でございます。過去最高を更新しているところでございます。雇用される事業所も増加しているところでございまして、在留資格別で見ますと資格外活動、これは留学生のアルバイトであります。このあたりが特に多く、また、技能実習生も多く、それぞれ3割程度を占めているという状況でございます。

事業主の方につきましては、外国人雇用管理指針の各事項を守ることが求められておりますが、特に留学生アルバイトについては、アルバイトということで、労働者としてきちんとした雇用管理がなされていない面も見受けられるというところもありますので、今後、ハローワークによる雇用管理指導で、仮に労働関係法令違反などがありましたならば、ハローワークと監督署が連携しまして、必要な対応を適切に図ってまいりたいと考えているところでございます。

また、技能実習制度につきましても、ハローワークによる雇用管理指導の中で、外国人雇用管理指針の遵守について徹底を図ってまいりたいと考えているところでございます。

次に、5ページ目です。一番上のところ、民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進というところでございます。

労働者派遣法ですね。こちらは平成27年に改正がされてございまして、その改正に係る周知を図るために対象者別に説明会やセミナーを開催しているところでございまして、また、訪問によって法令を遵守するよう求めるような指導等々を行っているところでございます。また、派遣事業者や派遣先などを定期的に訪問しまして、派遣事業が適正に運営されるよう計画的に指導監督を行っているところでございます。

それから、派遣法の施行から今年の10月で3年目を迎えるということでございまして。許可制に一本化された特定労働者派遣事業者の経過措置期間が終了するというところもありますので、引き続き派遣事業を行う事業所が確実に認可事業所へ移行するよう積極的に働きかけるとともに、多くの派遣先が派遣移行期間である3年目を迎えるということにもなりますので、派遣労働者の雇用安定措置が適切に適正に行われるよう、指導監督を徹底してまいりたいと考えております。

また、指導監督により不適切な状況が確認された場合は、適正指導など行政指導を行うとともに、悪質な違反については、行政指導も含め、厳正に対処してまいりたいと考えているところでございます。

私からは以上でございます。

○鴨池会長 ありがとうございます。

ただいま雇用環境・均等室長、労働基準部長、職業安定部長から詳細な説明をいただきました。

ただいまのご説明に対しまして、ご質問、ご意見等はございませんでしょうか。

どうぞ。

○高木委員 最初のところの概略のところの3ページ目に、総合労働行政機関としての機能の発揮とある、丸の2つ目のところにある総合的ハラスメント対策とありますけれども、総合的・一体的対策って、具体的に何を指しているんですか。ちょっとご説明いただければ。

○渡辺雇用環境・均等室長 ハラスメント対策につきましては、労働局では従来、パワーハラスメントにおいては総務部で、セクシュアルハラスメントとか妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントにつきましては、前の均等室で対応を行っていたんですけれども、2年前に組織改編を行いまして、私ども雇用環境・均等室でそのハラスメントについて全て一緒に対応することになっております。

ですから、パワハラ対策と、それからセクシュアルハラスメント対策、それからいわゆるマタハラ対策について、私ども雇用環境・均等室におきまして、同時に一緒に対応を取るというふうなことで施策を進めるというふうなことになっております。

○高木委員 わかりました。ありがとうございました。

○鴨池会長 ほかにございませんでしょうか。どうぞ。

○富永委員 労働者委員の富永でございます。

監督行政の関係でちょっとだけ質問させていただきます。

従前からお願いをしまして、特に36協定の関係ですね。時間外にかかわる部分についての協定の実質的な実行部分といいますか、法律に基づいた形にきちっと適用なされているかどうかについてお願いをしているところでありますが、今回、資料でもって、特に資料1-10もそうですけれども、資料1-9は非常に中身があるというか、具体的な形の中でこういった資料を用意していただいたことに対して、心から敬意を表したいと思います。

その中で、特に資料1-10の裏面の中で、イメージが湧かないのは、2つ目の四角の中で、「投票、挙手などにより選出すること」ということが記載をされておまして、その下に3つの黒いポツが記載されているのですが、その真ん中のところに、「選出手続は、労働者の過半数がその人の選出を支持していることが明確になる民主的な手続」ということで、括弧で「投票、挙手」これはイメージとしては湧くと思うんですが、「労働者による話し合い」だとか「持ち回り決議」ということも含まれているんですが、これは実際の事業所において、この「労働者による話し合い」は具体的にどういった形でもって立候補したり、名を挙げたり、従業員代表として挙げるかについての手法みたいなところが少しわかりづらいのかなと。

またもう一つは、「持ち回り決議」ということになってはいますが、これを単一事業所以外の他店舗といいますか他事業所の場合について、こういった持ち回り決議をするときにどこが所管をするというかまとめていくのかというようなことも、会社が主導して、そういった従業員代表の選出についてというような形でもって発議するというか、提案をしていくのか。この辺についてのやり方が、多分、企業のほうもわからないだろうし、従業員のほうもイメージとして湧かないところもあろうかと思しますので、ぜひこういった場合についてはこういうようなやり方が必要ですよというようなことも付け加えていただくとありがたいのかなというふうに思うんです。

質問なのか、意見なのかちょっとわかりませんが、よろしくお願いいたします。

○鴨池会長 お願いします。

○竹本労働基準部長 ご指摘を踏まえて、今度、相談チームができますので、やはり、生の声を聞きながら、できるだけよい指導とか提案ができるように努めていきたいと思えます。

○鴨池会長 ほかにございませんでしょうか。それではどうぞ。

○加島委員 労働側の加島でございます。

先ほど、最重点施策の中にもありましたし、またさらに、資料1-4で無期転換ルールの緊急相談ダイヤルの話がございました。4月から、労働契約法改正に伴う無期転換が実施されるということになりますが、今現在、労働局として、その転換ルールに基づく相談内容を受けているんだらうというふうに思いますが、その内容をどのような形で対応されているのか。実際に事業所に出向いて、その相談内容に基づいて指導を行っているのかどうか。こういったことがあればちょっとお聞きしたいと思えます。

○渡辺雇用環境・均等室長 無期転換ルールの適用を避けることを目的とする雇止めの疑われる事案につきましては、個別事案につきまして相談等がありましたら、実際に事業所のほうにお伺いをして事情を聞いて、そして、労働契約法19条の雇止め法理の説明等をさせていただいて助言等をさせていただいております。

○加島委員 はい。

○鴨池会長 よろしいでしょうか。どうぞ。

○伊藤貢委員 労働者委員の伊藤です。

資料1-5についてちょっと質問なんですけれども、働き方改革推進支援センターの設置の件なんですけれども、これは企業からの要請に応じて、電話相談であったり、出張でいろいろな支援を行うという、そういう理解なのか、それともこちらから改めて、例えば起業して間もない事業者のところに出向いていろいろなご指導があったりとか、その進め方なんですけれどもね。その確認です。

あと、これの周知方法をちょっと教えていただきたいなと思えます。

○渡辺雇用環境・均等室長 働き方改革推進支援センターの運営に当たっては、まだ細かい指示が本省のほうから来ていない状況にはございますけれども、相談等を受けた場合、基本的には企業のほうから依頼があった場合に出向いて対応していくというふうなことを基本にしたいと考えておりますけれども、そういったニーズが必ずしも多くない場合には、場合によっては、こちらのほうから積極的に訪問をするというふうな手法もとっていかねばいけないだろうというふうに考えております。

あともう一つは来年度、このセンターの設置と同時に社会保険労務士会が受託することになっておりますので、そちらのほうと打ち合わせをして、具体的な周知方法については進めたいと思えますけれども、関係機関に対しましてチラシ等を作成いたしまして積極的に広報するとともに、関係機関の広報紙等を活用して周知をしていきたいというふうに考えております。

○伊藤貢委員 ありがとうございます。よろしくお願いいたします。

○鴨池会長 ほかに何かありませんでしょうか。使用者代表委員からは何かありませんでしょうか。よろしいでしょうか。

特にご質問がないということでございますので、ご質問の中にそれぞれの委員の意見も含まれていたと思いますが、両当局におかれましては、そういった各委員から出されましたご意見等を踏まえて運営方針を策定していただくようお願いいたします。

議題（１）につきましてはこれでよろしいですか。

（２）宮城県電気機械器具製造業最低工賃専門部会の報告

○鴨池会長 それでは、議題（２）に移らせていただきます。

議題（２）の宮城県電気機械器具製造業最低工賃専門部会の報告について、この件について説明をお願いいたします。

労働基準部長、お願いいたします。

○竹本労働基準部長 それでは、本年度の宮城県電気機械器具製造業最低工賃専門部会について、その審議経過を報告いたします。

平成２９年１２月１９日、宮城労働局長から宮城地方労働審議会会長に対して、宮城県電気機械器具製造業最低工賃の改正を文書により諮問をいたしました。

諮問の理由は、家内労働法第１３条第１項により、最低工賃は最低賃金との均衡を考慮するというようになっており、宮城県最低賃金は、前回当該最低工賃を改正しました平成２６年の７１０円から７２２円と、この３年間でプラス１２円、８．７％の引き上げになっているということ、本年度が当該最低工賃に係る第１２次最低工賃新設・改正計画における改正予定年度であるということ及び当該業界の景気動向がよいとの理由から、昨年１２月１９日に鴨池会長にご説明の上、文書により諮問をさせていただきました。

改正諮問につきましては、委員の皆様にはご了解をいただき、あわせて最低工賃専門部会の設置をご了承いただきました。専門部会の部会長には、鴨池会長にご相談いたしまして、会長みずからお引き受けいただいたものでございます。

委員のメンバーは、資料２－１に記載がされております。鴨池会長からのご指名を得て、宮城労働局長が任命しております。

最低工賃専門部会は、本年２月６日に第１回、同月２３日に第２回を開催し、金額審議等行い、審議の結果、全会一致での結審となり、この結果について、資料２－１のとおり、部会長名で会長宛て、専門部会の報告をいたしました。

同時に、鴨池部会長は宮城地方労働審議会の会長を務めておられますので、部会長が委員である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、当該議決をもって労働審議会の議決をするという宮城地方労働審議会運営規程第１０条第１項を適用し、局長宛ての答申文にまとめていただきました。答申文は、資料２－２のとおりでございます。

改正された工賃額は、資料２－３のとおりになります。現行額と改正額を比較しており、４工程の工賃を全て引き上げ、引上額を平均した数値は６．８４％になります。

先ほど申し上げました宮城県最低賃金の引上率が３年間で８．７％ですから、当該最低工賃の引上率６．８４％は、家内労働法第１３条第１項の最低工賃は、最低賃金との均衡を考慮するに概ね合致し、均衡を保っているものと思うところでございます。

審議会からの改正決定の答申について、局長はこの答申を尊重し、2月23日、直ちに局長の決定とし、公示し、今月12日までに異議の申し出を受け付けしていましたが、異議を提出する者はございません。

現在、本省では官報公示の手続を進めており、順調に進んだ場合、本年4月2日の官報公示を経て、本年5月2日に発行の予定となっております。

最後に、資料2-4をごらんいただきますと、周知広報用のリーフレット（案）でございます。このリーフレットは4月中旬に家内労働のしおりに添えて、宮城県内の内職を委託している業者に郵送し、周知広報を図るとともに、当局のホームページの掲載及びメールマガジンの配信等により、あらゆる機会を捉え、よりよく周知広報活動を図ってまいります。

以上、最低工賃の改正経緯等を報告いたしました。

○鴨池会長 ありがとうございます。

最低工賃部会報告についてのご説明をいただきました。

ただいまのご説明についてご質問、ご意見はございませんでしょうか。

最低工賃、特にございませんでしょうか。

それでは、お認めいただいたものということにさせていただきます。

本日の議事は以上で全て終了いたしました。

(3) その他

○鴨池会長 そのほか、何か皆さんのほうでございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、進行を事務局のほうにお返しいたします。

どうもありがとうございました。

○赤塚雇用環境・均等室長補佐 ありがとうございます。

ここで1つご報告事項がございます。

鴨池会長におかれましては、これまで宮城地方労働審議会、それから宮城地方最低賃金審議会の委員をお務めいただきまして、会長としてもご尽力いただいているところで、

このたび、そのご功績によりまして、春の「園遊会」のほうにご招待されるということが内定いたしました。労働行政の関係では全国でことしはお一人だけということで、この宮城から鴨池会長が選出されたということでございます。

鴨池会長、大変おめでとうございます。（拍手）

○鴨池会長 光栄なことであり、心から感謝しております。

○赤塚雇用環境・均等室長補佐 今後とも、労働行政へのご指導をどうぞよろしくお願いいたします。

4. 閉 会

○赤塚雇用環境・均等室長補佐 最後に、宮城労働局長の北條より、一言お礼を申し上げ

ます。

○北條宮城労働局長 本日は、お忙しいところお時間を取っていただき、熱心にご議論をいただきまして、ありがとうございます。

私も、いろいろと本日行政運営方針についてご説明をさしあげたところで感じたことがあります。私どもいろいろな施策を展開しているんですけども、それが国民の皆様、厚労省の皆様方にちゃんとお届けをしないといけない。自己満足じゃいけないというふうに思いました。いろいろな周知もやっているつもりなんですけれども、つもりではいけない。ちゃんと届けなければいけないということを改めて感じさせていただきました。

それから、36協定についてもお話しいただきましたけれども、では労働者側はどうやって代表者を選任するんだというところをきめ細かくお話をしないと、こうやることになっているというだけではやはりだめで、そういうところを丁寧にお話をしていかなければいけないなということを改めて感じました。それを踏まえて、私ども行政運営を一生懸命頑張ってまいります。よろしく申し上げます。

本日は、どうもありがとうございました。

○赤塚雇用環境・均等室長補佐 以上をもちまして閉会とさせていただきます。

本日は、どうもありがとうございました。