

第24回秋田地方労働審議会 議事録

日時：平成24年11月28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) 秋田男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃の改正決定の諮問について

(2) 平成24年度秋田労働局行政運営の進捗状況等について

(3) その他・意見交換

4 閉 会

○岩谷企画室長

本日は、ご多忙のところご出席くださいまして誠にありがとうございます。ただ今より第24回秋田地方労働審議会を開催します。

事務局を担当します岩谷と申します。よろしくお願いいたします。

開会に際しまして、本日の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24回秋田地方労働審議会と書いている次第、第6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が1組、第24回秋田地方労働審議会資料一覧、それから第24回説明資料として、資料No.1から資料No.3までと参考資料が本日の審議会の資料です。ご確認のほど、よろしくお願いいたします。

次に本日の定足数の確認です。公益代表委員6名、労働者代表委員5名、使用者代表委員5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、本会議は成立しているおりますことを報告します。

なお、本日、労働者代表の田口委員、使用者側代表委員の阿部委員及び齊藤委員につきましては、所用のため欠席されております。

本日の会議の終了予定時刻は12時を予定しておりますので、会議の進行に当たりましてご協力をお願いします。

それでは、開会に当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。労働局長の坂本です。

本年度、第1回目の秋田地方労働審議会の開催に当たり、一言ご挨拶を申し上げます。

委員の皆様には、日頃から当審議会の運営をはじめ、労働行政の推進に格別のご支援、また、ご協力を賜っておりますことを、まずこの場を借りて厚く御礼申し上げます。また、大変お忙しい中、本日の会議に出席を賜わりまして、重ねて厚く御礼を申し上げます。

さて、秋田労働局におきましては、県内の経済社会情勢、また、雇用情勢など変化に対応した行政の展開を図るため、公・労・使それぞれの代表の委員の皆様のご意見を伺う場として審議会を設置してところです。

ご承知のとおり、本県における景気の動向につきましては、11月に発表されました県内金融経済概況においては、9月の内容で「生産がやや弱めとなるなど、持ち直しの動きが一服している」という判断から、また、11月には「横ばいの動きとなっている」ということで、現状維持されているところです。

一方、雇用失業情勢につきましては、有効求人数が32カ月間連続で増加し、また、有効求職者数についても33カ月間連続で減少していることから、9月の有効求人倍率は0.69倍となりまして、4月以降0.6倍後半から0.7倍ということで繰り返している状況にあります。

今後、製造業におきましては離職の発生が予測されるなど大変厳しい状況も見られますが、全般的な求人の増加等が傾向として継続しております。また、有効求人倍率も高い水準を維持しているということから、現況におきましては「依然として厳しさが残るものの、改善の動きが続いている」と判断しています。

しかしながら、今後の景気の先行きにつきましては、「後退局面」との見解も増えており、県内においても、金融支援制度が一段落し、また、金融機関の融資姿勢も厳しくなる中で、業績不振から脱しきれない企業が経営破綻に追い込まれるケースが出始めているところ です。

10月末現在ですと、販売不振、それから赤字累積等で負債総額1,000万円以上の企業倒産が12件発生しており、この2桁台の発生は、震災後では1月4カ月ぶりで、大変厳しい状況となっております。東京商工リサーチにおいても、市場を取り巻く大変厳しい状況の中では、今後も企業倒産の増加は避けられないだろうと見ております。

このような中で、雇用の維持、それから解雇・雇い止め等に係る問題解決、あるいは失業される方々の再就職支援、働く方々の労働条件の確保をはじめとして、労働行政が担っている役割はますます重要となっております。

こうした状況の中で、当局といたしましては、本年度の行政運営方針におきまして、いかなる厳しい状況下にあっても働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）、それから仕事と生活の調和（ワークライフ・バランス）などの実現をスローガンに掲げ、労働基準行政、職業安定行政、雇用均等行政の3行政の連携強化を図り、一体となって対処しようということで運営に当たっているところです。

特に、最重点として取り組んできた2点について説明させていただきます。

まず第1点は、「TDKの生産拠点再編に伴う関連企業の大量解雇への対応」です。

TDKについては、グローバル市場で勝ち残るための収益力改善の一環としまして生活拠点の再編を実施し、これに伴って県内15工場は9工場に再編され、その後、新聞記事にもありましたが、市場の需要動向から閉鎖予定だった6工場のうち、潟上市の羽城工場、にかほ市の象潟工場、それから金浦工場のこの3工場で閉鎖が延期をされておりますが、

TDKの労働者については、配置転換等により雇用は概ね維持されているところです。

しかしながら、この構内下請等を行っている協力会社では、業務委託契約の見直し等により多数の企業において離職者が発生していることです。当労働局においては、これまでも「緊急雇用対策本部」によりTDKへの雇用維持・再就職支援、解雇等に関する情報収集に努めながら、特に、今回の再編に伴って多くの離職者が発生する企業においては、出張相談（アシスト・ハローワーク）を実施し、円滑な求職受理を行ったところです。

また、離職された方々には、求人情報の提供や、それから再就職支援のセミナーの開催、それから求職者担当者制による、きめ細やかな職業相談の実施、公共職業訓練の受講案内やキャリアアップコーナーの活用による派遣労働者等の正規雇用化支援の実施のほか、秋田県が行う緊急的な経済・雇用対策への協力など、地域関係者と連携して再就職支援策を講じております。

このような取り組みによって、11月15日現在、協力会社4社の離職者535人のうち、ハローワークの就職紹介等により160人が再就職したほか、17人の方が職業訓練を受講されております。さらに、仕事、生活、それから健康面の悩みを抱える求職者に対し、「しごと・ストレスチェック相談室」をハローワーク本荘を含めた県内8つのハローワークで月1、2回開催し、専門家による相談を実施しているところです。

次に、2点目は「労働者の安全対策の推進」です。

労働災害については、減少に歯止めがかからず3年連続の増加という大変厳しい憂慮すべき事態となっていることから、何としても災害を減少させるべく、多発する業種を対象に集団指導の実施のほか、様々な集中的な取り組みを重ねてきたところです。

特に、今年は1月から3月までの積雪や凍結に起因する転倒災害が多発し、今年の災害件数を押し上げる大変大きな要因となっているところです。

また、転倒災害、これについても、今や全産業の25%を占めるに至っており、就労人口の高齢化もあって、骨折へ直結する重篤な災害となり、あらゆる産業においてオールシーズンで発生しています。

このような状況を踏まえ、多発している転倒災害を、その災害発生を抑える大票田として、秋田県、各労働災害防止団体と「転倒災害防止プロジェクトチーム」を立ち上げ、災害の分析や講ずべき対策を取りまとめて、各業界に対し文書による注意喚起を行ったほか、あわせて「転倒災害防止標語」を広く募集し、優秀作品を表彰の上、ポスターとして印刷し企業に配付するなど、最後まで諦めることなく啓発活動を続けているところです。

次に、最近実施している新たな動きについて1点だけ説明させていただきます。これは「女性の活躍促進による経済活性化 推進営業大作戦」によるポジティブ・アクション」の推進です。

急速に少子高齢化が進展し、労働力人口が本格的に減少していく中で、全員参加型の構築と経済活性化を図ることが重要な課題となっております。

7月31日に閣議決定されています「日本再生戦略」では、「女性の活躍促進による経済活性化」の行動計画の実施により、男性の意識改革、思い切ったポジティブ・アクションに取り組むこととされております。

この取り組みについては、全国的に「推進営業大作戦」として、企業2万社などの具体的な目標を掲げて、企業に対し直接働きかけを行うというのですが、当労働局としても、局長、均等室長等により、金融機関や有力企業のトップ等に対し、直接ポジティブ・アクションに取り組むよう働きかけを行い、また、経営トップの方針、それから取組状況等をサイト上に情報開示するよう促進してきたところです。

本日は、これらの運営方針について、今年度も上半期が終わり、既に下半期が始まっておりますが、上半期における取組状況の報告と、そして進捗状況の分析を踏まえた下半期の展望等について、担当部長から詳しくご説明申し上げ、当局の業務運営について皆様からの忌憚のないご意見を賜わり、今後の取り組みに反映させてまいりたいと考えておりますので、どうぞよろしくご審議のほどをお願いしたいと思います。

なお、本日は「秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃の改正決定について」の諮問をさせていただきますので、この件についてもあわせてお願いいたしまして私からの挨拶といたします。

どうぞ本日はよろしく願いいたします。

○岩谷企画室長

続きまして、委員等の紹介をいたします。

今回、新任の委員はいらっしゃいません。

4月1日付で着任した秋田労働局の職員を紹介します。

総務部長の大野です。

○大野総務部長

おはようございます。大野でございます。

○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

おはようございます。本日はどうぞよろしくお願ひいたします。

○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

佐藤と申します。本日はよろしくお願ひいたします。

○岩谷企画室長

それでは、これからの議事進行につきましては、池村会長にお願ひしたいと思ひます。
会長、よろしくお願ひします。

○池村会長

事務局から先ほど報告がありましたが、本審議会は成立しておりますので早速議事を始めたいと思ひます。

まず、本日の議事録署名委員の指名ですが、本職のほか、黒崎委員、倉部委員にお願ひいたします。

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、あらかじめご了承をいただきたいと思ひます。

それでは、議事に入らせていただきます。

本日の議題は、「秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃の改正決定の諮問」について、2つ目が「秋田労働者の行政運営の推進状況」について、そして3つ目が「その他・意見交換」、以上3件となっております。

最初に、議題の(1)の「秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃の改正決定の諮問」につきまして、当審議会に局長より諮問がございます。

○坂本労働局長

私から、家内労働法第10条に基づきまして、秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃の改正決定について諮問を申し上げます。

○池村会長

それでは、諮問文を事務局で読み上げてください。なお、諮問文の写しは会議資料1に添付されておりますので、ご確認いただきますようお願いいたします。

○菅原労働基準部長

それでは、読み上げさせていただきます。資料No.1、1-1です。

秋労発基第1340号

平成24年11月28日

秋田地方労働審議会

会 長 池村 好道 殿

秋 田 労 働 局 長

坂 本 忠 行

秋田県男子服・婦人服・子供服製造業

最低工賃の改正決定について（諮問）

標記について、家内労働法第10条の規定に基づき、秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃（平成17年秋田労働局最低工賃公示第1号）の改正決定について、貴会の調査審議をお願いする。

以上です。

○池村会長

ただいま事務局から秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃の改正決定について調査審議を求められました。

事務局から、諮問に至った経緯等について説明をお願いします。

○菅原労働基準部長

それでは説明いたします。

家内労働法第8条に基づきまして、都道府県労働局長が一定の業種に係る最低工賃を決定することになっております。

今回諮問いたしました被服関係の最低工賃につきましては、平成23年3月に改正されましたが、最低賃金の改正に伴いまして家内労働法第13条により、このたび諮問することといたしましたので、よろしくをお願いします。

○池村会長

ただいま事務局より説明をしていただきました。この最低工賃の改正決定の調査審議諮問を求められたときには、家内労働法第21条第1項により、最低工賃専門部会を設置する必要がございます。今回の諮問を受けまして秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低

工賃専門部会を設置してよろしいかお諮りいたします。いかがですか。

【※「異議なし」と発言する者あり】

○池村会長

異議なしと認め、秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃専門部会を設置することといたします。

この最低工賃専門部会の委員についてですが、審議会令第7条により会長が指名することとされております。

それでは、最低工賃専門部会の委員名簿案を事務局から配付をしてください。

【※名簿配付】

○池村会長

ただいま配付していただきましたお手元の名簿のとおり指名させていただきます。

今後の最低工賃専門部会の開催予定等について事務局から説明願います。

○菅原労働基準部長

本年度中、3月末までには是非とも改正、発効させていただきたいと考えております。

このため、日程等には遅くとも1月末までには答申をいただく必要がございますので、最低工賃専門部会については、年明けの1月に開催したいと考えております。

具体的な日程等につきましては、日程調整の上、別途決定させていただきます。

○池村会長

ただいまの事務局からの説明について、何かご質問・ご意見等ありましたらどうぞ。

【※「なし」と発言する者あり】

○池村会長

ないようですので、最低工賃に係る議題は終了させていただき、次の議事、議題の(2)「秋田労働局の行政運営の推進状況」について、事務局より説明いただきます。

○大野総務部長

それでは、私から三行政の連携した取り組みと総務部の業務の取り組みに関する状況についてご説明を申し上げます。資料はNo.3「平成24年度行政運営の推進状況概要版」です。

まずは、1ページの1「東日本大震災からの復旧・復興支援と円高への対応のための雇用対策」についてです。

現在、関係機関との緊密な連携により、県内に避難された震災被害者の方々に対し雇用対策を実施しているところです。資料にもありますが、求職者は減少傾向を示しております。

す。しかし、現在置かれている状況が、個々の態様によって様々ですので、今後の取り組みにもありますが、例えば雇用保険の支給残日数の少ない方、精神的に不安を抱えている方などに対し、それぞれが置かれている状況に応じた支援を実施しております。

次に、(2)「円高に伴い解雇または離職を余儀なくされる方への雇用対策」についてです。先ほど局長の挨拶にもありましたが、こちらについては、緊急雇用対策本部を立ち上げたところです。関係機関と連携を図ることにより、早期の情報収集を図ることが重要ということで、その収集した情報に基づきアシストハローワークをはじめとした集団的な支援、あわせて個別的な支援も行っているところです。

今後の取り組みについても、求者登録された方々のニーズに応じた就職支援、あるいは助成金などを活用し、企業支援を行っていくこととしております。

こうしたきめ細かな支援を中心とし、(3)の秋田県や各市町村に基金を設置し、その基金を活用して、直接的に雇用を創出する緊急雇用創出事業により雇用の拡大を図っているところです。

次に(4)の企業に対する助成制度ですが、特例雇用調整助成金や、また、厳しいと言われる新卒者の就職支援の拡大として、既卒者の採用枠を拡大する事業を中心に組み込んでまいりたいと思っております。

次に、3ページ(6)「職業訓練の拡充」についてです。今後成長が見込まれるような分野、あるいは人材育成で求められているような成長分野、そういったものに関する職業訓練を充実して、早期の就職実現に向けて取り組むこととしているところです。

さらに今後、大量雇用変動の計画もに対して、三行政が連携し労働条件の確保・充実に結びつけてまいりたいと思っております。

こうした各種支援策を効果的、有機的に結びつけ、東日本大震災とか円高等の事案に対する支援を行い、早期の雇用の安定につなげてまいりたいと思っております。

5ページ「2 総合労働行政機関として推進する重点施策」に移ります。

こちらは労働局を組織する労働基準行政、職業安定行政、雇用均等行政の三行政が一体となり、地域の雇用、労働に関する情報を収集した上で連携を図りながら、企業倒産あるいは雇用調整等の事案を把握した場合には、迅速に対応してまいりたいと思っております。

次の(2)では、「秋田働き方改革プラン」の実現に向け取り組んでいることについてですが、こちらは、それぞれの行政における遵守事項を盛り込んだ「コンプライアンス・チェックテキスト」を今年度作成したところです。これについては、介護福祉関係の事業

所や経済団体の傘下事業所に対し、既に8月までに配付しておりますが、こうした取り組みによって、より働きやすい職場環境の整備に努めていくものです。

また、男女雇用機会均等、出産・育児より離職した女性に対する再就職支援、あるいはパートタイム労働対策の推進、さらには派遣労働における集団的な指導等それぞれの項目について、労働基準監督署、ハローワーク、雇用均等室の三行政が一体的に取り組むことを推進していくこととしております。

あわせて、各署所においても、そういった個別事案を把握した場合には、各監督署に総合労働相談コーナーがありますので、そちらの役割についても周知を図るとともに、個別労働紛争解決制度の利用促進に向けても取り組んでいるところです。

以上が三行政の一体運営についてです。

資料が飛びますが17ページの「労働保険適用徴収業務の適正な運営」についてです。

この労働保険料は、今さらながら申し上げるまでもございませんが、労働行政の各種対策の基礎となるべきものです。また、全国統一的に図られている業務です。

その考え方の根幹には、事業主の皆様による自主的な保険関係の成立や自主的な保険料の納付、それから公平公正な保険料負担ということで、事業主様をはじめとして、一部労働者の方にご負担をお願いしているものです。

平成24年度の行政目標については、収納率の向上を掲げております。平成23年度の収納率が秋田では94.9%でしたので、これを1%以上上回るということで、95.9%という目標を掲げたところです。この目標についてですが、平成23年度以前は対前年度を上回るという目標を掲げていたところですが、今年度については新たに一步踏み出したような具体的な数値目標を掲げさせていただきました。資料にもありますが9月末現在で収納率37.06%という進捗状況です。こちらについては、昨年同時期が41.5%ですので若干下回っておりますが、全国平均を1ポイント程度上回っている状況です。

今後の取り組みについては、滞納されている事業所に対しては、既に督促状を発行しておりますので、集合指導、電話指導、訪問指導により納付督促を進めてまいりたいと考えているところです。

さらに保険料納付に、ご理解・ご協力が得られない事業主に対しては、さらに指導を進めてまいりたいと思っております。特に12月、2月を集中的に指導を行う月間と定めて、より強力に進めていきたいと考えているところです。

次に、労働保険の中の2本目の柱である適用促進についてです。先ほども申し上げまし

たが、自主的な成立を基本とさせていただいているところですが、労働保険の未手続事業の一扫に努めることを念頭に掲げさせていただいたところです。

成立件数については、240件を目標としております。平成23年度までは220件でしたが、今年度、さらに20件を上積みしたところです。

進捗状況ですが、9月末現在で111件の成立で、これは昨年度と同数ですが、進捗率については46.3%となっております。

これについても現在、労働局を中心に監督署、ハローワーク、関係団体におきまして未手続事業所の把握を行い、積極的な加入勧奨に努めているところです。11月を労働保険の適用促進月間として、労働局庁舎前に普及促進の看板を設置し、また、FMラジオを通じて広く周知を図る、あるいは記者発表等マスコミを通じた広報、市町村関係の機関への広報誌に掲載を依頼するなど広報に努めているところです。

次に、7「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。

こちらは、あっせんの参加率を60%以上にするということで、個別労働相談に現在取り組んでいるところです。9月末時点で62.1%の参加率となっており、この年度後半に向けても、さらに懇切丁寧な相談を心がけていきたいと考えております。

各署には総合労働相談コーナーが設置されております。そちらの相談件数については、5,954件と、ほぼ前年同時期と同数です。うち、民事上の個別労働紛争関係の相談件数は大幅に増加し、2,367件となっております。その中の傾向としては、解雇に対する相談が減少し、いじめ・嫌がらせに関する相談が増加しているという状況です。また、助言・指導の申出件数やあっせん申請受理件数については、今年度は前年同時期と比べ減少しております。この部分については、相談員の実務能力の充実強化を図り、質を向上させてまいりたいと思っております。また、制度のメリットを適宜説明させていただくことにより、あっせんの参加率の向上と処理期間の短縮に努めてまいりたいと考えております。

さらに、11月6日に個別労働紛争解決支援セミナーを開催し、149名参加していただきました。今後とも、これらの活動を通じ、個別労働紛争解決に取り組んでまいりたいと考えているところです。

私からは以上でございます。

○池村会長

続けてお願いします。

○菅原労働基準部長

資料 6 ページをお開きください。「3 安心・安全に働くための労働環境整備の推進」として大きく 5 項目ありますが、最初に 3 (1) 「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」です。

これについては、大きくは 6 点あります。まず 1 点目の「法定労働条件の確保」です。県下 6 つの労働基準監督署がありますが、ここに配置されている労働基準監督官が事業場に赴き監督指導を実施しております。これは上半期で 1, 2 0 9 件、計画が 1, 0 0 5 件ですので 1 2 0. 7 % の実施状況です。また、法違反に対する対応ですが、労働基準法関係、労働安全衛生法関係を合わせた司法処分、検察庁への送致が 6 件です。前年同期の 9 件に対して 3 件の減少です。内訳は、労働基準法関係 3 件、労働安全衛生法関係 3 件です。

「有期契約労働の締結、更新及び雇止めに関する基準」の周知は、倒産、大量整理解雇事案として、3 0 人以上については情報の早期把握と監督指導を実施しますが、実際に情報を把握したのが 7 件、これを契機とした指導が 7 件です。

説明文書にもありますが、ただいま申し上げました 3 0 人以上の大量整理解雇事案については、啓発指導を 1 0 0 % 実施しております。

次に「長時間労働の抑制のための監督指導」です。これは 3 6 協定、いわゆる時間外労働・休日労働の協定届を監督署の窓口で受理する際に窓口で指導しております。その際に自主点検という形でお願いしておりますが、その文書指導を計 4 5 7 件実施しております。

続いて「賃金不払残業の防止」です。賃金不払残業に係る情報や相談を契機とした監督指導の実施、併せて職場風土の改善や適正な労働時間管理の周知指導を行っております。

次は「未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運営」、これについては、監督署長認定申請の実績ですが、計 9 件となっております。前年同期の 1 3 件と比べると 4 件の減少です。

続いて「労働契約法等の周知・啓発」です。労働契約法が改正されましたが、これについても特に労働条件通知書等を、監督署、安定所に配置して、事業主への配付、周知を図っているところです。

最後 6 点目ですが、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備」。こちらは、大変、社会的にも機運が高まっているもので、これについては当局のホームページで内容を掲載、また、事業主団体等を通じた周知を図っております。あわせて個別労働紛争解決援助セミナーでも周知を図っております。

また、右側の矢印ですが、ただいま申し上げた状況を踏まえ、ここにある 5 項目の対応を図ってまいります。

しっかりと監督指導を行いながら、重大・悪質な事案には厳正な処分を行なってまいります。また、長時間の労働に対しても、窓口等の指導、自主点検方式の文書指導を引き続き行ってまいります。あわせて、賃金不払残業についても周知啓発を図り、監督指導時に的確な指導を行ってまいります。

また、今般、相談件数が増加してきておりますので、早期の救済のため情報を把握したいと思います。最後に8月に公布されました改正労働契約法、パワーハラスメントにいても、6つの労働基準監督署単位で説明会を開催するとともに、地方自治体広報誌等あらゆる機会を通じ周知啓発を図ってまいります。

続いて7ページ「最低賃金制度の適切な運営」です。こちらについては、最低賃金審議会の運営を円滑に進めるとともに、改正された最低賃金の周知を図ってまいります。今年度は、資料にもありますが7円引き上げられ、時間額が10月13日から654円となっております。これにつきましては、ラジオ、ホームページ、広告看板、市町村広報、事業主団体も含め、関係方面に周知を図っているところです。

なお、最低賃金については法定事項ですので、履行確保が重要です。特に履行確保に問題のある地域・業種をしっかりと把握し、監督指導等を効率的に実施してまいります。

3点目は、最低賃金引上げについてです。中小企業支援事業が平成23年度にスタートしましたが、現在、この周知と利用促進を図っているところです。これについては、最低賃金総合相談支援センターを設置しており、実績としては、窓口相談が233件、専門家の派遣も43件ありました。

続きまして業務改善助成金制度です。これは最低賃金800円を目指し業務改善を図っている事業主に対する助成制度です。これについても、パンフレットを作成するとともにホームページ、監督署、安定所、事業主団体等を通じ広く利用勧奨を図っております。上期の助成金については、申請件数が13件、昨年が年度計で17件ですので、下期に向けて、昨年実績は超えるのではないかと考えております。

今後の取り組みについてですが、特に最低賃金については、改正された内容をしっかりと事業主に知らせ、留意していただくことが大切ですので、資料にも書いてありますが、周知啓発に力を入れていきたいと考えております。

次に8ページ「労働者の安全と健康確保」ですが、大きく3点あります。

まず、労働災害に関しては、過去2年連続の増加、今年度においても増加傾向になかなか歯止めがかからず3年連続の増加となることを危惧しているところです。

まず1点目「労働災害の減少を図るための対策」です。1月から9月期までの状況ですが、4日以上労働災害で休まれた方が721人、前年同期比で23人の増、労働災害で亡くなられた方が7人、これは前年比1人減という状況です。

こういった状況を踏まえ、災害多発業種に対し、集中的な取り組みを行っているところです。集団指導は対象となる業種の方々を会場にお呼びし、19回実施しております。その対象業種としては、陸上貨物運送、小売、社会福祉施設、建設業等です。

続いて「転倒災害防止対策」ですが、こちらに関しても4月にプロジェクトチームを発足しました。転倒災害の事故の型が労働災害全体の4分の1を占めている状況ですので、そのことをしっかりと捉えた上で、文書要請を4,639件、標語募集とポスターの制作・配付を5,000枚、また、大会での提言等を実施したところです。対象業種は、陸上貨物、林業、木材木製品製造業、商業、建設業等多岐にわたっていますが、こういった業種に対し、ただいま申し上げたような対策をとっております。

もちろん、労働災害については、特に国、地方公共団体等の発注機関、労働災害防止団体との連携が重要ですので、これら機関等との連携を密にしております。

以上が労働災害の関係です。

続いて、「労働者の健康を確保するための対策の推進」です。健康問題は非常に重要な課題と受け止めております。1点目として、メンタルヘルス対策。これについては23年度を初年度とする3カ年の計画を推進中です。資料にあるとおり、9月に県内3カ所で県との共催でメンタルヘルスセミナーを開催し、延べ650人の参加をいただいております。

2点目は、「定期健康診断における有所見率改善3カ年計画に基づく取り組み」です。これは、平成22年度からスタートして今年度が3年目です。これについても計画に沿った取り組みを現在進めているところです。

続いて「過重労働による健康障害防止、面接指導の実施指導」です。一定の労働時間を超えて働いた労働者に対し、しっかりと面接指導を実施していただくよう指導しているところです。

続いて「石綿ばく露防止対策に基づく取り組み」。これについては、県並びに市としっかり情報交換して、ばく露防止対策の徹底指導を行っております。また石綿健康管理手帳交付要件の周知、受診勧奨も行っております。

続いて、「職場における受動喫煙防止対策の取り組み」です。この件に関連した労働安全衛生法の改正案については、残念ながら衆議院の解散に伴い廃案となっておりますが、

この内容自体は中央の審議会で建議され、閣議決定もされましたので、今後、引き続き取り組みが再開されるものと考えております。併せて助成金についても、この法案とは別に、しっかり周知しながら取り組み、活用を図っていきたいと思います。

最後に、「事業場における自主的な安全衛生活動の推進」ですが、これに関しては特に経営トップにしっかりと取り組んでいただくことが大切ですので、私ども行政としては、経営トップに対し、しっかりと働きかけを行い、自主的な安全衛生管理活動の推進を図っているところです。リスクアセスメントという手法がありますが、これにつきましては3カ年計画の中で、関係団体または事業場に周知啓発、指導を行ってまいります。

今後の取り組みとしては、特に災害については重点業種に対して、しっかりと全体をつかみつつ個別の事業場に対する指導をしっかりと進めていくこととしております。

また、転倒災害については、来月4日に「冬季労働災害防止セミナー」を開催しますが、特に冬期間の転倒災害防止についての取り組みを指導することとしております。

衛生面については、メンタルヘルス対策等3カ年の計画でもって、事業主団体、個別の事業場に対する指導等をしっかりと対応していくこととしております。

続いて9ページ「労災補償対策の推進」です。労災保険給付関係の制度運営ですが、業務運営目標にもありますが、これに関しては請求があってから給付まで迅速に処理を進めることが最も大切です。ここでは標準処理期間というものがありますが、この半分の期間で処理するという目標で進めております。今現在、目標は全ての給付で達成しております。

併せて労災保険給付については、特に精神障害等事案及び脳・心臓疾患事案に係る適正な処理、これが大変重要となっております。これについては、改正された認定基準を医療機関、関係団体に周知しております。また、先ほどの処理期間の関係ですが、長期未決事案の発生を抑止するということが大切です。私どもは、この問題については、処理要領をしっかりと改定しながら、局と署が連携しながら対応しているところです。

続いて「改正石綿救済法」です。これについては周知・広報を的確に図っていくこととしておりますが、対象はがん拠点病院を含む労災指定医療機関への周知です。がん拠点病院については、「石綿業務歴の確認」を要請し、医療機関については石綿関連の患者について職歴を問診し、ばく露暦があれば労災保険申請を勧奨するということを要請してまいります。また、広報誌への掲載も依頼してまいります。

3（5）はこの2点目についてです。労働時間等の見直しに向けた労使による自主的な取り組みの促進です。特に長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進が大切です。業

務運営目標に年休は60%以上の取得ということを掲げておりますが、昨年度は48.5%で、まだ目標に達しておりません。こういった状況を是非とも改善するため、自主点検、文書指導を行い。また、当局に配置されている働き方・休み方改善コンサルタントが直接出向き、有給休暇を含めた長時間労働抑制に向けた取り組みを指導してまいります。

以上、説明を終わらせていただきます。

○渡邊職業安定部長

私からは、職業安定行政に関する上半期の業務運営実績、それから今後の取り組みについて、ポイントを絞って説明させていただきます。

資料は10ページ以降ですが、まずは最初に「雇用の維持と就職支援対策の推進」のところになります。

最初に4の(1)の「企業の雇用維持努力への支援等の実施」についてです。これについては雇用調整助成金などを活用し、雇用維持に努める事業主を支援するとともに大量雇用変動が発生したときには、事業主に対し、再就職援助計画の作成指導を行うとともに、事業所への出張相談（アシストハローワーク）の実施等で再就職を支援していくといった取り組みです。先ほど局長からもお話がありましたが、TDK株式会社の生産拠点再編など円高への影響への対応としては、2月7日付で緊急雇用対策本部を設置しております。

数値的なところを見ていきますと、雇用調整助成金、中小企業緊急雇用安定助成金については、計画受理件数で1,520件、対象者数が3万6,649人となっており、件数及び対象者は、このところ落ち着いている状況です。

再就職援助計画の認定件数は7件ですが、昨年4件ですので、こちらは増えております。

また、資料には出ておりませんが、アシストハローワークについては、緊急雇用対策本部に係るもの6回を含め合計で6社、延べ11回実施し、参加人数は562人となっております。今後とも関係機関との連携を図りつつ、雇用維持に係る事業主支援、離職を余儀なくされた方への迅速な対応に努めてまいりたいと考えているところです。

次に、求職者支援制度による就職支援ですが、こちらは、昨年10月から求職者支援制度が発足しております。雇用保険を受給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といった制度です。これについては、前回の審議会のときに「求職者支援制度の発足後、基金訓練の実績のある訓練機関等が少ないことから、訓練の認定件数が当初の計画に満たない低調なスタート」であるということをお話させていただきました。しかしながら、求職者についても減少傾向にあり、「低調なスタート」の中にあっ

て訓練コースについては定員に満たないといったような状況です。これまでの活用実績は、ハローワークの所長による支援指示件数は401件、受講給付金受給実人員は252人ですが、これに関する数字的なものは後半で取り上げ、詳しく説明したいと思います。

今後も引き続き能力開発が必要な求職者への受講あっせんを積極的に行うほか、あわせて訓練修了者への再就職支援について進めてまいりたいと考えているところです。

次に、「「福祉から就労」支援事業の拡大を図る」というところですが、この事業は、自治体、福祉事務所などと連携して、生活保護などの福祉給付受給者などの就職支援を進めるといったものです。昨年度までは、こちらの目標値は就職率となっており、秋田労働局では就職率は高い数値を実現してきたわけですが、今年から目標値が就職者数に変わりました。9月末までの就職者数については、資料にあるとおり167人で、昨年の上回っていますが、今年度の目標470人の実現はなかなか難しい状況となっております。

この背景としては、1つには、生活保護受給者の生活水準が最低賃金に近い水準で働く就労者のそれよりも高くなってしまおうという傾向があること、それから、生活保護受給者は車の所有が認められないということで、交通が不便な秋田県では通勤困難によって不採用になる確率が高いといったことがあると考えられるところです。

なお、この事業は、昨今、生活保護を巡る環境の変化もあり、今後取り組みが強化されるという方向性にあります。このため下半期においては、福祉事務所等との連携を強化するといった取り組みのほか、ハローワークに来訪された受給者を積極的に支援プログラムの対象者に取り込んでいくといったような取り組みを行い、支援対象者と就職者数を少しでも増やすよう取り組んでいきたいと考えているところです。

次に「実践型地域雇用創造事業」による地域の雇用創造の推進についてです。これは前回の審議会でお諮りいただいたとおり、横手市と由利本荘市の事業が採択され、各自治体において事業が進められているところです。来年度の募集においても、応募を検討している自治体は幾つか資料でもお示ししておりますが、これらの自治体のほか、他の自治体も含めまして引き続き応募に向けた検討要請を続けてまいりたいと考えているところです。

次に、4の(2)「若年者雇用対策の推進」についてです。

最初に高卒者の就職支援ですが、今年度は県内求人数が大きく増加しております。一方、内定者については、9月末現在では県内、県外ともに昨年を下回っておりますが、直近の10月末時点の数字が発表されており、10月末時点で見ますと、県内は38人の増加、県外については35人の減少となっております。また、業務運営目標の新規高卒者の県内

就職割合ですが、9月末時点では40.1%と昨年を下回っておりますが、10月時点では昨年同期を上回る56.7%となっております。その県内就職割合については、今後県内企業の内定が進んでいきますので、さらに高まってくると考えているところです。

今後は、昨年以上の就職内定率の実現に向け、県や各校に配置している就職支援員とハローワークのジョブサポーターが緊密に連携し、支援を行っていきたいと考えております。

次に大学生です。資料には記載しておりませんが、「大学生現役就職促進プロジェクトの推進」として昨年度から新たな取り組みを実施しております。これは大学等において曜日を定める等、定期的な常駐によってハローワークのジョブサポーターによる出張相談を実施するといった取り組みですが、これは今年度も継続して実施しております。

また、未内定者についてはハローワークへの登録を促し、ジョブサポーターによる個別支援を実施しております。

大学等についても数字が出ておりますが、各校の情報を10月時点で集約したところ、内定者数、内定率ともに昨年を上回っている状況です。

さらには次ページの「既卒者」についても、就職件数は前年度比27.1%と大きく増加しているところですが、こうした取り組みが功を奏しているものと考えております。

次に「若年者の職業的自立と就職の促進」についてですが、若年者雇用対策としては、新卒対策のほかに「わかもの支援コーナー・支援窓口」を県内3カ所に設置し、「若者ステップアッププログラム」として担当者制による就職支援等を推進しているところです。これによってフリーター等の常用雇用化を進めておりますが、こちらは9月末で1,712人の常用雇用化が実現でき、概ね目標を超える見込みで推移しているところです。

今後も「わかもの支援コーナー」のある御所野のハローワークプラザ、それからワンフロアで併設された若者ワンストップセンター、サポートステーションあきたなどと連携し、支援してまいりたいと考えているところです。

次に、4の(3)「子育て女性等に対する雇用対策の推進」として、資料ではマザーズコーナーの利用促進について記載しております。子育てをしながら就職を希望している方に対し、キッズコーナーの設置など子供を連れて来所しやすい環境を整えた施設として、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、担当制による職業相談や保育所等の情報提供を行っております。今年度の実績を見ますと、重点支援対象者数については311人、就職率は86.8%となっており、支援対象者数は目標を上回り、就職率についても概ね目標どおりの水準を達成しております。引き続き利用促進と就職率向上

に努めてまいりたいと思います。

次に、12ページ4(4)の「高年齢者雇用対策の推進」です。こちらは、上半期においては、昨年度の雇用状況報告、いわゆる「6-1調査報告」における高年齢者雇用確保措置未導入企業に対する指導を行うということですが、未導入企業が昨年時点45社ありましたが、そのうち42社で確保措置が図られました。こういった取り組みにより、本年度の雇用状況報告では、秋田県の65歳まで希望者全員が働ける企業割合というのは61.2%に達しております。また、未導入企業も23社と昨年を大幅に下回っております。

なお、改正高年齢者雇用安定法については、8月に成立し11月には省令・告示等も整備されたところです。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措置がとられたため、雇用と年金が確実に接続することになります。労働局としては、今後、その未導入企業23社への指導を強化するとともに、改正法の施行により来年度未導入企業となり得る企業が490社ありますので、これら企業に対する啓発・指導を実施していきたいと考えているところです。

続きまして、4(5)「障害者雇用対策の推進」です。

最初にハローワークによる障害者の就職件数ですが、昨年に引き続き就職件数が大幅に増加し、321件の就職が実現しており、目標値、これは昨年実績の485件ですが、それを大幅に上回る見込みとなっております。引き続き、トライアル雇用の活用や福祉・教育機関の連携等により就職支援に努めてまいりたいと思います。

一方で障害者雇用率達成企業割合ですが、こちらについては昨年6月時点で51.3%と昨年を0.5ポイント上回っておりますが、目標値の52.0%には達していない状況です。さらに、来年度は法定雇用率が引き上げら、民間企業については1.8%から2.0%になります。このため、労働局・ハローワークとしては制度の周知及び訪問指導にこれまで以上にあたっていきたいと考えております。また、県とも協力し、障害者雇用率向上のための取り組みを進めてまいりたいと考えているところです。

なお、公的機関については、今年度の6-1調査報告では新たに2市が未達成となりましたが、昨年度未達成であった6機関及び県教育委員会については、指導を強化した結果、すべて達成となっております。

次の4(6)は省かせていただき、4(7)「就職支援対策」ですが、こちらはハローワークの基本業務にかかわるもので、業務運営目標である常用新規就職率、雇用保険受給者早期再就職割合、常用新規求人充足率の3つは、目標管理上の基本項目とされておしま

す。厚生労働省では、この目標管理による活発な議論を通じ、ハローワークの機能強化を図っております。労働局においても毎月検討会を開催し、課題の把握に努め、様々な機会を通じて各ハローワークにフィードバックしております。

これら3項目は、常用新規就職率と早期再就職割合は目標を大幅に上回っております。一方で常用新規求人充足率については、求職者が減少する中で求人数が増加しておりますので、目標には達していないといった状況です。

今後の課題としては、特に求人充足サービスへの取り組みを進める必要があり、下半期においては、求人票の記載内容を充実する、求人票記載内容以外の付加情報、例えば事業所画像情報の収集する、あるいは充足可能性の高い求人に対して条件緩和や分かりやすい求人票を作成するための指導といった取り組みを進め、未充足求人への積極的なフォローアップを行ってまいりたいと考えております。

また、ここには記載しておりませんが、目標値のみならず、数値には表れない定性的な要素を含めた基本業務の徹底ということにも努めており、例えば求人票の「仕事の内容」欄の充実する、相談記録のシステム入力の徹底といったような取り組みを行っております。これについても本年度中の完遂を目指して取り組んでいるところです。

続きまして、訓練関係ですが、先ほど申し上げたとおり求職者数が減少し、訓練コースは定員に満たない状況にあります。訓練修了後の就職率については、基礎コース、実践コースともに目標値を上回っている状況で推移しているところです。

また、ジョブカード取得者数については、求職者数及び訓練受講者が大幅に減少しているため、やはり減少しているという状況です。今後もこの傾向は変わらないと思われませんが、ジョブカードのメリットが求職者に十分認識されていないといった面も考えられることから、取得希望者は少ない状況にあります。引き続き活用促進に努めてまいりたいと考えているところです。

次に4（8）「県や市町村との各種連携事業」に移ります。

こちらの中で、特に若年者の就職支援について、秋田県では高卒者の県内就職割合について重視しているところですが、これについては、先ほどお話したとおり10月時点では昨年同期を上回る56.7%となっております。

また「Aターン事業」と呼んでいる、いわゆるU・Iターン事業ですが、こちらは県及び(財)秋田県ふるさと定住機構と連携し、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、県内企業とのマッチングを推進しております。これまでのところ、A

ターン就職者数は概ね目標どおりの水準で推移しております。県の助成制度なども活用し、新規大卒者を含むAターン登録者の拡大を図ってまいりたいと考えているところです。

最後に4（9）「民間等の労働力需給調整事業の適正な運営」ですが、こちらについては改正労働者派遣法がこの3月に成立し、10月から施行されております。労働局では、改正法の周知等のために、8月に県内4カ所、5会場で説明会を実施しました。今後も派遣元事業主に対する研修会、求職者に対する説明会を積極的に実施し、制度の周知に努めてまいりたいと考えております。

なお、4（10）、（11）は説明を省略させていただきます。私からは以上です。

○佐藤雇用均等室長

それでは、私の方から雇用均等室の業務の取り組みについて説明させていただきます。資料は14ページの中ほどからです。

1点目は、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進」です。これは男女雇用機会均等法の実効性の確保で、訪問指導により均等法に基づいた報告徴収を実施し、法違反があれば助言・指導を行うというものです。

業務の運営目標としては、その訪問指導企業における指導事項の是正率、年度内100%を目指しておりますが、9月末現在では99%となっております。

この訪問指導企業ですが、秋田県内の労働者数約100人以上の規模の企業を訪問して、社長さん若しくは人事担当者に雇用管理上の男女均等な取り扱いについて、例えば配置とか昇進についてその仕組み、実態はどうなっているか等をヒアリング調査しております。9月末現在で訪問事業所数75社、助言件数は194件、是正率99%となっております。

一方、助言は私どもから積極的に指導に動くわけですが、受け身として労働者又は事業主から均等法に関する相談がどの程度あるかという資料が下表です。特に妊娠・出産を理由とする不利益取り扱いの相談状況ですが、9月末現在で10件の相談を受けております。それに基づいた紛争解決申立件数はゼロということで、昨年度より相談件数も半減しております。紛争解決の申立件数も、昨年3件ありましたが、今年は今のところありません。

下期に向けましての取り組みです。目標が100%の是正となっておりますが、もちろん数字もそうですが、セクハラ防止対策でも企業の雇用管理についても、より望ましい実質的な男女の均等が図れるような具体的な取り組み事例を示しつつ助言・指導をするというのをモットーにしております。

さらに、相談件数が今非常に少なくなっておりますので、その相談に対する適切な対応、

そして周知、紛争解決援助制度につきましては無料で迅速に解決できる有効な手段であるということをしてPRし、周知を図ってまいりたいと思っております。

次に「職場におけるセクシャルハラスメント対策」です。セクシャルハラスメントに関する相談ですが、24年9月末現在で36件の相談を受けております。紛争解決援助数はゼロです。こちらは昨年3件ありました。調停も2件ありましたが、今年度はどちらもゼロとなっております。

セクシャルハラスメントについて、私どもが訪問した際の助言件数を先ほど194件と申しあげましたが、その中で、セクハラ防止対策がまだとられてなく、その結果企業に指導したという件数が56件ありました。

前年同期より紛争解決が減少している理由ですが、その年によって多少動きはありますが、今年の傾向としては、事業主さん自らがセクシャルハラスメントについて積極的に解決しようという姿勢が見えます。例えば相談者が会社にセクハラ相談をしたときに、事業主さんと相談者が一緒に均等室に来て、どうしたらいいかといったご相談をいただいたり、あと、相談者がセクハラを受けたことに対する慰謝料を請求した場合に、事業主さんがその金額をのみますということで、紛争に至る前に解決したケースも今年は見られました。もちろん労働者が迷っている場合、均等室である程度フォローはしますが、その過程の中で、紛争に至る前段階において、自分の中でまだ結論が出せない、若しくは自分で解決するから公にしたいくないというような労働者の消極的な態度も見られる場合があります。

それについてのセクシャルハラスメント対策として、事業主の方が取る防止対策が一番重要ですので、引き続き訪問指導や説明会を実施し、周知徹底を図ってまいりたいと思っております。

次に、「ポジティブ・アクション」です。ポジティブ・アクションの取り組みに対する助言、こちらも前述の194件中86件あり、一番件数としては多くなっております。

ポジティブ・アクションについては、この法律上の助言以外に、先ほどの局長の挨拶の中にもありましたが、本年6月から全国的に取り組みを始めた女性の活用促進・企業活性化推進営業大作戦を実施しているところです。特に秋田県内で労働者数や関連事業所が多い等波及的効果が得られると思われる企業につきましては、局長が直接訪問し、ポジティブ・アクションについて積極的に取り組むように働きかけを行っているところです。

さらに、もう一点、ポジティブ・アクションについては、他の企業に比べてポジティブ・アクションを積極的に推進している企業に対する表彰制度があります。その表彰制度を

利用して広く他の企業にも周知を図っているところです。

ポジティブ・アクションについて、お手元の参考資料の資料No. 7をご覧ください。

ポジティブ・アクションについて改めてご説明いたします。「男女間に事実上生じている格差の解消に向けた企業の自主的かつ積極的な取り組み」を言います。例えば、勤続年数も長く能力も高い女性がいるにも関わらず、管理職になっている女性が少ない企業があった場合に、昇進試験の受験をその女性に奨励する、また、男女とも公正に人事考課を行うための評価者研修を行うことを企業自らが積極的に取り組んでいただくというものです。

資料に写真掲載のページがあります。厚生労働省では企業のポジティブ・アクションの情報サイトをネット上に設けております。例えば「ポータル」と書いてあるところには、女性の活躍推進状況の診断ができる、企業で自分の弱い部分、例えば昇進が弱いとか、仕事と家庭の両立の分野がまだ遅れているとか、そういうものを診断できるようなシステムが組み込まれています。また、「ポジティブ・アクション応援サイト」では、全国の様々な企業が実際ポジティブ・アクションに取り組んでいる事例を業種別、規模別に実名で紹介しておりますが、こちらには秋田県内も既に13企業が掲載をいただいているところです。「宣言」では、経営のトップに自社の女性活躍推進について宣言していただくコーナーとなっております。

局長が企業を訪問して、このサイト上での取り組みを発表いただくように説明して回っており、その結果、早速、医療法人久盛会・秋田緑ヶ丘病院の院長先生がトップの宣言ということでポジティブ・アクションの取り組みをご宣言いただいたところです。

また、先ほどご説明した均等の表彰では、秋田大学さんが今年度、均等推進部門で秋田労働局長優良賞を受賞なさいました。10月26日に表彰式を行い、その模様が秋田魁新報に掲載されており、これによって県内優良企業のポジティブ・アクションの取り組みが他企業さんにも周知されたと思っております。

次に「職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進」です。

その中の「改正育児・介護休業法の確実な履行」については、本年7月1日から労働者数100人以下の事業主に対しても改正育児・介護休業法が適用されました。昨年度は全業種対象の説明会を秋田市内で開催しましたので、本年度は小売業、社会福祉施設、建設業に対する集団指導ということで、基準部の安全対策の集団指導の実施に合わせて改正育児・介護休業法も周知をさせていただいたところです。

それと併せて個別訪問も実施しております。本年度は55事業所を訪問し、今のところ

就業規則の是正率は94.8%です。

育児・介護休業法についても不利益取扱いの相談を受けております。育児休業を理由とする解雇やパートへの雇用変換などについての相談は24件受理しております。これについても今のところ紛争解決の申立はゼロ件となっております。

業務運営目標については、100%の是正率、育児休業取得率は男性5%以上女性80%以上を掲げておりますが、今のところ23年度末で、県の調査によると男性は1.5%、女性は85.1%の取得率となっております。

育児・介護休業法と合わせ、もう一つの仕事と家庭の両立の柱となる次世代法の一般事業主行動計画の届出状況についてですが、9月末現在で届出企業数554社、そのうち101人以上は、法律上の届出の義務になっておりますが、それが321企業となっており、届出率は99.7%です。それと関連して、その一般事業主行動計画の目標を達成して、さらには男性の育児休業者などを輩出しますと、資料右側に「くるみん」のマークがありますが、このマークを企業さんに差し上げて自由に使っていただくというような取り組みをしております。それが今年度9月末現在で6企業の認定がありました。数字上は一つしか増えておりませんが、医療法人久盛会さんと秋田魁新報社さんが今年2回目の認定を受けています。秋田魁新報社さんは昨年5件の中に既に含まれておりますので今般の件数に含まれませんが、実質は今年度2件の「くるみん」の申請がありました。

次に、子供が生まれる際の父親の休暇取得促進ですが、30%の目標となっておりますが、24年9月末現在で29.2%の企業が父親の休暇取得促進に取り組んでおります。こちらは10月末現在で既に32%なので、目標を達成しております。

最後「パート対策」です。こちらでも個別訪問をしており、24年9月末現在で訪問企業数40企業、助言件数72件、是正率95.8%。中身についてはパート社員から正社員への転換措置の導入とか、労働条件の適正な周知、そういうことが法律上なされていない場合は法違反ということで助言指導させていただいております。パートについての相談は41件で昨年とほぼ同数です。

業務運営目標につきましては100%の是正率ですので、それに向け下期も事業主に対してしっかりと適正な助言指導を行ってまいりたいと思います。

それと、自主点検をただいま実施しており、企業さんが自主的にパート法に沿ってやっているかどうか自ら点検をして私どもの方に報告いただくということで、現在取りまとめをして、年内回収して来年には結果が出ることになっております。

以上、私からの説明を終わらせていただきます。

○池村会長

以上の事務局からの説明も含めまして、行政運営の関するご意見等をいただきたいと思います。少し時間が押していますので、濃密な意見交換をお願いします。瀧澤委員どうぞ。

○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、経済情勢等大変難しい時代だと思っておりますが、いろいろとご尽力いただき、一定の成果を上げられていることに敬意を表します。

私から2点お願いがあります。まず1点目は雇用支援です。特に私ども由利地域、要は企業城下町である地域は大変雇用情勢が厳しくなっております。この背景には、やはりEU、中国、アメリカ等の景気後退、それから特に最近困っているのが円高ですが、外国の企業と競争している場合にどうしても貿易上の損益が出てくるということもありますし、また加えて、事業再編による事業自体の縮小ということで、今朝の新聞にも出ておりましたが、私どものちょうど向かいにある企業が、法人を解散するとのことでしたが、いずれこれからもまだ製造業については厳しい状況が続くものと思っております。企業の雇用の維持への支援ということで目標に掲げてありますので、是非、雇用調整助成金等の支援を充実させていただきたいと思っております。

2点目は、個別労働紛争です。資料によると大変増えているようですが、確かに個別の問題は難しく、申し立てた方、その相手側双方にとってマイナスという面があるかと思っております。最終的に労働審判や裁判となれば、大変な時間とお金がかかりますので、そういう紛争にならないように、紛争に発展する前の対策を是非よろしくお願ひしたいと思っております。

先日、個別労働紛争解決支援セミナーの案内を弊社もいただきましたが、こういったものを是非活用するようにPR等お願ひしたいと思っております。

あと質問ですが、資料17ページ、個別紛争相談件数の2,367件、昨年より885件増ですが、これは具体的にどういった内容が増えていますか。「いじめ・嫌がらせ」が34件増となっておりますが、他にどんなものが増えているのか教えていただけますか。

○池村会長

事務局からお願いします。

○事務局（渡邊部長）

それでは、最初の質問に答えさせていただきます。

私から先ほど景気の回復傾向、それから求職者の減少傾向等お話させていただきましたが、これはあくまで全般的な傾向であって、確かに業種や地域によって状況は違います。特に円高の影響を受けます製造業、また製造業の多い県南地域というのは、厳しい状況が今後出てくると認識しておりますし、確かに今年の後半以降、離職者についてもやや増加する傾向が見られるところです。

おっしゃるように、企業が立ち行かなくなってしまうと働く場がなくなってしまうわけですので、企業の雇用維持努力ということについては引き続き助成金等を活用し支援してまいりたいと思いますし、ハローワークにご相談いただければ助成金についてもご説明させていただきたいと考えているところです。

○事務局（大野部長）

まず、紛争に至るまでの事前周知について。これはハローワーク、監督署、均等室と連携し、個別の問題について把握した場合については、リーフレット等を活用し、周知をさせていただいております。もちろん個別労働紛争解決そのものについて周知をさせていただいておりますが、さらに11月には大々的に個別労働紛争解決支援セミナーを行い、紛争解決に向けた周知に取り組んでおり、今後も強力に進めてまいりたいと思っております。

それから、個別紛争関係相談件数が大変増加しております。目立った特徴としましては、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が増えて、従来最も多かった「解雇」が減少傾向にあります。また、「自己都合」に関する相談が増えている状況です。

この部分については、今後詳細にわたり分析をし、対応していかなければいけないと考えているところです。相談者の増加に比べて相談件数の増加の増え幅が若干多いので、同一の方でも複雑困難事案ということで複数回ご相談いただいているという状況も背景にあるのではと考えております。いずれ、我々としても相談内容とその背景について、個々の状況を分析してまいりたいと思っております。

○池村会長

瀧澤委員よろしいでしょうか。さらに追加説明が事務局よりあるようですのでどうぞ。

○事務局（大野部長）

補足します。相談件数の内容について多いもの、項目としては「その他の労働条件」ということで労働時間等の労働条件の引き下げ、賃金に関する条件といったもの以外の条件引き下げに関しては前年度同様の数字となっております。その他の労働条件についても分析を進めていきたいと思っております。

○池村会長

田口委員どうぞ。

○田口委員

今いろいろ説明を受け、資料としては概要まで添付しておりますが、なかなかその内容が頭に入ってこないというところが正直なところでは。資料はもっとコンパクトにポイントを絞ることが可能であればそうしていただきたいというお願いです。それぞれによくは分かりましたが、もっとよく理解を深めるためにそうしていただきたいと希望します。

それから、私、新聞社の者としてお話ししますが、いろいろな施策の周知において、マスコミ、新聞をもっと利用してほしい、活用してほしいというお願いです。その際には、何がニュースであるのかというポイントをきっちり絞ってリリースしてほしいと思います。

これは要望ですが、政策の中でパワハラ、メンタルヘルス、育メン対策に関してはもっともっと力を入れてほしいというお願いです。

それから、私は日頃思っている疑問の中に、例えばいろんな障害者を含めて「雇用」がありますね。定年者の再雇用というのもありますね。職場や働き、仕事というのは限られておりますので、創出するとかシェアするとか方法はあるかと思いますが、その施策の中で総合的に矛盾するところはないのかなという気がします。一方を進めるともう一方が障害になるとか狭まるとか。素人っぽい話で恐縮ですが、施策の面で総合的にきっちりその辺を判断した上での施策なのかなという疑問が残るのですが。これは質問でもあります。

それからもう一点。さっき女性の活躍促進云々という説明がありましたが、ごもっともですが、労働局内での女性のそういった統計、就労というのはどうなっているのか。もし差し付かなければ教えてほしいし、もっともっと進めてほしいと思います。

○池村会長

事務局よろしいでしょうか。

○事務局（坂本局長）

それでは、私の方から説明させていただきます。

まず、概要版の関係で、ご指摘のようにかなり細かい状況も示しておりますので、今後さらなるコンパクト、かつポイントを絞った内容になるように創意工夫をしていきたいと思っております。

それから、施策の周知ですが、昨年10月以降については、私が毎月県庁の記者クラブにおきまして、各施策を含めて県内の雇用失業情勢についてPRをしております。また、

タイミングがございまして、時期を逸しないようにそのタイミングで再度周知しなければならないものについては投げ込みで対応している状況ですが、こうした対応も含め、今後も更なる効果的な広報を展開して参りたいと思っております。

あと、施策の相互間の矛盾という話ですが、昨年、若年者と高齢者の関係について、この場で説明させていただいておりますが、施策については客観的にみれば矛盾しているじゃないかという意見もあります。個々の施策は雇用実態等を含めての中身が違うということで、我々としてはその矛盾を回避すべく施策として取り組んでおります。また、これら施策は、厚生労働省で策定しておりますが、こうした声は地方の貴重な意見として、本省にも反映する機会を伺っていきたくと思っております。

あと、局内の女性の幹部登用等の関係ですが、年齢構成等含めて非常にひずみがあり、女性が局内、ハローワーク、監督署も含めて、まだ育成されていないのが現状です。ただし、課長ランクへの登用は実施しておりますが、ハローワークや監督署の所（署）長など、その辺のランクについては今後検討しながら、取り組みを図って参りたいと思っております。

○池村会長

パワハラ、育メン等に力を十分に注いでほしいというご要望については如何でしょうか。

○事務局（坂本局長）

これについても十分局内で検討しながら対応してまいりたいと思っております。

○池村会長

清野委員どうぞ。

○清野委員

連合秋田の清野です。

まずもって、日頃から労働相談含めて様々な関連において助言等いろいろ労働局には大変お世話になっております。

様々な労働相談の中でも案件が多岐に広がっているというお話しでしたが、連合で相談を受けるものについても同様で、幅が広がっております。何が最も多いか、ひと頃は解雇の問題が一番多かったのですが、資料にもありますように「いじめ・嫌がらせ」が増えてきております。自分としてどう捉えるかということが大きな問題になっているという点では共通だと思います。是非このいじめ問題を含めて対応をお願いしたいと思っております。

また、この相談に関わることで、5ページに記載しております秋田働き方改革プランで、

連合でも「コンプライアンス・チェックテキスト」の配付について、非常に多くの効果を得ていると思っています。この内容も含めて連合にも相談があり、こういう取り組みを是非連合としても労働者の立場でバックアップしてほしい、厚生労働省を通じもっとそのことを大きく展開してほしいという声ですが、是非対応してほしいと思っています。

また、労働災害に関わる啓発活動の一環だと思っておりますが、関係業種、また、その業種のある労働組合に対しても、3年前の取り組みということで記憶しておりますが、局長からの要請文書は、労働行政の立場、それから使用者の立場、労働者の立場、両面における取り組みが進んでいくと思っております。そういう広報活動を通じながら労働行政としても指導を今一度強化してほしいと思いますし、その連携については労使双方に関わる内容ですので、今一度多くの企業がその広報をできる仕組みをつくっていただければという点をお願い申し上げたいと思います。よろしく申し上げます。

○事務局（大野部長）

先ほども申し上げましたとおり、全体的な紛争の解決を望まれる相談は増えているところで、我々が通常集約している案件も多岐にわたっているという状況です。そういったところは連合さんの状況と似通っているのではないかと思います。

毎年8月に関係機関が一堂に会し、各々が持つ情報、相談内容等その特徴などを共有する機会を設けて、お互い理解を深めております。今後そういう場を通じて一層連携の強化を図り、それぞれの特徴、役割、現状を話し合いながら、この相談用務に当たっていくことが必要と考えており、いじめ・嫌がらせの問題が最近増えているという状況も含めて一層理解を深めてまいりたいと考えております。

また、コンプライアンス・チェックテキストについては、本日の資料としても配付しておりますが、このテキストは事業所に配付したと同時に、お問い合わせを多数いただくなど、我々としても一定の評価をいただいていると思っております。

当初作成した部数からさらに追加配付するなど、我々も職場の方に広く渡るように、また記載内容についての理解が進むように努めているところですので、このチェックテキストを中心に雇用の安定、労働条件の確保等に努めてまいりたいと思っております。

○事務局（菅原部長）

労働災害の関係で、大変貴重なお言葉、ありがとうございました。私どもとして、特に労働災害は大変厳しい状況にあります。中長期的な部分も含め、また、ご指摘いただいた、特に労働者側の立場もしっかりと踏まえた内容にしながら、全体的な労働災害の防止に資

する要請という形も考えておりますので、よろしく申し上げます。

○池村会長

1点だけ、私から付け加えさせていただきます。

このチェックリストですが、これは本省レベル、若しくは秋田労働局内での取り組みなのか、その詳しい状況はよく分かりませんが、非常に良い取り組みだと思います。内容的にも、徐々にブレイクダウンした方向に行くでしょうから、期待度も高まる場所ですが、是非その事業所への送付や周知・指導の手段としてお使いになる際に、やはり労使間でそれをめぐって情報の共有化が図られるようにしていただくことが必要ではないかと思えます。紛争調整を担当していると、例えば、そもそも就業規則も見ることがないというような話も出てくるわけで、すなわち現場での周知義務が十分果たされていないという実情もあつたりするわけです。その点を使用者の方としては意識するにしても、労働者としてもちゃんと認識しているのかということも少々疑問に思うところがあります。せつかく、いいものを作ったわけですから、その情報を労使で共有するというレベルまでやっていただきたい、と今のやり取りを聞かせていただいて感じたところです。

○櫻田委員

関連した部分でお話させていただきたいと思えます。

今の池村委員のご意見と一緒に、私も聞きたいと思っておりましたが、労働者側が自由にこのチェックテキストを閲覧できるような、例えば内容をホームページに掲載するとかそういったことは考えてないのかなというのが1点です。

あと、私ども組合で実施しております「母と女性教職員の会」というのを毎年9月にやっておりますが、その中の分科会で労働分科会を担当しましたが、まさしく今お話があつたとおり、就職をしていく子供たちが、どの程度労働の権利というか基本的な権利、例えば勤務時間のことや就業の条件は書面で示されるものであるとか、その辺をどの程度知っているのかなというような声がありました。今日は高校の校長先生もおりますので、是非教育の立場からも、前にお話したことがあります、労働者の基本的なことについての実践的な教育を是非、我々小・中学校の立場でもやっていきたい、やっていかなければいけないと思えますし、また、これから社会に出ていくところの担当である高校・大学の先生方にもお願いしたい、さらに、子供たちに対するそういったテキスト的なものを労働局の方で作ってみたり等いろんな形で周知する方法はあると思えます。是非、若いときにそういったことで悲しい思いをして、もう働きたくないと思うことがないように、いろんなとこ

るで知恵を出してやっていただければなと思っているところです。

また、子供たちを教育していくという立場で、子供たちに本当に夢を持って社会に出て行ってほしいという声がとても多かったですね。それは働きたいところで生活が安定するような賃金をいただいて働く、そういったことが実現する社会が目の前に広がっているということが非常に重要だと思います。このたび我々県職員の賃金を減額して、それを雇用対策に充てると知事が言うておりました。いろいろご意見はありましたが、それを受け入れたところですが、それが具体的にどう成果が表れたのか、是非学校の教員にも、我々職員のところにも示されるような分かりやすい形で使っていただければという声もありましたので、是非ともよろしく願いしたいと思います。

○池村会長

夏目委員、どうぞ。

○夏目委員

学校現場にいる立場でも、今のお話、全くそのとおりだと思います。それから、全体の高卒の雇用情勢については昨年よりいい状態のようですが、たまたま私が所属しております地域はTDK問題があり、特に製造業に関しては昨年度よりも半分以下の求人数で、大変な思いをしております。昨年度は学校、また高校全体としてもすばらしい就職内定率でしたが、今年はとても今の時点では及ばない状況です。これまで7対3ぐらいの割合で地元就職をしていた実績がありましたが、本年に関しては逆転し、県外にせざるを得ないような状況ということも皆さんに知っていただきたいということです。そして先ほども話題に出ましたが、緊急雇用対策の部分と若年者の就職支援の部分のバランス的なところが大変気になっていることです。ただ、そんな中で、本当に日頃からジョブサポーターの方々にはお世話になり、支援していただいていることには心より感謝申し上げたいと思います。今後はそのバランス面、それから今後どのようにプランが進んでいくのか等この秋田働き方改革プランというのはとても気になりますが、全体像をホームページ等で見ることではできないのでしょうか。その辺のところも資料や情報をいただきながら、学校の立場としては引き続き支援をよろしく願いしたいというのが要望です。

○池村会長

事務局お願いします。

○事務局（大野部長）

労働関係法令の周知方法ということで、コンプライアンス・チェックテキストが皆様よ

り大きな期待を寄せられているところですが、今後それが、より使いやすいものとして十分周知が図られるよう、検討していきたいと思えます。と同時に、労働関係法令、例えば就業規則、労働時間管理、そういった部分については、これまで労働基準部では高校に対し周知させていただいておりましたが、さらに今年の6月に若者雇用戦略が取りまとめられ、その中に新たに大学生に対するこれら労働に関する規則について新たに周知し、来たるべき社会人生活に不安なく入っていただくという趣旨のものが盛り込まれております。今年の10月から秋田労働局でも大学生の方に、通常の講義を利用させていただき「知って役立つ労働法」という観点から、学生の方に周知を進めさせていただいているところであります。これについても今後さらに進めてまいりたいと思っております。

○池村会長

高野委員をお願いします。

○高野委員

私から個別労働紛争の関係について要望があります。

大変厳しい経済状況であり、この状況は今後も続くと思われます。そんな中で、来年3月末に中小企業金融円滑化法が期限切れとなります。金融機関は期限が来ても弾力的に対応するといった説明をしているようですが、現実として企業倒産もあちこち出てきています。この傾向はますます強まると思えますし、また、それに関する労働相談もかなり各監督署の相談コーナーでは増えてくると思えます。

先ほど大野部長の説明の中で、毎年8月に行われている関係機関との会合では、例えば県の労働委員会や社会保険労務士会とさまざまな対応について協議しているとのことでしたが、ちなみに県の労働委員会の受付窓口での処理案件は、現在非常に少ない状況です。一方、労働局は確かに2300件ほど、前年度比でも800件～900件近く増えているわけですが、ただその内容は恐らく濃淡があって、ワンストップで監督署のコーナーで一言二言交わすだけで本人に内容確認したところ、納得して帰って行ったという事例もあるでしょう。確かにすり合わせは難しいとは思いますが、例えば労働委員会であれば「公・労・使」揃っていますし、社会保険労務士会ではそれなりに時間をかけて審議できる体制が整っているわけですから、そういったところを活用し、今後さらに相談件数が増え、その内容も多岐にわたることが予想される状況の中では、もっとこれら機関との連携を密にして、事案の振り分けを行う等その辺を何とか検討していただきたいという要望です。

○池村会長

事務局、お願いします。

○事務局（大野部長）

今、高野委員からご指摘いただいた点、いろいろな機関に今後様々な要望が寄せられるということで、我々も従来からある一定の部分については、相談内容を吟味し、その内容に応じた形での最適な機関をご案内させていただいたりしております。ご指摘にもありましたように、連絡会議などの場を通じ、他機関との一層の意思の疎通、役割分担について我々としても考えていきたいと思っております。

○池村会長

その他ございませんでしょうか。堀口委員どうぞ。

○堀口委員

秋田大学の堀口です。

概要版 8 ページの労働者の安全と健康確保対策のところの一つご教示いただきたいと思っております。8 ページではいろいろな対策が盛り込まれており、それらは大変結構なものと思っておりますが、その中の一つ、過量労働による健康障害防止としての面接による指導の部分についてです。詳しい方の資料 2 の 29 ページを拝見したら、小規模事業場での医師による面接指導の促進、そのための課題として地域産業保健センターの利用を促進する必要がある、そのようなことを書いてありますが、大変これは結構なことだと思います。ただ私自身も産業医などいろいろやってきた経験からして、50 人以上の大きな事業場では結構産業保健医体制がしっかりしておりますし、労働者の方々もそういった恩恵を受けていると思っておりますが、それ未満の小規模事業場に関して医師による面接とか長時間労働という理由だけに限らず他のいろいろな都合でそういった恩恵を受けられない労働者が結構いるのではないかなという印象が前からあります。そこで、その実態をもし把握しておれば具体的な数字、要は小規模事業場でのそういった利用率というか、現状等をも把握していれば教えていただければ、また、そういう現状に基づいて何か具体的な目標を何か考えているのであれば、そちらもご教示いただきたいと思っております。よろしくお願いします。

○池村会長

事務局、お願いします。

○事務局（斎藤健康安全課長）

健康安全課長の斎藤といいます。

小規模事業場については、資料 2 の 29 ページにあるように地域産業保健センターが各

監督署単位の医師会に委嘱しております。そこに年報で何件面接指導や訪問指導をしたという実績があります。今、手元にございませませんが、後日お届けできると思います。また、運営しているそのセンターごとでもまとめておりますので、件数等ある程度のものは提示いたします。

○池村会長

それでは、時間の関係がございます。まだまだご意見を賜わりたいところでございませけれども、予定の時間です。

先ほど局長からお話がありましたが、依然として厳しい雇用失業情勢が続いている中、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期待されているものと思います。

今後とも秋田労働局におかれましては、関係機関とも連携を図りつつ、労働条件確保対策、雇用対策等になお一層の実効を期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24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。