

平成28年度
第1回山形地方労働審議会
〈議事録〉

平成28年11月28日

午前10時～12時

山形労働局 大会議室

○司 会（小友雇用環境改善・均等推進監理官）

本日は大変お忙しい中、ご出席いただきまして誠にありがとうございます。
います。

定刻となりましたので、ただいまから平成28年度第1回山形地方労働
審議会を開会いたします。

本日の委員の出席状況につきましてご報告申し上げます。本日欠席さ
れております委員は、公益代表の栗田委員、澤邊委員、野長瀬委員の3
名、それから労働者代表の大沼委員がご都合により欠席されております。

従いまして、委員18名のうち14名の委員の方のご出席をいただいております。地方労働審議会審議会令第8条によりまして、委員定数の3分の2、または公益代表委員、労働者代表委員、使用者代表委員各3分の1以上の出席要件を満たしていれば、本審議会は有効に成立ということになりますので、本日は有効に成立していますということでご報告をさせていただきますと思います。

本日は平成28年度の山形労働局におきます業務の進捗状況等につきましてご審議をいただくこととしておりまして、審議終了の予定時刻につきましては12時を目途に考えております。ご協力をよろしくお願ひしたいと思ひます。

本審議会の議長は山形地方労働審議会運営規程第4条によりまして、会長が行うことになっておりますので、これからの進行につきましては高橋会長にお願いしたいと思ひます。

それでは高橋会長、議事の進行をよろしくお願ひいたします。

[会長あいさつ]

○高橋会長

皆様、おはようございます。平成28年度第1回山形地方労働審議会をこれから開催いたしますが、その前にひとことご挨拶を申し上げたいと

思います。

本日は委員の皆様におかれましては、お忙しい中ご出席をいただきましてありがとうございます。

さて、最近の世界情勢がトランプ次期アメリカ大統領のTPP離脱発言やイギリスのEUからの離脱という問題がありまして、経済に大きな影響を及ぼすことが懸念されております。また今朝の朝日新聞の企業100社のアンケートによりますと、景気は足踏み状態と回答した企業が63社、100中の63社です。上半期が78社であったことに比べますと少し減少しているものの、依然として過半数以上の企業が景気は足踏み状態という厳しい見方をしております。

こうした状況ではありますけれども、山形労働局によりますと、県内の有効求人倍率は平成25年8月以降1倍台で推移しており、今年度についても1.30倍前後の高水準を維持しております。また、来春卒業予定の高校生の状況につきましても、県内の求人倍率が9月末で2.39倍と昨年に引き続き売り手市場の状況であるというふうに聞いております。雇用状況は非常によい傾向にあるというふうに考えております。

しかし、他方で雇用状況の改善が進む中、人手不足の状況も顕在化し、パートの賃金が場所によっては1時間1,000円を超えてしまうといったような状況にあるにもかかわらず、人が集まらないという企業もあるそうです。

今後、少子高齢化に加えて、とりわけ山形県では若年人口、若者の人口流出が非常に懸念されておりまして、そうした中で労働力不足というのがますます深刻な状況になるというふうに考えております。ゆえに女性の活躍推進、高齢者の就労促進、若者の雇用対策は重要な課題です。

また、先日電通の女性社員が自殺するという痛ましい事件もありましたけれども、過重労働、長時間労働の問題、非正規労働者と正規労働者の格差の問題、介護離職の問題など、労働条件や雇用環境の改善は私たちにとって喫緊の課題となっております。これらの課題に的確に対応して行くことが労働行政に求められております。

一億総活躍社会の実現、働き方改革の推進が重要な国の政策課題となっておりますが、人口減少が進む山形県においても、安心して働き続けることができる雇用環境をつくっていくことが持続的な経済の成長、地域の活性化に繋がって行くものと思います。労働局には雇用、労働に関するセーティネットとしての労働行政の機能を十分に発揮し、機動的か

つ実効性のある対策を進めていただきたいと考えております。

本日は平成28年度の行政運営方針の上半期の実績を踏まえて、今後の山形労働局の運営等についてご審議いただきますが、県民の意見を労働行政に反映させてよりよい行政を推進してもらうために、皆様方からの積極的なご意見を賜りたいと存じますので、どうぞよろしく願いいたします。以上でございます。

それでは、これより審議に入りますが、その前に相浦労働局長からご挨拶をいただきます。

〔労働局長あいさつ〕

○相浦山形労働局長

山形労働局長の相浦でございます。委員の皆様方におかれましては、日ごろから厚生労働行政、とりわけ労働行政の運営につきまして格別のご理解とご協力を賜っていること、この場を借りて厚く御礼申し上げたいと思います。併せて本日は業務ご多忙の中、本審議会にご出席いただきまして誠にありがとうございます。

山形県内の経済情勢については、先ほど高橋会長のお話にもございましたけれども、雇用情勢の面につきまして、山形労働局といたしましては、有効求人倍率は今年度に入って1.30倍前後で推移しているということと、正社員の有効求人倍率が0.8倍を超えて、しかも、80カ月連続で前年同期を上回っているというようなことから、雇用は総じて改善が続いているとの基調判断をしております。加えまして来春卒業予定の高校生の就職につきましては、本日午後の公表予定となっておりますけれども、10月末現在では、内定率も過去最高の水準となる見込みでございます。

このように雇用情勢が好調に推移している中で、会長の方からもお話がございました人手不足の状況が顕在化しているという状況がございます。さらに今後は少子高齢化等の加速及び人口流出等により一層の労働力不足というのが懸念されているところでございます。これらに対しましてハローワークにおける職業紹介業務の充実のほか、人手不足の業種において雇用環境の改善を図る、魅力ある職場をつくるための指導・支援等に取り組んでいるところでございます。また、労働者の労働条件の面で申し上げますと、山形県の最低賃金は本年21円アップの717円と決定したところでございます。この最低賃金額の周知徹底と履行確保に向けた監督指導及び賃金引上げに関連する各種助成金等による支援が肝要

であろうと考えております。

さらに最近マスコミ等で大きく取り上げられております長時間労働、過重労働対策でございますが、11月は過労死等防止対策で過労死防止等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。労働局といたしましては過重労働解消キャンペーンを実施しています。具体的には労使の皆様方に自主的な取組をお願いするとともに、監督指導を強化し、またシンポジウムを開催する、さらに電話相談を実施する、好事例の把握・紹介などに努めるなどにより、取り組んでいるところでございます。

加えまして、いま国では一億総活躍社会の実現、働き方改革を最重要課題として掲げ、取り組んでいるところでございます。特に人口流出、人口減少が進む当県におきましては、これら働き方改革の推進、女性の活躍推進、非正規雇用労働者の正社員転換及び待遇改善、長時間労働対策、仕事と家庭の両立支援、男女の雇用機会均等、若者の雇用対策などの諸課題に的確に対応していくことが最も重要であろうと考えております。

そういったことから、山形労働局といたしましては、当年度の行政運営方針において全員参加の社会実現、公正、適正な納得して働くことのできる環境整備を重点課題として設定し、労働基準、職業安定、雇用均等、能力開発の各分野でさまざまな施策に取り組んでいるところでございます。これら総合労働行政機関としての機能を十分に発揮しながら、今後とも効果的、効率的な行政施策を展開して参りたいと思っておりますので、本日の審議会におきましては、委員の皆様方の忌憚のないご意見、ご議論をお願い申し上げまして、会議冒頭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たします。

○高橋会長

ありがとうございました。それでは最初に本日の議事録署名委員を指名させていただきたいと思っております。労働者側代表委員の柏木実委員、使用者側代表委員の丹哲人委員をお願いいたします。よろしくお願申し上げます。

〔議 事〕

○高橋会長

それでは議事に移ります。最初に山形労働局が重点課題として取り組んでいる「行政運営の進捗状況」についてご説明をいただき、続いてこれに対する質問、意見、行政全般にわたる質疑を受けることとしております。

なお、説明は一括して行い、質問等は説明終了後にお受けしたいと思いますので、よろしく願いいたします。

では、宮田部長、よろしく願いします。

〔事務局説明〕

○宮田総務部長

総務部長の宮田でございます。委員の皆様におかれましては日ごろより労働行政に対しまして格別のご協力とご理解をいただきまして、改めて御礼を申し上げます。

私からは平成28年の行政運営方針の進捗状況の総務関係につきましてご説明をさせていただきます。それでは資料5の横表の平成28年度山形労働局の運営方針に係る上半期の進捗状況、こちらをご覧くださいませでしょうか。

総務関係につきましては、こちらの45頁以降になっております。こちらの労働保険適用徴収関係でございますけれども、この労働保険は労災補償、失業給付といった労働者のセーフティネットを担うだけでなく、労働行政全体の運営を財政面から支える重要な役割を担っておりまして、労働保険制度の健全な運営、費用負担の公平及び労働者の福祉向上の観点からも、重点的に取り組むこととしております。この上半期におきましては、まずは労働保険の未手続事業一掃対策の推進、こちらにつきましては未手続事業の把握等にまずは努めまして、本年上半期におきましては269件の未手続事業の把握を行いまして、161件の成立をいただいております。

また、上半期におきましては年度更新業務、こちらにつきましても中心的に取り組んでおりまして、一般的な継続事業数につきましては17,791件、それから労働保険事務組合委託事業所数につきましては12,495件の更新業務を行いまして、年度更新業務につきましては本年9月29日にすべての業務を終了させております。

46頁でございますけれども、続きまして労働保険料等の収納・徴収。こちらにつきましては、こちらに入っておりますけれども27年度の収

納率は98.07%になりまして、対前年比で0.09%増加で、約16年ぶりに98%台の収納率となっております。そして平成28年度上半期におきましては、雇用保険料の料率が下がりましたので、収納額としましてはやや減少しておりますけれども、収納率といたしましては、こちらの記載は9月末現在となっておりますけれども、最新の10月末現在で28年度は45.6%、27年の10月末現在は44.5%でございましたので、約1.1%の増という形になっております。

また、加えまして費用の公平負担の観点から、強制措置等の実効ある滞納整理の積極的な実施にも取り組んでおりまして、上半期におきます差押え件数等につきましても5件、こういったことの実施等も行っております。これからも収納率の向上に向けまして、未納事業者に対します納付督促や呼出し調査、こういったものの実施を行いまして、確実な保険料の徴収に今後とも努めて参ります。

私からは以上でございます。

○青山雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の青山と申します。私の方からいま部長が読み上げました5番の資料の冒頭からになります。先に私どもの行政の中で特に中心になります相談の関係について説明させていただきます。また、雇用環境・均等室に関しましては本年4月に出来ました新室でございます。これまでの雇用均等関係の業務に加えまして労働基準部、職業安定部の業務を一部移管するとともに、局全般の行政の連携というものになっております。

先に資料5番の方の、いま部長が読み上げました一番初めの頁、1頁目になります。こちらの方をご覧ください。

タイトルにございますように、労働行政の中で推進する施策として「四行政」の連携といったものがございます。こうした行政間の連携を担う場合につきましては、当室の方で局内の調整等を行っておるところでございます。

引き続きまして、こちらの労働相談の実施でございますので、こちら統計の資料の方をご覧ください。資料 No. 6 番でございます。前年度までは企画室の方で担当しておりましたが、今年度から当室の方で担当しております。個別労働紛争解決制度の施行状況でございます。上のグラフをご覧くださいと分かりますように、ブルーの部分が上半期の数

字となっております。本年度、28年度は昨年度よりも減少している状況でございます。

少し飛ばしていただきまして、資料7番の方ですが、こちらは均等関係のものになります。相談のうち、こちらの資料7の1頁目は均等法の関係から始まりまして、まず均等の関係、セクハラ等も、上半期の数字は減少しております。

めくっていただきますと2頁目が育介法の関係、3頁目がパートタイム労働法となっておりますが、個別に相談の中身でございますが、全般的な傾向としましては前年度上半期よりも減少している状況でございます。

では資料5番の方にお戻りください。2頁目でございます。こちらも四行政連携といたしまして、広報関係のものを記載しておりますが、広報媒体をさまざま用いまして、月間ですとか、プレスリリース等も行うとともに、局のホームページの方も活用して情報の収集に努めております。また、前年度からの引き続きでございますが、新聞の方、山形新聞さんの方の紙面をお借りいたしまして、「やまがた労働Q&A」とかも活用しながら制度等の周知を図っております。

また、本年度は私どもの室ができましたので、助成金に関しまして説明を横断的に行いますよう「山形労働局オール助成金説明会」といったものを開催しております。

では、2番目の雇用環境・均等行政の重点施策でございます。まず1つ目、昨年度基準部で対応しておりました働き方の推進というものを当室の方で担っております。右側でございますように、労働局長による経営トップ等への働き掛けとしまして、訪問要請を実施しております。こちら9月半ばまでに5社でございますが、現状7社まで増えておりまして、おおよそ月に1社程度の平均となっております。

その次にコンサルタントを用いまして、企業等でご希望がある場合も含めて助言・指導等を実施しております。こうしたことによって各企業のトップの方々に働き方を変えていくことの必要性を認識いただくとともに、具体的な方策に関しましてはコンサルタントの方で助言・指導等を行っているという状況になっております。

次頁、3頁でございます。ちょっと話が変わりますけれども、女性の活躍の関係になります。こちらの一般事業主の行動計画というものを聞かせていただくことになっておりますが、現状、301人以上で義務とさ

れる事業主の届出に関しましては 100%となっております。一方、未届けの事業所がございました場合には、こちらの方の計画の提出を働き掛けているところでございます。

また、女性活躍推進法では「えるぼし認定制度」という制度を持っておりまして、こちらの関係に関しましては県内1社の会社様が最高レベル3段階目の認定を受けていただいております。

それから女性活躍加速化助成金という制度を持っておりまして、こちらの方はさほど利用は伸びておりませんが、新法の説明に関連しまして周知をしているところでございます。

めくっていただきまして4頁目になります。私どもの室で従来の均等三法の関係のハラスメント対策及び前年度総務部企画室の方が担っておりましたパワハラの関係も担っておりますので、(3)として書いてございますように、ハラスメントに関しましては当室で一本化しております。ですのでパワハラ、セクハラ等、混在した事案に関しましては両方の担当に対応し、また同時にハラスメント対策周知に関しましても一体的に取組を実施しております。

その下のアでございますが、1月1日付けで新法の改正法が施行されます。こちらを控えましてその前年度の、それまでの普及を図るためにマタハラの未然防止対策キャラバンという名称で実施しておりまして、特別相談窓口を設けて対応するとともに、こういったことの未然防止に関しまして、局のホームページや関係機関の広報紙等で周知を実施しております。下の相談状況は先ほど簡単に申し上げましたが、全般的に数字は下がっているところでございます。

5頁目にお進みください。パワハラに関しましても当室の方で、従前通りでございますが、局のホームページにバナーを掲載するなどの周知を図っているところでございます。

それから5頁目のウですね。セクハラに関しましても、私どもの報告徴収の際に事業所を訪問いたしまして、事業主の方々にセクシュアルハラスメント対策の徹底がなされたかどうかという、法令の遵守状況に関して確認しているところでございます。

6頁目にお進みください。報告徴収の状況でございます。報告徴収の実施の件数は91社に実施しております。年間の予定件数179としておりましたので、おおよそ半数ぐらいに進捗しておりますので、上半期としては予定通りの進行となっております。このうち指導した件数は50社、

是正は49社にしております。

また、均等法に関しましては、1月1日付けで改正がございますので、そういった部分の説明も含めまして実施しているところでございます。

イのポジティブ・アクションでございますが、こちら均等法の定めがございますように、女性を優遇してもよろしいケースというのがございまして、ポジティブ・アクションと呼んでおります。こちら関係でも企業の訪問を上半期で38社実施しております。

では7頁にお進みください。育児・介護休業法の方です。こちらも同じように報告徴収というのを実施しております。上半期81社実施しております。年間140ですので50%を超えているということで、こちらもおおよそ予定通り実施しております。指導件数は80社で、是正は55社となっております。

では8頁の方に移ります。話は変わりますが両立支援の関係で、助成金制度でございますが、こちらの説明ということで81社ほど説明させていただきまして、助成金の状況に関しましてはその右側にある数字となっております。先ほど申し上げました安定部の助成金も含めて「山形労働局オール助成金説明会」に関しましては4回実施いたしまして、参加者555人となっております。

9頁目に進みます。こちら「くるみん」の話になります。くるみん関係の方も同じように計画の届出をお願いしているところでございますが、101人以上の義務企業に対しまして99.8%の届出をいただいております。また、「くるみん」認定に関しましては31社、28年度上半期は2社認定しております。プラチナに関しましては1社ございますが、こちらは本年度ではございません、昨年度の数字になってございます。

9頁目がパート法の関係です。こちら報告徴収を実施しております。62社実施しています。年間予定件数は数字が若干下がっておりますが、こちらもおおよそ予定通り進んでいるところでございます。

少し飛ばしまして10頁ですが、こちらは基準部から移管された業務になります。労働関係法令の周知啓発ということで、内容は11頁にございますが、「山形労働基準通信」ですとか、「やまがた労働Q&A」の記事の掲載を行っております。また、アルバイトの労働条件確保のために、県内各大学に関しましてキャンペーンの周知等を行っております。

(8)は最賃引上げのための環境整備ということで、こちら局のホームページですとかリーフレットを用いたり、先ほど申し上げましたオ

ール助成金説明会において周知等を行っているところでございます。

最後に12頁になります。こちらにも現状働き方改革の一部でございますが、多様な正社員というもの、地域限定社員とか、こういったものの普及というものも主要企業への働き掛けを行っております。

(10) は医療従事者の関係の勤務環境の改善に向けた取組といたしまして、県の医療勤務環境改善センターと連携し、日本看護協会さんとともにワークライフバランスのモデル事業といったものを実施しております。

私の方の行政に関しましては以上となります。

○荒木労働基準部長

続きまして労働基準部の荒木でございます。委員の皆様方におかれましては、労働基準部の行政運営につきまして、深いご理解とご協力を賜っておりますこと、御礼申し上げます。

私からは担当いたします長時間労働対策、労働条件の確保の対策、最低賃金の関係、それと労働者の健康と安全を確保するための対策、労災補償制度の関係についてご説明させていただきたいと思っております。時間の関係もございますものですからポイントを絞ってご説明させていただきます。

資料で申し上げますと、資料5につきましては12頁から23頁でございます。またインデックスが付いている資料としましては資料16から24まででございます。ご説明に当たりましては座らせていただきます。

まず6月に閣議決定されました「ニッポン一億総活躍プラン」や「日本再興戦略2016」において働き方改革の実効・実現のためには、長時間労働の是正ということが盛り込まれております。さらに平成26年11月に施行されました過労死等防止対策推進法におきまして、その取組が強化されるなど、国全体として過重労働の対策や長時間の是正というのが喫緊の課題となっている昨今でございます。

また、厚生労働省が定めます「過労死ライン」によりますと、月80時間超えの時間外労働は、業務と関連性が高く、脳・心臓疾患などを発症する可能性が高いと言われております。

そこで山形県における労働時間の関係を申し上げますと、60時間を超える労働者の割合というのは、景気にも左右されるところでございますが、約1割程度で推移しているということが資料等で明らかになってお

ります。そのような中、私どもに届く労働条件に関する相談を見てみたいと思います。資料18をご覧ください。

これは労働局・労働基準監督署に寄せられた労働時間や法定労働条件に関する相談でございます。平成28年9月末の状況でございますが、4,000件を超えるといった状況でございます。この状況で推移すれば例年より減少するということが考えられますが、ただ内容を見てもと過重労働、労働時間、割増賃金に関するものが全体の36%ほどを占めるような状況になってございます。

こうした中、山形労働局におきましては、資料5の12、13頁になりますが、働き方改革の1つの手段として働き過ぎ防止に向けた取組の推進、長時間労働の抑制と過重労働による健康障害防止の対策の徹底を、最重要課題として取り組んでいるところでございます。

具体的な取組内容はと申し上げますと、過重労働が行われているおそれのある事業所への監督指導、それと時間外労働協定、いわゆる36協定を結んでいる事業所について80時間を超える、この資料の13頁の冒頭右枠、これを作成した時には時間外労働時間数が1か月当たり100時間となっておりますが、4月以降、これを80時間に変えまして監督指導をやっているという状況でございます。

80時間を超えるおそれのある事業所への指導、また過労死等による労災請求が行われた事業所に対して監督指導するなどを行いまして、過重労働、また長時間労働の是正について取り組んでいるところでございます。

先ほど局長からもご説明させていただきましたが、過労死等防止対策推進法に基づく取組の一環として、11月を過労死等防止啓発月間と位置づけまして、シンポジウムの開催や働き方改革に積極的に取り組む事業所の事例収集・公表、並びに重点的な監督指導を実施いたしまして、長時間労働の是正・抑制に向けて労働局・労働基準監督署が全力で取り組んでいるといった状況でございます。

この期間に先駆けまして、労使の皆様方のそれぞれ団体を訪問し、過重労働による健康障害の防止や長時間労働の是正について働き掛けを行わせていただきました。これが資料の16でございます。

その他、13頁の(2)でございますが、労働条件の履行確保といたしまして法定労働条件の確保など、労働条件に関するような取組を推進しているところでございます。

少し頁を飛んでいただきまして、次に最低賃金の関係についてご説明させていただきたいと思っております。資料5では16頁、またインデックス19に入っています資料を併せてご覧いただければと思います。山形県の最低賃金につきましては、山形地方最低賃金審議会のご審議の結果、21円引上げの答申を受けて10月7日から717円に改めさせていただきました。この引上額は最低賃金が時間額になった平成14年以降、最高の額となっております。

他方、4つ設定されております特定最低賃金、具体的には電子機器・電子機械器具製造業、一般産業用機械製造業、自動車部品製造業、自動車整備業につきましても15円を引き上げる旨の答申を受け、必要な手続きを経まして12月25日から発効する運びとなっております。

これらの最低賃金をより広く県民の皆様方にお知らせすることを目的といたしまして、今年度周知用のキャッチフレーズを募集し、このキャッチフレーズを盛り込んだポスターを作製させていただいているところでございます。

私どもポスター、リーフレットなどを使いまして、広く県民の皆様方にこれから引き続き周知を図っていきたいと思っているところでございます。

続きまして労働者の健康と安全の確保についてご説明させていただきます。資料5ですと16頁、インデックス資料20頁をご覧ください。まず説明資料20からさせていただきたいと思っております。休業4日以上死傷者についてでございます。全産業の10月末の死傷者数を申し上げますと830人となっております。これは昨年同期は869人でしたので、これと比較しましても前年同期比39人、率にして45%減少している状況でございます。しかしながら、労働災害でお亡くなりになられた方は4人ということになっております。数的には昨年よりも少なくはなっておりますけれども、未だ4人の方の尊い命が労働災害で失われているといった状況でございます。

これを全国の死傷者数、死亡者数と比較いたしますと、全国的には死傷者数は前年同期と比較しまして、若干ではございますが増加している状況でございます。死亡者数は10%ではあります減少しているといったところでございます。当県は単年度で見た場合、減少しているというような状況になってございます。

労働災害は景気の動向に影響するところもありますが、県内経済の状

況を見ますと、今後、どの業種においても予断を許さない状況が続くと考えているところでございます。そこで山形労働局におきましては、資料22をご覧になってください。労働災害防止に向けて、労使の皆様方の自主的な取組を推進していただくために「山形ゼロ災3か月運動」を展開しているところでございます。加えまして、例年冬季の災害件数のうち3割が凍結や積雪による転倒・交通災害、いわゆる冬型の災害がその3割を占めているようなところでございます。このことから、12月15日から冬の労働災害、冬の労災なくそう運動を関係者の皆様方とともに展開をし、事業所における労働災害防止に向けた取組を推進していくこととしております。

労働災害につきましては第12次労働災害防止計画、いわゆる12次防でありますが、ここに掲げる目標の達成に向けて局・労働基準監督署が一体的に取組を今後とも進めていきたいと思っております。

労働者の健康に係る取組として1点追加させていただきたいと思っております。資料5で申し上げますと19頁でございます。中段に職場におけるメンタルヘルス健康管理対策という項目がございます。ご承知の通り昨年12月から常時使用する労働者に対して、医師や保健師などによる心理的な負担の程度を把握するための検査、いわゆるストレスチェック制度が事業者に義務付けられました。これはメンタルヘルス不調者の未然防止、そのほか従業員のストレス状況の改善、働きやすい環境の整備、これらを通じまして企業における生産性の向上につなげるといったものでございます。このストレスチェック、並びにこれらに係る制度につきましては、引き続き周知と制度の効果的な実施につきまして、局・労働基準監督署が総力を挙げて取り組んで参りたいと思っております。

最後に資料5の22頁でございます。労災補償関係についてご説明させていただきます。22頁と併せてインデックス資料24をご覧ください。資料24には都道府県別の脳・心臓疾患の請求、決定、支給決定件数、また同じく都道府県別の精神障害のこれらの件数を取りまとめた資料を提示させていただいております。両請求件数の傾向につきましては例年と変わりありませんが、労災補償給付につきましては、従前通りまずもって請求事案の迅速かつ適正な給付に取り組んで参りたいと思っております。簡単ではございますが、労働基準行政のご説明とさせていただきます。

○馬場職業安定部長

続きまして職業安定部からの説明をさせていただきたいと思っております。申し遅れましたが、職業安定部長の馬場でございます。委員の皆様方におかれましては、日ごろより職業安定行政に対する格別のご理解、ご協力を賜りまして厚く御礼申し上げます。

平成28年度におきます職業安定部の行政運営方針の進捗状況につきましてご説明させていただく前に、最近の雇用情勢について説明させていただきたいと思っております。説明の方は座って説明させていただきます。

お配りの資料の25の方に最近の雇用情勢の資料をお付けしております。最近の雇用情勢でございますが、平成28年9月の状況でございますが、県内の有効求人倍率につきましては1.30倍と前月を0.01ポイント上回っているところでございます。正社員の求人につきましては、他の雇用形態に比べ相対的に低い水準にあるわけですが、このところ正社員求人につきましても、人手不足等の影響から上昇傾向となっております。9月におきましては原数値で0.81倍と先ほど局長の方からも触れさせていただきましたが、平成17年度以降、過去最高値を記録しているところでございます。

グラフをご覧くださいますとお分かりになるかと思っておりますが、県内の有効求人倍率を見ますと今年度に入り1.30倍前後で推移しているところでございまして、山形県の雇用情勢は改善傾向にございます。また新規の求人状況をご覧くださいたいと思っております。下のグラフでございます。新規求人数につきましては、このところ多くの求人数が出ておりまして、9月の新規求人数につきましては原数値で9,569人と前年同月比で5.7%増と2カ月連続で増加しているところでございます。これを産業別に見ますと、従来より人手不足と言われております建設、医療・福祉分野での求人が依然として多く、それ以外におきましても、県内の基幹産業でございます製造業など、全産業で多くの求人が出されている状況でございます。

一方、新規求職者につきましては、全体的に減少傾向が続いている状況でございます。しかしながら、9月の状況につきましては、原数値で5,067人と前年同月比で1.7%増加しておりますが、4月から9月までの累計を見ますと、前年同月比で5.8%の減となっております。求職者は減少傾向ということになっております。

次に3頁の方をご覧ください。資料26の方にも付けていますけれども、

新規高校卒業者の状況でございます。9月末時点での県内求人数につきましては、4,962人分の求人を県内事業所様から頂戴しております。前年同月比で6.8%の増加となっており、業種別に見ますと宿泊・飲食サービス業及びサービス業で減少しておりますが、他の業種におきましては全体的に前年を上回る求人数となっております。また求職者数でございますが、近年では少子高齢化の影響や進学を希望する学生の増加によりまして、高校を卒業してすぐに就職する若者が減少しているところでございます。9月末における求職者数につきましては、2,688人と前年同月比で2.6%の減少となっております。なお、新規学卒者の採用選考につきましては9月16日より開始されたところでございますが、9月末時点の就職内定率は60.3%と前年同月比で5.0ポイント上昇し、過去10年で最高の内定率となっております。新規学卒の内定状況につきましても好調となっております。

なお、先ほど局長の方からも触れさせていただきましたが、本日の午後10月末の内定率につきまして公表する予定となっておりますが、10月末の内定率につきましては82.0%と、平成7年度以降最高となっておりますことを付け加えさせていただきます。簡単ではございますが、最近の雇用情勢についての説明を終わらせていただきます。

続きまして安定行政に係る上半期の重点施策の進捗状況について説明させていただきます。資料5頁の23頁から44頁が安定行政の関係になります。

まず1つ目といたしましては、職業紹介業務の充実強化に係る効果的なマッチングの推進でございます。こちらにつきましては、昨年度より全国のハローワークにおきまして実施しております総合評価への取組に係る進捗となっております。総合評価につきましてはPDCAサイクルによる目標管理及び業務改善の拡充やマッチング機能に関する業務の総合評価・評価結果等に基づく業務改善の拡充に取り組んでいるところでございます。これらの取組につきましては、労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11のグループに分けて、その中で評価類型1から4の格付けが最終的になされるわけですが、昨年度の評価結果につきましては類型1の非常に良好な成果であった安定所が全国で16所ございました。類型2の良好な成果が全国で195所ございました。類型3の標準的な成果が210所ございました。そして類型4の成果向上のため計画的な取組が必要な安定所が全国で6所ございました。その中で山形

局の評価結果につきましては、既に委員の皆様方にお伝えしているところでございますが、評価類型1の非常に良好な成果が3所ございまして、評価類型2の良好な成果が5所となりました。全国的に見ましても、山形労働局につきましては、とても良好な評価結果であったと認識しているところでございます。

それでは、今年度の取組の進捗をご説明させていただきたいと思っておりますが、資料28の方をご覧ください。こちらは総合評価の取組であります主要3指数でございます。就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数についてのご報告となります。28年度の目標といたしましては、就職件数で24,345件が9月までの累計で12,157件、進捗率で申し上げますと49.9%。充足件数が28年度目標で23,756件、こちらにつきましては9月までの累計で11,725件、進捗率で申し上げますと49.4%。続きまして雇用保険受給者の再就職件数につきましては28年度目標につきまして5,509件、進捗率で申し上げますと46.4%となっております。

上期の状況といたしましては、雇用情勢が改善し、求職者が減少している状況下で進捗率につきましてはぎりぎり50%に満たない状況となっておりますが、全国的に求職者数は減少傾向となっております。全国の中で山形局における9月までの実績件数を見ますと、良好でありました昨年度と同等のレベルとなっておりますが、下期におきましては、目標数への達成に向け、引き続き努力して参る所存でございます。

それでは、資料5の23頁の方に戻りまして、正社員希望者に対する就職支援でございます。全体の有効求人倍率につきましては1.30倍と非常に良好な状況となっており、企業における採用意欲が高いこの状況を捉えまして正社員求人の確保、正社員就職の促進を重点的に取り組んでいるところでございます。取組といたしましては10月、11月、3月を正社員就職強化月間と設定いたしまして、職員による積極的な事業所訪問による正社員求人の開拓、正社員転換・待遇改善支援や正社員求人を対象とした就職面接会等を実施しているところでございます。こうした取組の中で正社員の新規求人件数は41,611人が年間目標でございますが、9月までの正社員求人数は22,996人ということで、進捗率55.3%と、こちらの方につきましては順調な推移を見せているところでございます。

次に人手不足分野などにおける人材確保の総合的な推進についてでございます。従業員の職場定着に取り組む事業主様や、労働者の働く意欲を向上させるための職場づくりをしていただく取組といたしまして、各

種助成金を活用いただき、改善等を図っていただけるよう事業主様、団体様に対して説明会議などを開催し、働き掛けをさせていただいているところでございます。今後におきましても、事業主様や関係機関様への周知の徹底を図って参りたいというふうに考えているところでございます。

次に若者対策の推進でございます。昨年10月1日に施行されました若者雇用促進法の事業所や関係機関への周知でございます。若者雇用促進法によってユースエール認定制度が設立されたところでございますが、ユースエール認定制度につきましては若者の採用・育成に積極的で雇用管理の状況などが優秀な中小企業を認定する制度となっております。資料の方で申し上げますと30の方に資料の方をお付けしておりますが、今回、山形県におきまして第1号となります東北パイオニアEG株式会社様が認定されました。なお、10月末現在における全国の認定企業数につきましては110社となっております、東北では14社が認定を受けているところでございます。今後とも引き続き事業主様への周知及び認定申請の働き掛けの徹底を図り、若者の採用に積極的な企業の増加に努めて参る所存でございます。

また、若者雇用促進法の改正の関係につきましては、本年3月1日よりハローワークに新規学卒向け求人を提出いただく際に、求人申込書と同時に青少年雇用情報シートの提出が義務付けられました。背景といたしましては既に皆様ご承知かと思いますが、新卒段階でのミスマッチによる早期離職を解消し、若者が充実した職業人生を歩んでいただくため、労働条件を的確に伝えることに加えまして、平均勤続年数や研修の有無及び内容といった就労実態等も併せて事業主様から提供していただくといった内容となっております。今年度より新たに提出が義務付けられましたことから、当初提出につきましては事業主様より抵抗も想定しておりましたが、大きな混乱もなく、今のところ100%で提出いただいている状況でございます。今後におきましても制度の周知徹底を図り、適正な運営に努めて参りたいと考えております。

続きまして、地方自治体と一体となった雇用対策の推進でございます。資料5の31頁になりますが、山形局と山形県は一体となって総合的な雇用対策を進めるため、昨年12月に山形県雇用対策協定を締結いたしました。従来から山形県とは雇用施策実施方針を策定し、連携してきたところでございますが、協定締結により具体的な数値目標を盛り込んだ事業

計画を策定し、より一層連携を強化し、県民サービスに努めているところでございます。

資料29をご覧ください。こちらにつきましては今年度の項目といたしまして、正社員雇用の拡大や若者の県内定着・回帰の促進など、6つの項目を立て、それぞれに数値目標を設定し、取り組んでいるところでございます。なお数値目標に対する進捗状況につきましては、現在のところ順調に推移しているところでございます。

資料5の方にまた戻っていただきまして、若年者、生活困窮者及び震災避難者を対象としたトータル・ジョブサポート、山形、米沢、酒田、新庄の4カ所、それから子育て中の母親等を対象といたしましたマザーズジョブサポート山形による出張相談・セミナーを7ハローワークにおいて実施しているところでございます。いずれの拠点もハローワークの職業相談、紹介、それに付随するサービスと県の就職活動支援のワンストップサービス窓口といたしまして、チーム支援を実施しているところでございます。こちらにつきましても引き続き取組を進めて参りたいと思います。

続きまして高齢者、障害者における雇用対策の推進でございます。資料で申し上げますと35頁からになります。政府が進めます働き方改革の最重要課題とされております高齢者、障害者の方々の活躍促進を踏まえまして、高齢者につきましては年齢にかかわらず、意欲と能力に応じて働くことができる生涯現役社会の実現に向けまして、高齢者雇用確保法に基づく未実施企業の指導を徹底しているところでございます。27年度の6-1報告では12社が雇用確保未実施企業でございましたが、28年5月末現在におきまして10社が解消したところでございます。今後につきましても引き続き未実施企業の指導を徹底するとともに、高齢者に対する求職者支援に力を入れて取り組んで参りたいと考えております。

また、障害者につきましても未達成企業に対する計画的な指導を実施しているところでございます。今年度の6-1報告につきましては、現在集計中となっておりますが、昨年度における県内の雇用率は1.93%と全国平均の1.82%よりは上回っておりますが、法定雇用率は達成できていない状況でございますので、こちらにつきましても引き続き関係機関と連携し、的確なマッチングの実施と事業主様への働き掛けによる障害者雇用の促進に努めて参りたいと考えております。

最後になりますが、雇用保険法改正の関係についてでございます。現

下の雇用情勢等を踏まえまして、雇用保険法の一部改正する法律案が28年3月29日に国会で成立いたしました。資料で申し上げますと31の方にも付けておりますが、既に4月1日より雇用保険料の引き下げが施行されているところがございますが、今後、来年1月1日より施行となりますことから、引き続き制度の周知・広報の取組を図って参りたいというふうに考えているところがございます。

簡単な説明でございましたが、私からは以上でございます。

〔質疑応答〕

○高橋会長

ただいま事務局から平成28年度山形労働局重点施策の運営状況についてご説明をいただきました。ただいまの行政運営状況について、もしくはそれ以外でも結構ですので、労働行政全般について、各委員からご質問、ご意見等をいただきたいと思います。いかがでしょうか。では柏木委員、お願いします。

○柏木（労）委員

労働者代表の柏木です。よろしく申し上げます。重点施策ということのでかなりの分野でありますので、大きくまとめて4項目について質問と意見を出したいと思っております。

まず資料5の12頁なんですけど、12頁の（9）、多様な正社員の普及拡大ということで地域限定正社員などの多様な正社員の普及拡大を図るため云々とありますけれども、この地域限定正社員というのがいま、本来ですね、例えば事業所が撤退するとか、その工場を閉鎖するとかいった場合、そこに残された労働者の雇用を守っていくという計らいが、今までいろいろ企業の責任としてあったと思うんですけども、安易にこの多様な正社員の普及拡大ということで、この地域限定正社員を、地域限定の社員を増やしていく、普及させていくということで、そういうものがないがしろにされるんじゃないかという危惧があるわけですね。ですからここについてはもうちょっと慎重な計らいが必要であるというふうに思っておりますし、私ども連合としてはこの限定正社員制度については反対していくというふうな思いであります。

あと、同じく12頁の働き方改革の推進ということで、アですね。働き

過ぎ防止に向けた取組の推進ということで書かれておりますが、取り組まれていますけれども、働き過ぎ防止というよりも、現状は先ほど高橋さんの方から言われた通り電通の問題であったり、あと3年前のワタミの自殺の問題であったりは、働き過ぎじゃなくて、働かされ過ぎの悲惨な結果であるというふうに思っております。ですから、ここについて前からも私の方から言ってきましたけれども、この36協定にしても、特別条項を提出することによってどんどん残業時間が増えていく。こういったものに対してしっかりと上限規制を決めていくべきだというふうに思っておりますので、そこは法的なものがあるので、山形労働局が云々ということじゃないかと思えますけれども、そういったところを厚生労働省の方に、あるいは国の方にしっかりと働き掛けをしてほしいと思っております。

あとは一番悪質なのが、これは毎回毎回労働相談で来るんですけれども、タイムカードを押してからの残業ということがかなり頻繁に企業で行われている事例があります。内部告発なのかもしれませんけれども、労働基準監督官が立ち入りということで来ても、それがいろいろな口裏合わせとか、あるいは資料を隠してたりして、全然見つからず、問題がなかったということでお墨付きを受けたような感じで同じことが繰り返されているというような話が後を絶ちません。そういったところの取締りというものをしっかりしてもらいたい。あるいはその内部告発に対して氏名を報告しなくても、そういった問題については長時間労働を撲滅していくんだという観点から、労働局としてしっかりと強化をしてほしいというふうに思っております。

あと3点目ですけれども、15ページのウに労働時間法制の見直し内容の周知ということで、今回の取組については労働基準法等の一部改正する法律案は9月30日現在成立していないというふうになっておりますが、重点政策としてこの内容の周知ということで書かれています。高度プロフェSSIONAL制度、ある一定の年収以上の人にはいくら残業しても残業代は払わなくてもいいという、そういうような制度のことかと思えますが、これを重点政策として周知徹底していくというような姿勢で本当にいいんだろうかというところでちょっと疑問を呈しております。まさにこれは長時間労働を助長するような仕組ではないかというふうに私は判断していますし、せっかく労働局が長時間労働を是正するために尽力されているのと全く相反するものではないかというふうに思っていますの

で、ここについて考えを聞かせてもらいたいと思います。

あと、最後に24頁のウに求人票の記載内容と実態が異なる問題の対応ということが記載されてますけれども、これについてはいま、何年か前からNHKで紹介されたり、あるいは最近求人詐欺という言葉がはやってきたり、いろいろな社会問題化している状況でありますし、労働局としても取締りを強化していくというお話であります。しかし、これは求人内容が違っているということの取締りについては、ハローワークの求人票に限ってなんじゃないかというふうに思っています。一番トラブルが多いのは若者が特に利用するフリーペーパー、あるいは最近出てきているリクナビとかマイナビといったネットに掛かって、それに対応していったん面接に行ったら内容が全く違っていたとか、あるいは月収20万と記載されて、行ったら基本給が15万で固定残業代が5万で合わせて20万だと。今までの仕事を辞めていたので、ハンコを押さざるを得なかったというような、そういうような状況なんかが見受けられますので、これはハローワークのみならず、いろいろなそういったものに対する求人詐欺と言われるようなものに対する取締りの拡大が必要なのではないかというふうに思っております。

あと付随してハローワークで求人の紹介をしてるんですけども、結構若い人がそれを見て応募したりしています。ところがもう既に終わっています、採用中止、もう終わりましたというのがあって、なんかインターネットが遅いという話がありますので、採用関係が終わりましたという状況は、速やかにインターネットで流してもらいたいなというふうに思っておりますので、よろしくお願ひします。以上です。

○高橋会長

はい、ありがとうございます。では今のご質問に対してお答えいただけますでしょうか。

○青山雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の青山でございます。一番初めにご質問いただきました、資料で申し上げますと12頁の(9)の「多様な正社員」に関しましてご回答申し上げます。こちらの左側の方には多様な正社員という文言を表すものとして先般わりと普及してきております「地域限定社員」という文言を用いておりますが、この制度だけを別に普及するわけでは

ございませんで、例えば県内で申し上げますと短時間正社員の方のケースが多いですので、そういったケースをあくまでもご紹介をして、いろいろな正社員の方法がありますということをお伝えしているに過ぎません。ですので地域限定だけを進めてほしいとか、そういった話はしておりませんので、あくまでも繰り返しになりますが、現状、短時間で働いておられる方々を正社員化する際に、短時間正社員といった制度がございますといった制度のご紹介をしているという内容になっております。説明としましては以上となります。

○荒木労働基準部長

ご意見ありがとうございます。では、いただいた意見についてご説明させていただきたいと思っております。同じ頁で12頁でございます。3番の働き方改革の関係でございました。働き過ぎ防止という観点から申し上げますと、電通の事件、ワタミの事件などがありました。これはやはり36協定を締結しても、特別条項を付ければ青天井になるんじゃないかと、それであれば労働時間については一定の規制を設ける必要があるんじゃないかというご意見でございました。

これにつきましては、働き方改革実現会議や厚生労働省の方でいま36協定のあり方などについて議論をしているところでございますので、その議論の経過を見守りたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

続きましてご質問のあったのは、タイムカードを押してから残業をやらせているというようなことが蔓延しているんじゃないかと。そこで内部告発がされた事案につきましては、氏名を明らかにされなくても監督指導を強化してもらいたいというご意見でございましたので、引き続き取締りを強化して参りたいと思っております。

もう1点、15頁でございます。労働時間法制の見直しの関係と労働基準法等の一部を改正する法律についての関係でございました。現在、国会の方に提出されております労働基準法等の一部を改正する法案の関係でございます。この中には長時間労働時間の抑制、年次有給休暇の取得促進と併せまして、多様な、柔軟な働き方の実現などを盛り込んだ法律が提案されてございます。この法律の提案にいたった理由といたしましては、長時間労働を抑制するとともに、労働者がその健康を確保しつつ、創造的な能力を発揮しながら効率的に働くことができる環境を整備する

ため、年次有給休暇に関する時季指定の使用者への義務付け、高度な専門的知識等を要する業務に就き、かつ一定額以上の年収を有する労働者に適用される労働時間制度の創設などの所要の措置を講じる必要があるということから国会に提出した法律案だというふうにされております。

この法律の中には、先ほども申し上げましたように長時間労働時間の抑制や年次有給休暇の取得促進ということも盛り込まれておりますものですから、これを法律が成立した場合は、広く県民の皆様方に周知する必要があると思ひまして、ここに掲げさせていただいているところでございます。

○馬場職業安定部長

続きまして職業安定部の方から回答させていただきます。柏木委員の方からご質問のございました求人票の記載内容と異なる問題の対応につきまして、ご意見のありましたフリーペーパー等のトラブルという件につきましては、なかなかうちの行政といたしまして、いま現在、そういった取締り等を行っていないわけですけれども、ご意見等を踏まえまして、今後中央の方にも意見をいたしまして、対応に向けて取り組んで参りたいというふうに考えております。

一方、ハローワークの求人内容につきまして、残念ながら受理した求人について内容が面接に行ったら違っていた、そういう事実があるということはハローワークの方でも承知しております。私どもといたしましては、そういう事態を非常に重く受け止めておりまして、求人票の記載内容と実態が異なる問題への対応ということで引き続き取り組むこととしております。取組内容といたしましては、求人受理時における事業主への確認の徹底と適正な指導、それから求人票に明記された労働条件と実態が相違する申し出について、適切な事業主指導を行うことを挙げているところでございます。

また、ハローワークの所内におきましても、こうした事態があった時の連絡先を分かりやすい場所に掲示し、万一そのようなことがあったらご連絡いただきたいということでお知らせしているところでございます。

またインターネットの方がちょっと情報が遅いんじゃないかといったご意見等も、今後速やかに対応できるように取り組んで参りたいと考えております。以上でございます。

○高橋会長

ありがとうございました。よろしいでしょうか。ではほかにご意見のある方。ではお願いします。

○富田（使）委員

意見ではないんですけれども、ちょっと質問と言うか、労働関係法令の周知の啓発というようなことで、分かりやすいのは資料4の2頁だと思っただけでも、労働契約法の無期転換ルールというようなことでありますけれども、こちらの方につきましては、まず確認なんですけれども、5年間というふうな経過を踏まえてその申込みをした時というようなことで、下の図を見ますと平成30年4月以降に更新があった時に、更新してから労働者の申込みによって無期労働契約になるというようなことで、まずよろしいのかどうかというふうなことで、まず確認です。その後、その啓発をどういうふうな形でやっていっているのかということと、あと実際にその30年の4月前後に求人、そして求職がどのぐらいの数がそういうふうな形で行われるのか、この法律の意図とちょっと反して、そういうふうな混乱が起きるといふようなことがあるのか、想定しているのかどうか。その辺のところをちょっとお伺いしたいと思っています。以上です。

○高橋会長

ありがとうございました。

○青山雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の青山でございます。いま委員からお話ございました資料の方をご覧くださいますと、こちらの冒頭に書いてありますように有期労働契約が反復更新されて通算5年と書かれています。下の図では1年単位の契約になっていますので、それが、25年4月から30年4月までの間で5年間となり、それを超えると、超えるタイミングが30年4月の更新時ですので超えた時点で無期転換申込権が発生します。さらに申し上げますと、例えば3年単位の契約であれば、この図で申し上げますと28年4月の段階で3年契約の更新がなされましたという場合は、その契約期間中に5年を超えることは明らかでございますので、その段階をもってということになります。あと求人・求職に関する影響という

お話ですが、これは個別の契約の単位で5年を超えるか否かということになりますので、それをもちまして求人・求職に大きな影響があるとは考えておりません。ただ、本省の方からは5年間での無期転換ルールが徹底されることによって、むしろ早期に切られるケースがあるのではないかというふうに言われておりますが、山形県内では現状そういった状況はございません。以上となります。

啓発の方法に関しましては、現状、私どもハローワークの職員の方にもこの制度を覚えてもらうように措置を取っております、求人事業主の方からの相談ですとか、そういった体制に関しましても徹底できるように進めていくとともに、あと山形新聞さんのQ&A等に掲載するなど試みているところでございます。以上となります。

○富田委員

だと法律の意図に反して、その労働者が早めに切られるというふうなことはないというふうに想定しているということではよろしいですか。

○青山雇用環境・均等室長

想定というか、現状は私どもの方では見えていないという話です。

○富田委員

現状は。だとその30年4月あたりの時に、どういうふうな形になるかというのはまだ想定していないということですか。

○青山雇用環境・均等室長

それはまだ分かりません。それが起きないように周知・普及に取り組むということになります。

○富田委員

はい、分かりました。

○高橋会長

ではほかにご意見はございますか。では角谷委員、お願いします。

○角谷（労）委員

2点ほどありまして、1つが女性の関係で、女性の多い職場、企業で育児休業の取得実績の低い企業と言うんですかね。普通に申請しやすい、そういう企業もあると思うんですけれども、その辺の運用面の状況と言うんですかね。実態が、その辺あまり、それだけいるのにあまり申請が少ないんじゃないかなというような、そういう取得のしやすさとか、そういった促進、そういったものの部分では、点検まではどこまで。そういったことまでできていないのかもしれませんが、あるいはなんでそれが申請しにくいのか、しやすさというのがあるのかなのか、あるいはマタハラとかはないのかとか、その辺の部分を読み込んで職場の実態の調査とかはそこまで読み込んではされていないのかどうか、ちょっと知りたいという点が1つあります。

あと、これから取得の増加が見込まれる介護の関係も、同じようにちょっと調べる必要もあるのかなと思っております。それからいずれにしてもその取得後、職場復帰がちゃんと制度上はあるけれども、実際そのとおり運用されてるのかなというのちょっと気になっているところがありまして、もし分かればと思いました。

それから労働災害の関係で、これは17頁と19頁ですが、通勤途上に関する労働災害というのもあると思うんです。この辺、増減というか、実際はどんな状況なのかなというのをちょっと。出勤時とか、あるいは帰宅時、そして深夜になるケースがあると思います。当然、かなり厳しい、そういう申請があった場合はその辺チェックを相当厳しくされると思いますが、過重労働が絡んでいないのかとか、その辺の部分を読み、私も関連組合の中でも若い人が深夜勤務のあと、事故に遭い、帰りにそういうことがあったというのを聞いておりまして、そういうような部分を教えてもらいたい。

それから職場の環境ですね。労働環境。19頁に化学物質というのがありますが、騒音だとかいろいろあると思いますが、ちょっとここで空調の部分、職場が製造業で、夏場に30度を超えるような炎天下が続きます。そういう中でエアコンをちゃんと使わない職場が実際あるというふうに認識してまして、窓を全開にして、心頭滅却すれば火もまた涼しいですけど、忍耐を強いるような職場、これは禅の修行ではありませんので、ただ経費の節約という、そういう実態があるんじゃないかと。そこを普段走っていて分かるようなものじゃないですけど、そういった

職場で夏場に窓を全開して作業しているような職場というものがもしあれば、抜き打ちじゃないですけど、是非、どうなってんだと、その働く方の健康面とか精神面とか、ひるがえると生産性のダウンとか事故にもつながるんじゃないかというふうに思います。私も過去に流通業にいたんですが、ここはスーパーでエアコン使うと電気代が掛かるから使わないと、多少我慢しろみたいな、蒸し風呂の中でするというような異常な事態を感じたことがありますので、是非その辺の点検も含めてお願いしたいということでございます。以上です。

○青山雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の青山でございます。育児と介護休業に関しまして私から説明させていただきます。

まず、産業などで育児休業が取りにくいものがあるのかというお話でしたが、特段、産業別で取りやすい、取りにくいという話を伺ったことはございません。女性の関係で申し上げますと、現在育児休業取得率に関しましては女性、男性別に申し上げますが、平成26年の数字になります。全国だと86.6%、山形県は90.2%の女性が取得しております。男性の方は全国が2.3%に対しまして山形は2.1%の取得となっております。民間の機関の調査でございますが、厚労省の委託で調べた限りでございます。男性の場合は実際取得したかったんだけど、何らかの理由で取得ができなかったという方々が3割程度いると言われていたところがございます。従いまして、女性は90%ぐらい取っておりますし、育児休業を取らないというのは、取る取らないはご本人の希望に沿いますので、そういった側面もあると思います。必ずしも取れなかったわけではないと思いますし、ご本人の選択で取らない選択をするケースもあると思いますが、男性に関しましてはいま申し上げましたように実態としましても低いところがございますので、これからもこれらに注意しまして進めて参りたいと考えております。ただ、企業の方にお伺いすると、男性のケースですと長期に取らずに、有給等で取得するケースがあると伺っておりますので、ある程度長い期間育児に参加するという意思を、まず男性の方にも普及していくことが重要だと考えております。

あと、実際取れなかった、不利益等があったかという話がございますが、こちらは統計の資料の7頁の方でございますように、例えば妊娠等に関しますことを理由とした不利益に関する相談というものが一定程

度、平成28年で申し上げますと相談件数 112件中37.5%が不利益の関係となっております。同時に育休の関係に関しましても、めくっていただき2頁の方に相談のうちの8割近くが育児となっておりますので、未だ育児休業等が取りにくいといったケースがあると思っております。従って、こちらに関しましても、個別相談に関しましても、相談があれば企業主との相談も含めて徹底して参ります。

○荒木労働基準部長

労働基準部の荒木です。ご意見等ありがとうございます。私の方から2点ご説明させていただきます。

通勤災害は平成27年度、1,793件ございまして、これは平成26年度は1,881件というふうになっておりますので、通勤災害27年度は100件ほど少なくなっております。内容を見てみますと死亡というのはいくつかの状況でございまして、ただし、1,500件を超えて2,000件に近い件数の通勤災害があるというのが現状でございまして、山形県は車等を使って通勤されていらっしゃる方も多く関係もあるんじゃないかと、車等に関する災害もあるというような状況でございまして、また冬場におきましては転倒災害もございまして、その気象条件などによっても影響するようなどころがあるのではないかと思っております。

また、次にいただいたのは、職場環境の話でございました。特に夏場、暑い中で作業している状況もあるのではないかとございまして、これにつきましては、私ども資料5ですけれども、20頁をご覧ください。カのところは職業性疾病等の予防対策といたしまして熱中症対策を掲げさせていただいております。熱中症対策につきましては、その時期とその時期に先駆けて私ども、あらゆるところで周知もしておりますし、また指導もさせていただいておりますので、引き続きこれの徹底に努めて参りたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

○高橋会長

よろしいでしょうか。ではご意見のある方は、ではどうぞ。

○高橋末（労）委員

横の15頁になりますけれども、ウの労働法制の見直し内容の周知ということで、自動車運転者ということであります。この中で労働基準法関

係改善基準告示等の説明したということも載っております。ただ、この改善基準告示というのが、やはりこれは法律ではないわけであって、ここにも7事業所が監督指導されたということがありますので、この内容等がもし分かっている、説明ができるのであれば、ちょっとお聞かせいただきたいと思います。この改善基準告示、1月に軽井沢のバスの事故がありました。その以前にも関越道の事故、あとはその前にも観光バス事故がありました。私はバス関係をやっていますので、それがなぜやはり人が関係すると、これはかなり大きいあれだけの報道になるということで、この改善基準告示がきちっとやっぱり、これ法令ではないわけですがけれども、われわれは上部団体にもこれを完全に法制化すべきですということで申し上げております。今回の軽井沢の事故についても、いろいろ皆さんもテレビで見られたと思いますけれども、私から言わせてもらえば、とんでもない会社が事故を起こしたということでありますので、当然この改善基準告示なんかは殆ど守られていない。そういう状況の中で事故が起きたと思っております。この指導した部分について、教えていただければありがたいなと思っております。

あと、もう1点ですけれども、19頁になります。エの職場におけるメンタルヘルス・健康管理対策ということになりますけれども、これはストレスチェック制度が実施されて、これは労働者にとっては結構ありがたい部分もあるのかなと思っております。ただ、ストレスチェックを提出して、これを点検されて戻ってきた時、本人が出さないかぎりには外には出ない部分でありますよね。ですから、これがちょっと過ぎればメンタル的な部分になるという大変こう、これ制度的にはすごくいい制度だと私は思っていますので、これができればそんなところが、本人が出したくないと言えれば出さない。それは個人情報の部分にあるかと思っておりますけれども、それがやはりメンタルを防ぐためには、その前段の段階でなんとか対策、そういうのができないのかなと思っております。

あと、もう1点だけですけれども、さっき角谷委員から出ましたけれども、育児休業関係の部分でありますけれども、なかなか取れないという部分もおそらくあると思っておりますけれども、ただ、育児休業関係で、まだ私らよりちょっと他の所の話聞いたんですけれども、結婚するとやはりその身分が変わってしまう。まだそういう企業があるようでありますので、パートになってしまう。そうすると育児休業関係なんか、なかなか取れなくなるという状況も聞いていますので、これについても、も

し説明できるのであればお願いしたいと思います。以上でございます。

○荒木労働基準部長

労働基準部の荒木でございます。ご意見ありがとうございました。自動車運転者に関係するような事項、メンタルヘルスに関係する事項につきましてご説明させていただきたいと思います。自動車に関係するご質問につきましては監督課長からご説明いたします。

○石沢監督課長

監督課長の石沢と申します。私の方からその自動車運転者の改善基準関係の違反状況ということで説明させていただきます。

9月まで7事業所に対して監督指導を実施しました。実際、年間計画の中では10月あたりから多く組んでいるところですが、この中で指導した内容は、その労働時間関係がやはり多かったというような状況になっております。それから改善基準関係の指導では最大拘束時間、あるいは休息期間、こういったものが多く認められたというような状況になっております。それからバス関係ですけれども、ご承知かと思っておりますけれども、1月の軽井沢のバス事故を受けて、2月にバス協会さんも含めまして、労働時間管理等の徹底を要請させていただいたところでございます。以上でございます。

○荒木労働基準部長

続きましてストレスチェック制度の関係についてご説明させていただきます。ストレスチェックは自己の気づきを促すものでございますので、個人のチェックしたものにつきましては個人の手元に戻ってくるという仕組みになっております。ストレスチェック制度につきまして、その次の段階としてまして、産業医などによる面接指導、またその他このチェックをやっていただいた方々のデータに基づいて職場の環境を改善しようという作りになってございますので、ストレスチェックは、確かに個人情報がございますので、情報というのを他者に漏らすということは基本的に許されていませんが、そのデータを使って職場の環境の改善という方策がこの中に盛り込まれておりますので、これが事業者の皆様方に、このデータを使った職場の改善につきましてはこれからも周知をしていきたいと思っております。それによって今ある現場の改善に、環境改善

につながって行くのではないかと思います。言われたように個人情報が大変ございますものですから、その取扱いの徹底はやはり重要になってくるかと思っておりますので、よろしく申し上げます。

○高橋会長

よろしいでしょうか。

○青山雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の青山でございます。いまご質問いただきました案件の一番最後の育児休業に関して説明させていただきます。結婚などを理由にパート等に変えられて、パートになると取りづらいというお話を伺いましたが、制度上は今回配布するリーフレット9番の資料にございますが、有期契約の方でありまして条件を満たす場合は取得可能となっておりますので、おそらくパートになった結果、取りやすい環境におかれていないということだと思います。当室にもそういう相談がございますので、法律上、私どもが申し上げますように、育児休業と介護休業は必要なものでございますので、相談等で個別にお話があれば使用者の方々に法の遵守を徹底して参ります。以上になります。

○高橋未（労）委員

いまストレスチェックの関係で、やはり職場環境を守るというのが、これは一番大事だと、企業としても一番重要な部分だと思いますし、これによってメンタル的なものになっていけば、進んでしまうと一番怖いものがありますので、この辺のところはやはり環境を守るのは当然、やはりメンタルヘルス。ですからその手前の中で、確かに個人情報は分かるんですけども、出さないと何もこれ進まないわけですね。ですからこの辺のところをちょっと心配だと思ひまして、そういう相談もされた部分もありますので、やはりメンタル的なものに罹ってしまうとなかなか体調戻するには時間が掛かるという話も聞いてますので、この辺のところ、是非そういう指導をお願いしたいと思ひます。要望で結構です。

○高橋会長

ほかにご意見のある方は。では大風委員、お願いします。

○大風（使）委員

今のストレスチェックについての件なんですけれども、11月30日までということのうち会社でもやってみて、経営者とか取締役は外れているのでやらせてくれないのと言ったら、インターネットでできますよと言われて、私も実際ちょっとインターネットでストレスチェックやってみたんですね。そうしたらストレスは殆ど溜まっていないみたいな答えが出てきて、これはどうしたものかなと思ったんですが、それやってみて少し感じたのは、精神的に不安定な人が、やっぱりいい答えを書いちゃうんじゃないかなということなんです。先ほど提出する、しないというところもあるんですが、提出されても結局不安定な人こそがそういう時になんかいい答えを自分で考えて書いちゃって、結果はいいんだけどストレスを持ってるといような状況ってあるんじゃないかなというふうに感じたんですね。ですので、そういうストレスチェックをやる時に、実際本当にそういうメンタル的なところを抱えている人が浮き彫りになるような仕組みを今後作っていただきたいというふうに感じたことが1つと、あとは最終設問のところ的家庭は円満ですかみたいな設問があったんですけど、やはりストレスを無くすにはやはり家庭が第一だと思うんですね。企業では当然環境をよくするということはそのストレスチェックの結果を見て改善するんですけど、家庭ってなかなか企業も手を出せないところで、そういったところで何か今後そういう家庭の支援なんかもしていただけるような取組をしていただきたいというふうに感じたところです。

あと、もう1つ、求人と内定率の話なんですけれども、やはり県内の求人も内定率もよくなってきているというような中で、日本が抱える体質として食べ物もエネルギーも人も地方で育てて、全部東京が吸収していくという図式がなんか今でも変わっていないんじゃないかなというふうに感じるんですね。なんかもう本当に東京の出生率というのがまだ1.1%で、ほかの地方は1.5だったり、1.7あるにもかかわらず東京では子供も産めないような状況。そうなったらやっぱり地方から全部東京に流れて行くというような図式が変わってなくて、なかなかその地方では企業がそれぞれ頑張ろうとしても頑張れないというような状況になってるんじゃないかなというふうに思います。

そういった中でやっぱり労働環境をよくすることだったり、会社の企

業の経営をよくするというようなことでは、やはりこれからはA Iだったり、I O Tだったりを進めて行かないと、いつまでも残業しなければいけないというような状況になるのではないかなというふうに思うんですね。ですので、なんかそういうふうなところでA Iだったり、I O Tって、何か物づくりだけに特化しているようなんですけれども、労働環境をよくするためにも、なんかそういう支援だったり、助成をしていたらなければなというふうに感じているところです。以上です。

○荒木労働基準部長

ありがとうございます。労働基準部の荒木でございます。ストレスチェック制度のストレスチェックと、それに関係するようなご質問につきましてお答えさせていただきたいと思えます。

ストレスチェック制度そのものは個人の気づきがあつて、それを踏まえた産業医等による指導、それとストレスチェックのデータに基づく職場の環境という仕組みになってございますので、ストレスチェックはまずは個人の気づきでございますので、ストレスの多い方についてはいい方向で評価されるような回答をしがちになるんじゃないかというご懸念でございますけど、ここはやはり職場の皆様方でその方を含めて、全員でその方の状況をやはり気づきをしてやっていただきたいと思っております。その方はチェックした点数は確かに高ストレス者に判断されないかもしれませんが、そこは職場の皆様方で、もし仮にそういう方がいらっしゃいましたら、気づきをして、本人に促すような形をしていただければと思えますので、よろしく願いいたします。

あと項目の中にはインターネットで調査していただいた項目の中ではやっぱり家庭の関係とかもあるんじゃないかということでございますけれども、家庭の状況もお聞きしながら、その方を取り巻く状況はどういうことなのかということをチェックシートの中で確認するという状況になってございます。家庭の環境についてどういうことが支援できるかということになりますと、私どもの中で全部できるかという大変難しい問題でございますから、その辺はご理解いただければと思えます。

○馬場職業安定部長

続きまして職業安定部の方から回答させていただきます。いま委員の方からご質問のありました職場環境の改善の点につきましては、私ども

ハローワークを通じて各企業様の方に職場改善の方を促している状況でございます。先ほどA I等のお話もありましたけれども、特に人手不足分野での職場改善の方を、要は求職者を呼べるような職場環境を作っていただくように、周知を重点的に取り組んでいるところでございますが、そうした人手不足分野だけではなくて、これから新たにそういった職場環境を改善する事業主様等には各種助成金を活用していただいて、職場の環境を改善していただくといった周知をしているところでございますので、今後につきましても引き続きそのような取組を、重点的に取り組んで参りたいというふうに考えております。以上でございます。

○高橋会長

ではほかにご意見は。はい、武田委員、お願いします。

○武田（使）委員

高校生にライフデザインということで、働くとか、出産、育児なんていうことで、女性に今後活躍していただくために、さまざまに越えなければいけないハードルということで、県内高校を回ってお話をさせていただいているんですけども、やっぱりもう若い人たちは働き続けるのも当たり前ですし、やはりこう整った職場に就職したい。自分の希望がかなえられるような生き方をしたいというふうに非常に思っているところで、やはりそれに応えるような形で、次世代の意識が変わってきているということと、かなり意識の世代間ギャップがあるよということと、やっぱり管理職層もより意識していただきたいなということで、その啓発を是非お願いしたいと思っています。

この間、天童市でタウンミーティングということで企業のほか、幅広い市民の方にワークライフバランスのお話をしてきたんですが、やはり男性は働いてなんぼですとか、育休なんてとんでもないだとか、そういう意識のある方ってまだまだいるなというふうに思っています。その中で残業代がやはり生活費として頼っている方というか、かなりワークライフバランスに反対意見というか、抵抗があるんだなということもすごく感じました。生活費として頼りにしている奥様方の反対意見というか、結構ないと困るということで、帰って来られてもその夫が家事をしてくれるわけでもないし、何のためにそれをやってるんですかというような厳しい意見もありました。やっぱり、それをやった先にどういう社会を

目指しているのかというあたりの、もう少し全体を俯瞰したような分かりやすい啓発ですとか、あとはこの間内閣府で、夫婦の本音、夫婦が本音で話せる魔法のシートが出来たということでした。要は家事シェアという部分で、そういう取組もやってるということも私ちょっとある所から偶然知ったんですけども、そういうことがあれば企業としても働き方という部分じゃなくて、家庭においてもそういうことが大切になってくるよということで、是非使いたいというふうに思ったんですね。そういった部分にまで踏み込んで、家庭内においてはどういうふうな意識改革が必要かだとかということも考えて行かなければいけないなというふうに感じた次第です。

○荒木労働基準部長

労働基準部の荒木でございます。ご意見ありがとうございます。高校生、大学生に対する取組をやっていらっしゃるということでございましたけれども、私どもやはり、これから社会に出て行く方々に対して、労働関係法令を身につけていただきたいと思っておりますものですから、学生さん、生徒さんに対しては、私ども従来からそうではございませんけれども、関係法令の周知をやっております。また、当然ながら、そこで働かせる事業者の方々につきましても関係法令の周知を、また問題のある事業所につきましても個別に指導させていただいておりますので、これにつきましては引き続き力を入れて参りたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

それともう1つは残業代が一部生活費になってるじゃないかというところでございますが、これは従来の意識を変えるという観点からワークライフバランス、仕事と家庭の両立につきまして、引き続き私ども使用者の方々、労働者の方々について周知をしていきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

○高橋会長

ほかにご意見は、はい、では柿崎委員、お願いします。

○柿崎（労）委員

労働者側の柿崎です。よろしくお願いいたします。まずもって丁寧なご説明ありがとうございます。私の方から質問2つと、あと要望と言いま

すか、意見を1つ述べたいと思います。

最初に質問なんですけれども、資料5の9頁、ウの次世代育成支援対策の推進で101人以上企業の届け率が99.8%。非常に各社、企業側が積極的にやっているといるんですけど、そのワークライフバランスを目的とした、例えば総労働時間短縮だとか、そのための施策として定時退社日だとか、目標数値化とかいろいろあると思うんですけども、その目標に対する施策と結果って、実際にどうなってるのかなど。形骸化してるんじゃないかなというふうに思っております、労働局側で何か調べているものとか、チェックしてるものがあれば教えてほしいというところでもあります。

それから2つ目の質問なんですけれども、女性活躍推進法によって、昨年あたりで女性登用率を各社2割だとか3割だとか、いろいろ目標を立てております。実際今年の4月に採用した場合に、どのぐらいの登用率だったのか。その辺ももしチェックしているものがあれば教えていただきたいと思います。

最後に意見なんですけれども、先ほど荒木部長の方から、資料5の13頁の左上、時間外労働時間数が1か月当たり100時間を超えていると疑われている事業所や、長時間にわたる過重な労働というところなんですけれども、4月以降、80時間を超える事業所に対して指導しているということでした。実際、資料4の年間総実労働時間数、山形県が平成27年1,878時間で、全国1,785時間と、時間外労働が150時間ぐらいですから賛否両論あるかも知れないんですが、月10数時間、12~13時間の残業時間、多いか少ないかと言ったら、私はそんなに多くはないかなというふうに思っております。一方、80時間でチェックするというのは、これはちょっとまだ足りないんじゃないかなと。60時間超えて5割増の賃金を払うものですから、1つの歯止めとして政府の指針があるはずなんです。実際その80時間というのは大体1日4時間ぐらいの残業時間になると思いますので、日々そういうふうな働き方をしていると家に帰って寝るだけのような日々が続くと思います。年間1,878時間の平均であるにもかかわらず80時間近辺しかチェックしないということは、もう年間の残業時間が800とか、そういうレベルだと思うんです、そういう企業というのは、やはり、ここは月60ぐらいを目指して、チェックしていただきたいなというふうな要望であります。よろしく申し上げます。

○青山雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の青山でございます。いま委員からいただきましたご質問のうち、次世代法の関係とか、その関係についてご説明申し上げます。いずれも届出自体はいただいておりますが、内容に関して委員からのご指摘ございました分析等は行っておりません。特に女活法にしましては制度が始まったばかりですので、恐らく数字的な変動が表れるのは各企業さんで設定された計画期間後となると思いますので、しばらくの間、若干時間が掛かるものと考えております。また若干99.8%と100%に届いておりませんので、引き続き各計画期間の狭間に、必ず早期に提出いただけるよう働き掛けて参ります。以上となります。

○荒木労働基準部長

引き続き労働基準部の荒木でございます。労働時間の関係と、時間外労働時間の取締り基準の関係についてご要望いただきましたので、これについてご説明させていただきたいと思っております。

総実労働時間の関係は、既に皆様のお手元でご確認されてるんじゃないかと思っておりますけど、資料4の1頁をご覧ください。これは年間の総実労働時間と、内訳として所定内労働時間、所定外労働時間を山形県の推移、それと全国との関係で整理したものでございます。労働時間、確かにここは近年、26年、27年と減少しているところでございます。その内訳を見ますと所定内労働時間も減少傾向にございますし、所定外労働時間も26年、27年と減少している状況でございます。ただ、それぞれに当たる方策といたしましては、所定内労働時間、大分減っているということは、それぞれの会社で設定している労働時間が短くなっていることが総実労働時間の減少にもつながっている一面があるのではないかと思います。その他の方策の1つずつについては、私どもちょっとそこまで調査はしていないということをご理解いただければと思います。

もう1点、ご要望としていただいたのは、私どもがやる指導の中であって、時間外労働時間80時間超では、まだまだ限られた事業所しか指導ができないんじゃないか、その基準をもう少し下げてもいいんじゃないかというご意見でございました。まず80時間超というのは政府全体、オールジャパンでやろうというところの基準でございますので、まずは80時間超につきましては確実に全事業所に対して、関係する事業所に対して、まずは取組を優先的にやらせていただきたいと思います。そのほか

の、やはり当然ながら問題のある事業所や、内部告発を受けた事業所については引き続き、私どももそれとは別にしっかりとした指導をして参りたいと思っております。まずは80時間超についてしっかりやっていくという姿勢であるということをご理解いただけませんか。よろしくお願いたします。

○柿崎（労）委員

ありがとうございます。まず次世代育成支援対策推進の方なんですけれども、是非、各企業、格好いいこといっぱい言ってると思うんですよ、実際。それが本当に政策立てて、結果を目指して、大卒の数字は出てると思うんですけれど、実際やられていない所、また有効求人倍率が増えていますから労働力不足というのがいっぱい出てきてるはずなんです。そういった中では何らかのチェックする方法を考えていただきたいというふうに思っております。

それから時間外労働、年間総実労働時間の話ですけれども、まずは80、分かりました。ただ、その80時間前後で過去3カ月で続けた場合に心臓疾患の問題だとか、労災認定になる基準でありますから、そこを基準じゃなくて、そこをならないようなチェックの仕方をお願いしたいなというふうに思っております。よろしくお願いたします。以上です。

○高橋会長

ほかにご意見のある方。はい、角谷委員。

○角谷（労）委員

特別、相談があるかないかあれなんですけど、あまり表沙汰にならない、なっていないんじゃないかというのが1つありまして。流通系、サービス系、コンビニなんかもそうなんですけど、自爆営業の部分、相談ってあるのかなのか。そういう規制というのはあまりないと思うんですけど、実際、季節のイベント、これからクリスマスのケーキとか、あるいはお正月のおせちとか、いろいろなものを営業上売らなければいけないんです。コンビニなんかの店長はノルマみたいなものがあるみたいなんです。あんなの所はいくつとか、そうすると店長1人ではさばき切れませんよ。知り合いのみんなに頼んでも。パートさんなんかには、結果として安定収入が得られなくなるという、そういう方向になるケース、よく耳にしま

す。私の知り合いにもいますから。ということでこの辺の実態調査というのは、その辺できるかどうかは別としても、なんかこういうせっかく収入がそういった自爆営業で、責任取って買わざるを得ないという、そういったものもあるんですということを、ちょっと知っていただきたいという、1つの意見なんですけれども、よろしく願います。

○青山雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の青山でございます。いま委員からお話のありました自爆営業ですが、特に、今まで個別の労働紛争が上がってきた事案でそうしたものは私は拝見したことはございません。おっしゃられるそういう営業は好ましくないということで周知できればいいんですが、ちょっとこれは労働の関係じゃないケースもありそうな気がしますので、ちょっと難しいのかなと思います。ただ、もちろん相談等があれば、こちらの方で適切にアドバイスさせていただきますので、もしそういったことが個別にそうしたことが委員の方で把握されたことがございましたら、是非ともご紹介いただきたいと思います。以上となります。

○高橋会長

ありがとうございます。ではよろしいでしょうか。

大体終了時間になりましたので、ほかにご意見がなければ、ここで意見交換を終わらせていただきたいと思います。なかなか難しい問題が噴出しておりますがおそらくそのワークライフバランスというところの意識を社会全体に、皆さんが共有するために個々の労働行政において取り組んでいくことが重要なんだろうというふうに思います。

各委員からのご意見を踏まえまして今後の行政運営に当たってくださいようお願い申し上げて終わりにしたいと思います。ありがとうございました。

では最後に相浦労働局長よりひとことお願いいたします。

〔山形労働局長 お礼のことば〕

○相浦山形労働局長

本日は大変貴重なご意見を多数頂戴いたしました。厚く御礼申し上げます。いただいたご意見等につきましては、局内で十分検討

させていただきたいと思っております。基準関係で言えば長時間労働対策、ストレスチェック制度の運用、熱中症予防対策、安定関係で言えば求人票の記載内容と実際の労働条件が異なるという問題への対応、雇用環境改善への方策、均等関係で言えば育休の取得促進策、次世代育成支援対策の実効性の確保、女性活躍推進法の運用、さらに無期転換ルールの周知、労働関係法令の周知等、多数のご意見を頂戴いたしました。年度後半の行政運営がこれから年度末にかけて詰めを迎えて参りますので、そういったところに十分反映できるように局内で検討させていただいて対応させていただきたいと思っております。どうぞ今後とも引き続きご指導をお願いできればと思っております。本日はどうもありがとうございました。

○高橋会長

本日は長時間にわたりご審議をいただき、ありがとうございました。これをもちまして平成28年度第1回山形地方労働審議会を閉会いたします。

以 上