第33回 奈良地方労働審議会

議 事 録

1. 開催日時

平成28年3月17日（木）10時から12時

2. 開催場所

奈良労働局 別館会議室
(奈良市法蓮町163-1)

3. 出席者

(1) 委員

公益代表

中川 和男	委員
麻生 憲一	委員
岸田 さだ子	委員
熊谷 礼子	委員
吉田 容子	委員

労働者代表

西田 一美	委員
鎌戸 平治	委員
大西 秀樹	委員
吉村 聖子	委員
山本 伸行	委員
池田 寿和	委員

使用者代表

小槻 百典	委員
中尾 真也	委員
谷口 宗男	委員
八木 保郎	委員
中辻 良一	委員
池木 啓仁	委員

(2) 事務局

局 長	吉野 彰一
総務部長	小泉 明久
労働基準部長	小笠原 哲治
職業安定部長	永島 宏泰
雇用均等室長	栗山 僚子
企画室長	寺田 正己

4. 議題

平成28年度奈良労働局行政運営方針について

【寺田企画室長】

前もって資料の確認をさせていただきたいと思います。まず先般送付させていただいております表紙に第 33 回奈良地方労働審議会と記載され、5 種類のインデックスを付けてある資料と、本日机上配布として新たな資料、差し替え分を含んだ資料と、それともう 1 点、資料 NO. 7 としまして、労働基準部の労災関係のデータを、一番最近のデータに更新したものであるということで、差し替えていただきたく配布しております。資料については、その 3 点でございます。

それと本日、マイクの不具合がございまして、発言をいただく際には、事務局の方からマイクをお持ちしまして、何とかその場を上手くやって行きたいと思っておりますので、御協力のほど、よろしくお願い致します。

それでは、御案内の時間となりましたので、ただ今から、第 33 回奈良地方労働審議会を開催させていただきます。委員の皆様方には、お忙しい中、本審議会に御出席をいただきましてありがとうございます。私は、本日の司会を担当いたします企画室長の寺田でございます。どうぞ、よろしくお願いいたします。早速ですが審議会令第 8 条第 1 項により、定数の確認を致しました結果、本日は 17 名の出席で、公・労・使それぞれ 6 名のうち、各 3 分の 1 以上の委員の御出席をいただき、審議会令に定める定数を満たしており、開催が成立しておりますことを、御報告申し上げます。

本日は、公益代表の高橋委員が御欠席されます。また、労働者代表の吉村委員におかれましては、少し遅れると伺っております。尚、委員の皆様及び労働局の出席者につきましては、お手元の出席者名簿、座席表によりまして御紹介に代えさせていただきますので、御了承下さい。

また、本日、奈良県産業・雇用振興部雇用労政課長の元田様にオブザーバーとして、御出席いただいております。さらに、審議会を傍聴される方もおられますので、傍聴席を設けております。本日は 2 名の方が傍聴をされておりますので、よろしくお願いしたいと思います。それでは、本審議会の開催にあたりまして、労働局長の吉野より御挨拶を申し上げます。

【吉野局長】

おはようございます。年度末 3 月半ばということで、皆様大変お忙しいところ、第 33 回目になりますけれども、奈良地方労働審議会に御出席をいただきまして、誠にありがとうございます。皆様方には、日頃から私共労働行政に対しまして、格別の御理解と御協力を賜っているというところに関しましても重ねてお礼を申し上げたいと思います。

本日の審議会では、来年度平成 28 年度の労働行政運営に関しましてご説明を申し上げますが、御審議をよろしくお願いしたいと思います。

来年度の奈良労働局におけます重点施策につきましては、政府の新たな方針等に基づきまして、大きく 3 つということで、総括をさせていただいております。

1 点目は、いわゆる全員参加の社会の実現の加速ということでございます。これは 1 億総活躍というお話もありますけれども、我々としては、従来から全員参加型社会の実現ということを目指して取り組んでいるところですが、来年度につきましても、取り組んで参りたいと思っております。

2 点目は、公正、適正で納得して働くことのできる、いわゆる環境整備ということでございます。非正規雇用労働者の正社員転換、待遇改善の推進、また、働き方改革の実現を目指して取り組んで参ります。

3 点目は、地方自治体との連携による就職支援。これも引き続き取り組んで参りたいと思っております。

これまでの取り組みや課題、それから来年度の方針の詳細につきましては、この後、担当の方から詳しく説明させていただきますが、私から若干触れさせていただきたいと思いますので、お時間を頂戴いたします。

まず 1 点目ですが、来年度労働局の組織に関しましてですけれども、見直しをしまして、雇用環境・均等室、これはまだ現時点では仮称でございますが、こういった室を設けたいと思っております。これは現在の雇用均等室、それから労働局の総務部にあります企画室の機能を一体化して取り組んで参ろうということで行いたいと思っております。この趣旨に関しましては、例えば、これまでのパワハラとか解雇に関します相談は、総務部の企画室、また、マタハラやセクハラ等に関する相談は、雇用均等室がそれぞれ対応をしておりましたが、こういったパワハラとセクハラの 2 つの相談も実際に複合して寄せられるというケースが非常に多いということですので、利用者の方々の利便性の向上、そういった点からも一体的に組織として対応をしたいということで、労働基準・職業安定・雇用均等、この 3 行政がこれまでも連携を図ってやって参りましたが、これを一歩進めて、この 3 行政に横串を刺し、且つ、能力開発行政も含めて対応をしていきたいということで、4 月から取り組みをさせていただく予定になっております。

次に働き方改革ですが、これにつきましては、今年度も最重点課題に挙げて取り組みを行ってきました。取り組みに当たりましては、県とも連携を取りまして、知事との連名で経済団体等に要請させていただいたり、様々な取り組みを行っております。また、国会でも色々御議論がりましたが、この働き方改革に関しましては、それぞれの地域で関係者が集まって会議を設置するというので、これも奈良県と相談をして今月末に会合を開くということにしております。3 月 28 日に奈良県働き方改革推進協議会というものを知事に参加いただいて開催をしますもので、また皆さんにもご注目をいただければ、ありがたいなと思っております。そういったことを踏まえて、28 年度も働き方改革の取り組みを進めます。

それから労働者の安全と健康の確保、これも重要な課題であると思っております。27 年度労働災害に係る死亡者数は、まだ速報値のベースですけれども、過去最少記録となっております。しかしながら、死亡をされる方、残念ながら亡くなられる方々は、依然として年間 10 人程度で推移しておりますし、今年に入ってから、もう既に 5 人の方が亡くなっております。こういった労働災害、特に死亡災害はあってはならないということですので、この撲滅を含めた労働災害防止に取り組んでいきたいと思っております。

それから、雇用失業情勢ですが、これに関しましては、奈良県においては有効求人倍率で見ますと 1 倍を超える推移をしております。これに関しましては、平成 3 年以来、25 年ぶりで 1 倍を超える推移となっているところで、一部厳しい状況はありますけれども、改善傾向にあるのかなと思っております。新規求人も増えておりますので、そういった状況をとらまえて我々ハローワークを含めて対応して行きたいと思っております。特に昨年、シャープの関係で大量の方が離職されるという状況になっております。県とも合同でシャープ関係離職者の支援対策本部、支援本部会議というものを開催し、再就職の支援に取り組んでおりますが、まだまだ多くの方が、再就職が決まっていないという状況でございますので、これらの方々の再就職支援に引き続き取り組んで参りたいと思っております。

それから、自治体との連携につきましては、奈良県との雇用対策協定を結んでもう既に 3 年が経ちますが、より一層、この関係を密にしまして、奈良県内の各自治体とも労働政策に取り組んでいきたいと思っております。昨年 3 月の当審議会でも自治体とのさらなる連携・強化ということで意見書も頂戴をしておりますので、そういったことも含めて、今後も引き続き対応をして参りたいと思

ます。直近の話で申し上げます、2月から天理市で「天理市しごとセンター」というものを開設いたしました。これは市役所に設けておりますけれども、非常に多くの方に利用いただいていると聞いております。そういった取り組みを引き続き強化していきたいと思っております。

また、若者に関しましてですけれども、昨年法律が改正されまして、通称ですが若者雇用促進法というのが施行されました。この中で、新卒者の募集を行う企業の職場情報の提供、それから一定の労働関係法令違反に係る学卒求人者のハローワークにおけます求人の不受理、また若者の雇用管理が優良な中小企業に関しましての認定制度等々、様々な取り組みをしておりますので、今後引き続き対応していきたいと思っております。

それから、4月になりますと女性活躍推進法が施行されます。これに関しましては、働く女性の方々が能力を発揮し活躍できるように様々な計画、本日奈良新聞にも取り組みのお願いの広報を掲載しておりますけれども、この行動計画は、とりあえず義務化は301人以上の企業ですけれども、全ての企業に出していただくようお願いして行きたいと思っております。女性の活躍推進、それからワーク・ライフ・バランスの推進ということに関しましては、これから1億総活躍のプランを中央でも作るということになっておりますので、我々としても、その方針に従って、様々な取り組みを行って参りたいと思っております。

最後になりますけれども、少子高齢化社会が避けられないという中で、経済の推進・維持・発展のためには、やはり確実な労働力の確保に向けた取り組みを、政府全体としてやっていかなければならないと思っておりますし、我々奈良労働局としても、それに対応をして参りたいと思っておりますが、委員の皆様方におかれましては忌憚のない御意見を頂戴し、我々としても様々な意見を参考にして取り組んで参りたいと思っております。本日は、よろしく御審議をお願いいたします。以上でございます。

【寺田企画室長】

続きまして、中川会長より御挨拶をいただき、その後の議事進行につきまして、よろしく願いいたします。中川会長、よろしく願いいたします。

【中川会長】

皆さんおはようございます。年度末のお忙しいところ、お集まりをいただきましてありがとうございます。この近くの佐保川沿いの桜も、ちょっと昨日行って来ますと、非常に綺麗に咲いているものもあります。今日も非常に暖かくて春らしい天気になってきて気持ちが良いのですが、労働環境という面につきましては、先程局長からも概略の説明がありましたとおり、まだ春爛漫というのにはちょっと遠いような課題が残されているところであります。

奈良労働局では、これまでから色々熱心な取り組みをしていただいているのですが、さらに充実した労働行政を行っていただくため、本日、皆さんから忌憚のない御意見をいただけたら幸いですので、よろしく願いいたします。

それでは、早速議事に入りますが、まず議事録の署名者をお願いいたします。労働者側から山本委員、よろしく願いいたします。使用者側から八木委員、よろしく願いいたします。それでは、関連資料に基づきまして、各部室長から説明をお願いいたします。御質問あるいは御意見は、全ての説明が終わってから一括でお受けしたいと思っておりますので、御協力をお願いいたします。説明は出来るだけメリハリのある形をお願いいたします。では、総務部長からよろしく願いいたします。

【小泉総務部長】

総務部長の小泉でございます。日頃の御理解、御協力、御指導に厚くお礼を申し上げます。私からは大きく 2 点のことについて説明をしたいと思っております。失礼ですが、座って説明をさせていただきます。

まず 1 点目としては、来年度の行政運営方針の総務関係についてでございます。資料の「行政運営方針」を見ていただければと思います。この 31 ページですが、下段のところでございます。ここに「5 労働行政を円滑に推進するための制度の適切な運営」が示してあります。また (1) の労働保険適用徴収業務等の重点施策ですが、「労働行政のポイント」では 11 ページ目になっております。この適用徴収業務というものでございますが、収納率の向上を引き続き最重要課題といたしております。納付督促や、悪質未納企業に対します効果的な差し押さえ手続き等により、一層の収納率の向上を目指しているところでございます。また、パートタイム労働者等を多数雇用する業種等への効果的な算定基礎調査等を行うこととしております。先程の労働保険の未手続き企業の一掃対策といたしまして、当局では全国労働保険事務組合連合会奈良支部様と積極的な連携・協力を図る等して、引き続き強力な加入促進活動を実施して参ります。

次にページをめくっていただきまして、32 ページの(2)の個別労働関係紛争の解決の促進についてでございますが、「労働行政のポイント」では、少し戻りまして 8 ページに示してあります。これは新組織に移る事業でございますけれども、局・監督署の総合労働相談コーナーの的確な運営によりまして、きめ細かな助言・指導及びあっせん制度の適切かつ積極的な実施を行いまして、他の機関にあたる労働委員会等の団体等の連携でそれぞれが実施をしております、紛争処理制度の的確な案内等を通じまして、相談者のニーズに一層応えるよう取り組んでいくこととしております。

「労働行政のポイント」には記載をしておりますけれども、他に総務部といたしましては、「行政運営方針」の 33 ページ下段の「第 4 奈良労働局における労働行政展開にあたっての基本的対応」というのを、それぞれ実施していくこととしております。

続きましては、2 点目でございますが、先程局長からの話にありましたが、労働局の組織を見直すということでございます。これは総務部資料の 1 をご覧いただければと思います。この 4 月 1 日からでございますが、総務部の企画室と雇用均等室とを統合いたしまして、雇用環境・均等室というものを設置することとしております。この新しい室が設置される趣旨でございますけれども、先程局長からもありましたが、昨今の労働行政に対しましては、女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進、働き方改革の推進等、様々なニーズが多数寄せられております。これまでも基準・安定・均等の 3 行政が連携することにより対応をして参りましたが、先程のニーズに対しましては、女性の活躍推進を強く進めて行くために、均等行政による取り組みのみではなくて、男性を含めた職場における働き方改革というものを進める中で、女性の活躍も相乗効果として進めるものであり、これまでよりも一歩進めまして 3 行政に横串を刺す体制で 1 つのパッケージとして総合的・効果的に進めることによりまして、各企業にこれまでよりも一歩踏み出した取り組みというものが期待できます。雇用均等関係の相談等の業務や、個別紛争関係の業務というのを一体的に行うことによりまして、相談等についてもワンストップ化を図るものとしております。総務部資料 1 の裏面を見ていただきたいと思いますが、ここに見直しを行うことによる効果というものをお付けしております。この効果でございますが、事業所への労働環境の改善・確保・働きかけ、あと事業主や労働環境の相談等の効果的・効率的な設置・対応、その他女性労働者の期待がとて高い女性活躍推進法の施行等、行政需要に応じて拡大する業務量への着実な対応というのが、この措置によりまして可能になるなど考えておりま

す。

最後に、その他といたしまして、総務部資料の NO.2 でございます。平成 27 年度労働相談・個別労働紛争解決制度施行状況を示したものでございます。総合相談件数というのは 2 月末で、8,343 件で、これは前年同期比では 3.3% の増加をしております。また、法律家等のあっせん委員で構成されております紛争調整委員会のあっせん申請受理件数が 74 件で、これは昨年の同期比より 6 件減っております、7.5% 減となっております。さらに、労働局が労使間に入って、助言指導を行うことの申請を受けた件数というのは 81 件となっております、前年同期比では 4 件増の 5.1% プラスとなっております。続きまして、資料 NO.3 でございますが、2 月末での労働保険料の収納率を示しております、97.21% となっておりますが、それは全国平均の 97.79% を若干下回っているような状況となっております。以上、総務部からの説明とさせていただきます。

【中川会長】

では、次をお願いします。

【小笠原労働基準部長】

労働基準部長の小笠原でございます。よろしくお申し上げます。私からは労働基準行政の来年の行政運営方針につきまして、ご説明申し上げます。ご覧いただきたい資料なのですが、「労働行政のポイント」という、このページのところが桜のもの、それと赤いインデックスで基準部と貼ってある労働基準部関係の資料、これをご参照いただきながら説明をさせていただきたいと思っております。

まず、この「労働行政のポイント」をめくっていただきまして 1 ページでございます。来年度、奈良労働局におけます最重点施策ということで、3 つほど掲載させていただいております。この中で 2 つ目の公正、適正で納得して働くことのできる環境整備、この中の 2 つ目の四角の働き方改革の実現という部分と、労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり、この点についてご説明を申し上げまして、その後その下になりますが、奈良労働局における重点施策ということで 4・5・6・7 とございます。この中の 5 番目、労働基準担当部署の重点施策ということで、安心して働ける環境作りの推進、この点について、いくつかご説明を申し上げたいと思っております。

まず、始めに最重点施策ということでございまして、「労働行政のポイント」の 5 ページをご覧くださいいただければと思います。働き方改革の実現というところでございます。働き方改革につきましては、昨年 1 月になりますけれども、奈良労働局に働き方改革推進本部を設置いたしまして、県内の働き方改革に向けた勤務の調整に取り組んでいるところでございます。最近では、1 億総活躍社会の実現に向けた最重点課題の 1 つに、この働き方改革が位置づけられる等をいたしまして、政府全体の施策の中でも重要度がますます高くなってきている施策でございます。従いまして、来年度も本年度に引き続きまして、この働き方改革の実現に向けた取り組み、これを局の最重点施策として位置づけて考えております。来年度はこれまでの取り組みに加えまして、先程局長からも説明がありましたように、奈良県と共同で推進協議会を運営して行くこととしております。1 回目の協議会は 3 月 28 日に開催することになっております。

最重点施策の 2 つ目でございます。「労働行政のポイント」の 6 ページをご覧くださいいただければと思います。隣のページになります。労働者が安全で健康に働くことができる職場環境づくりというところでございます。働く方が安全で健康に働くことができる職場環境づくり、これはやはり働く方の命に関わることでございますから、しっかりと取り組んでいく必要があると考えております。まず、平成

27年、昨年の労働災害の状況でございます。ここにも棒グラフと折れ線グラフで推移を示させていただいております。この棒グラフが死傷者数でございまして、折れ線グラフが死亡者数でございまして、平成27年の数字でございまして、ここにもございまして死傷者数は大きくこの棒グラフが減っております。死亡者数、これは今9人となっておりますが、速報値の数値でございまして、現時点ではさらに1名減少をいたしまして8人となっております。これは業務上外の調査をいたしました結果、業務外と判断をされたことから、死亡災害は1名減ということで、現時点の数字といたしましては、8人の死亡災害ということになります。昨年は、死傷災害・死亡災害は大きく減少をしたところではあるのですが、中長期的に見て行かなければいけないと考えてございまして、当局で作成をしております労働災害防止計画の目標値、これにはまだ実は及んでいないということでございまして、計画の最終年に当たります来年（平成29年）を見越しまして、平成28年度は、より強力で労働災害防止対策の施策にしっかりと取り組んでいきたいと考えてございまして、具体的には、「労働行政のポイント」の6ページのブルーで囲ってあります対策のところ①から③までございまして、この3本柱を中心に取り組んでいきたいと思っております。1つ目でございますが、業種横断的取り組みでございまして、これは、たとえば「STOP！転倒災害プロジェクト」、こういったプロジェクトを展開いたしまして、労働基準部の資料NO.2をご覧くださいと思っております。転倒災害の防止に向けた取り組みについて協力要請ということでございまして、こういった要請書を事業者にお願いをいたしまして、事業者はもちろんでございますが、働いておられる方も含めて意識啓発を行っていきたくと考えてございまして、「労働行政のポイント」の6ページこのブルーのところに戻っていただきまして、対策の3本柱の2つ目でございます。重点業種別対策でございまして、製造業、建設業等、それぞれの業種の特性に合わせた労働災害防止対策を展開してまいります。3本柱の3つ目でございます。これは労働衛生対策になります。主に、改正労働安全衛生法に基づく化学物質対策、ストレスチェック制度の指導を行ってまいります。これに関しましては、労働基準部関係の資料NO.3と資料NO.4に、この概要を添付しておりますので、ご参照いただければと思っております。

続きまして、労働基準部の重点施策ということでございまして、「労働行政のポイント」の方にまた戻っていただきまして、9ページになります。労働基準行政の重点施策といたしまして、安心して働ける職場環境づくりの推進といたしまして、このブルーの囲みにございまして4つの重点、これをしっかり取り組んで行くことにしております。①労働条件の確保・改善対策、②最低賃金制度の適切な運営、③適正な労働条件の整備、④労災保険給付の迅速・適正な処理等、労災補償対策の推進の4つでございます。まず1つ目でございます。労働条件の確保・改善対策でございます。これはまず、しっかり取り組まなければいけないところが、長時間労働の抑制・過重労働による健康障害防止、ここはしっかりと取り組んでいきたいと考えてございまして、また、労働基準部の資料になりますけれども、資料NO.5をご覧くださいと思っております。これは昨年11月に実施をいたしました、過重労働解消キャンペーン期間に、長時間労働の恐れのある事業所に対して重点的な監督指導の実施をいたしましたその結果でございます。61の事業所に対しまして、臨検監督を実施いたしました。このうち6割以上、62%の事業所で何らかの違反の指摘をして改善指導を迫ったという結果でございます。来年度も引き続き、この過重労働が疑われる事業所に対しましては、私共の労働基準監督機関の権限を最大限に活用して行使をしていきたいと考えてございまして、また、こちら「労働行政のポイント」に戻っていただきまして、先程の9ページでございます。労働条件の確保・改善対策といたしまして、その他、特定分野、分野別の対策、自動車運転者の対策、障害者の課題の取り組み、技能実習生の労働条件の確保、こういった方面に対しても、関係機関、運輸支局、あるいは自治体とも、

緊密に連携を取りながらしっかりと対応をして行きたいと考えております。

次に 2 つ目になります。最低賃金制度の適切な運営についてでございます。最低賃金制度につきましては、引き続きセーフティーネットとして、一層適切に機能をさせる必要があると考えております。中央最低賃金審議会が示す最低賃金引き上げの目安、経済動向、それから地域の実情なども踏まえつつ、奈良県の最低賃金審議会の円滑な運営を図っていく役割が私共でございます。改定された最低賃金につきましては、履行確保をしっかりと図っていくということも重要だと考えております。この最低賃金に関しましては、一方で支援事業もでございます。最低賃金引き上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援といたしまして、いくつかの事業を展開して参りたいと考えております。円滑な実施を図りたいと考えております。

3 つ目でございます。適正な労働条件の整備でございます。来年度につきましては、学生アルバイトの労働条件確保に向けた取り組みに力を入れて行きたいと考えております。昨年、厚生労働本省で実施をいたしました、学生アルバイトの労働条件に関する実態調査では、様々な問題が改めて浮き彫りになったところでございます。労働条件の明示がなされていないという部分も大きく、実態としてあったということでございます。このため、来年度でございますが、4 月～7 月にかけてましてキャンペーンを全国的に実施することにしております。労働基準部資料の NO.5 でございます。これを 1 枚・2 枚・3 枚めくっていただきますと、アルバイトをする前に知っておきたい 7 つのポイントということで、リーフレットを付けさせていただいております。その次のページもそうなのですが、このアルバイトのトラブル Q & A も含めまして、こういったリーフレットを活用しながら、しっかり学生の皆さんにも周知をして行きたいと考えております。

最後になります。4 つ目、労災補償対策の推進でございます。数字の推移につきましては、今日机上配布とさせていただきます資料 NO.7 をご覧いただければと思います。最近では社会的関心が高く、複雑・困難な事案が多い、精神障害の事案が段々多くなってきております。こういった精神障害の事案も含めまして、労災保険の請求のあった事案につきましては、認定基準等に基づきまして、迅速・適正な事務処理を行っていくということに努めたいと思います。それから、当然のことですが、請求人の方等から労災保険に関しまして色々相談がございます。こういった相談があった場合には、親切な対応に努めて行きたいと考えております。労働基準行政の関係は以上でございます。

【永島職業安定部長】

職業安定部長の永島でございます。本日はよろしくお願いたします。着席をして説明させていただきます。それでは、安定行政の行政運営方針の関係でございます。資料はお手元の資料、机上配布資料のこちらの「労働行政のポイント」、こちらを中心にご説明をさせていただきたいと思います。

それでは、「労働行政のポイント」の 2 ページ目をご覧くださいと思います。まず、全員参加の社会の実現加速の中で、女性の活躍推進というところがございます。こちらにつきましては、対策のうち③に当たるところが安定行政部分の取り組みになりますけれども、背景といたしましては、奈良県はご承知の通り、女性の有業率が 56.8%と全国でも最も低い水準となっております。さらに、35～39 歳代の子育て世代の方の有業率が落ち込んでいるということでございまして、やはり女性の活躍を推進して行くために、奈良県内ではハローワーク 3 か所にマザーズコーナーを設置してございまして、奈良・高田・桜井のこのコーナーではキッズコーナーを設けており、子育て、子連れの方でも安心して就職支援が受けられるような環境を整えているところですが、ここで、利用者のニーズに応じたきめ細かい支援サービスを提供していくということでございます。

続きまして、2つ目でございますが、若者の活躍推進になります。2 ページの下の方でございますが、こちらにつきましては、この春卒業予定の皆様方の内定率が昨年度に比べて改善をしております。そういった中で、若者が安心・納得をして働いて、その意欲や能力を十分に発揮できる社会を実現していくために、次のページになりますけれども、労働局として、4 点对策を講じることにいたしました。まず 1 つ目でございますけれども、若者の適職選択の支援ということでございますが、こちらは先程局長からお話がありましたとおり、昨年の 10 月から施行されております、若者雇用促進法に基づいて、3 つの制度を中心に周知、それから適切な制度の実施を進めて行くということでございます。具体的には、まず、新卒者の募集をされる企業におかれましては、新卒の求職者に対して、積極的に職場の情報提供を行うことを促していくということでございます。その職場の情報というのは何かと申しますと、例えば過去 3 年の採用状況であるとか、あるいは離職状況、さらには所定外の労働時間が、どのような状況かというところを、積極的に情報提供をして、新卒の方の適正な職業選択が出来るようなアシストをしていくということでございます。そして、2 つ目でございます。一定の労働関係法令、これに違反した求人者に対しては、新卒求人について、ハローワークで不受理取扱いが出来るようになりました。通常はハローワークでは、著しい法令違反がない限りは、求人を受理しなければいけないということなのですが、この新卒の求人については、こういった不受理取扱いが出来るようになったということでございます。3 つ目でございますが、こちらは若者の採用に積極的に、かつ雇用管理をしっかり行う優良な中小企業（300 人未満）を厚生労働大臣が認定する制度が創設されました。この認定制度は 2 月末現在ですけれども、全国で 10 社ということでかなりプレミアムな制度になっております。奈良県でも、年度内に何とか 1 社を奈良県内初の認定第一号ということで認定できるように今活動中でございまして、平成 28 年度も引き続き進めていきたいということでございます。

次に、新卒者等の正社員就職の実現になります。こちらは、平成 28 年度から学卒の方の採用活動の開始時期が、今年は 8 月だったのですが、それが 2 か月前倒しになりまして 6 月になります。こういったこともございまして、企業の皆様方にもこういった部分で周知をさせていただくと共に、特に 2 か月前倒しになったことに伴って色々と学生の方々も不安等があると思いますので、企業説明会を開いたりあるいはその後進んで行って、未内定の学生の方が出てきた場合には、そういった方に対する集中的な就職支援であったりとか、あるいは新卒者だけではなくて、既卒者あるいは中退者の方々に対しても正社員就職に向けた支援を行っていきいたいというところでございます。

それから③と④につきましては、これはハローワーク奈良と高田に設置をしております、「わかもの支援コーナー」におきまして、フリーター等に対する担当者制による就職支援であるとか、あるいは、若者の使い捨てというのが、昨今社会問題化しておりましたけれども、そういった疑いのあるような企業の情報につきましては、労働基準監督署と共有しつつ連携しながら対応を強化していきたいと考えております。

それから、次の項目になります。生涯現役社会に向けた雇用、就業環境の整備ということでございますが、これは、いわゆる高齢者の活躍推進の話になります。まず 1 つ目ですけれども、企業における高齢者雇用の促進についてでございますが、こちらは今、精力的に取り組みを進めております、高齢者雇用安定法に基づく高齢者雇用確保措置は、60 歳で定年を迎えて、その後 65 歳まで何らかの形で雇用を確保していただくということが、企業の皆様方に義務づけをされておきまして、その実施している、実施していないという部分で、実施をしている割合というのが、奈良県内では 27 年 6 月 1 日現在で 97.6%となっております。全国値で 99.2%ということございましたので、これを

下回っている状況になりますが、なるべく来年度 100%に近づけるように引き続き努力をしていきたいということでございます。そして②番目でございますが、高齢者の再就職の支援でございます。こちらは現在の通常国会におきまして、雇用保険法の改正案が審議されておりますけれども、これと併せて高齢者雇用安定法の改正案が審議をされているということでございます。雇用保険法の改正案の中身になりますけれども、もし成立した場合は、29年の1月からこれまで適用除外となっております65歳以上の方、この方々も雇用保険の適用を受けるということになるということでございまして、この65歳以上の方々に対しても、やはり健康で働きたいと思っている方々については、社会の支え手として引き続きご活躍いただくということです。そういう部分で65歳以上の再就職の支援を強化していくというベクトルになっております。そういったことから、奈良安定所の高齢者総合相談窓口を設けておりますけれども、こちらを名称変更させていただいて、生涯現役支援窓口としまして、65歳以上の再就職支援、これを強化していくということでございます。

それと併せて④でございますけれども、シルバー人材センターの機能強化ということにも関わっていきたく思います。65歳以上の方を含めた高齢者の地域における活躍の場を創出するという意味で、シルバー人材センターの機能強化へ補助金を出しておりますので、そういったところで取り組みを進めてまいりたいと思います。

続きまして、4ページ目でございます。障害者等の活躍推進ということでございます。こちらは、障害者の県内の雇用状況でございますけれども、詳細につきましては安定部の資料9に掲載しておりますので、後程ご覧いただければと思いますが、まず、障害者の実雇用率でございます。実雇用率が2.4%でありまして、これは全国3位となっております。そういったこともありまして、奈良県内の障害者の雇用状況というのは実績が伸びている状況でございます。これは奈良県と共同で運営をしております、「障害者はたらく応援団なら」の障害者雇用の促進のための取り組みが功を奏しているのではないかと考えておきまして、今後も積極的に取り組みを進めていきたいということでございます。それから課題といたしましては、やはり障害者の方は就職をされてから、すぐに離職をされてしまうというようなこともございます。そういったことが極力ないように職場定着に対する取り組みというものも重要でございまして、そこも地域の関係機関と連携をしながら総合支援を心がけていきたいと考えております。それから、平成30年の4月におきまして、法定雇用率の算定基礎に精神障害者の方が追加をされるということでございまして、精神障害者の雇用状況につきましては、奈良県内においては、まだちょっと進み具合が上手く進んでいないという部分もございますので、精神障害者の方の求職者は増えておりますが、精神障害者の雇用促進についても、引き続き努めて参りたいと考えております。

それから加えまして、4つ目に少し書いてありますが、がん等による長期療養の関係の就労支援ということで、がんを患っていらっしゃる方で長期療養が必要な状況の中、働く意欲があつて働ける状態の方に対し、就労支援を行うこととしております。27年度は全国数か所でモデル事業として展開していましたが、28年度からは政府が策定をした、「がん対策加速化プラン」において全国展開をする方針になりました。奈良県内におきましても、橿原市の奈良県立医科大学附属病院が拠点病院と位置づけられておきまして、そこを管轄する大和高田所を中心に、この取り組みを進めて行きたいと考えているところでございます。

続きましてその下の、公正、適正で納得して働くことのできる環境整備の中の、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善に向けた取り組みでございます。先程局長からの話にもございましたけれども、奈良県では非正規率が全国でも7番目に高いということで、1人でも多くの求職者の方の正社員

就職を県内で実現させ、また非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を進めていくために、昨年10月に本部を労働局内に設置いたしましたして、各種キャンペーンを進めて参りましたがけれども、今後も引き続き、特に不本意に非正規の職に就いていらっしゃる方について、正社員転換に努めていきたいと考えているところでございます。加えまして、平成28年度から平成32年度までの5か年に渡りまして、こういった正社員転換・待遇改善の取り組みについての地域プランの策定をすることになっております。今年度中に策定し、公表させていただく予定となっております。

続きまして、5ページの下段部分で、人材力強化・人材確保対策の推進ということでございまして、こちらは主に職業訓練関係のお話になります。2点ございまして、1つは①に書いてございます通り、地域ニーズに即した公的職業訓練の総合的な展開を行うということで、これまで別々に奈良県で行われております公共職業訓練と国で実施をしております求職者支援訓練、この計画を28年度から一本化をするということです。そして共通の計画という形で作りまして、総合的かつ効果的に県内の訓練を実施していくということでございます。そして2つ目は、昨年10月にジョブ・カード制度が改まりまして、新しい様式と仕組みに変わりましたので、新ジョブ・カード制度の普及・促進に努めていきたいということでございます。

それから、6ページ目でございます。3の地方自治体との連携という大項目のぶら下がり、自治体との連携による就職支援でございます。自治体との連携につきましては、28年度も引き続き、奈良県との雇用対策協定による取り組みをはじめ、奈良市、王寺町、天理市といった一体的実施のための協定に基づく取り組みについても、精力的に相互の連携強化を図りながら進めていきたいと考えております。奈良県との雇用対策協定に基づく事業(案)というものが、机上配付資料の3つ目の、「奈良県と奈良労働局が共同で推進する雇用対策の概要」ということで、差し替えと書いてある資料でございます。これは、奈良県と労働局との共同で推進する対策協定に基づく取り組みの内容となります。28年度から新たに追加をした取り組みといたしましては、福祉人材の確保という部分がございます。福祉人材分野における人材確保、雇用管理改善の取り組みというところを進めていきたいということでございまして、これらの分野につきましては、ハローワークで受理をしている新規求人の約3割を福祉介護分野で求人を受け付けておりまして、毎月2,000件ほどの規模の求人をいただいているところでございます。この分野につきましては、傾向として、応募をされる求職者が少なく人手不足が深刻化しております。そこで、奈良県と連携して、この分野の人材確保を図ってきたいということでございます。

それから9番のところに、その他と書いてありますけれども、先程も局長からの話にありました、シャープ関係離職者の再就職支援の推進ということで、こちらも切れ目のない支援を引き続き行っていきたいと考えておりますが、安定部資料の6番をご覧いただきたいと思っております。こちらは、シャープ離職者の現状を記載させていただきました。9月30日に希望退職されたシャープ離職者の方々がハローワークに登録された有効求職者の推移でございます。10月に813名がピークでございましたけれども、2月現在でございますが、465の方が現在求職中でございます。引き続き、この方々への再就職支援を継続して行きたいと考えております。ご参考までに、これまでに397の方が就職をされました。その就職先の県内・県外別の割合を、円グラフで記載しておりますけれども、県外就職の方が大体6割、そして県内就職の方が4割という状況でございました。

それから、また「労働行政のポイント」に戻っていただきまして、7ページでございます。こちらは、自治体との連携施策の中での、一体的実施の部分に係る取り組みを記載してございます。奈良県との一体的実施につきましては、先程ご紹介しました一体的実施協定に基づく取り組みを推進してい

きます。奈良市との一体的実施につきましては、生活保護の受給者等に対する就労支援ということで、奈良市の市役所内で、一体的実施施設として進めています。それから 3 番目は、王寺町との一体的実施でございますけれども、こちらも子育て女性、若者の就労支援というところで連携をしながら取り組みを進めていきます。そして 4 目目でございます。天理市との一体的実施でございますが、この天理市との一体的実施が、先程も局長からの話にありました通り、27 年度に新規で始まりました取り組みでございます。こちらにつきまして、安定部の資料 3 でございます。こちらはプレスリリース資料を付けさせていただいておりますけれども、12 月 21 日に天理市と奈良労働局で一体的実施の協定を締結いたしまして、2 月 1 日から天理市役所の地下 1 階に元食堂スペースがございまして、そのスペースを改修し、この「天理市しごとセンター」というものをオープンいたしました。こちらの具体的な内容でございますが、資料 5 をご覧いただきたいと思っております。こちらは広報に使用しておりますリーフレットでございますが、この施設の特徴は、子育て女性の方に対する配慮といたしまして、安心して利用できるようにキッズスペースや授乳室を設けまして、子育て中でも安心して利用できる環境となっております。それから、若者・生活困窮者の方々の就労・就職支援を中心に幅広く市民の方にご利用いただけるような施設を目指して、今後とも天理市と連携をしながら取り組みを進めていきたいと考えております。

それから続きまして、机上配付資料で行政運営方針の 15 ページの差し替えのページを付けさせていただいていると思っておりますが、こちらをご覧いただきたいと思っております。こちらは、27 年度から本格的に実施しておりますハローワークの総合評価という制度がございまして、28 年度も引き続き実施されることとなります。今回、本編資料の方に数字が間に合わなくて付けていなかったのですが、厚生労働本省から来年度の目標値が具体的に示されましたので、それをここに反映したものでございます。ハローワークの総合評価につきまして、全国の労働局・ハローワーク毎に常用の就職件数と充足件数、雇用保険の受給者の早期再就職件数、これを主要指標といたしまして数値目標を設定し、ハローワークの基本業務の充実・強化を図っていくという趣旨で進めているところでございます。主要指標の 1 つ目の就職件数でございますけれども、27 年度につきましては、18,900 件ということで目標設定をしておりましたけれども、景気の改善状況が続く中で求職者の数が減少しておりまして、来所者もそれに連動をして減少をしたというところで、全国的に目標達成が難しいというところで、奈良県も例外ではなかったというところでございます。2 月末現在では、大体目標値に対して 85% 程度の達成ということでございました。引き続き、年度末に向けて、少しでも到達に向けての取り組みは進めて行く所存ですけれども、そのような事情もありましたので、お手元の資料にありますとおりとなっております。28 年度の奈良県内の就職件数につきましては、こちらで誤植がございまして、17,516 と書いてありますが、17,856 が正しい数字になっております。大変失礼いたしました。

続きまして、充足件数でございますけれども、充足件数につきましては、奈良県内のハローワークで受理をしている求人に対して、どれだけ求人を満たすことができたかという指標でございます。こちらも就職件数と連動をしておりまして、27 年度は 16,770 件という目標が立てられておりましたけれども、こちらも就職件数と同様に達成が難しい状況でございます。2 月末現在で、対年度比 85% の達成率ということでございました。こちらにつきましては、就職件数と同様に若干目標値が下げられまして、28 年度は 15,718 件ということで、これを目指していくということでございます。

3 目目として、雇用保険の受給者の早期再就職の件数でございます。こちらは基本手当の支給残日数、これを 3 分の 2 以上残した早期の再就職の件数を拾っております。全国的な趨勢でありますけれども、再就職手当の利用促進や早期再就職の取り組みが功を奏しまして、27 年度目標としては

4,970 件という目標が立てられておりましたけれども、こちらは達成する見込みとなっております。28年度の目標については5,128件というところで若干27年度の目標を上回る目標設定とさせていただいております。

この総合評価につきましては主要指標を中心に、まずは下に書いてあります補助指標。各安定所で選択をする所重点指標、こちらの各指標の達成度合いによりまして、ポイントが加算されて、そしてその総合計がどれだけポイントを採れたかということ、指標ごとに評価されるという流れになっております。今後27年度の実績が最終的に出た段階で公表させていただく予定となっております。

続きまして、最後になりますけれども、議題資料の行政運営方針の19ページをご覧くださいと思います。19ページの8番で地域雇用対策の推進がございます。こちらにつきましては、人口減少が激しい地域について、その地域の実情に応じて創意工夫を生かした雇用創出、人材育成の取り組みを支援する事業として、実践型地域雇用創造事業という事業がございます。実は奈良県内において吉野町、川上村、東吉野村、この吉野3町村による事業提案が今進められているところでございます。それで、こちらの事業提案の部分につきましては、今後、厚生労働本省で有識者による第三者委員会で事業計画が審査されまして、そしてコンテスト方式で実施の可否が決められることとなりますけれども、大体5月ぐらいに事業計画が採択されるかどうかというところで結果が出る予定となっております。採択されることになりましたら、地域雇用創造計画を後に作成することとなっております。地方労働審議会においてもこの計画を付議させていただき流れになっております。付議させていただいて、ご確認いただき、その後厚生労働大臣の同意を得る流れになっておりますので、事業提案の内容が採択されましたら、改めまして審議会の皆様方にご案内をさせていただきたいと考えておりますのでよろしくお願いいたします。安定部から以上でございます。

【中川会長】

次、お願いします。

【栗山雇用均等室長】

雇用均等室の栗山でございます。どうぞよろしくお願いいたします。そうしましたら、平成28年度の雇用均等行政につきましてお話を申し上げます。よろしくお願いいたします。

それでは、行政運営方針の5ページをご覧ください。第2の1、アとイでございます。冒頭局長からも申し上げましたが、平成28年度の雇用均等行政の重点施策といたしましては、女性活躍推進法があります。すでにご案内の通り昨年8月に成立いたしました、女性活躍推進法が4月から施行されることとなっております。本文にもありますとおり女性の有業率が低い奈良県につきまして、女性労働者が活躍できる職場環境を作っていくことを大きな柱としています。そして、女性が職業生活で働きながら活躍するためには、その前段階といたしまして、まず地域に就職する。そして辞めずに働き続ける。この2点が非常に重要でございます。女性の継続就労におきましては、出産・育児等の家庭と仕事の両立や、マタニティーハラスメント等の防止が大きな課題となっております。これにつきまして男女雇用機会均等法等の適切な履行確保が重要であるということです。これらの細かい中身につきましては28ページに移っていただきまして、まず4の女性活躍推進法の履行確保でございます。これは今年に入りましてからすでに県内の企業の皆様方には全て私共で訪問するなどして接触致しまして、そういうお取り組みをお願いしておりますと共に、2月下旬には女性活躍推進のデータ

ベースが厚生労働省本省で開設されておりまして、後程ご紹介いたしますが、これを併せて策定した行動計画などに活用していただきますように働きかけております。女性活躍推進法は企業の皆様方に自社の女性社員の活躍について、計画を立ててお取り組みいただくことを主眼としておりますけれども、それと共に計画等の企業の情報を広く公表していただくことで、これから働こうという方々の仕事探しの選択に資する、そういう意味もございますので、先程申し上げましたデータベース等を使いまして、より多くの企業の皆様方に情報公開等していただき、ご理解いただきますように引き続き努めて参りたいと思っております。

続きまして、4の(2)の総合的なハラスメント対策でございます。女性労働者の継続就業の大きなハードルであります、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントにつきましては、現在の男女雇用機会均等法や育児介護休業法に沿った嚴重な対応を引き続き行っていきますと共に、これらのトラブルは、いわゆるパワハラとか職場のいじめなどの問題が混在してしまっていて明確に区分できないケースも多くございます。そのために労働局がご相談を受ける場合に、窓口を一つにすることとしまして、また、企業の側の対応といたしましても、セクハラ等のトラブルに対処する側、企業の中です、どちらも事後の適切な処置等も必要です、また、未然の防止ということが重要であるということで、ハラスメントに対する対応は企業の中におかれましても、一体的な仕組みをすることが合理的であろうということで、周知や取り組みのお願い等の点につきまして、ここで一つにまとめているものでございます。

29 ページに参りまして、(3) と (4)。ここは均等行政の基本であります、男女雇用機会均等法と育児・介護休業法の確実な履行、法令の遵守についてでございます。先程申し上げております、女性の活躍推進の足下を固める部分になります。募集・採用でありますとか退職について性別による差別的な取り扱いをしないようにということでもありますとか、育児休業法の取得ができないということがございませぬように、その周知徹底や適切な機会の整備、その運用等に取組んで参ります。あと、昨今新聞等でも話題に挙がっております、介護の問題でございます。介護離職の防止のための対策といたしまして、介護休業を取りやすくする等、家族の介護を行う労働者の方が就業を継続出来ることを目的としまして、育児・介護休業法の改正や改正法案が今国会に提出されております。これが成立した場合には、施行期日が 29 年 1 月 1 日、28 年度中になっておりますので、成立しました暁には適切にお取り組みいただくように、皆様方への周知に努めてまいります。

30 ページに参りますが、これらの法の遵守をまとめていますと共に 30 ページのイにあります、次世代育成支援対策法に基づきます行動計画の策定についても、現在 101 人以上の義務企業の皆様方におかれましては、100%取り組み求めているところでございますので、これを適切に維持しつつ適切にこれらの計画を実証した証ということになります「くるみんマーク」の取得に向けての勧奨を、県内の企業の皆様方に行って参りたいと思っております。

次に 30 ページの 5 でございます。パートタイム労働者の均等・均衡待遇の推進につきましては、先ほど職業安定部長よりご説明申し上げました、地域労働者への対策の一部になりますが、地域の中でパートタイム労働者はボリュームが多い部分がございます。これにつきましてパートタイム労働法に沿った、雇い入れ時の仕組みでありますとか、相談体制の整備等パートタイム労働者の働くにあたっての納得性の向上とか、正社員転換の措置の導入等が確実に行えますように履行確保を図っていきます。以上が雇用均等行政の施策でございます。

次に、資料について説明をさせていただきます。均等室の資料 1 でございますが、これは今年度の 2 月末までの法施行状況でございます。資料 2 は、県内企業における一般事業主行動計画策定届

出状況と認定状況です。先程申し上げましたが、義務企業につきましては、100%のお取組みをいただいているところがございます。また、適切に計画を実施していただき、一定の実績があります企業にとっていただける、「くるみん」の認定マークにつきましても 27 年度は 4 社に取得していただきました。これは下の表にあります 4 社ということになります。もう一つ上の段階で取っていただける、「プラチナくるみん」という制度。これにつきましては残念ながら今のところ奈良県では認定が出ておりません。1 枚めくっていただきまして資料 3 です。これはパンフレットを提示させていただいております。女性活躍推進法の関係で行動計画策定と共に、併せて新たに認定制度が出来ておりまして、星の付いた丸いマーク 3 種でございますが、これが認定マークとなります。愛称が決まりまして「えるぼし」と呼ばれることになりました。このリーフレットを開いていただきまして、更に 2 ページ目をご覧くださいますと、この 3 色は認定要件を満たす項目数に応じまして、こちら 3 段階の認定となって段階によって色が変わるという仕組みになっております。この 3 色でございます。次の 3、4 ページに認定基準が出ておりますが、それは飛ばしまして 5 ページをご覧くださいますと、女性の活躍推進データベースのご案内となっております。先程申し上げました女性の活躍推進法の計画の策定に併せて、各企業の取り組みの状況等を公表していただくツールとなっております。職業選択の一助になるようにというものでございます。これはまだサンプルでございますので、画像は A 社・B 社・C 社というふうに出ておりますけれども、業種別とか都道府県別でも検索出来るようになっておりますので、これにつきましてもご活用をお願いしているところでございます。今のところ少しづつの取り組みでございますし、昨日見ておりましたら奈良県の会社様は 5 社だけエントリーされております。最後に資料 4 でございます。育児・介護休業法の法改正でございます。先程職業安定部長からの説明にもありましたように、雇用保険法・高齢法の改正の関係等も盛り込みまして、タイトルとしましては、「雇用保険法等の一部を改正する法律」になっております。育児休業法、均等法に関してはこの項目の 2 と 4 になります。2 が (2) で介護休業や介護のための勤務時間の短縮としての利便性を考慮するということが入っています。4 のほうでマタハラ対策の強化としまして、就労環境を害する行為の防止措置を講じていただくこととありますとか、派遣先に対しては派遣労働者も含めた対応を求める改正が予定されております。国会で審議が成立した場合には、施行期日は一番下にあります通り、但し書きになりますけれども平成 29 年 4 月 1 日となっております。来年度の後半につきましては、これらの法改正の周知を図って参ります。以上でございます。

【中川会長】

皆さんどうもありがとうございました。これからは、今説明していただきました平成 28 年度奈良労働局行政運営方針案について、委員の皆様からご質問あるいはご意見を承りたいと思います。議事録作成の都合上、挙手の上お名前をおっしゃってからご発言をお願いします。どなたからでも結構です。

無いようですので、私からさせていただきます。今の説明の中で福祉分野について、求人に対する求職者が随分集まりにくいというお話があったかと思っておりますけれども、色々なところでそういうお話を聞くのですが、逆にシルバーというか退職した方ですとか、今地域には非常に元気な高齢者の方がたくさんおられます。昨今そういう人達の中には世の中のために色々な形でお役に立ちたいと思っておられる方もおられます。例えば、私の自治会でも先日小学校区ですけどアンケートを採って、これから高齢化社会を迎えるので色々なサポートをしてくれる方がおられますので、そういう人達に対して有償で手助けするようなものが出来たら、参加する気持ちがありますかと問いをしたところ、百数

十名ぐらいの方がそういう気持ちがありますという回答なのですね。先程シルバー人材センターの話が出ていますが、シルバー人材センター運営の仕方というのははっきりと分からないのですが、雇用だと考えると最低賃金という話が当然出てくるのでしょうかけれども、雇用以外に今言いましたように、ボランティア的な形で色々する気があるという方は結構たくさんおられるのですね。だから、有償ボランティアという発想でシルバー人材センターなんかは色々な仕事をやっているとか、そうすると福祉分野のミスマッチが一部解消されるかなと思うのですけれども、いかがでしょうか。もう一つ同じようなことは、子育ての関係でも、例えば、さっきもちょっと言われていましたけれども、学校あるいは保育園が終わってからちょっと子どもの面倒を見てくれる人があったらいいのかなという、そういう親御さんは非常にたくさんおられるのですね。そういう分野についてもシルバー人材センターなんかはそれなりの訓練をしていただいて、なんとか対応することを考えてもらえないのかなという。そんなことを思うのですけれども、いかがでしょうか。

【永島職業安定部長】

ありがとうございました。今、ご指摘のございました、まず福祉分野の関係のお話でございますけれども、おっしゃる通りシルバー人材センターにおける活動というのが、基本は請負という形態で、最近では派遣という形態も非常に増えているところでございますけれども、正にこの人材不足の分野で福祉介護の分野、それから育児関係の分野について、「労働行政のポイント」の3ページ目のところで、対策の中に高齢者活用、現役世代雇用サポート事業というこれは補助金制度になっているのですけれども、こちらでは人手不足分野や育児介護等の現役世代を支える分野において、高齢者の就業促進をしていくというコンセプトで実施する事業でございます。ですので、シルバー人材センターの会員さんをそういった分野において活用して、会員さんに人手として、例えば介護施設、学童保育園や保育所であったり、そういったところで資格が必要な専門的な職種には就けないですけれども、保育士の補助業務や、介護であれば送迎の業務、あるいは掃除の業務とか、そういった周辺業務を全国のシルバー人材センターでやっているところがございまして、奈良県においてもそういった取り組みが、進められるのではないかと考えているところでございます。あとは高齢者の中で、実際有償ボランティアで働きたいと思っていられる方もアンケートを採った中で百数十名いらっしゃるということで、それは社会の支え手として実際全員参加社会を目指していく中では、貴重な人材となり得ると思っておりますので、そういった方の活躍の場の1つとしてシルバー人材センターの活用が考えられると思っております。

【中川会長】

事業所側から見たら人手不足だからというのではなくて、今の時代介護のことを突き付けられて皆さんしんどいということで、安く雇いたいのはあるのでしょうかけれども、これから先のことを考えると、事業所だけでその福祉分野が回っていかないので、色々な形で事業所が出来ない部分を地域とか色々な形で埋めていかないといけない、それがやりやすいのが一つはシルバー人材センターじゃないかなと今思っています。それ以外に何かもっと違う形のものを考えていただいたらいいのかなと。そこから辺りを是非検討していただけたらと思います。

【鎌戸委員】

よろしいですか。すみません、連合奈良の鎌戸と申します。今、ずっとご説明いただいた中身は盛

り沢山の大変な中身だろうと思います。若者雇用から障害者雇用から女性雇用から、高齢者雇用からということで企業側にとってはかなりの負担にもなるかなという思いもしますけれども、そうは言っても県内で雇用を増やしていただかないと県内の活性化はないので、きっちりお願いしたいという部分で、私どもが一番危惧しているのが前回は申し上げさせていただいたように、最低賃金の関係で、これはもう県内の企業の方も、経営者の方もお話する中では危惧されているのですが、とにかく奈良と大阪の最低賃金の格差が118円。1時間118円ですから1日、1ヶ月にするとかなりの金額になっているという部分で、県内でこれを本当にやっていた時には、やはりどうしても最低賃金、特にここにありますように介護関係の方、介護士さんとか保育士さん、それからドライバーさん、こちら辺は国家資格ですから大阪まで行ったら1時間最低でも118円高く貰える。奈良で働いたら118円少ないという部分で、やはり奈良県内で働いておられるこういう国家資格を持っておられる方がかなり大阪へ流出されているという現状があるのも事実でございますし、また、逆に南に行きますと、和歌山は最賃が安いので、最近和歌山から奈良に仕事を求めてやってこられる方もおられる現状ございます。とにかく我々は連合としてやはり色々あっちこちでお話しをさせていただく中では、県内で雇用を増やして優秀な人を残そうとした時にどうしてもこの118円という差が気にかかる部分ですし、今のやり方で行きますと益々この差がひどくなっていくという懸念もございます。そういう意味でこれは意見でございますので返答は結構でございますけど、そこら辺の行政をお願いしたいなという部分がございます。それと併せて女性活用の部分で色々と施策で企業を回られておられると思うのですが、正直育休とかそこら辺は法律で全部守れますけど、やはり隠れて見えないパワハラ・セクハラ部分はどうしても自分で抱えてしまっているということで、労働組合のあるところについては組合にご相談したりされるのですが、それ以外のところ、正直隠れた部分のこのセクハラ・パワハラの方はかなり大きい部分があるのではないかと思います。そこら辺のチェックも併せてお願い出来れば有難いなと思いますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。以上です。

【小笠原労働基準部長】

貴重なご意見ありがとうございます。最低賃金審議会の運営ということで私共も役割をしっかりと果たして参ります。ありがとうございます。

【栗山雇用均等室長】

均等室でございます。ご指摘の通りセクハラ・パワハラにつきましては、若い方でありましたら、これが普通なのかというところがあります。ある程度の年齢になられましたら、なかなか仕事を辞めるわけにはいかないとか、そういったことで相談もしづらいですし、行きづらいというのが実情でございます。お話を聞いてみると、会社の中でまずどこに言っているのかが分からないという事業所も多いので、相談窓口をきちっと設置していただくでありますとか、労働組合さんのお力もお借りしましてまず声を上げていただくことを私どもは周知して参りたいと思ひます。以上でございます。

【会長】

他にどうぞ。はいどうぞ。

【西田委員】

連合奈良の西田です。2点程なのですが、基準部のところで長時間労働に関わって半数以上、

62%に監督指導の結果違反が認められたと報告がありましたが、その後について教えていただきたいと思います。あとは女性の活躍推進とか非正規労働とか障害者雇用とか様々な分野のお話があったのですが、女性の活躍という意味では色々子育てしながら働ける場を設けるということでマザーズコーナーとか、色々な行動がなされていますが、非正規雇用は主に女性であるという実態がある中では、子育てをしながら仕事を探している女性はもしかしたらリタイヤされた方も多くいるのだろうなと思います。非正規雇用に女性が増えているところ、あるいはM字型雇用と言っているのは第一子で仕事を離れるというところがあり、そのまま非正規になっていくという図式があると認識しております。非正規労働の再生産にならないような、入り口が非正規の再就職であってもその後正規で働けるという方向性といいますか、女性がその後の子育てと家事を担うような状況が出来たことによつてある意味ファザーズコーナーみたいな子育てが出来る企業に、男性が子育て出来るような。今後、労働局の組織改編がされるということでもありますので、その辺一体的に何とか女性がいつも非正規雇用に行くような仕組みを何らかの解消をしていけるような方向が必要でないのかと思います。長時間労働とかについては指導なり助言なり、ある意味罰則ではないけれども、そういう方法で、女性活躍については「くるみん」とかどちらかという奨励といいますか、褒めるといいますか、企業のイメージアップとか、そういった手法の違いはあるのかなと思うのですが、女性が今後どうやって働いていくかという、労働力という意味においても非常に重要なことだと思いますので、その辺手法の検討もされるべきではないかなと思います。根拠法令が違いますので、全部が全部、出来ることではないと思うのですが、少し感想も含めて意見を申し上げました。

【神田監督課長】

労働基準部監督課の神田と申します。よろしくお願ひいたします。11月に実施した長時間労働に対する重点監督の結果に関してでございますが、62%の事業所で違反が見つかったということです。違反に関してはきちっと是正するまで指導するという事になってございますので、こちらのほうは、やはりそれぞれの状況に応じてすぐに是正されるもの、あるいは少し時間がかかるもの等々あるかと思いますが、その辺は粘り強くきちっと是正されるまで指導していきたいと思っておりますし、実際そのようにさせていただいておるところでございます。

長時間労働の削減に関しての手法というところで、少しご質問をいただきましたが、これに関しては監督指導で法律違反ではないですが、一定の長時間労働が認められるといった場合には、やはりそれは長時間労働を是正するように指導をしていっているわけでありまして、一方で、なかなかそれだけではなく全体の機運の醸成といったところも必要というところもありますので、働き方改革という形で大きな機運の醸成に向けて監督指導と両輪でそういった啓発指導を行っている状況でございます。

【栗山雇用均等室長】

女性の面でございます。少しデータのご紹介をさせていただきます。均等室資料の最後になりますが、データシートを少しつけさせていただいております。データシートの6ページになりますが、「4パートタイム労働」の真ん中の折れ線グラフと申すのでしょうか、2つ色分けのグラフがありまして、これは雇用者の年齢階級別の雇用形態の割合を男性と女性別で、平成24年就業構造基本調査で出したものでございます。今ご指摘いただきましたとおり右側の女性のグラフを見ていただきますと、入った当初20代については61.3%が正社員、青い部分でございますけれども、そこから

後は非正規労働・パートがどんどん増えていっているのは今のお話でこういう実態ということがございます。対策といたしまして、先程申し上げましたようにまず再就職はやはり非正規になりがちであるということでもありますので、辞めずに済む、辞めないでいただきたいという一つそういう方向でございまして、それが先ほど申し上げたとおり色々な育児休業法等の制度を活用していただきながら働いていただきたいと思います。もう一つは多様な正社員ということで、短時間正社員でありますとか、業種によって難しい部分もあるかも知れませんが、テレワークでありますとか在宅ワーク、色々な手法を使いまして、まず辞めずに頑張りたいなというところが1つ。それと、もう一つは、パートタイム労働法でございしますが、先程の説明と重複いたしますが、その中に正社員転換の措置を講じて下さいという条項がございます。それは企業の規模、業種を問わずうちの会社でパートタイム労働者の方が正社員になりたかったら、こういう道筋があるよという措置を必ず講じて下さいというものです。パートタイム労働者の方は是非その措置を利用して下さいという仕組みですね。全員を必ずパートにしようというのではなくて、正社員になりたい時にはこの仕組みでうちの会社はなれますというものをきちっと用意していただく。そういう部分をパートタイム労働法で定めているところでございます。私共回っている中でここがまだなかなか取り組みが出来ていない事業所さんが多いので、ここも含めまして今申し上げましたような制度の周知・広報に務めまして、そういったところを解消していきたいと思っております。以上です。

【吉野局長】

若干補足ですけれども、非正規化のところは確かに今説明あったように女性の方の割合が非常に高いものが現れています。ただ、我々として先程も少し安定部長からも説明ありましたが、今、正社員転換、待遇改善のキャンペーンなり対策を進めています。これは女性の方に限らず男性の方にも来てもらおうと。やはり非正規の方は雇用・労働が不安定ということはお示したものですから、我々としては正社員化を進める、正社員求人を多く企業の方には果たしていただけるようお願いする等々の取り組みで、正社員化を進めていきたいということを28年度も更に計画も立て、目標を作ってやっていきたいと思っております。

【中川会長】

他にいかがでしょうか。はいどうぞ。

【大西委員】

連合の大西です。前回は申し上げましたが、先程から長時間労働であったり、非正規を正社員化する、また、女性の雇用を促進するという中で、やはり基になっているのが資料でいうと安定部の資料3に有効求人倍率の中に正社員のところのグラフがあるわけでありまして、これにも多く出ているわけですが、ここは0.79というようなところ。これを見ますとかなりデコボコになるわけですが、サービスの職業であったり、運輸関係、建設関係も2.36、1.91、2.89という形で、いずれにしても採用が上手くいかないという、人材不足を起している業種ではないかなと思っております。この対策をきっちりしていくということが今申し上げたすべてに繋がるのではないかなと思っております。そういった意味では、取り組みの中で例えば、介護・看護、保育、建設分野についての就職件数、これは目標を立ててやっておられることについては一定それでいいのかなと思っておりますけれども、運輸関係はかなり1.91という形で高いということがございますので、そういったところの人材を育

成していくところに力点を置くのがいいような気がします。そうすることによって今申し上げた例えば、長時間労働も抑制されていくでしょうし、女性の雇用もその中で確保されていくのではないかなと思います。これを抜きに例えば女性だけを促進していくと、どこかでトレードオフを起こしてしまうのではないかなと。逆に、若年者の雇用がそこで圧縮されたりということが起こってしまうのではないかなと思いますので、その部分の強化を意見として申し上げておきます。以上です。

【永島職業安定部長】

ご指摘ありがとうございます。正に正社員の動きに対して1倍を下回っているということでございまして、正社員の求人が十分に確保出来ていないということがございます。そこは先ほど局長の話がありました通り、正社員の確保に努めていくところでございますが、職種別の倍率の格差といいますか、差というところもありまして、そこは先程お話がありましたとおり、人材育成という部分で当然強化していかなければいけません。働きやすい職場環境づくりという部分でも、雇用管理改善という部分もやはり私共推し進めていく必要があるのと考えておりまして、例えば、運輸業であれば実際にその職員に対する雇用環境の改善をしっかりとやっていただくためのノウハウといったものを情報提供したり、あるいは指導説明をさせていただいたりということも、建設とか介護については委託事業もやっておりまして、そういった中で各企業様に雇用管理のノウハウといったことも提供しながら、やはり求職者に対して魅力的な求人になるようにしていきたいと考えているところでございます。

【会長】

他はどうでしょう。

【大西委員】

魅力的な環境を作るのは勿論大事なのは分かりますけど、簡単に言えば賃金や労働条件を上げれば済むわけですが、今申し上げている長時間労働やそういったことに繋がっている一つの大きな要因として人材不足といいますか、労働力不足が起こっているというようなことだと思いますので、いずれも今申し上げたものについては専門的な資格なり知識がいるということでございますので、その根底の部分をまず改善をすべきではないかと申し上げています。

【永島職業安定部長】

有資格者を育成するということですね。

【大西委員】

有資格者が少ないですからね。

【永島職業安定部長】

それは確かにおっしゃるとおりだと思います。

【中川会長】

他にいかがでしょうか。

【熊谷委員】

一番最後の資料は先程ご説明いただいて非常にわかりやすく、見させていただいたのですけれども、奈良県の特徴的な状況として女性のいわゆる M 字カーブが深いということで、資料 5 の 1 ページの右下の図を見ますと、奈良県の状況は子育てに多くの方が従事している。その結果として一番最後の 6 ページにあります、雇用者の年齢別・階級別・雇用形態割合を見ますと、女性のパート率が、M 字の復活した部分は内容が全然違って、正社員でなくパートで復活している。だから、何とか辞めずにいけるようにしたいということでお話し頂いていたのですけれども、そこでもう一つ奈良県の面白い状況といいますのは、5 ページの下の通勤時間なのですね。奈良県の通勤時間は全国で見ても非常に長いです。通勤時間が非常に長いところは他に東京、埼玉、千葉、神奈川といいますが、これらはいずれも 4 ページの上のグラフを見ますと都道府県別の M 字の深さというのがあるのですが、奈良県は突出して深いのですが、今、通勤の長かった東京とか千葉、神奈川、このあたりも M 字が深い。そうしますと、実は奈良県の M 字が深いという理由はどこにあるのかなというのがポイントになってくると思うのですけれども、通勤時間が大きいと。つまり、奈良県だと女性が正社員である場合、ある時点で奈良県外に働きに行っているケースも多いのではないかなという気がいたします。M 字が深いので何とか企業さんに努力していただいて、正社員になれる、できるようにというところは非常に実はずっと取り組んでいただいているのかも知れないという感想を持ちました。4 ページの真ん中を見ましても、育児休業取得率は、実は全国平均よりも高いとあります。実は、奈良県の事業者さんは問題ではなくて、奈良県外で働くことが実は、女性の M 字が深い理由なのではないかなという感想を持ちました。もしかすると、そのあたりの要因分析をすると保育所も問題なのかも知れない。4 ページの一番下には保育所の待機児童のことも書いていただいておりますが、これはちょっと全国平均と比較が分からないので分からなかったのですが、もしなぜなのかという要因についてはいただいた資料を見ると、実は通勤というのがキーになるのかなと思ったので、どうしてもこういう統計というのは女性の離職状況を調べる時には住民で見ますし、事業者は奈良県の事業者と見られるので、その体系は少し整理されるとよく分かりやすいのではないかなという感じです。

【中川会長】

ありがとうございました。

【吉村委員】

すみません、連合奈良の吉村です。女性の働き方というところで、「くるみん」の部分というのは実は 2 回目というような形のところまで来ているのかなと思いました。均等室の資料 2 のところで、これは民間事業者への行動計画の策定状況については 100% である。計画は出来ているという状況なのだろうと思います。ただ、私達が女性労働者に話をすると、育児休業をまだ取った人がいないのですというような会社がやはりありまして、多分計画としてはあるのだけど、実施状況としてなかなか実施されていない、休業等が取れていないような状況になっているところもまだまだあるのかなと話をする中で出てきていますので、是非実施状況というところを今後企業さんの方に求めていただけたらなと思っています。そうすると「くるみん」の認定のところも、新たな企業さんがどんどん増えていくのではないのかなと思っていますので、取り組みを強化していただきたいということと、あとは均等室の機構改革という部分で、均等室と企画室が新たな室になるということですので、少

しデータを見ますとセクハラ相談も減っていると中では書かれていたのですけれども、ワンストップでそこですべてが上手く相談が終わる。いわゆるたらい回しにならないところはすごくいいなと思いますが、反対に労働者の側からどこに相談したらいいのかな。今までは均等室に行けばいいよと言ってきたのですけれども、ある意味敷居が高くなって行きにくくなるような周知方法を取っていただけたらなと思います。そこはお願いですので特にお返事というところは結構です。

【中川会長】

全てを 12 時までに終わりたいと思っていますので、特にご意見があれば一人だけお願いします。はいどうぞ。

【吉田委員】

奈良女子大学の吉田と申します。先程熊谷先生がこの奈良県の女性の M 字就労が深いという話をされたのですけれども、その要因として私の専門は地理学なのですけれども、考えられることがもう一つあるのではないかと思います。補足を考えさせていただきますが、奈良県北部はどういう地域の特性があるかという、先程の東京の大都市圏でいくつか M 字が深い県が上がっていましたが、これと同じように大阪の大都市圏の郊外ニュータウンとしてできたところですので、いわゆる夫は大阪を中心とした都市部に働きに行き、妻は郊外の住宅地、つまり奈良の北部の地域で出産・子育て、あるいは介護をするというようなそういう地域的な特性があり、しかも核家族世帯が非常に多いということもいえると思います。私の同僚の教員が奈良県の北部と南部と別々に女性の就労状況を統計で分析したところ、北部は M 字が深いのですけれども、南部は別にそれほど深いというところまで行かず、むしろ落ち込んでいないのです。ということで、地域毎にどういう方が住んでおられ、どういう仕事のニーズがあるのか。きっと女性が再就職したいという時には、女性達が求める仕事というのはきっと専門的な、あるいは技術的な仕事をしたいという方が多いかと思えます。それから高齢者の方の再就職、働き方の話も出ましたが、都市部に通勤に行っていた男性達が高齢になった時はやはり今までの仕事の関係上自分の専門的な、あるいは技術的な持てるものを活かしたいということもありますよね。そういった仕事の内容、働く内容をもう少し、なかなか難しいかも知れませんが、企業の方に色々考えていただいて、これだったら自分の今までのキャリアを活かせるというようなそういう仕事を、それが例えパートタイムであってもそういう魅力ある自分の今までのキャリアを活かせる仕事であればたぶん皆さん仕事したいと思われる方が多くて、正にそれが正社員に繋がる道があるということであれば働く希望も沢山出てくると思えます。そうしたところで働く内容ということで考えていただければと思います。

【中川会長】

どうもありがとうございました。まだ色々ご意見等あるか分かりませんが、先程言いましたとおり 12 時までに全て終わりたいと思いますので、この辺りで議事は終わりにします。

この平成 28 年度奈良労働局行政運営方針(案)について、了解ということでよろしいでしょうか。

【「異議なしの声」】

【中川会長】

どうもありがとうございました。今回色々ご意見を頂きました。事務局におかれましては、これを今後の個々の施策に反映し、十分に良い行政運営を進めていただきますようお願いをいたします。

ここで、本年 3 月をもちまして公益代表の麻生先生と使用者代表の中尾委員が審議会委員を退任されますので一言御挨拶をお願いします。麻生先生、お願いします。

【麻生委員】

ただ今ご紹介にあずかりました麻生と申しますけれども、東京の大学に転出することになりまして、この 3 月をもちまして委員を辞任させていただきたいと思っております。関係部署の皆様には大変御迷惑をおかけすることになるかも知れませんが、よろしくお願ひしたいと思っております。ちょっと一言言わせていただければと思っておりますが、確か 3 期を務めさせていただいたのですが、中川会長の元で 6 年委員として奈良県の労働現況、若しくは労働行政につきまして色々な方面から学ぶ機会をお与えいただきましてありがとうございます。この 6 年の中で一つ私自身の感想としては、最初と今何が変わってきたのかなという、昨今、特に人口減少社会という中ででの問題が非常に強く出てきているのではないかと思います。地方創生という中でも正にその話が全面的に出てきていると思っております。私自身も結構過疎地域で色々な活動をしておりますが、要は、30 万人都市と千人を切るような行政都市とで雇用のことについて同じような場で議論できるのかということ、実は違うのではないかなと。つまり、それぞれの自治体における雇用の場というのは、様々多岐にわたっていると思っております。つまり、一面的な議論だけで地域を見て歩くことは出来ないだろうと。逆に言えば、各ハローワーク含めてそれぞれの今地域の抱えている課題、そういうものはやはり情報として数多く集めていただく。特に雇用件数というのは、一面的なやり方ではなかなか増えないと思っております。つまり、そういうのはきめの細かな、それぞれの地域の特徴にあったやり方をしていかなければ県内全体としての雇用は増えていかならないのではないかと。そういう意味では、私は東京に行きますけれども、今後も奈良県の労働行政を注視していきたいと思っておりますので、是非よろしくお願ひしたいと思っております。ここにいらっしゃる方々とは短い期間ではあったかも知れませんが、また今後ともよろしくお願ひしたいと思っております。どうもありがとうございました。

【中尾委員】

私は大和ハウス工業奈良工場の中尾です。よろしくお願ひします。昨日の役員会で私の役が決議されまして、正式に大阪の本社に異動ということで色々ありがとうございました。これまでの 3 年半、奈良の中で色々仕事をさせていただきましたけれども、今後も我々の企業として今工場の建て替えを色々やっておるのですけれども、その中で、今、ちょっと解体の始まるころなのですけれども、新しい事業ということで建築関係の製造業を始めます。また、もう一つ物流センターもやろうとしていまして、その辺の対応もこれからさせていただきますので、これからは全社的な視点で仕事をさせてもらうことになるわけですが、その中でも奈良は我々企業にとっては、大阪に本社ではあるわけですが、やはり特別な意味を持っております。社名に掲げています大和というのは、これは創業者が吉野の川上村の出身でもありますので、この中で、色々事業のグループの中でも沢山やってきており、これからも続けようと思っておりますし、総合技術研究所も奈良県に置いているというところもありまして、特別な意味がある地域としてこれからも色々支援していきたいなと思っておりますので、今後ともよろしくお願ひしたいと思っております。後任は現在次長をやっております尾崎という者を出席させていただこうと思っておりますので、引き続きよろしくお願ひしたいと思っております。ありがとうございます。

した。

【中川会長】

どうもお二人ありがとうございました。今後のご活躍を期待しております。それでは最後に局長から一言お願いします。

【吉野局長】

本日は、大変お忙しいところ貴重なご意見多数承りましてありがとうございました。最後の方で色々女性活躍推進等々含めて話がありました。我々行政は今日も資料をたくさんお付けして申し訳ありません。この短い時間で全部見ることが出来ないと思って申し訳ないところでございますが、また、お戻りになってご覧いただければ幸いです。やはり労働行政は多種多様にわたっていることは先程もご指摘ありましたし、最近の労働法制の見直し等々含めて非常に制度自体がかなり色々なもので変わってきているのも事実でございます。我々としては、この法制に沿った形で色々行っていくということでございますけれども、先程来ありましたが、やはり奈良は大阪と比べて確かに最低賃金が118円違うと。これは現実として避けられない事実だと思います。これは奈良の労働局でどうにかしろというのはなかなか難しいところがあるのですけれども。あとはベッドタウン、先程吉田先生もおっしゃっていましたが、千葉とか埼玉とか、やはり同じような状況で、県外流出は非常に大きい。奈良は全国1位となっています。ですので、先程ご指摘があったような賃金の関係等含めてこれは奈良の事業所さんも非常に頑張っていることは皆さんもご理解いただいていると思いますけれども、この差を縮めるということ、努力はするべきだと思いますけれども、現実足下を見ている中では大阪なり京都なり兵庫に出て行ってしまう地理的状況は確かにあると思います。我々としては、先程来申し上げておりますけれども、労働環境を含めて長時間労働の撲滅、それから労働災害もなくしていこう、要するに奈良で働いてよかったと。賃金の問題は若干あるのでしょうけれども、やはり奈良で働いて良かったという思いを各労働者の方々に持っていただいて、企業の方々にも奈良でやはり地元の方を採用していただくようお願いもさせていただきながら、正社員化も含めて取り組んで参りたいと思います。また、引き続き皆様方には色々とお知恵をお借りしながらやっていきたいと思っておりますのでよろしくお願いしたいと思います。本日はどうもありがとうございました。

【中川会長】

それでは、以上を持ちまして本日の労働審議会は終了いたします。