

平成29年度第1回宮城地方労働審議会

日 時 平成29年11月1日（水曜日）
午後3時00分～午後5時00分

場 所 仙台第三合同庁舎2階大会議室

平成29年度第1回宮城地方労働審議会議事録

1 日 時

平成29年11月1日（水）午後3時00分～午後5時00分

2 場 所

仙台第三合同庁舎2階大会議室（仙台市宮城野区五輪1丁目3番15号）

3 出 席 者

【委 員】

公益代表 砂金委員、鴨池委員、神原委員、高木委員、嵩委員、藤本委員

労働者代表 阿部委員、伊藤（利）委員、加島委員、今委員、富永委員

使用者代表 及川委員、今野（彩）委員、今野（薫）委員、佐藤委員、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、大町賃金室長、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）会長の選出について

（2）会長代理及び議事録署名委員の指名について

（3）平成29年度宮城労働局における労働行政の推進状況について

（4）その他

1. 開 会

○赤塚雇用環境・均等室長補佐 それでは、少し時間前ではありますが、全員おそろいですので、ただいまより平成29年度第1回宮城地方労働審議会を開催させていただきます。

今日は、お忙しい中、ご出席どうもありがとうございます。

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

このたび、10月1日付で審議会委員の改選がございました。新規に就任された委員の方も、継続して就任された委員もいらっしゃるんですけども、ご多忙の中、お引き受けいただきましてまことにありがとうございます。

地方労働審議会委員の任期ですけれども、審議会令の第4条によりまして2年と定められておりまして、今回は平成31年9月30日までの任期ということになりますので、よろしくお願いいたします。

初めに、委員の皆様をお手元の委員名簿の順にご紹介させていただきます。

まず、公益代表からですけれども、砂金直美委員です。

○砂金委員 よろしくお願ひいたします。

○赤塚雇用環境・均等室長補佐 神原克浩委員です。

○神原委員 よろしくお願ひいたします。

○赤塚雇用環境・均等室長補佐 鴨池治委員です。

○鴨池委員 東北福祉大学におります鴨池と申します。よろしくお願ひいたします。

○赤塚雇用環境・均等室長補佐 高木龍一郎委員です。

○高木委員 今年度から委員になりました高木です。よろしくお願ひします。

○赤塚雇用環境・均等室長補佐 嵩さやか委員です。

○嵩委員 よろしくお願ひいたします。

○赤塚雇用環境・均等室長補佐 藤本雅彦委員です。

○藤本委員 今年度からの着任になります。よろしくお願ひいたします。

○赤塚雇用環境・均等室長補佐 続きまして、労働代表のほうです。

阿部康志委員です。

○阿部委員 引き続きよろしくお願ひいたします。

○赤塚雇用環境・均等室長補佐 伊藤貢委員は、本日もご欠席です。

続きまして、伊藤利花委員です。

○伊藤利花委員 伊藤でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

○赤塚雇用環境・均等室長補佐 加島秀悦委員です。

○加島委員 加島でございます。よろしくどうぞお願ひします。

○赤塚雇用環境・均等室長補佐 今里織委員です。

○今委員 藤崎労働組合の今と申します。よろしくお願ひいたします。

○赤塚雇用環境・均等室長補佐 富永信明委員です。

○富永委員 富永でございます。よろしくお願ひいたします。

○赤塚雇用環境・均等室長補佐 続きまして、使用者代表側です。

伊藤博英委員は本日ご欠席でして、続きまして、及川公一委員です。

○及川委員 中小企業団体中央会の及川でございます。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 今野彩子委員です。

○今野彩子委員 ユーメディアの今野です。よろしくお願いいたします。

○赤塚雇用環境・均等室長補佐 今野薫委員です。

○今野薫委員 仙台商工会議所の今野でございます。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 佐藤万里子委員です。

○佐藤委員 カネサ藤原屋の佐藤と申します。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 渡邊明委員です。

○渡邊委員 経営者協会の渡邊と申します。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 次に、宮城労働局の幹部職員を紹介させていただきます。

宮城労働局長の北條です。

○北條労働局長 北條です。よろしくお願い致します。

○赤塚雇用環境・均等室長補佐 総務部長の藤本です。

○藤本総務部長 藤本です。よろしくお願いいたします。

○赤塚雇用環境・均等室長補佐 雇用環境・均等室長の渡辺です。

○渡辺雇用環境・均等室長 渡辺です。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 労働基準部長の竹本です。

○竹本労働基準部長 竹本です。よろしくお願い致します。

○赤塚雇用環境・均等室長補佐 職業安定部長の田中です。

○田中職業安定部長 田中です。よろしくお願い致します。

○赤塚雇用環境・均等室長補佐 以上、どうぞ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 それでは、宮城労働局長の北條より、ご挨拶を申し上げます。

○北條宮城労働局長 本日は、大変お忙しいところご参集いただきまして、まことにありがとうございます。

また、委員の皆様には、日ごろから労働行政の推進にご理解、ご協力いただいているところでありまして、この場をおかりして厚く御礼を申し上げます。

私ども労働局、監督署、ハローワークにおきまして、労働行政の現場における運用を担っているわけでありまして、法律に基づいていろいろな指導・啓発、さまざまな業務を展開しているわけでありましてけれども、これは常に国民目線で点検をしていかないと、道を誤ることはないとは思っておりますけれども、違う方向に行ってしまうかもしれない。これを常にチェックをしていかないといけないと、第三者の目が必要だろうということで、これを的確に行うという趣旨で、この地方労働審議会、各労働局単位で設けられております。

この宮城におきましては、本日第1回目ということでありまして、まず今まで

の1年間、半年間ですかね、業務について私どものほうからご説明申し上げ、これについてどうなんだろうかと、ここをこうしたらいいじゃないかと、そういった忌憚のないご意見を賜りたいという趣旨で本日開催させていただきました。

私ども、いろいろな労働行政項目があるわけでありましてけれども、いの一番に重要であるというふうに考えているのが「働き方改革」であります。働き方改革というのは、今年の3月末に官邸のほうで計画が策定されまして、各省庁横断的にこれを推進しているわけですね。全部で9つぐらい項目があるというふうに言われています。

9つの項目の中で一番重要なのが、長時間労働の是正であります。長時間労働の是正、過重労働の是正ということでありましてけれども、既にこの会議の中で労使でおおむね、次の国会で労働基準法等改正をして、罰則つきの上限規制を設けようということでおおむね合意しておりますので、次の国会でそういった方向に進むんだろーと思っております。規制的な面はそれで進むわけですがけれども、単純に規制を進めればいいというものではないわけですね。労使ともに本当にこの長時間労働を削減しようという気持ちになって、表面的ではなくて仕事そのものに切り込んで削減していかないと、なかなか国民生活が豊かなものにならないと。そういった方向でまずはご理解をいただくと、周知・啓発をするというところが重要であろうというふうに思っています。

そういった意味で、私ども一生懸命、いろいろな会合ですとか、個別訪問をしたりとか、いろいろなチャンネルで周知・啓発をしているわけです。それとともに、現行の法令の範囲内で監督官が厳しくこの過重労働については指導監督しようじゃないかということで、宮城版の「カトク」というふうに私は呼んでいますけれども、今一生懸命、長時間労働の疑いのあると思われるところへは強く指導に入るという試みも一方ではやっております。そういったことで、一生懸命私どもも頑張っておりますけれども、今後の法改正をにらんで、今後どのようにしていったらいいんだろーかということ、またご意見も賜ればなというふうに思っております。

2つ目に重要であるという項目が、非正規労働者対策なんですね。非正規労働者というのは、労働者のうち今大体4割ぐらいを占めています。昔の非正規労働者というパートぐらいだったわけですがけれども、いろいろなタイプの非正規労働者が増えてきてしまっていて、今4割になっています。そういった方々がどんどんこのまま増えていきますと、国民生活、所得の面で大変不安定ということになりますし、非正規労働者の方というのは、統計をとってみると結婚される方が少ないわけですね。子供を産む方の数も少ないと。このまま進んでしまうと、国全体で見るともう高齢少子化ってどんどん進んでしまう、そういうことの元凶にもなりかねないので、これはどうにかしなければいけない。そういった意味で、この非正規労働者対策というのは2番目の柱というふうに考えています。

そのために、改正労働契約法というのが5年前にできました。それで、ちょうどその5年後を来年迎えるわけですがけれども、有期契約を5年以上続けているということになりますと、それを本人の申し出によって無期転換を図るというルール、無期転換ルールというのが既に定められていて、その本格適用が今度の4月から始まるわけですね。それに向けて、まずはこのルールの周知徹底を図り、できるだけ無期のほうに転換していただけるような環境をつくっていくと、これが必要だろーかなというふうに思っております。

ます。

今2点申し上げましたけれども、それ以外にもいろいろな項目がありまして、それぞれに私ども一生懸命頑張っているつもりではありますけれども、このところが足りないと、こうすべきだと、いろいろなご意見もあろうというふうに思いますので、忌憚のないご意見を頂戴して、宮城の労働行政の一層の推進を図ってまいりたいというふうに思っておりますので、どうかよろしく願いいたします。

私のほうからは以上です。

○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いたします。

本日は、労働者代表の伊藤貢委員、使用者代表の伊藤博英委員がご欠席、人数としましては、公益代表委員6名中6名全員、労働者代表委員6名中5名、使用者代表委員6名中5名、合計16名のご出席となっております。

委員の3分の2以上のご出席がありまして、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申し上げます。

2. 議 題

(1) 会長の選出について

○赤塚雇用環境・均等室長補佐 続きまして、本日、改選後初めての審議会の開催となりますので、会長の選出に入らせていただきたいと思います。

会長は、審議会令第5条によりまして、公益委員を代表する委員のうちから委員が選挙するということになっております。ご異存がなければ、事務局より提案させていただきたいと存じますけれども、いかがでしょうか。（「異議なし」の声あり）よろしいでしょうか。ありがとうございます。

事務局の提案といたしましては、会長には前会長であります鴨池委員を推薦したいと思いますのですが、いかがでしょうか。（「異議なし」の声あり） ご了承いただきましたので、鴨池委員に会長をお願いしたいと思います。鴨池会長から一言ご挨拶をいただけますでしょうか。

○鴨池会長 ご指名をいただきました鴨池でございます。

労働問題いろいろ、長時間の労働問題とか話題になっているところもございますが、宮城県では特に労働者が快適に労働できるような条件というのをつくっていきたいというふうに望んでおります。忌憚のないご意見をいただきまして、活発な議論をしていただければ幸いです。どうかよろしく願いいたします。

○赤塚雇用環境・均等室長補佐 ありがとうございます。

続きまして、本日配付させていただきました資料の確認をさせていただきます。お手元の資料をお願いいたします。

席次表の次に議事次第がございまして、出席者名簿、それから配付資料の資料一覧を

お付けしております。資料につきましては、資料No.が1から18まで振ったものが順に組んである状態ですので、ご確認をお願いします。よろしいでしょうか。

それから、追加資料としまして、小さい黄色いハンドブックですけれども、「労働安全衛生ハンドブック」をお手元に置かせていただきました。こちらが追加資料になります。

それから、参考資料としまして、右脇のほうに委員の名簿一覧、それから宮城地方労働審議会運営規程を置かせていただいております。

本日の配付資料は、以上になります。よろしいでしょうか。

続きまして、本日開催の審議会ですが、議事録を作成いただくこととしておりまして、審議会運営規程の第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も予定しておりますので、ご承知おき願います。

ここからの進行につきましては、同運営規程の4条によりまして鴨池会長にお願いをしたいと思っております。よろしくお願ひいたします。

○鴨池会長 それでは、鴨池です。よろしくお願ひいたします。

(2) 会長代理及び議事録署名委員の指名について

○鴨池会長 初めに、会長代理の指名を行いたいと思っております。

地方労働審議会令第5条第3項に、会長に事故があるときは、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理すると規定されております。会長代理を私が指名するということになっておりますので、よろしいでしょうか。（「異議なし」の声あり）

それでは、嵩委員にお願いしたいと思っておりますので、会長代理、よろしくお願ひいたします。

○嵩委員 はい、よろしくお願ひいたします。

○鴨池会長 次に、本日の議事録署名者の指名をいたします。

労働者側は伊藤利花委員、よろしくお願ひいたします。それから、使用者側は及川委員にお願いしたいと思っております。よろしくお願ひいたします。

(3) 平成29年度宮城労働局における労働行政の推進状況について

○鴨池会長 それでは次に、平成29年度宮城労働局における労働行政の推進状況について、労働局からご説明をお願いいたします。労働基準部長、よろしくお願ひいたします。

○竹本労働基準部長 基準部でございます。

私は、この4月に宮城労働局の基準部長で赴任してまいりました。前職は中央労働委員会事務局で先生方のサポートをする仕事をしてまいりました。出身は愛媛県でございます。簡単でございますが、まずは自己紹介を。

それでは、慣例により座らせて説明をさせていただきます。失礼いたします。

私が説明する資料は、資料1番というのを使わせていただきます。まずは、5ページを開いていただければと思っております。

先生方、初めて委員になられた方もいらっしゃると思いますので、昔は労働基準局だったのですが、平成の12年4月から労働局という今の組織になりまして、職業安定行政と雇用均等行政が一緒になって労働行政を推進しておりまして、私が担当しているのは労働基準行政の分野でございます。もっとわかりやすく言うと、労働基準監督署を担当しております。宮城の労働基準監督署は、仙台、石巻、古川、大河原、瀬峰と、ご承知の方もいますので駆け足で言いますが、5つございまして、そして労働局の労働基準部の中には、監督課と健康安全課、労災補償課という3つの課と賃金室という1つの室がございまして、これらで宮城の労働基準行政を担っております。

審議会の先生方ですので、法律でいうと、私たちが担当している法律は、まず労働基準法でございます。よく略して労基法と呼んでいます。あとは最低賃金法、これも最賃法とよく呼ぶことがあります。あとは労働安全衛生法、略して安衛法とかと私たちはふだんは使っております。もう一つは長いんですが、労働者災害補償保険法、これはいつも略して労災法とか、もっと略して労災とかと言っていることがありますが、これらが主管法令で、これに基づいて、最近のセンサスでいいますと宮城県内約8万事業場で働く約96万人の働く方の労働条件と健康と安全、そして不幸にして通勤上と業務上でけがをした方の災害の補償を担当しております。労災のほうは通勤災害も担当しております。この点はなかなか知られていないところかもしれません。

あと、労働基準法と最低賃金法と労働安全衛生法は、ご承知と思いますが罰則がついておりまして、この罰則を背景に確実に守ってもらうというような役割を果たしていて、特徴としましては、その実行行為者というんですか、責任者だけでなくて会社の法人自体にも罰則を与えるという両罰規定になっております。

あとは、それを運用する職員ですが、ふだんは行政職員として労働基準監督官が行政指導を行うんですが、この罰則の適用の事務に関しましては、特別司法警察員として検察官の指示も受けながら、いわゆる司法業務というのも行っております。昨年度末からいろいろ報道されましたが、今一番監督官の役割で期待されているとか目立つのはこの司法業務で、ガサ入れしているところとか捜査の関係で行動しているところがよく報道されております。

また、労働基準監督官は、先ほど局長から話がありましたように、長時間の解消の関係で一番期待されている役割を果たしています。週刊誌なんかでも最近で紹介されていまして、事業場に訪れて指導することを臨検監督というふうに内部で呼んでおるんですが、週刊誌では臨検監督の意味なんかも書いてくれていまして、監督官は抜き打ちで行くのが原則でございまして、抜き打ちで行って、今は長時間労働の解消をメインに監督をしておりますけれども、労働者の方の安全と衛生確保という業務も行っていますし、最低賃金に関してもその履行確保のための監督をする役割を担っております。ここまでが一応、私どもの行政の紹介とさせていただきます。

そして、本年度の重点対策でいよいよ本丸というのか、5ページを説明させていただきますが、これを見ていただければ、わかっていただけるとは思いますが、今、北條局長から話がありましたように、過重労働の解消というのが働き方改革の中でも重要な対策になっておりますので、労働時間が月に80時間以上働いているという情報があれば、これに対して全数監督をするように今取り組んでおります。

そして、横表の脳・心臓疾患に関する事案・精神障害に関する事案の労災請求件数の推移というのは、宮城県版の平成26年度からの数値、今年は9月末までです。脳・心臓疾患というのは脳梗塞とか脳出血とかという病気であり、精神障害で私たちが対象にしているのは主に鬱病とか適応障害です。脳・心臓疾患のほうは高止まりしていて、精神のほうは増えています。平成29年のだけ着目していただければ、精神事案は緑色なんですけど、9月末でもう24件で去年と同じになっていまして、このままいくと50件に届きそうです。精神障害の事案は都市型なものですから、ほとんどは仙台署に集中しておりまして、当局全体で8割ぐらいは占めます。

それで、請求がなされるとなかなか調査が大変でして、単純にけがをしたというのはわかりやすいんですが、精神障害とか脳・心臓疾患の場合は労働時間の関係が着目されており、労働時間も特定が大変でございます。そのほかに精神の場合は出来事というか、いじめ・嫌がらせとかが今一番多いんですが、そういった出来事と労働時間の関係を調査するのが大変難しくて、これは内部的には複雑困難事案と呼んでいまして、労災補償課というか署の労災担当者は、こういった事案を含めて迅速、適正に労災保険給付をしていくというのが使命で日々業務を進めております。

大体半年以内に労災かどうかというのを判定するんですが、目標は6カ月なんですけど、実際は1年を越えるような難しい事案も多々あります。そういった複雑困難事案を抱えながら、労災業務を進めております。労働時間の関係の労災事案で昨年度末に有名になった東京の事件も、あれは精神の自殺の関係ですが、労働時間と出来事の影響をみて労災認定をしております。とにかく集団指導等では労働時間が絡んでいくようなこういった請求事案をなくすようにいろいろ説明をしておりますし、こういった労災請求をなくすことが働き方改革の基本だという説明をしております。

そして今、この精神障害とか脳・心の関係の労災請求も全部監督するようにしています。請求が来た時点で、労災部署から監督部署に情報が入って、そこは優先的に、労働時間を中心に、さらに衛生対策の観点で健康診断の関係とかを見ながら調査をしております。

そして、先ほど局長から話ありましたように、9月以降はさらに重点化を図るという観点で、本当ならば管轄単位で監督官は仕事をするんですが、どうしても仙台署にこういった情報が集中する傾向がありまして、とにかくこういった情報をいただいているうちに、指導をしないままに例えば過労死とか自殺とかがあってはならないということで、これは全県のほかの署の監督官も投入して、過重労働防止の特別対策、さきほど局長からは「カトク」と紹介がありました。これは過重労働防止特別対策の略称ですが、カトクとして9月以降は取り組んでおります。

あと、名前は行政指導の段階では公表できないんですが、多店舗展開、他局にも、他県にもあって、本社が別の県にあるというところの事業場なんかも、他の局の監督署とか局と連携しながら指導を展開して、これはもう3社、半期でありました。これらの会社がまた改善せず悪質な場合は送検をして、公表をするというような仕組みになっております。

それから、2段目に過重労働対策の監督の実績が出ておりまして、4月から9月で167事業場で監督しまして、ちょっと数値は出していないので恐縮ですが、去年は同期

だと133件でしたので、プラス34件というか、これはカトクの効果が34件出たということです。当面続けていきますので、多分年度末のご説明のときはもうちょっとたくさんやっているとご報告できると思います。たくさん監督をやればいいわけではないのですが、やって改善していただくということです。内訳は過重労働の健康障害防止対策と賃金不払いに分けていますけれども、基本的には両方とも労働条件の根幹になる事項でしてかなり違反率は高いということでご理解いただければと思っております。

あとは、悪質事業場は送検ですが、9月末時点では検察庁に6件送致しております、安全衛生法関係が4件で、最低賃金の係る違反が2件です。過重労働の関係では、36協定が無効で違反であるとして今2件、送致を予定して検察庁と調整をしているところでございます。司法事件で送致したら公表することになっております。今私どもはホームページもリニューアルしてわかりやすくしておりますので、ぜひそういった事案も時々見ていただければと思っております。

あと、監督以外の仕事として啓発の関係でも過重労働解消のキャンペーンを11月にやる予定にしております、セミナーとかシンポジウムとか別添の資料に入っておりますので後で見えていただいて、もしよろしかったらセミナーとかシンポジウムに参加していただければと思っております。

あと、指導状況は、いろいろ業種別書いておりますが、ほぼ漏れなくいろいろな業種に行くということで、特定の業種に監督が入るわけではありませので、そういった意味でこの資料を出させていただいております。

次の説明としましては、14ページをごらんいただければと思います。

今のはどちらかというと監督分野なんです、こちらが第12次労働災害防止推進計画ということで、5年ごとに労働大臣が災防計画をつくって、安全衛生法に基づき公表をすることになっております。第12次と書いているから、本年度で60年やっているということでございます。ただ、北條局長が赴任されてから、この災害防止の関係も、実は働き方改革に含めて指導をするようなことで少し修正をしております。なぜならば、働く方達が毎日出かけて無事帰ってくるということを守ることが労働基準行政の使命でございますので。安全が守られて健康第一でなければ働き方が進まないということで、これが働き方改革の基盤だといろいろな場で周知・啓発をしております。

宮城県の特徴としては、震災の関係がありましたので、復旧・復興工事の労働災害防止対策は、岩手もやっているとありますけれども、一生懸命やってきました、結果としまして本年度は休業4日が建設業は240人となっており、昨年度が310人でしたから70人ぐらい減ってまして、おおむね災害が減っている傾向にございます。本年度でこの運動は一応終了します。関係団体や関係行政機関の協力もあってかなり災害が減少し安定しましたが、いろいろ分析しますと、まだ復旧・復興で気仙沼地区とかはまだ工事が残りますので、そこに特化した形で今後も引き続き復旧・復興工事の災害防止には努めていこうと考えております。

その横の建設店社経営トップセミナーというのは、手前みそですが、これは今年の実績では一番いい事例かなと思っております、これがなぜいいかというと、地場店社さんもゼネコンさんもそうですが、過重労働防止とかで働き方改革を踏まえて、やっぱり実行していただくトップですね、支店長さん、それに労務担当者、営業担当者、安全衛生

担当者と4者1組で、約400人集まっていたいただき、それで講演、講習会を開催いたしました。東北大学の黒澤先生にもご講演いただきまして、愛煙家の方には申しわけないんですが、たばこを吸うと災害が1.6倍になるとか、非常に健康に悪いとかという話を具体的にしていいただきまして、後でアンケートをとったら、みんな禁煙するという答えがたくさんあったぐらい影響力があったということでございます。ちょっとそれは余談でしたが、とにかく今までは安全衛生担当者に絞っていろいろなことをやっていたんですが、本年度からはやっぱり働き方改革ということで、ちょっと裾野を広げて健康管理対策とか、あと他部署、職業安定部とか雇用環境・均等室がやっているような仕事もあわせて紹介するような動きで本年度半期努力してまいりました。

あと、三次産業対策は、ここにはメインなものとして社会福祉施設の腰痛予防対策しか書いておりませんが、実は監督署においては要請だけではなくて具体的な指導をしまして、今日お配りしたこういったリーフレットですね、これを見ていただきたいのは、腰痛対策のストレッチは後で見ただいて、ご自宅でしていただければ腰痛対策になるかなと思ってお配りしました。そういうものを使って具体的に監督署も指導しておりますし、今後も11月20日に、これは三次産業対策としてトップセミナーを開催して、働き方改革なども含めて三次産業の災害防止対策をやっていこうと考えております。

あとは、今年のトピックスとしては、治療と仕事の両立支援対策というのもやっています。これは、宮城県地域両立支援推進チームを設置しまして、東北労災病院とか、東北大学病院とか、県がんセンターさんとかもいろいろ呼びまして、あと内部的には職業安定部がやっております離職者のいわゆる支援策というものがあまして、協議会がございましたのでこれを一緒にして、離職者も在職者もがんとか糖尿病とか精神障害とかで治療をしても仕事がちゃんと両立できるような支援策の情報を共有しながらお互い力を合わせてこういった対策を進めています。今PR版のリーフレットを作成中でございます。またでき上がりましたらホームページ等で、あといろいろな、経協さんとかにもいろいろお願いするかもしれませんが、お配りして見ていただきたいと思っておりますし、この委員の中には、皆様方の団体のほうからご推薦いただいた方が委員として参加されておられます。

あと、メンタルヘルスの関係では、ストレスチェックというのが法律で決まって、50人以上の事業場はやっていただいておりますが、宮城県が9月、現在では83.6%の実施率ということが書いていて、全国が82.9%ですので、平均並みだということですね。今までは督促を一生懸命しておりましたが、これからは実施報告書を提出していないところを集中的に指導するということを考えております。せっかくストレスチェックをしていただきましたから、その結果に基づいて働く方をフォローしていただくのと、産業医とか専門医の方につないでいただくというようなことをこのメンタルヘルス対策として進めてまいります。

あと、災害事例はちょっと割愛して、精神障害の災害事例だけちょっとご紹介しますと、一番右のほうですね。時々、いろいろな団体で説明していると、「精神障害は身近じゃない」とか言う御方もいらっしゃるんです。でも、宮城県でもやっぱりこういった労働時間の絡みで精神障害の自殺事案とかがあって認定されていますので、この事例で

は160時間も月に時間外労働をして鬱病を発病したということで労災として認められました。もともと安全衛生の世界では、死亡災害は撲滅と、あつてはならないという理念でずっとやってまいりましたので、鬱病とかいわゆる脳・心臓疾患での死亡も、これは労働災害であり、死亡災害なのでこれもなくしましょうという姿勢で監督署と労働基準部挙げて指導に当たっていますし、これからもそういう方針でやっていきたいと考えております。

次に、最後になりますが、21ページと22ページを見ていただければと思います。

重点施策ということで、最低賃金制度の適切な運営等ということで、これは見たらすぐわかるような構成になっております。ここの中に最低賃金の審議会の先生もいらっしゃるのちょっと二重の説明になるんですが、最賃の先生方のご容赦ください。今年の結果としまして、過去最高の24円の引き上げになりまして、今772円で宮城県の地域最賃というのは既に10月1日から発効されております。

最低賃金も働き方改革の重要な一つで、賃金の底上げと非正規対策にもなるということで非常に事務局として力を入れて、先生方の審議が円滑に進むように資料の作成とか日程の調整を賃金室が努めてまいりました。結果としまして24円の引き上げ、最高額の引き上げになりました。また発効日が今まで不統一でした。平成25年ですと10月31日とかというときもあって非常に遅い年もありまして、やっぱり労働者の方の保護とかのことを考えたり、周知のことを考えると10月1日に何とか発効していただきたいということで、委員の方のご努力のおかげで、11年ぶりに10月1日発効となりました。

事務局としては、PRをちゃんとしなければいけない、周知をしなければいけないということで、従来の周知広報に加えて、今年は東西線と南北線の車両に10月いっぱい、周知ステッカーを張らせていただきました。今日の資料の最後につけさせていただいた遠藤憲一さんのリーフレットを使っています。この方は今有名で、旬の役者さんですが、特別に最賃のために撮った写真でございまして、表が厳しいんですが裏は優しい表情でやっていますので、まだ張っていただけていない事業場におかれましてはぜひ張っていただきたいと思っております。これをシール化して張っているということと、あと宮城の特徴として、10月1日がちょうど発効日でしたので、Jリーグでベガルタ仙台と浦和レッズ戦がちょうどありましたので、そこで広告を出させていただきまして、そういった取り組みも創意工夫をしながら、従来の皆様方の団体にいろいろお願いして周知していただいているんですが、それに合わせて上の地下鉄の関係とスタジアムの関係は工夫させていただきました。

そして、最後に22ページの特定最賃ですね。地域別最賃につきましても、鉄鋼業と電子部品関係、自動車小売業というのが今日確定しまして、もうこの額でこれから官報公示をしまして、12月15日に統一発効させていただきます。この統一発効も、先ほどの地域最賃と同じように今までうまくいっていない年が多くて、去年からようやく統一発効ができて2年目でございます。引き続き、これも委員の方々のご議論の結果のたまものです。

最低賃金の審議会のほうは、本審と言われている全員の先生の議論が4日間、4回ございまして、あと地域最賃だと専門部会で賃金額を労使で協議していただき、公益の先

生がいろいろ助言して取りまとめていただくんですが、5日間、5回ですね。特定最賃のほうは3日間、それぞれ3日間、本当に、労使はそれぞれ立場が違いますのでいろいろ意見の相違もありましたが、公益の先生にまとめていただいたし、労使のほうで歩み寄っていただきまして、改定額が決まったということでございます。

鉄鋼業につきましても、ことし25円ですけれども、5円アップしていますし、電子部品の関係も去年は15円のところが今年21円、自動車小売業は去年が20円のところ25円ということなのでかなりアップが図られたということで、最低賃金審議会の事務局としていろいろお話を聞いておりますと、やはり委員の方々、労使の委員の方々の真摯な協議が大事だというふうに改めて痛感しましたし、先ほど話しました労働基準法とか労働安全衛生法の中にも、実は36協定はご承知だと思いますが、労使で協議して36協定で時間外の上限を決めますし、健康安全法についても、50人以上のところは衛生委員会の設置義務があるんですが、衛生委員会の中で労働側の代表の方も来て、労使で協議しながら労働者の方の衛生管理をやっていくということがありましたので、改めて労使の話し合いがとても大事だということを最低賃金審議会の事務局としていながら感じましたので、こういった労使の話し合いが大事だということを踏まえて、労働基準法や安全衛生法の業務の運営に引き続き努力してまいりたいと思っております。

以上でございます。よろしく申し上げます。

○鴨池会長 どうもありがとうございました。私も先日、ストレスチェックを受けました。

それでは次に、雇用環境・均等室長のご説明をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○渡辺雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室におきましては、この審議会の事務局を昨年度から担当させていただいております。また、業務といたしましては、働き方改革に係る啓発、男女の均等取扱対策や両立支援対策、さらには総合労働相談への対応、企画や広報などの業務も担当しておりますので、どうぞよろしくお願いをいたします。

引き続き、資料No.1に沿って説明をさせていただきたいと思っております。

まず最初に、6ページをご覧くださいと思います。

働き方改革の推進に当たっては、従来から局長を初め局幹部が県内の影響力のある企業への訪問等を行っておりますが、本年度は特に関係機関・団体のご協力を得て、各種会合等における啓発に力を入れて取り組んでおります。本日お配りしております資料No.4の緑色の「働き方改革のすすめ」を活用いたしまして、長時間労働の是正や非正規労働者の処遇改善など、働きがいのある職場づくりのために生産性の向上の取組を支援する助成金制度のPRなどもあわせて周知・啓発を展開しております。

上半期におきましては、資料にありますように、各種会合での局における説明や局幹部の企業訪問について合わせて71件実施しておりますが、下半期におきましても、中小企業等への働きかけも加えまして年間100件以上の実施を目指して、働き方改革の具体的な取組例や助成金等の支援策を示しつつ積極的に周知・啓発を行うこととしております。このほか、専門のスタッフや監督署、安定所の職員を含め労働局全体で、事業所訪問などの際には長時間労働の解消や年次有給休暇の取得促進などの取組について働きかけを行っております。

さらに、宮城局独自の取組といたしまして、宮城県と合同で「魅力ある職場づくりモデル企業表彰」を実施しております。8月に、長時間労働の削減や非正規労働者の正社員転換に取り組んで成果を上げている企業として、酒造メーカーの株式会社一ノ蔵さんを表彰しております。参考まで、資料No.7として配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。

また、労働局を事務局として、県、仙台市、労使団体等を構成員とする宮城働き方改革推進等政労使協議会を平成27年12月に設置しております。昨年8月には、村井知事を初めとする構成員の10団体のトップが出席し、「宮城『働き方改革』に向けた共同宣言」を採択し、官民を挙げて働き方改革を推進することについて意思統一をし、気運の醸成を図っているところであります。本年度は、この協議会を12月21日に開催することとしており、各構成員団体等におけるこれまでの取組状況を確認し、次のステップとして生産性向上の取組の進め方や、下請業者などの中小企業は取引先の理解がなければなかなか働き方改革を進めることは難しい状況にありますので、商取引慣行の見直しを含めた各業界における具体的な取組の進め方などについて意見交換を行い、今後の取組について合意形成を図る方向で検討することとしております。

続きまして、7ページをご覧いただきたいと思います。

働き方改革を推進するには、女性の活躍が不可欠でございます。改正育児・介護休業法と女性活躍推進法の履行状況について説明をさせていただきます。

育児・介護休業法と均等法につきましては、今年1月に改正され、育児・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ほか、介護休業の分割取得や妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止措置が事業主に義務づけられました。さらに、この10月からは、子供が保育園などに入れない場合、最長2歳まで育児休業期間を再延長できることになっております。雇用環境・均等室では、育児・介護休業法などに基づき計画的に事業所訪問や集団指導を実施し、今年度は特に法改正事項を中心にヒアリングを行って、上半期には56社に対し、法に沿った規定整備などについて342件の助言・指導を行っております。

また、改正法につきましては、9月26日に開催した雇用管理セミナーや関係機関主催の会合等で説明を行うことで周知・啓発を行っております。引き続き、事業所訪問などにより改正法に係る行政指導を積極的に実施するとともに、各種会合での説明などあらゆる機会を捉え、法の周知を徹底することで履行確保を図ってまいります。

女性活躍推進法につきましては、昨年の4月から施行され、管理職への登用など職場における女性の活躍を進める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301人以上の企業に義務づけられております。本年9月末での義務企業における行動計画の届出状況につきましては、新規に把握した1社から届出がなされていない状況にございますが、当該企業に対して助言等を行い、間もなく届出がなされる方向で働きかけを行っております。今後も、義務企業における策定、届出等を徹底するとともに、各企業における取組が着実に計画に沿って実施されるよう企業訪問などで助言を行ってまいります。

また、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は「えるぼし認定」を受けることができます。9月末での県内の認定企業数は4社に

とどまっております、今年度は新たな認定企業が出ておりませんので、認定制度の一層の周知に努め、認定を目指す企業の取組を支援していきたいと考えております。

11ページをご覧くださいと思います。

冒頭、局長の挨拶にもありましたように、今労働局では無期転換ルールの普及に特に力を入れて業務を進めております。労働契約法では、有期労働契約が更新されて通算5年を越えた場合は、労働者の申し込みにより期間の定めのない労働契約に転換できるととされており、この無期転換ルールの申込権が来年4月から本格化するため、この9月から10月にかけて全国的にキャンペーンを展開しており、事業主や労働者への周知・啓発を集中的に実施しております。

当局におきましても、自治体や使用者団体等へ協力要請を行うとともに、局、監督署、安定所を含め各種会合等で説明を行うとともに、窓口での資料配布等を行うことで積極的に事業主などに対し周知・啓発を実施しております。また、無期労働契約の転換に当たっては労働者の申し込みが要件となっていることから、ホームページや各種広報紙でのPR、最低賃金と同様に仙台市地下鉄の車両へのステッカー貼付などにより労働者への周知に力を入れているところでございます。今後もあらゆる機会を通じ、労使に対し周知・啓発を積極的に行ってまいります。

また、来年4月以降の無期転換の申し込みを回避するため、年度末に向け雇止めに係る相談が増加することが懸念されております。このことから私どもでは、雇止め法理を含めて各企業への啓発を実施するとともに、労使間の個別のトラブルに対しましては、個別紛争解決援助制度の助言指導や斡旋制度を活用して適切に対応することにしております。

続きまして、17ページをご覧くださいと思います。

総合労働行政機関としてのハラスメント対策の実施状況について説明をさせていただきます。

雇用環境・均等室が昨年発足しましたが、この新組織の発足に伴いまして、いじめ・嫌がらせなどのパワーハラスメントの相談と、妊娠・出産等に関する不利益取扱いやセクシュアルハラスメントの相談対応をあわせて行っており、個別労働紛争を未然に防止する企業指導と解決を図る斡旋や調停等も一体的に私どもで進めております。

当室を含めまして県内7カ所に設置しております総合労働相談コーナーでは、ワン・ストップ・サービスとして法令や制度関係、労使間のトラブルを含めましてあらゆる労働相談を受け付けております。本年度上半期におきまして、民事上の労使間のトラブルに関する相談につきましては2,400件余り寄せられております。このうち最も相談内容として多いのがいじめ・嫌がらせに係るもので、660件ほど寄せられております。労使間のトラブルの4分の1ぐらいが、いわゆるパワハラ相談でございまして、増加傾向にございます。また、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを含む妊娠・出産・育児休業等不利益取扱い、いわゆるマタニティハラスメント関係の相談が219件、セクハラ関係の相談が90件ほど寄せられております。

これらハラスメントに係る相談につきましては、労働者が退職を余儀なくされることが多いことから、引き続き丁寧な対応に努め、労働局長の助言・指導や斡旋制度などの紛争解決援助制度を積極的に運用することで解決をしております。また、妊娠・出

産・育児休業等に関するハラスメント防止措置やセクハラ対策については、引き続き事業主への行政指導を積極的に展開してまいります。

最後に、宮城労働局のプレゼンスを高めるため、この9月からメールマガジンを配信しております。資料No.18としてお配りさせていただいておりますが、法改正や各種制度、イベント情報などをタイムリーに情報発信しておりますので、委員の皆様もぜひご登録をいただき、私どものメルマガを利用していただければ幸いと存じます。

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、職業安定部長のご説明をお願いいたします。

○田中職業安定部長 それでは、私のほうから、職業安定行政の施策につきましてご説明申し上げます。

それでは、私も資料No.1に沿いましてご説明を申し上げたいと存じます。安定行政、最重点施策4つと重点施策1つにつきましてご説明を申し上げます。

まずは、最重点施策のほうでございまして、8ページをお開きいただいでよろしいでしょうか。

1つ目は、魅力ある雇用機会の創出についてです。2点ございまして、1点目は正社員転換・待遇改善の推進ということでございまして、8ページの表題の下あたりに記述がございまして、派遣や契約社員などの非正規労働者の正社員化や待遇改善のため、平成28年度を計画初年度とします5カ年計画の「みやぎ正社員転換・待遇改善実現プラン」というのを策定しまして取り組んでいるところでございまして、この8ページの中ほどの表に、やっていること、取り組んでいることを記載がされているところでございまして。

まず、表のところ、正社員転換等の主な取組ということで記述がございまして。ここでは、正社員求人確保とか、非正規雇用労働者の正社員求人への転換といったことが記載されております。それから、求職者に対する担当者制によりますきめ細かな職業相談、こういったこともハローワークで展開をしているところでございまして。

それから、待遇改善の主な取組というところ、書いてあるんですが、企業内での非正規労働者の正社員化やキャリアアップ、待遇改善に取り組まれた企業に助成するキャリアアップ助成金の活用促進といったことについても取り組んでいるところでございまして。

それから、この表の上から3つ目、3段目あたりに派遣労働者という記述がありますがけれども、改正労働者派遣法というのが2年ほど前に成立しまして、この円滑な施行に向けた労働者派遣元・派遣先・派遣労働者を対象としましたセミナー、説明会を開催しているところでございまして。

それから、8ページの下の方、2点目としまして、若者の雇用対策の推進でございまして、対策としましては、まず左側ですね、県内企業への就職を促進するため、若者の採用・育成に積極的に雇用管理の状況などが優良な中小企業をユースエール認定企業としまして認定をしているところでございまして、企業情報を発信し、人材の円滑な採用の支援を行っているところでございまして。

それから、右側の部分です。フリーター等の正社員就職の実現ということでありまして、けれども、仙台わかものハローワーク、それからわかもの支援窓口におきまして担当者制によるきめ細かな就職支援などに取り組んでいるところでございます。取組の実施状況、実績につきましては赤字でいろいろ書いてございます。それぞれの数字につきましてのご紹介は割愛させていただければと思います。

それから、9ページ、10ページでございますけれども、取組についてのこんなことをやっていますというところ、それが9ページに書いてございますし、この転換プランにつきましての平成27年当時の正社員と正社員以外の比較したものについてというのが10ページにありますので、これはまたお時間があるときにお読みいただければと思いますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

次に、2つ目でございます。資料の12ページのほうをお開きいただけますでしょうか。

12ページにつきましては、地方自治体と一体となった雇用対策の推進についてということでございまして、こちらでは2点ご説明したいと思ひます。

まず1点目、宮城県における雇用の安定と定住推進協定でございまして、表題の下のほうに書いてございます。人口減少、有効求人倍率が高水準で推移している中で、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いうことでございまして、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を県、県の教育委員会、それから私ども労働局の3者で締結しまして、平成29年度、「宮城県における雇用の安定と定住推進協定に基づく事業計画」というのを策定しまして、3者が一体になって、ここに書いてある1ですね、キャリア教育・志教育の推進を初めとする7つの事業分野における対策に取り組んでいるところでございます。対策分野個々のご説明ということについては、重複する部分があるのでこれは割愛させていただきまして、2つの分野につきましてご説明を申し上げます。

先ほども1ということでも若干触れましたけれども、志教育の部分でございまして、これについては、進路決定率向上に資する勤労観・職業観を醸成する、職場定着率向上に資する勤労観を醸成するということでありまして、県におきましては県内各高校でのキャリア教育セミナーの実施、教育委員会におきましてはインターンシップや各種セミナーの実施、私ども局におきましては、インターンシップや事業所見学受け入れ企業情報の提供などの取組を行っているところでございます。

それから、6番目ですね、全員参加社会の実現ということでありまして、新規高卒・大卒の内定水準については非常に高いということが昨年度もあつたわけでございますけれども、今年度につきましても、来春の高卒者の内定率につきましては9月末現在で60.5%と、前年同月比で6.1ポイント増加しているということで非常に好調であります。年度末には恐らくは100%近い数字になってくると考えているところでございます。それから、大卒につきましては今集計中ということでございまして、今回はちょっと発表できないということでございます。

2点目でございますけれども、12ページの下段のほうにあります、生活保護受給者等に対する就労支援の一体的実施に係る協定ということございまして、労働局と仙台市で協定を結んでこの一体的実施に取り組んでいるということでございます。仙台市、

5つの区があるわけでありまして、それぞれの区、全ての区に常設窓口を設置しまして、就職支援ナビゲーターというものを2名ずつ配置してこの事業を実施しているということでございます。

実施状況でございますけれども、支援対象者1,611人いらっしゃるわけですが、これは9月末現在ですけれども、うち就職件数が866件となっております、就職率は53.6%ということでございます。目標としている就職率65%、これには届いておりませんが、年度末、これに向けて引き続き取り組んでいきたいということでございます。

次に、3つ目でございます。資料の13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して、こちらについては2点ございます。

1点目は、職業訓練を活用した就職支援ということでございまして、表題のすぐ下に書いてありますこの囲みの中でございます。職業訓練につきましては、昨年11月、平成28年の11月に決定されました愛称がございまして、キャッチフレーズが「ハロートレーニング～急がば学べ～」でございまして、この普及に努めるとともに、地域の産業ニーズを踏まえた総合的な地域職業訓練実施計画を策定しまして、公共職業訓練と求職者支援訓練を実施しているところでございます。平成29年度につきましては、有効求人倍率が高水準で推移しておりますことなどから、職業訓練の受講希望者は減少はしておりますけれども、これまで職業能力の開発機会に恵まれなかった方、非正規労働者を対象に職業訓練に誘導しまして、これは予定者も含めてでありますけれども、こういった方につきましては、ハローワークにおいて訓練中から求人情報の提供と職業相談を行うなどきめ細かな就職支援を行っているところでございます。

なお、公共職業訓練の8月末現在の充足率につきましては、受講者数、コース合計というところなんですけれども、549名ということでございまして、充足率が84%で、前年度が充足率82.3%でありますので、若干上回っているということでございます。

それから、2点目でございます、職業能力開発関係業務の推進ということでございまして、ジョブ・カードの活用促進のほか、企業の人材育成や生産向上を図る上で重要なツールでありますキャリアアップ助成金とか、今年度から名前変わって、もともとはキャリア形と言っておりました助成金でありますけれども、人材開発支援助成金と名前が変わりまして、この活用促進に取り組んでいるところでございまして、数字、人材育成コースが109件とか、その下に旧キャリア形成促進助成金、今は人材開発支援助成金になりますけれども、支給決定件数が353件と記載がありますけれども、前年度を上回る状況となっているところでございます。

それから、重点施策の最後の4つ目でございます、ページは15ページでございます。

障害者等の活躍推進ということでございまして、「みやぎ障害者雇用改善推進計画」というものを策定しております、こちらの遂行に努めているということでございます。表のすぐ下に、今冒頭で申し上げました推進計画の確実な遂行ということで囲みが設けてございます。平成28年6月1日現在の障害者の雇用状況であります、雇用達成企業の割合が50%、それから障害者の実雇用率1.88%ということでございまして、

それまで、前の年まで2年連続最下位だったんですが、これは脱出したという状況ではありませんけれども、法定雇用率が2%ということでもありますので、これには到達していないということで、全国の中では下位の状況ということでございます。このような状況を踏まえまして、みやぎ障害者雇用改善推進計画、これを策定しまして、雇用率達成企業51.5%、それから実雇用率1.97%を目標に、県と独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構宮城支部と連携をしまして障害者の雇用改善に取り組んでいるところでございます。

上の囲みの中の黒い四角が幾つかあるんですけども、左側の上から3つ目ですね、宮城県等と連携した取組と、その右側、労働局とハローワークの取組というところについてちょっとご説明をしたいのんですけども、まず、左側の県知事と労働局長などが影響力のある企業を訪問しての働きかけということをやっているということでありまして、ことしはデンコードーさんですね、ケーズデンキさんを訪問させていただいております。それから、200人以上規模、90企業への訪問要請を行っておりますし、また231人参加を得ました面接会も開催をしているところでございます。それから、雇用率未達成企業、未達成公的機関への指導ということでありまして、実績で207企業を訪問し、13の機関につきましても訪問をして指導をしているところでございます。

それから、ことしの6月1日現在の雇用状況につきましては、12月上旬に公表予定でありますので、またこの結果を踏まえまして指導などを強化し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、同じ15ページの左の下のほうでございます。障害特性に応じた就職支援の実施というところでございます。ここに幾つか書いてありますけれども、精神障害者、発達障害者の方がふえているということでございまして、こういった方々に対する就労の支援を行っているということではありますが、一番上のポツのところでもありますけれども、精神障害者雇用トータルサポーターという方をハローワークに配置をしているところでございまして、各機関と連携をしまして、就職の準備段階から職場定着まで手厚い支援を行っているところでございます。この精神障害者雇用トータルサポーターという方ですけども、精神保健福祉士とか臨床心理士といった資格をお持ちの方に委嘱をしまして、ハローワークに配置をして支援をさせていただいているところでございます。

それから、ポツの2つ目のところですね、障害者雇用の気運の醸成というところでございます。9月5日ではありますが、宮城局、県、仙台市、高齢・障害・求職者雇用支援機構の幹部が経済団体の5団体を訪問しまして、要請など実施をさせていただいたところでございます。

それから、一番下のポツのところでもあります。面接会のことでもありますけれども、県内3地域で開催しまして、133企業、精神障害者、発達障害者の方を含む求職者497名の方の参加を得て実施をさせていただいたところでございます。

それから、その右側ですね、まず右下の上のほうの囲みのところでもあります。障害者に対する差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る周知・啓発というところでございまして、平成28年の4月なんですけども、差別禁止・合理的配慮義務について理解が進むように、厚労省作成のQ&A等を活用して、事業所訪問の機会等を捉えまして周知・啓発の

活動を行っているというところでございます。

それから、4点目としまして、その下ですね、難病・がん患者等の活躍推進といったところでありまして、先ほども竹本労働基準部長のほうからご説明がありまして、ここにも書いてあります、地域両立支援チームを設置しましたということがこの後段のところにも書いてあります。ハローワークにおきましては、平成26年からになるんですが、特にがんなんですけれども、がん治療連携拠点病院と連携をしまして、ハローワーク専用窓口も設置をしたり、その拠点病院のほうに相談窓口を設けまして継続的な支援を実施をしているところでございます。

最重点施策は以上でございまして、次に重点施策でございまして。

資料の18ページにつきまして、お開きをいただきますでしょうか。

こちらは、人手不足の対策についてでございます。平成29年9月の全職種の有効求人倍率、先般発表しましたけれども、1.57倍ということで、二月前は1.61倍ということで過去最高を記録しておりまして、この1.57倍も過去7番目の高い水準ではございますけれども、この高い水準よりさらに高い職種があるというわけでありまして、例えば介護・医療、これが3.94倍、ここには特に書いてございませんけれども、保育が2.63倍、建設が4.77倍、警備が10.41倍、運輸が2.53倍と非常に人手不足だなどという状況でございます。これらの福祉分野等々の業種におきまして、採用定着支援として職場定着支援助成金とか、キャリアアップ助成金とか各種助成金を活用していただいたり、先ほど申し上げましたが、公的職業訓練の実施によりまして人材育成、それから雇用管理改善の取り組みといったところにつきまして支援をさせていただいているところでございます。このペーパーでいきますと、左側に採用定着支援ということで助成金等々を活用した取組、こういったことをやっているというところでございます。

それから、右半分、マッチング支援というところでございまして、ことし4月であります、人手不足が顕著な職種の人材確保支援の総合専門窓口としまして、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をしまして、人手不足が言われております先ほど申し上げました職種ですね、業種につきまして関係機関、事業所と連携をしまして、施設の見学とか各種セミナー、それから就職面接会、ミニ面接会等を実施をしまして人材確保に取り組んでいるところでございます。

19ページ、20ページに参考資料をおつけしております。19ページは、特にハローワークで実施をしておりますマッチングを中心とした取組、それから20ページにつきましては、実際に行ったものですね、実際に行った取組、就職面接会とかセミナーにつきまして、こんな形で実際にやった、あるいはこれからやりますといったことにつきまして掲載をしているところでございます。

以上、安定行政に関するご説明でございました。

○鴨池会長 どうもありがとうございました。

ただいまご説明のありました内容につきまして、ご質問、ご意見をお願いしたいと思います。かなり多岐にわたっておりますけれども、どうですか。はい、どうぞ。

○富永委員 労働委員の富永でございます。

質問なんです、10ページに、雇用形態・性・年齢階級別賃金、それぞれ表を出し

ていただいているんですけれども、女性の社会参画を推進しようという取り組みの中で、いわゆる男女間における差別賃金ですね。こういった切り口での指導状況というんですか、これを見ると正規社員と非正規ですから、どちらかという一般的な受け止め方からしますと非正規のほうが女性が圧倒的に多いという部分もありますし、ということもありますが、同じような仕事の中で、いわゆる男女間賃金の差別賃金のこの状況的な指導についてはどのような取組をされているのか、ちょっと教えていただきたい。

○渡辺雇用環境・均等室長 男女の賃金格差ですけれども、宮城県の状況を見ますと、平成28年で男性100とした場合に女性が71.1ということで、今なお男女間で賃金に相当の差があるという状況でございます。賃金の格差につきましては、仕事の内容が違っていたりした場合にはなかなか比較対象が難しいですが、均等法では賃金に関するものとして配置の問題がございまして、男女で配置に差別的な取り扱いがある場合には行政指導を行っておりますが、県内では今年度、こういった配置に係る指導件数はない状況でございます。

今、同一労働同一賃金が大きな課題になっていて、そういった取組に向けてガイドラインの案等が、本省のほうで示されており私ども、相談センターを今年度から委託事業で設けて対応していますが、相談もない状況です。現実には実質的な男女の賃金差があるということは私どもも認識しておりますけれども、なかなか指導には至っていないというのが現状でございます。

○鴨池会長 よろしいでしょうか。

ほかに、ご質問等ございませんでしょうか。はい、どうぞ。

○加島委員 労働委員の加島でございます。

ちょっと資料にないことなんですけど、高齢者雇用安定法の定着・充実という観点なんですけど、既に2012年8月に改正高齢者雇用安定法が施行されて、働く希望者全員が65歳まで働き続けられる環境整備がされているという状況の中において、高齢者の働き方に着目したさらなるルールの整備というのが求められているのではないだろうかというふうに考えています。

今後、高齢者の雇用・就業のニーズ、ますます高まるものだというふうに想定される一方において、特に人材不足が言われている中小企業での積極的な環境整備というのが求められているのではないのかなというふうに考えますが、もし宮城労働局の中で、今の高齢者雇用安定に関する課題、もしくは今後の考え方があればお聞きしたいというふうに思います。いかがでしょうか。

○田中職業安定部長 職業安定部でございます。

今のお話にありましたとおり、平成25年度から法改正がなされまして、65歳までの高齢者の雇用確保措置というのが実施されているところでございまして、宮城県におきましては、もうほぼ65歳までの確保措置というのがとられているという状況でございます。あと数社、実施ができていないところがあって、そちらについては強く我々働きかけて、65歳までの雇用を達成していただくように今取り組んでいるところでございます。

65歳までの確保措置につきましては、定年の延長、65歳までの延長とか、あとは継続ですね、定年は60ですけれども、65まで継続して雇用するというようなことが

あるので、そこについては一定達成はされているというところですが、70歳まで働ける、そういう社会をつくってほしいと、生涯現役社会ですね、その実現に向けて取り組んでほしいというのが次の課題かと思っております。それで、助成金等々を利用して66歳超の方を雇用していく、そういう制度を取り入れていく事業所、そういう方を雇用した事業所につきまして、助成金を出しまして推進をしていくということを今やっているところでございます。

それで、65歳超雇用推進助成金というのが2年ほど前にできまして、これが今、全国的に大分出ているそうでありまして、これを使って70歳まで雇用をしていただけるような、定年を延ばすとか66歳以降も継続して雇用していくような事業主につきまして、助成金を出してそれを奨励してほしいと、そういうことが今一番の柱になっているというところでございます。以上でございます。

○鴨池会長 いかがですか。よろしいでしょうか。

ほかにございませんでしょうか。どうぞ、伊藤委員、お願いいたします。

○伊藤利花委員 自治労の伊藤でございます。

私のほうから、質問というよりは、私、労働組合に携わっている者としての要望と、そして意見というような形で3点ほど発言をさせていただきたいというふうに思いますが、まず、7ページの女性活躍推進法の確実な履行というところで、この資料によると、一般事業主行動計画の届出件数、100%を目指すというようなことになってはいますが、届出がされればいいのかという問題ではなくて、その女性活躍推進が本当にどのぐらい履行されているのか、内容のほうをチェックできないのかなというふうにちょっと考えたところです。

自治体では特定事業主行動計画ということで、これは従業員というか、職員の多寡にかかわらず100%これは策定をなささいということで、宮城県内でも自治体全て策定は済んでいるところですが、自治体の場合でいうと、その履行状況をホームページ上に載せなさいというふうに決められているんですが、私全部見たんですが、本当に字が小さくて、多分A3で5枚分を1つの画面で見せようと思っているのでほとんど字が読めないという、それで公表したことになるのかどうなのかというのが大変おかしいなというふうに思っております。その自治体のほうには私たち労働組合の立場でこれは申し上げていかなければいけないというふうに思いますが、一般事業主のほうでもぜひ進めていただきたい。ただ届出をすればオーケーというのではなくて、内容についてもしっかりと確認をしていただきたいというふうに思っています。

女性活躍推進法の正式な名称が「女性の職業生活における～」というような名称だったというふうに思います。女性の職業生活というよりは、反対のことを、対するところを言葉にすると男性の家庭生活はどうなっているのかなというふうにも考えていますので、これは労働局の皆さんにお願いすることではなくて、ここにいらっしゃる全員の皆さんで考えなければいけないというふうに思っていますので、ちょっと発言をさせていただきました。

あと続いて、14ページのストレスチェックの問題でございます。先ほど鴨池先生がお受けになったというふうにおっしゃっておられましたが、実は私はストレスチェックは受けていないというような状況でございます。私の知っている自治体の職員の中で

もそのストレスチェックを受けました。全ての職員が受けております。その中で、これはドクターに、医療機関にかかったほうがいいよというふうな指導があった仲間も、職員もいっぱい知っているんですが、実際行けていない、実際診療を受けていないというところが、そういう人がいっぱいおりますので、そちらのフォローのほうはどうしていくのか。これも労働組合としてもしっかり取り組もうというふうに思っておりますけれども、そちらのほうでも何らかのその手だてをしていただければよいかというふうに思うところでございます。

最後に、最低賃金、21ページのところでございますが、過去最高の24円の引き上げだというふうなご報告をいただきました。それは本当に喜ばしいことだなというふうに思うんですが、宮城ではないんですが、東京のほうのそういう市民運動をやっている若者の中で、最低賃金をその700円、800円台ではなくて、1,500円にもって行ってほしいんだというふうな運動をしているグループがあるそうです。その方たちに、「1,500円にアップしたら何がしたいですか」というふうに聞いたときに、一番最初に上がったのが「病院に行きたい」、そういうようなアンケートが出たというふうに聞きました。中には、「映画を見に行きたい」とか、そのほかに「三食ちゃんと食べたい」とか、そういうふうなアンケート結果も出たということから、この700円台の最低賃金はちょっともう少し何とかならないのかなというふうに個人的に思うところでございましたので、ちょっとこれは余談でございましたが発言をさせていただきました。どうもありがとうございます。

○鴨池会長 ありがとうございます。3点のご意見と、あるいはご質問でございましたけれども。それでは、どうぞお願いいたします。

○渡辺雇用環境・均等室長 まず、女性の活躍状況の内容確認をしてほしいという貴重なご意見をいただきましてありがとうございます。伊藤委員のおっしゃるとおり、届出がなされればいいということではなくて、各企業がそれぞれ自社の状況に応じた取組計画を立てておりますので、その計画がしっかりと実行されるように私どもも今年度から行っている事業所訪問において、実際に各企業における女性の活躍状況の進捗状況について確認をして、必要な助言等をさせていただいております。まだまだ始まったばかりですので、今後ともこういった取組については継続的に展開をしてまいりたいと思います。

また、公表しても見にくいというご意見もいただきましたが、私どもの専用のサイトを設けておまして、そちらでそれぞれの企業の取組状況について公表をしてくださいと働きかけを行っております。もちろん各企業のホームページでの公表でも構わないですが、できるだけ私どもの専用のサイトに掲載いただけるような働きかけを行って、実効ある女性の活躍の取組がなされるように今後も企業に働きかけを行っていきたく思っております。

○竹本労働基準部長 ストレスチェックの関係で、今の考え方をご説明したいと思います。

ストレスチェックは、実施がやっとな義務化されて、実施率の関係のフォローをしておるんですが、説明で申しましたとおり、まずは完全に50人以上のところはやってもらうということが第一なんですけれども、やっぱりその後のフォローというのが大事だというのは私どもも認識しております。

そのフォローの中では、やっぱり一番キーになる方というのは産業医という方ですね。

これは医師会の先生方ともいろいろ話をしていかなければいけないんですが、産業医や専門医、労働者の方ですね、高ストレスの方とどう面談して、どう導くかと。あとは事業主の方、会社側にも理解していただかなければいけないんですが、そこをどうつなぐかというのがちょっと課題という認識はしておりますし、我々だけで監督指導の中でそこまで細かくですね、プライバシーの問題もありますのでどこまで踏み込めるかという根本的には課題はあるんですが、自主活動という団体でいろいろな防災団体とか自主的に活動している団体さんがいますので、私どももそこに働きかけながら、今実際に衛生管理者の勉強会なんかもありますので、そういった場を使いながら、本当に実効性のあるメンタルヘルス対策というのをやっていきたいというふうに考えております。

最賃のほうは、今使用者側の先生もいらっしゃるので、今後の皆さん、労使の方のお話し合いに私どもも期待して、うんとアップしたらよいなと事務局も思っております。よろしくお祈りいたします。

○鴨池会長 ありがとうございます。伊藤委員、いかがですか。よろしいですか。

ほかにいかがですか。はい、どうぞ。

○今委員 今と申します。よろしくお祈りいたします。

こちらの資料のほうで10ページにあります、これは中央のほうでも、厚生労働省のほうでも言っている言い方なので仕方がないのだろうなというふうには思うのですが、右下に「多様な正社員」という言葉がありまして、この米印を見ると、正社員と同様に無期労働契約でありながら、何かしら限定的な雇用制度であるというようなことが書いてあります。無期雇用への転換のルールが今度の4月から導入されますけれども、導入というか、実際に無期雇用の方々が誕生していくということになります。ただ、無期であれば正社員と同様なのかということ、決してそうではないと思うんですね。

そして、さらに12ページのほうを見ますと、高卒の就職率が前年よりも高くなっていますというようなことがあります。私ども労働組合のネットワークを通じて他企業との情報交換をすると、高卒で正社員で働いているという方々はまだ多くはないなというような実感をしております。そういったことを考えると、無期だからよいではなくて、きちんとその方々が正社員への道筋もあるような企業に就職できていればそのチャンスもつかめるとは思うのですが、そういった正社員への道筋をつくるようなことを労働局のほうにも指導していただきたいなというふうに思います。そういったこと、もちろん法律があつてのことだと思しますので、それを守らせていくということがないとは思うのですが、やはり就職率を高めていくということと、あとは離職をしてしまうと、どうしてもやはり次に就職をすると非正規社員を生んでしまうということにつながりかねないなというふうに思いますので、私も高卒で働いているものですから、なかなか自分のことのように今の若い方々のことを感じてしまうので、そのような目線での意見でございます。

また、それが今度は、先ほども出ていましたけれども、男女間の賃金格差というところにもつながってくるものだと思いますので、ぜひご理解していただきたいなというのと、あとまた今後、同一労働同一賃金のガイドラインが、案がとれるとそれがまた進んでくるんだと思いますので、そういった面での指導もお願いしたいと思っております。よろしくお祈りいたします。

○鴨池会長 ありがとうございます。今のご要望につきまして、何かあるでしょうか。

○渡辺雇用環境・均等室長 無期転換ルールとの関係なんですが、法的には無期転換ルールにつきましては、従前と同じ労働条件で無期転換にすればクリアするという事になっておりますが、私ども説明をする際には、無期転換をする場合は、その方のモチベーションを上げるためには仕事の内容であったり、これからのその方の活用といったようなものをあわせて検討していただきまして、来年4月に向けて、人手不足などが背景にありますので、単に無期転換にするだけでなく、その方の人材育成を踏まえ正社員化も含めた形で、その方々のモチベーションが上がるような形での制度導入を検討していただきたいというお話をさせていただいております。

法的拘束力がないので弱い形でのお話の仕方にはなりますけれども、やはり無期転換にするということは、定年制なども新たに設けていただくことも想定され、これからのかなりの期間雇用することになりますので、そういったことも踏まえてトータル的に労働条件について見直しをして就業規則できちんと定めていただき、処遇改善や人材の有効活用を図っていただきますよう今後も啓発をしていきたいと考えております。

○田中職業安定部長 正社員求人ということでちょっとお話しさせていただきたいと思うんですが、ハローワークにおきまして、先ほども申し上げましたとおり、求人倍率が高止まりしているという状況でございます。二月前は1.61倍、過去最高ということでございました。

その中、正社員求人というのはやはりふえています。ハローワークのほうも、こういう機会なのでできれば正社員、求人をいただくんですけれども、できるだけ正社員でいただけるようにといたしますか、非正規でいただく求人も正社員に転換していただいて充足を図っていただきたいというふうな取組もしております。その内容につきましても、単に無期であるというだけじゃなくて、本当に世の中で正社員と言われているような中身のあるようなものにしていきたいということでも取り組んでおりますので、そこは努力をしておりますということで少し補足させていただきたいと思っております。以上でございます。

○鴨池会長 ありがとうございます。男女間の賃金格差についても。さっきお答えがありましたので、よろしいですかね。

ほかに、こちらの使用者側の委員から何かございませんでしょうか。はい、どうぞ。

○佐藤委員 カネサ藤原屋の佐藤と申します。

いろいろな方面から取組をなさっているということがよくわかりました。私から質問が1つと、あとお願いが1つです。

質問としましては、15ページの障害者等の活躍推進というところで、まだまだ雇用率というのが低いということが実情としてわかって、この数字がもっと上がるように企業としても努力をしなければいけないなというふうに思っております。先日報道で、市内のホテルで障害のある方が、雇用主から、雇用されている職場から暴言や暴力を振られたということで、訴えられるという大変残念な事件があったということを知ったんですけれども、そのようなそういう訴えとか事件というものがあるのかどうか、そういうものがあるのかという、どれぐらいあるのかということをお聞きしたいというふうに思っております。

あと、お願いといたしましては、本当に中小企業としまして、今人手不足というのが大変な問題になっておりまして、4ページにございますように、メールマガジンというところからで、働き方改革はしたいけれども人が足りなくてどうしたらいいかわからないというのが本当に中小企業の実情ではないかなというふうに思っております。ハローワークさんのほうには本当に親身になって相談に乗っていただいて、いろいろ情報はいただいているんですけども、昨日も合同説明会ということであちのほうでも参加をさせていただいて、そこに80名ぐらいの方がお集まりになって企業の説明会をしたんですけども、最終的にその3つのブース、3つの企業さんのほうで、ブースに立ち寄られた方が5名ぐらいだったという結果を聞いて、そのような説明会を開いていただくという機会をたくさん設けていただくのはありがたいんですけども、実際に結果としてマッチングするような、そのような内容の濃いようなものをもっとお願いしたいなという、これは希望です。よろしくお願いたします。

○鴨池会長 お願いします。

○田中職業安定部長 まず、1点目でございます。障害者の関係でございまして、先ほどお話あったように、あるホテルでそんな事案があったということで新聞のほうに出て、あれは訴訟のほうにどうも移行しそうなというお話は承っているところでございます。そういう障害者の虐待事案というのも私ども取り扱っております、ハローワークなり、あるいは監督署なりで、そういう事案があれば事業所に訪問して状況調査をしたりします。そんなにたくさんはないですが、それなりの数字はあります。そこはハローワークなり監督署なりで、事案あったら入りまして調査をして、是正などもしているところでございます。

それから、人手不足の件でございまして、なかなか人がブースに見えなかったというところについては、大いに反省はしなくてはいけないと思っております。そういったこと、最近確かに多くなっています。人手不足の中で、なかなか人が集まらなくて、そういう面接会をしてもなかなかご紹介できないというところもあるので、そこは私ども反省をしながら、次のそういう機会にはたくさんの方がご紹介できるようなことも検討しつつ取り組んでまいりたいと思っております。以上でございます。

○鴨池会長 ありがとうございます。はい、どうぞ。

○今野彩子委員 ユーメディアの今野でございます。

周知・啓発に関して、さまざまなお取組をなさっているということで、2点ほど新たな取組みもされているということでお聞きしました。その点について、2つ感じたところがありますので、お話をさせていただきたいと思っております。

今、佐藤委員からもありましたように、中小企業の人手不足、本当に深刻で、人材不足倒産というのでも聞こえてくるぐらいの状況になっているかと思っております。一方で、若者の正社員としての就職ということとのマッチングということを考えてときに、対象を若者というふうに置いたときの周知・啓発がどうあるべきかというのをもう少し考えていただくと、さらにいい情報発信になるのではないかなというふうに思います。今、就職活動そのものをスマホで全て完結するような方がふえていますし、新聞・テレビは見ない、電車にも乗らないみたいな若者に対してどういうふうに情報を届けるかというのは我々企業も非常に大きな課題なんですけれども、労働局さんのせっかくやっ

しゃるユースエール認定とかがきちんと届くような施策を考えていただけると、さらにいいのではないかなというふうに思いました。

2点目については、働き方改革の周知・啓発に関してなんですが、最初の局長のご挨拶の中で、規制だけではなくて仕事そのものに切り込んでというお話があったんですが、私も企業の現場にいて本当に強くそのように思っています。トップのかけ声ですとか、管理職が「こうしろ」という指示ですとかだけでは全く現場は動きませんし、その全てが一体となったときに本当の意味での働き方改革というのが実現するのではないかなというふうに思います。そのトップの意思と、管理職の現場に踏み込んだ取組と、それから働く一人一人が本気で自分たちの仕事の仕方を変えていこうという形をいかにつくれるかということかと思しますので、そういった視点での周知・啓発というのをぜひお願いできればありがたいなと思います。以上です。

○田中職業安定部長 まず若者の関係でございます。確かに、ユースエール企業認定、今8社ございますけれども、もっともっとPRしなければいけないなというもおっしゃるとおりでございます。私どもももっと努力をする必要があると痛切に感じているところでございます。

それから、若者の意識の啓発とかという部分であります。ご説明の中でも触れさせてはいただいたんですが、12ページあたりでございますね、県、それから教育庁と一緒にやっております定住推進協定、こちらで申し上げますとおり、キャリア教育・志教育の推進というふうな中でもっともっと取り組んでいく必要があると思っております。今回いただいたお話も踏まえまして、県と教育委員会とさらに連携を深め取り組んでまいりたいと思います。以上でございます。

○鴨池会長 ありがとうございます。どうぞ。

○今野薫委員 商工会議所でございます。私どもの会員、約8,700おるんですが、その中のほとんどが中小零細企業であります。そういう見地から、これはどちらかといいますとお願いという部分なんです。ただ、お願いを申し上げても、多分国の決定に従ってという部分だと思いますので、なかなか難しいのかなというところを承知をした上でのお話であります。

今、佐藤委員、それから今野委員のほうからお話しありましたように、今、中小企業が置かれている立場というのは非常に厳しいものがあります。本当に生産性を上げようというふうな試みをしようとしても、大企業さんのように人手の不足をIoTで補うとかそういうところまでなかなか、知識もなければお金もないということで踏み込めないというのが中小零細企業の現状であろうと思います。その中で、今丁寧に一つ一つご説明をいただきましたような形でいろいろな労働政策が何か一気にスピード感を持って突き進んでいく、これは日本の今の現状を考えたり今後の人口減少を考えれば、ここで動くべきであろうというふうなお考えも私どもも賛同するところでありますが、中小企業の現場に立って物事を考えますと、なかなかそう一気に動くのかなという感じがしています。

そして、大企業さんで人事労務関係の部署、専門部署を持っていらっしゃるところは、多分いろいろな情報収集をされて、それに対して我が社の取り組みとしてどうやっていこうかというふうなところを多分随分早い段階から研究をして構想を練られていらっしゃる

やるんだと思うんですが、中小零細企業ですとなかなかそういうわけにいかないというふうなことがあります。それに加えていろいろな課題があるわけですね。人手不足の問題だとか、事業承継の問題だとか、消費税の問題から挙げれば切りがないというふうなことです。これがここ数年の間に一気に肩にのしかかってくるというふうな状況でありますので、ここからがお願いの部分であります。

まずは、大企業さんのほうでいろいろな事例を先進的におつくりをいただいたものを、中小企業のほうに普及をさせていくというふうな形が一番望ましいのではないかというふうに考えておりますし、今までの国の施策も大体二段階で、中小企業については何年後というふうな形で対応をいただいております。今回の各種労働政策につきましてもできれば、間1年というふうなことですと非常に厳しいかなというふうな感じがしておりますので、このところ、最終的には国の実行の部分になろうかと思うんですが、できる限り中小企業に対して混乱のないような形でお進めをいただければありがたいというお願いであります。

○鴨池会長 ありがとうございます。中小企業に配慮していただきたいということでございますが。

ほかにございませんでしょうか。はい、どうぞ。

○富永委員 労働時間にかかわる部分で、ちょっと質問と意見という形でさせていただきたいと思うんですけれども、長労働時間というのは社会的にも問題になっているわけでありまして、個別企業で言うと大きなところ、NHKの話もありましたし、電通というような企業の名前もありました。ただ、これは逆に言うと、会社の就業管理の問題もありますけれども、そういうところは労働組合もあるんですよ、正直言って。ですから、これは労使の問題だろうというふうにも思いますし、ここに記載されていますように、毎回私もこの労働審議会の中でお話しさせていただいているんですけれども、特に法令違反ですね。今回も5ページに記載をされていますように、違反率が過剰労働関係では79%、そして賃金の不払いは85%と。それで、やはりこれは労使ともに法令順守ということに対して麻痺しているんだろうというふうに認識をしなくてはいけないかなというふうに私は一つは思っております。

それで、その中で、特にこの時間外にかかわる部分については、基本的にはやっぱり32条が基本であって、除外規定として、例外事項として36条があるわけでございます。その中で、この要件を満たすためには、過半数を占める労働組合がある場合についてはその代表者、ない場合についてはその従業員代表という形になっているわけでありましてけれども、今、労働組合の組織率というのは2割弱程度なんですね。18%ぐらいしかない。ほとんどのところは労働組合がない、82%は未組織の事業所という中で、従業員代表という形が果たしてきちんと法に基づいた形でもってなされているのかどうかという点については、あるところによっては半数は形骸化した形の中でやっているのではないかなというふうなご指摘をされる方もおります。

その中で、やはり一つには、法令を守るんだという基本認識を労使が持ちつつ実効性を高めるためには、労働組合だけではありませんけれども、やはり従業員代表という形がきちんとそういった形でもって法に基づいてなされているのかどうかと。取組の中では、重点的に監督指導を実施されるというふうな記載をされておりますので、ぜひその

辺についても指導をされていくということをぜひ要望させていただきたいなと思います。以上です。

○鴨池会長 ありがとうございます。

○竹本労働基準部長 今のご指摘、ごもっともなんです、今日はおおまかというか、概要的な説明をしておりますが、今言った視点につきましては、もうちょっと内部的に細かい留意通達みたいなのをつくっていきまして、その点は取り組んでおります。

それで、やはりさっき私も最賃のところでもちょっとお話し申しましたが、やっぱり労働時間も、36協定の基本がやっぱり労使の話し合いなので、その代表が適正かというのは重要なポイントでございますので、そこについては引き続き監督指導の中で見ていって、そういったことも十分引き続き指導してまいりたいと考えておりますので。

○鴨池会長 ありがとうございます。

ほかにございませんでしょうか。はい、どうぞ。

○砂金委員 弁護士の砂金です。

各種認定マークがあるんですけども、この認定マークを企業側が受けると何か有利になることがあるんでしょうか。たしか、くるみんについては、何か税制上の優遇措置があるとは聞いていたんですが、そのほかのえるぼしとかユースエールについてはいかがなんでしょうか。

それからあと、この認定を受けた後に、それが認定を受ける企業であるかどうかの、履行がされているかどうかということをごどのように調査とかをしていらっしゃるんでしょうか。たしか昨年、大手企業がくるみんの認定マークを受けていたにもかかわらず過労自死が起きて、この認定していたこと自体、当時認定をした厚労大臣がテレビで「認定していたこと自体が失敗だったのではないか」というようなことを言っております。それを実際聞いた学生とかと話をしますと、それではそもそもこのマークというのが信用性がないのではないかという話も出てきますので、この制度の信用性にもかかわりますので、そういったところが認定を受けた後、どのようになされているか。場合によっては、この認定を取り消すということもあるのかどうかといったことを教えていただければと思います。

○渡辺雇用環境・均等室長 まず、認定を受けた場合のメリットなんですけれども、えるぼしにつきましては、公共調達における加点評価や日本政策金融公庫による低利の融資の対象になるというメリットがございます。くるみんにつきましては、今、砂金委員がおっしゃったように、税制優遇措置等の対象となるというメリットがございます。

この認定制度ですけれども、認定を受けた後につきましては、プラチナくるみん等はその水準が維持されているかどうかを確認するために、毎年取組状況など各企業の実態について公表することになっております。私どもは、その実態を踏まえまして、基準を満たさない場合は認定取消ということも行っていることになっております。

○田中職業安定部長 それでは、私のほうから、ユースエール認定企業の件でございます、こちらの認定を受けるメリットというのは、一番のメリットというのは助成金につきまして割り増し制度が受けられると、割り増しを受けられるというのが一番だと思います。それで、先ほどもお話がありましたけれども、なかなかこのPRができていないところが反省するところでもあります。

もう一点申し上げたいのは、このユースエールの認定というのは期間が1年です。毎年審査するので、そこでだめなところは落ちていくということなので、だめなところが残っていくということはないという制度になっております。以上でございます。

○鴨池会長 よろしいでしょうか。どうもありがとうございました。

ほかにございませんでしょうか。

それでは、5時に近づいてまいりましたので、活発なご議論をいただきましてありがとうございました。労働局におかれましては、今日いただきました、ご質問でも意図がちゃんと入ったご質問ですので、そういったことを踏まえて今後の行政運営を効果的にお進めいただければありがたいと思います。よろしくお願いいたします。

それでは、よろしいでしょうか。

それでは、これで議事は終了したということにさせていただきます、運行を事務局にお返ししたいと思います。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 どうもありがとうございました。

最後に、宮城労働局長の北條より、一言お礼を申し上げたいと思います。

○北條宮城労働局長 本日は、活発なご意見をいただきまして、まことにありがとうございます。私ども、一生懸命頑張っているつもりでもまだまだ足りないところもあるなど、もっともっと頑張らなきゃいけないなという叱咤激励の声というふうを受け止めて、一生懸命、今後半年間また頑張ってまいりますので、どうかよろしくお願いします。

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。