

第25回 秋田地方労働審議会 議事録

日時：平成25年3月13日（水）

10：00～12：00

場所：ふきみ会館3階 大会議室

1 開 会

2 局長あいさつ

3 議 事

(1) 秋田地方労働審議会最低工賃部会報告について

(2) 秋田地方労働審議会労働災害防止部会報告について

(3) 平成25年度秋田労働局行政運営方針（案）について

(4) 平成25年度秋田労働局雇用施策実施方針（案）について

(5) その他・意見交換

4 閉 会

事務局

おはようございます。本日はご多忙中のところ、出席くださいまして誠に有難うございます。

時間は少し早めですけれども皆さんお揃いですので、ただいまより第25回秋田地方労働審議会を開催いたします。

開催にあたりまして、定足数を確認させていただきます。公益を代表する委員3名、労働者を代表する委員4名、使用者を代表する委員6名が出席されました。全委員の3分の2以上の出席が得られましたので、地方労働審議会例第8条第1項により、本会議は成立したことをご報告いたします。

なお、公益委員の渡部委員におかれましては、途中の退席の予定となっておりますけれども、各代表3分の1以上の出席があれば成立する運びとなっておりますので、あわせて申しのべます。

また、阿部委員は出席の予定でございましたが、急に体調不良になりましたので、欠席のご連絡をいただいております。

続きまして、配付資料について確認させていただきます。

本日の配付資料は、第25回地方労働審議会次第が1枚。地方労働審議会資料一覧が1枚。説明資料といたしまして、資料No. 1の秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃金などについての資料1の1が1枚、それから資料No. 1の2といたしまして、秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃の決定についての方針が1部。続きまして資料No. 2といたしまして、第12次労働災害防止計画（案）。それから資料No. 3、平成24年度秋田労働局行政運営方針に基づく主な業務運営実績及び課題。資料No. 4といたしまして、平成24年度秋田労働局行政運営方針に基づく主な業務運営実績及び課題（概要版）。資料No. 5といたしまして、平成25年度秋田労働局行政運営方針（案）。資料No. 6といたしまして、平成25年度秋田労働局行政運営方針（概要版）。資料No. 7といたしまして、平成25年度秋田労働局雇用施策実施方針（案）。参考資料といたしまして、秋田県の雇用失業情勢。それからパンフレットといたしまして、「仕事と子育て働くパパ・ママ応援します！」というパンフレットを付けさせていただきます。

以上が、本日会議に提出している資料でございます。ご確認の程よろしくお願いたします。

また、平成25年度の運営方針、あるいは行政運営方針の概要版につきましては、一部

数値がまだ未確定となっておりますので今後決定次第、委員の皆様にお届けしたいと思っております。

それでは、開会にあたりまして坂本労働局長よりご挨拶を申し上げます。

坂本労働局長

おはようございます。労働局の坂本でございます。労働審議会の開催にあたりまして一言ご挨拶申し上げます。

本日は大変お忙しい中、ご出席を賜りまして誠にありがとうございます。

また、委員の皆様には日頃より労働行政の推進に、格別のご理解またご協力を賜まっていることに対しまして、重ねて御礼を申し上げたいと思います。

さて当局においては、平成24年度の行政運営方針においては、「東日本大震災から復旧・復興支援及び円高への対応への雇用対策の実施」を第一に掲げまして、被害者に対する就労、それから両面の支援、また雇用の場の確保など努めるとともに、歴史的な円高と製造業の拠点再編への対応を重点に行ってきたところでございます。

また、その他「全員参加型社会」及びまた「ディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現」のスローガンを掲げまして、労働基準、それから職業安定行政、それから雇用均等行政の総合労働行政機関として、相互の連携を図った取り組みを重点に運営しているところでございます。

ご承知のとおり、私ども労働行政におきましては、大きく影響を受けるのは景気でございます。昨今の景気の状態を見ていますと、一部に底堅さが見られるものの、全体として幾分弱めの動きが続いており、先行きにつきましても、海外経済の動向などについて重視していく必要があるとされておるところであります。

また3月末には、中小企業金融円滑化法の終了の影響を受けて、資金需要の高まる年度末においては、体力のない企業の淘汰進行が懸念されたところでございます。

このような経済動向が、雇用に与える影響が大変大きいと踏まえまして、これらの現状を踏まえて注意深く見守るとともに、企業整備等の情報については迅速な対応をしていく必要があると感じているところであります。

こうした中で、当局としましては、平成25年度行政運営方針におきましては、労働条件の確保、それから雇用の安定を図るための5つの最重要項目を柱に掲げまして、引き続き基準・安定・雇用均等行政の3行政を連携強化して、一体的に実施していきたいというふうに考えているところでございます。

後ほど詳細な取り組みにつきましては、担当部長の方から説明を申し上げますが、私からは概要のポイントだけを簡単にご説明させていただきたいと思っております。

まず第1に、総合労働行政機関として推進する重点施策の実施を挙げております。厳しい雇用情勢が続く中での労働局、それから監督署、ハローワーク、それから国と行政が一丸となって労働条件の確保、雇用の安定を図るための総合施策を実施しております。

また引き続きコンプライアンス・チェックテキストの活用など、労働関係法令等の周知啓発、それから東日本大震災の復興支援及び女性の再就職の支援など、分野ごとに連携した対策を推進・実施したいと思っております。

第2に、労働基準行政の重点でございますが、法定労働条件の遵守徹底のための迅速かつ冷静な対応を行うとともに、改正労働契約法の啓発指導等をはじめ、労働条件の向上、労働環境の改善に向けた労使の取り組みを効果的に促すための施策を推進することとしております。

さらに、平成25年度を初年度といたします新しい労働災害防止計画が策定されスタートすることになりますが、災害等の発生内容につきましては、産業構造の変化を反映いたしまして、第3次産業での災害が増加しているということから、最重点として取り組みを進めることとしていただいております。

第3に、安定行政の重点でございますが、厳しい雇用環境が見込まれる中で新卒者、それから既卒者の方の就職支援を強化するために、若者の採用・育成に積極的な企業に対しまして若者応援企業として周知するとともに、若者チャレンジ奨励金等の助成制度を活用した支援を行ってまいりたいと思っております。

また、労働者の3割を占める非正規労働者のキャリアアップを支援するために、これも助成金の積極的な活用によりまして、事業主への支援を行うほか、また正社員としての就職を支援するための職業訓練等の活用を促していきたいと思っております。

このほか、障害者の雇用につきましては、本年4月からは引き上げられるということから、障害者の雇用促進のために秋田県と連携した障害者雇用支援プロジェクトによりまして、実効性のある取り組みを実施してまいりたいとこのように思っているところでございます。

最後に、雇用均等行政の重点でございますが、女性の活躍促進につきましては、依然として働く女性の管理職に占める割合は大きな格差があります。したがって、積極的に企業訪問を行うなど様々な手法でポジティブ・アクションの取り組みを働きかけ、情報開示の

促進等を行ってまいりたいと、このように考えております。

また、仕事と家庭の両立支援に対する取り組みのほか、特に子育てのサポート企業であることをアピールすることができます「くるみんマーク」の普及に努めまして、改正・育児・介護休業法の更なる定着と認定を目指す企業に対する支援を行ってまいりたいと思っております。

以上が平成25年度の重点施策といたしまして、労働行政機関としての機能を十分に発揮してまいりたいと考えております。

本日は委員の皆様から忌憚のないご意見を賜りながら、行政運営方針に反映させていきたいと考えておりますので、どうぞご審議の程よろしく願いいたします。

なお、本日は「25年度の雇用施策実施方針（案）」というのがございますので、十分審議いただきますよう併せてお願い申し上げて私のご挨拶といたします。どうぞよろしくお願いいたします。

事務局

それでは、これからの議事進行につきましては池村会長にお願いしたいと思います。会長よろしく願いいたします。

池村会長

事務局から報告がありましたとおり本審議会は成立しておりますので、議事を始めたいと思います。議事進行にご協力をよろしくお願いいたします。

それでは、本日の議事録署名委員の指名でございますけれども、本日の議事録署名委員は私のほか、田口委員、それから斉藤委員のお二方にお願いいたします。

本日の地方労働審議会の議事録につきましては、情報公開の対象となっておりますので、あらかじめご了承いただきますようお願い申し上げます。

それでは、議事に入るとことといたします。

本日の議事は次第にありますように、1つ目が秋田地方労働審議会最低工賃部会報告について、それから2つ目が秋田地方労働審議会労働災害防止部会報告について、それから3つ目が平成25年度秋田労働局行政運営方針（案）について、4番目が平成25年度秋田労働局雇用施策実施方針（案）について、5番目にその他意見交換、以上5件となっております。よろしくお願いいたします。

それでははじめに、議事の（1）秋田地方労働審議会最低工賃部会報告を渡部部会長からお願いいたします。

渡部最低工賃部会長

私からは、先に開催いたしました最低工賃専門部会の審議結果についてご報告いたします。

平成24年度の秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃の改正につきましては、本年1月16日に部会を開催し審議をいたしました。その結果、資料No. 1の1にあります、秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃の決定について報告のとおり、全会一致により結審いたしました。今回改正となります工賃については、この項目の別紙になりますが、参考までに右端の金額を朱書きにしておりますので、よろしくご報告いたします。

また、秋田地方労働審議会運営委員規程第10条に基づきまして、同日付けを持ちまして会長名により局長に答申いたしました。

以上でございます。

池村会長

はい、ありがとうございました。

ただいまのご報告につきまして、ご質問等をちょうだいいたします。報告事項ではございますが、ご質問何かありますでしょうか。ないようですので、次の議事に移りたいと思います。

(2) 秋田地方労働審議会労働災害防止部会報告を堀口部会長よりお願いいたします。

堀口労働災害防止部会長

労働災害防止部会長の堀口です。配付資料の中に、第12次労働災害防止計画(案)がございますが、この内容について2月25日労働災害防止部会を開催し、審議いたしました。第12次労働災害防止計画(案)は、産業別の雇用労働者数、年齢構成比、非正規労働者等の状況とともに、労働災害発生件数の動向を見極め、第三次産業への災害防止対策のシフトを検討されているものであり妥当なものと思われました。

また、その運営、運用等について活発な議論がなされたことをご報告申し上げます。

池村会長

はい、ありがとうございました。

ただいまの報告について、ご質問等ございますでしょうか。ございませんね。それでは次の議事に移らせていただきます。

(3) 平成25年度秋田労働局行政運営方針(案)について、事務局よりご説明願いま

す。

大野総務部長

それでは総務部長の大野でございます。よろしくお願いいたします。

日頃から秋田労働局の行政運営に大変なご理解とご協力を賜り、この場を借りて感謝を申し上げます。

私の方からは、平成25年度の総合労働行政機関として基準・安定・均等行政が連携した業務推進、あるいは労働保険の適用徴収業務、さらに個別の労働紛争業務の運営についてご説明します。

まず、資料No. 6ですが、平成25年度秋田労働局行政運営方針（概要版）の3ページをお読みいただけますでしょうか。総合労働行政機関として推進する施策の実施というものを第一に掲げてます。局長からの挨拶にもございましたとおり、大変厳しい雇用失業情勢が続く中、労働局、労働基準監督署、ハローワーク、雇用均等室そういった3行政が一体となって労働状況の確保、または雇用の安定を図るための施策を実施することをいたしております。

具体的には、東日本大震災からの復興支援、労働関係法令等の周知啓発、または男女雇用機会均等確保対策の推進、さらに使用者による障害者虐待の防止対策等、この4分野を中心として連携した対策というものを推進してまいりたいと思っております。

続きまして、労働保険適用徴収業務と個別労働紛争業務の平成24年度ですが、業務運営について、お伝えさせていただきたいと思えます。

資料No. 4でございますが、これは最終ページになります。10ページですが、まず6番で労働保険適用徴収業務の適正な運営、こちらにつきましては、1月末現在の収納率、こちらが86.01%となっております。前年の同じ時期と比べまして大変残念ながら0.44ポイント下回っている状況でありまして、目標達成に向けて引き続き、金融機関等の調査を行うなどにより公平な保険料の負担に向けて取り組んでまいりたいと思っております。

次に、労働保険の成立件数、こちら目標件数220件とさせていただいております。1月末現在で212件となっておりますが、2月で若干16件ほど増えております。例年3月には平均すると30件程度成立がありまして、こちらについては目標値を上回る状況で推移しているというふうに言えるかと思えます。

次に、同じページの個別労働紛争解決制度の円滑かつ適正な運営についてです。

1点目、総合労働相談コーナーの的確な対応といたしまして、相談件数につきましては6,568件とほぼ例年の同じ時期と同数です。民事上の個別紛争関係相談は2,997件と、解雇あるいはいじめ・嫌がらせといったものが増えておりまして、全体の大体40%程度を占めている状況です。

その他の項目といたしましては、自己都合退職などといった相談が多く寄せられているといった状況です。そちらにございます資料の方にもありますように、助言・申出件数、あっせん申請受理件数といったものが前年度を下回っている状況というところでございます。

次に2点目としましては、制度の周知広報のために、セミナーを昨年11月6日に開催したところです。企業数1,250社にご案内申し上げまして149名のご参加をいただいたところです。アンケートによりますと、そのうちの97.5%が「参加して参考になった」と一定の評価が得られたというふうに考えております。

このあっせん参加率につきましては、申請に基づいて、非申請人に対して、あっせん参加のメリットを、こちらを丁寧に説明させていただくなど取り組んできたこともありまして、年度当初のですね、目標数値でございます60%を上回っているというような状況です。

こうした24年度の状況を踏まえまして、新年度の運営方針、こちら資料No.6の方をご覧いただきたいんですが最終ページ、7ページです。そちらにもありますように、労働保険適用徴収業務につきましては、次の2点を目標設定として業務を推進することとしております。

第1点目、こちら引き続き労働保険料の収納率、今年度実績の1%以上上回るということふうにさせていただいたところです。

第2点目、労働保険の未手続事業を一掃するといったことを念頭におきまして、本年度よりもさらに10件上積みすることとして、最低250件の成立といったものを目指してまいりたいと思っております。

次に個別労働紛争業務につきましては、個別労働紛争の解決の促進として、この制度の最も重要な主旨でございます「簡易」あるいは「迅速」といったものの処理が掲げられます。この主旨を踏まえまして助言・指導から1カ月以内に終了する率、こちらは95%以上、それからあっせんから2カ月以内に終了する率というものが90%以上と、そういった制度本来の主旨を踏まえてですね、対応して参りたいというふうに考えてます。

また加えまして、23、24年度に引き続きまして、「紛争解決支援セミナー」こちらを開催することとしてます。テーマにつきましては、今後調整をさせていただいた上で、紛争の未然防止、あるいは自主的な相談・解決に努めて参りたいと考えているところです。

以上、大変簡単ですが、今後とも秋田労働局へご支援ご協力をお願いいたしまして、私からの説明は終了とさせていただきます。ありがとうございました。

池村会長

大野部長には大変失礼しました。以下の説明はどうぞ椅子にかけてお話してください。

どうぞ順次お願いします。

菅原労働基準部長

担当の労働基準部長の菅原です。椅子に座って説明させていただきます。

お手元の資料、私の方からは資料No. 4の平成24年度行政運営方針及び資料No. 6番の行政運営方針（概要版）（案）に添ってご説明申し上げたいと思います。

はじめに、概要版資料No. 4の4ページをお開きいただければと思います。3番といたしまして、安心・安全に働くための労働環境整備の推進ということでございますけれども、大きく4点ございます。最初に3の（1）のところでございます。今年度は業務運営目標といたしまして、倒産等の30人以上の労働者が対象となる大量整理解雇事案の監督及び啓発指導の実施率を100%とすることを掲げてまいりましたが、実際1月末現在で情報把握した事案について100%達成という状況でございます。以下、平成24年度の取り組みは から③までございますけれども、法定労働条件の確保等に関しましては、対計画実施率が112%、法違反に対する厳正な対応といたしまして、司法処分を実施してございますが、計9件ということでございます。内訳は労働基準法関係4件、労働安全衛生法関係5件となっております。

また、倒産、大量整理解雇事案30人以上の情報把握と監督指導、これにつきましては情報把握が18件ございましたが、それに対しまして指導を18件すべて実施しているところでございます。

2番といたしましては、長時間労働の抑制のための監督指導等、これは監督署の窓口におきまして時間外労働協定の届け出に際しての窓口指導、また自主点検方式の文書指導を計576件実施いたしました。

また3番でございますが、これは大変社会的にも重要な問題となっております、パワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備という課題がございました。これにつきまし

では、私ども秋田労働局のホームページにもこの内容を掲載してございます。トップページを開いていただきますと、中段にあります「職場のパワハラを予防・解決していくために」をクリックいただきますと、本省のパワーハラスメント関係の資料にリンクしてございます。こういった掲載を行ったり、または事業者団体等を通じまして周知啓発を図ってございます。昨年12月から県内6カ所に監督署がございしますが、監督署単位で計6カ所におきまして説明会を実施して、延べ参加者1,213名も来ていただいたところでございます。

このような状況を踏まえまして、資料No. 6の方でございしますが、4ページを開いていただきますと、2番の労働基準行政の重点施策というところでございしますが、次年度の行政運営ですけれども、引き続き大量整理解雇事案の迅速・適正処理ということで、30人以上の労働者が対象となる事案には監督及び啓発指導の実施率を100%にするという目標を掲げております。

主な施策につきましては、ただいまの資料に記載されております。法定労働条件の履行確保、長時間労働抑制のための監督指導等、ここに掲げております主な施策をしっかりと実施してまいりたいと考えてございます。

続いて、資料4に戻っていただいて4ページの下の方でございします。3の(2)最低賃金制度の適切な運営でございします。平成24年度も最低賃金審議会の円滑な運営を図ったところでございします。今年度は県の最低賃金が前年から7円引き上げられまして、654円になりました。また、4業種の特定最低賃金とございしますけれども、これも昨年12月に4業種とも改正になり6円から10円に引き上げということになりました。これら改正内容につきましては、周知を図るのが大変重要でございします。ラジオ、ホームページ、広告看板、また地方自治体の広報、事業主団体、労組関係につきましても積極的に周知広報をお願いしたところでございします。この場を借りて厚くお礼申し上げます。

また、最低賃金の引き上げにつきましては支援事業がございしますが、この利用促進と周知を図ったところでございします。これは秋田県社会保険労務士会への委託によりまして、最低賃金総合相談支援センターを設置しました。この中で窓口相談455件、または専門家派遣53件という実績となったところでございします。また併せまして、業務改善助成金制度の周知並びに利用勧奨も図ってございまして、交付決定件数が30件となったところでございします。

こうした取り組み状況から、次年度は行政運営に対しましては資料No. 6の(2)に

ございますけれども、最低賃金制度の適切な運営ということで、引き続き、最低賃金審議会の円滑な運営を行ってまいりたいと考えております。

また施策の重点といたしましては、最低賃金審議会の適切な運営の中で改定が行われる最低賃金額の周知徹底並びに事業主等の理解の促進、また履行確保を行い周知徹底を図ること、併せまして次年度も中小企業支援事業の実施が予定されておりまして、助成制度につきましても引き続き利用促進を図ってまいりたいと思っております。

続きましてNo. 4の5ページでございます。上段の3の(3)労働者の安全と健康確保対策の推進がございます。

業務運営目標といたしましては、この①から③までございますが、今年度が最終年度でございます11次労働災害防止計画に基づき、労働災害の減少を図るということでございます。

①といたしまして、死亡者数10人以下に減少させるという目標は、9人ということで達成でございます。②の死傷者数については、平成19年の1,087人の15%以上減少させる目標ですが、残念ながら1,021人ということで、目標の達成には至ってございません。は、定期健康診断におきまして有所見率について前年より減少させるという目標でありましたが、62.8%未満に対しまして、61.6%、これはその減少の幅は若干小さいんでございますが減っているということでございます。

こういった目標を掲げながら、その下にございますが、②の労働災害の減少を図るための対策ということで、ただ今申し上げましたが、休業4日以上死傷災害につきましては、去年は1,021人ということで、前年比11人増となっております。またここには掲載してございませんが、実は全国と同様、秋田においても、死傷災害が過去3年間連続して増加という状況になっているところでございます。去年は死亡災害が9人ということで対前年比で4人減となっておりますが、この9人という数字は、本来死亡災害があってはならないこととございますけれども、過去最少、平成16年と並んで過去最少となっております。

また、去年は災害多発業種一体となって災害防止に取り組むよう、ここに掲げております4つの業種につきまして、集中的な取り組みを行ったところでございます。ここにございますとおり、取り組んだ業種につきましては、一定の減少を示しているという状況でございます。

併せまして、転倒災害防止対策、これは冬場にも多発してございます。転倒災害防止対

策としてプロジェクトチームを発足してございまして、文書要請も4,600社、ポスター・標語募集なども計5,000枚刷って配布してまいりました。また昨年12月には「冬季労働災害防止セミナー」というセミナーを開催いたしまして、多くの参加をいただいております。

また いたしまして、労働者の健康確保対策、これも大変重要な課題でございます。メンタルヘルス対策におきましては3カ年計画を立てまして、その周知を図っているところでございます。また集団指導、個別指導等実施したところでございます。

こういった対策を進めながら、ここの課題にございますけれども、平成25年度から新たにまた5年間の計画を進める予定でございます。先ほど部会長の報告がございましたが、その中で、特に「第三次産業対策」、これを重点的に取り組んでいくということを考えてございます。資料No.6の4ページ中段、赤で下線が引いてございますけれども、第三次産業の中でもこの小売業・社会福祉施設・飲食店・陸上貨物運送業につきましては、秋田の第12次の災害防止計画の中で向こう5年間の減少目標を掲げているところでございますけれども、これを毎年、各々掲げております減少目標と比較しながら取り組んでまいりたいと考えております。

また、死亡災害につきましては、製造業・建設業・林業といった発生しますと重篤な災害また死亡災害になりやすい業種でございます。これらにつきましては死亡者数におきましては6人以下という目標を掲げております。

あわせて健康確保につきましては、規模を30名以上の企業におきますメンタルヘルス対策の実施について50%以上ということで考えております。

こういった目標を掲げつつ、ただ今、ご紹介した第三次産業対策、または重篤な災害が多い製造業・建設業等に対する関係団体と連携した取り組み、またはメンタルヘルス不調予防対策、それから職場復帰対策のためのセミナー、これは昨年度も実施してございますが、今年度はかなり充実した内容で開催したいと考えております。

最後に(4)の関係でございます。

取組状況では、5ページの下段でございます。3の(4)労災補償対策の推進でございます。こちらに関しては、業務運営目標に掲げてございます標準処理期間2分の1内の処理するという目標を掲げて取り組んでいるところでございますが、今年度はそれぞれにとって2分の1以内の処理する目標を達成するというところでございます。実際その中で今、労災保険給付業務につきまして迅速・適正な処理を行いつつ、また、社会的な課題でござ

います精神障害等事案及び脳・心臓疾患事案に係る適正な処理を図り、こういったものの認定基準リーフレットを医療機関、関係団体へ引き続き配布し、支援を図っていくことも進めたいと思います。また、石綿救済法に係る周知・広報につきましても、あわせて周知を図っているところでございます。

こういった状況を踏まえつつ、概要版No. 6の4頁下段の(4)にございます目標につきましても、引き続き、労働保険給付につきましても標準処理期限を決めて取り組んでおります。

その他の施策につきましても、積極的に取り組んでいきたいと考えております。

私からは以上でございます。

渡邊職業安定部長

続きまして、職業安定部長の渡邊と申します。私から、職業安定行政に関する平成24年度の業務運営実績、運営報告実績、それから25年度の運営方針についてご説明させていただきます。

最初に、業務運営実績の課題であります。資料No. 4の方で、資料に沿って進めさせていただきます。6ページを開いていただきたいと思います。

最初に、雇用情勢に関するグラフを掲載しておりますが、これに関しましては参考資料としまして、非常に詳しい資料が載せておりますので、一緒にご覧いただければと思います。

最初に、最近の雇用情勢であります。全国的には完全失業率が緩やかに低下するなど、改善傾向が続いているところでございます。一方、秋田県につきましても、有効求人倍率は6月以降横ばい傾向が続いております。ただし最近では、1月分でありますけれども、有効求人数が減少し求職者が増加しているということがありまして、1月の有効求人倍率は大きく低下したところであります。この情勢は依然として厳しさが残り、改善の動きに足踏みがうかがわれるというふうに判断しているところであります。

今後も製造業の拠点再編、中小企業金融円滑化の終了などの影響を踏まえつつ、雇用情勢については注視していきたいと考えておるところでございます。

続きまして4の(1)地方自治体や民間と連携した重層的なセーフティーネットの構築でございます。

最初に企業雇用維持支援等の実施とありますけれども、まず各種連絡会議の開催・参加などを通じまして、県などで関係機関との連携を努めているところでございます。

また、雇用調整助成金などを活用しまして、雇用維持に努める企業主を支援し、大量離職が発生した場合には、事業所への出張相談「アシストハローワーク」と書いてありますが、こちらを実施しまして、迅速に離職者への再就職支援を実施するよう努めているというところでございます。

特にTDK株式会社の拠点再編など、円高の影響への対応につきましては、昨年2月7日付けで緊急雇用対策本部を設置しまして、毎月本部を開催の上、情報の共有に努めているところでございます。

数制的なところで申しますと、雇用調整助成金等につきましては、前回の審議会のときにも報告しておりますが、それ以降それぞれ1,000件3万人程度超過しており、9月以降は高い水準で横ばいの動きとなっております。

アシストハローワークでございますが、前回、審議会時の報告からさらに集計を受けておりまして、最近では緊急雇用創出等の臨時対策基金事業県自治体も実施しております基金事業でありますけれども、こちらからも離職者に向けたアシストハローワークなどを各振興局別に行うといった取り組みも行っております。

今後も関係機関と連携を図りつつ、離職者、離職を余儀なくされた方への自立促進に努めてまいりたいと考えております。また、助成金の統合等の見直しが見直しが実施される予定がありますので、その周知と利用促進に努めてまいりたいと思っております。

次に4の(2)若年者雇用対策の推進とあります。

まず、新規学卒者に対する就職支援とありますが、高卒者につきましては、前回の審議会でも申しましたが、今年度は県内求人数が大きく増加しているところであります。しかしながら、新卒者が多く就職する製造業の求人は多くありません。ただ内定者におきましては、県内については85人の増加であります。県外の状況が厳しくなっております。業務運営目標に掲げております新規高卒者の県内就職割合でございますけれども63.9%、目標のクリアについては困難であるものの、前年度比と比べまして大きく上回っている状況でございます。

なお、内定率につきましてはグラフにありますとおり90.3%、昨年を0.9ポイント下回っておりますが、昨年の数字を除きますとリーマンショックの影響を受ける前の平成20年3月卒以来の高い水準ありますので、高卒者の就職状況については、総じて安定しているものと考えているところであります。

現在、未内定者に対する集中支援としまして、各ハローワークに支援コーナーを設置し

ているほか、ハローワークプラザの開庁延長等を実施しております。今後も県が各校に配置しております就職支援員とも連携しつつ、未内定者に対しジョブサポーター担当者制によるきめ細かな支援、個別な求人開拓といった取り組みも行ってまいりたいと考えているところです。

次に大卒につきましては、前回の審議会でも申しましたが、昨年度から大学等においてオンサイトでのジョブサポーターの出張相談を実施しております、今年度も継続しております。

数字で言いますと、内定者数、内定率ともに昨年を上回っております、内定率につきましては81.0%ということで、調査を開始した平成13年3月卒以降最も高い数値となっております。

次に4の(3)次のページに移りたいと思っております。子育て女性に対する雇用対策の推進でございます。

こちらにつきましては、子供を連れて来所しやすい環境を整えた施設であります「マザーズコーナー秋田」、「マザーズコーナー横手」におきまして、担当者制による職業相談、それから保育所等の情報提供を行っておりますが、今年度は重点かつ支援対象者数469人と昨年を若干下回っております。就職率は82.9%と目標を下回ってはいるものの、昨年から比べますと6ポイント上昇しているところであります。引き続きコーナーの利用促進と就職率の向上に努めてまいりたいと考えているところです。

次に4の(4)高年齢者雇用対策推進であります。

今年度の雇用状況報告、61(ロクイチ)報告と呼んでいますけれども、6月1日付けの数字でありますけれども、秋田県の65歳までの希望者全員が働ける企業割合につきましては、61.2%に達しております、雇用確保措置の未導入企業数の23社と昨年を大幅に下回っているところです。ちなみにこの61.2%というのは、全国で最も高い水準となっております。

改正高年齢者雇用安定法につきましては、昨年8月に成立しまして、これにより原則として65歳までの継続雇用制度の対象者を希望者全員とする経過措置が取られたところがあります。労働局としましては、未導入企業23社への指導を強化するとともに、今年度の委託事業であります希望者全員65歳雇用確保達成事業を委託しておりますフィデア総合研究所と連携し、改正法の施行により来年度未導入企業となる企業に対しまして、啓発指導を続けていくところであります。

時間の関係がありますので、ちょっと先にとばさせていただきます。

4の(5)のところに移りたいと思います。障害者雇用対策の推進であります。

まずハローワークによります障害者の就職件数であります。昨年引き続き大幅に増加して485件ということで、すでに目標に到達しているところであります。しかしながら、障害者雇用率達成企業割合によりますと、これも61(ロクイチ)報告ということで、昨年の6月1日時点の数値であります。51.3%ということで、昨年を0.5ポイント上回ってはおりますが目標値には達していないということです。

また秋田県の雇用率につきましては、全国で最下位となっております。さらに来年度法定雇用率が引き上げられますので、民間企業については2.0%ということになってきます。このため、県や関係機関と連携しまして、障害者雇用支援プロジェクトを設置しまして、障害者の雇用者職域拡大、それから求人提出に係る経済団体への要請、それから障害者雇用支援セミナーの開催、ハローワークによる事業主への指導強化といった取り組みを行っていたところでございます。今年度のプロジェクトによる連携のもと事業主への指導との取り組みを地道に行いつつ、雇用率の着実な向上を図りたいと思っております。

次のページの方に移りたいと思います。

4の(7)の就職支援対策でございますが、この項目はハローワークの基本的業務に関わるものでありまして、業務運営目標にあります常用新規就職率、雇用保険受給者早期再就職割合、常用新規求人充足率については、目標管理の基本項目となっております。この目標管理による活発な議論を通じて、ハローワークに機能強化を図っているという取り組みを行っているところです。

これら3項目について今年度の目標を見ていきますと、常用新規就職率と早期再就職割合については目標を超えているところに至りますけれども、常用新規求人充足率につきましては、新規求職者の減少している中で求人数が増加しておりますので、目標達成はなかなか困難な状況になっておりです。

今後の課題としましては、正社員求人といった、求職者のニーズの高い求人の確保を取り入れるなど、求人充足への取り組みを進めるとともに、このほかに求人情報記載の内容の充実であるとか、充足の可能性の高い求人に対する条件緩和指導など、未充足求人への積極的なフォローアップといったものを進めていくところであります。

さらに、求人条件の設定にあたって提案方式による支援サービスを強化するということ

などが今後の課題であると考えているところです。

次に職業訓練の関係でありますけれども、雇用保険の受給のできない求職者に無料の職業紹介と生活給付を行い、早期の就職を支援するための制度であります求職者支援制度につきましても、前回の審議会でも報告しておりますが、求職者が減少傾向にありまして、また訓練受講よりも就職を目指す求職者が多くなっているといった傾向がみられることから、訓練コースについては、定員に満たない状況が続いております。一方で訓練終了3か月後の就職率につきましても、目標値が基礎コースで60%、実践コースで70%となっておりますが、いずれも目標を上回っているところです。

今後の課題としては、訓練ニーズに即した訓練設定を行うことや、訓練受講が必要な求職者への積極的な受講勧奨を努めることが課題となっているところです。

以上、運営実績でございまして、次に、来年度の運営方針になります。

資料No. 6の5ページ以降になります。最初に、職業紹介業務の充実強化とありまして、こちらは先ほど申しましたハローワークの基本的業務に関する項目でありまして、課題としては、求人企業向けのサービス向上を図ることが必要と思っているところです。

(2)の重層的なセーフティーネットの構築につきましては、来年度、自治体と連携した生活保護受給者等への就労支援が重要課題とされておりまして、具体的には福祉事務所などに就職支援ナビゲーターを派遣し、オンサイトでの就労支援を行うということを考えているところです。

(3)若年者雇用対策につきましては、まず引き続き、ジョブサポーターが大学等で出張相談を行う等の取り組みを行ってまいりますが、新たな取り組みとしましては、一定の労働管理体制が整備されて、若者の採用・育成に積極的な企業を「若者応援企業」として積極的にPRし、マッチングの向上を図る「若者を応援企業」宣言事業といったのを実施していきたいとこのように思っております。このほかに、局長の挨拶にもありましたが「若者チャレンジ奨励金」というものが新たに実施されるものです。

一つ飛ばして次に、(5)障害者雇用対策の推進とありますが、これにつきましては引き続きプロジェクトによる連携のもと、事業主指導などの取組を地道に行いつつ雇用率の着実な向上を図っていきたいと考えているところです。

それから(6)非正規雇用対策の推進とありますけれども、厚生労働省では今年1月に「有期契約労働者等のキャリアアップガイドライン」といったものを策定しておりますが、これは事業主の方に非正規雇用者のキャリアアップのための体制を整備するよう促してい

るところであります。このガイドラインに沿いまして、キャリアアップ計画を策定し、労働局の承認を受けた事業主向けの新たな助成金としまして、平成25年度本予算成立後に新しいキャリアアップ助成金といったものが実施されることとなっております。

このほか、子育ての女性への雇用対策を引き続き実施することとしております。

次に6ページの方に、職業能力開発行政の重点施策とありますけれども、そちらについては求職者支援制度、これは労働局が主体となって行っておりますが、これのみならず、県や高齢障害者求職者支援機構が実施しております公共職業訓練につきましても、運営人数に即した運営設定を行えるように連携を努めるとともに、訓練終了後の就職支援をしっかりと行い、目標達成を目指したいということを掲げたものです。

私からは以上になります。

佐藤雇用均等室長

雇用均等室長の佐藤でございます。それでは私から雇用均等行政の取り組み状況と運営方針（案）についてご説明させていただきます。

お手元の資料No.4の8ページをご覧ください。真ん中、「男女がともに公正な労働条件も下で多様な働き方を選択できる社会の実現」でございます。

1番目としまして、男女の均等な機会と待遇の確保対策といたしまして、まずは①の均等法の実効性の確保でございます。これは個別企業を訪問させていただきまして、男女の均等な雇用管理がなされているか、そしてセクハラ防止対策、母性健康管理、ポジティブ・アクション等について助言をいたしました。訪問事業所数は全部で124件、助言件数は329件、是正率は100%となっております。

次に均等法に係る均等室への相談でございますけれども、相談件数156件ございました。内容ですけれども、多い内容としましては、「妊娠等を理由とする不利益取扱い」が21件、「セクハラ」についての相談が72件ということになっております。

次に②番でございます。ポジティブ・アクションの取り組み促進でございます。昨年の6月から全国的に一斉に取り組みを始めました「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」によりまして、秋田でも14件の県内企業を局長が訪問いたしまして直接、社長、人事部長にお会いして、ポジティブ・アクションの取り組みを働きかけたところでございます。

次のページ9ページをご覧ください。

2番目としまして、職業生活と家庭生活の両立支援対策でございます。まずは改正育児・

介護休業法の確実な履行ということで、今年度は健康安全課主催の小売業、社会福祉施設、建設業に対する集団指導の中で、私ども均等室の説明時間も取りまして、改正育児・介護休業法についての説明を19回実施したところでございます。そしてさらには、個別企業を訪問いたしまして、育児・介護休業規定の整備指導を行いました。訪問事業所数は105件でございます。助言件数498件、是正率は96.8%になっております。

秋田県内の育児休暇の所得率でございますが、上の囲み部分をちょっと見ていただきますと、女性が91.7%、平成24年度ですね、それに対しまして、男性の育児休業取得率は1.7%ということで、目標の5%には届きませんでした。来年度も県と連携を図りながら、取得促進に取り組みます。今日の資料の一番後ろにピンク色のパンフレットをお付けしてございますけれども、男性の育児休業を促進するために、秋田労働局として独自で作成したパンフレットでございます。これにつきまして年末に県内の保育所を通じて、そしてまた母子手帳を受け取るお母さんたちの手もとに渡るように各市町村を通じて配布したところでございます。

次に③の次世代育成支援対策の推進でございます。一般事業主行動計画の届出につきましては、義務企業につきましては100%の届出をいただいております。行動計画の目標を達成した企業に対するくるみん認定は、今年度で7企業になりました。来年度はこのくるみん認定をさらに増やすための取り組みをしてまいりたいというふうに思っております。

次に3番目としまして、パートタイム労働者の働き・貢献に見合った公正な待遇確保対策の推進でございます。まず1番目としまして、パートタイム労働法に基づく適切な指導でございます。個別企業を訪問いたしまして、正社員とパートの均衡待遇、そしてパートから正社員へ転換する制度等について助言をしたところでございます。訪問事業所数は88件でございます。助言件数は174件、是正率100%というところです。

次②番としまして、均衡待遇に取り組む事業主の支援としましては、事業主に対する奨励金の支給ですとか、パート法に基づいた雇用管理を実施しているかどうか自分で確認をするという自主点検事業を実施いたしたところでございます。

それでは続きまして、平成25年度の運営方針(案)でございます。お手元の資料No.6の6ページをご覧ください。真ん中の雇用均等行政の重点施策でございます。

1番目の「男女の均等の機会と待遇の確保対策」でございます。目標としまして、ポジティブアクション取り組み促進の訪問企業のうち60%から取り組む旨の回答をいただくということを目指しておりました。それともう1つの目標は、紛争解決援助制度の積極

的な運用でございます。これはポジティブ・アクションの訪問企業への適切なフォロー、そして相談者には懇切丁寧な対応で紛争解決援助制度を利用していただいで迅速な解決を図るということを進めてまいります。

2番目の、職業生活と家庭生活の両立支援対策でございますが、目標としまして、1つ目、育児・介護休業規定の整備事業における是正率100%を目指すということと、あとは、くるみんマークの取得企業数、前年度は3企業でございましたので、その前年度以上の企業のくるみんマークを取得促進を努めてまいりたいというふうに思っております。

3番目でございますが、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保対策でございます。こちらにつきましても訪問事業所におけるパート法是正率100%を目指したいというふうに思っています。そのためには、やはり具体的な雇用管理のアドバイスや自主点検を行って、事業主自らがパートタイム労働者の雇用管理の改善に取り組むように指導を行ってまいりたいというふうに考えております。

以上、3点でございました。雇用均等行政の説明については終わります。

池村会長

ありがとうございました。ただいまの説明について、ご質問、ご意見等がごありかと思いますが、次の議事（4）の説明をしていただいた後で、ご質問、ご意見等をお受けしたいと思しますのでご協力願います。

それでは、続きまして議事（4）平成25年度秋田労働局雇用施策実施方針（案）について、事務局よりご説明をお願いします。

渡邊職業安定部長

それでは説明させていただきます。

最初に、雇用施策実施方針につきまして、この行政運営方針と別に定めるといった理由について若干説明させていただきます。雇用施策実施方針につきましては、雇用対策法施行規則第13条の規定によりまして、労働局長が都道府県知事の意見を聞いた上で定めるといったことがありまして、平成20年度から毎年定めているところでございます。内容につきましては、現在、県の方とは調整中でありまして、さらに盛り込むべき施策があれば今後追加される可能性がありますので、ご理解いただければと思います。具体的な内容につきましては、資料NO.7をご覧いただきたいと思います。今年度より県との連携施策のみを重点的に取り上げた簡素な様式となりまして、雇用の維持・創出・離職者対策・新規学卒者の就職支援・Aターン就職の促進・障害者の就職促進という4項目に整理し取

りまとめております。

また、内容につきましては、先ほど説明しました行政運営方針と概ね重なっておりますが、労働局が実施する業務、それから県が実施する業務もそれぞれ明確化し、行政運営方針との差別化を図っているところでございます。

なお、この項目につきましては、先ほど行政運営方針の内容と重なりますので、説明は省略させていただきたいと思っております。

私からは以上です。

池村会長

はい。以上の説明事務局から説明がありました議事の（３）、（４）につきまして、これからご質問・ご意見等をいただきたいと思います。委員の皆様から率直な意見をいただきたいと思います。存じます。

はい、瀧澤委員。

瀧澤委員

瀧澤でございます。まず秋田労働局様におかれましてはですね、大変広範な業務でございまして、また一定の成果を上げられ25年度につきましても、確実な計画を立てて進められているということに対しまして、誠に敬意を表したいと存じます。

私の方からはですね、意見と言いますか、中小企業の悲鳴と言いますか、ちょっと1つだけ言わせていただきたいと思いますけれども、冒頭、局長のご挨拶にございましたように、現況、大変製造業、特に中小製造業が厳しい状況になってきております。アベノミクスで円安になりました。それで公共事業が取れるという見通しでございますけれども、足元の大変厳しい状況でございます。特に海外の方も見ましても、アフリカ・中国・EU・チャイナ、中国ですね、インド・ブラジルもまだないという状況でございまして、足元が大変厳しい。どうもこのまま行きますと、円安の影響、製造の方にくる前にマイナスの影響が先に行くのかなという感じがしてしょうがないわけでありまして。円安によりまして企業の利益は増えておりますが、生産が増えたと言う利益ではございませんので、そういった意味でもなかなか足元が厳しいことがあるわけでございますけれども、ただそう言いながら、やっぱり将来に対する期待もございまして、そういったことも今、じりじりしながら待っているという状況でございますが、その中でやはり企業にとりましては人件費と言いますか、そういった項目が一番大きな課題でございます。若年者の雇用対策、高齢者の雇用対策、障害者の雇用対策、非正規労働者の雇用対策ということで、大変それぞれの個々

の政策は大変よくわかります。こういったことは必要だとよく理解できるんですが、いざこうやってですね、全部揃って見ますとなかなかこの企業にとっては負担が重いなという印象もままならないわけでごさいます、現況ですね、なかなか売り上げが取れないということで、こういった施策の実施によりまして、どうしてもやっぱり一時的には人件費の増加ということが起こってまいります。どうしても企業の場合、社員数というのは売り上げ生産に応じたかたちでの本来の姿でごさいますので、そういったところが追いつかない中で、一方的にこの人件費が増えてくるという状況はですね、かなり厳しいというふうに感じておりますので、当然こういった施策というのは進めなければいけないことは理解できます。特に65歳までの希望者全員という、今までの段階的になってきましたけれども、いざ4月からということになってやはり、次の新卒採用とのバランスをどうしようかということで、やっぱりどうしても悩まざるを得ないということになった経緯ありますので、そういった点を是非ご理解いただきまして、総合的な見地から企業等へのご支援をよろしくお願ひしたいというふうにごさいます。

それからもう1点ですね、今朝の日経新聞の第一面に「成長産業と転職支援」ということで記事が載っております。これの中を見ますと、雇用維持ということから転換をして雇用維持ではなくて、むしろ成長するところに人を集めて行きましようということだと思ひます。この中で「雇用調整の助成金を縮小する」という項目が出ておりましたですね、実際にこういったことになればですね、企業にとりましては売り上げが増えない中、今まで受けた助成も受けられずにこれを維持しなければならないということになってくることとなるとですね、やはりこれは相当な負担になってござるを得ないということでごさいますので、ちょっと今日の記事ですのでどういったところまで中身があるのかはよくわかりませんけれども、もしかしたらそういった点から、記事に関して何か情報があれば教えていただきたいと思ひますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

以上でごさいます。

池村会長

ただいま、瀧澤委員のご質問、ご意見がございました。関連する質問があればお願ひいたします。

では、事務局。

渡邊職業安定部長

私の方からは雇調金の関係についてご説明させていただきます。この雇用調整助成金に

つきましては、昨年の10月及び今年の4月に向けて支給要件、支給水準等の見直しが行われることとなっております。これにつきましては、リーマンショック時のように危機的な状況からすれば雇用情勢が安定してきていると、それから、雇用保険財政面でも制約が生じてきていることといった理由から、原則の支給に徐々にやらせていくといった方針に沿ったものでないかと考えているところです。具体的な見直しにつきましては、説明が長くなりますので、また、機会がありましたら資料を提出したいと思いますけれども、秋田労働局としましては、新しい支給要件等を踏まえまして、引き続き助成金の活用については促進を図ってまいりたいと考えておりますけれども、あわせて地域からの意見・要望につきましては、様々な機会を通じまして本省ともに伝えてまいりたいと考えているところでございます。

池村会長

新聞報道については？

渡邊力業安定部長

ちょっと新聞報道については具体的に見てはおりませんが、事実として雇用調整助成金については4月から支給要件の見直しがあるということは伝えて聞いております。

池村会長

瀧澤委員よろしいでしょうか。

瀧澤委員

わかりました。

池村会長

それでは、その他ございませんでしょうか。

はい、高野委員

高野委員

個別労働関係紛争について、要請です。25年度運営方針野の概要版の最後のページ、先ほど部長からご説明ございましたけれども、25年度の施策の一番最後の「関係機関との連携の強化」と謳ってありますのですが、そういう方向に進むと思いますけれども、先ほど局長からのご挨拶にもありましたとおり、円安と言うことで、若干ムードが良くなっはきているんですけれども、中小企業あるいは地方でそういった恩恵が及ぶのかどうか、また仮にそうだとした場合も相当時間を要すると思いますので、先ほど瀧澤委員からもありましたけれども、コストの嵩む方が先にくるのではという懸念がありますし、それから中小

企業の金融の安定の法律も今月限りで終了するという、その懸念もあるわけですがけれども、それについてはいろんな金融機関でそれなりの対応が前からしているようでございますけれども、非常に厳しい状況が続いておりますので、今後も個別労働関係紛争の案件というのは増えてくることも懸念されるのではないかなというふうに思います。労働局あるいは監督署の窓口で受け付けるものと、例えば社会保険労務士会とか、県の労働委員会の方で対応するものとは内容はかなり違ったものがあるとは思いますがけれども、この前、県の労働委員会の湊会長の談話が新聞に載っておりましたけれども、案件そのものは24年度に限っておりますと個別の案件に関しては非常に少ないというようなことがありましたので、社会保険労務士会の方はちょっとわかりませんが、是非、関係機関ですね、連携を強化しながら対応するよということ、これひとつ要請でございます。

以上でございます。

池村会長

それではただいまの、総務部長お願いします。

大野総務部長

大変厳しい雇用失業情勢を受けての、高野委員からのご要請だと承りました。そのお話しにつきましては、我々も引続き関係機関と連携、例年ですね、そういった法テラスさんですとか、労働委員会さん、それから県などの相談コーナーを持つ機関と関係を持ちつつ、一同に介して相談をさせていただいて、相談と言いますか現状協議し合っております。また、経済団体様、あるいは労働組合様ともそういったご相談をさせていただきつつ、この労働相談対応を進めさせていただいております。

個別の案件につきましては、従来からですね、緊密にと言いますか、やりとりはさせていただいているところでございます。引き続きですね、県内の厳しい雇用失業情勢の中での労働不安への対策として、適切に対応していきたいとそういうふうに考えております。

池村会長

倉部委員、よろしく願いいたします。

倉部委員

倉部でございます。よろしく願いいたします。今の関連しての質問ですが、個別労働紛争解決支援セミナーとありますが、これは年に1回の開催でしょうか、それからセミナーに参加する、昨年は149名と書かれておりますけれども、参加している方の構成ですね、使用者側の方か、あるいは労働者・個別なのか、そこら辺の割り振り、どういうふう

な割合になっているのかというふうなことで、具体的にはどういうセミナーの場所ですね、受けた方々からいろいろ質問とか、そういうのが出るんでしょうかというあたり、ちょっとお聞きしたいなと。

それから、今後こういった中から各機関いろいろあるわけですが、そこに対するそのいろんな情報を、そういったものをやられているのか、やっているとしたら、どの程度の形でやっているのかというふうな、言いたいのはそこら辺の生のところをきちっと拾い上げてもらって、各関係機関と連絡を取りながら事前に揃えたものを対応するという体制を整えた方が良いのではないかなと。そういう横断的な、そういった体制に、なっているのかな。あるいは、その、なっていないとしたら今後やってゆくべきではないかという意見を含めての質問でございます。

池村会長

はい、事務局。

大野部長

労働解決支援セミナーにつきましては、昨年11月7日、秋田のテルサの方で、こちらにつきましては、ご意見の通り年1回の開催でした。また参加につきましては、企業さんの方に対してですね、冒頭先ほどの説明でも申し上げました通り、だいたい1,250社企業さん、あるいは150程度の関係機関・団体に周知広報をお願いした次第でして、こちらからセミナーへのご参加いただける方が来られているということから、セミナーの詳細についてはですね、使用者側なのか労働者側なのかというの把握していませんけれども、恐らくそういう状態を踏まえると、使用者側の方が比率としては高いのではないかというふうに思っております。

今回はですね、労働契約法あるいはパワーハラスメントといったことが、かなり社会的にも大きく取り上げられた状況でございましたので、そういったことをメインテーマとして、弁護士の先生ですとか、こちらからセミナー形式でご案内するという形式で進めさせていただいたというふうな状況です。双方向というご指摘だというふうには思いますけれども、ご指摘の点を踏まえて次年度以降のですね、開催に繋げてまいりたいと思っております。

池村会長

個別労働関係紛争については、私も関わりがございますので、ちょっと関連してご質問させていただきますが、25年度7ページでは指導助言の方はよろしんですが、あっせん

2カ月以内終了率を90%以上というふうに設定しておられるんですが、実態は何%、どの程度なのかということと、どういう措置を講ずることを想定していらっしゃるかということについてお伺いいたします。

大野部長

助言指導につきましては、平成24年度は多分まだ全てではないと思いますが、概ね1カ月以内の完結になっております。

あっせんにつきましては2カ月以内、これは現状では88%程度ということで、若干、次年度の目標には、現状では至ってないというような状況です。

完結についてのというご指摘でしたけれども、基本的にはですね、最終的にはその和解と言いますか、そういった方法が望ましいわけですけれども、正直なところ今回参加する数というのが、若干低下してきているというのも正直なところですし、その部分については、被申出人の方に対して、今後また懇切丁寧に、制度の迅速ですとか、簡易、非公開といった主旨をご説明申し上げて、この制度の参加を一層呼び掛けたいと思っております。

池村会長

ありがとうございます。一点だけ、私も関わっております、秋田労働局の場合にはあっせんの成立率が非常に高いわけですが、その理由はいくつかあるんでしょうけれども、1つには紛争調整官をはじめ、職員の皆さんが当事者の意見をあっせん以前の段階で十分に聴取しておられるというところがあるだろうと思います。すなわち、あっせんの場になりますと、もう当事者、それからあっせん委員についても、争点の明確化ということが相当程度図られていて、一体的解決に馴染みやすい状況になっているというところがあると思います。ですからそこら辺の十分な意見聴取手続等は従来通り実施していただければ幸いですということですが。簡易・迅速な手続きというADRの性格からみて簡略化してしまうということがあると、あまりいい結果を生まないかなという感想でございます。よろしくお願いたします。

大野部長

先生、日頃、労働紛争に関しましてご指導いただきまして大変感謝しております。今いただいたお話はですね、非常に我々としても心強いと言いますか、方向性は間違っていなかったのかなということで、従来ですね、出向くと言いますか、現地に赴いてご本人のお話しを聴取させていただくなど、進めさせていただいているところですので、引き続きそういう簡易・迅速といったそのメリットは持ちつつも、丁寧さということを最大限に、

この制度のメリットということで活かしてまいりたいと思います。

どうもありがとうございました。

池村会長

では適切なお対応をお願いします。

その他、ありますでしょうか。

前回の会議で説明が長うございましたので、私の方からもう少し議論をする時間を取れるようにということで、簡潔な説明をお願いしたいと思います。その通り実行していただきましたので活発なご議論をと思っております。

はい、手をあげてどうぞ。

倉部委員

先ほどの説明を聞きましてですね、障害者の雇用率の達成企業割合が全国でワーストワンだというそういう説明でしたよね。実態はどういうカウントの仕方をしているのか、障害者といってもいろんな方がいると思うんですが、いわば在宅で、家にいながら仕事ができるというような方はカウントされているのか。その辺を。それから今後そういう方を増やしていくという施策があるのかですね。そういう、これは企業側でしょうけれども、企業側でそういう方をもとめている調査とか、そういうものをどんどんですね、カウントして進めていくというような、そういうことはお考えなっているのか。あるいは実際、今やっているのか、そのへんをお伺いしたいと。まず、全国ワーストワンという汚名は是非、返上するというふうな方向に持っていくというのが大事なことだというふうに考えて質問しました。

大野総務部長

私の方からは全般と言いますか、ちょっとご説明させていただきます。障害者ですね、就労に関しましては在宅就労というのは非常に有益だと言われていまして、厚生労働省の、各種委託事業で在宅就労に対する支援、委託というものを進めているところでございます。なかなか外に出られない方ですね、その通勤といったものが困難というような事情があるというふうに聞いておりますので、今後進められていくのではないかとというふうに考えておるところです。ご質問ありました件については、安定部長からご回答させていただくと思いますが、確か在宅というのは雇用関係ではないのかということから、恐らく雇用率には該当しないのではないのかと思います。何か補足があれば・・・。

渡邊職業安定部長

すみません。後半質問がちょっと聞き取れなかったので、すみません、もう一度お願いしたいと思います。

倉部委員

要するに、障害者の程度もいろいろあると思うんですけども、要するに今、総務部長さんがおっしゃったように、なかなか通勤ができないと。でも雇用関係は保ちながら在宅でやれるという、そういう就職の仕方というか方法、今もあるんでしょうけれどもおそらく増えていくのではないかと。だけれど、そこら辺のカウントの仕方ですね、今そういうのは入っていないよというようなところを教えてもらいたいということが、まず一つですね。

渡邊職業安定部長

先ほど、総務部長からお話しがあったように、在宅については雇用ではありませんので、障害者雇用リストの中には入ってこないということになります。それから様々な福祉就労で働いている方もいるんですけども、こういったものは一般雇用と異なり、入ってこないということになりますので、雇用率を高めるための一つの施策としては、例えば福祉就労で働いている方を一般就労にいかにもっていくかといったような取り組みも特に重要な取り組みになっているのかなというところがございます。

倉部委員

ということは、裏を返すと在宅で、通勤できない方は就職できないというそういう世界なんですか。

渡邊職業安定部長

そうですね、雇用率という観点ではカウントされないということになってきます。

倉部委員

雇用率ですね。

渡邊職業安定部長

ですので、一般雇用ができる障害者をいかに一般雇用に向けて就職支援をしていくかということが、取り組みの課題となっているということでございます。

池村会長

じゃあ、その他。はい、清野委員どうぞ。

清野委員

連合秋田の清野であります。復興支援の関係を第1項目のところに雇用対策というようにあげております。まず実態の把握はわかるんですけども、避難者が減少し、それに伴

って求職者が減っているのはわかるんですけども、実際データ上、1月末現在で50人という数字が本当にこの人数しかいないのかと、見えてこないというのがひとつ感じたところであります。就職件数も書いてありますから去年の、一昨年4月から考えますと、そういう状況にはなっているんでしょうけれども、その辺が実態として本当にそうになっているのかということ。また隣県の状況は聞いておりますけれども、秋田としては避難者もだいぶ縮小しているということがあるんですけども、この辺をどういうふうに考えているのかがまず1つ目なんですけれども。

もう1つ目は、前回も審議会の中で話をさせていただきました。先ほどありました個別労使紛争に発展する前にコンプライアンスについてチェックをするということで、非常に去年のチェックテキスト、うちとしても活用させていただきましたし、これは労使においてもチェックをすると、共用することが展開できたということで思っています。労働組合のあるところは、労使においてこういうチェックをすることができるんですけども、実際は労働組合がない、または数人しかいない企業等で実態はどうなっているのかと労使の中で確認する、ある意味においてはそれ残業を含めて36協定、労働者代表選任の関係もあるわけですから、とはいえ手続き上の問題として10人未満のところは、規約を含めて出さなくてもいいという状況になるんで、これももう少し広げて広報を含めてできないのか、今一度検討していただければなというふうに思います。よろしく願います。

池村会長

はい、事務局。

渡邊職業安定部長

それでは最初に、震災避難者への関係のお話しのご質問に答えさせていただきたいと思いますが、こちらにつきましては、一昨年の11月の審議会のときに、同じ質問、同じと言いますか震災避難者への支援の質問をいただきまして、自治体と連携しまして避難所等にですね、ハローワークの活用を促すようなチラシを配付するといった回答をさせていただきまして、実際そのような取り組みを行ったところです。その結果を見ましても、一昨年の11月、12月にややハローワークへの求職者が増えておりますけれども、それほど大きくは増えない状況で、更に今年度次第に減ってきているといったところですので、実態としてそうなのかという、そこまで把握できるかなかなか難しい面もありますけれども、ハローワークとして精一杯把握した限りでは、やはりこのような実態なのではないかとい

うふうに判断せざるを得ないのではないかと考えているところです。やはり求職者についても既に50人ということですので、今後の対策としては、マクロ的に大掛りな対策をするというよりは、個別支援に入ってきているのではないかと考えておきまして、やはり震災特別相談窓口での担当者制の支援であるとか、あるいは生活面で困難を抱えている方には、仕事ストレスチェック相談室っていうのを予約制でハローワークに設けておりますので、そういった形で個別の求職者に対しまして支援を行っていった就職支援に繋げていくということが重要なのではないかと、私ども考えております。

大野総務部長

あわせて、コンプライアンス・チェックテキストについてです。現在、改訂版を作成しているところでして、非常に労使トラブルですね、未然防止のためということで重要であり、かつ好評であるというふうに聞いております。昨年と言いますか、今年度3,400程度作成したところです。広く周知させていただいているところでございます。当然、労使共に、こういった労働法制についてご理解をいただくというのが重要だと思っております。主要な労働組合さん等上部団体の方に、改訂版ができ次第お持ちして、そちらの方で、お願いできればというふうに考えている次第です。

池村会長

連合さん、協力要請がございましたが。

池村会長

よろしいでしょうか。それでは他にございませんでしょうか。

ご意見をお出しいただくまでの繋ぎとして、1点だけ私の質問をさせていただきます。24年度実績、25年度のこの方針というのは、それは別として、行政運営のスタイルの問題なんですけれども、24年度実績の3ページの中に先ほど課題の下の方のところですが、「あきた働き方改革プラン」というものが登場します。「残された課題」というふうな表現も見られるわけですが、この「あきた働き方改革プラン」の瀧澤委員もおられますけれども、21年であったと思います。私も少し携わらせていただきましたが、今年度までの計画であったはずでございます。当時の、薄っすらとしか記憶はありませんけれども、有効求人倍率も0.3いくつ位だというふうに、なかなかその成果というか、数値目標達成っていうのも困難を極めたということはあるわけでしょうが、ただせっかく作った行政計画で、その実績報告というのは資料一応まとめられるんだらうというふうには拝察をしていますけれども、その見込みと、ではその後は単年度と言いましょか、年度計画オ

ンリーでいくのか、それともまた中期計画的なものを作成するというふうな方針でおられるのか。そういう行政運営のスタイル、あるいは見込みについて何か一つでも聞かせていただければと思います。

大野部長

秋田働き方改革プランにつきまして、今、委員にご指摘いただきました通り、平成21年当時、リーマンショック等で、策定をいただいたと。当時、円高あるいは激しい経済情勢があったということで、こういった5年後の計画を策定いただいたという経緯があるというふうに聞いています。その後ですね、個別の案件と言いますか、経済情勢等を踏まえたかたちで、その一定程度今回はテーマとしては上げませんでした。コンプライアンス・チェックテキストのような、そういったところに、個々のものについて事前に、防止していくというような形で考え方を、厳選させていただいたというような経緯がございます。個々の達成具合については、中身についてはちょっと申し上げることではないんですけれども、65歳の継続雇用割合ですとか、障害者雇用率ですとか、年次有給休暇の取得割合とか、達成できた物、達成できなかったものとあります。当然残された課題というのは今後ですね、あるわけですが、現在のところ、そういった今申し上げたような個々のコンプライアンス的なものに軸足を置いてきたということで、現時点では、その5年後のようなものを策定するという計画はないということで、もし経済情勢等変更あり次第、またこういったご審議させていただけたらというふうに考えております。

池村会長

特に問題があるわけではなくって、一応作った計画というものに基づいてP D C Aサイクルを回していこうと、そういう方針であったわけです。そのチェックの部分をしっかりおやりにならなければいけないんじゃないかなというところと、その後のアクションへの繋げ方ですね、それはそれぞれの年度の計画でもよかろうし、また中期計画をお作りになるということもありえないわけではない。前者の方を今考えられるということでもありますので、それはそれで良かろうと思います。

さて、繋ぎの話をさせていただきましたので何か意見を。

はい、黒崎委員どうぞ。

黒崎委員

はい。1点お聞きしたい点と、1つは両方ということでお話をさせていただきたいと思っています。高齢者の雇用対策の推進の中で、先ほど65歳以上まで働き続ける企業割合が全

国1位というお話をいただきました。その背景的な部分でちょっとどうなのかなということで、お聞きしたいんですが、当然60歳以上で定年以降65歳までとなれば、労働条件、賃金も現職よりは抑えるというようなことで65歳まで働き続けられるといった制度になろう、なるんだろうなと思います。新卒者、高校卒業ですとか大学卒業する新卒者を採用するよりも、労働条件を下げて65まで働かせる方が当然今までのスキルですとか、経験があるから雇う方が企業としては有利だという点で、若い人を雇って人件費が上がるよりも、今の技術的な部分をそのまま引っ張るために65歳までの人を雇うかと、そういったような背景的なものがあるって、このような数字になっているのかなというふうなところを、ちょっとどうなのかなというふうな疑問が残りました。

もう1点はですね、労働法制の改正などに伴って、資料No. 3の17ページの後段にありますように、この様々な労働法制の改正などについてリーフレットなどを活用して配布をしているというふうなのは私どもも認識はしておりますけれども、なかなか労働条件の明示が十分でない事業場が見られるというふうな課題がありますねというふうなことになっております。少し私どもが懸念しているのは、非正規労働者の皆さんの雇用期間1年間ということで、雇用契約を更新しておる企業がございます。ただ、こういうような厳しい雇用情勢の中で1年の雇用期間を3カ月間の雇用期間として、1年で4回更新するというふうな動きがあるような企業があるというふうに聞いておりました。当然、今まで1年の雇用期間であるというふうなことから、非正規の皆さんは安心して働き続けられているんですが、3カ月となると雇い止めというふうな、労働不安というふうなのが想定されるのではないかなと考えております。様々そういった企業側としても雇用期間を短縮、労働法制的にはそれを1年を5年ですとか、そういうふうな形に持っていこうというふうな動きがあるのにも関わらず、なかなか厳しい雇用情勢の中では雇用期間を短縮するような、そういった動きが見られるというふうな企業があるようにも聞いておりますので、是非ともきちっとした、そういった労働法制の改正などについて、25年度は更なる周知徹底をお願いしたいなという要望でございます。

池村会長

はい、じゃあどうぞ。

田口委員

私は高年齢者雇用の関係で、先ほど背景ということをお話がありましたが、業種としてはどこなのかなということが1つと、どうしても高齢者の方の労働災害が非常

に多いという背景がございます。資料の2番の22ページに「高年齢者の対策について」
aとbというところに記載がされておりました、基本はどうしても自主管理が大切だとい
うことになると思うんですが、22ページの2つ目のポツのところの、2段目のところに
「労働者自身に取り組むべき事項について」ということを情報提供すると記載されてお
りますが、具体的に自主管理のひとつとして労働者自身が、特に高齢者の方が取り組むべき
事項とはどのようなことを確認されているか、その点についてよろしく申し上げます。

池村会長

それでは、高年齢者雇用安定について申し上げます。

渡邊職業安定部長

それでは最初に高齢者の関係でお話させていただきます。秋田県のその65歳まで希望
者全員が働ける割合が高い理由でありますけれども、これは背景としましては、やはり高
齢化が全国で最も進んでいるということもありますし、それから高卒者の県外就職割合が
高いということもありまして、高齢者の技能を積極的に活用したいという企業が多いの
ではないかと。そういったその企業側の土壌が既にできあがっている中で、労働局、ハロー
ワークが企業に対しまして、希望者全員の継続雇用制度の整備を積極的に働きかけた結果
がこの全国1位というふうに繋がっていると考えているところでして、実際問題少しづつ
順位も上がっているところですので、そういった取り組みが繋がっているのではないかと
いうふうに考えております。委員がおっしゃいました若年者の雇用を抑制するために高齢
者を雇用しているのではないかとすることは、恐らくないだろうということを考えまして、
その理由としましては、1つはそのやはり団塊世代が大幅に今後65歳を過ぎると言われ
ておりました、その一方で若年者については少子化の影響で少なくなってくるというこ
とがあります。それから秋田県の数字を見ましても、高卒・大卒全部含めまして高卒者・新
卒者の就職状況は非常に安定しておりますので、決して企業側はですね、若年者の雇用を
抑制するために高齢者を雇うといったことはないのではないかと考えているところです。

それから業種につきましては、ちょっと調べておりませんが、公表は数字として
は出してなくて、やはり少ない産業などもありますので、個々の企業の状況が見えてし
まう問題があるということで公表をしていない部分がありますが、業種的に見ましてもそ
れほどばらつきがあるという状況ではないというふうに思っております。ちょっと舌足ら
ずになりますけれども、部長の方から。

池村会長

それから有期のさらに短縮のような状況につきましては。

菅原労働基準部長

ただいま、ご質問にございました高年齢労働者対策、実際に災害事例を見てまいりましても、高年齢者は厳しい作業状況で、特に例えば一例をあげますと林業という非常に足下の作業環境が良くないところでの災害がございますけれども、そういうところで熟年の方が実際に事故災害に遭っており、県内でも災害が発生しております。やはりいろいろと見てまいりますと、年配の方、非常に経験豊富な方が結果として加齢に伴なって、五感を含め、または自分の身体的能力の衰えと言いますか、それと実際の労働環境のギャップ、自分としてはこのくらいならできらるだろうという現場で、まあ大丈夫だという思いで、例えば筋力とか身体的能力が高いと思っている人はギャップがあるまま現場で仕事を続ける中で労働災害が発生するだろうと。そういったことを非常に危惧しております。それは林業を例にあげましたけれども、建設現場におきましても実際そのような意識の中での、そういった事故が発生しているかと思えます。また先ほども説明いたしましたが転倒労働災害、これは実際年配の方も多いですし、一般と言いますか、若い人たちでも転倒災害はありますが、ある意味やはり足・腰、そういったところは、実際には自分では大丈夫だろうと思っても実際には筋力が低下しますので、インナーマッスル、そういったところをしっかり鍛えて、鍛えるというか維持する。そういったところを企業において、その部分の取り組みを進めていこうということが課題でございます。

池村会長

黒崎委員、田口委員よろしいでしょうか。

両委員

はい。

池村会長

その他ございませんでしょうか。

1点だけ質問させていただいてよろしいでしょうか。ちょっと会長職を離れて質問します。

24年度でも25年度でも出てくるんですけれども、その労災補償関係で、「標準処理期間の2分の1以内の処理」というところがありますけれども、法的には標準処理期間を定めるというのは努力義務をされているわけですけれども、そこを踏まえられてちゃんと標準処理期間を設定しておられるということは望ましいことだし、しかもその2分の1以内

での処理というのは、評価されてしかるべきところだと思うんですが、この標準処理期間というのは、厚労大臣と言いますか、本省で定められたもの、全国画一的なものなんでしょうか。

菅原労働基準部長

これはですね、行政手続法の中で、今一例としてあげさせていただきましたけれども、労災保険給付につきましても行政手続法で標準処理日数が定められておりまして、実は労災保険に限らず、いわゆる申請者に対して、その結果を出す期限が決められておりまして、一定の標準処理期間が30日とか15日とか定められております。私ども労災補償につきましても、やはりお怪我された方が大変な思いをしていると、その中で本省の方で行政手続法の運用の中で、標準処理期間を定めておりますけれども、秋田といたしましては、これをさらに1日でも短縮して速やかに結果を出すという思いを込めた目標で、現実、なかなか業務を遂行して行く中で、大変なこともありますけれども、しっかりとその目標を達成していきたいと考えております。

池村会長

はい、ありがとうございます。私がお聞きしたかったのは、先取りして言うと、全国に一律のものがあってですね、そして他の都道府県ですね、特に隣県なんかでもこういう同じような状況であるとするならばですよ、するならばですけども、そもそも期間の定め方自体がもっと短縮されてしかるべきという議論になってはいきませんか。そういう問題意識でお聞きをしたということです。

菅原労働基準部長

これは把握している限りは当県だけだと思います。こういった取り組みをしているのは。

池村会長

それならば素晴らしいことですね。

その他ございませんでしょうか。

よろしいでしょうかね。それでは、ほぼご意見等出尽くしたというふうに理解させていただきます。少し時間がありますけれども閉会とします。依然として厳しい雇用・失業情勢が続いている中で、地域のニーズに的確に対応した計画ある行政運営が期待されているものと思われまます。今後とも、秋田労働局におかれましては、秋田県をはじめとした関係機関と連携を密にされつつ、労働条件確保対策、雇用対策等になお一層の尽力を発揮されますよう、ご努力をお願いいたします。

それでは、これもちまして第25回秋田地方労働審議会を閉会といたします。ご協力
いただきましてありがとうございました。