

平成28年度第2回宮城地方労働審議会

日 時 平成29年3月23日（木曜日）
午前10時00分～午後0時00分

場 所 仙台第四合同庁舎2階共用会議室

平成28年度第2回宮城地方労働審議会議事録

1 日 時

平成29年3月23日（木）午前10時00分～12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、神原委員、嵩委員、山田委員

労働者代表 阿部委員、伊藤（貢）委員、伊藤（利）委員、富永委員、野中委員

使用者代表 伊藤（博）委員、及川委員、今野（彩）委員、佐藤（万）委員、
渡邊委員

【事務局】

尾形局長、渡辺雇用環境・均等室長、木幡労働基準部長、
田中職業安定部長、菅野総務調整官、伊藤総務企画官、
佐々木労働保険徴収課長、

鈴木雇用環境改善・均等推進監理官、鈴木監督課長、
菅原賃金室長、齋藤健康安全課長、山川労災補償課長、
竹村職業安定課長、齋藤職業対策課長、

今間地方訓練受講者支援室長、森需給調整事業課長

4 議 題

- (1) 平成29年度労働行政運営方針（案）の概要
- (2) 一体的実施事業に係る実施状況及び成果等の報告
- (3) 宮城県男子服・婦人服製造業最低工賃専門部会の報告
- (4) その他

1. 開 会

- 赤塚雇用環境・均等室長補佐 定刻より少し前ですが、おそろいですので、始めさせていただきます。

本日はお忙しい中、ご出席いただきましてどうもありがとうございます。

ただいまから28年度第2回宮城地方労働審議会を開催させていただきます。

審議に入りますまで進行役を務めさせていただく事務局の赤塚と申します。よろしくお願いいたします。

初めに、新しく就任されました委員をご紹介します。

自治労宮城県本部の佐々木俊彦委員にかわりまして、トヨタ自動車東日本労働組合の伊藤貢委員が新たに就任されましたので、ご紹介させていただきます。

- 伊藤委員 皆さん、こんにちは。ただいま紹介いただきましたトヨタ自動車東日本労働組合の伊藤でございます。本年より新たに審議会委員ということでございます。どうぞよろしくお願いいたします。

- 赤塚雇用環境・均等室長補佐 よろしくをお願いいたします。

続きまして、宮城労働局におきまして、本年1月1日付で田中職業安定部長が新たに着任いたしましたので、ご紹介させていただきます。

- 田中職業安定部長 田中でございます。どうぞ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、委員の出席状況をご報告申し上げます。

本日は、公益委員の金崎委員、千田委員、労働者代表の佐藤委員、使用者代表の今野薫委員がご欠席です。

人数としましては、公益代表委員が6名中4名、労働者代表委員が6名中5名、使用者代表委員が6名中5名、合計14名のご出席でございます。

委員3分の2以上のご出席があり、また、公益代表委員、労働者代表委員、使用者代表委員、各3分の1以上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申し上げます。

続きまして、本日配付させていただきました資料のご確認をお願いします。

お手元、議事次第から続きまして、審議会出席者名簿、審議会資料一覧に続きまして、資料番号がNo.1-1、1-2、1-3と続きます。その後は、ゼムクリップでとめてあるかと思いますが、資料3-1と上にありまして、その中には資料3-2、3-3、3-4までございます。そして最後に、委員の名簿一覧と審議会の運営規程をおつけしております。

以上ですが、よろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは、審議に入ります前に、宮城労働局長の尾形からご挨拶を申し上げます。

- 尾形宮城労働局長 労働局の尾形でございます。

本日はお忙しいところご出席いただき、本当にありがとうございます。

また、皆様方には日ごろから私どもの仕事に関しまして格別のご理解、それからご尽力をいただきまして、この場をかりて厚く御礼申し上げます。

開催に当たりまして、局を代表して一言。

震災から6年ということでございますけれども、全体としては一步一步進んでいるの

かなと思います。そういう中で求人倍率が非常に高い状況で、バブル以来という高水準となっています。これを改善の動きというふうに言ったりはしているわけですが、逆に言えば人手不足で、経営者側の方々はいろいろお悩みのところも多いのではないかと思います。また、雇用の質という意味で見ますと、倍率ほどの改善ではないというご意見もあろうかと思えます。

本日は、労働局の29年度労働行政運営方針（案）につきましてご審議をいただきたいと思っております。また、そのほか2件のご審議をお願い申し上げます。

行政運営方針（案）、これは主に項目の案と最重点施策の方向性というものをお示した上で、皆様から頂戴したご意見を踏まえて、改めて最終的な方針という形にしていきたいというふうに考えております。

この案の中では、長時間労働の是正といったことを主眼にした働き方改革、これが世の中の最大の関心になっているということ踏まえ、監督指導の積極的な実施、あるいは地域における働き方改革の推進に向けて、今日ここにお見えの皆様方の団体も含めたいろいろな働き方改革の動きというものを県内で高めているところでもありますけれども、そういった動きに合わせて、今後、生産性向上といったこともコンセプトに雇用環境改善に取り組んでいきたいというふうに思っております。

そのためには、魅力ある職場づくりということが何より不可欠だと思っております、正社員転換、待遇改善、若者の雇用対策、それから無期雇用への転換ルールといったものが佳境を迎えてまいりますので、そういったことの普及に取り組んでいきたいと思えます。

それから、地域における役割ということ考えますと、県を始めとして自治体と一緒にいろいろ同じ方向を見据えて協力していくことが何より大事でございますので、例えば宮城県との雇用安定・定住推進協定に基づく施策の推進といったことに注力してまいります。

また、仙台市とも一体的事業といったことを行っております、そのことにつきましては、本日また別途ご報告をさせていただくという予定でございます。

その他、ものづくりを中心とした人材育成、それから労働災害防止計画、障害者、こういったことについても最重点課題として取り組んでまいりたいと思っております。

限られた時間ではありますけれども、皆様から忌憚のないご意見をいただき、職員一丸となりまして諸課題に最大限取り組んでいきたいと思っております。ご審議のほどよろしくお願いたします。

開会に当たってのご挨拶とさせていただきます。ありがとうございます。

2. 議 題

○赤塚雇用環境・均等室長補佐 それでは、これより議事に入らせていただきたいと思えます。

なお、本日開催の審議会につきましては議事録を作成させていただきますけれども、宮城地方労働審議会運営規程第6条によりまして原則として公開すると定められておまして、ホームページに掲載を予定しておりますので、あらかじめご承知お願いま

す。

それでは、議事の進行につきまして、宮城地方労働審議会運営規程第4条によりまして会長をお願いいたします。鴨池会長、よろしくお願いいたします。

○鴨池会長 本日は年度末のご多忙のところをご参集いただきまして、本当にありがとうございます。

最初に、議事録署名者の指名をさせていただきます。

労働者側は野中委員、使用者側は渡邊委員にお願いしたいと思います。よろしいですか。どうぞよろしくお願いいたします。

(1) 平成29年度労働行政運営方針(案)の概要

(2) 一体的実施事業に係る実施状況及び成果等の報告

○鴨池会長 続きまして、議題1、平成29年度労働行政運営方針(案)の概要について、また議題2、一体的実施事業に係る実施状況及び成果等の報告についてもあわせて労働局からご説明をお願いいたします。

質問、ご意見等は、全ての説明が終わった後でまとめてお願いしたいと思います。

それでは、雇用環境・均等室長、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・均等室長の渡辺でございます。

私からは、雇用環境・均等室で平成29年度に特に力を入れて進めることとしております「働き方改革の実現」や、「総合労働行政機関としての機能の発揮」に係る行政運営方針(案)について説明をさせていただきたいと思います。

それでは、資料No.1-1、「平成29年度労働行政運営方針(案)の概要」の資料をご覧くださいと思います。

まず、3ページをご覧くださいと思います。

働き方改革の実現に当たっては、今、政府が最優先で取組を進めており、働き方改革実現会議等でより実効性のある対策について検討がなされているところであります。

これら政府の動きを踏まえつつ、宮城労働局におきましては、来年度も局幹部等による主要企業の経営トップへの訪問を行い、長時間労働を前提としたこれまでの日本の企業文化を変えることに特に力点を置き、定時退社や年休の取得促進、非正規雇用労働者の正社員転換や無期転換の実施を強く働きかけることとしております。

また、昨年8月に働き方改革に向けた共同宣言を採択させていただいておりますが、引き続き宮城働き方改革推進等政労使協議会を開催し、県・仙台市や労使団体等と各種事業において連携を進めてまいります。

特に来年度は、金融機関と連携しながら各種助成金などを活用いただくことで、例えば労務管理用機器やソフトウェアの導入等で所定外労働時間の削減や賃金の底上げを行うなど、生産性向上に向けた取組を実施する事業主に対する支援を効果的に行うこととしております。

続きまして、女性の活躍推進に係る取組について進めてまいります。出産・育児期や家族介護の時期に男女とも離職することなく働き続けることができるよう、本年1月から育児・介護休業法が改正されております。主な改正点としては、介護休業の分割取得

や介護休暇・子の看護休暇の半日取得などが事業主の義務とされたほか、育児休業や介護休業の申出ができる有期契約労働者の要件が緩和されたところでもあります。平成29年度は、特に非正規雇用労働者の割合が多い企業に対して、事業所訪問等で改正法に沿った規定の整備等について指導を行うこととしております。

また、昨年10月から11月にかけて改正法説明会を開催いたしました。引き続きあらゆる機会を捉え、改正法の周知徹底を図ってまいります。

なお、今通常国会におきまして、保育所に入所できないなどの場合、再申請で最長子が2歳まで延長可能とする育児・介護休業法の改正法案が提出されているところであります。

また、昨年4月に施行された女性活躍推進法に基づき、301人以上の企業に対し、女性の活躍推進のための行動計画の策定や届出、女性の活躍状況に係る情報公表等が義務づけられたことから、女性活躍推進法の確実な履行を図ってまいります。

現在、把握している県内の義務企業226社の全てからこの行動計画の届出がなされておりますが、来年度におきましては、各企業において行動計画の目標に沿った取組がなされているか進捗状況を確認し、確実に女性の活躍に向けた課題が改善される取組がなされるよう必要な助言を行うこととしております。

また、各企業の情報公表に当たっては、厚生労働省が運営する女性の活躍両立支援総合サイト内の「女性の活躍推進企業データベース」の活用を促すこととしております。

このほか、女性活躍推進法に基づき、女性の採用や管理職登用などで取組状況が優良な企業が認定を受けることができる「えるぼし認定」については、現在、県内では4社が認定を受けております。平成29年度も、このえるぼし認定や、子育てサポート企業に対する「くるみん認定」の周知に努め、認定を目指す企業に対する取組を促進してまいります。

続きまして、11ページをご覧いただきたいと思います。重点施策になります。

労働局では、総合労働行政機関として各機関と連携し、一体的な労働行政を展開しております。平成29年度においても県や市町村、労使団体等の関係機関と連携し、労働局の出先機関である労働基準監督署やハローワークを含め、切れ目のない総合的かつ機動的な施策を展開してまいります。具体的には、先般のさくら野百貨店閉鎖など地域経済に大きな影響を与える企業倒産などの場合は、雇用対策本部や相談窓口などを設置し、迅速に必要な対策を実施いたします。

このほか、非正規雇用労働者に対する正社員転換・待遇改善プランに沿った取組の実施、若者の雇用促進、女性の活躍推進、障害者の雇用促進など、働き方改革の推進に向けた取組について幅広く関係機関等と連携をして更なる取組を進めてまいります。

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。職場におけるパワーハラスメント、マタニティハラスメント、セクシュアル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、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、本年1月の男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の法改正により、妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメントの防止措置を講ずることが事業主に義務

づけられたことから、いわゆるマタニティハラスメント防止措置の実施について企業指導等で徹底してまいります。

また、パワハラや解雇など、個別労働紛争の解決を図るため、引き続き労働局長の助言・指導、またはあっせんなど紛争解決援助制度を積極的に運用してまいります。

私からの説明は以上でございます。

○鴨池会長 ありがとうございます。

それでは次に、労働基準部長、説明をお願いいたします。

○木幡労働基準部長 労働基準部長の木幡でございます。よろしくお願いいたします。

私からは、平成29年度宮城労働局における労働基準行政にかかわる部分について説明をさせていただきます。

資料2ページと8ページを使って説明をさせていただきます。

次年度、平成29年度の基準行政の最重点課題は、本年度と同様、2つの柱により進めてまいります。一つは働き方改革の実現、特に過重労働解消に向けた取組。もう一つの柱は、第12次労働災害防止推進計画の着実な推進、これを再び掲げさせていただきます。

過重労働の解消に関しましては、昨年末の電通の事案を引き合いに出すまでもなく、日本全体の取組として厚生労働省を挙げて推進しているものでございます。従前から推進しております重点施策としての労働条件の確保・改善とともに実施してまいります。

また、労働者が安全で安心して働くことができる職場づくりは、労働基準行政の大きなミッションの一つでございます。引き続き、最終年を迎えます第12次労働災害防止推進計画、これを柱に着実に推進してまいります。

まず、第1の柱、2ページをご覧ください。

入社して間もない新入社員が、過酷な労働によって精神疾患を発症し自殺したという悲惨な事件に象徴されますように、過酷な長時間労働により死に至らしめ、あるいは労働者を使い捨てにするような実態が散見する中、国民の関心は従前にも増して高まっております。当局においても、宮城県は全国平均に比べまして労働時間が長い実態がございます。また、過重労働を原因とする過労死あるいは精神疾患が高止まり、あるいは増加傾向にあるという実態を踏まえまして、過重労働解消対策は極めて重要であると認識しております。

我々労働局においては、従前から長時間労働削減の徹底に向けた監督指導を実施し、悪質な事業者の法令順守を徹底させてきたところでございます。今年度は、従前、時間外労働が100時間を超えていると考えられる事業場から、月間80時間を超えていると考えられる事業場に監督指導対象を拡大実施してきたところでございます。

結果でございますけれども、2ページの右の囲みの中です。昨年の4月から本年の2月まで、過重労働の情報を端緒に監督を行った240件の事業場指導の結果、違反率78%、また、賃金不払残業の情報、これを端緒に監督を実施した54件の事業場指導の結果、79%で違反が認められたという結果がございました。このような現状を踏まえまして、次年度も引き続きこれを継続実施することとしまして、県内から過重労働、賃金不払残業をなくす取組を実施してまいります。

なお、指導に当たっては、単に違反を指摘するだけではなく、過重労働を行った労働

者の面接指導等、健康管理に係る指導というものもあわせて実施する等、きめ細かな指導に配慮してまいります。

また、昨年末ですけれども、厚生労働本省では「過労死等ゼロ」緊急対策を決定しまして取組を進めることとしております。資料の中段でございますけれども、労働時間の適正な把握を示すガイドラインを策定し、これを周知徹底することとしました。特に適正な労働時間の把握等を具体的に規定したものでございます。また、過重な長時間労働を複数の事業場で実施している企業本社への指導、さらには改善の認められない企業名の公表等についても強化することとしました。過労死等未然防止のためのメンタルヘルス、精神疾患の原因となるパワハラ防止のための取組も実施することとしております。

厚生労働本省においては相談窓口の充実、事業者団体の要請を行う等、社会全体で過労死等のゼロを目指す取組を進めることとしておりまして、宮城労働局におきましてもこれを踏まえて適切に事業場指導を行っていくこととしております。

本年11月、過労死等防止啓発月間でございますけれども、従前同様、過重労働解消キャンペーンを実施し、監督指導のみならず電話相談、セミナー・シンポジウム等を周知して取組を実施します。

次の柱ですけれども、8ページをご覧ください。

第12次労働災害防止推進計画の着実な推進です。宮城の労働災害を取り巻く現状でございますけれども、特徴的なのは、震災復興工事による災害件数の大幅な増加であります。また、水産加工場を中心とした食料品製造業における労働災害の多発、そして仙台市を中心とする商業圏の第3次産業を中心とした労働災害であります。

12次防では、これは5カ年計画でございますけれども、29年の災害件数について死亡者数を17人以下、休業4日以上死傷者数を2,098人以下にするという数値目標を掲げて取組を進めております。平成28年1年間の件数を見ますと、まだ速報値ではございますけれども、死亡者数は16人、死傷者数は2,441人でございます。死傷者数については計画達成のためかなり厳しい局面に至っていると我々認識しております。このため特に、前年に対して災害が大きく増えた業種を重点に取組を進めてまいりたいと考えております。

まず、一番上段の建設業でございますけれども、死傷者数、対前年比15.2%の増。大震災後、ゼロ災運動の取組の成果もあって減少してきた人数が一転して増加に転じました。ゼロ災運動ですけれども、震災被災地である宮城独自の取組でございます。関係者が連携して、また、民間の自主的取組を促し、復興工事に係る労働災害を減少させる取組を行っているものでございますけれども、このゼロ災運動、通算6年目、平成29年度はセカンドステージ3年間の最終年でもあります。復興工事の竣工率の低い沿岸部の土木工事、これはまだまだ作業が続いています。また、嵩上げ工事後のまちづくりの本格化による個人住宅等、木造家屋建築の増加が予想されますけれども、この2つの業種は昨年の災害分析でも増加が顕著でございます。実際の工事量がこれからピークを迎えるということも踏まえまして、監督指導、キャンペーンの展開等、発注者、民間を巻き込んだ取組の強化で災害防止を進めてまいります。

中段の製造業でございます。対前年比12.8%の増です。食料品製造において増加が目立っております。加工機械への狭まれ・巻き込まれ等、労働者の安全衛生教育が十

分でないことが原因として挙げられております。特に経験豊富な労働者が退職して、新たに採用された未熟練労働者の育成が十分に行われていないこと、育成を行う指導者の経験不足等により、相乗的に教育不足となって災害が多発していることもうかがえるところでございます。このような視点で労働者の教育、指導者育成等を主眼とした安全衛生対策を強化してまいります。

下段の第3次産業です。対前年比5.1%の増ですけれども、商業については16.4%の増と大きく増加しております。重大な災害は少ないわけではございますけれども、全ての災害で最も多い転倒災害を始め、これを減少させることができれば県内全体の災害減少にも大きく寄与するという災害も多いわけではございます。

本年1月から厚生労働本省で進めております「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」、これを積極的に推進し、商業施設、飲食チェーン店、社会福祉施設等の本社に対する指導を末端の店舗・施設まで対策が行き渡るように指導し、着実に災害の減少につなげていきたいと考えております。

最後に、一番下の健康障害防止、特にメンタルヘルス対策でございます。その必要性を十分理解させ、充実させ、パワーハラスメントを含むメンタルヘルス対策を事業場に浸透させるよう努めてまいります。

対策については、先ほど申し上げました「過労死等ゼロ」緊急対策にも盛り込まれまして、29年度より本格的に取り組を進めることとされております。

宮城労働局においては、既に過労起因災害防止強化運動を推進しているところでございます。過労死等健康障害防止対策は、健康のみならず安全にも資するとの観点から、事業者の取組の見直し、徹底を促すもので、引き続き運動を続けてまいります。また、ストレスチェック制度の未実施事業場を解消し、着実に普及させる等、積極的に取り組んでまいります。

我々労働基準部は、司法処分も含めた監督指導を徹底するとともに、災害防止団体とも連携し、業界団体の理解・協力を得ながら、事業場の自助努力も促すことにより、効果的・効率的な行政推進に努め、災害防止を実現してまいりたいと考えております。

以上です。

○鴨池会長 ありがとうございます。

次に、職業安定部長、お願いいたします。

○田中職業安定部長 職業安定部長、田中でございます。どうぞよろしく申し上げます。

それでは、資料の4ページをお開きいただきますでしょうか。

最重点施策の「魅力ある雇用機会の創出」でございます。まずこれをご説明いたします。

2点ございまして、まず正社員転換・待遇改善の推進ということで、これは先般、第1回の審議会においてもご説明いたしましたとおり、宮城労働局正社員転換・待遇改善本部会議、これを経て策定されたものでありまして、平成28年度から32年度までの5カ年の計画となっているところでございます。

この5年間の目標ですけれども、右端のほうを見ていただきますと、例えばハローワークの正社員就職・正社員転換数につきましては10万人ということで、過去の実績などを踏まえまして目標設定した上で、左側に書いてございます正社員転換等の主な取組、

待遇改善の取組を展開してきておりまして、29年度におきましても非正規労働者に対しては正社員求人確保、ハローワークにおける担当者制によるきめ細かな支援、キャリアアップ助成金の活用による待遇改善、職業能力開発の推進等に取り組み、引き続き労働局幹部が企業に訪問要請を行ってまいりたいと、このように考えているところでございます。

若者に対しましてでありまして、ユースエール認定制度の普及促進、新卒応援及びわかものハローワークにおけるきめ細やかな支援、学生・生徒に対する労働法セミナーの実施等に取り組みまして、労働基準部長を中心に新規大卒等の就職面接会等も含めて労働法セミナーを開催してまいります。

その下の派遣労働者でございます。無期転換ルールの周知であったりとか、キャリアアップ助成金を活用した無期転換の促進などに取り組みまして、労働局幹部職員が企業を訪問し、無期転換ルールの早期実施を要請してまいります。

また、前年度に引き続き、宮城県知事・労働局長による、働き方改革、魅力ある職場づくりの地域での先進的なモデル企業の表彰を行いまして、働き方改革推進の気運の醸成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、資料の下段であります。2点目の若者の雇用対策の推進でございまして、ご承知のとおり、平成27年の10月から青少年の雇用の促進等に関する法律、いわゆる若者雇用促進法が施行されまして、企業に対する就労実態等に関する職場情報の提供義務や、労働関係法令違反のあった企業の一定期間の新卒者の求人不受理措置がとられる一方で、若者の採用や育成を積極的に行い、雇用管理の優秀な企業を認定する制度、ユースエール認定企業の制度が設けられているところであります。来年度におきましては、今年度以上に制度の周知に努めまして、認定企業を拡大し、地元企業の情報発信を積極的に行ってまいります。

また、右側にありますフリーター等の正社員就職の実現であります。わかものハローワーク等で担当者制によります支援、セミナー開催などに取り組みまして、引き続き担当者制による就職支援の充実、それから就職支援セミナーの有効活用などに取り組んでまいりまして、実績の向上に努めてまいりたいというところであります。

続きまして、資料の5ページをお開きいただけますでしょうか。

こちらの資料、地方自治体と一緒にした雇用対策の推進でございまして。人口減少、そして有効求人倍率が高止まりという中でありまして、地方自治体の産業振興施策等との連携による県内就職定着が非常に重要になっているところでございます。

そうした中で、平成27年10月に「宮城県における雇用の安定と定住推進協定」、これを宮城県、宮城県教育委員会、そして労働局の3者で締結したところでありまして、平成29年度事業計画につきましては3月末までに案を策定し、3者が一体となってさらに取り組んでいくこととしているところでございます。

まず、1点目でありまして、キャリア教育・志教育の推進ということでありまして、ここに書いてございますが、進路決定率向上に資する勤労観・職業観を醸成する、また職場定着率向上に資する勤労観を醸成するというところでありまして、宮城県において県内各高校でのキャリア教育セミナーを実施、また教育委員会ではインターンシップや各種セミナー、労働局におきましてはインターンシップや事業所見学受入企業情報の提供

などの取組を展開してまいります。29年度におきましては、新たに③にありますとおり、新卒応援ハローワーク、ジョブカフェにおきましてものづくり分野の情報発信に取り組もうと現在調整中でございます。

2点目でございますが、働き方改革の推進ということでありまして、正社員転換、同一労働同一賃金の実現、過重労働解消、長時間労働の抑制、生産性の向上に取り組んでまいります。

それから、3つ目でございます。人材確保・育成支援の推進ということでありまして、魅力ある職場づくりの促進に向けてユースエール・えるぼし・くるみん・プラチナくるみんの制度周知に努めるほか、宮城県が設置する予定であります包括支援センター、仮称でありますけれども、こちらにおいて人材確保・育成支援のためのワンストップでのコンサルティングを行うなどの取組を展開していくこととしているところでございます。

4点目でございますが、地方創生の推進ということでありまして、新規事業の「地域活性化雇用創造プロジェクト」の周知と応募勧奨、ものづくりも含めた地域ニーズに合った職業訓練計画の策定などに取り組んでまいります。

5つ目が女性の活躍推進でありまして、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の企業における実効性を確保するため、助言指導等に積極的に取り組んでまいります。

それから最後、6点目でございます。全員参加社会の実現ということでありまして、若者の雇用対策の推進といたしまして学卒者の対策、フリーター対策、仙台わかものハローワーク、わかもの支援窓口での担当者制個別支援、ユースエール認定企業の拡大に取り組んでまいります。

続きまして、6ページでございます。仙台市との一体的実施事業ということでありまして、本件につきましては、冒頭、局長のほうから若干触れましたけれども、28年度の事業実績と評価、それから29年度の目標についてこの審議会に対しまして報告事項とされているところでございまして、議題の(2)でございますが、一体的実施事業に係る実施状況及び成果等の報告とされておりますものをこの場で報告させていただくものでございます。

生活保護受給者等に関する一体的実施に係る協定につきましては、労働局と仙台市が協定を締結した上で、仙台市内各区役所に常設窓口として設置をしております生活保護受給者等に対する職業相談及び職業紹介などの就職支援を実施しているところであります。平成28年9月に泉区にサポートコーナーが新たに設けられたところでございまして、これをもって全ての区にコーナーが設置されたところでございます。

ページの右側の上から2番目のところ、6というのがございまして、こちらでは平成28年度の事業目標と実施状況、目標と実績を記載しております。実績は1月末現在のものであります。842名で、目標が1,032人以上でございますので、進捗率は81.7%ということでございます。

それから、支援対象者の就職率、目標は50%以上でありますけれども、44.5%ということございまして、一般就労に課題のある方の割合が増加している中でなかなか難しい状況であります。こんな状況でありますので、就職率については達成が難しいのかなというところではあります。支援対象者数については何とか1,030人以上を達成したということで、引き続き努力してまいりたいというところでございます。

それから、8のところでございますけれども、29年度の事業目標であります、支援対象者につきましては28年度を上回る1,060人以上といたしまして、就職率につきましては今年度と同様、50%を目指すということで設定しているところでございます。

以上が一体的実施事業の説明でございます。

次に、資料の7ページをお開きいただきますでしょうか。「復興第2ステージに向けた“ものづくり”を中心とした人材養成・確保」ということでございます。

初めに、職業訓練を活用した就職支援という部分であります、まず、アでございます。地域訓練協議会の開催及び総合的な地域職業訓練実施計画の策定ということでありまして、宮城県とポリテクセンターが行う公共職業訓練、これと労働局、ハローワークが行います求職者支援訓練、これを一体化した総合的な計画であります平成29年度宮城県地域職業訓練実施計画を策定しまして、業務を推進してまいります。特にものづくり分野を中心とした職業訓練、人材育成支援策に積極的に取り組んでまいります。

下段に公共職業訓練と求職者支援訓練、それぞれの実実施計画がございます。定員とか科目については、ここに記載のとおりでございます。

次に、その下のイでございます。わかものハローワーク・マザーズハローワークのあわせ機能の強化につきましては、両機関におきまして女性や非正規雇用労働者に対しまして、生産性向上につながりますものづくり分野等の職業訓練に誘導することや、子育て女性向けのリカレント教育の拡充等に取り組んでまいります。

次に、右側の一番上のウにありますように、訓練修了予定者に対する就職支援の強化にこれまで以上に取り組んでまいります。

大きな2つ目としまして、その下でありますけれども、職業能力開発関係業務の推進でございます。

アのジョブ・カードの活用促進についてでございますけれども、宮城県地域ジョブ・カード運営本部会議において、ジョブ・カードの活用につきましては関係機関との協議を行うとともに、企業や従業員から寄せられた声をまとめた好事例リーフレットを活用した周知・広報、助成金活用の促進を交えてのジョブ・カード説明会の開催など、ジョブ・カード普及促進に努めてまいります所存でございます。

それから、その下のイでございます。職業能力開発関係助成金の活用の状況についてでございますけれども、新たに生産性要件、こういったものが付加されるということでありまして、特にキャリアアップ助成金、人材開発支援助成金等の活用促進を図り、その他の企業の生産性向上につながる支援とあわせて積極的に展開をしてまいります所存でございます。

次に、9ページでございます。

障害者等の活躍推進でございます。取組の方向性として、平成27年6月1日現在の宮城県の障害者雇用率達成企業の割合、障害者雇用率、いずれも全国平均を下回っておりまして、障害者実雇用率は2年連続で全国最下位という状況を踏まえまして、宮城県と独立行政法人 高齢・障害・求職者支援機構と私どもが連携をいたしまして、労働局長と県知事ほか労働局、あるいは県幹部の企業訪問によります障害者雇用促進等の要請行動、それから障害者の合同就職面接会の開催、そして雇用率未達成公的機関・企

業に対する雇用の指導・支援、こういったものに取り組んできたところでございまして、平成28年6月1日現在の障害者雇用状況につきましては、雇用率達成企業の割合が50%と上昇しまして、障害者実雇用率も1.88%と、それぞれ全国42位から41位、全国最下位から40位へと改善はしたところでございます。

そして先般、労働局長と宮城県知事が県内の影響力のある企業に働きかけていった部分の一環としまして、名取市にありますデンコードー、ケースデンキであります。そちらを訪問しまして、障害者の雇用の促進等々の実態等々伺ってきたところでございます。

それから、200人以上規模企業を対象としたプラスワン事業、さらには合同就職面接会の開催等を積極的に取り組んでまいるといった所存でございます。

それから、左の下のほうでございますけれども、障害特性に応じた就職支援の実施ということでありまして、精神障害者等の方の割合が年々増加をしているという状況を踏まえ、精神障害者の方とか発達障害者の方とか難病を抱えていらっしゃる方に対する就労支援に積極的に取り組んでまいります。

ハローワークにおきましては、本人の職業能力や特性に応じまして、カウンセリングや職場見学実施等の就労支援と就職後の障害者とその家族、企業に対する定着支援を宮城障害者職業センターほか関係機関と連携して実施をしております。

また、平成28年4月に施行されました障害者に対する差別禁止・合理的配慮の提供義務でございます。これにつきましては、事業主及び障害者の理解が進むよう、事業所訪問時等に周知啓発を行ってまいるというところでございます。

さらに、その下でありますけれども、難病・がん患者等の雇用の促進ということでありまして、特にがん対策基本法におきましてがん患者の就労支援が強化されていることを踏まえまして、がん診療連携拠点病院等との連携強化を図りまして、一層の雇用促進に取り組んでまいります。

ここまでの最重点施策についてのご説明でございます。

最後でございますけれども、12ページをお開きいただきますでしょうか。

こちらは重点施策でございます。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。沿岸部の水産加工業、それから看護・医療、保育といった社会保障分野、建設分野におきましては構造的な人手不足が深刻化しているという状況でございます。

福祉・建設分野におきましては、処遇改善や定着支援といたしまして、働き方・休み方改善コンサルタントによる相談とか、職場定着支援助成金等、各種助成金を活用したり、また公的訓練の実施による人材育成、雇用管理改善の取組などを実施しているところでございます。

また、マッチング支援におきましては、ハローワーク仙台に設置予定でございますけれども、右側の上のほうに書いてございますが、人材確保対策コーナーですね、今のところ仮称であります。こういったものを活用することによりまして、担当者制による就職支援、職場見学会のほか、資料にありますとおり、セミナー・面接会を開催する等、マッチング支援を行ってまいります。

それから、資料には書いてございませんけれども、沿岸部の水産加工業につきまして

は、ハローワークにおきまして職場の作業環境等の画像情報、こういったものを職員が収集してまいりまして、ハローワークにおいて求職者に情報提供するなどのきめ細かな支援を行ってきたところでございまして、今後ともこういった取組は継続してまいる所存でございます。

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、職業安定部長のお三方から説明がありました。その内容につきまして、ご質問、ご意見等をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。多岐にわたっておりますが、いろいろ深刻な問題もあり、困難な問題もあり、それでも重要な問題だとは思いますが、何か。どうぞ、伊藤委員。

○伊藤博英委員 宮城県建設業協会の伊藤でございます。

ただいまご紹介のありました12ページのところでございまして、建設業協会ということでございますし、やはり人手という部分、特に若年者の確保というところが我々の業界でも課題となっているという中におきまして、マッチング支援のところで、建設人材確保プロジェクトの取組がなされるというところで、興味を抱いたのはこの施設見学会というようなところなんです、どういった形で計画をされているのかなということをお聞きさせていただければということで、よろしく願いをいたします。

○田中職業安定部長 ハローワークにおきまして、人手不足であります建設業等、こういったところに人材を誘導していくということが必要でございまして、その魅力を発信していくということをやりながら人を募りまして、希望者につきましてハローワークが求人を出していらっしゃる建設業の事業主さんのところにお伺いして、現地集合という形になるわけですが、そこで職場見学をしていただき、建設業などに興味を持っていただいた上でハローワークに応募していただき、紹介をして就職に結びつけると、こういった流れを想定しているところでございます。

○伊藤博英委員 直接、求人を出している企業に行って、直接の作業が見れるというようなことを想定と。

○田中職業安定部長 おっしゃるとおりでございます。やはり現場を見ていただいて、実態を見ていただくというのが就職された後の職場定着にもつながるということでありますので、一番いいことかなと考えているところでございます。

○鴨池会長 よろしいでしょうか。

ほかにいかがでしょうか。はい、どうぞ。

○野中委員 情報労連の野中でございます。

お願いということで、有期労働者の無期雇用への転換ということで、これは推進されればいいんですけれども、やはり危惧するのは安易な雇止めなり、または雇用更新をしないと、そういう実態が少し懸念をされるものですから、労働局による訪問要請などを積極的にやっていただくということでございますので、ぜひ雇止めのところについて経営トップに対して注意喚起などを含めてお願いしたいということでございます。

○渡辺雇用環境・均等室長 有期契約労働者につきましては、労働契約法に基づきまして、通算5年を超える場合に無期転換の申し込みが可能となりますけれども、それが平成30年4月から本格化することから、今、私どもで企業訪問などの際には、ご指摘

がありましたように、無期転換を避けるために雇止めをすることがないように啓発用リーフレット等を活用しながら啓発指導等を行っております。

また、そういった雇止めの相談に対しましては、労働契約法の内容について周知するとともに、合理的な説明ができない場合は雇止め法理等が適用になるとの説明を丁寧に行い、雇止めがなされないように啓発指導を行っていきたいと考えております。

○鴨池会長 ありがとうございます。5年雇用を継続すると無期という可能性が出てくるので、その前に雇止めをするというような問題です。

ほかにございませんでしょうか。

先ほどの伊藤委員のご質問、ご意見と関係するんですけれども、私の知っているある介護施設で、私は福祉大に勤めておりますが、福祉大の学生が3人ばかり見学に行きまして、見学してその場で3人とも採用されると、そこで働きますというような約束をしたというふうに聞いております。職場見学というのは非常に重要なポイントだろうという気がいたします。

ほかにどうですか。はい、どうぞ。

○嵩委員 嵩でございます。

ご説明ありがとうございます。就職支援等に興味があるのですが、今まで多分就労支援というと、定型的な給付制度を起こして自分で頑張ってもらおうというのが多かったと思うんですが、最近どの分野でも割とその人に合った支援というのを個別にやっていくという方向になっていると思いますけれども、こちらのところでも担当者制を導入されているということで、生活保護とかケースワーカーの人数が足りないとかという問題も結構あつたりするんですが、こちらの担当者制というのはどのぐらい人員というか、1人の職員についてどのぐらい担当する人がいるのかというのをちょっとお聞きしたいんですけれども。

○田中職業安定部長 それは仙台市との一体的事業の関係ですか。

○嵩委員 どれでもいいんですけれども、今見ているのは例えば宮城県とのあれですかね、5ページの担当者制とかありまして、あとは非正規雇用の労働者共通というので、4ページだと「ハローワークにおける正社員求人への積極的な確保」とか、いろいろなところに担当者制というのが結構出てきているんですけれども、どこでもいいんですが、1人の職員がどのぐらいの人を担当しているのかというのをお聞かせいただきたい。

○田中職業安定部長 ぱっと今思い浮かぶのがマザーズハローワークの関係ですが、そちらに担当制で支援をする職員がおりますけれども、30人くらい抱えると。

○嵩委員 そのくらいの規模というのは、生活保護だとケースワークで100件とか80件とか聞きますが、30件というのは支援するに当たっては大変多い数というご認識ですか。担当者が足りないという状態にあるのかなというのはいちよつと。

○田中職業安定部長 予約制で来ていただくのですが、1回当たり1時間ぐらい時間がかかったりしますので、100人というところは難しいところです。

マザーズハローワークの事業でいきますと、大体30人が適当だということで全国統一に運用しておりますので、その数字でこれまでも動いていますから、これが適正かなとは考えてございます。

○嵩委員 ありがとうございます。

○鴨池会長 ほかにございませんでしょうか。阿部委員、いかがですか。突然ご指名して申しわけないです。

○阿部委員 いいえ、せっかくですので。

電力総連の阿部でございます。

1点ご質問と、1点お願いとといいますか見解を伺いたいと思ったのがありました。

一つ目は、2ページの過重労働防止に向けた監督指導につきまして、各種情報から監督指導を行った結果が記載されておりまして、この中の業種別で見た場合の顕著な例とございますか、何か偏りがあるのかないか、わかれば教えていただければと思います。

○木幡労働基準部長 運輸業は違反が多いという状況は若干特徴的かなというのがあります。

済みません、手元にちょっと資料がなくて詳しいお答えができなくて申しわけないですけれども。

○阿部委員 飲食はどのような感じなんでしょう。

○木幡労働基準部長 飲食も多いです。情報も上がってきますし。

○阿部委員 飲食業の方から伺いますと、どうしても人手不足で、少人数での事業運営が多くなってしまうと、どうしても長時間労働になりやすいという声もありまして、引き続きのご指導をお願いしたいなというふうに思います。

それからもう1点、12ページの人手不足分野で、保育の関係なんですけれども、待機児童の問題は継続して取り組んでいらっしゃると思いますけれども、潜在保育士の方々が多くいらっしゃるって、宮城県保育協議会の保育士人材バンクというのが確かあるようでありまして、お辞めになった方がそこに登録されて就職とのマッチングをやっていらっしゃるようなんですけれども、やはり最大の課題は保育業の低賃金と、それから一度お辞めになった方の経験年数を加算されないといいますか、加味されないことが多いようなお話を伺っておるんですけれども、何かその辺で労働局さんで情報があれば伺いたいなと思います。

○田中職業安定部長 すみません、ぱっと思い浮かぶところがないのですが、まずは保育の関係ですと、12ページにありますとおり、ハローワークのほうで保育士マッチング強化プロジェクト等とか、特に年度末ですね、4月開園するとか部屋を増やすといった保育園に対するマッチングの強化等々取り組んでおります。

保育士・保育所支援センターというのがございまして、これは全国的にはこういう名称で、確か宮城では若干違う名前になっていたような気がしますが、そういったところとハローワークも連携しながらマッチング、あとは潜在的な方の掘り起こしを連携して取り組んでいるところでございます。ただ、賃金関係になるとぱっとお答えができかねるところでございまして、そこはちょっとご理解いただければと思います。

○阿部委員 どうもありがとうございました。

○鴨池会長 ほかにいかがでしょうか。はい、どうぞ。

○富永委員 U Aゼンセンの富永でございます。

先ほど阿部委員のほうからも少しありましたけれども、特に長時間勤務の問題で先にもこの月間における時間外のあり方について、政府のほうで政労使合わせた形の中で取組がなされたと報道されておりますが、その中で一つ懸念されますのは36条の関係

で、上限の問題もそもそもの部分もあるんですけども、いわゆる従業員の代表選出のあり方ですね、そういった手続が少し軽んじられているところがあるのではないだろうかという思いをいたしておりまして、そここのところが逆に言うとしっかりしないが故に、長時間勤務がそういった形の中でなかなか歯止めがきかないという問題につながってきているというふうを感じる場所もあるものですから、その辺についての指導の考え方というものをお聞かせいただければと思うんですが。

- 木幡労働基準部長 ご心配されるのは、労働者代表委員の選出が本当に労働者の意で選ばれているのかどうかということでしょうか。組合があれば、そこでしっかり代表者というのは決まってくると思いますけれども、組合がないような場合、本当に労働者の意で選ばれているのかということが問題になるということはあると思います。

基本として、36協定に記載がある場合、きっちり労働者が選任されていれば、それで我々は認めるわけですけども、もし形骸化されているとか、本当に実際労働者代表でない人が選ばれているというような情報があれば、対応すると思います。通常は記載内容に基づいて36協定は受理しますが、36協定の趣旨は、事業者に対して説明し、そういう形で法に従ってきっちり選任していただくということは指導していきたいと思っております。

- 鴨池会長 ほかに。はい、どうぞ。

- 佐藤委員 カネサ藤原屋の佐藤と申します。

8ページのメンタルヘルスについてお聞きしたいことがあるんですけども、労働者50人以上のところにはメンタルヘルスを行うということで義務づけられていると思うんですけども、そのことをあまり知らない経営者の方も多いのかなと周りのお話を聞いて思っておりました。

29年度は80%以上とするということですけども、具体的にどのような方法でこの数字を達成なさっているのか、なさるつもりなのかという計画と、それから、実際に行った後、やっぱり精神的な問題なので、お医者さんによっては、内科の先生では解決できないことが多いと思うんですけども、その指導方法についてどのような計画があるのかということをお聞きしたいと思います。

- 木幡労働基準部長 まず、事業者に対する周知方法ですけども、なかなか個々の事業場に対して個々に指導していくというのは大変ですので、さまざまな媒体、広報媒体を使ったり、あとセミナー、業界団体を使ったりして説明会をするなり、あるいは団体の会報を使ったり、さまざまな方策を使って、これは我々のそういう法令周知の手法として確立されているものですけども、そのような形で進めていきます。引き続きそこは進めていきたいと考えております。

あと、お医者さんの関係ですけども、産業医が選任されていればそちらのほうでしっかりチェックはされると思います。また、産業保健総合支援センターという団体がありまして、そこでもそのような周知活動というのをやっておりますし、我々のみならずそういう団体も利用して周知していきたいというふうに考えています。

- 鴨池会長 同じところにストレスチェックについて書かれております。私もやったことがあります。アンケートのようないろいろな質問項目に答えまして、どれくらいストレスがあるかということをお返事していただいております。

これでかなり深刻だという結果が出たときにはどういう措置をとられるのですか。ストレステストを行うだけじゃなくて、テストの結果に応じてどういう対応を企業に要求するかということですが。

○木幡労働基準部長 そういう結果が出れば、労働者に面談させるとか、それは医師ですね。そういうフォローはするような形になっています。そのままやりっ放しというのではありません。

○鴨池会長 それが大事だと思います。

ほかには何かございませんでしょうか。はい、どうぞ。

○伊藤貢委員 トヨタ自動車東日本労働組合の伊藤です。

私から質問です。8ページになります。第12次労働災害防止推進計画の中ほど、製造業になりますけれども、未熟練労働者等の安全衛生対策というところで、そこに指導の徹底ですとか自主点検、それから説明会の実施というふうにありますけれども、対象となる企業の選定ですとか、点検それから説明会の頻度、そういったものはどのように進めていくのか、必要に応じてやるのか、あるいは計画に基づいて進めていくのか、そこをちょっと教えてください。

○木幡労働基準部長 やはり問題がある業種を中心に進めていくということになると思います。幅広く全般、全ての業種にわたってできればいいのですけれども、なかなか主体的能力にも限りがありますので、可能な範囲ということになります。我々自ら取り組むだけではなくて、業界団体、災害防止団体なども活用して取り組んでいきたいと思えます。

説明会の回数・時期というのは、回数とかは今ちょっと具体的にはお答えまだできませんけれども、計画的に実施してまいります。

○伊藤貢委員 ありがとうございます。問題があるというのは災害件数が多いですとか、そういったことですか。

○木幡労働基準部長 そうということです。

○伊藤貢委員 わかりました。ありがとうございます。

○鴨池会長 いかがでしょうか。どうぞ。

○山田委員 弁護士の山田です。

先ほどご質問があった無期転換ルールの関係での雇止めの問題について、平成30年4月から本格的にということで、私たち弁護士のほうでも、雇止めの相談件数については大変注意しなければならないというふうに思っているのですけれども、実際、雇止めのご相談が増えているのかということをお聞きしたいのと、また、使用者側への周知などはお聞きしたのですけれども、このルールが実現するためには、労働者側への周知とさらに相談窓口の充実が必要不可欠かなというふうに思っているのですけれども、その辺の対応についてお聞かせいただければと思います。

○渡辺雇用環境・均等室長 具体的な相談件数等は把握しておりませんが、今年に入りまして、私どもの総合労働相談コーナーへの有期雇用労働者の相談、雇止めに係る相談というのが増えているということで担当者から報告を受けております。

事業主に対しましては、企業訪問や説明会、セミナー等で周知啓発を図ってまいります。労働者に対しましてもハローワークや監督署の窓口にも関係資料を置くこと等で周

知を図ってまいりたいと考えております。

○鴨池会長 いかがでしょうか、まだ多少の時間はあると思いますので。

それでは、ほかにご発言がないようですので、労働局におかれましては、ただいま委員の皆様からご発言いただきましたご意見等を踏まえて作成していただき、よりよい労働行政運営に努めていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

(3) 宮城県男子服・婦人服製造業最低工賃専門部会の報告

○鴨池会長 続きまして、議題3、宮城県男子服・婦人服製造業最低工賃専門部会の報告につきまして、労働基準部長から報告をお願いします。

○木幡労働基準部長 先般、最低工賃改正決定がなされました。その経過についてご報告させていただきます。

資料3-1から3-4を使って説明させていただきます。

宮城県男子服・婦人服製造業最低工賃につきましては、ご案内のとおり去る28年12月1日、今年度第1回目の地方労働審議会で、局長から鴨池会長に改正の諮問を行ったところでございます。

諮問の理由としましては、一つに、第12次最低工賃新設改正計画、この計画に基づくものであること。第2に、26年の工賃改正から3年が経過して、その間に最低賃金が52円、率にして7.47%引き上げられているということ。それから第3に、現在設定されている69の工程の最低工賃のうち32の工程について全国平均を下回っているということ。この3点を理由として改正諮問をさせていただいたところでございます。

前回の審議会で最低工賃専門部会の設置をご了承いただきましたので、委員の選任に入ったところでございます。専門部会の部会長には当初、この審議会の会長代理でいらっしゃる金崎委員をお願いしていたところでございますけれども、健康上の理由から辞退したいということでしたので、急遽、鴨池会長にお引き受けいただいたところでございます。

委員のメンバーでございますけれども、資料3-1の1ページ目に掲げております。公益代表委員、部会長に東北福祉大学教授の鴨池治委員、代理に公認会計士の赤石雅英委員、東北福祉大学の村山くみ委員。家内労働者代表委員につきましては、連合宮城副事務局長の佐藤淳一委員、UAゼンセン宮城県支部の新谷博美委員、藤下政宏委員。さらに、委託者代表委員でございますけれども、有限会社ボンビー代表取締役の赤木久男委員、及川被服株式会社取締役会長の及川秋穂委員、そして、宮城県経営者協会事務局長の高山健司委員でございます。鴨池会長の指名を受け、局長が任命しております。

部会は計3回開催されました。

第1回目でございますけれども、本年2月6日に開催しまして、事務局から資料の説明のほか、家内労働者代表委員と委託者代表委員の双方から基本的主張をいただき、家内労働者代表委員から金額提示を得て閉会となりました。

第2回目の専門部会を2月22日に開催しました。家内労働者代表委員と委託者代表委員の双方から金額の提示があったわけでございますけれども、主張に隔たりがありまして一致には至らなかったということです。

2月27日、第3回の専門部会を開催しまして金額審議を行った結果、家内労働者代表委員と委託者代表委員の双方の歩み寄りにより全会一致で結審となったところでございます。

この結果については資料3-1のとおり、審議会の会長あて報告を行ったものでございます。

鴨池部会長は、宮城地方労働審議会の委員でいらっしゃいますので、審議会運営規程第10条第1項により部会の議決が審議会の議決となり、宮城労働局長あて答申文にまとめられたものでございます。答申文は資料3-2のとおりでございます。

改正された工賃ですけれども、1枚めくっていただきますと、資料3-3に69工程全ての改正額を掲げております。資料3-3の最後のページの一番下の合計欄の一番右をご覧くださいと7.88%とあります。これは今回、全69工程の引上げ額を平均した数字でございます。先ほど宮城県最低賃金が3年間で7.47%引き上げられたということでございますけれども、今回の工賃の引上げ額は、最低賃金との均衡が保たれたものということで認識しております。

局長はこの答申を尊重しまして、2月27日公示を行い、3月14日までに異議の申し出を受け付けたところでございますけれども、異議を提出する者はございませんでした。

現在、本省において官報公示の手続を進めておりまして、3月30日の官報公示を経て4月29日に発効する見込みとなっております。

最後の資料、3-4ですけれども、周知広報用のリーフレットの案です。このリーフレットを、4月中旬ごろに「家内労働のしおり」に添えて内職を委託している業者に郵送し、周知広報を図る予定としております。

以上、最低工賃の改正経過の報告でございます。

最後に、家内労働関係の業務を一つお知らせさせていただきます。

平成29年度でございますけれども、第12次最低工賃新設・改正計画に基づきまして家内労働部会の委員の改選、そして宮城県電気機械器具製造業最低工賃の改正諮問をそれぞれ予定しております。本年第3四半期開催予定の第1回の地方労働審議会でご審議いただくよう準備してまいりますので、よろしく願いいたします。

以上です。

○鴨池会長 ありがとうございます。

ただいま労働基準部長から説明をいただきました内容につきまして、ご質問、ご意見等ございませんでしょうか。ご覧のとおりかなり細かいそれぞれの工程につきまして最低工賃を定めているということでございます。よろしいでしょうか。どうもありがとうございます。

それでは、これで議事は全て終了いたしました。進行を事務局にお返ししたいと思います。

委員の皆様におかれましては議事の円滑な進行にご協力をいただきまして、まことにありがとうございました。

3. 閉 会

○赤塚雇用環境・均等室長補佐 鴨池会長、ありがとうございました。

事務局からは、最後に宮城労働局長の尾形から一言ご挨拶を申し上げたいと思います。

○尾形宮城労働局長 冒頭に引き続き、また最後に一言。

今日は本当にありがとうございました。いろいろ長時間にわたってご説明申し上げましたけれども、28年度は雇用環境・均等室という新しい横断的な役割を持った組織ができて、その初年度ということで取り組んできたわけですが、本当にいろいろな課題がある中で、できたこと、できないことがあると思っております。

今日はいろいろご指摘、ご質問いただき、ありがとうございました。これを生かしてまた来年度、新体制で頑張ってもらいたいと思いますので、これからもいろいろな機会を通じましてご指導、ご助言いただければと思います。本当に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。

本日はありがとうございました。