

第 1 回

群馬地方労働審議会議事録

平成28年10月31日

群馬労働局

第1回群馬地方労働審議会議事録

1 日時

平成28年10月31日（月）午前10時00分～午前12時00分

2 場所

群馬労働局 大渡町分庁舎（群馬県公社総合ビル）9階会議室

3 出席者

委員 小林委員、竹内委員、津川委員、中嶋委員、宮寄委員、
吉田委員、金子委員、清水委員、鈴木委員、横田委員、
渡邊委員、青山委員、狩野委員、須藤委員、樋口委員

事務局 半田局長、小島総務部長、堀江労働基準部長、三姓職業安定部長、
宮村雇用均等室長、齋藤労働保険徴収室長、永田監督課長、
齋田健康安全課長、池田貸金室長、星野労災補償課長、
根岸職業安定課長、石井需給調整事業室長、鈴木職業対策課長、
久保田地方訓練受講者支援室長、城詰総務企画官、
丸山雇用環境・均等室長補佐、須田雇用環境改善・均等推進監理官

4 議題

- (1) 平成28年度群馬労働局行政運営方針の進捗状況等について
- (2) 群馬県横編ニット製造業最低工賃について

5 議事

○ 総務企画官

ただいまから平成28年度第1回群馬地方労働審議会を開会いたします。

最初に、本日の出席状況についてご報告いたします。

本日、労働者代表委員の木間委員、使用者代表の山口委員、渡辺委員がご欠席でございますけれども、公益代表委員6名、労働者代表委員5名、使用者代表委員4名、合計15名の委員にご出席をいただいております。これにより、地方労働審議会委員の3分の2以上並びに公労使から各3分の1以上の委員の方に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項の規定に基づき、本日の審議会が有効に成立しておりますことをご報告いたします。

本日の会議終了予定ですが、12時までを予定しております。会議の進行に当たりまして、ご協力

をよろしくお願ひ申し上げます。また、本審議会の議事録につきましては、群馬労働局のホームページに掲載させていただき関係で、机の上のICレコーダーにより、議事内容を録音させていただきますので、ご了承くださいようお願いいたします。ご発言いただく方のお名前も公開となりますので、ご発言の際には、お名前をおっしゃってからご発言くださるよう、あわせてお願ひ申し上げます。

配付資料の確認でございますけれども、事前に配付させていただきました資料の他、本日、次第、出席者名簿、座席表、委員名簿、厚労省の組織令及び地方労働審議会令の抜粋、地方労働審議会運営規程、また、追加資料として、職業安定部関係の労働市場速報（28年9月分）、平成28年「高年齢者の雇用状況」集計結果、各1枚ずつお配りしておりますので、ご確認をよろしくお願ひいたします。

委員のご紹介でございますが、ご出席いただいている委員の皆様は、先ほど申し上げた出席者名簿、座席表、委員名簿のとおりでございます。時間の関係で、新任委員の方のみご紹介させていただきます。委員の皆様には、ご着席されたままで結構でございます。順不同で失礼いたします。

まず、労働者代表委員の日本労働組合総連合会群馬県連合会女性委員会幹事、清水委員。

○ 清水委員

よろしくお願ひします。

○ 総務企画官

JAM北関東群馬県連事務局長、鈴木委員。

○ 鈴木委員

よろしくお願ひします。

○ 総務企画官

JEC連合関東電化労働組合、渡邊委員。

○ 渡邊委員

よろしくお願ひします。

○ 総務企画官

使用者代表委員の株式会社群馬銀行執行役員人事部長渡辺委員は、先ほど申し上げましたとおり、本日は都合によりご欠席となっております。

群馬労働局の職員紹介につきましては、お手元の出席者名簿の配付により、紹介にかえさせていただきますと思います。

それでは、開会に当たりまして、半田労働局長からご挨拶を申し上げます。

○ 労働局長

改めまして、皆様おはようございます。本日は、ご多忙の中、本審議会にご出席をいただきまし

て誠にありがとうございます。

今年度も早7カ月を過ぎようとしているところでございますけれども、地方労働行政運営方針に基づきまして、各々の行政運営を行っているところでございます。今日は、その上期の決算といえますか、そういうことでございまして、ご説明を申し上げたいというふうに思っております。

ご案内のとおり、この4月から労働局の中において、組織変更を行ったところでございます。雇用環境・均等室という新しい組織をつくりまして、そこで、行政需要に対応するために、種々のことをやっておるわけでございますけれども、特に、雇用環境・均等室におきましては、従来の均等行政に加えて、改正労働契約法に係る「無期転換ルール」というような話、それから、労働時間設定改善、あるいは、業務改善に係る賃金制度の見直し等についての業務で、一番のメインは「働き方改革」、こういうことを所掌しているところでございます。

今、脚光を浴びる業務を行っているところでございます。ぜひともよろしく願います。

重要課題に対する施策の状況については、この後、各部室長からご説明申し上げますが、私からは、端的に概要のご説明をしたいと思います。お配りした群馬地方労働審議会、群馬労働局各部室説明要旨というのがございます。これに基づいて、ご説明させていただきます。

それでは、1ページをめくっていただけますでしょうか。

重点対策としまして、雇用環境・均等行政ということで書いております。「働き方改革」の推進、女性の活躍推進と職業生活と家庭生活の両立支援3つあります。それぞれについて、簡単にご説明申し上げます。

「働き方改革」につきましては、関係機関のご協力を得まして、働き方推進本部を開催いたしまして、効果的に周知、広報を実施するとともに、群馬県とも連携いたしまして、政労使による取組について、前向きに検討が進められているところでございます。

特に、来月、11月には、「働き方改革セミナー」を初めて行うわけでございますけれども、それを開催することとしております。

女性活躍推進につきましては、一般事業主行動計画の届出につきましても、100%の提出をいただいております。

両立支援施策として、子育てサポート企業である、いわゆる、「くるみん」等の認定でございまして、群馬県では35社となりまして、特に高い取組をしておられる「プラチナくるみん」についても、2社認定したところでございます。

続いて、6ページをおめくりいただきたいと思っております。

重点対策としまして、労働災害多発業種に対する重点的な災害防止対策の推進、あるいは、法定労働条件の履行確保の推進、また、最低賃金額の周知徹底ということで書いてあります。

ご案内のとおり、労働災害防止についてですが、27年の死傷者数、死亡者数は、昭和23年に統

計をとり始めて以来、最小の人員となりました。しかし、今年につきましては、9月末現在の速報値によりますと、死傷者数及び死亡者数が、残念ながら、再び増加傾向になっております。

私どもとしましては、重点的な監督指導や集団指導等の実施におきまして、関係者に対する緊急要請、あるいは、関係機関との連携による安全パトロールの実施等、引き続き、災害防止に向けて、その取組を一層進めていかなければならないと考えております。

また、過重労働の防止、最低賃金など、法定労働条件の確保に努めるとともに、労働者の健康の確保として、新たに義務化されたストレスチェック制度の履行確保など、労働者の心身両面にわたって、健康確保を図るための周知等に努めてまいり所存でございます。

続いて、10ページをめくっていただきたいと思っております。

職業安定行政の重点対策としまして、3点書かれております。1、地方創生に向けた取組の推進、2、全員参加型社会の実現に向けた取組の推進、3、効果的マッチングの推進による就職支援となっております。

ご案内のように、雇用情勢、とりわけ有効求人倍率は高水準にありまして、堅調に改善傾向にあります。求人倍率の改善要因につきましては、団塊の世代の引退などによる求職者の減もありますが、それ以上に、産業構造の変化や今後、成長が見込まれる業種への大幅な求人数の増加も要因の一つとなっております。

このような状況から、中小企業を含め、あらゆる産業への人手不足感が見られることから、的確で積極的な職業紹介を行うことはもちろんのこと、労働者のスキルアップ、イコール生産性向上が図られるよう、公共職業訓練を通じた人材育成や、不本意ながら、いわゆる非正規労働者となっている者の正社員就職など、労働者及び事業支援にも取り組んでいるところでございます。

続いて、15ページでございます。

15ページにつきましては、労働保険の適用徴収関係でございますけれども、労働保険料の適正徴収の推進、労働保険の未手続事業一掃対策の推進ということで書かれております。

ご案内のとおり、労働保険につきましては、未手続事業所の一掃対策など、労働者のセーフティネットとしての労働保険の全事業所への適用を目指して、取り組んでいるところでございます。

以上が、重点施策の概要でございます。これから各部室長に説明をさせますが、私ども群馬労働局では、引き続き、県民の皆様のご信頼や期待に応えるべく、諸施策を積極的に推進してまいり所存でございますので、どうぞよろしくお願いいたします。

また、本日の審議会におきましても、委員の皆様方から、ぜひ忌憚のないご意見、ご要望をお聞かせ願えればと思っております。

以上、簡単ではございますけれども、開会に当たってのご挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

○ 総務企画官

ありがとうございました。

それでは、これより議事に入らせていただきますが、今後の議事進行は津川会長にお願いしたいと思っております。津川会長よろしくお願ひいたします。

○ 津川会長

改めまして、津川でございます。ただいま局長さんから詳しい説明をいただきました。

私も、初めてストレスチェックを受けさせていただきました。回答数が非常に多くて、書いて苦労したんですけれども、一応私の場合、危険域には入っていないということがわかりまして、ほっと一息、安心しておるところでございます。いい加減に書くと、それを見越した分析をされているようなので、ぜひそういうストレスチェックを受ける方は、正直に答えていただくことが良いかなと思っております。前置きはこのぐらいにさせていただきます。

委員の皆様、何かとお忙しい中、ご出席をいただきまして、誠にありがとうございます。ご案内いただきましたように、本日は平成 28 年度も上半期を経過いたしておりますので、群馬労働局行政運営方針に基づく上半期の進捗状況等につきまして、報告を受けることとしております。

委員の皆様からは、年度後半に向けての取組についてのご意見なども頂戴したいと思います。

なお、先ほど、事務局より終了予定時間の話がございました。12 時ということでございますので、できる限り時間内に終了するようにと願っております。

では、本日の議事録署名人をお願いしたいと思います。まず、労働者側からは、横田委員さんよろしくお願ひいたします。使用者側からは、樋口委員さんよろしくお願ひいたします。

では、お手元に配付しております次第に沿いまして、進行させていただきます。

まず、議事（1）平成 28 年度群馬労働局行政運営方針の進捗状況等について、事務局より報告をお願いいたします。

まず最初に、労働基準部長さんからお願いいたします。

○ 労働基準部長

おはようございます。労働基準部長の堀江でございます。大変お世話になっております。

私からは、今年度の業務推進状況につきまして、お手元の説明要旨の 6 ページから、労働基準行政の重点政策と施策の推進状況を用いながら、関係資料は 3-1 から 3-6 を用いながら説明いたしますので、お手元にご用意いただければと思います。

今年度の重点対策でございますが、説明要旨、四角で囲った部分、1 点目が、労働災害多発業種に対する重点的な災害防止対策の推進、2 点目が、法定労働条件の履行確保の推進、3 点目が、最低賃金額の周知徹底、これら 3 点を重点対策として取り組んでおります。

まず 1 点目が、労働災害の防止ということでございまして、これは皆様ご存じかと思っておりますが、

平成 24 年から 3 年連続増加しまして、昨年は減少いたしましたけれども、これまでの労働災害の動向などを踏まえまして、重点対策の 1 番目に置いております。

それから、2 点目の法定労働条件の履行確保につきましては、いかなる経済情勢下におきましても、労働基準関係法令の遵守、徹底を図っていくことが、基準行政の根幹部分であると思ひまして、重点に置いております。

そして、最後 3 点目の最低賃金につきましては、広く使用者に対しまして、最低賃金の周知を図っていかなければならないということから、重点対策として置いているところでございます。

各推進状況についてでございますが、まず、労働災害の防止に関しまして、今年の災害発生状況、(1)の②にございますように、8 月末現在、昨年同期に比較しまして、死傷者数が 195 人増加、死亡災害も 9 月末で 11 人と、昨年と同じ時期に比べますと 3 人増加となっております。

もう少し詳しい状況を申し上げます。資料 3-1 をご覧ください。

上の段の表にございますように、特に製造業、運輸交通・貨物取扱業、卸売・小売業におきまして災害が多発しております。

また、災害を種別ごとに見ますと、次のページ、転倒災害の占める割合が大変多くなっておりまして、次いで、墜落・転落災害が多いというような状況でございます。今年多く増加している要因というのは、この転倒災害の増加が主な要因でございまして、さらに、この転倒災害の内容を見ますと、覚えておられる方もいますが、今年 1 月の雪によりまして、前橋監督署管内を中心にしまして、2 日間で約 120 人もの労働者の方々が転倒により被災されたことによりまして、

昨年は雪が少なかったものですから、ほとんど発生しておりませんでした。今年多く発生したことによりまして、これが主な増加の要因となっております。

次に、推進状況、6 ページに戻っていただきまして、(2)に取組内容を記述しております。災害対策要旨に対しまして重点的な監督指導とか集団指導、それから、事業者団体に対しまして緊急要請、周知、広報の実施などがございます。

また、建設業につきましては、9 月を強化月間としまして、これに先立つ 7 月から各種取組をしたところでございます。今年度後半におきましても、1 枚めくっていただきまして、主要取組として、12 月に建設工事現場を重点とします監督指導の実施とか、あるいは、冬場におきます転倒災害防止などに取り組むこととしております。

次に、7 ページ、2 点目の法定労働条件の履行確保の推進に移ります。

まず、労働条件などをめぐる状況につきまして、相談については、少し増加傾向にございますが、ここ数年 1 万 4,000 件程度で推移しております。相談内容は、賃金、退職金、労働時間、年次有給休暇に関するものが多いというような状況でございます。

次に、申告の状況でございます。ここ数年減少傾向にございまして、昨年は 483 件で若干増加し

ましたが、今年も昨年よりも減少しております。内容としましては、賃金不払いに関するものが圧倒的に多いというような状況でございます。

次に、③労働時間でございます。昨年1,831時間で、所定労働時間の減少によりまして、25時間減少しているというような状況でございます。

次に、その取組状況ですが、(2)をご覧いただきたいと思っております。法定労働条件の確保関係におきましては、特に今年度は、1番目、(ア)にございますように、長時間労働に置かれております事業所や過労死等に係ります労災請求の行われた事業所を重点に置きながら、監督指導を実施しております。

また、11月は過労死防止対策推進法に基づきます、過労死等防止啓発月間でございます、(ウ)にございますように、月間中の取組といたしまして、過労死等防止対策推進シンポジウムの開催、それから、過重労働解消キャンペーンといたしまして、過重労働が疑われる事業所に対します監督指導の実施、それから、過重労働解消に向けた周知、啓発などの協力要請などを行いまして、さらに、今年の新たな取組といたしましては、局長による管内主要企業への訪問を予定しております。

これは8ページの方の一番上にございますけれども、長時間労働の削減に取り組んでいる企業を訪問しまして、その企業に行った取組事例を他の企業に広く紹介するというのが目的でございます。訪問企業につきましては、現在調整中でございます。

次に、②特定分野に対します取組を挙げております。自動車運転者につきましては、関東運輸局との合同監督、監査の実施、さらに、昨年設置いたしました行政トラック等の関係者によりますトラック運送における取引環境とか、労働時間改善に係る協議会におきまして、引き続き、具体的な環境整備について協議していくこととしております。

そのほか、技能実習生対策、障害者の関係におきましては、雇用状況等の情報収集や障害者虐待防止法に基づき、適切な対応に努めているという状況でございます。

なお、安全衛生法の関係を含めまして、臨検監督を実施した結果、重大かつ悪質な事業者に対しましては、司法処分に付すなど、厳正な対応を図っておりまして、これに関します資料といたしましては、資料3-3の最後のページになりますけれども、6にございますので、後ほどご覧いただければと思います。

次に、説明要旨3点目の重点対策、最低賃金関係でございます。資料につきましては、3-4でございます。群馬県の最低賃金につきましては、群馬県最低賃金審議会におきまして、審議していただいた結果、前年から22円引き上げられまして、759円ということで、10月6日から発行しております。

これに係る周知につきましては、全ての市町村、事業者団体等に広報依頼するとともに、集団指導等のあらゆる機会を通じながら、周知に努めているところです。さらに、今後重点監督の実施、

あるいは、監督指導におきまして確認するなど、履行確保に努めてまいりたいと思っております。

次に、重点以外の取組としまして、8ページの4、そのほかにまいります。

ここでは、労働者の健康確保対策、労災保険給付の迅速適正な処理ということでございます。特に、(2)のストレスチェック制度は、昨年の12月から50人以上の事業所におきまして、実施が義務化されましたが、制度施行から1年となる11月30日まで、初回のストレスチェックの実施が必要となりますので、これまで関係事業者を対象といたしました説明会の開催とか、あるいは、その関係資料の配布、個別指導時におけますストレスチェックについて指導を行うとともに、私どもの関係機関でございます産業保健総合支援センターでの個別訪問支援などの新事業の活用と情報提供を行っているところでございます。

最後に、9ページ、労災補償関係でございます。今、社会的関心の高い精神障害事案とか、脳・心事案の関係でございますが、今年度の請求状況は、②のとおりでございます。被災労働者やその数に対しまして、早期救済を図る必要がございますので、迅速適正な処理に努めております。

私からは以上でございます。時間の関係から大分割愛させていただきましたが、よろしくお願いいたします。

○ 津川会長

ありがとうございました。ただいま労働基準部長さんから、主に重点対策として3点、労働災害多発業者に対する重点的な災害防止対策の推進及び法定労働条件の履行確保の推進と、最低賃金に関する話、そのほかということでお話を伺いました。

後でまたご質問、ご意見をいただきたいと思えます。

では、続きまして、職業安定部長さんお願いいたします。

○ 職業安定部長

皆さんおはようございます。職業安定部長の三姓と申します。

私からは、職業安定行政の重点対策と施策の推進状況ということで、説明資料の10ページから説明させていただきます。時間の都合上、幾つかかいつまんで説明させていただきます。

まず一番最初に、重点施策、職業安定行政としましては、1、地方創生に向けた取組の推進、2、全員参加型社会の実現に向けた取組の推進、3、効果的マッチングの推進による就職支援ということで、3本の柱をもとにやらせていただいております。

まず、その下に施策の推進状況ということで、最近の雇用失業情勢、資料を用意させていただいておりますが、実は、先週末に新たな求人倍率を発表させていただきましたので、最新版を机の上に別で配付させていただきました。

有効求人倍率が1.46倍ということで、前回は1.48倍ですが、1.4を超えているということで、かなり雇用情勢としては改善しているということになっております。

そのほかの説明は、先ほど局長の挨拶にもありましたので、省略させていただいて、個別の事業を説明させていただきます。

まず1番の地方創生の取組の推進ということで、(1)自治体との雇用対策協定の締結ということで、昨年、27年度に4つ雇用対策協定を結ばせていただきました。5月に太田市、6月に群馬県、8月に前橋市、3月に高崎市と雇用対策協定を結ばせていただきまして、これに基づいて、しっかりと連携を図っているところでございます。

我々としては、ただのイベントに終わらず、しっかりこれを事業につなげていきたいと。例えば、子育て支援就職面接会というのを開催しておりますが、これには自治体の広報力を活用させていただいて、幅広く周知を図っていくということで、今まで我々個別でやっていた以上に、かなり周知等に効果があったのではないかと考えております。

次、飛ばさせていただきます、(3)公的職業訓練の人材育成ということで、①群馬県における公的職業訓練というものには、まず1つは、県が実施する委託訓練、その次に、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構群馬支部、いわゆる、ポリテクセンターが実施する施設内訓練、これらをあわせて公共職業訓練と言っております。そのほかに、我々労働局が実施する求職者支援訓練で構成されております。

こういった形で3者で実施しているところでございますが、28年度から、これらの職業訓練を効果的に実施するため、群馬県総合的職業訓練実施計画というのを策定しまして、関連機関が連携を密に実施しているところでございます。これは28年度からの新たな試みということでやらせていただいております。

②求職者支援訓練につきましては、次のページをご覧ください、(イ)27年4月から28年2月に終了した雇用保険適用就職率は、目標を大幅に超えております。これの実績としましては、関東で第1位ということになっております。今後もしっかり努めていきたいと考えております。

次に、2、全員参加型社会の実現に向けた取組の推進の中では、(2)新規学卒者・若年者雇用対策の推進のところをご説明させていただきます。①29年3月高校卒業予定者については、早期の求人提出を働きかけたこともありまして、新規求人数は28年8月末現在で、前年比12.1%増の6,484人と好調となっております。

高校生につきましては、9月16日から内定が出るということで、先週末に9月末時点の内定率を公表させていただきました。ちょっと資料にはつけておりませんが、簡単に説明させていただきますと、求人倍率につきましては、前年同期比を0.15ポイント上回る2.07倍ということで、2倍を超えているということで、これは20年3月卒業以来9年ぶりということです。これは9月末現在の数字になります。

就職内定率につきましては、2,128人ということで、9月末時点での内定者数としては、平成11

年3月卒業者以来18年ぶりに2,000人を超えたということで、かなり高校生の方々には、いい環境になっていると思っております。

もちろん、引き続き、未内定の方もいらっしゃいますので、これについては、個別にしっかり支援していきたいと考えております。

また、④若者の採用、育成に積極的な中小・中堅企業を若者応援宣言企業としまして認定し、若年者とのマッチングを推進しております。28年8月末現在139社です。この宣言されたところにつきましては、ハローワークでしっかりと周知や企業情報を掲示したりして、アピールに努めております。

また、特に雇用管理の状況などは、優良な企業に対しては、厚生労働大臣がユースエール認定企業として認定し、重点的なマッチングや助成金優遇措置などを推進しているということで、群馬県では28年8月末現在、2社ということになっておりまして、これは全国で現在100件になっております。

もともとブラック企業対策の中で、悪い求人は受け付けないといった試みをやっている一方で、非常に優良な企業については認定していこうということで、行っているところでございます。

続きまして、次のページをご覧ください。12ページで、(4)障害者雇用対策の推進ということで、平成27年、昨年度の障害者雇用率は1.80%ということで、全国46位ということで低くなりまして、これは皆さんご案内のとおりかと思っております。

今年度につきましては、例年大体11月末か12月初めぐらいに公表になるということで、現在、本所で一括で集計、精査されておりますので、ちょっとまだここでご報告ができない状況であります。

しかしながら、②にあるように、46位を踏まえて、そこにしっかり力を入れていこうということで、法定雇用率を達成している大企業、既に達成しているところにも、さらなる積極的な雇用の要請を実施しているところでございます。特に県内主要企業については、県の幹部と一緒に、私が要請に行ったり、要請文の送付などもさせていただいております。

直接障害者ではないですが、④増加傾向にある発達障害者への理解と、早い段階での支援の対応を図るため、大学、短大、専門学校の進路指導担当者に対する発達障害者に対する接し方ということで、初めて研修を実施したところでございます。

そのほか、ここでは書いておりませんが、やはり、障害者の雇用については、ハローワークで力を入れておりますが、全国を見ると、かなり障害者雇用の機運というのは高まっているところでございます。そういった中で、昨年度は、28年1月に精神障害者フォーラムを開催したところですが、今年度も12月に精神障害者のセミナー、名前はちょっと検討中ですが、そういったものを開催して、いろいろ企業の方々の理解も深めていただこうというふうに試みを考えております。

次に、(5) 高齢者雇用対策の推進ということで、ここに書かせていただいておりますが、実は、ちょうど本日、これから公表しようと思っっているのがありまして、高年齢者の雇用状況の集計結果ということで、これも個別に机に配付させていただいております。10月31日、これからマスコミへ投げ込みを行おうと思っっているところでございます。

簡単に説明させていただきますと、この枠の中をご覧いただければ、まず、1、高年齢者雇用確保措置の実施状況ということで、平成28年6月1日現在、高年齢者確保措置の実施割合は99.5%ということで、昨年度に比べて1.2ポイントの増加ということになっております。かなりもう浸透してきたかなと思っまして、これは昨年度、全国の順位では41位でありましたが、今回の発表の資料では26位ということで、かなり大きく改善しているところでございます。

そのほかも全てかなり改善しているということで、高年齢者の継続雇用については、理解が図られていると考えております。

続きまして、説明資料に戻りますが、3、効果的なマッチングの推進ということで、時間の都合上、割愛させていただきますが、資料の4-2をご覧いただければと思います。

27年度公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の総合評価の結果についてです。27年度から、ハローワークでは目標を公開しまして、それについての進捗状況も月々公表しておりまして、その結果をもとに、総合評価を行うという試みを行っております。

27年度の結果については、夏前に決まったんですけれども、前回の審議会で、次回の審議会のときにご報告するというので、ご連絡させていただいたところでございますので、この場をかりて、結果をご報告させていただきたいと思っしております。

当初は、全国で順位等が出るのかなという話ではあつたんですけれども、評価の結果としましては、この枠の中の3番を見ていただきたいんですが、全国のハローワークが「非常に良好な成果」「良好な成果」「標準的な成果」「成功向上のため計画的な取組が必要」という4段階で分けるということになっておりまして、ここにあるように、「非常に良好」とまでは評価に至らなかったですが、「良好な成果」「標準的な成果」というところに、群馬局の安定所は全てランキングされたということになっております。

次のページからは、それぞれの所別に取組んだ事項や結果について添付させていただいております。こちらの評価につきましては、当然ながら28年度も実施するというので、この資料の後ろから2枚目をご覧いただくと、主要指標、補助指標ということで、各所別に、また28年度も目標を設定して取組んでいるところでございます。

求人倍率がすごく良くなっている背景としては、かなり求人数が伸びているのもありますが、一方で、求職者が減になっているということもありますので、かなり目標値が高くなっていっるところであります。目標達成に向けて、引き続き頑張っていきたいと思っしております。

職業安定行政につきましては、以上でございます。

○ 津川会長

ありがとうございます。ただいまご説明いただきましたように、こちらのほうも重点対策として3点、その中で、いろいろご説明いただきました。特に、自治体との連携を図るとか、あるいは、いろいろな機関と相互的に対応していくというような話、あるいは、全員参加型社会の実現に向けてということで、新規学卒者であるとか、女性に対するとか、そのあたりの話もいただきました。

それから、ハローワークの関係に関しましては、こういう時代になったのかなということで、いろいろ評価を具体的にさせていただいたようです。それを使って、またPDCAということになるんだと思いますけれども、初めての取組の報告をいただきました。どうもありがとうございました。

では、続きまして、雇用環境・均等室長さんお願いいたします。

○ 雇用環境・均等室長

それでは、改めまして、雇用環境・均等室長の宮村でございます。どうぞよろしくをお願いいたします。

私も説明要旨に沿ってご説明させていただきます。

1ページをご覧ください。まず最初に、重点対策として、働き方改革、女性の活躍推進、職業生活と家庭生活の両立支援対策と書いてございます。冒頭、局長のほうから、雇用環境・均等室の今年度の組織変えについてご説明させていただきました。一言でご説明させていただくと、我々の部署は働きやすい職場環境整備をトータルに進めているというようにご認識いただけたらよろしいのではないかと考えております。よろしくをお願いいたします。

いずれも、この3つの重点でございますけれども、今年度も本当に労使団体をはじめ、関係の皆様のご理解、ご協力を得て、大変周知が進んでおります。

今も改正均等法、それから、育児・介護休業法の周知を進めているところでございますけれども、こういったところでも、大変にご協力いただいていること、まずは、冒頭感謝申し上げたいと思います。ありがとうございます。

それでは、中身に移ってまいります。1つ目の働き方改革の推進でございます。大きくは、労働局で働き方推進本部、それから、政労使会議というものを進めておりまして、その中で、先ほど、局長からもご説明しました群馬労働局としては初めて、来月、働き方改革セミナーというものを開催いたします。それとあわせて、年間を通じまして、ゴールデンウィーク、それから、この10月、そして年末年始の「プラスワン休暇」ということで、年次有給休暇の取得を進めております。

また、夏は「ゆう活」ということで、2年目、こちらを進めてまいったところでございます。こういった労働局の動きが、昨年度から随分急な動きで始まっているところなんですけれども、では、全体的にどういうことをしているのかというところが、今まで見えにくかったということもござい

ます。資料の2-1をご覧くださいと思います。

これは群馬労働局のホームページを印刷したものでございまして、この群馬労働局ホームページの右側にいろいろバナーが張ってございますけれども、真ん中より少し上のところに、群馬の働き方改革ということで、オレンジ色に赤でちょっと見にくいかもしれませんが、新しくバナーをつくりました。

ここを見ていただきますと、昨年度、今年度の群馬労働局の働き方改革に係る動きがわかるというようにしてございます。

裏面をご覧ください。このバナーをクリックしますと、一番上に、まず、労働局の働き方推進本部についての動きを書いてございます。労使団体様に対して要請をした中身とか、今年度ご協力いただきました3社、エムダブルエス日高様、フレッセイ様、それから、山田製作所様、こちらに直接局長がお邪魔しまして、働き方改革について要請したということが詳しくご覧いただけるようになってございます。

また、政労使会議の昨年3月に発表した中身についても、こちらでご覧いただけるようになってございます。

それから、これはちょっと資料が古かったんですが、働き方改革セミナーにつきましても、今はもうクリックすると、セミナーのご案内のチラシが出るようになってございます。

以下、関連のもので、こちらを全部見ていただきますと、実際に働き方改革に取り組もうとしたときに、こういった動きがあって、行政がこういうお手伝いをしているというあたりがご覧いただけるということで、ちょっとご紹介したいと思います。

それから、2つ目の女性の活躍推進でございます。

説明要旨の2ページに戻って、ご覧いただきたいと思っております。

こちら、この4月に施行されたものでございまして、事業主の方には、本当に半年もない間に301人以上企業につきましては、自社の女性活躍の状況を分析していただいて、また、それを元に行動計画をおつくりいただき、公表もして、労働局長にお届けいただくという作業をしていただきました。

残念ながら4月1日に、全部出そろいませんでしたけれども、9月末現在、177社でございまして、こちらは届率100%ということで達成してございます。

300人以下の企業につきましては、努力義務ということでございますが、今現在13社から自主的に行動計画のお届けをいただいているというところでございます。

これにつきましては、資料2-2をご覧くださいまして、女性活躍推進法の概要ということで、載せてございますが、この裏面を見ていただきますと、女性の活躍を推進している企業ということで、「くるみん」に匹敵するように、えるぼし認定という制度をつくりまして、これについては、群

馬県では、株式会社群馬銀行さんが認定を取得されているというような状況でございます。全国では、今、このえるぼし認定企業 182 社ということでございます。

それから、次に、総合的なハラスメント対策ということで、旧雇用均等室では、マタニティハラスメント、セクシュアルハラスメントについては対応しておりましたけれども、新室では、パワーハラスメントについても所掌ということになりましたので、企業におけるハラスメント対策については、一体的に私どもがいろいろご相談に応ずることができるという体制になりました。

それも受けまして、今年の9月から12月までをハラスメント対応特別相談窓口ということで、資料2-3をご覧くださいと思いますけれども、働く方も、企業の方も、こういったことで、雇用環境・均等室にご相談くださいということで、周知、広報をしているところでございます。

それから、若者のアルバイトで、いろいろ大変な思いをされているという部分もございますので、今年度初めて4月から7月に、若者相談コーナーということで、局だけではなく、監督署に総合労働相談員がおりますので、そこも含めて、若者相談コーナーということで打ち出しをしまして、学生さんや若い方も、こういったところでご相談ができますよということで、周知を図ったところでございます。

それから、均等法につきましては、相変わらず、相談は妊娠、出産を理由とする不利益取扱い、セクシュアルハラスメントが多いという状況が見えるところでございます。

3ページにいきまして、次に、次世代育成支援対策推進法の状況でございます。こちらは、資料の2-5をご覧くださいと思います。次世代法の概要が書いてございまして、裏面に、複数回お取りになっているところもありますけれども、くるみん認定企業35社、それから、一段上をいきます「プラチナくるみん」ということで、県内では2社、今年度認定させていただいているというような状況でございます。

「プラチナくるみん」は、現在、全国でもまだ106社しかございません。それから、「くるみん」認定は、2020年まで3,000社というのが政府目標ですけれども、今、2,657社というところまで来ているような状況でございます。県内におきましても、まだまだ「くるみん」も、「えるぼし」も、「プラチナくるみん」も増えていっていいというふうに思っております。

次に、育児・介護休業法ですけれども、こちらも相変わらず、育児休業、育児短時間勤務の相談が多く、また、不利益取扱いとしては、育児休業等を理由とする不利益取扱いのご相談が多いというような状況になってございます。

パートタイム労働法も、改正パートタイム労働法の中身にあります正社員転換制度とか、相談体制の整備に係るという部分の相談が多いというような状況でございます。

今年度、先ほど申しましたように、来年1月1日に、男女雇用機会均等法と育児・介護休業法の改正をいたしまして、目的としましては、介護離職ゼロを目指すという部分と、それから、不利益

取扱いだけではなくて、職場の同僚等からの妊娠、育児休業等にかかわる不利益取扱いを防止する措置というのが、事業主に課されるというようなことでございます。

資料は2-6をご用意してございます。本当にこれも、来年1月1日施行ということで、日がないないところではございますが、円滑な施行を目指しまして、資料2-7をご覧くださいますと、来月でございますが、県内3カ所で、この法律、改正法の説明会をご案内しているところではございますので、委員の皆様におかれましても、ぜひ周知の方、これからもご協力いただけたら大変ありがたいと思っております。

それから、次に、説明要旨の7番目になりますけれども、改正労働契約法の「無期転換ルール」の普及というものがございます。これも25年4月1日に、改正労働契約法が施行されましたので、ちょうど5年ルールということですので、平成30年4月1日に、5年経った方の「無期転換ルール」が始まります。もう1年半を切っている状況ですので、ここも強力に皆様方に周知を進めているところでございます。資料としては、2-8、ご存じですか？「無期転換ルール」です。

それから、裏面のほうは、有期雇用特別措置法が施行されまして、一定の要件を満たしますと、この「無期転換ルール」の特例に該当するというところで、労働局長にお届けしていただいて、認定をすると、この特例に認定されるというような仕組みがございまして、あわせて、今、周知を図っているようなところでございます。

最後に、5ページになります。個別労働関係紛争ということで、まず、相変わらず、相談内容としては、いじめ、嫌がらせ、それから、自己都合退職に係る相談が多いところでございます。

今年度、数字的に伸びておりますのは、あっせんの参加率でございます。昨年52.4%でしたけれども、今年度は特にあっせんの申請がありますと、開始通知を相手側にお出しするだけではなく、職員、相談員の方から個別に、丁寧にあっせん制度のメリットについてご説明をして、ぜひご参加いただくようにということで進めた結果、今年度はまだ8月末現在でございますが、参加率66.7%ということで、少し上がってございますので、このあたりもますます進めていきたいというふうに思っているところでございます。

説明はちょっと雑駁でございましたが、以上でございます。よろしく願いいたします。

○ 津川会長

ありがとうございました。ただいま雇用環境・均等行政ということでご説明いただきました。4月から組織変えがなされて、総合的かつ一体的に、いろいろな施策に取り組むことができるということで、ご説明の内容も多岐にわたったわけでございます。

そのあたりを含めて、また、話をいただきたいと思っております。ありがとうございました。

では、最後になりますけれども、総まとめということで、総務部長さん、お願いいたします。

○ 総務部長

総務部長の小島でございます。各委員の皆様方には、日ごろより総務部関係の業務につきまして、ご理解、ご協力を賜っているところでございます。感謝申し上げます。

私からは、最後になりますけれども、資料としては、15 ページになります。要旨をまとめておりますので、そちらの方をご覧いただければと思います。

総務部関係業務のうち、労働保険適用徴収業務の重点施策と施策の進捗状況ということでございまして、大きく2点、労働保険料の適正徴収の推進、それから、2点目として、労働保険の未手続事業一掃対策につきまして、ご説明させていただきます。

まず、1点目の労働保険料の適正徴収の推進ということですが、収納率等々書いてございます。労働保険料の収納率の向上に取り組んでいるところでございますけれども、上半期の状況、9月末現在の速報値でございますけれども、収納率は40.61%ということで、前年度同期と比較しまして0.4ポイント上昇しているという状況でございます。

下期につきましても、収納率の向上に向けまして、引き続き、滞納整理、納付特例等の徴収業務を積極的に行うこととしております。

次に、効果的な算定基礎調査の実施につきましてですが、上半期の状況を記載してございます。労働保険料の算定基礎調査につきましては、雇用保険の加入漏れが多いと見込まれる業種につきまして、重点的に実施しております。

調査事業所数といたしましては、上半期で468件実施しております。前年同期に比べまして90件増加しております。うち誤算定件数も302件ということで、31件増加している状況でございます。

下期の取組としましても、積極的、計画的な算定基礎調査を実施して、適正な労働保険料の徴収に反映していきたいと考えております。

次に、大きい2点目の労働保険の未手続事業一掃対策の推進ということで、8月末現在の速報値を371件ということで書かせていただいておりますが、未手続事業の一掃対策ということで、法人登記情報ですとか、労働保険の未手続事業所に関します関係機関からの通報といった通報制度がございます。そういったことなどによりまして、未手続事業を把握しまして、加入勧奨を実施しております。

特に、未手続事業所に対しましては、労保連群馬支部と連携した加入手続指導といったものを実施しております。その結果、加入手続指導による成立件数につきましては371件ということになっております。

資料で別途つけておりますけれども、若干、前年同期比では72件の減少ということになっておりますけれども、それは8月末のものでございまして、最新データの9月末で見ますと、成立件数事業所は509件ということになってございまして、対前年同期比では9件の減少ということになって、ほぼ同程度の実績というような状況に上半期はなっております。

最後のページになりますけれども、下半期の取組としましては、厚生労働省では、例年11月を労働保険適用促進強化期間ということで定めております。今年度につきましても、そういった期間をとらえ労働保険の加入促進に向けた周知、啓発ということをやっております。

群馬労働局といたしましても、同期間に向けた取組といたしまして、関係機関等に対する加入促進に関する周知、啓発の協力依頼を10月に、局長名の文書で要請しております。

また、労保連群馬支部とも連携しました未手続事業の的確な把握、それから、加入勧奨に向けた訪問指導等を、11月を中心に積極的に実施することにしておりますので、引き続き、皆様におかれましても、ご理解、ご協力を賜わるようお願い申し上げます。

私からは、以上でございます。

○ 津川会長

どうもありがとうございました。今、総務部長さんからは、労働保険適用徴収業務というところで、重点対策及び施策の推進状況をご説明いただきました。

では、全体を通じまして、ご説明いただきました点、特に進捗状況ということでございますので、ご質問、ご意見等を含めまして、質疑応答、あるいは、意見交換に入りたいと思っております。

なお、冒頭にごございましたように、ご発言のある方は、まず、お名前をおっしゃっていただいた上で、ご発言のほどよろしく願いいたします。いかがでしょうか。

○ 竹内委員

群馬大学の竹内です。お世話になります。冒頭、会長のほうからお話のあったストレスチェックのことにに関してなんですが、8ページに、ストレスチェック制度の周知、広報ということで記載がございます。

この点につきまして、実際、私もいろいろな企業で実施したり、相談を受けたりしておりまして、私自身も、推進するほうとして、正直に私がストレスになってしまったんですけれども、私の面接は誰がするんだろうみたいな話があったんです。

それで、今、本当に推進されている最中だと思ひまして、幾つかの企業の話もずっと聞いているんですけれども、11月末に締め切りというものがあるわけがございますけれども、現在、県内の企業で、大体どういう感じで進んでいるかどうか。もしご存じでしたら、いろいろな方面から聞かれるんですけれども、なかなか数値がわからないものですから、お答えできなかったのが、今、どれぐらい実施が進んでいるかということと、それから、もしご存じであればなんですけれども、既にこの段階で、県のほうに、「いや、こういうことがあって、困っているんだけど」みたいなことで、何かそういうことがありましたら、ちょっと教えていただければと思って、質問させていただきました。

○ 労働基準部長

まず、実施状況でございますけれども、50人以上の事務所というのは、県内に大変たくさん事業所がございますので、全てを把握するというのは、なかなか難しい部分がございます。

それで9月に説明会を開催しておりまして、先ほど、私どもの関係機関の名称を出しましたが、そちらのほうで、そのときに出席していただいた事業所の方々に、アンケート調査を実施しておりまして、現在その調査結果を取りまとめ中でございます。それがまた、まとまりましたらご連絡させていただきたいと思っております。

○ 健康安全課長

健康安全課長の齋田でございます。竹内先生からのお話でありますけれども、現在、部長もお話ししましたとおり、11月末をもって違反になるということですから、11月末までにやっていただければ問題はないと。

実際に、順次行った結果については、各管轄の労働基準監督署に対しまして、実績を報告するという事になっているんですけれども、その報告期限というのが明確になってございませんので、実際、労働基準監督署でも、やったよというので、高崎でも六、七社から提出があったということですので、提出がないから違反だというふうに、即そちらのほうに持っていくことはできないんですが、現在取りまとめておりまして、どんな状態にあるんだということでやっております。

実際、その説明会のときに、一緒に産業保健総合支援センターとタイアップしまして、各監督署のほうで実施した内容につきましては、今、取組をこれからやることとしている企業については、問題なく進めていきたいと思うんですけれども、実際に、そのときの内容については、ほかには利用しないよというのを前提につけていますので、本当にやっていないところについては、何らかのアプローチをしていかなければならないんでしょうけれども、それは1月ぐらいの報告がなかったときには、少しずつ動くように思っている状況でございます。

ただ、竹内先生は産業医さんでいらっしゃいますから、各企業でも産業医さんとして実施者となって、実際に実務を行っていただく産業医の先生方に、私はできないという話が結構ございまして、それについて県内で、企業の健康診断をやっている健診機関につきましては、幾つか私どももお願いに参りまして、できれば、健康診断と一緒に、方向的には違うんですけれども、実施できるように体制をとっていただければということで、お願いをしてみました。

県内でも数社、じゃあ、うちは、そういうときには、どうにか対応しましょうということで、受け皿としては、うちのほうでも用意してきたつもりといたしますか、何しろ1年目なものですから、11月30日をもって、実際に報告が来るまでは、明確な回答はできないということで、申し訳ございませんが、今、そんな状況でございます。

○ 竹内委員

印象としては、初年度なので大変だけれども、皆さん努力して進んでいる感じですかね。

○ 健康安全課長

はい。

○ 竹内委員

わかりました。

あと、もうこの時点で何か、本当に今、困っているというんですか、進めるのに当たって困っているとか、何か労働局の方にご相談があったようなことはございますでしょうか。それもよく質問を受けるものですから、すみません。

○ 健康安全課長

私ども健康安全課に対しては、そういう相談はなかったですね。

○ 狩野委員

50人以上となっているんですけれども、産業医の先生が練習したいということで、うちは46人なんですけれども、全員一応受けて、「ちょっと相談したほうがいいんじゃないの」と言われたのが4人で、私も1人に入っていますけれども、高ストレスは、「お前、社長をやめれば、すぐ治るからいい」と言われまして、他の3人には通知を出していただいて、「先生、その後どうなりました」と聞いたら、「とりあえず、来ないよ」と。「他はどうですか」ということをお伺いしまして、渋川地区なんですけれども、大手さん、従業員がやはり300人も400人もいとなると、産業医の先生が手がつき切らないというところで、中小企業に毛の生えた100人規模ぐらいが、1人の先生が見ていくには、ちょっと限界があるかなという話も、一緒に飲む機会があったので、先生とお話をしたら、そんな感じだったんです。

大体どの状況を見ても、やはり1割ぐらいは、ちょっと引かかるのかなということは言っていましたね。「全部通知を出して来ているんですか」という話をしたら、「通知を出しても、みんな受診に来ないよ」というようなことをおっしゃっていたので、産業医の先生たちも1年目ということで、手さぐり状態のところもあるし、また、受けている労働者の方も、どこまで本当に相談しに行っているかわからないというような感じだとおっしゃっています。

まだ、今月中に全部申請しろということで、この間うちのほうも申請用紙を厚労省に出して、申請させていただきましたが、そんなには進んでいないのかなという感じだったんですね。

○ 竹内委員

私のほうからここで申し上げるのは、何かちょっとおかしな格好なんですけれども、いろいろ情報を一生懸命集めているところだったんですが、おっしゃるように、大体あの制度で言うと、1割、10%ぐらいが高ストレスになって、そのうちの半分ぐらいが面接指導を受けるんじゃないかなという予測で始めていたと思うんですね。

実際は、その中のさらに10分の1ぐらいというところが圧倒的ですし、おっしゃるように、100

人いると1人産業医の面接に来るかどうかだったんですね。ちょっと当初見込みよりは大幅少ないので、初年度で警戒しているということもありますし、その辺で、面接して何かまずいことになるんじゃないかみたいな、漠然とした不安みたいなものがあるのかなということで、今のところ、医師の面接がすごくオーバーフローするんじゃないかということで、私も1年前からびくびくしていたんですけども、逆に、そういう事態にはなっておりませんで、むしろ非常に少なく、全然ないとか、面接を受けてくれないということが多くて、そういう悩みのことがあったものですから、他の皆さん方はどうかということ、ちょっと……。やっぱり、印象と全く同じでございます。

○ 津川会長

よろしいですか。では、これを含めまして、そのほか何かございましたら。

○ 金子委員

まずは、労働者のセーフティーネットということで、日ごろの労働行政、大変ありがとうございます。

私のほうからは、労働災害の部分で、少し先ほどご説明でもありましたけれども、平成28年1月から8月までの速報値ということでは、27年同期に比べて増加傾向だといったところで、やはり、死亡災害といったことがあってはならないというふうに思っております。

また当然、作業者本人の不注意ということもあるとは思いますが、労働環境の改善により防げる災害といったものも多々あるのかなというふうに思っております。

特に、前回、労働局長が信越化学のほうを回られて、上毛新聞のほうに、今日もぱっと大きく載っていたということで、精力的な取組で、やはり、そういったことが取り上げられると、企業への注意喚起にもなるというふうに思っております。

また、私も安全衛生労使専門家会議に参加させていただく中、この間、建設現場に視察させていただいて、安全への取組ということで、行ってみると、それぞれの人たちが安全に注意して取り組んでいると。

ただ、見ていったら、本当にそういうことをやっておりますけれども、雇用者等はなかなか目の届かない人があると思います。ぜひそういったことから、引き続きの取組をお願いしたいというふうに思いますし、私、連合群馬として、労働基準監督署を訪問させていただいて、それぞれの地域の取組等々も意見交換させていただきました。

やはり、労働基準監督署の中でも人数が少ないという部分もあるんですけども、私、労働者の立場での要望ということで、それぞれの監督署にさせていただいたのが、例えば、安全衛生の中間に、県内各所、6所の人たちが一斉にパトロールに行くということにさせていただくと、マスコミに取り上げていただいて、注意喚起が図れると思います。そういったことも群馬独自でやっていただけるとありがたいと思いますので、ぜひこういったことでの要望も踏まえて、お願いさせていただ

ければと思います。

○ 津川会長

いかがですか。

○ 労働基準部長

労働災害につきましては、労働災害の防止、特に死亡災害につきましては、災害の撲滅を目指していかなければならないと考えております。

今年におきましては、先ほど、委員言われましたように、災害の増加ということを踏まえまして、八ッ場ダムとか、あるいは、信越化学、2カ所、局長もパトロールを実施いたしました。今後も必要に応じまして、安全週間の後に合わせて、現場を巡視して、災害防止について県内に発信してまいりたいと思っております。

また、地域ごとのパトロールにつきましても、これは各地区の災害防止団体等も中心となりまして、これに監督署が支援する形で参加して行っているところでございます。署長が一斉にというご意見につきましては、広報面におきまして、大変効果的とは思いますが、このパトロールが啓発を目的としたパトロールでございますので、関係者の協力を得ながら行うという性質から、なかなか調整等難しいところもございます。

いずれにしましても、広報的には、安全パトロールは効果的な手法の1つと考えておりますので、引き続き取り組んでまいりたいと思っております。

○ 津川会長

そのほかいかがでしょうか。

○ 鈴木委員

働き方改革について、幾つかご質問させていただければと思いますが、確かに、本当に労働力不足という中で、ものづくり現場の中も、人を雇うという中で非常に苦労している中でございますが、そういった中でも、やはり、働き方改革というものを促進していただければというふうに、常に思うところでございます。

そういった中で、「ゆう活」や「プラスワン休暇」など、ワーク・ライフ・バランスを重視した取組が、現在も行われているわけでございますが、「ゆう活」の取組の効果なり、また、実施している企業数なり、もしおわかりになったら教えていただきたいのと、「プラスワン休暇」も、現場の中で、有給休暇の取得がなかなか進まない中ですので、やはり、とりやすいというか、申告しやすいというところでとっていくことが、本当に数字を伸ばす上で、労働者が休む中では重要なのかなと思っております。

そういったところを現在促進していただいている最中ですが、どれぐらいの企業が取り組まれたり、従業員に対してアピールしてくださっているのか、もしおわかりになれば教えていた

だきたい。

もう1つは、労働相談の部分で7ページ目にありますが、年次有給休暇の相談が、逆にそういったことを促進している中でも増加しているということが出ています。この年次有給休暇の相談増加の中身というか、傾向的なものを、もしお話できるのであれば、そこについても教えていただければと思いますので、よろしく願いいたします。

○雇用環境・均等室長

まず、「ゆう活」ですけれども、昨年度から国が主導で始めまして、もちろん、国の機関も昨年度、今年度実施しておりますけれども、県内の地方自治体では群馬県さん、前橋市、館林市、千代田町が取り組まれて、今年度は富岡市も取組を始められたということで、これは報道で把握しているところでございます。

民間でございますが、ここは把握が進んでおりませんで、「ゆう活」という名前、制度を使って、国が用意しております働き方のポータルサイトがございまして、そこに、うちは「ゆう活制度を導入していますよ」というふうに、きちんと公表いただいているのは、実は、県内では金融機関1社のみというような状況でございます。

ただ、今年度も局長をはじめとして、「働き方改革」で各企業さんのほうに実際にお邪魔をしまして、個別の取扱いを見ますと、「ゆう活」という名前ではないけれども、その日、その日の行事によって、朝早く出勤して帰り遅くならないようにということで、個別にいろいろ対応されている、工夫されている、あるいは、インターバルのところをきっちり確保するとか、いろいろな工夫をされているということがわかったんですけれども、政府のゆう活制度という名前できっちり挙げているところは、今のところ、公表いただいたのは1社のみというようなところでございます。

それから、年次有給休暇の取得率というところもありますけれども、群馬県は大変製造業が多い県でございますので、製造業におかれましては、もともとゴールデンウィークとか、年末年始等について、計画的年休制度を導入されて、労使ともにお取り組みいただいておりますので、そういったところは、ある程度進んでいるというふうに思っております。

実績はどうかということで、全国でも年休の取得率は50%を切ってしまう状況であります。99%中小企業という群馬県におけるデータとしては、中小企業団体中央会様が、全国で労働条件の実態調査を毎年されておまして、その中で、群馬県の数字というのも出ております。26年度は46%でしたけれども、27年度の集計では47%まで上がっております。

それは端的に、我々の周知活動、普及の効果が出ているというふうに思いませんが、いろいろな面で、例えば、経団連さんも有給休暇の取得をトップ自らということで掲げていらっしゃる部分もありますので、今、伸び代のあるところかなと思っております。こういった時期を逃さず、我々ももっと力を入れていきたいと思っております。

○ 監督課長

監督課の永田でございます。年次有給休暇の相談の中身というお話でしたけれども、相談の中身の集計はとっていないものですから、具体的にどういった相談があるかという件数等は、ちょっと申し上げられないんですが、感覚的で事例的なものとしましては、労使双方から相談がございますが、労働者のほうは、当然年次有給休暇を与えてもらえない、「うちは年次休暇ありません」と言われるとか、あるいは、退職に際して、年次有給休暇を全部使って辞めたいのに、なかなか認めていただけないというような相談が労働者からは多いと思います。

使用者からは、具体的な制度の内容とか、あるいは、年次有給休暇の計画的な付与等、とり方、制度の進め方ですか、そういったような相談があるという感じを受けております。

○ 青山委員

今、いろいろお話しさせていただいて、確かに理論的にはそのとおりだと思います。年次有給休暇も権利ですし、とっていただくというのは、企業として社員がリフレッシュしなきゃいけないし、大事なことなんですけれども、大前提でおっしゃっていたように、労働力不足だと、実際に労働力がないと。

だから、ブラック企業化するところも出るし、もともとブラック企業化——上毛新聞の小説みたいな、ああいう企業もあるでしょうけれども、本来はブラック企業じゃないんだけど、ブラック企業化していくというか、仕事があつて労働力がない。あとはお金で解決するようなシステムに流れていくというのは、現状で、私ども中小企業は結構あると思っています。

あと、さっきおっしゃったように、お正月だとか、5月の連休を大企業さんは休みます。出入りの零細企業は、その間がないんです。現実問題として、工場がとまったときに入って全部修理、点検しなきゃいけないんです。

ですから、そういう中小企業というか、零細、その下の下になればなるほど、非常に厳しい状態になっていますし、大企業さんはいいですよ、お正月、連休にどんと休む。そのときは、さっき言ったように、機械がとまっているから、全部点検、修理になるわけです。

そういう現実というのを、もうちょっと理解していただかないと、空論というか、理論的にはそうです。ですから、もっとかわいそうな中小企業の親父は、もっと悲惨な仕事をしています。そういうことをご理解していただいて、当然労働者を守らなきゃいけないし、有給休暇がある程度取得できるというのは大事なことです。ですから、社員なんかは、有給休暇は自分が病気したときのために、無理にとらないで抱えていますよね。

それが現実なので、確かに理論的にはそうなんだけど、もうちょっと現実を見ていただいて、それにマッチするようなシステム、当然ブラック企業なんていうのはとんでもない話で……。

ちょっと脱線しますけれども、うちの真ん中の娘は、今、神奈川で仕事をしていますけれども、

映像関係の仕事をしていたら、先月は150時間残業があったと言っていました。休みがないと言っていました。ただ、仕事がないときは、ちょっと楽なのよと言っていました。

だから、若くてやりたいやつというのだからもっているんですけども、現実には、これはもうとんでもない話だと思っています。

現実には、現場に仕事があるためにある程度のできるやつというのが、どんどん過重がかかっているということを理解して、もっと抜本的にやらないと、ちょっと厳しいんじゃないかと思えますけれども、いろいろな面でご指導いただければと思います。

○ 渡邊委員

今のお話に絡めてなんですけれども、過重労働というのは、我々みたいに労働組合を組織していますと、ある程度チェックが効きますけれども、そうじゃないところというのを、過重労働のキャンペーンで特定していきますというお話がありましたが、どういうふうに見つけていくのかという……。もちろん、労働者の相談があればわかりやすいですけども、見ていて、ああ、あそこうちはそうだなというのが、なかなか見つけづらいと思うんですが、この辺をどういうふうに特定するのかお伺いしたい。

やはり、さっきのお話にありましたように、組合があっても忙しいときはしょうがないよという流れになる部分も、三六協定をしながらあるということからすると、さっきのお話にあった小さい会社でということになってくると、非常に痛しかゆし的なところがあるので、そこをどう特定して、チェックをして、そうじゃないよというお話ができるかというのは、大事な話だというふうに感じました。どういうふうに見つけていくのかというのを、ちょっとお聞かせ願えればと思います。

○ 労働基準部長

過重労働の関係につきましては、今、委員言われましたように、相談等による情報とか、そういった話です。まず、過労死等にかかります先ほどの労災請求の状況も申し上げましたけれども、その請求があったところとか、あと労働相談等の各種情報から、長時間労働等の問題があると疑われる事業所、あと監督署、あるいは、ハローワークに寄せられました相談等を端緒に、離職率が極端に高いなど、若者の使い捨てが疑われる事業、そのほか各種情報から長時間労働が行われており、基準関係法令違反の疑いがあると認められる事業所であって、学生アルバイトとか、あるいは、入社して間もない若者から情報提供があったものに対しまして、実施することとしております。

○ 渡邊委員

お話にありました入社して間もない人というのは、いつ帰ったらいいのかというタイミングも難しいと思うんですね。これは、我々も含めた先輩とか上司が「もう仕事が終わったんだから帰りなさい」という働きかけも必要でしょうし、実感として、そういうところがあると思えますので、その辺は、もちろん、使用者側もそうですし、労働側もそうですし、監督するほうも、やはり、仕

事が終わったら帰るんだよ、どこのタイミングで終わるのかというところを、わかりやすく説明してあげるといのは、私どもも新入社員を抱えて、そういう話はするんです。「用がなかったら帰りな」という、どこまでそれが許されるのか、できるのかというところが非常に難しいところではあると思いますけれども、よろしくお願いします。

○ 津川会長

ありがとうございます。改めて、皆様のお立場の違いみたいところが浮き彫りになってきましたし、それを監督されるお立場の方も、また、いろいろな状況ということだと思いますので、基本的には、相互理解というふうなことを含めて、歩み寄れるところは歩み寄っていただくような社会だと思わすけれども、私がそうまとめてはいけないんでしょうけれども。

○ 樋口委員

経団連なんかでも、長時間勤務だとか、過重労働だとか、その改善というのは、一番は経営者のリーダーシップなんだと。今、そういう論調が非常に強いんです。従来型の長時間勤務を前提とした経営から改善しないと、若者も企業に来てくれないよ。したがって、長時間労働を前提とした経営から改善していこうと。そのためには、何しろ経営者のリーダーシップが一番なんだというようなことです。

先ほど、労働局長さんが企業を訪問して、いろいろな事例だとか何かをご紹介していただいているというふうに書かれています。多分、大企業というのは、その辺はしっかり組織でできているんですが、もうちょっとその下、零細企業とは言いませんけれども、中小企業というところが、なかなか経営者がそういうリーダーシップの意思を持たない企業も多いんだと思います。

ですから、もし今後も局長さんが回られるようでしたら、多少企業規模も見ながら、現在の実態を把握していただくことも重要だと思いますので、その辺をぜひよろしくお願いしたいと思います。

○ 労働局長

今、青山委員、渡邊委員、樋口委員というふうにお話をいただきまして、最後にはリーダーシップという話がありました。

今回の「働き方改革」がメインとなったいきさつは、実は、霞ヶ関なんですね。若年とっては失礼なんですけれども、霞ヶ関で働く20代から30代の女性、もしくは若者というのは、残業時間にしたら、もうとてつもない残業時間をやっけていまして、帰れないという実態があります。それが、1つは国会改革が必要だということでやってきたんですが、少し視点を変えると、そういう制度を新たに設けることで、勤務時間が短くなるという実態もあるわけで、今まではそれが言葉にして出せなかった、職員側から出せなかったのを、国の職員だけじゃなくて、全部に広げていきたいと思います。というようなことで始まったのが、もともとでございまして、実は、そういう話も改善しなければいけないという思いが、もし社員の皆さんにあったとしたら、それを声に出すような雰囲気、経

営の声に届かなきゃいけないのかなというふうに思っています。

それと今、樋口委員がおっしゃいました、確かに中小企業、もしくは、青山委員もおっしゃいましたけれども、仕事があれば、やらざるを得ないというような実情は、重々わかります。

その辺も含めまして、じゃあ、何か改善ができないのかなというような部分を、例えば、今後私が会社に訪問させていただいたときにサジェスチョンするとか、こうやっていきたいというふうに思っています。

大企業だけではないということだけは、ご理解いただければというふうに思っておりますので、今後また、そういうところで努力していきたいと思います。よろしくをお願いします。

○雇用環境・均等室長

ちょっと補足になりますけれども、先ほど、私の方からも説明をしました、来月の働き方改革セミナーですけれども、事例発表としては、群馬銀行さんがお取り組みいただいているので、まず、そこは大企業ということなんですけど、もう1カ所、介護事業をされておりますハートフルさん、従業員規模ですと50人程度なんですけど、そちらも大変うまく労務管理をされて、残業がない、あるいは、有給休暇を取りやすいということで、いろいろ工夫されているので、その事例発表もいただくようにしてございますので、今後とも、そのような取組をしていきたいというふうに思います。ご意見ありがとうございます。

○ 津川会長

そのほか、いかがでしょうか。

○ 清水委員

私からは、資料11ページの2、全員参加型社会の実現のところ、(1)女性の活躍推進についてです。

私も連合群馬のほうで、女性委員会として活動しているのと、ふだん女性の割合が少ない製造業で働いていることもありまして、労働力不足を補うのはもちろんなんですけれども、会社に新たな視点をもたらすという意味でも、女性の活躍の場を提供するというのが大変重要だと考えています。

こちらの資料にありますとおり、2月に「お仕事相談パークおおた」に、マザーズコーナーを移設して、成果を上げているということは伺っております。その中で、2点ほど質問なんですけれども、今年度、前橋市にも移設して、就職支援の強化を予定されているということなんですけど、今後、太田や前橋市以外の市町村にも設置を考えられているかどうかお伺いしたい。

もう1つ、こちらハローワークからの移設ということで、まだまだ育児中の女性が直接ハローワークに行くということも多いと思うんですが、その場合、どのように対応を図っていくのか、この2点をお伺いしたいと思います。

○ 職業安定部長

ただいまのご質問について、職業安定部長の三姓から答えさせていただきます。

まず、前橋市、太田市以外のマザーズコーナーの移設というのは、現在は特に考えておりません。もともとマザーズコーナーというのは、群馬県内には、前橋市、太田市、高崎市にしかないコーナーでして、ほかの所には、特にそういったコーナーはありませんので、通常のハローワーク窓口で対応させていただいているところでございます。

これは今、公務員削減もあるとおり、施設の肥大化というのが非常に厳しくされているところでございますので、あくまで既存機能を使い回すといえますか、既存機能の範囲でやっているということで、純増にならないよう、我々も努力しながらやっているところで、そのほかのところはありませんので、ご理解いただければと思っております。

ただ、ハローワークの施設で、育児中の女性が直接ハローワークへ行く場合ということがありますので、これは当然ながら、一般窓口になりますけれども、ハローワークに来ていただいて、そこで支援というのをさせていただくつもりでございます。

ちなみに、「おた」に関しましては、市役所の玄関近くで、2階なんですけれどもエレベーターがあって、すごくわかりやすいところに置かせていただいていると。その回りも、ハローワークの回りよりも道路が大きいということで、利便性としてはかなり上がっているんだと思っております。

太田の場合には、2階の奥にマザーズコーナーをつくっております、階段しかなかったというのがありますので、今回、あと、前橋市のほうも、新しいところでは1階にするということになりますので、利便性は今よりも必ずいいという条件で移設を考えているところでございます。

当然ながら、今までどおりハローワークにいらっしゃっても、支援はさせていただくつもりでございます。

○ 津川会長

よろしいですか。そのほか。

○ 狩野委員

同じく 11 ページに、非正規雇用労働者の対策の推進というのがあって、今日の新聞に、中小企業で氷河期の人を採用すると大企業で 1 人 50 万円で、中小企業だと 60 万円助成するような制度の記事が出ていたんですけれども、基本的に中小企業は氷河期の人を採用する以上に、フリーターを何とかうちに入れて、教育をして、資格をとらせていかなくちゃならない。建設業界ですと、専門職の試験が非常に難しいものですから、全然関係ない文系の人たちを業界に入れて、一から鍛えていくというのは、すごくお金もかかるし時間もかかるんですけれども、そういったものは、全く今後も対象にならないんでしょうか。今日の新聞にも出ていたんですけれども、ちょっとお伺いしたいと思いました。対象は、氷河期の 2000 年か、バブルが弾けた後の 10 年間ぐらいと書いてあったんですが、それ以外の人って対象にならないのかなと思ったんですけれども。

○ 職業安定部長

ちょっと事実確認させてもらってから回答します。

○ 津川会長

私もちょっと詳しく——記事は拝見しましたがけれども、中身を確認しておりませんでしたので、ちょっとお答えに難しい点があったかもしれませんね。

それでは、まだまだたくさんご意見があると思いますけれども、一旦締めさせていただきます、次の議題に入りたいというふうに思っております。

次の議題は、(3)群馬県横編ニット製造業最低工賃について、労働基準部の賃金室長さんをお願いいたします。

○ 賃金室長

それでは、議題3、群馬県横編ニット製造業について、お時間をいただきまして、審議をお願いしたいと思います。

私からは、横編ニット製造業最低工賃について、報告させていただきますが、資料につきましては、3-4、4枚目になります。

3枚目は、群馬県の最低賃金というリーフレットでございまして、その後ろに、横編ニット製造業最低工賃関係資料ということで用意させていただきました。

まず初めに、最低工賃の関係ですが、計画がございまして、今年から第12次最低工賃新設・改正計画方針というのがございます。これにつきましては、ページ数でいきますと、この資料の中の19ページから22ページに計画がございます。

労働局におきましては、3年を周期としまして、横編ニット製造、婦人服製造、電気機械器具製造の3業種の見直しを行う計画を立てております。今年度につきましては、横編ニット製造業ということでございます。

調査結果につきましては、戻りまして1ページから16ページ、調査結果がございまして、この調査は、毎年4月に提出されることになっております委託状況届等、あと、情報によりまして、委託者と家内労働者を選別しまして、郵送、電話にて、実地調査を行いました。

前回の調査では、委託者数が12社、家内労働者数が57名ということでしたが、今回の調査結果におきましては、委託者数は7社、家内労働者数は42名という結果が出ております。

委託者及び家内労働者ともに減少傾向にございました。その結果でございますが、5ページに委託者に対する調査結果ということで、取りまとめを行いました。

家内労働者数の男女の比率におきましては、女性が8割以上を占めております。経験年数は15年以上が半数近くを占めておりました。工賃の支払い額は、委託者からの支払い額ですけれども、6万から8万円未満が11人、8万円以上から10万円未満が10人、こういう数字が出ております。

また、工賃を決める要素としましては、工賃相場によって、工賃を決めるというのが一番高く、最低工賃で決めるという要素としての回答はございませんでした。

続きまして、10 ページをご覧になっていただきますと、家内労働者に対しての結果がございます。

世帯主との関係につきましては、家内労働者が配偶者であるというのが6割近くでございました。平均月収につきましては、前回調査では4万7,000円ぐらいでしたが、今回の調査では5万9,894円ということで、若干増加しております。

続きまして、横編ニット製造家内労働者数の推移でございます。17 ページ、これは平成2年からの人数の推移ですけれども、大分右肩下がりでございます。平成25年に若干増えましたが、今回の調査におきましても、また、減少しているということでございます。

全国の横編ニット製造関係の改正状況につきましては、18 ページに一覧表を作成しております。次のページでございます。

前回、25年度におきましては、7局ございましたが、本年度では6局、1局廃止ということで変化がございました。

以上で、資料の説明は終了いたしますが、続きまして、横編ニットの今回の審議の直接の関係ですけれども、述べさせていただきたいと思えます。

まず、改正の関係ですけれども、横編ニット製造業最低工賃の改正結果につきましては、平成16年4月30日発効としまして改正されましたが、家内労働者数の減少、近県の改正状況等から改正する状況にないと判断しまして、改正が見送られてまいりました。

今回、改正につきまして、最低工賃の作業を委託している委託者数及び家内労働者への実態調査及び関連調査を行いました。前回の平成25年に比べまして、委託者数及び家内労働者数は減少しました。

長期的に減少している状況は続いております。また、業界を取り巻く状況は厳しく、委託者及び家内労働者の双方とも数が少なく、改正を行う状況にないと考えられます。

また、廃止につきましては、慎重な対応が求められまして、他局の状況を見ましても、長期間経過した後には廃止となっている状況というのが多く見られます。一旦廃止しますと、現在の家内労働者数で申請することは困難でございまして、十分な見きわめ期間を置きまして廃止を行うべきだということで、今回はまだその状況にないというふうを考えております。

また、業界からは、下支えとなっているというような意見もございまして、廃止の要望等は出されておられません。

結論としましては、最低工賃の改正につきまして、横編ニット製造業に係る実態調査及び関連調査の結果をもとに検討しましたが、県内の家内労働状況は、長期的には委託者数及び家内労働者数ともに減少傾向にございます。

また、他局においても、改正を行う状況にないとして見送られている状況が多く見られました。廃止につきましては、慎重な対応が必要とされまして、今回まだその状況にはないと考えております。

以上、改正につきましては、本件、横編ニット製造業における諸般の状況等を総合的に勘案しますと、今回は見送りということで、本審議会の了解をいただきたいと存じます。よろしくお願いいたします。

○ 津川会長

ただいま事務局から横編ニット製造業最低工賃の改正の見送りについての説明となりました。これにつきまして、何かご質問、ご意見等ございますでしょうか。

○ 金子委員

先ほど、説明があったとおり、17 ページを見ますと、適用家内労働者数が減少しているといった状況がうかがえます。ただ、こう見ると、平成 22 年の人数と比べますと増えているといった部分もございます。

これは、やはり、労働者のセーフティーネットの観点から廃止についてはいかがなものかというふうに思っておりますし、今、説明があったとおり、しかしながら、こういった人数が少なくなっている現状、これを察しますと、見送りは致し方がないなというふうに思っております。

○ 津川会長

ありがとうございます。ただいまの労働者側からのご意見をいただきましたが……。

○ 樋口委員

先ほどの説明で、賃金改定をするときに、最低工賃を目安に変えるという人はゼロですので、その辺だけ捉えてみれば、あんまり機能していないのかなというような気もするんですけども、ほかの局も、廃止は非常に慎重にやっていますので、群馬においても、今回特に廃止という議論はしなくて、見送りというところがいいのかなと感じております。

○ 津川会長

労使ともにご意見をいただきました。なかなか厳しい数字だというご説明でしたし、一旦廃止をしてしまうと、また次ということが見通せないという業界でございますので、いかがでしょうか。事務局の方針でよろしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

○ 津川会長

ありがとうございます。では、そのようにお願いいたします。

では、以上をもちまして、用意しました全ての議題が終了いたしました。

ここで、改めまして、これまでの報告等に関するご質問、ご意見をいただきたいと思っております。い

かがでしょうか。補足の説明はございますか。

○ 労働局長

先ほど、今朝の新聞に載った氷河期の人を採用した際の企業への助成についての話がございました。実は、私ども厚生労働省の直轄機関でございます。新聞が出ますと、新聞に書かれたことについて、記事解説というものが作られ、連絡が来ることになっています。

何かありましたら、また、お話ししたいと思いますので、よろしく申し上げます。

○ 津川会長

よろしいですか。そのほかいかがでしょうか。

○ 竹内委員

先ほど、情報が欲しいと言っておいて、情報提供というのも非常に矛盾するんですが、齋田課長さんに、産業医として、私自身も今回のストレスチェック法に、今現在進行中なんですが、先ほど、半田局長のほうから、「働き方改革」で若い人、20代、30代の声なき声が反映されたということ伺って、ちょっとお伝えしておいた方がいいかなと思ったのは、先ほど、1%未満しか実際に面接希望はしないんですけども、その方たちは、かなり勇気を持って面接希望されているということなんです。

私の少ない経験というか、そういうタイプは、まだ何人も診ていませんけれども、結局私だけじゃなくて、ほかの人も多分時間数が多くて苦しんでいるんだということを言うために、わざわざ面接を希望される。ですから、この制度は、結果的に、個別の労働者の健康を守ることが制度ですけれども、当然予測されたように、職場の問題を浮き彫りにするという効果が、大変にあるということをもっと知ることでありまして、そのことをぜひ、この制度は存続させるべきすばらしい制度だということをお伝えしたかったのが1つです。

それから、懸念としては、集団分析ということで、職場全体の平均値で、ほかの職場に比べてどういうストレスが高いかというのを出す。50人以上でも努力義務なんですけれども、これは本当に職場環境の改善に即役に立つということで、私どもも期待して見ていたんですけども、これが逆に、その職場単位の主任なり課長さん、係長さんの個人責任を迫られるような形で利用されてしまう可能性という懸念がずっと回っているんですが、医師会のほうから表現されております。

ですから、そういう形で使ってはいけない。つまり、職場単位でいろいろな問題があって、いろいろストレスがかかるわけですけれども、その主任、そのトップの責任者だけの責任だというような利用のされ方だけは、ちょっと勘弁していただきたいというのが、現場から起こっている声でございますので、ご報告させていただきました。

○ 津川会長

ありがとうございます。よろしいですか。

○ 鈴木委員

今、竹内委員からもありましたストレスチェックのところなんです、我々JAMも、この案件について、労働組合として、どういうふうに取り組んでいくのがいいのかというのが、非常に悩み事でありまして、というのは、やはり、我々、組合側は誰がストレスチェックに引っかかっているか、もちろんわからない中で、ただ進めていかなければならないというところで、何を我々として関与していくのがいいのかというのを少し悩んでいました。

今日の論議の中、いろいろ聞かせてもらっていた中で、やはり、我々として、労働者を守るというところも、もちろんありますから、その中で勇気を持ってしっかりと受診いただく、そこからスタートしていくのが一番いいのかというのを本当に感じさせてもらい、また、それを組合の皆さんにも伝えさせてもらいながら、しっかりと受診率を高めていく、また、それで、まさかの不利益変更がないように、そこに対しては、しっかりと組合が機能していくというのが本当に大事なんだというのを感じさせていただきましたので、本当に貴重なご意見をありがとうございました。

○ 津川会長

そのほかは、いかがですか。

(「なし」の声あり)

○ 津川会長

私が発言しちゃいけないんでしょうけれども、1点気になっている点は、「くるみん」の認定の関係で、新聞報道等ありましたけれども、過重労働という形で色々問題は起きましたけれども、その企業が「くるみん」認定されていたということ、改めて報道で知ったわけですが、認定後のフォローみたいなのは、何かやっておられるのでしょうか。

○ 労働局長

大きな話なので、ちょっと先に私が答えさせていただきます。

認定は、今のところの本省とのすり合わせ的な考えは、認定時の話なので、それを遡ってどうのこうのというのはどうなのかという意見がある一方で、やはり、社会的にお墨付きを与えたようなものだから、そこは何とかしなくちゃいけないのかなと、今、並行な意見になっております。

結局それが取り消されるかどうかは、ちょっと今後、本省の中で、あれは大臣の発言にもありましたので、相当な政治的な決断が必要だと思われま。非常に大きな問題だということで認識しております。

○ 津川会長

突然で、大変申し訳ありませんでした。

では、質疑、意見等という形で、この段階で終了させていただきたいと思います。

労働局の皆様、ただいま出されましたご意見等を十分参考にさせていただきまして、今後の労働行

政を運営していただきますことを要望いたします。

本日の審議会は、ここで終了させていただきます。

最後に局長さん、改めて何かございましたら。

○ 労働局長

上半期ということのご報告ということでさせていただきました。それとともに、公労使の委員の方から積極的なご意見等賜ったところがございます。今後それらを糧にしまして、下期の運営を行っていく所存でございます。今後ともどうぞよろしくお願い致します。

○ 津川会長

ありがとうございました。

それでは、これもちまして、議長をおりさせていただきます。ご協力ありがとうございました。

○ 総務企画官

津川会長、大変ありがとうございました。また、委員の皆様、大変お疲れさまでした。

以上もちまして、平成 28 年度第 1 回群馬地方労働審議会を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。

閉 会