

## 平成27年度第2回岩手地方労働審議会

日時 平成28年3月17日（木）13時30分～15時30分

場所 盛岡第2合同庁舎 3階共用会議室

## 1 開 会

○中村企画室長

お待たせしました。開会予定の時刻となりましたので、ただいまから平成27年度第2回岩手地方労働審議会を開会いたします。

委員の皆様方には、年度末の何かとお忙しい中、ご出席をいただきまして、まことにありがとうございます。

議事に入りますまで進行を務めさせていただきます企画室長の中村と申します。よろしくお願いたします。

初めに、本日の会議資料についてご説明します。議事関係資料は議事（1）関係の資料1—2以外は事前に委員の皆様にお送りしております。よって、本日お配りしている資料は机の上にお配りしておりますが、資料1—2、それから1枚ものの平成27年度行政運営方針重点施策等目標値一覧表、それから参考資料1から11までです。また、資料2—1の差しかえの分をお配りしておりますので、恐れ入りますが、前もってお送りした資料と差しかえをお願いいたします。もし不足や事前にお送りした資料を本日お持ちでない方がいらっしゃいましたらお知らせ願います。皆様、資料おそろいでしょうか。

それでは、進めさせていただきます。まず、議事に先立ちまして、事務局から本日の審議会における委員の出席状況についてご報告いたします。委員定数は18名、本日は公益代表委員は鈴木委員が欠席で5名のご出席、労働者代表委員は6名全員のご出席、使用者代表委員は千葉委員と廣田委員が欠席で4名のご出席、よって15名のご出席となり、地方労働審議会令第8条第1項の規定により定足数を満たしておりますことをご報告いたします。

## 2 岩手労働局長挨拶

○中村企画室長

それでは、審議会の開催に当たりまして、労働局長の久古谷よりご挨拶を申し上げます。

○久古谷労働局長

審議会の開催に当たりまして一言ご挨拶申し上げます。

審議会委員の皆様方におかれましては、日ごろより労働行政に格段のご支援、ご理解を賜っておりますことを、この場をかりて厚く御礼申し上げます。

ちょうど東日本大震災から丸5年たったところでございます。復旧・復興はかなり進んできているところではございますが、住民の方々に関しては仮設住宅等で生活されている方もまだかなりの数残っていらっしゃるような状況でございます。しかし、経済状況を見てもと震災からの復旧・復興に関する事業あるいは国全体の緩やかな景気回復等を受けて有効求人倍率の状況は、今年の1月現在、季節調整値で1.23倍となっております。これは昨年の4月に1.2倍をつけてからずっと1.2倍台で推移していて、過去に比べてみますとバブル末期の平成の初めの頃に次ぐような状況になっております。そういったことで、景気はまあまあの状況ですが、それに伴い人手不足が発生しております、人材の確保あるいは潜在的な求職者の発掘等が喫緊の課題になっているところでございます。

また、余り詳しくはご説明する時間はないのですが、最近政府の方針として一億総活躍社会の実現ということで、その中でも労働関係の施策が非常に注目されているところがございます。新しい施策ということでまだ決まっていない部分もかなりありますが、本日はお手元の次第にもありますように来年度の当局における行政運営方針の案についてご説明したいと思っております。

この中では、「震災からの着実な復興のための取組」あるいは「『全員参加社会』の実現加速」、「公正、適正で安心して働くことができる環境整備」といった項目を重点課題として掲げているところがございます。

また、そのほかにも最低工賃の改定の関係あるいは地域実践型の企業についてのご説明などを予定しているところがございますので、どうか皆様からご忌憚のないご意見を賜りますことをお願い申し上げまして、私からの挨拶にかえさせていただきたいと思っております。どうぞ本日はよろしくお願い申し上げます。

### 3 議 事

#### (1) 平成28年度行政運営方針（案）

○中村企画室長

続きまして、次第の3、議事に入ります

ここからの進行は、大塚会長にお願いします。なお、質疑に際しましては、事務局におきまして議事録を作成する関係上、録音いたしますので、ご発言をされる場合にはマイク

のご使用をお願いいたします。また、議事録に関しましては、岩手地方労働審議会運営規定第6条第2項により、原則として公開すると定められており、岩手労働局のホームページに掲載予定としておりますことをご承知おき願います。

それでは、大塚会長よろしくをお願いいたします。

#### ○大塚会長

本日の議事は、次第にございますように、その他を含めて4件ございますので、よろしくをお願いいたします。

まず初めに、岩手地方労働審議会運営規定第6条第1項の規定によりまして、議事録署名人を指名させていただきます。

今回は、労働者代表委員は石川委員、それから使用者代表委員は佐々木委員に議事録の内容の確認の署名をお願いいたします。また、公益代表は会長の私、大塚が内容を確認して署名させていただきます。議事録署名人には、後日事務局から議事録及び議事要旨が送付されますので、その際は内容を確認の上、ご署名をお願いいたします。

それでは、議題の1、平成28年度岩手労働局行政運営方針（案）に入ります。

事務局から、行政運営方針（案）について説明をお願いいたします。

#### ○中村企画室長

平成28年度岩手労働局行政運営方針（案）につきましては、2種類の資料をご用意しております。資料1-1は行政運営方針（案）の全体版です。それから、きょうお配りしました資料1-2が行政運営方針（案）のポイントを示した概要版です。この1-2は、行政運営方針のうち第2、岩手労働局の取り組むべき課題と今後の対応についてと第3、行政展開に当たっての基本的対応についてのポイントをまとめたものです。今回の運営方針の説明には、この資料1-2を使いますので、ご用意をお願いいたします。

それでは、それぞれの項目について局長、各部長、室長が続けてご説明いたします。

初めに、1、東日本大震災からの着実な復興のための取組について局長からご説明いたします。

#### ○久古谷労働局長

28年度の行政運営に入る前に若干説明しておきたいことがあります。

まず一点目は、28年度の行政運営というのは当然今年度の運営方針の結果を踏まえたものということで、資料1-3に27年度の状況をまとめていますが、時間の関係上、本日机上配付を行いました数値目標の一覧がありますので、これに沿ってまず取組状況について

簡単にご説明したいと思います。

まず1番目の労働災害防止の関係につきましては、まだ速報値ではございますが、死傷者数につきましても目標値よりも少なくなることがほぼ確実な状況になっているところがございます。

2番目の項目の中では、まずハローワークのマッチング機能の強化ということなのですが、これに関しましては雇用保険の早期就職件数、求人充足数というのがあります。雇用保険の早期就職者数はほぼ達成する見通しではありますが、就職件数と充足件数については達成しない可能性が非常に高いという状況になっております。これにつきましては、求職者が最近少なくなっており、働ける人はもう既に働き始めているという状態です。足元では昨年度に比べて10%近く新規求職者数が減っているという状況になっており、昨年と比べて5%減ぐらいの目標設定を行ったところですが、求職者数の減少が我々が思っていたよりも大幅だったので、就職率や充足率は非常に高い割合なのですが、絶対数では少し足りないという状況になっております。

その下のフリーター等についても同様な状況でございます。説明が遅れたのですが、一番右の数字は昨年の4月から今年の1月までの数値ということで、まだ2月、3月分の数字がこれに加わることとなりますので、次の学卒者についても達成の見通しでございます。その下の女性の関係の法律に関しましては、指導の是正改善割合も、現在達しているものもありますし、全て年度末までには達成予定でございます。

認定企業数につきましても6社と1社、合わせて7社ということで、これも達成予定でございます。

高齢者に対する雇用対策につきましては、昨年度は業績を上げたのですが、昨年度は取扱件数が自体少なかったところですが、今年度は年度初めから取扱件数を多くしていったのですが、専任チームで行わずに兼務でやっている関係上、昨年末のほどは成績が上がらなかったものです。ただ、全国的に見てもほぼ平均に近い就職件数で、就職率では、そんなに劣っているとは考えていないところがございます。

障害者の雇用についても達成見通しでございます。その下のコンサルタントの指導件数についても達成見込みでございます。その下の最低賃金の関係の助成金申請につきましては、これは第1回の審議会の時にご説明したのですが、支給要件がかなり変わって、パソコン等に対する助成がなくなったということから申請件数等が減って、実績が上がらないというものでございますので、来年度につきましては目標設定を少し見直す必要があ

と思っています。

労働行政の周知広報についても、既に達成済みでございます。個人情報漏えい事案につきましては、限りなくゼロに近づけるということなのですけれども、26年1件に対して、現在3件発生しておりますので、気を引き締めて業務を行っていく必要があると思っています。他の項目についてはほぼ達成あるいは達成見込みという状況になっているところでございます。

もう一点、参考資料1にニッポン一億総活躍プラン関係資料がございますが、行政運営方針の説明に入る前にごく簡単にご説明したいと思います。

一億総活躍ということでは、これまでの三本の矢に加えて新三本の矢がありまして、1ページ目の表の左下に「新・第一の矢、希望生み出す強い経済」ということで、賃上げによる労働分配率の向上あるいは生産性革命による生産性の向上、働き方改革による労働参加率の向上等が大きな目標として掲げられております。これに対応する形で、次のページに厚生労働省としての方針ということで、現在打ち出されているものを表にまとめてあります。その中には、労働関係、厚生関係両方あるのですけれども、私ども労働局が担当する、大きく関わっているのが、左にあります最初の枠の①で長時間労働対策、ワーク・ライフ・バランスの実現、同一労働同一賃金、非正規対策、最賃引上げ、若者、高齢、障害、難病患者への雇用対策の充実など、このあたりが政府として力を入れて、特に厚生労働省の労働部門として力を入れて実施していくということになっておりますが、具体的な内容についてはまだ検討中のものもかなり多くなっているところでございます。

ここまでが大分長い前置きになりまして、このようなことを踏まえて、来年度の行政運営方針（案）を設定いたしました。お手元にあります資料1-2のポイントに従った形で簡単にご説明したいと思います。

まず1枚目の「東日本大震災からの着実な復興のための取組」で、労働災害の防止の徹底につきましては、昨年度、幸いなことに、死傷者数の増加がストップしたところではございますけれども、昨年引き続きさまざまな労働防止対策を徹底していきたいと思っています。

次の（2）、復旧・復興工事関係労働者にかかる労働条件の確保ということで、建設関係や自動車の運転手等については、長時間労働あるいは事故の発生等が懸念されますので、そういったところを重点的に監督指導、講習会を実施したいと思っています。

（3）ということで、冒頭申しましたように求人に関してはかなり人手不足の状況も発

生しております。また、緊急雇用創出事業が今年度末で終了することによる失業者の増加等も懸念されるところでございますので、次の3ページにありますような求人条件の指導や面接会、工場見学会等あるいは職業訓練の実施等を通じて取り組んでいきたいと思っております。

次に、(4)、人材育成について、建設関係や福祉関係は一定の技能を持つ者が必要とされておりますので、そういった方に対する訓練の実施等を目的に就職対策を行う、あるいは非正規の雇用者の方のためのキャリア形成の支援などを実施していきたいと思っております。

以上が「東日本大震災からの着実な復興のための取組」についてでございます。

#### ○渡辺雇用均等室長

雇用均等室長の渡辺でございます。地方労働審議会委員の皆様には日ごろから雇用均等行政の推進に当たり、ご理解とご協力をいただき厚くお礼を申し上げます。平成28年度から雇用均等室は雇用環境・均等室に組織改編がされることになっておりますが、私からは女性の活躍推進のための取組みを中心に行政運営について説明をさせていただきます。

資料ナンバー1-2の行政運営方針(案)のポイントの5ページをご覧くださいと思います。2の全員参加型社会の実現でございますが、女性の活躍推進に当たりましては、まず男女の均等確保対策に取り組んでいきたいと考えております。県内における雇用者に占める女性割合は46%となっておりますが、管理的職業従事者に占める女性割合は14.3%にとどまっております。また、雇用均等室では計画的に事業所訪問等を行っておりますが、訪問企業の多くで採用、配置、昇進において男女間の格差が見られます。平成28年度はこのような現状などを踏まえ、4月1日から施行される女性活躍推進法の履行確保に特に重点を置いて業務を進めることとしております。女性活躍推進法は、労働者数301人以上の企業に行動計画の策定届出や女性の活躍状況の情報公表等を義務づけていますが、4月1日の法施行日までに労働局への届出等が必要でございます。現在義務企業の届出に向けた働きかけを行っておりますが、来年度できるだけ早い時期に全ての義務企業から女性活躍推進のための行動計画の策定届出等がなされるよう見届け企業に対しましては督促などを行うことで完全実施を図ってまいります。併せまして、女性の活躍推進に取り組んでいる企業に対する認定制度が4月から新たに設けられます。右肩にお示しいたしました認定マーク「えるぼし」の周知を行うとともに認定を目指す企業の取組みを支援することとしております。

続きまして、男女雇用機会均等法に基づく指導に当たりましては、本年度の相談や指導状況などを踏まえまして労働者数100人以下の中小企業や女性の採用などが少ない企業を対象として従来の企業訪問と集団指導を併せて実施することで、より効果的な行政指導を展開することとしております。

続きまして、ハラスメント対策につきましては、新組織となることでパワハラを含め総合的な対策を推進することとしております。特に妊娠、出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いにつきましては、相談が増加傾向にあること、均等法等の改正法案が今国会に提出されていることなどから、改正法が成立した場合には改正法の説明会も兼ねて10月以降にマタハラ未然防止対策キャラバンを実施することとしております。また、セクハラ対策については、雇用管理措置が実施されていない企業に対する行政指導を行うとともに、均等法にかかる相談ではセクハラにかかる相談が最も多く、またパワハラとの複合事案も見受けられることから、あわせて相談対応や労使間のトラブルに対する援助を進めることとしております。

続きまして、6ページをご覧ください。仕事と家庭の両立支援対策の推進については、男女の均等確保対策とあわせ女性活躍推進のための車の両輪として取り組んでおります。特に中小企業において育児介護休業規定の不備が多く見受けられ、非正規労働者や男性を含めた両立支援対策を進める必要があります。

このような現状を踏まえまして、来年度の取組みとしては引き続き中小企業に対し非正規労働者を含め、法に沿った規定整備等を進めるため、企業訪問とあわせ集団指導により行政指導を実施することとしております。

なお、男性の育児休業取得促進のため、「くるみん」認定制度や新たに設けられる出生時の両立支援助成金の活用を図ることとしております。

また、急速な高齢化により介護離職が大きな課題となっております。各種会議や企業訪問などあらゆる機会を捉え、介護離職の防止と介護休業制度などの周知に取り組むとともに新たに設けられる介護支援のための助成金制度などを活用し、事業主の取組みを促すこととしております。なお、育児介護休業法の改正法案が国会に提出されていることから、改正法が成立した場合には改正法説明会を開催し、周知徹底を図ることとしております。

次世代育成支援対策につきましては、労働者数101人以上の義務企業の子育て支援のための行動計画の策定届出等の完全実施を図るとともに、子育て支援に積極的に取り組んでいる企業に対し「くるみん」や、「プラチナくるみん」の取得促進を進めることとしており



ます。2月末での県内の「くるみん」認定企業数は本年度新たに6社認定し、累計27社となっております。また、県内初の「プラチナくるみん」の認定企業が1月に1社出ております。

1つ飛びまして、7ページをご覧くださいと思います。パートタイム労働対策の推進については、パートタイム労働者の待遇が必ずしもその働きに見合ったものとなっていないことから、正社員との一層の均衡待遇を進め、パート労働者の納得性を向上させるため、昨年4月にパートタイム労働法が改正されております。来年度の取組みとしましては、パート労働者の比率の高い事業所を対象に相談対応のための体制整備や雇入れ時の説明などの改正事項とあわせ、正社員との均衡処遇や正社員転換推進の措置を中心に事業所訪問と集団指導をあわせて行政指導を実施することにしています。女性の活躍推進に当たっては、新組織において働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進とあわせてより効果的に取り組んでまいりたいと考えておりますので、委員の皆様には引き続きご協力をお願いいたします。

私からの説明は以上でございます。

#### ○朝倉職業安定部長

職業安定部長の朝倉でございます。本日はよろしくお願ひいたします。

「全員参加型社会」の実現加速の(1)、6ページ、女性等の就業実現、下の部分になりますが、こちらから順を追って説明させていただきます。

今、均等室長からもお話ありましたとおり、全員参加型社会の実現加速の中で、女性の活躍推進というのは大きな命題になっているところでございます。その中で、ハローワークを管轄する職業安定部といたしましては、就業実現という観点からこちらの施策を進めていきたいと思っております。取組みといたしましては、現在、盛岡、水沢、一関、宮古にございますマザーズコーナーをこの4月1日から北上に新設して子連れでも就職活動がしやすい環境の整備を行いたいと思っております。また、28年度から託児サービス付きの訓練や短時間訓練を育児中の女性が訓練を受講しやすい環境を整えるという形で進めていきたいと思っております。また、ひとり親に対して家庭環境に配慮した職業相談や助成金の拡充なども実施していきたいと思っております。

続きまして、8ページでございます。若者の活躍促進という部分になります。高校、大学ともに就職内定率は前年同期を上回っているのですが、岩手という観点から見ますと県

内就職割合におきましてもパーセントは上がっているのですが、就職希望者が減っておりますので、実数では減っているという状況でございます。その中で、未来の岩手を担う方々、現在岩手に住んでいる方々をいかに育成していくか、いかに就職していただくのかということが喫緊の課題となっているところでございます。

そこで取組みといたしましては、盛岡新卒応援ハローワークを中心としたジョブサポーターによる就職支援の実施、高校や大学に出向いての出張相談など、また、今年度の10月から重点的に実施をしているところでございますが、中学生や卒業年次前の高校生、進学希望者も含めて岩手の中小企業の魅力の発信をさせていただいて後々高校を卒業し、大学を卒業して岩手に就職していただくという下地をつくる事業を開始しているところでございます。また、このポツの3個目から5つ目につきましては、この27年10月に改正しました若者雇用促進法の改正内容でございます。新卒求人企業の職場情報の提供、労働関係法令違反の事業主からの新卒求人の不受理、ユースエール認定制度の実施について、これらの周知も積極的に図っていきたいと思います。さらに、就職しても離職してしまう方が岩手では多いので、定着支援も積極的に行っていきたいと思っています。

ページをめくっていただきまして、(3)番、生涯現役社会の実現に向けた雇用就業環境の整備でございます。高齢者の再就職支援の充実強化につきましては、取組の②番ですが、65歳以上の高年齢者への再就職支援を充実強化していこうということでございます。これは担当者制によるチーム支援で生涯現役窓口をハローワーク盛岡に設置して実施していこうと思っております。それ以外にも雇用確保措置を一社でも多く100%になるように指導を実施していきたいと思っております。

続きまして、10ページ、(4)の障害者の活躍推進、真ん中の括弧でございますが、民間企業における雇用の状況、実雇用率1.99と法定雇用率まであと0.01ポイントというところまで来ておりますので、来年にかけては2%を達成することを目標といたしまして、それにあわせて、中小企業に重点を置いた支援策を積極的に行っていきたいと思っております。

続きまして、公正、適正で安心して働くことができる環境整備の(3)、14ページになります。非正規雇用労働者の待遇改善と希望の持てる生活の実現でございます。正社員求人の動向といたしましては、前年同月比で増加しているのですが、0.70倍で全国の0.87倍と比べて低い状況でございます。岩手では、労働人口の減少が見込まれる中、非正規雇用労働者の希望や意欲、能力に応じた正社員転換、待遇改善を強力で推し進める必要がある

ということで、取組みといたしましては、岩手県正社員転換・待遇実現本部を労働局と岩手県で組織いたしまして、不本意ながら非正規雇用労働者に働く方々への対策を強化することとしております。今年度中に地域プランを策定いたしまして、積極的に実施していこうと思っております。

続きまして、(5)番、人材力強化・人材確保対策の推進でございます。人口減少が全国と比べて進んでいる岩手県において、労働者個人の生産性向上のために人材力強化が重要になっているところでございますし、先ほど局長からの説明ありましたとおり、人材確保対策も重要となっております。

15ページに行ってくださいまして、労働者のキャリア形成支援としては、企業に対する助成金の支援ですとか、職業能力評価制度の構築などを実施していきます。人材不足分野における人材確保対策といたしましては、福祉分野については福祉人材コーナーを中心に地方自治体や地域の関係機関と連携しつつ、福祉分野の就職支援充足を支援する方法で考えたいと思っております。また、建設分野におきましても一昨年から行っている建設人材確保プロジェクトにより未充足求人のフォローアップを推進したいと思っております。

雇用管理改善による魅力ある職場づくりといたしまして、各企業の魅力を高め、人材確保をしやすくするために職場定着への支援、助成金の支給、企業に対するアドバイス、セミナーを積極的に実施して、企業が自主的に魅力を高めやすい支援をしたいと思っております。

(6)番、地方創生に向けた取組みといたしまして、今、地方創生ということがよく話題に上りますが、岩手県でも総合戦略をつくりまして、こういう流れに乗っているところでございます。岩手労働局も岩手県、また市町村と一体となった雇用対策の推進が急務となっているところでございます。岩手県主催の「いわてで働こう推進協議会」など協議の場を有効に使いまして、自治体や教育関係機関、企業、業界団体が地域の創意工夫を活かして行う雇用創出や人材育成、今まで説明させていただいたようなさまざまな施策を使って行政の立場から支援したいと思っておりますし、UIJターンにつきましても岩手県や首都圏の労働局、ハローワークと、全国ネットワークでございますので、そういうものを活用しながら推進していきたいと思っております。

職業安定部からは以上でございます。

○田中労働基準部長

労働基準部長の田中です。よろしく願いいたします。委員の皆様方には労働基準行政

にご協力いただき、感謝を申し上げます。私からは、運営方針の労働基準部における取り組みとしまして、資料の11ページから13ページについて説明させていただきます。

まずは、11ページの働き方改革の推進・過重労働の解消についてですが、岩手県の平成26年の1人平均年間総実労働時間は1,892時間で、前年に比べて減少したのですが、昨年度に引き続いて全国で2番目に長い状況になっております。また、有給休暇の取得率も全国平均を下回っておりまして、過労死事案の労災請求とか、労働者からの長時間労働の相談等も数多く寄せられている状況にあります。過重労働におきましては、脳心臓疾患や自殺等、場合によっては労働者が死亡することもあるというようなことから、過重労働をなくすための取り組みといたしまして、まず監督指導を徹底して実施するとともに重大、悪質な事案につきましては書類送検等厳しい措置も積極的に実施することとしております。

また、安倍政権におきましては一億総活躍社会の実現、特に経済好循環の実現、女性の活躍推進等に取り組むとされておりまして、労働基準行政に対しましても最低労働条件の確保に加えまして、働き方改革などの企業に自主的な労働環境の向上を促す施策が求められているところであります。この働き方改革の取り組みといたしましては、平成27年度に引き続きまして、27年1月に設立いたしました岩手労働局働き方改革推進本部のもと、県と連携いたしまして企業、団体等への要請を行うとともに労働局の幹部によります岩手県を代表する企業の経営トップに対する働きかけ、この2つを中心に行っていくこととしております。

また、地方版政労使会議として位置づけられております岩手県が主催いたします「いわてで働こう推進協議会」におきまして、労働局長も委員として参加しておりますので、労働局としてこの協議会に働き方改革の推進について積極的に意見を出していこうと考えております。

また、この後に説明があると思いますが、この働き方改革についての取り組みは来年度から新たに設置されます雇用環境・均等室が中心にいろいろ取り組みを行っていくこととなっております。

続いて、労働者が安全に健康に働くことができる職場づくりについてですが、平成27年の労働災害の件数は2月末の速報値におきまして1,302人になりまして、3月末の確定時には大体1,319人から1,320人程度になると予想されます。平成21年以来6年ぶりに減少する見込みとなっております。しかしながら、平成24年度から29年度までの第12次労働災害防止計画におきます岩手労働局の目標が平成29年の労働災害発生件数を平成24年の1,367人

に比べて20%削減する、つまりは、平成29年までに労働災害を年間1,161人以下にするというような目標を立てております。平成25年、26年は、24年と比べて増加している上に、27年につきましても3.8%程度しか減少していないというような状況にありまして、12次防の目標達成をさせるためには今まで以上の取組みを実施していく必要があります。そこで、平成28年度取組みとしましては、まずは先ほど局長からも説明あった部分ですが、東日本大震災における復旧・復興工事による災害を減少させるために復旧・復興工事現場への監督指導やパトロール等を強化するとともに、今年度も取り組みました全業種横断的な取組みであります転倒災害の防止対策、交通労働災害防止対策、非正規労働者の災害防止対策とともに災害多発業種であります製造業、建設業、陸上貨物運送事業、小売業、社会福祉施設等に対する災害防止対策を平成28年度も重点対象といたしまして、今年度以上に組みんでいこうと考えております。

さらには、改正安衛法が平成26年に公布されましたけれども、その中にありますストレスチェック制度が昨年の12月から施行されており、また化学物質のリスクアセスメントの義務化も今年の6月から施行されることとなっております。これらの周知にも努めることとしております。

最後に、最低賃金制度の適切な運営についてですが、昨年11月26日に一億総活躍国民会議におきまして、一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策が決定されております。この中で、2020年に向けて名目GDPを600兆円に増加させるため、最低賃金を年率3%程度を目途に引き上げ、全国加重平均を1,000円となることを目指すこと、このような最低賃金の引き上げに向けて中小企業、小規模事業者の生産性向上のための支援や取引条件の改善等を図ることが述べられております。これに基づきまして、岩手労働局といたしましても岩手地方最低賃金審議会の円滑な運営、改正最低賃金の周知徹底及び履行確保のための集中的な監督指導の実施、中小企業支援のための業務改善助成金及び最低賃金相談支援センターの活用促進に取り組むこととしております。なお、業務改善助成金及び最低賃金総合相談支援センター事業につきましては、新しい雇用環境・均等室が中心に取り組むこととなっております。

労働基準部の施策としては以上になります。

○吉越総務部長

総務部長の吉越でございます。日ごろより労働行政の推進につきまして皆様方のご理解、ご協力いただいておりますことに感謝申し上げます。私からは資料1—2の16ページ

ージ以降、個別労働紛争解決制度の部分と行政展開に当たっての基本的対応についてご説明させていただこうと思います。

まず最初に、資料1—2の16ページをお開きいただいて、そこにあります個別労働紛争解決の促進についてでございます。まず、現状のうち労働相談等の状況ですが、これは労働局の企画室と県内の7カ所の労働基準監督署に設置してあります総合労働相談コーナーにおいてお受けいたしました本年1月末現在での労働相談件数になっております。相談件数は全体で8,527件と対前年同期比で2.9%の増加となっております。うち民事上の相談件数、個別労働紛争ですけれども、これについては2,384件、1.4%の増加というふうになっております。この相談件数の内訳としましては、いじめ、いやがらせの相談が最も多く、そのほか自己都合退職、解雇の相談が次いで多くなってきております。

一方、相談に関する助言指導につきましては142件、対前年度で42%の増加、発生につきましても45件で18.4%の増加という状況でございます。このような状況を踏まえまして、取組みとしましては来年度におきましても引き続き適切な相談対応ができるよう相談員の研修、巡回指導を行って資質向上を図っていききたいと思っております。

また、民事上の相談に対しましては助言指導、あっせんを適切かつ積極的に実施してまいりたいと考えているところでございます。さらには、労働局が事務局となって設置しております労働相談個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会を開催し、当協議会による合同労働相談会の開催も来年度に引き続き行っていききたいと考えておりますし、さらに関係機関、団体との一斉の連携を図っていききたいと考えております。

続きまして、17ページの行政展開に当たっての基本的対応でございます。

まず最初に、1として総合労働行政機関としての機能、総合性の発揮でございます。当局としましては、地域における総合労働行政機関としての機能を発揮しまして地域や県民からの期待に応じていくために労働基準行政、職業安定行政、職業能力開発行政、雇用環境・均等行政の各行政分野における対応が必要な課題につきましては労働局内部各課室の連携を一層密にし、また監督署、安定所が一体となって機動的かつ的確な対応を一層図ってまいりたいと考えております。また、一体的な対応を行うというところでございますが、先ほど均等室長からも、基準部長からもお話がありましたとおり、平成28年度の予算の成立が前提でございますが、28年4月に都道府県労働局の組織見直しを行いまして、雇用環境・均等部（室）の設置を予定しております。

参考資料のナンバー2のポンチ絵でご覧いただければと思いますが、その図にあります

とおり都道府県労働局の雇用均等室を母体として企画室の業務、先ほど申し上げた個別労働紛争関係の業務も含まれますが、その業務と労働基準部と職業安定部の業務の一部を移管して新たな組織を設置するという形になります。名称は、雇用環境・均等部（室）【仮称】と書いておりますが、岩手労働局におきましては雇用環境・均等室となります。

この組織見直しですが、現政権下では女性の活躍推進、働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの確保を強力に進めているところでございます。この女性の活躍推進、働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの確保は相互に密接にかかわり合っているものでございまして、各企業におきましてはこれら課題について別々の取組みを進めるのではなく、トータルに取組みを進めていくというところでございます。一方で、これまでの労働局の対応は、例えば女性の活躍推進については雇用・均等室が企業や経済団体に働きかけを行う、それぞれの課題ごとに各担当部門が企業に働きかけを行うという嫌いがありました。このため、これまでの労働局の業務の進め方を見直し、相互に密接に関係する課題については、企業や経済団体の働きかけをワンパッケージで行って、企業においても総合的にこれらの課題に取り組んでいただけるよう今回の見直しを実施するということとなります。

また、労働局の相談窓口につきましては、現在パワハラ、解雇など民事上の事案については労働局の企画室、またセクハラを初めとした均等法に関する事案については雇用均等室となっておりますが、今回の見直しによりまして、この新組織である雇用環境・均等室に一元化する予定になっております。また、紛争の未然防止につきましてもパワハラ防止や労働契約に関する事案については労働基準法で啓発指導を実施し、均等法等に基づく指導等は雇用均等室で行ってございましたが、これも新組織において一体的に行うということにしております。さらに、個別の労働紛争解決、先ほど説明しました個別労働紛争解決に関しても民事上の紛争解決については企画室、雇用均等法に関するものは雇用均等室が実施してございましたが、これも新組織で一体で行うと、1カ所で行うというふうにしております。これらの見直しによりまして、女性の活躍促進、推進、ワーク・ライフ・バランスの推進、働き方改革など労働局が担う業務のうち相互に関連する業務を一体として実施して、男女ともに働きやすい職場環境実現に向けた総合的な行政を展開し、また労働相談の利便性の向上、個別の労働紛争について一体的、効果的な取組み実施につなげてまいりたいと考えているところでございます。

以上、簡単ですが雇用環境・均等室の説明とさせていただきます。

それでは、資料1—2の17ページに戻っていただいて、2の計画的、効率的な行政運営

についてでございます。本日の議題でありまして、これからご審議いただく行政運営方針についてでございますが、地域の実情を踏まえまして、28年度に労働局が重点的に行うべき施策を盛り込んだ行政運営方針を策定し、これに基づいて計画的に行政運営を図ってまいりたいと考えております。

引き続きまして、3、地域に密着した行政の実施についてでございますが、まず県との連携では知事との連絡調整会議を開催して意見交換を行うほか、労働局と県において雇用対策協定に基づき県の施策と一体となった雇用政策を効果的に実施することとしております。連携事業といたしましては、特に県との一体的実施事業における県内2カ所の就業支援拠点での取組みの推進、生活保護受給者等就職自立促進事業の推進、労働局と盛岡市との協定に基づく生活保護受給者等への就労支援の一体的実施事業の推進、北上市と労働局の雇用対策協定に基づく雇用対策の推進、ふるさとハローワークとの連携による職業相談、職業紹介の実施など地域の実情に合った雇用施策を迅速かつ的確に実施することとしております。また、労使団体の皆様方との連携では、岩手地域産業労働懇談会など各種機会を捉えて意見交換を行い、積極的な連携を図ってまいりたいと考えております。

続きまして、18ページでございますが、積極的な広報の実施でございます。これにつきましては、毎月定例の報道関係記者懇談会を開催いたしまして、一般職業紹介状況について発表しているところでございます。報道機関への記者発表や情報発信は引き続き積極的に実施してまいりたいと考えております。また、労使団体の皆様方の広報紙におきましても多層的な広報を実施させていただければと考えておりますので、その際にはご協力方よろしくお願ひしたいと思ひます。

続きまして、5の労働法制の普及等に関する取組みでございます。これから社会に出る若者に労働法制の基礎を知ってもらうということは重要なことでございます。そのため大学と連携して労働関係法規セミナーを開催しているところでございます。引き続き大学等と連携をしてセミナーを実施するとともにハローワーク等における若者向けのセミナー等においても労働法制の周知、労働トラブルに関する相談先の周知を引き続き継続して取り組んでいきたいと考えております。

続きまして、6の保有個人情報保護の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応についてでございます。保有個人情報の厳正な管理の部分でございますが、局長から冒頭お話がありましたとおり、本年度は行政側、私どもに原因、瑕疵がある情報漏えいとして3件発生があったところでございます。内容を簡単に説明しますと、1つ目



が労働保険料申告書の受理後の紛失という事案、もう一つが県への情報提供の際に氏名の記載を別の人の氏名を書いて提供してしまった事案、石綿関連疾患に関する行政文書を誤廃棄した事案、これについては全国で発表がされております。この3件が本年度に発生した3件でございます。この3件につきましては、申告書の受理時の保管管理の徹底、文書作成時の確認の徹底等、既に再発防止策を講じているところでございますが、来年度においてもこのような情報漏えい事案を発生させることなく個人情報の厳正な管理のために私どもで定めております保有個人情報漏えい防止対策のマニュアルによる厳正な個人情報の管理を徹底してまいりたいと考えております。

さらに、利用の開始が始まりましたマイナンバーについて、各行政機関が保有する極めて秘匿性の高い個人情報と連動するということから、その取り扱いにつきましては厳格な管理を徹底してまいりたいと考えております。

次に、情報公開制度の適切な対応の部分でございますが、1月末現在で保有個人情報の開示請求は19件、行政文書の開示請求は8件となっております。来年度も引き続き手引、またマニュアルに基づきまして適切な処理に努めてまいりたいと考えております。

最後に、7の綱紀の保持と行政サービスの向上についてでございます。労働行政の推進に当たりましては、県民の信頼を得ることで業務を円滑に運営することができるものでございます。引き続き倫理法等を踏まえまして一層の綱紀の保持に努めてまいりたいと考えております。

また、利用者の立場に立った窓口対応、事務処理の迅速化、行政サービスの向上にも引き続き努めてまいりたいと考えております。

以上、私からの説明とさせていただきます。よろしくお願い申し上げます。

○大塚会長

ただいま事務局から平成28年度岩手労働局行政運営方針（案）についてご説明がございましたけれども、内容につきまして質問あるいはご意見等ございましたら発言をお願いいたします。

○森委員

森と申します。よろしくお願いをいたします。今、部屋を1つ雇用環境・均等室というようなお部屋をつくって指導強化に当たるという話、各部からそれぞれお話もいただきましたけれども、「指導を強化しますと、それから周知を強化します」と、必ずその言葉がついていたわけですが、しかしこれまでもそうでしたが、「最低賃金とは何ぞや」とわか

らない経営者もいる、それから有給休暇が取得できない、もらっていないという労働者の声もあります。そういった現実を踏まえて、どう周知が図られるのか、指導強化がされるのかということで大変心配をしています。こうやって部屋を一つにしてという、まさかこういう部屋をつかって人を減らして、そしてスリム化を図るということではないのだと思いますが、今の労働行政の人数の中で本当にきちとした指導体制ができるのか、周知徹底図れるような体制がつけられるのか、そういったことについて心配でありますので、決してこういう部屋ができたことでそういうふうなことになる、むしろここに増員するのだと、増員した上で指導強化を図っていくというようなことであればなおいいのですが、その辺についてはどのようになっているのかお聞かせ願いたいと思います。

○吉越総務部長

総務部長の吉越です。組織見直しの関係で体制整備を図るところですが、まずこのペーパーにあるとおり、体制整備として新しく専門官職を1人設ける形になっております。ただ、そうは言っても国の非常に厳しい状況であり、新組織設置は労働局に設置をするのですが、今いる人員で配置替え等をして体制整備を図ろうと動いているところでございます。ただ、新しい官職、雇用環境・均等推進指導官を新しく配置して対応していこうということになっております。

○久古谷労働局長

若干の補足ですけれども、現在の雇用均等室と企画室の人員がそのまま移って、さらにプラス1名増員した体制で業務を行っていこうと現在計画しているものです。

○大塚会長

よろしいでしょうか、体制、組織の強化という捉え方でよろしいでしょうか。

そのほかございますでしょうか。

どうぞ。

○佐藤委員

経営者協会の佐藤でございます。先ほどの資料の中の8ページの部分ですが、職業安定部にかかわる部分でございます。資料1-1ですと19ページでございますが、(ウ)の若者の職場定着促進及び早期離職防止ということで、就職3年以内に大卒、高卒、4割、4割ですか、資料によっては大卒が4割、高卒が3割と言っているところがあるのですが、今、企業は人手不足、人材確保におきまして大変苦勞されているということでございますので、今、これが最も重要な施策の一つではないかなと私は考えておるわけでござ

います。たまたま経団連が、インターンシップの機会を拡大するとか、あるいはここにも書いていますが、学校への出張講師の積極的な派遣、そういうことをやっていくと離職率が下がるというデータがあるようでございます。新卒者等に対して、あるいは在学中にいろいろな情報提供等もあるのでしょうかけれども、やはり実際に職場に入ってその雰囲気を感じる機会が一番必要なことではないかと私は考えております。具体的に事前の職業観の醸成も必要と思うのでございますが、企業に入ってから経験については労働局としてどのように対応していくのかお聞きしたいということが1点目でございます。

2点目は、同じく資料1-1の19ページに若者の使い捨てが疑われる企業等への対応策の充実強化ということなのでございますが、県内の企業の実態といいますか、ブラック企業と言っては何ですが、今、果たしてどういう実態になっているのかということをご参考までにお聞かせいただきたいと思っております。

私からは以上です。

#### ○朝倉職業安定部長

職業安定部長の朝倉でございます。ただいまの1つ目の質問のインターンシップを労働局としてはどういう形で援助していくのかという部分でございます。労働局にも職業意識啓発という事業が本省から来ており、インターンシップは主に文部科学省の所管でございまして、そことの連携を労働局では積極的にやっていく。当然、職場を経験することは大事だと思っております。新卒者ではないのですが、若者のトライアル雇用という制度がございまして、企業の皆様にもプラスになると思うのですが、就職をした後6カ月間働いて、その企業が正式に採用したいと思ったら正社員で雇用できるという事業がございまして、そういうものも積極的に活用しながら内実に合った、企業をわかった上での就職で早期離職の防止を図っていきたいと思っております。

また、もちろん就職する前に企業がどういうものかということも重要でございますけれども、実際に入った後の支援といたしましても、現在求人を出していただいている企業を中心にありますが、安定所のジョブサポーターが、企業を訪問して職場定着の支援やさまざまな横のつながり、中小企業ですと同じ年代に1人とか、上を四、五年、下を四、五年見ても同期と言われる方がいないとか、そういう部分もありますので、横のつながりができるような取組みを実施したいと思っております。

また、ウの若者の使い捨てが疑われる企業等への対応策でございます。これについては、実際どのような企業があるのかということは職業安定部としては把握しておりませんで、

相談窓口を設置するということを周知したところ、岩手県では相談窓口への相談は一件もなかったと聞いております。若者の使い捨てが疑われる企業への対応策ということで、周知もうまくできていなかったというところもあるかもしれませんが、職業安定部の対策としてはそういう形で行っていました。引き続き基準部と連携しながら企業、求人の中身を見て使い捨てが疑われると感じられるときにつきましては基準部と連携、監督署と連携してそういう指導等を実施するという取組みは行っております。

○大塚会長

よろしいでしょうか。

どうぞ。

○八幡委員

八幡です。今の佐藤さんにちょっと関連して、離職率の問題で、1—1の資料の3ページに、数字が出ています。24年3月の新規学校卒業就職者の3年以内離職率、高等学校が43.1%、短大が42.7%、大学が43.7%、特にちょっと気になったのが、大学が全国と比べて約10%ぐらい大きいのです。この辺の原因は何なのかというところをつかんでいるのかどうか、もしわかれば教えてほしいということです。したがって、根本原因をつかんだ上で対策をとっていく必要があるのだらうと思いますので、その対応策を含めて見解があればお伝えしたいと思います。

以上です。

○朝倉職業安定部長

職業安定部の朝倉でございます。こちらの大学が10ポイント以上高い理由につきましては、今後職業安定部として、どのように把握をしていくのかを考えているところでございます。

個別に何で辞めたのかと数人に聞いたところ、そういう意見があったということで統計的な数字ではなく客観的なものではないのですが、「知り合いに話を聞いたところ、首都圏ですとか、仙台の企業の給料が高いので、辞めてそっちに転職する」という話は若干出ているということは聞いております。

離職率の数字はどのように把握しているかと申しますと、ハローワークの被保険者として登録をされた方が同じ事業所で3年以内に辞めた方、年齢が20、大学でしたら22歳、23歳ぐらいの方ということで仮定いたしまして、数字をとっているところでございます。

その中で、辞めてハローワークを使わずにすぐ転職する方はハローワークでは把握はで

きないのでございますけれども、離職票を提出した方に対して調査をするという形ができないかということを含め、職業安定部として検討して、今後どのような対策がとれるかということを考えているところでございます。

○大塚会長

ほかにございませんでしょうか。

はい。

○石川委員

1-2の資料14ページの、非正規雇用労働者の待遇改善と希望の持てる生活の実現で、求人数の中における非正規の割合が非常に大きくなっているというのが実態ですし、これも非正規労働者の正社員転換ということで処遇改善を図っていくということで、労働契約法等の改正をもって、これから見直されるということですので、きちっとした運営をなされているかどうか、特に中小企業における対応をきちっとしていただきたいという願いと

資料1-1の38ページ(6)の労働条件の確保・改善対策で、まずアの労働時間規制、それからイ、中小企業等の無期転換ルールの普及で、先ほどの14ページで言うと正社員化ということなのですが、有期雇用も正社員化を促進していただくということで、無期転換ということの意味は正社員にも準ずるということで理解しておりますので、正社員化に転換をしていただきたいということです。

次のウについて質問なのですが、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の円滑な実施とありまして、専門的知識等を有する有期雇用を労働者等に関する特別措置法について、引き続き事業主から提出される雇用管理に関する措置にかかわる計画の認定申請に適切に対応する等、職業安定部との連携を密にして、法の円滑な運用を図るという部分について、事業主から雇用管理に関する措置にかかる計画という認定申請のようなものがあつた上で、今後非正規労働者を正社員転換するような形で事業主に対してのチェックをしていくのかどうかという質問であります。

○高橋監督課長

法律専門的な部分なので、担当課長の私から答えさせていただきたいと思います。

まず、労働契約法におきます転換ルールというのは、ご案内のとおり有期契約労働者が反復更新して5年経過した段階で有期労働者の方が申込みをすれば、今まで1年契約だっ

たものがその期間がなくなる、無期雇用に変わるという形になっております。ただ、一方で今、継続雇用制度の導入により雇用される年齢が60歳から65歳、さらに70歳までという状況になっておりますが、高齢者にとって無期転換ルールをそのまま適用することがむしろ雇用が延びることの妨げになるのではないかとということで、有期特措法では高齢者の方に関しましては無期転換ルールを適用しないとされています。ただ労働者の権利を制限するものでもございますので、局に認定申請を出していただきまして、高齢者の雇用の推進に問題がないと認められた場合に関しては認定するという形になっています。そういったものを通じて本来の労働契約法に基づく無期転換ルールが形骸化しないように引き続きしっかりチェックをしていきたいと思っております。

#### ○朝倉職業安定部長

もう一つ、最初にお話のございました有期契約労働者ですとか、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の正社員転換ですが、職業安定部といたしましては、こちらの資料1—2の資料の14ページの取組の①にもございますようにキャリアアップ助成金を補正予算によって拡充しているところでございます。これは、有期契約労働者や派遣労働者を正社員転換した場合、または有期契約労働者を無期雇用にした場合、もちろん正社員化したほうが助成額は高いのですが、事業主の方々に助成をするという制度でございます。25年度の途中から始まっていますが、26年度から27年度にかけて1.5倍、2倍と利用者、支給件数が増えているところでございますので、こちらのキャリアアップ助成金を引き続き活用していただいて非正規からの正社員転換といった取組みを進めていきたいと思っております。

#### ○平野委員

平野と申します。よろしく申し上げます。

資料1—2の11ページに1人平均総労働時間について書いてあるのですが、全国で2番目に長いということです。それにかかわってかなりお取組みをされているということで非常に重点的にやられているということはわかるのですが、なぜそこまで長いのかということがもしわかるのであれば分析等を教えていただきたいと思っております。長時間労働自体が問題だと思うのですが、特にも、5ページ、6ページにある女性活躍推進や両立支援にかかわっては、長時間労働はかなり足かせになっているというか、その部分がクリアされないとなかなか推進していかないのではないかと考えています。その中でも次世代育成にかかわっての事業主行動計画の認定企業が今、27件、この1年間では7件プラス1ですか、

増えてはきているということなのですが、その企業で何か共通するような特徴というか、なぜこれがクリアできているのかというあたりの特徴をもしわかるのであれば教えていただきたいと考えています。

この2点お願いします。

○田中労働基準部長

まず、長時間労働の件ですけれども、岩手県では今のところ1,892時間となっております。その内訳は所定内労働時間の1,748時間、所定外労働時間144時間となっております。これに対しまして、全国平均は全体で1,788時間、所定内が1,634時間、それに対して時間外労働が154時間という内訳になっております。圧倒的に全国平均と比べると所定内労働時間が長いという状況になっておりまして、時間外労働、所定外労働時間は10時間ほどの差ですけれども、それほど変わらないという状況です。そこで所定内労働時間がなぜ長いのかということですが、正直なところ、細かい分析はできておりません。

ただ、いろいろ皆様方とお話をしている中でよく出てくるのが非正規労働者自体の労働時間が都会は1、2時間という短い時間で働く方が多いのに対しまして、岩手県だとフルタイムに近い時間で働くような方が多いのではないかと、それで自ずと所定内労働時間を平均した場合に全国平均と比べると長くなっている。ただし、数値的に証明をするものが今のところない状況です。

○渡辺雇用均等室長

くるみ認定企業の特徴でございますけれども、参考資料の10に公表しております県内の認定企業の一覧を添付させていただいておりますが、ご覧いただいておりますように県内におきましては介護事業を行っている企業で認定を受けているところが大変多くなっております。こういった事業者におかれましては、労働者の定着だとか、また確保にとって有効だということであるくるみマークの取得を目指して取組みをしているという状況でございます。そして、こういったくるみマークの取得に当たりましては、子育て支援のための育児休業制度の利用促進などと併せまして、労働時間の見直し、働き方の見直しといったようなこともあわせて取り組んで労働者の定着を図っているという実態がございます。

○平野委員

私は小、中の教職員の労働組合なので、小学校、中学校で働いているのですが、県立については県で次世代育成の行動計画を立てていて、その中ではやはり労働時間の見直し、働き方、休み方の見直し等を進められて、これができたらきっとみんな働きやすいだろう

ということがモデルのように書かれているのですが、実際にやられているかということ、とても仕事が山のようにあって、できないというのが本当のところなのです。フルタイムで働いている人のお話もあったのですが、そういうフルタイム臨時で働いている方と似たような状況になっています。労働時間の規制に関わっては、企業の中を変えていく際のトップリーダーへの働きかけが重要であると思うので、そういったあたりを同じように取り組みできないかと思えますし、労働時間を抑えていくために女性活躍や次世代育成についてはかなりウエートを重くして取り組んでいかないと恐らく変わっていかないのではないかと思います。私どもでもかなり宣伝、周知するように努力はしていますが、一緒に取り組みができたかと考えています。

○大塚会長

よろしいでしょうか。ほかございませんか。

○河合委員

河合と申します。1—1、38ページに、有期雇用の無期転換の話が出ておまして、5年を超えて労働者が希望すれば無期契約に転換するというのがあるのですけれども、これができてから5年を超えると転換するからということで4年で契約を打ち切りにするというような話がちらほら出てきています。何でそんなことするのかということ、労働契約法が変わったからだというような、そういう話になってしまう。結局、違う人を雇ったり、あるいは半年あけてまた同じ人と契約をしたりというようなことをやっているということで、明らかな脱法行為であり、労働契約法19条には合理的な理由のない雇止めは違法としているので、問題だと思っているのですが、例えば割増賃金払わなかったという目に見える違法ではないので、指導しにくいところかなとは思っているのですけれども、周知の段階でそういう法の趣旨に外れるような運用は望ましくないという形で指導していただくとか、そのあたりもしお考えがあればお聞かせいただきたいなと思います。

○田中労働基準部長

今、河合委員からお話がありましたとおり、確かに無期契約にすることは非常に人件費がかかるということがあり、そこで雇止めをする場合も非常に懸念されているところがあります。私どもこれを周知するときにはそのようなことがないように注意をさせていただくのと、ただこれは法律違反にはならないので、そこはご理解していただくしかないのですけれども、要は継続して雇っていく有利性、経験をずっと積んでその業務につくという有利性があるのですよということをよく説明してご理解いただいて、対応してもらいたい



うことをお願いしているところでございます。

○大塚会長

よろしいでしょうか。では、最後に。

○平賀委員

平賀です。先ほど佐藤委員の質問の2つ目にあつたのですけれども、若者の使い捨てが疑われる企業への対応策というところなのですが、その実態がどうなのかを知りたいことと、充実強化というのですが、恐らく若い人たちは相談窓口相談にこないのではないかなという気がします。学生から社会人になってそういう状況になったときに余り言ってこないだろうなど。むしろ相談窓口ではなくて、通報窓口ではないのかなという気がするのですが、いかがでしょうか。

○田中労働基準部長

若者の使い捨てというか、個別の事案の相談は多分あるのだと思うのですけれども、特定の企業で非常に突出しているといったところまでの情報は私のほうではつかんでいないというのが正直なところではあります。こういう点については労働局としても注意深く見ていって、職業安定部とも連携しながらいろいろ情報を集めてやっていきたいと考えております。

○久古谷労働局長

若者に、働く前から労働法制に関するしっかりした知識を持っていただくことが大切だと思っております。使い捨て企業のほかにいわゆるブラックバイトの問題がありますので、私どもといたしましても高校あるいは大学等でのキャリア育成のための授業あるいは就職前の準備のセミナーといったような労働法制に対する知識の伝達等につきましては、私も大学で何コマか話している実績ありますが、まず学生に基本的な知識を持っていただいて、法違反が行われているという実態があればそれは正しく認識していただいて、通報等につながるように持っていきたいと考えているところでございます。

○吉越総務部長

新組織で相談窓口を一本化し、新組織の広報をしていきますので、その相談窓口をしっかりと明確に対外部の方、また特に若者の方向けに広報していきたいと考えております。

○大塚会長

どうしてもという発言であれば、はい。

○原委員

原と申します。最低賃金の関係でお話をさせていただきたいと思っております。昨年も17円上

がって今、695円、岩手県の最低賃金並びに特定最賃ということで11円から16円上がったということでもあります。私どもも労働局並びに各経営団体の皆様に3月中に改正の申し入れという形をお願いをしているところでございます。

先ほどお話の中で、離職の関係でどうして辞めた、賃金が安いというお話があったようでございます。岩手に残って仕事をするためには、ある程度の賃金をもらわないと岩手に残って仕事をしない、賃金の高い首都圏に流れてしまうというのが現実と思います。人手不足等々ということもあるわけでございますので、岩手の最低賃金、全国レベルでは下位の方、東北では一番下ということでもありますので、そこをしっかりと認識していただきながら取り組んでいただきたいと思いますので、どうぞよろしく申し上げます。

○久古谷労働局長

そのようなご意見の表明があったことは、最低賃金審議会の中でも事務局から報告したいと思っております。

○大塚会長

それでは、ほかにもまだ発言あるかとは思いますが、時間の関係もありますので、ひとまず議題1は終了とさせていただきます。

本日は8名の方の委員からのご質問、意見がございました。これらの内容を平成28年度の行政運営の参考あるいは反映をさせていただければと思います。よろしくお願いいたします。

## **(2) 岩手県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定（答申）**

○大塚会長

続きまして、議題(2)の岩手県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定(答申)に入ります。昨年12月3日に開催しました第1回岩手地方労働審議会において、岩手県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定についての調査審議を最低工賃専門部会へ付託いたしました。その審議結果及び経過を最低工賃専門部会長の山田委員からご報告をお願いいたします。

○山田委員

山田でございます。岩手県電気機械器具製造業最低工賃専門部会、今、会長からお話が

ありました、こちらの部会の審議結果を報告いたします。

岩手県電気機械器具製造業最低工賃専門部会は、第1回目を平成28年1月20日、第2回を2月17日、第3回を2月24日の計3回開催いたしまして審議を行ったところでございます。委員の皆様には長時間にわたる審議の日もございまして、本当に真摯なご審議を頂戴いたしました。どうもありがとうございました。

審議経過については、既にお手元に配られています岩手県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定に関する報告書に記載されておりますので、審議結果の内容につきましては事務局から代読をお願い申し上げます。

○藤本賃金室長

賃金室で賃金室長をしております藤本と申します。よろしくお願いたします。

それでは、岩手県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定に関する報告書を読み上げます。資料ナンバー2-1をご覧ください。読み上げさせていただきます。

平成28年3月17日、岩手地方労働審議会会長、大塚尚寛殿。岩手地方労働審議会電気機械器具製造業最低工賃専門部会部会長、山田佳奈。

岩手県電気機械器具製造業最低工賃改正決定に関する報告書。当専門部会は、平成27年12月3日の第1回岩手地方労働審議会において付託された岩手県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定について、慎重に審議を重ねた結果、別添1のと通りの結論に達したので報告する。

なお、本県の審議にあたった専門部会の委員は、下記のとおりであり、審議経過は別添2のとおりである。委員名につきましては、省略させていただきます。

別添1、岩手県電気機械器具製造業最低工賃。1、適用する家内労働者。岩手県の区域内で電気機械器具製造業に係る業務に従事する家内労働者。2、適用する委託者。前号の家内労働者に前号の業務を委託する委託者。3、第1号の家内労働者に係る最低工賃額。次の表の品目欄、工程欄及び規格欄の区分に応じ、1個（自動車用ワイヤーハーネスのチューブ通しにあたっては1本）につき金額欄に掲げる金額。

スイッチ、端子入れ、端子が2個のもの、1円70銭。

コイル、からげ、端子が2本、線径0.05ミリメートル以上0.2ミリメートル以下で、かつ、2回からげるもの、1円56銭。

コイル、巻線、ボビン径が30ミリメートル以内、線径が0.8ミリメートル以下で、かつ、巻数25回のもの、2円52銭。

コネクタ、端子入れ、10芯以上20芯以下の連続端子を2枚差すもの、78銭。

基盤電子部品、足曲げ、2本の足曲げを行うもの、48銭。

足カット、2本の足カットを行うもの、58銭。

自動車用ワイヤーハーネス、カプラー差し、単線1本のもので、かつ、電線の長さが2メートル以下のもの、69銭。

チューブ通し、チューブの長さが15センチメートル以下のもの、58銭。

トランス、手作業によるコア詰め、コアの長さが48ミリメートルで、かつ、厚みが0.5ミリメートルのものを35枚以上40枚以下積むもの、10円43銭。

4、効力の発生の日、法定どおり。

別添2につきましては、後ほどご覧いただきたいと思っております。

なお、引き上げ率に関しましては、平成22年の電気機械器具製造業特定産業別最低賃金701円を基準としまして、平成27年度の産別最賃額740円までの引き上げ額39円から計算した5.56%であり、銭未満を切り上げた額となります。

以上でございます。

○大塚会長

ただいま山田委員から岩手県電気機械器具製造業最低工賃専門部会の審議結果について、事務局の代読による報告がありましたが、審議結果についてご意見、ご質問などございましたら発言をお願いいたします。いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

(委員から「なし」の声)

○大塚会長

よろしいでしょうか。ありがとうございます。

なお、答申につきましては岩手地方労働審議会運営規定第11条に、部会長が委員である部会または最低工賃専門部会がこの所掌事務について議決したときは、当該議決をもって審議会の議決とするとされておりまして、最低工賃専門部会の議決が本審議会の議決となります。したがって、ただいま山田部会長から報告があった内容で答申することといたします。答申文案は資料に入っております。資料2-2になりますね、ご参照ください。

それでは、この内容について事務局から答申文案の朗読をお願いいたします。

○藤本賃金室長

それでは、答申文を読み上げます。資料2-2をご覧ください。

平成28年3月17日、岩手労働局長、久古谷敏行殿。岩手地方労働審議会会長、大塚尚寛。

岩手県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定について（答申）。

本審議会は、平成27年12月3日付岩労発基1203第1号をもって諮問のあった標記について、平成28年1月20日に専門部会を設けて以来、3回にわたり慎重に審議を重ねたところ、別紙のとおりの結論に達したので答申する。

別紙につきましては、先ほどご報告した同内容でございますので、省略させていただきます。

○大塚会長

ありがとうございました。答申文案の内容で岩手労働局長に答申してよろしいか、委員の皆さんにお諮りいたします。いかがでしょうか。

（委員から「異議なし」の声）

○大塚会長

異議なしとのことですので、答申文案のとおり答申することといたします。

それでは、岩手労働局長に答申文をお渡しします。

（大塚会長から久古谷局長へ答申文を渡す）

### （3）久慈地域実践型地域雇用創造事業（案）

○大塚会長

それでは、議題の2番目を終わりました、次に第3の久慈地域実践型地域雇用創造事業（案）に入ります。

このたび、岩手労働局長から当審議会あてに資料3-1でございますけれども、このように久慈地域雇用創造計画（案）についての意見照会を受けております。

それでは、事務局から計画案の概要についてご説明をお願いいたします。

○朝倉職業安定部長

職業安定部長の朝倉でございます。私からは、地域雇用創造計画に基づく実践型地域雇用創造事業について説明をさせていただきます。よろしくお願いいたします。

まず、資料3-1をご覧くださいませでしょうか。実践型地域雇用創造事業、事業構想概念図、「人口減少に負けない！～地域が輝き、「北三陸」に人集う雇用創造プロジェクト～」ということで、地域といたしましては左上の部分、久慈の地域4市町村、久慈、洋

野、野田、普代のこの4市町村の地域が実施するという事業になってございます。

事業の形態はといいますと、資料3—4をご覧くださいませでしょうか。概要の一番上にごございます実践型地域雇用創造事業というのは、雇用機会が不足している地域における自発的な雇用創造の取組みまたは人口減少に伴う人材不足や雇用機会の減少、それに伴う地域経済の衰退が進む構造的な雇用課題を抱える地域を支援するために実施するものでございます。

左の実施スキームを見ていただきますと地域雇用創造協議会、これは久慈の4市町村を中心に実施する協議会ですが、そちらから労働局を通じて厚生労働省に提案いたしまして、第三者委員会の評価を受けて、確定、実施するというものでございます。今、厚生労働省に提案しているところございまして、今後選抜という流れになります。その中で、こちらの地方労働審議会に現時点の案を見ていただいて意見をお伺いしようという内容でございます。この事業構想につきましては資料3—1が概念図として1ページにまとめているもの、資料3—2が要約版として概要をもうちょっと詳しく書いたもの、そして資料3—3が久慈の地域雇用創造計画の全てのものでございます。3—3を説明するのは大変時間がかかりますので、3—1の資料1枚で説明をさせていただきたいと思っております。

この地域雇用創造計画につきましては、その作成主体は市町村となっておりますが、策定されました地域計画につきましては、先ほども言いましたように地方労働審議会のご意見いただくということになっております。事業の開始は、平成28年7月1日を予定しているところでございます。終了が平成31年3月31日までということになっております。

久慈地域では人口減少に負けないという部分をテーマとして掲げまして、地域における雇用創造が見込める分野として、地域重点分野と書いてありますが、製造業関連分野、食産業関連分野、観光・サービス関連産業分野という3つの地域重点分野として設定しております。そして、それぞれの分野の雇用の課題を解消する取組みといたしまして事業主向けのメニューである雇用拡大メニュー、求職者向けのメニューでございます人材育成メニュー、また就職促進メニュー、雇用創出実践メニューという4つの枠組みになっているところでございます。IからIVにつきまして一つ一つ簡単に説明させていただきます。

雇用拡大メニューは、事業主向けのセミナー、研修などを行い、事業の拡大や新たな事業の展開を支援することで雇用創出を促進するメニューでございます。

人材育成メニューにつきましては、求職者向けのセミナー、講習を行い、専門知識や技能の習得などにより雇用、就職支援を行う事業でございます。

就職促進メニューにつきましては、ハローワーク等と連携した就職面接会の開催等により人材育成メニューで実施したセミナー受講者等に対して再就職を促すものでございます。

雇用創出実践メニューでは、観光モデル商品の開発、地場食産品を活用した新商品の開発をし、地元の事業所に提供することで雇用創出を図るという実践的な取組みになっております。

これらの取組みにおきまして、3年間で4市町村で170人の雇用創出をして就職をしていただくということを目指しております。

簡単ではございますが、以上で久慈地域雇用創造計画（案）の説明を終わります。どうぞよろしくお願いいたします。

○大塚会長

ありがとうございました。

ただいま久慈地域雇用創造計画（案）について説明がございましたけれども、内容につきましてご質問あるいはご意見等ございましたらお願いいたします。

先ほどの説明でもございましたが、この審議会に対する意見照会ということで、これにつきまして何かございましたらということですが、何かございませんでしょうか。

では、私から1点、これは全国的にいろんな局から出ているのだと思いますが、内容についてのアピールのポイントはどういうところになりますでしょうか。

○朝倉職業安定部長

久慈地域は鳥の産業が食料品製造業として重要なところでございます。または数年前にNHKでございました「あまちゃん」を中心とした観光分野が今後重要なものとして見込まれているところでございます。そういうところを地域の重点分野と見込みまして、今後も久慈地域として雇用創造をしていく雇用拡大メニューといたしまして、資料3-1でございますが、雇用拡大メニュー、食産業の関連分野支援といたしましては地域資源の活用研修ですとか、6次産業化の研修、または観光の部分ではおもてなし力向上研修ですとか、民泊が話題になっておりますが、民泊体験観光受け入れ研修会等を実施しまして、雇用を創出して人口減少に負けない久慈地域をつくっていくというところでございます。

○森委員

森でございます。観光・サービス関連産業分野というお話、おもてなし力向上研修というようなことが今ご説明ありましたけれども、お話あった民泊に関わって、地場で一生懸命業務されているホテルや旅館もあるわけですが、そういうところはどうか考慮されている

のか、また今もう一つ白ナンバーのタクシーの合法化みたいなことが言われています。本当にそんな状況になったときに、せっかくこの地域で事業を展開して頑張っている、またそこで働いている人たちもいらっしゃるわけですが、そういったことも含めた中できちっと精査をして、本当に足りない部分、補わなければならない部分、そのためには地域で働く、また事業展開している人たちの意見がどのように集約され、また、そのような場があるのか、ぜひお聞かせ願いたいと思います。

○朝倉職業安定部長

資料3-2をご覧くださいと思います。協議会の構成員といたしましては、久慈市、洋野町、野田村、普代村の4市町村と、そこにございます経済団体である久慈商工会議所、洋野商工会等、さまざまな事業所が入ってございます。この中での議論をしてこの事業を進めていくといった中で観光分野における民泊体験観光受け入れ研修というものをこちらの協議会として上げてきたというところがございます。また、この民泊の関係ですと中長期的には受け入れを広げていくという話はございますが、私どもの知るところによりますと現時点の範囲で宿泊関連法の範囲内で許可を受けて進めていくという話はあると思います。いずれにいたしましてもこちらの商工会ですとか、商工会議所にはそれぞれホテル業界ですとか、タクシー業界が所属していると思っておりますので、そのようなところの総意として事業が進められるとされているところでございます。

○大塚会長

よろしいでしょうか。

ほか特にございませんでしょうか。

(委員から「なし」の声)

○大塚会長

それでは、2点ほど質問なり意見がありましたけれども、この計画(案)について妥当と認められるということでよろしいでしょうか。

(委員から「異議なし」の声)

○大塚会長

ありがとうございます。

それでは、ただいまご審議いただきました久慈地域雇用創造計画(案)につきましては、当審議会からの回答は妥当と認められるとしたいと思っております。回答については、追って文書で事務局を通しまして会長名で岩手労働局長宛て提出することとしますので、文言は会



長に一任させていただいてよろしいでしょうか。

(委員から「異議なし」の声)

○大塚会長

ありがとうございます。

それでは、追って岩手労働局長へ回答文を提出させていただきます。

#### (4) その他

- ・ 地方自治との一体的実施事業
- ・ ハローワークマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組

○大塚会長

それでは、議題、最後の4番目のその他に入ります。その他につきましては、地方自治体との一体的実施事業とハローワークマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組の2件の報告です。

それでは、事務局から説明をお願いします。

○朝倉職業安定部長

職業安定部長の朝倉でございます。

資料ナンバー4-1、地方自治体と国との一体的実施事業についてご説明いたします。先ほど総務部長からも説明ありましたとおり、一体的実施事業というのは、希望する自治体において、国が行う無料職業紹介等と地方自治体が行う業務をワンストップで一体的に実施する国と地方自治体の連携事業でございます。

2番、岩手県における一体的実施施設といたしましては、県が盛岡市に設置します県央総合就業支援拠点として、ジョブカフェいわてとハローワークプラザ盛岡、県と奥州市が奥州市に設置いたします県南総合就業支援拠点としてジョブカフェとハローワークコーナーの一体的実施、また盛岡市とハローワークコーナーが生活保護受給者に対して就労支援を行う生保型一体的実施施設としてハローワーク盛岡就労支援コーナーの3カ所で一体的実施施設を実施しているところでございます。

資料4-2で簡単にその内容を説明させていただきたいと思っております。岩手県との一体的実施についてですが、岩手県は、真ん中よりちょっと上の緑の部分ですが、岩手県の就職

支援としてジョブカフェを設置しております、ハローワークはその同じ建物の中で職業相談、職業紹介、または若年者の就職支援、女性の就業支援というマザーズコーナーを設置いたしまして、協定の締結、事業計画の作成等、P D C Aでより効果的な事業を実施するというものが岩手県との一体的実施でございます。

ページをめくっていただきまして、盛岡市の一体的実施の部分です。3ページ目、市役所の庁舎内にハローワーク盛岡就労支援コーナーを開設し、市とハローワークによる生活保護受給者、住宅支援給付受給者に対する一体的実施を効果的・効率的に実施しているところでございます。市は、福祉サービス、相談等を行います。国は、市が支援対象者として選定した方に対して職業紹介、職業相談を実施して就職につなげるということを行っています。生活保護受給者で働く意欲のある方、または生活困難者、生活保護受給に行くまでに至らない方を市と国が連携いたしまして就労につなげるといった事業でございます。

次に、ページめくっていただきまして一体的実施事業による就職成功例といたしまして、それぞれのハローワークコーナーと福祉の窓口でのやりとりにおきまして、住居確保の給付金などをもらっていた方が事業所に就労されたり、アルコール依存症の方がハローワークを通じて調理師として採用されたと、そういう就職成功例を書かせていただいているところでございます。

資料4-3でございます。年度別の一体的実施事業の実施状況といたしましては、就職件数ですとか、施設の利用件数等書かれておりますので、ご確認いただければと思っております。

一体的実施については以上で説明を終わります。

引き続き、ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組を説明させていただきます。資料ナンバー5をご覧ください。前回の審議会でもご説明いたしましたが、平成27年からハローワークのマッチング機能に関する評価、改善の取組みといたしまして、毎月ハローワークの就職件数、充足件数、雇用保険の早期再就職件数を公表いたしまして、目標に達しているかどうか、目標に達していない場合は今後どのように進めていくかということ公表するという制度が始まりました。

2ページまでめくっていただきまして、平成27年度は28年の4月までに進捗状況を毎月公表し、28年の5月に総合評価結果を取りまとめまして、総合評価決定後、公表前には審議会の委員の皆様へ郵送できればと思っておりますが、事前に情報提供させていただきます。平成28年度につきましては、3月末までに目標設定いたしまして、以後5月から進捗状況

を公表していくという形になります。

続きまして、3ページ、平成27年度のハローワークの総合評価にかかる目標値一覧でございます。岩手県には、ハローワークは10所ございますが、主要指標であります就職件数、充足件数、雇用保険の早期再就職件数、紹介成功率、求職者の満足度、求人者の満足度というものは全所必須の指標になってございまして、本省が掲げる項目が幾つかございます。または、労働局独自に示したものが右側の3つでございまして、その所の重点指標から所の規模に応じまして目標を選んで実際に事業を進めていくという流れになってございまして、それがこの目標値の一覧になっております。

簡単に抜粋して説明しますと、盛岡所の所重点指標では、障害者の就職件数ですとか、学卒ジョブサポーターの支援による正社員の就職件数、正社員の求人件数、正社員の就職件数といった国全体として、岩手県全体として進めていく事業ですとか、開拓求人の充足件数とか、新規高卒者の県内就職割合、これは岩手県で進めていかななくてはいけないものというのを目標値として挙げて選択しているところでございます。

続きまして、4ページ、ハローワークの総合評価における主要指標の進捗状況でございます。先ほど局長から説明がございましたので、多くは説明しませんが、就職件数と充足件数につきましては求職者の減りも大きく、目標がなかなか達成できない状況にございますが、二戸につきましては、にもかかわらず目標達成する流れになっているということで、県内のハローワークの中でも達成するハローワークがあるということは心強いと思っております。

5ページ、これは平成27年度の公表イメージでございます。ハローワーク全所につきまして就職支援業務公表資料としてこういうところを所長による分析または特記事項、マッチング関係指標の成果等をまとめて、28年の6月に総合評価の結果をマスコミも含めて公表したいと思っております。

職業安定部からの説明は以上でございます。

○大塚会長

ありがとうございました。

ただいま事務局から2件の報告ございましたけれども、内容につきましてご意見等ございましたらお願いいたします。特にございませんでしょうか。

(委員から「なし」の声)

○大塚会長

それでは、その他については終了させていただきます。

以上をもちまして、予定しておりました全ての議事を終了いたしました。

最後に、何かご発言のある委員がいらっしゃいましたらお聞きしたいと思いますが、ございますでしょうか。

はい。

○八幡委員

時間がない中でありがとうございます。今日の議題ではないのですが、雇用保険の労働移動の支援助成金の関係で今さまざまな問題点が見受けられるということで、私どもとしても本部、東京の段階で本省に厳正な対応をしていただきたいということを申し入れておりますが、例えば岩手労働局管内ではどのような状況なのか、どのような感じで労働移動の助成金が活用されているか、わかれば教えていただければと思います。

○永洞職業対策課長

職業対策課の永洞と申します。その件につきましては、私も新聞では読んではいるのですけれども、具体的に県内で何か問題があるといったような話は聞いてはおりません。

○朝倉職業安定部長

労働移動助成金は、主に東京や大阪、愛知など大都市圏で活用される助成金でして、岩手県内では余り出てないというのが現状でございます。ご存じかもしれませんが、労働移動助成金の要件を厳しくするとか、安易な解雇につながらない、ミスマッチにつながらないような取組みを本省でやると思っておりますので、労働局でも適切に運営されるように行っていきたいと思っております。

○大塚会長

ほかにございませんでしょうか。

(委員から「なし」の声)

○大塚会長

特にないようですので、それでは冒頭にもお話ししましたとおり、本審議会の議事録及び議事要旨につきましては、後日内容をご確認の上、署名をしていただきますので、冒頭で示させていただきました石川委員と佐々木委員はよろしく願いいたします。

#### 4 閉 会

○大塚会長

本日の労働審議会は以上で終了いたします。予定を10分ほど超過いたしましたけれども、熱心にご協議いただきましてありがとうございました。