

## 第26回秋田地方労働審議会 議事録

日時：平成25年11月25日（月）

14：00～16：00

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 会長の選出について

(2) 労働災害防止部会、家内労働部会委員の指名について

(3) 平成25年度秋田労働局行政運営の推進状況等について

(4) その他・意見交換

### 4 閉 会

○岩谷企画室長

委員の皆様、定刻前ではございますけれども、皆さんお揃いのようなので始めさせていただきますと思います。

委員の皆様におかれましては、第7期の委員をお引受けいただきまして誠にありがとうございました。資料の上に委嘱状を置かせていただきました。本来であれば局長より交付すべきものでございますけれども、時間の都合上、席上で机上配付ということでご容赦願います。

それでは、ただいまから、第26回の秋田地方労働審議会を開催いたします。

開会に際しまして、本日の配付資料を確認させていただきます。

本日の配付資料は、第26回秋田地方労働審議会と書いております次第、第7期委員名簿、事務局名簿、厚生労働省組織令等を一綴りにしたものの1組と、それから説明資料といたしまして、資料No. 1、資料No. 2、参考資料が本日の審議会の資料でございます。ご確認のほどよろしくお願いいたします。

本日の審議会は、第7期の委員による最初の会議となりますので、会長が選出されるまでの間、事務局が司会進行させていただきますのでよろしくお願いいたします。

本日は、第7期委員による秋田地方労働審議会の発足会議となりますので、はじめに秋田労働局長、小林泰樹よりご挨拶を申し上げます。

○小林労働局長

どうも皆様ご苦勞様でございます。この4月に秋田にまいりました小林と申します。前任の坂本同様よろしくお願いいたします。

今回、第7期の審議会委員され、これから2年、私ども労働行政にかかるご意見等いただく中で、審議会委員の皆様方にご協力いただけることと思います。よろしくお願いいたします。

県内の雇用情勢につきましては、長期的に前年同月比で有効求職者、仕事を求める方は45カ月前年同月期に比べて減少してまいりました。一方、求人の方、労働者を求めている企業の方は、ここ5カ月ばかり減少傾向の状況で、有効求人倍率は0.7倍を若干上回るような形で推移している、今年のご状況でございます。景気、アベノミクスという言葉で景気が回復し、中央では賑々しく話題になっておりますけれども、当秋田県内においては、労使ともになかなか実感できないような状況ではないかと言われております。ただ先ほど申し上げましたように、求人倍率的には着実に回復傾向にある状況でございます。

その中におきまして、平成25年度の私ども秋田労働局の仕事の進行状況、半期（4月から9月まで）の状況を取りまとめて、本日皆様方にその状況等を報告させていただく中で、またご意見を賜ればと考えております。

今年も新規の学卒者についての内定率は、マスコミ等で発表されているとおり昨年と比べて早々に内定状況もいい数字が上がっているような状況、あるいは高齢者雇用の状況も都道府県的に高い。しかしながら、障害者の雇用率は今後とも力を入れなければならない状況でございますし、非正規雇用に係る労働法制の取り組みについては、中央でもいろいろ検討されているところですが、比較的的非正規労働者の少ない秋田におきましても、いろいろな問題が監督署等の窓口に応じられるという状況となっております。これら正規、非正規雇用の形態等にも関わらず、いろいろ問題につきましては、監督署・ハローワークで迅速に対応しているところではございますけれども、今後の残された25年度の行政運営に反映すべく、ご意見を皆様方からいただければなと思っておりますのでよろしくお願い申し上げます。

後ほど関係の部長・室長の方から、行政運営の実績等の概要についてご説明させていただきますけれども、忌憚のないご意見をいただくよう、なるべく説明は簡素にしろと指示しておりますのでよろしくお願い申し上げます。簡単ではございますけれども私からの挨拶とさせていただきます。よろしくお願い申し上げます。

○岩谷企画室長

それでは、ここで委員の皆様を事務局よりご紹介させていただきます。お手元の会議資料の中の名簿順にお名前を読み上げさせていただきます、委員の紹介とさせていただきます。

最初に公益代表委員をご紹介させていただきます。

池村好道委員。

○池村委員

よろしくお願いいたします。

○岩谷企画室長

伊藤毅委員。

○伊藤委員

伊藤です。よろしくお願い致します。

○岩谷企画室長

夏目由美子委員。

○夏目委員

よろしくお願いたします。

○岩谷企画室長

古谷薫委員。

○古谷委員

よろしくお願いたします。

○岩谷企画室長

堀口兵剛委員。

○堀口委員

よろしくお願いたします。

○岩谷企画室長

渡部育子委員。

○渡部委員

よろしくお願いたします。

○岩谷企画室長

以上が、公益代表委員でございます。

続きまして、労働者代表委員をご紹介します。

櫻田憂子委員。

○櫻田委員

よろしくお願いたします。

○岩谷企画室長

澤田宏委員。

○澤田委員

よろしくお願いたします。

○岩谷企画室長

柴田秀樹委員。

(欠席)

○岩谷企画室長

畠山百合子委員。

○畠山委員

よろしくお願ひします。

○岩谷企画室長

福田恒夫委員。

○福田委員

よろしくお願ひします。

○岩谷企画室長

藤井真悟委員。

○藤井委員

よろしくお願ひします。

○岩谷企画室長

以上が、労働者側委員でございます。

続きまして、使用者代表委員を紹介いたします。

阿部聖子委員。

(欠席)

○岩谷企画室長

倉部稲穂委員。

○倉部委員

よろしくお願ひします。

○岩谷企画室長

齊藤健悦委員。

(欠席)

○岩谷企画室長

新保久子委員。

○新保委員

よろしくお願ひします。

○岩谷企画室長

高野力委員。

○高野委員

よろしくお願ひします。

○岩谷企画室長

瀧澤薫委員。

○瀧澤委員

よろしく申し上げます。

○岩谷企画室長

以上が、使用者代表委員でございます。

以上18名の委員の皆様、お名前のみご紹介させていただきました。

本日は、柴田委員、阿部委員、齊藤委員は所用により欠席されております。

続きまして、労働局の職員を紹介いたします。

総務部長の大野です。

○大野総務部長

大野でございます。よろしく申し上げます。

○岩谷企画室長

労働基準部長の菅原です。

○菅原労働基準部長

よろしく申し上げます。

○岩谷企画室長

職業安定部長の木下です。

○木下職業安定部長

木下と申します。よろしく申し上げます。

○岩谷企画室長

雇用均等室長の佐藤です。

○佐藤雇用均等室長

よろしく申し上げます。

○岩谷企画室長

次に、本日の定足数の確認でございますが、公益代表6名、労働者代表5名、使用者代表4名が出席されました。

公・労・使それぞれの3分の1以上の出席が得られましたので、地方労働審議会令第8条第1項により、本会議は成立しておりますことをご報告いたします。

次に、会長の選出でございます。

地方労働審議会令第5条第1項では、「審議会に会長を置き、公益を代表する委員のう

ちから、委員が選挙する。」となっております。いかがいたしましょうか。

はい、どうぞ。

○高野委員

引き続き、池村委員に会長をお願いしたいと思います。

○岩谷企画室長

ただいま、会長に池村委員を推挙するとご発言がございましたが、ほかにどうでしょうか。

【「異議なし」と呼ぶ者あり】

○岩谷企画室長

異議なしという声がありましたので、それでは会長は、池村委員をお願いいたします。

それでは、今後の議事進行は会長が行うことになっておりますので、池村会長の方から進行をお願いいたします。よろしく申し上げます。

○池村会長

池村でございます。

ただいまは、第7期審議会委員の改選におきまして、第6期に引き続きまして会長にご推挙いただきました。

秋田労働局の所管事項との関連では、私自身は個別労働紛争解決のためのいわゆるADRに若干の参画をさせていただき、また大学では男女共同参画推進を担当しております立場上、ポジティブ・アクション等につき連携を図らせていただいているところでございます。そういったところで、限られた範囲でしか関わりを持っているに過ぎません。

しかし、この後で業務運営報告がなされるとのことですけれども、そこにみられますように、労働局の守備範囲は極めて広範囲にわたっているわけでございまして、私自身の先覚さを極めて深く、意識せずにはいられない、痛感する次第でございます。

したがって、皆様方には私を会長職に推挽なされた責めを負っていただくということで万般助けていただきたい。また、三者協議の形が取られているわけで、議論の実質化に向けご尽力いただきますよう、意を持ちながら2年間どうか職務に当たらせていただきたいと考えております。

委員の皆様方、それから事務局にはご協力を心よりお願い申し上げます。よろしくお願いいたします。

以下は座って説明させていただきます。

議事に入ります前に、地方労働審議会令5条3項によりまして、会長代理の指名を行います。お手元の審議会令5条3項には、「公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理する」ということでされておりますので、いわゆる法学上の指定代理でございますので、私から会長代理をお願いすると、その指名をさせていただきます。

会長職務代理者には、「渡部委員」を指名いたします。よろしくお願ひいたします。

次に、本日の議事録署名委員の指名でございますけれども、本日は私のほか、「澤田委員」、それから「高野委員」にお願い申し上げます。

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りますので、あらかじめご了承いただきますようご了解いただきます。

それでは、議事に入ることといたします。

本日の議題は、次第でございますように、労働災害防止部会、家内労働部会委員の指名についてと、2つ目が平成25年度秋田労働局行政運営の推進状況についてと、そして3つ目がその他・意見交換ということでございます。

最初に、議題の(2)の「労働災害防止部会、家内労働部会委員の指名について」であります。

秋田地方労働審議会運営規程第9条におきまして、審議会の常設部会として設置しております、労働災害防止部会及び家内労働部会の委員の指名を行わせていただきます。

当該の各専門部会の委員は、地方労働審議会令第6条第2項におきまして、会長が指名することとなっておりますので早速指名をさせていただきます。事務局から各部会の委員の指名名簿を配付願ひします。

○事務局 【名簿配付】

○池村会長

ただいま、お配りをいたしました労働災害防止部会委員名簿、それから家内労働部会委員名簿のとおり指名をさせていただきます。

指名されました委員の皆様には、ご協力をお願いいたします。

なお、本日の議事進行にあたり、ご質問等ございましたら、本日の次第議事の(4)その他・意見交換とございますけれどもその時間にお願ひしたいと存じます。よろしくご協力のほどお願いいたします。

次に、議題の(3)「秋田労働局の行政運営の推進状況について」でありますけれども、

事務局よりそれぞれご担当よりご説明をお願いいたします。

○大野総務部長

それでは、総務部長をしております大野でございます。日頃から私どもの労働行政運営に多大なご理解とご協力を賜っておりますことに、この場を借りて感謝を申し上げる次第でございます。

私からは平成25年度の総合労働行政機関としての労働基準・職業安定・雇用均等の3行政が連携した業務の推進、あるいは労働保険適用徴収業務、あるいは個別労働紛争業務の運営についてご説明をさせていただきたいと思っております。

資料につきましては、資料No. 2で、平成25年度上半期行政運営実績及び今後の取り組みについて、概要版でご説明をさせていただければと思っております。2ページをお開きになっていただきたいと思います。

まず1点目でありますけれども、総合労働行政機関として推進する重点施策の実施とされているところでございます。

先ほど局長からも景気について話がございましたが、景気判断、2カ月連続で「着実に持ち直し。」とされているところであります。また、今年10月までの企業倒産につきましても29件と、前年度よりも40%下回っているところであります。ただ、一方「景気の流れに乗れない企業が再建策を見いだせず倒産に至るケースが増加する懸念があり、先行きの予断は許さない。」との見方も民間のリサーチには出されているところであります。それらの状況につきまして、県あるいは自治体等関係する機関と連携して情報を共有して適切な対応に努めてまいりたいというところでございます。

さらにはその下にございます、「東日本大震災からの復興支援」、あるいは「労働関係法令等の周知啓発」、さらに「男女雇用機会均等確保対策の推進」、「使用者による障害者虐待防止策」と4分野を中心として労働基準、職業安定、雇用均等の3行政が連携した取り組みを進めてまいりたいというところであります。

続きまして、9ページお願いします。

6番、「労働保険適用徴収業務の適正な運営について」でございます。

平成25年度の行政運営目標、こちらは平成24年の収納率94.82%でございましたが、それを1%以上上回るとして95.82%を掲げて取り組んでいるところであります。9月末現在の実績でございますけれども、対前年度比4.4%増の41.46%となっているところであります。ここの部分につきましては、引き続き公正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います。

次に「労働保険の適用促進について」であります。

労働保険の適用につきましては、本来は自主的な成立が基本であります。労働保険の未手続事業の一扫を目標に掲げまして、成立件数は前年比10件増やしまして250件としているところであります。実績でございますけれども、9月末現在で77件の成立を見ているところであります。平成24年度と比較しますと、34件の減少となっているところであります。現在、労働局を中心に監督署、ハローワーク、あるいは関係団体によります未手続事業所の把握を行いまして、積極的に加入勧奨を進めているところであります。それらによりまして、10月末現在ではございますけれども、135件の成立が図られまして、昨年度を上回っているところが実績でございます。

次に、総合労働相談コーナーの状況についてご説明させていただきます。

最後のページ、10ページでございます。

相談件数につきましては、①総合労働相談件数3,521件となっております。昨年度が3,979件ですので、11.5%の減少をきたしているところでございます。そのうち個別紛争に关します相談については、1,424件であります。こちらも昨年同時期1,614件となっておりますので、11%程度の減少となっているところでございます。相談の内容につきましては、内訳としては「いじめ・嫌がらせ」が354件となっております。対前年度比より増加しているということが言えます。解雇が減少したという状況もありまして、この「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が初めて上回った状況であります。

一方、全体の相談件数が減少する中におきまして、「助言・指導」あるいは「あっせん」の申請件数というのは増加している状況でございます。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のために、丁寧な説明・対応の方はもとより、制度の特徴ともいえます簡易・迅速な処理が重要との課題というところであります。

この趣旨を踏まえまして、助言・指導から1カ月以内に終了する率の目標は95%としているところ、9月末現在のところ100%となっているところであります。ちなみに全国平均は97.4%という状況であります。

また、あっせんにつきましては、2カ月以内に終了する率の目標90%としているところですが、9月末現在で、86.2%と目標には到達していないところでございます。この2カ月を超えた要因としましては、なかなかあっせんの実施日の日程調整、日程の確保、そういったところに難しいことがあるというところから、2カ月を超えている部分がある

と言えようかと思えます。

なお、パワハラの定義、予防策をテーマといたしまして、個別労働紛争解決支援セミナー、去る11月8日に開催しております。ご参加いただきました人数63名となっております。63名中53名の方、「参加して良かった。」とアンケートの回答もごございます。一定の成果が得られたのではないかと考えております。

以上、簡単ではありますが、今後とも秋田労働局へのご支援、ご協力をお願いしまして、私からの説明は終わらせていただきたいと思います。

○菅原労働基準部長

続きまして、労働基準行政の重点施策につきましてご説明させていただきます。

同じく資料No. 2の3ページの2の(1)から4ページの(4)にわたりまして、労働基準行政の重点施策の関係をご説明いたします。

まず、2の(1)でございす。経済情勢に対応した労働条件の確保・改善の積極的な推進ということでございす。

労働基準行政につきましてはこの二重枠にございすますが、「30人以上の労働者が対象となる大量整理解雇事案への監督及び啓発指導の実施」これにつきましては、100%の実施という9月末現在の実績でございす。以下、実績につきましては、9月末時点の実績で数字をご紹介申し上げます。以下①から⑦までございすけれども、これにつきまして簡単にご報告申し上げます。

1番目といたしましては、法定労働条件の確保等でございす。

監督指導、県下6の監督署ございすますが、この署に配置されています監督官が監督を実施して948件、これは対計画に対しましては、106.4%の実施しているということであります。また、法違反に対しまして厳正な対応ということで、司法処分もございすますが、この期間中、司法処分6件ございす。全数プレス発表してございす。内訳は6件すべてが労働基準法関係ということになってございす。

また、倒産・大量整理解雇事案30人以上という人数の要件ございすけれども、情報を把握した際に監督指導といたしまして、情報把握4件に対しまして契機とした指導4件を実施してございす。

続きまして、集団指導等によります関係法令の周知でございすますが、コンビニエンスストア、これはご案内のとおり秋田県でも進出が進んでおりますが、コンビニエンスストアに対しまして集団指導を実施してございす。また、公共事業労務調査労働基準関係法説

明会という長い名称でございますが、こういった説明会も9月に県内3カ所ほど実施して、これらを含めて計41回の集団指導等で周知を実施しているところでございます。

②といたしましては、長時間労働抑制のための監督指導でございます。これにつきましては、監督署の窓口におけるいわゆる「36協定」でございますが、時間外労働協定の受理時の窓口指導36件実施してございます。また、あわせまして長時間の時間外労働が可能な届出事業場に対して、自主点検方式の文書指導を計110件実施したところでございます。あとはここに書いてありますが、本年9月に「若者の使い捨て」が疑われます企業等に対する取り組み強化の一環といたしまして、9月を「過重労働重点監督月間」としまして重点監督93件実施してございます。また9月1日には東北におきましては宮城労働局におきまして、休日電話相談が行われましたが、119件のうちここ秋田における相談は9件という実績でございます。

続いて③といたしましては、賃金不払残業の防止につきましては、これは情報または相談を契機とした監督指導68件実施してございます。

④といたしましては、未払賃金立替払制度の迅速かつ適切な運営でございます。こちらにつきましては、相談につきまして監督署長が認定行為を行うことで、この制度を使うことができるようになりますが、これが計9件。また、賃金の不払額を確認したものが11件、実質80人を対象に計約3,700万円の立替払いを実施したところでございます。

⑤といたしましては、労働契約法等の周知啓発でございます。これは、弁護士会、社会保険労務士会ほか各種集団指導説明会に際しまして、担当官から説明を実施させていただいております。また、FMラジオも活用しているところでございます。

⑥といたしましては、特定の分野における労働条件確保対策につきましては、自動車運転者、介護労働者、技能実習生につきましては、対象となる団体等に対して集団指導または自主点検、個別の監督指導を実施しているところであります。

⑦は、これは社会的にも関心が高い課題でございます。職場におけるパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備に対しまして、事業者団体等を通じた周知を図っております。また、新聞発表等における広報、または当局のホームページへの掲載によりまして周知啓発を図っているところでございます。

以上、①から⑦までの取り組みを踏まえまして、あとは今後の取り組み等につきましては、対応、課題を分析した中で、今後の取り組みを計画しているところでございます。

続きまして、2の(2)といたしまして、「最低賃金制度の適切な運営」でございます。

最低賃金制度につきましては、実際には最低賃金審議会の方でこの改正する最低賃金の決定・審議を伺っているところでございますが、審議会の円滑な運営とそこで決定した最低賃金の周知徹底が重要な課題になっております。今年度は秋田県の最低賃金につきましては、この資料の下の方に書いてございますけれども、審議会の審議を経まして昨年より11円引上げとなりまして、10月に「時間額665円」ということで改正してございます。

また併せまして、産業別、いわゆる特定最低賃金4業種ございますが、こちらにつきましても12月に改正、10円から12円引き上げということになってございます。これ以下改正内容につきましては、この周知を図ることが大変重要でございます。ラジオ、ホームページ、広告看板、市町村広報等ありとあらゆる手立てを使いまして、広く県民への周知を図ることをしているところでございます。

また、一番下にもございますが、最低賃金引き上げに向けまして中小企業の支援ももちろん大切な課題でございます。この事業につきまして、周知と利用促進を図ってきております。秋田県の社会保険労務士会に委託してございます「最低賃金総合相談支援センター」を設置して、その中で窓口相談が101件、専門家派遣33件という実績となっております。また併せまして、この引き上げに際しまして「業務改善助成金制度」というのがございますが、この周知及び利用勧奨を進めているところでございます。この時点では、申請件数が18件となっているところでございます。

こういった内容を踏まえまして、今後の取り組みはここにもございますが、今申し上げたとおりで、この改正された最低賃金をしっかりと広く県民の皆様にご理解していただくことが肝要ということで取り組みを進めているところでございます。

続いて4ページでございます。

2の(3)ということで、「労働者の安全と健康確保対策の推進」でございます。

本年度から5カ年の計画でございます「第12次労働災害防止計画」という計画を推進しているところでございます。平成25年はその初年度でございます。この中でここにございます①から②、③に掲げた各業種別の、または規模別の安全または健康に関する目標を掲げてその取り組みを行っている最中でございます。

上半期の実績でございますが、①第三次産業の重点業種に対する対策でございます。小売業、社会福祉施設、以下ここに掲載してございます目標に対しまして、右にある数字が現在の実績でございます。

②につきましては、特に重篤な災害になりやすい製造業、建設業、林業の死亡者数を減少させると、6人以下という目標を掲げてございますが、9月末現在で10人という状況でございます。

もう一つ、健康確保関係でございますが、特に心の健康、企業におけますメンタルヘルス対策を実施していただくという、これを規模30人以上の企業における具体的な実施状況を半数以上50%以上とするべく、その取り組みを進めているところでございます。

以下、①の労働災害の減少を図るための対策の下の方には、労働災害発生状況をここに掲載して、あと、今申し上げました第三次産業または重篤な労働災害を減少させるための対策ということで業種別の取り組み、集団指導であったり、各講習会の実施またはガイドラインの周知等々、こういったあらゆる手段を講じまして労働災害の減少に現在取り組んでいるところでございます。

下の②につきましては、先ほど申し上げました健康確保対策でございます。

メンタルヘルス対策につきましては、ここに赤で書いてございますが、特に秋田県と連携いたしまして県内6カ所で「メンタルヘルスセミナー」を開催しているところでございます。またあわせまして、「メンタル対策支援センター」というセンターが設置されているところでございますが、その利用勧奨も進めているところでございます。

以下、過重労働による健康障害予防対策、石綿による健康障害予防対策、じん肺、熱中症、職場における受動喫煙とここに列挙してございますが、個々の対策につきましても今現在対策を進めているところでございます。

最後になりますが、労災補償対策の推進でございます。

労災補償対策につきましては、業務運営目標といたしまして、行政手続法に定められておりますいわゆる申請請求から給付までの期間を標準処理期間の半分以上で処理するという目標を、これはこれまでも掲げておりますが、今年度も引き続きこの目標を掲げて、迅速な事務処理を進めているところでございます。

下段の①、②、③につきましては、これはやはり、労災に遭われた方に対します給付、事務処理を迅速・適正に処理すると、これが第一でございます。こういった処理をしっかりと進めていくことといたしまして、被災された方への対応を行っているところでございます。

②でございますが、精神障害等事案または脳・心臓疾患事案等、近年こういった事案も増加傾向にあるところでございますが、これにつきましても処理要領に基づいて、標準処

理期間内でしっかり処理していこうという内容でございます。

最後は石綿につきましても、近年これも課題となっておりますが、石綿救済法につきましては周知・広報を的確に実施するというところで、がん拠点病院・労災指定医療機関周知等々、またはあわせまして、やはり広報が大切でございますので実施しているところでございます。この取り組みにつきましても、ただいま言った内容を引き続き進めていくということで、今後の目標、課題というところに掲載しているところでございます。

労働基準行政関係については以上でございます。

#### ○木下職業安定部長

職業安定部長の木下です。私の方からは、職業安定行政に係わる上期の業務運営実績と今後の取り組みにつきましても、ポイントを絞った形で説明させていただきたいと思っております。座って説明させていただきます。

資料の方は先ほどに引き続きまして、5ページ目になります。

上段の部分には求人倍率を掲載させていただいておりますが、本年9月の有効求人倍率が0.72倍になってございます。平成20年9月のリーマンショック以降、下降傾向であった有効求人倍率ですけれども、平成21年には0.32倍になっております。その後、回復傾向を示しております、現在では0.7倍台を横ばいで推移しているという状況です。なお、0.7倍台というのは、平成10年2月と同水準となっております。

続きまして、3の(1)就職支援対策でございます。

ハローワークにおける就職支援につきましても、各種項目に目標を定めて運営をしているところでございます。ここでは、新規就職率、雇用保険受給者の早期再就職割合、新規求人の充足率について記載をさせてもらっております。こちらは、ハローワークの基本的な業務に係わるものでして、この目標管理を通じまして機能強化を図るということをしてございます。労働局におきましては、この目標管理を、各ハローワークの状況を毎月把握した上で課題の把握に努めて、様々な機会を通じてハローワークにそれをフィードバックをするということをしてございます。ご覧のとおり、現在のところすべての項目について目標を達成しているというところでございまして、引き続き目標設定している項目を意識しつつ、求職者へのサービスを向上させることにより業務の運営を図ってまいりたいというふうに考えてございます。そのためにも求人の総量を確保しつつ、画像情報の収集とか、ミニ面接会、担当者制によるサービスの充実を図るなどにも就職支援対策を講じてまいりたいと考えてございます。ちなみにですが、全国の順位で申し上げますと、就職率に関し

ましては全国3位、早期再就職の割合は全国12位、充足率に関しましては全国1位と極めて高い数字になるのかなというふうに考えてございます。

続きまして、3の(2) 地方自治体との連携につきましてですが、県や市町村との連携についてこの場所では記載をさせていただいております。

各種情報の共有化につきましては、連絡会議等のもとより、通常時においても情報交換に努めているところでございまして、引き続き関係機関と連携を取りつつ、必要に応じて迅速な対応をとっていくということをしていきたいと思っております。

また、下段の方にありますAターン事業に関しましては、Uターン・Iターン・Jターンなどの事業を総称している事業でもございますが、県及び財団法人秋田県ふるさと定住機構と連携をしまして、Aターン希望者の掘り起こしとAターン相談会の実施などによりまして、県内企業とのマッチングを推進しているという状況でございます。これまでのところ、Aターンの就職者数は、昨年を18.5%を上回る水準になってございまして、引き続き登録制度や助成制度などの支援策について積極的な周知を図っていきたいというふうに考えてございます。

続きまして、3の(3) になります。資料の方は6ページになります。

重層的なセーフティネットの構築という部分でございます。現在、国会においても生活保護関連法案の審議が進められておりますけれども、生活保護受給者の増加というのが大ききな問題になっているところでございます。そのような中、昨年まで行なわれておりました「福祉から就労」支援事業というものを発展的に解消して、「生活保護受給者等就労自立促進事業」という新たな事業を実施しているところでございます。生活保護の申請段階の者も、この事業の対象として支援をしていくという状況であります。また、各福祉事務所への巡回相談というものを実施してございまして、昨年後半からのこのような取り組みの強化によりまして、実績が大幅に増加しているという状況でございます。

また、就職者数につきましては大幅に改善しているところでございまして、就職者数が9月末現在で275人ではございますけれども、当初の目標400人としておりましたが、それを450人と上方修正した上でさらに取り組みを強化していきたいと考えてございます。この事業を円滑に進めていくためには、福祉事務所との連携が欠かせませんので、引き続き連携を密にした上で支援対象者と就職者の増加を図るということをしていきたいと考えてございます。

続きまして、3の(4) の若年者雇用対策の推進についてでございます。

新規高卒者の就職状況に関しましては、今年度は県内の求人数が大幅に増加している状況でございます。これは景気動向もあるかと思えますけれども、県知事や教育長と合同で行いました学卒求人早期提出要請などが一定の効果を上げているのではないかと考えてございます。この状況を受けまして就職内定者は昨年を大きく上回っておりまして、10月末現在、この記載は9月末現在ですけれども、10月末現在では県内希望者が69人の増加になっております。県外は75人の増加となっております。県内の就職割合につきましては、9月時点では40.1%と記載をさせていただいておりますが、10月末時点では昨年を上回る64.2%になってございます。県内就職割合を高めるために県内の求人をさらに大きく確保して、県内就職促進を図るということをしていきたいと考えております。高卒の就職状況につきましては、詳細について参考資料No.2のところに記載を、資料を添付しておりますので、後ほどご確認いただければと思います。

また、若年者の対策の中では、「若者応援企業宣言」事業というのも実施しております。これは本年から行っている事業でございますが、一定の労務管理の体制が整備されておまして、若者の採用・育成に積極的な企業を労働局からPRする事業となっております。当局で現在までに確保しているのは26社でございますが、まもなく27社目をホームページに掲載しようかという動きをしているところでございます。労働法令の順守状況を確認した上で宣言企業とさせていただいておりますので、今後も積極的な確保に努めて新卒者の就職先を選択する上での一助となるように努めてまいりたいというふうに考えてございます。

また、資料の下の方にありますフリーターなど正規雇用化の推進につきましては、「わかもの支援コーナー・支援窓口」というものを県内3カ所に設置してございます。そこで「若者のステップアッププログラム」としまして、担当者制による就職支援を推進しているという状況でございます。この結果、フリーターなどの常用雇用化率は、9月末現在で2,460人と目標を大きく超える見込みで推移しているところでございます。今後、わかもの支援コーナーなど設置している御所野のハローワークプラザなど、同じ場所にワンフロアで併設されております「わかものワンストップセンター」や「サポートステーションあきた」と連携をした上で支援に努めていきたいと考えてございます。

続きまして7ページになりますが、3の(5)高年齢者雇用対策の推進でございます。

今年度の雇用状況報告につきましては、10月30日付けで発表をさせていただきましたが、高年齢者雇用確保措置の実施企業が98.9%、希望者全員が65歳まで働ける企

業が80%になりまして、それぞれ全国1位の水準となりました。今後におきましては、雇用確保措置が未実施である企業が15社ございますので、それらに対して制度の導入を促すとともに、改正高年齢者雇用安定法に基づきます経過措置を適用している企業というのが多数ございますので、従来の啓発指導を実施するということとしてございます。

続きまして3の(6)障害者雇用対策の推進でございます。

昨年調査報告におきましては、民間の障害者の雇用率が全国最下位となったことから、昨年12月に秋田県障害者雇用支援プロジェクトチームというのを設置をいたしまして、県内の障害者の雇用を一層推進するために、経済団体への要請活動や障害者の雇用支援セミナーなどを実施してきたところでございます。これらの取り組みによりまして、11月19日に発表させていただきましたが、今年度の障害者の民間企業の雇用率につきましては、1.67倍になりまして、昨年よりも0.11ポイント上回るという結果になりました。全国の順位も44位になりまして、最下位を脱出することができたところでございます。ただし、全国平均は1.76倍でありまして、その差自体は若干縮小はしているものの、引き続き関係機関と連携をして障害者雇用率の向上のために取り組みを進めていくというふうに考えてございます。

なお、公的機関につきましては、法定雇用率の引き上げなどに伴いまして、未達成機関が10機関になってございます。6月1日現在の状況でございます。

また、障害者雇用率の達成企業数につきましては、前年よりも41社増加しているのですが、達成企業割合は51.1%で、昨年度を0.2ポイント下回ることとなりました。これはですね、調査対象が「56人以上の規模の企業」から「50人以上の規模」に変更されたことに伴うものと考えてございます。一方、ハローワークにおける障害者の就職件数につきましては、就職件数が357件で昨年を上回る状況でございます。引き続き未達成となっている企業等に今後指導などを行うとともに、トライアル雇用の活用とか福祉・教育機関との連携によりまして、就職支援に努めてまいりたいというふうに考えてございます。

続きまして8ページになりますが、3の(8)子育て女性等に対する雇用対策の推進でございます。

子育てをしながら就職を希望している方に向けましてキッズコーナーを設置するなど、子ども連れでも来所しやすい環境を整えた施設といたしまして、県内に「マザーズコーナー秋田」「マザーズコーナー横手」を設置しているところでございます。ここでは担当者

制によりまず職業相談や保育所などの情報提供を行わせていただいております。今年度は重点支援対象者数が316名、就職率88.9%になってございまして、実績は順調に推移しているものというふうに考えてでございます。引き続き、利用促進と就職率の向上に向けて努めてまいりたいと考えてございます。

最後になりますけれども、4の(1)になります。訓練関係のところでございます。

訓練の関係につきましては、求職者数の減少が大きく影響いたしまして受講者数自体が減少傾向にあるという状況ではございますけれども、訓練修了後の就職率につきましては、公共職業訓練の施設内訓練、委託訓練、それから求職者支援の基礎コース・実践コースともに目標を上回って推移しているという状況でございます。

さらに4の(3)ですが、ジョブ・カード制度につきましては、取得者数が現在のところ集計が出ているのは5月末現在で483名になってございますが、この数自体で状況を申し述べることはできませんけれども、引き続きジョブ・カードの取得促進、活用促進をしていただくために周知・広報にあたっていきたいと考えてございます。

職業安定行政に関しましては、以上でございます。

#### ○佐藤雇用均等室長

雇用均等室の佐藤でございます。

私からは、雇用均等行政の取り組み状況について説明をさせていただきます。

ただいまの資料の続きでございます。同じ8ページの下の方に、「5 雇用均等行政の重点施策」というところをご覧ください。

5の(1)でございます。男女雇用機会均等法に関する取り組みでございます。

まず、①均等法の実効性の確保のために私ども雇用均等室は、計画的に県内の企業を訪問いたしまして、均等法に沿った男女均等な雇用管理を行っているかということを経営者から報告を受けまして、必要に応じて助言を行っているところです。上期はこちらの表にありますとおり、69件訪問をさせていただいて、199件の助言をいたしました。その結果、是正率は99%ということで、ほとんどの企業からは是正の報告をいただいているところでございます。括弧内は前年の同期の数字でございます。その助言内容はどのような内容かといいますと、セクシャルハラスメント、母性健康管理、あとポジティブ・アクションについての助言ということが主な内容となります。

続きまして、均等法に係る相談と紛争解決援助でございますが、相談件数は82件ございました。主な相談内容をみますと、妊娠を理由とする不利益取扱い、妊娠を理由とする

解雇とか嫌がらせとか、あとは母性健康管理に関する相談、あとはセクハラについての相談が多くなっております。その相談のうち、局長の援助によって解決を図った事案は、4件ございました。調停を行った件数は1件ございました。局長の援助の4件のうち、1件は妊娠・出産関係の解雇の事案でございました。残り3件についてはセクハラ事案です。調停の1件というのは、やはりこれもセクハラの事案でございました。

次に、②ポジティブ・アクションの取り組みでございます。

昨年度より全国の労働局で一斉に個別の企業を訪問いたしまして、企業のトップの方や人事担当の方にポジティブ・アクションの取り組みを推進していただくようお願いをする取り組みを実施しております。今年度は上期で61社訪問をさせていただきました。積極的に女性の活用促進に取り組んでいただきまして、その自社の取り組みをネット上に「ポジティブ・アクションポータルサイト」という全国の厚生労働省で掲載しておりますサイトがあるのですが、そこに自社の取り組みを公開していただくということも訪問の際に併せてお勧めしているところでございます。こちらの目標がございまして、オレンジのところに訪問企業のうち取り組む旨の回答があった企業の割合、目標数60%という目標ですが、上期については65.9%ということでわずかながら上回っております。

次に9ページをご覧いただきたいと思っております。

職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進でございます。

こちらは、①育児・介護休業法の確実な施行のために、計画的に県内の企業を訪問いたしまして、法に沿った育児・介護休業制度を運用しているかどうか、事業主から報告を受けまして、必要に応じて助言を行っているところです。上期6カ月で63件訪問をいたしました。336件の助言を行って是正率93.8%、最終的には100%の是正を目標として取り組んでおりますので、今後も督促に努めてまいりたいと思っております。

次の相談件数でございますけれども、育児・介護休業制度についての相談が626件ございました。これは多くは事業主からの相談になっております。また、休業に係る不利益取扱いの相談29件ございました。こちらの方は多くは労働者からの相談になっております。その不利益取扱いのうち、局長の援助により解決を図った事案は1件でございました。これは、内容は育児休業の取得に係る解雇関係の事案でした。

次に、③の次世代育成支援対策法の関係でございますけれども、一般事業主行動計画の届け出は、現在の法律では101人以上の規模の企業が届出の義務となっておりますが、届出率は100%になっております。また届出企業のうち、行動計画の目標を達成してい

ただきまして、さらに男性の育児休業者を誕生させますと、そちらの資料の右側にありますピンクのマーク「くるみんマーク」の認定が送られます。子育てに優しい企業であるということアピールできる仕組みになっております。本年度上期におきましては、3社の認定申請がございました。さらに今週もさらに1社認定交付をする予定でおります。現時点で秋田県内合計11企業が「くるみん認定」を受けております。下期につきましても引き続き認定できるように取り組んでまいりたいと思っております。

最後になりますが、5の(3)パートタイム労働者の均衡待遇の確保対策の推進でございます。

①パートタイム労働法の確実な施行のために、計画的に県内の企業を訪問しております。上期6カ月で52件訪問いたしまして、122件の助言を行いました。是正率99.2%となっております。下期につきましても引き続きパートから正社員への登用制度の導入など法律に基づいた適切な指導を行って、パートタイム労働者の均衡待遇を図ってまいりたいと思っております。

以上、3点について説明を終わらせていただきます。

○池村会長

ありがとうございました。

それではただいまの事務局からの一連の説明も含めまして、行政運営に係るご質問、ご意見をいただきたいと思えます。委員の皆様から、ご質問、率直なご意見をお伺いしたいと思えますけれども、よろしく願いいたします。どなたか。

はい、瀧澤委員。

○瀧澤委員

瀧澤でございます。秋田労働局様におかれましては、まず非常に広い範囲にわたり取り組まれまして、それぞれ成果を上げられていることにまずは敬意を表させていただきたいと思えます。

私から2点ちょっとお話をさせていただきたいと思えますが、まず1点、雇用確保に関わる支援という観点でございまして、資料の6ページの上の方ですね、セーフネットの構築というところで、雇用調整助成金を活用した企業ということでございまして、これ資料によりますと本年度は890件で前年同期1,520件からだいぶ減っているということでございまして、対象労働者の3万6,000人から2万4,000人に減っているということでございまして、裏を返せば、まだこれだけの申請があるということでございまして。

ちょっと状況だけお話させていただきますと、私も電子部品の業種でございますけれども、最近の円安で特に輸出を中心になさっている大企業の方は非常に業績が好調でございます。特に為替の円安景気で利益が出ている状況でございますが、なかなか設備投資に回ってこない、または生産そのものは増えてはいないということで、ちょっと我々のところには円安の効果は来なくて、どうしたものかなと期待はかけているんですけれども、やはり構造としてはそういうことのようにございます。まだまだ厳しい状況がございまして、私どもこの3月からやはり海外へ仕事に移転するというので、現時点で少し事業所も増えているような状況もございまして、それぞれ個々の状況あると思いますけれども、まだ依然として厳しい状況もあるということでございますので、こういった雇用確保に係る支援ということを是非集中していただきまして、よろしくご支援をお願いしたいと思います。

それからもう1点でございますけれども、障害者の雇用ということでございます。先日、私、オムロン京都太陽という障害者を雇用している企業、視察する機会あったんですけれども、なるほど障害者を雇用するというのはこういうことだろうとちょっと覗いてきたんですが、ここは社会福祉の施設とそれから企業が共同で経営しているところでございまして、166人中障害者の方は126人ということで、その前提でやっているという会社でございます。ただやっぱり、できている設備が全然違っていて、例えば自動販売機をひとつ取りましても、そのボタンの位置が全然低いところにあたり、あるいは床は全然段差がない。トイレもそういった設備がある。それからスロープですね、特に災害が起こった時に車いすの方などが逃げられるようにということで、全部フロアに手すりが付いているとか、あとは医務室がありそこにも看護師の方が常駐しているとか、やはり障害者の方を受け入れるということはこれだけ大変なことなんだと、改めて実感してきたわけでありませう。もちろん、その会社自体は単体的には赤字ということでございましたが、本社の方からの補助があって回っているということでございましたけれども、やはりもうちょっと我々自身も今後障害者の方を雇いたいという気持ちはあるんですけれども、ちょっと私どもも階段がたくさんあるような会社でございますので、そういった意味で、もうちょっといろんな意味で設備を整えていかないとその辺難しいのかなと思ひまして、そういった観点からも何かこういった障害者の方を採用するにあたって設備等に関わる補助金とか、そういった制度があれば教えていただきたいなと思ひまして、その点をよろしくお願ひいたします。

○池村会長

そうですね。2点ありました。お願いします。

○木下職業安定部長

瀧澤委員からのご質問は2点でございます。

まずは、雇用調整助成金につきましてでございますけれども、雇用調整助成金はリーマンショックがあったときからだいぶ要件緩和をさせていただいているところでありまして、その要件を徐々にではありますけれども元に戻させていただいているという状況がございます。利用数が少なくなっているのは、景気動向により不要になったところもありますが、そういった観点からの減少ということもあろうかと思えます。ただ、秋田県内におきまして、もしくは地方都市におきまして、まだまだ雇用情勢が厳しいという声は全国の会議でも話をさせていただいているところでございます。引き続き使用が必要なところ事業者につきましては申請をお出しいただければと思っております。引き続き雇用の維持に向けては努力をさせていただきたいと思っております。

それから、「障害者の関係で何か助成制度がないか」ということではございますけれども、ハローワークの方に設備関係の助成金がございますので、そちらの方ですね一度ハローワークを通じて、こういう場合、要件がちょっとあろうかと思えますので、こういう場合の対象になるかどうかというのをお尋ねいただければと思っております。確かに設備を整えなければなかなか雇用が難しいということがあろうかと思えますが、雇い入れる障害者の態様によってだいぶ違いがあろうかと思えますので、どういう方を雇い入れていただくかということも含めまして、ハローワークとご相談をいただくと一番よろしいかと思えます。障害者の雇用に関しましては、引き続き当県は頑張っていかなければいけないと思っておりますので、特に今後平成30年を目途に、精神障害者が雇用率の算定基礎に入ることになってございます。これは算定基礎に入ることが決まっているだけでありまして、経過措置を設けることもあり得るという形になってはおりますけれども、まだまだ精神障害者の雇用というのは少しでも増やしていかなければならないと当局も思っておりますので、その辺引き続き皆様にもご協力をいただければと思っております。

以上でございます。

○池村会長

瀧澤委員、よろしいでしょうか。

○瀧澤委員

はい、どうもありがとうございます。

○池村会長

それでは、はい、藤井委員お願いします。

○藤井委員

藤井でございます。よろしくお願いいたします。私からは2点、質問ということになるかろうかと思えますけれども、よろしくお願いいたします。

3ページの「最低賃金制度の適切な運営」についてであります。最低賃金時間額665円ということで改定されました。今後、最低賃金の引上げに向けた中小企業の支援事業こういったものをやはり周知と利用というところで質問でございますけれども、ここに記載されている相談支援センターの関係ですとか業務改善助成金制度、こういったもののほかに、もし様々な各省庁あたりのところの施策があればご紹介をいただければ有難いというような趣旨になります。なかなか制度としてはあるんですけれども、よく周知されていない、利用しづらいというようなことをこちらの方でも聞いておりますので、もし今ここに記載されているもの以外に何か少しありましたら、ご紹介をいただければ有難いというのが1点でございます。

もう1点は、7ページの瀧澤委員と同じところでございますけれども、障害者雇用の関係であります。ここについては先ほどご説明以上のことはないかと思えますけれども、公的機関の未達成の「9機関」のところ、ちょっと大変多いように感じております。今後、下期に向けた取り組みで、何かこちらの方にご紹介いただけるものがあればご紹介お願いしたいと思います。

以上です。

○池村会長

それではお願いいたします。

○菅原労働基準部長

ただいまご質問のございました「最低賃金の支援の事業」の関係でございますが、日頃からまず最低賃金のことにつきましては、当行政が労働局、監督署、関係機関から周知を図っているところでございます。また最低賃金の引き上げにつきましては、ここに掲載してございます委託事業でございます最低賃金総合相談支援センターにおいて、こういった相談とか助成とか、そういったものを通じまして幅広くやっているつもりでございますが、今まだまだその辺が十分でないというご指摘ということでございます。実は、直接的にこういった仕組みといった意味では、手段はここに掲載しているものは特にございません。

ただ、そういったご指摘もございますので、そういったことのないように、今後さらに周知啓発についてしっかり取り組んでまいりたいと思いますし、そういった対象というか手法等につきましても逆に、行政に対してそういったご指摘に対してご要望をいただければというふうに考えています。

以上でございます。

○木下職業安定部長

藤井委員の方からは、「公的機関の取り組み状況」ということでご質問をいただきました。先ほど私の説明の中で6月1日現在の状況ですとお話をさせていただきましたのは、実はこの公的機関9機関のうち、既に7機関が解消してございます。あと残る機関は2機関になってございますので、そちらの解消に向けて、ハローワークは今、支援を行っている状況でございます。ただ、公的機関のもう一つであります教育委員会が未達成になってございまして、こちらの方は県の教育委員会さんの方から事情を私の方から直接お聞きをしまして、来年度に向けた取り組みということをお聞かせいただいております。十分来年度には達成ができるのではないかと考えておりますので、また公的機関も含めて引き続き障害者雇用は努力していきたいと考えてございます。

以上でございます。

○池村会長

藤井委員、よろしいでしょうか。

○藤井委員

はい。

○池村会長

そのほかございませんでしょうか。それでは櫻田委員お願いいたします。

○櫻田委員

障害者雇用の話が出ましたのであわせてというか、お話をさせていただきたいんですけども、私どもの労働組合の取り組みの中で、障害を持つお子さんのお母さん等々お話をする機会があるんですが、この障害者の種類によって大分雇用の条件が違っているというお話を聞きます。一番やっぱり相談していて悩ましいなと思うのは、情緒障害というか、人との付き合いの仕方とか、そういったところになかなか上手くできないというような障害を持っているお子さんの部分が非常に難儀をしているというように伺っています。身肢体不自由とか難聴、視力、聴力そちらの方ももちろん努力はされていて、就職をする機会を、

どちらかというわりと持てているらしいですが情緒の部分が厳しいということで、障害の種類によつての雇用の仕方というか、まだまだあまり理解がされていない部分があるんじゃないかなと思って心配していますので、そういったことを情報提供していただけるような機会をやっぱり作っていただいて、どんな障害を持つお子さんでも就職ができるという道を開いていただければいいのではないかなと感じているところです。

あと、いろいろ労働条件等の指導等を行っているということなんですけれども、不払残業の話なんかもよく聞きます。そういった不払残業の状態とか、そういったもので困んでいる状況があれば教えていただければと思います。どういう実態になっていて、こういった指導をされて介在しているのかという具体的なことがあれば、私どももそういう情報を聞いたときにお話していけるのかなというふうに思いますのでお願いします。

○池村会長

はい、では木下部長。

○木下職業安定部長

障害者雇用の関係で、「障害者の種別によつてのずいぶん取扱いが各企業の方で違うのではないか」というお話でございます。確かに、障害者雇用に関しましては、身体障害者から順次知的障害者、精神障害者へと取り組みを徐々に拡げてきているということがございまして、身体障害者の方への受け入れということの方が企業の方にとっては進んでいるという状況がございました。ですので、私ども行政といたしましては、知的障害者とかです。ね今は力を入れているのが精神障害者になってございまして、障害の種別に関係なく、まず雇用をしていただくという環境を作っていただこうかと思っています。そのために必要なのが、職場実習が一番重要なかなと思います。実際企業の方で障害者の方を雇い入れるに際して、今まで障害者の方との接点がないような企業にとってはそれがすごく負担になるのではないかという懸念を示されるケースがございまして、そういう方々にとってはご理解をいただくために、職場見学・職場実習をやらさせていただきながら雇用を進めていきたいと考えてございます。

さらに、7ページの3の(6)の①のところにも記載がありますけれども、私どもの方で障害者雇用の事例集というのを作ろうと思っています。これは好事例みたいなものを集めた上でホームページに掲載しようかと思っております。それを各企業さんに行く際にお持ちしながら、こういうような取り組みをすれば雇用した例がありますよということもご紹介をさせていただきながら、障害者雇用を推進していきたいと思っております。

また、最初にコミュニケーションがうまくいかないというふうにおっしゃられていた発達障害の方かと思いますが、発達障害の方々もなかなか発見が難しいということがございます。いざ就職の段になってから、ようやくそういうことがわかり始めるということがございます。こちらの方は、ハローワークですべてを把握することがなかなか難しい状況になりますので。実は、高校とか大学とかと連携をさせていただきながら、そういう方と早期発見というのか、その上での支援ということをさせていただいていますので、そちらの方をさらに強力に進めていきたいと考えてございます。障害者の関係における取り組みは、以上になります。

○菅原労働基準部長

障害者の方にかかる賃金不払残業というご質問でございますが、手元にはいわゆる法定賃金不払残業で障害者のそういった状況になっている資料については特にはないと思いますが、今そういった指摘もございましたので、

○櫻田委員

一般でも。はい、すみません。

○菅原労働基準部長

資料でいきますと、こちらの資料No. 1の方に、横表でございますけれども、実際ここに先ほどの資料No. 2のものの若干詳細はございますけれども、ここで取組実績ということで、賃金不払残業疑いということで実施したのは68件と、これは概要版にも書いておりますけれども、それが昨年のこの時期に72件に対して若干減はしておりますけれども、こういった情報は持ち込まれているというのは事実でございます。

また、この賃金不払残業に関しましていわゆる私ども司法警察権限の行使につきましては、今年度は実施しておりません。課題につきましても、これ右側にもございますけれども、特に景気の影響もあって、賃金不払残業自体の件数は若干減になっておりますけれども、かえって署の窓口相談で受理した相談自体は増加しているという傾向にございますので、逆に潜在化してはいますね、当然これは推測になりますけれども、こういった雇用関係まだまだ厳しいので、雇用を守るという意味でもなかなか相談も申し立てもしにくい環境なのかなということでございますので、今後情報があつた場合の取り組みについては、司法も含めてしっかりと適切な指導を行って、あとで悪質な場合は司法処分も含めた厳正な対応を行うという方針であります。

以上でございます。

○池村会長

櫻田委員、よろしいでしょうか。

その他にございませんでしょうか。倉部委員どうぞ。

○倉部委員

倉部でございます。よろしくお願いたします。

先ほどから出ております障害者の雇用対策の推進の中の、④のところ「就労形態に応じたきめ細やかな支援策の充実」で、以前この会で質問した点で、例えば障害者といってもいろんな種類があるんですけれども、体が利かないとかいろんなことがあるでしょうけれどもそれも含めてですね。それから結構能力を持っていても体が利かず通勤ができないと。在宅でデータ関係とか、あるいはエンジニアリングの設計業務だとかそういう技術を持った方いるんですよ。そういう方は企業側から申し上げますと雇用率の対象にならないという、そういう回答をいただいたんですけれども、せっかくそういう能力を持っている方が、通勤はできないけれども自宅に居ながら何らかの雇用の契約をして賃金もきちんと払って、そして成果に応じてそれだけの報酬を得るといって、それが雇用者にはカウントされないというのはいかなるものかと、ちょっとこの間質問した時にありまして、そういう人を言わば救うといえればあれなんですけれども、そういう人もきちんとやっぱり雇用者として見なせるよというね、社会保険料とかそういうものもちゃんと付与してやることによって、そういう能力のある人方が言わば認められるというんですか、そういう行政をすべきでないのかなという、非常にこの間質問した後にちょっと腑に落ちないなという、まあ一つあります。そのことについてちょっとご意見いただければなというのが第1点と、あと質問ですけれども、これは就職の支援対策の件ですけれども、5ページのAターンの就職の促進というのがありますが、新規登録者383名、有効登録者1,882名非常に増えているのはいいんですけれども、実際我々の方は私の経験から言いますと、登録はされているんでしょうけれども本人に当たってみると、「登録はしているけれども、今すぐ帰るつもりはない」というようないろんな登録者の条件がたくさんある感じなんです。我々は10年も待っているわけにはいかないので、そういう仕分けみたいなものがあの一覧表には出てこないですね。これは県でやっているのかな。非常に多岐にわたった多彩な方がいっぱいまして、是非欲しいというような方がいるんですけれども連絡して会ってみると、「いやいや、ただ登録しているだけだ」とそういう方もいまして、果たしてあれが増えているのか、実情に合っているのか登録する人が多いからいいのかというのはい概

には判断できないかなあとちょっと感じております。それからそこら辺どういうふうに見ているのかという質問です。

それから8ページの、雇用均等行政の重点施策の中で、均等法の実効性の確保というところで69件ですか、訪問してそういう助言指導したというようなことですが、これは均等法の第29条に基づいてそういう報告を求めて、報告を求めた中から違反に該当するのではないかという企業を事業所ですか、そういうところに当たっているという説明といますかそういうやり方なんでしょうけれども、質問ですが、この報告は誰が書くんでしょうか。要するに事業者側が書くのか、従業員が書くのかでは、おそらく全くいろんな件数で69という数字がまともな数字なのか、全くそうでないとかっていうあたりもあると思うのですが、そこらへんちょっと質問です。

○木下職業安定部長

職業安定行政から2点、ご質問をいただいております。

まず、障害者の方のお話ですが、在宅の方の場合だと雇用率には入らないと言われていたことをごさいました。雇用形態をちょっと細かく見てみないとなかなかわからない部分があるのですが、実際に雇用されている形で在宅で勤務をされているという形であれば、雇用率に入らないということはないのではないかと考えております。実際にその雇用形態がどうなっているかを見てみないとなかなか言えないのですが、そちらをちょっと確認させていただきつつというふうに考えております。

さらに、政府としましては「テレワーク」とか在宅勤務を少し推進していこうというような動きをさせていただいておりますので、在宅だからといって雇用率に入らないということではなくて、ちゃんと雇用形態を見つつ雇用率の算定にするという方向でいきたいというふうには思っておりますが、もしそうならないのであれば、本省に対してそういうものを出していきたいと思っております。

それからAターンのことについてご質問がございました。登録されているけれども今すぐ帰る必要はないんだというようなお話だったかと思っております。Aターンの希望者に関しましては、実は「6カ月以内に就職はしたいんだ」と、もしくは「1年以内で就職はしたい」、「いつかは就職をしたい」というような形で若干分けて聞かさせてもらっておりまして、緊要度をそれで把握させていただくというような形にしてございます。お渡している登録者名簿というのは県の方で作っているものですから、具体的にどのような名簿をお出ししているのか、ちょっと私自身が把握してなくて申し訳ないですが、緊要度が

わかるような形で提供できるように県との調整してみたいと思います。「いつかは」という方が何で必要かという、要は秋田に対して興味を持っている方に、日頃から情報発信していくということが必要なものですから、秋田にやっぱり帰って来ていただくということが重要ですので、それを見て将来であっても将来的には秋田に帰ってきたいという人がいらっしゃれば、それは積極的に周知をさせていただくということをしてございますので、その緊要度がもう少し把握できるような形で名簿を整理するという方向で調整をさせていただきたいというふうに思っています。

○佐藤雇用均等室長

先ほどの均等法の違反を取る場合の方法等のやり方でございますけれども、まず私ども社長様宛てに文書をお出しして、事前にヒヤリング表という形でその会社の男女別の採用状況ですとか、配置の状況ですとか、管理職の数とかを事前に確認をさせていただいてそれを当日見せていただいて、ほとんどは人事部長さんとか課長さんからお話を聞いて、それに基づいて報告をいただくという形になっております。そのヒヤリング表とは別に、セクハラとか母性健康管理の規定などは、就業規則の規程を拝見させていただいて、そこに違反があるかどうか、法律に定められていることは全部そこに書いてあるかどうかをきちんと見させていただいておりますので、社長であっても人事部長であっても、ある程度裏付けした資料を拝見させていただきながら法違反をとるという形をとっております。

○倉部委員

社員もそういうヒヤリングみたいなものを行っているですか。

○佐藤雇用均等室長

社員もですか。社員からは、例えば何か相談があったりして、相談端緒で私ども訪問して違反を取る場合もあるんですが、そういうときは必要に応じて労働者の方からご意見を聞く場合もございます。

○池村会長

倉部委員、よろしいでしょうか。

○倉部委員

はい。

○池村会長

そのほかございませんでしょうか。はい、澤田委員。

○澤田委員

3点お願いします。3ページでございますが、「36協定」の超過部分、監督指導のこと書いていますが、80時間超の、80時間超えがやっぱり30件程度存在するというところで、違反というわけでないんでしょうけれども、過労死認定の基準になるような時間外が36協定で認めているということは「問題がある」という認識で書かれていると思いますが、今後対策をどうしていくのかというところが、これがまず1点です。

2つ目が、この下の「長時間労働抑制のための」ということで、監督実施件数93件でございます。今、社会問題になっている若者の使いべらして自主退職に追い込むというような行動の表れだと思えますけれども、具体的に93件の監督した概要と申しますか、どのような業種のどんな感じだったのかというのがあればお知らせいただければと思います。

3点目は、若年者の就職の関係ですけれども、これも今ニュース等でもやられていますが、ハローワークへの企業からの求人の在り方というか、ハローワークへの求人票の出し方というか求め方の課題と申しますか、例えば時間外込みの賃金なのかどうか、求人票を見ただけではわかりづらいと。先日も大学の就職担当の方に確認して、「これは込み」、「これは込みじゃないよね」とわからないのは、こういうこの求人票だとか区分けして、例えば新卒であれば大学の方でそういう選別をしているということは、やはりいささか求人を取り方というか、今から就職しようという人に対しては情報が少ないんじゃないでしょうか。ハローワークで求める情報が少ないんじゃないかと。ですから就職したあとに問題が起きるといふことの一端にもなっていると思えますので、求人票の出し方というかそういうことも見直し等とかを是非考えていただきたいと。これは要望と申しますか、以上3点です。お願いします。

○菅原労働基準部長

1点目・2点につきましては、当局の監督課長の方からご説明いたします。

○斎藤監督課長

監督課長の斎藤と申します。よろしく願いいたします。

まず1点目の36協定に関することですが、毎年4月・5月がピークで出るわけですが、協定を分析しまして、その都度80オーバー、それから45から80未満の就労可能な協定を分類いたします。毎年毎年、特に80オーバーについては、文書指導あるいは監督指導ということであっております。翌年、その監督指導をした会社はまた出してくるかどうかという、ほとんど今まで見ていますと少なくなっているというのは実状ではあります。ただ、引き続き出してくる会社もございます。必要性があるというふう

意味なのかもしれません。しかしながら、実際監督していますと、すべての会社が80オーバーの協定をした場合、80オーバーの時間外をしているとは限らない実態もございます。そこらへん精査しながら、今後監督対象等を選定していきたいというふうに思っております。

2点目でございますが、長時間労働に関する9月の監督実績が、過重労働重点監督実績93件という数字でございますが、9月中1カ月間で行った件数でございます。半年間での監督件数が948件になっておりますが、その大部分とはいいいませんがかなりのウェイトを過重労働対策で情報があつたところ等については重点的に4月以降ずっとやっている状況がございます。その中で直るとこもあります。これからもそういう形で頑張っていきたいと思いますが、92件の内容につきましては、9月中に行った監督ということでございまして、チェックリストを使ってチェックを十分にしたということでございますが、中身について業種別のデータは今はいりませんが、32条1項、2項違反が、1項違反21件程度、2項違反が14件程度と。つまり週40時間以上のオーバーの協定オーバー等についてが21社ぐらいありました。1日の協定オーバーが14社ぐらいございました。時間外手当に関する違反が16社ぐらい。そこら辺の数値だけは押さえております。その他詳細については、手元にはございません。

#### ○木下職業安定部長

若年者の関係で、求人票の記載内容についてご質問がございました。ハローワークで公表している求人につきましては、時間外手当とかその他社会保険とかですね、そういったことを含めまして労働条件に関しましては基本的にはきちんと確認をさせていただいているという状況かと思っております。大学卒業の方々を採用する際には、実はハローワークを通さなくても求人が出せるという状況になってございまして、そちらの方まではちょっとハローワークは関与していないんですが、ハローワークで関与している中ではそこは確認事項としてチェックリストとかに記載をされているものですから、必ずチェックをするというような形になってございます。おそらく大学の方にご提出をされている求人票の方には、時間外手当等含めて労働条件が記載されているのではないかと考えてます。ハローワークにおきましては、求人票の提出につきまして、今、重点的に記載内容の充実というのを図るということをモットーにやっておりますので、それは一般の求人だけではなくて、学卒も含めてそういう形をさせてもらっているものですから、その辺の記載がもしないようなことがあれば、お教えをいただければそっちの方はきちんとハローワークの方

で確認させるということを見せていきたいと思っています。

ただ、求人条件に関しましては、これから新規学卒者の方々が就職先をどこにしようかということに関して、選択する上での重要事項だと思っておりますので、各事業所さんにもその旨もお伝えをしながら、仮にハローワークを通さない求人をお出しする場合であっても、その取り組みをきちんと対応していただくという方向で周知をさせていただきたいなと思っております。

以上でございます。

○池村会長

澤田委員、よろしいですか。

○澤田委員

はい。

○池村会長

そのほかございませんでしょうか。はい、高野委員。

○高野委員

10ページの個別労働紛争解決制度のところでは1点質問、照会なんですけれども、①のところでは相談件数ですね、そういったものは前年同期でかなり減ってきているわけなんですけれども、個別労働紛争の関係相談件数は減っていますが、そのうち「解雇関係」が減っていて「いじめ・嫌がらせ」が増えたとありますけれども、先ほど瀧澤委員のお話もありましたけれども、雇用調整もそういう補助金、そういったものにも大分リーマンショック以来落ちてきてきてそういう状況にあるので、全体的に下の表を見ても解雇関係について落ちてきたのかなというふうに思いますけれども、この1年間見ますと「解雇関係」が減って「いじめ・嫌がらせ」が大体同じような数字で入れ替わったということは、例えば、解雇関係が減って「いじめ・嫌がらせ」が自己都合退職というかな、そういう形に追い込まれている、振り替わったというのは穿った見方かもしれませんが、そういう傾向というのは相談の中から取られるというか、そういうのあるものですかね。その点ちょっと聞きたい。

○大野総務部長

今、高野委員からご指摘いただきました総合労働相談、個別労働紛争についての相談については、「解雇関係」が「いじめ嫌がらせ」による「自己都合退職」にシフトしているのかということだったと思いますけれども、「いじめ・嫌がらせ」と「自己都合退職」な

ど相談内容は、別々に計上はしております、ちょっと昨年とかの推移をちょっとここでは手元ではわからないですけれども、相談事例をみていると「いじめ・嫌がらせ」を受け「自己都合退職」した例も多いような状況となっております。相談の内容によって両方も計上することもありますので、いじめ・嫌がらせから辞めていくというケースも当然含まれる可能性はあるかと思えます。いずれにしましても、なるべく綿密に申請者、被申請者に対して問いかけをいたしまして、あっせん、あるいは助言指導につなげていきまして、この紛争の解決に今後とも努めていきたいというふうに考えてございます。

○池村会長

ほかにございませんでしょうか。

○渡部委員

私からはですね雇用均等行政につきまして、質問が1点とお願い感想が2点ございます。

質問の方でございますけれども、8ページの均等法にかかる相談及び紛争解決援助で、マタハラですけれども、これが事業所の規模と何かこう関係しているような気がするのが1点です。例えば小規模のところではこういうことが起きる傾向があるんですけど、そういうことがあるのかと言うのが1点です。

それからお願いと申しませうか、感想といたませうか、次の9ページの参考資料番号の6、非常にわかりやすくカラー版ですけれども、素晴らしい資料と思えます。そこでお願いと申しますのは、実はこの資料、イクメンの資料県内254保育所に配布と、これ私どこかで何回か拝見しているんですけど、この実際私、今勤務先で男女共同参画の仕事をさせていただいておりますけれども、実際に非常勤の職員ですとか、あるいは正職員でもパパ産休取れることを知らないですとか、非常勤でもこれだけ制度を使えるんだということを知らない人多すぎると言うことが実感しております。そこでお願いと申しますのは、保育所だけではなく、もっと広く人の目につくところにこういう制度の取り方の、特にリーフレットの中の方が非常にわかりやすいイラストと申しませうか、なっておりますので、もっと広くこれを配布していただければいいんじゃないかと。私、実は京都に遊びに行ったときなどに、いたるところにそういうものを目にしたことがちょっと記憶にございますので感想とお願いでございます。

それからもう一つの3番目の方ですけれども、これも感想とお願いでございますけれども、資料No. 1の74ページでございます。ポジティブ・アクションの方でございますが、課題としまして、「実質的な男女間格差のある企業は多いが、ポジティブ・アクショ

ンに取り組む企業は少ない」ということで、それに対して3点ございますが、これは本来ここで話すべきことではなく、例えば私が出ております秋田市などの男女共生の会議で言うべきことだと思いますが、やはりこの状況でポジティブ・アクションを進めるには、例えばでございますけれども、秋田市などが入札をする場合にもこのことを十分に、秋田県もそうですけれども意識して、インセンティブをつけるようなそういうことも、今の時期は必要でないのかと感じております。

以上でございます。

○池村会長

はい、雇用均等室長お願いします。

○佐藤雇用均等室長

それでは質問いただきました3点について、ご説明させていただきます。

まず1点目、「マタハラについて」でございます。こちらの資料の8ページに妊娠を理由とする不利益取扱い10件、あと母性健康管理というのもこれも妊娠関係の相談でございますが、やはり30件近くございます。企業規模についてはちょっと私の手元に規模まではないですけれども、私が相談カード日々見ておりまして感じますのは、やはり大きな会社からの相談は少ないです。やはり小規模事業所で、やはり社長さん、人事担当者の方がやはり妊娠したことで解雇してはいけないとか、母性健康管理、妊娠したときには何かトラブルがあればちゃんとお医者さんの指示に従って休ませなきゃいけないとか、そういう細かい規定を事業主さんが知らないということで不利益を受けるパターンが多いという印象を受けております。あともう一つは、大きな会社であったとしても、支店が非常に細かく分かれていたりして、末端まできちんとそういう制度が支店長まで行き渡らないような場合、そういう場合にやはり本社はわかっているんだけど末端の支店長が知らないということでトラブルになったりするのが多いということなんです。

次に、イクメンの資料でございます。こちらにつきましては、上期は保育所にお送りしまして、あとイベントなどで配布いたしました。下期の予定としまして、実は本省の方からもいろいろな資料が育児休業関係の資料が送られてくる今後の予定がございまして、それと併せまして、秋田県内の県庁市役所関係の出先ですとか、男女共同参画センターですとか、もちろん私どもの監督署もそうですけれども、様々な機関に本省の資料と合わせて送っていろいろな人の目に留まるように、下期に配布してもらいたいと思います。

あともう一つは、下期に考えておりますのは、母子手帳を渡すときにやはり妊娠関係も

様々な制度、女性自身が知らない場合もありますので、母子手帳と同じ大きさのカードを作りましてそれを市役所に配布しまして、母子手帳と一緒にそのカードを渡していただく。そのときにイクメンの資料と一緒に窓口で配布いただくという予定を今立てております。

あと3つ目のポジティブ・アクションについてのインセンティブの件でございます。私もちょっと日頃からそれについては入札のときの加点にしていただければなどちょっと考えておまして、ほかの県では既に加点にしていだだいでいるところもございます。秋田の場合は、「くるみん認定」一般事業主行動計画届出については、建設業の入札加点にしていだだいでいますので、今度はポジティブ・アクションについても加点の方に加えていただければなどというふうに、今後ちょっと検討させていただきたいと思っております。

○池村会長

そのほかございませんでしょうか。はい、伊藤委員。

○伊藤委員

伊藤です。よろしくお願いします。3点教えてください。

第1点目、10ページの個別労働紛争解決制度なんですが、あっせんの方で2カ月以内にできないというのがありますよということで、その理由が日程の確保が難しいというようなお説明をいただいたんですが、ちょっと相談している方とかあっせんをお願いしているところというのは、非常に大変な状況になっていると思うんですけども、その日程の確保が難しいというのは普通だと理解できないというか、もう少し頑張らなきゃいけないところがあるんじゃないのかと思われましたので。そうするとこういったところがなければどれくらい掛っちゃうのかなというようなところもありますので、2カ月以内にできないと、できなかったとすればどういうふうになっているかというのをちょっと教えていただければと思います。

それから戻って9ページの労働保険の適用徴収ですけれども、これは目標は95.82%とございますけれども、実績が41.46%、前年度よりも上がっていますよということでしたけれども、あまりにも目標がかけ離れているし、しかも半分もいっていないということで、ちょっとわかれば全国的にはどうなっているのか。その中で秋田というのはどういうところにあるのか。あとは、収納率がこれだけ低いというような理由は一体何でしょうかということと、それによる影響等もいろいろ考えられるんですが、そういったことをちょっと教えていただければと思います。

それからもう1点なんですが、3ページ目の労働基準行政の重点施策の中で、④で未払

賃金立替払制度というのがございますが、上半期で既に3,600万ということですがけれども、立替ですから返済していただくということだと思っておりますけれども、返済率というか、あるいは今までの累積で大体どのくらい立て替えているんでしょうか。半年でこれくらいといえはすごい大きな額だと思っておりますけれども、秋田労働局さんで大体どれくらい立て替えているのか教えていただければと思います。

以上、3点よろしく申し上げます。

○池村会長

はい、申し上げます。

○大野総務部長

申し訳ありません。冒頭の説明のとき大変、説明を不足しておりました関係で、そういった日程の確保ということでご説明させていただきました。説明が足りなかったなというふうに思っております。

このあっせんの進め方についてなんですけれども、申請人とそれから申請をされている方の我々「被申請人」と呼んでおります。それからその間に立っていただく公益の委員の先生の方の三者構成、当然我々事務局もその中に入って行くわけですがけれども、申請人と被申請人がその場で顔を合わせるということはありませんけれども、基本的には当日にお集まりいただいて、それぞれの言い分を聞いて調整を行うというスタイルで進めてございます。その過程におきましては、当然申請人からお話いただく日程に基づきまして、被申請人と公益の先生方の日程を調整させていただくわけでございますけれども、例えばこの日をお願いしたいとかであれば、若干幅はお示しいただいているわけでございますけれども、なかなかその日程で三者が揃うということが難しい場合につきましては、やむを得ないながらもその日程について再度調整をさせていただいて、あっせんの場に進めていくという手はずになってございます。

この2カ月を超えた相談につきましても、可及的速やかにあっせんの場を設けられているという状況になっておりますので、引き続き早期に受け付けて、早期に相談コーナーから労働局が問題点を把握して関係者に相談を持ちかけまして、双方納得のいく解決案を示してまいりたいというふうに考えてございます。

それから労働保険料につきましてこの収納率でございますけれども、これ95.82%目標でございますけれども、年度末における収納率ということでございまして、現在41.46%ということで大変十分というわけではございませんけれども、大体同様といえます。

か、年度途中ということで堅調に進んでいるというところでございます。

○伊藤委員

その件で1点だけ。去年の年度末でどれくらいだったんでしょうか。

○大野総務部長

すいません、95.82が1%プラスした目標でございますので、94.82%が実績でございます。

○菅原労働基準部長

立替払制度の関係でございます。まず、この制度自体はここにありますけれども、監督署長が、いわゆる企業が事実上倒産したという認定をした中から未払額を確認するという仕組みと、ちょっとここに書いてございませぬが、いわゆる破産法の適用の法定倒産につきまして、破産管財人の方で手続きを進めるということになっておりまして、私どもは直接把握してあるのは今ここにある数字ということでございます。

返済状況でございますけれども、今1点目申し上げたように、監督署長が認定する事案の場合は実際には、ほぼ資産がない状態であるということで、いわゆる本当に支払が不能の状態になっているものを実際に署長が認定しますので、返済というのは極めて厳しい、ほぼゼロに近いという状況でございます。

もう1点のいわゆる法定の方につきましては、労働福祉機構という独立行政法人が運用しておりまして、そちらの方は私、すいません、いわゆる事業年報みたいなのは、本来ちょっと手元にないので、この辺の数字はまた後日改めてご紹介なりお答えできればと思っております。

あと参考までに立替払い、今、年度途中で約3,700万という確認額でございますけれども、過去若干数字を遡ってみますと、大体平成22年、ここ過去3年か4年というのは概ね2,000万から5,000万弱くらいを推移しております。過去には、その立替払年額で1億、2億はいつていないですけれども1億台の後半という年もありまして、その時その時の経済情勢等によって数値が、相関関係まではわかりませぬけれども推移しているという状況でございます。

以上でございます。

○池村会長

そのほかございますでしょうか。夏目委員。

○夏目委員

特に若年対策の恩恵に預かっています高校の立場から、本当にいろいろな施策、支援ありがとうございます。

先ほど数字が出ましたけれども、11月15日現在で、県内の就職内定率がすべての学校で合わせると82.6%ぐらいまで上がっているというので大変喜んではおりましたが、上がれば上がるほど私たちが心配しているのは、やっぱり早期離職とかミスマッチのことが大変気になっています。それをなくするために、また在学中にいろんなことを子どもたちに教える、それから私たちが学ばなければいけないという認識を持っておりますけれども、春に基準部の方から高校生に対する労働関係法規の講義のご案内をいただきました。どこかにあるかなと思ったらなかったんですが、最近聞いた話では県内6、7校で実施されたということで、とてもこの取り組みはいいなと思ったんです。それで目標としてもっとたくさんの学校とか、あるいはそれを教える教員向けの、私たち本当実は疎いと思っています。その労働条件のことで早期離職なんかにならないように、例えばハローワーク単位で教員向けの、こういうガイダンスとか出張講義をやっていただくと大変ありがたいなというふうに思っています。引き続きご支援をお願いしたいと思っております。

#### ○菅原労働基準部長

ただいまお話された内容につきましては、学生さんの段階でいわゆる労働関係法令で十分に理解した上で社会に旅立っていく、非常に重要なことで、こちら秋田に限らずここ数年、地方の方からもそういった関係機関、大学も含めて、関係法令を十分に理解いただけるようにということで、そちらも今、ご紹介いただきました内容も当部の方から県内各機関に私どもとしてこういった講話・講義をやりますということでお願いしているところがございます。こちらにつきましては、以降も今現在調整中のところもございまして、12月に入って今現在2校受けておりますし、年が明けてから調整中も含めて3校、今、段取り中がございます。また、ハローワークとの連携につきましても、当然エリアの関係がございまして、ただ闇雲にやるというよりは、やはりハローワーク・監督署のその区域区域でよく見ながら、こういう事業をやりたいと考えております。

また併せまして、教師向けのこういった講習も含めて、引き続き学生さんに対して当然先生方、お話する機会もあろうかと思っておりますので、先生方により理解を深めていただくという意味では、これはまた改めて当局の方にも要望なり積極的に言っていただければ、お応えしていただきたいと考えておりますので、引き続きよろしく申し上げます。

○木下職業安定部長

1点付け加えさせていただきます。今、基準部長の方から話がありました学校の進路指導の担当者の方々のご意見ですが、ハローワークとそれから地区進路指導の担当者の方々は連絡会議というのを設けております。そちらの方を通じまして、日程の都合がつけば講師を派遣するなり、もしくは日程の都合がつかなければ資料を配布するなりという形で、まず先生たちに知っていただくことが重要だと思っています。お子さんたちに直接私どもが話し掛けられるというのはかなり少ない部分ございますので、そういう意味では進路指導の先生方に十分理解をしていただくということが必要かと思っておりますから、何らかの取り組みは進めていきたいと考えてございます。

○池村会長

堀口委員。

○堀口委員

4ページ目の労働者の安全と健康確保対策のちょっといくつかお聞きしたいと思います。

まず、業務運営目標のところでは第三次産業の死傷者数いずれも減少ということで、大変労働局と各事業所の皆様の努力の賜物だと思うんですけども、残念なことに②の製造業・建設業・林業の死亡者数のところ、ちょっと増えているというか、つい最近もちょっと由利本荘で悲惨な事故がありましたけれども、今年こうやってみると重大な事故が死亡者数が増えたと、何か特異的な原因があったとお考えなのか、あるいはたまたま今年ちょっと事故が重なったのか、そこら辺ちょっとお聞きしたいということと、もう一つはメンタルヘルスの方なんですけれども、確かに最近いろんな企業では問題になっておりまして、取り組まないといけないことなんですけれども、目標として規模30人以上の企業におけるメンタルヘルス対策実施を50%以上にするという目標を立てておられますけれども、ちょっとここ聞き逃したかもしれないですけども、こういう現状はかなり低いということなんでしょうか。50%未満で、具体的にはどれくらいの現在実施率なのかということと、それともう一つは具体的に50%以上ということですけども、実施の内容というのもいろいろ程度といいますかあるのかなと思いますね。例えば、セルフチェックを実施する程度なのか、あるいは相談体制を確立する、あるいはもっとここに規模30人以上の企業となっていますけれども、実際問題としてやっぱり産業医いるかいらないかで、かなり対策の立てやすさとかそういうのが変わってくるかなと思いますね。実際は50人以上であれば、産業医の専任義務があるんですけども、産業医いない場合は最終的にはとい

いますか、一番いいのはといますか、実際にメンタル関係で休職している方の復職のシステムとか、そういう制度をきちんとやっていくのは、恐らくは一番理想的なわけですが、実際、産業医がいなければそれも厳しくなってくるかもしれない。ですから、具体的に50%以上の数字だけではなく、その実施率の中身どの程度までお考えなのかなとちょっとお聞きしたいと思います。

○菅原労働基準部長

まず1点目の死亡者数の増加でございます。実は昨年までの過去3年間、全体でございますけれども、労働災害の増加下降、それ以前は徐々に減少してきたことが増加に転じて過去3年連続増加という状況がございました。そういった中で、全国的な傾向でもあるかと思いますが、実際には特異的なことというのがどこにあるかというのは難しいところもあるのですが、実際に各現場の方で状況をちょっと聞いてみますと、やはり災害防止に対する意識といますか、対策に対する意識が低下しているのではないかというような、その現場の空気というかそういうのを今感じられていることは実際でございます。災害自体はいわゆる死亡災害などの重篤な災害と、あとはいわゆる休業4日以上という形での怪我の災害とあるんでございますけれども、先週の事故はございましたけれども、全体といたしましては、今年後半に入ってから実は前半のような頻発傾向は落ち着いてきている状況であると思っていた矢先の事故だったと思うんです。今現在そういった、ここ9か月の状況だけでお答えしますけれども、個々の災害毎に発生状況は多様でございます。一言ではなかなか言えないところもございますけれども、例えば死亡災害の場合、交通事故がございました。これはいわゆる公道上で3人とか4人とか亡くなったりとか、または敷地・駐車場で転落して亡くなったりとか、そういった形での交通事故労働災害、これの増加も内訳の中には入ってきてございます。そういったこともございまして、特に交通労働災害につきましては、年度でこういった傾向がございましたので、いわゆる県警の方とも連携いたしまして各種講習などにつきまして、全部で18カ所そういったガイドラインの説明なども含めて取り組みを実施しておりますので、そういった大きな交通労働災害はございますけれども、そこを所管とします警察と関係機関との連携と取り組むというふうに考えてございます。

あと、死亡災害につきまして、林業が秋田県では重要な産業でございます。これも3人という状況でございます。実は林業対策につきましては、5カ年の計画でございます12次災害防止計画の重点業種と重点対策と位置付けて、今年も労働局・関係団体とのパトロ

ールを実施したり、また県下の監督署単位でもパトロールの数を昨年よりも増やして実施するという取り組みを現在実施しているところでございます。まずは冬場へ向かってございますので、特に建設業におきましては、落雪を伴う労働災害なども懸念されておりますけれども、そういった特徴的な部分をいかに未然に抑えていくかということに苦心しているところでございます。

メンタルヘルス対策の関係でございます。メンタルヘルス対策につきましては、項目上は規模30人以上ということで実施50%以上と考えておりますが、現状で若干古い数字でございますが、昨年7月に通信調査を実施してございます。これは規模30人以上の県内約600社に通信調査をやった中で、その時点でございますが過去1年以内にメンタル不調で休業1カ月以上、または退職した労働者がいるという企業が13%という結果が得られております。600社でございますので60社とか70社とかでございますから、この数字は大きい数字であると受け止めております。また企業内のメンタル対策も当然従業員の研修とか相談の対応など6割以上実施している中で、一方では社内計画とかいろんなメンタルに関する、先ほどの復職も含めた支援体制など、本当に実効性のある対策がまだ2割という小さい数字になってございます。こういった昨年の通信調査の結果もございましたので、今年度は県とも連携しまして、メンタル対策のセミナーを昨年3カ所だったのですが、今年は6カ所に増やして実施したり、またそのセミナーの内容もより実務的ということで、特に社内規定の整備とか今、ありました復帰支援策ですね、まさにこういった実務上何が大切かということで策定の内容を盛り込んで、約600名がこういったセミナーの中で研修を受けることができたというふうになってございます。

今後は特に県・各自治体との連携、さらにメンタル対策の支援センターがございましたけれども、センターの利用促進ということをやりながら取り組みの8割以上の目標に向けて今、対策を推進しているということでございますので、こちら50%以上となっておりますけれども、まだまだ先は長いといったら誤解がありますけれども、それに向けての対策を状況を分析しながら進めていきたいと考えております。

○池村会長

冒頭、局長が比較的説明を手短にと努力していただきましたが、予定の時刻が既に過ぎています。

ご意見等おありだと思っておりますけれども、どうしても十分な対応をしかねるということもございまして、手短に質問、意見をお一方だけ。どうぞ、はい、新保委員。

○新保委員

新保ですけれども、学校の先生の方からさっきインターンシップがすごく出てきていますよね。その場合、前に新聞で見ましたけれども、賃金を払っていない、払っているかわからないんですけれども、インターンシップというのは実際にはあれなんですか、賃金は払わなくてもいいと思い……。うちの方も実際的には来ていまして、賃金を払ったことはないんですけれども、これっていうのはどういうふうにお考えでしょうか。

○小林労働局長

インターンシップそのものについては、いろんな形態があると思ってます。それで雇用契約に基づくもので、働いたものについては業務命令として事業主からインターンシップで入ってきた学生さん等に対して、こういうふうなことをやるために8時から17時まで働いてくれというふうなやり方でやるのであれば、普通のアルバイトやパートと同じような労働者としての取り扱いが必要になってきます。

○新保委員

企業からですね。

○小林労働局長

企業からです。ただ、そのときにあくまでも学習の一環としてやる、そういうふうなところで、その場における、「もし怪我をしたらどうするか、そういうような保障は全部保険を掛けておきます」というふうなインターンシップの研修もあります。それは会社に迷惑をかけませんというやり方もあります。ただ、そのスタートがどうなっているのか、例えば、今、マスコミの中では韓国からの旅館業でもってインターンシップに来ている人に賃金未払いだったとか、雇用関係が紛らわしい。雇用関係があるかないかが問題になって、マスコミでいろいろ取り上げられている例もあります。ですから、そのあたりはインターンシップをどうやるのか、送り込む教育機関とそれを受ける企業と、その間でちゃんと枠を決めておく必要があろうかと思えます。

○新保委員

例えば、いろんな学校から学習の一環ということでインターンシップ、まあ2日か3日くらいなんですけれども、いろんな学校から来ているんですよね。そういう場合は、学校からのお願いということで文書で来ているんですけれども、そういう場合というのはやっぱり……。

○小林労働局長

そういうような場合は、「それは雇用契約ではないんですね」と確認をしておいた方がいいと思います。ですから学校の方は、じゃあその時に、その事業所さんの方に「生徒さんが途中で事故があったら保障は誰がするんですか」というふうに、「それは学校がやります」という話になるのか、「それは通勤災害じゃないですか」みたいな、「労災で面倒をみてもらうんじゃないですか」みたいな話でちぐはぐだと困るんですね。

○新保委員

じゃあ、学校からそのインターンシップでお願いするというのが文書で来た場合には、うちの方でそういう確認ということの作業をすればいいということですか。

○小林労働局長

そうです。これは夏目委員の立場でもあれば、こういうふうな条件でお願いしますというふうに学校側から受け入れ企業さんの方に、普通の場合、多くの場合は出されているんじゃないかなと。例えば、経営者協会さんとか、商工会連合会さんとかそういうような経営者団体を経由するようなインターンシップは、そういうふうな条件をはっきりしてやっているというふうなところが多いので、今、新保委員が言われたような例がなんか全然そこあたり無責任にポンと送り出しているということではないと思うんですが。そこあたりちょっと不安があると思うんです。そこは、「こういうふうなことでいいですね」と企業から言っても構いません。そういうふうに言った方がいいと思います。ですから、教えるという立場と労働者を使う立場、つらいと思うんですよね。契約きちっとしなきゃいけないから。そこは・・・。

○新保委員

結局、投げ放しにしておくことできませんので、やはり従業員が。

○小林労働局長

ついているわけですよ。先生のように、こういうふうに客室のあしらいをするとか接客をするんだとか、こういうふうなときは誰か、仕事ではこういうふうなところが大事なんだよとかっていう、インターンシップの子にベタっとくっつくのは大事なんだけど1人分の仕事ができなくなるもんですから、そこあたりを我慢しても企業としては応援してあげているわけなんで、そこあたりの話として教育なのかアルバイトの定員みたいなのか、はっきりしないようなインターンシップにならないように、企業側からも教育機関の方に確認してもらえればいいと思います。

○新保委員

はい、わかりました。

○池村会長

補足ですけれども、大抵の場合はインターン専門の付帯保険ありますので、そこになるべく入れるようにして、そして送り出して行くということになります。インターンは一応そういう制度がございます。そして今、局長のお話のように、一方で単位化することということで、教育活動の一環として位置付ける場合と、就業体験の一環として位置付ける場合と、両者のせめぎ合いをどういうふうに落ち着かせていくかというのは、受け入れ先と教育機関側との話し合いによって決まるというのが実情かと思います。ですから、おそらくその話し合いを十分にされて・・・。

○新保委員

まあ、話し合いというのは学校から直接文書で来て、ああ、この日に3人来るんだ、4人来るんだなあということで受け入れている状態であって、実際的には内容までは学校側と話をしたことは今までなかったんですけれども、この間の新聞を見てちょっと心配になって。

○池村会長

はい、わかりました。協議されたらいいということです。いいですか。

○夏目委員

おそらく高校生とか、場合によっては中学生が来たりして、高校生の場合は秋田県全体としてインターンシップ推進事業というのを展開しておりまして、そして個々の全県で5,000社近くの登録をいただいてインターンシップをお願いする形になっていると思います。直接のお願いは各学校からいくと思いますけれども、一切賃金は要らないと、アルバイトではないということと、それから往復の通勤は、本人が入っているわけです。それからそのほかに会社の方にご迷惑かけたときの損害保険にも学校として入ってから送り出しているはずですので。

○新保委員

はい、わかりました。

○夏目委員

どうぞご納得お願いできればと。

○池村会長

ということであります。

それでは、最後のご意見ございましたので、恐縮でございますが、ここで本日は終了させていただきますと思います。

先行き不透明な雇用失業の中で、地域のニーズに的確に対応したメリハリのある行政運営がこれから必要とされるものと思います。今後とも秋田労働局におかれましては、関係機関との連携を図りつつ、労働条件確保対策、雇用対策等に尚一層の実行を期されますよう、ご尽力をお願い申し上げます。

それではこれもちまして、第26回の秋田地方労働審議会を閉会いたします。

ご協力いただきまして誠にありがとうございました。