

## 第 2 回

# 群馬地方労働審議会議事録

平成26年3月18日

群馬労働局

## 第2回群馬地方労働審議会議事録

### 1 日時

平成26年3月18日（火）午前10時～午前12時

### 2 場所

群馬県公社総合ビル1階東研修室

### 3 出席者

委員 小暮委員、小林委員、津川委員、中嶋委員、萩原委員  
小川委員、木闇委員、齋藤委員、鈴木委員、横田委員  
狩野委員、須藤委員、樋口委員、山口委員

事務局 小玉局長、野中総務部長、改田労働基準部長  
松澤職業安定部長、松本雇用均等室長、松本総務課長  
小宅企画室長、星野労働保険徴収室長、岡本監督課長  
寺村健康安全課長、佐藤賃金室長、小出労災補償課長  
丸茂職業安定課長、三輪需給調整事業室長  
本多職業対策課長、永井求職者支援室長  
丸山雇用均等室長補佐、小林企画室長補佐、塩野企画係長

### 4 議題

- (1) 平成25年度の群馬労働局の行政運営の状況について
- (2) 平成26年度群馬労働局行政運営方針（案）について
- (3) 平成26年度群馬県雇用施策実施方針（案）について

### 5 議事

#### ○ 企画室長

それでは、定刻となりましたので、ただ今から平成25年度第2回群馬地方労働審議会を開催いたします。

会長に議事進行をお願いするまでの間、進行役を務めさせていただきます企画室長の小宅でございます。よろしくお願いいたします。

本日は公益代表委員の竹内委員、労働者代表委員の井部委員、使用者代表委員の青山委員、堀江委員が欠席されておりますが、地方労働審議会令第8条第1項の規定に基づき、本審議会が有効に成立しておりますことをご報告いたします。

それでは、開会に当たりまして、小玉労働局長から挨拶を申し上げます。

#### ○ 労働局長

おはようございます。労働局長の小玉でございます。委員の皆様には、年度末の大変お忙しいところ、審議会に出席をいただきましてまことにありがとうございます。

例年、この年度末の時期に審議会を開催しておりますが、従来、この年度末の審議会は何をやるうとしていたのかが必ずしも明確ではなかったのではないかとということで反省いたしまして、本日は、前半は、今年度の行政運営の状況を報告申し上げて、委員の皆様からご質問やご意見などを伺うということにするとともに、後半は、来年度の行政運営につきまして、行政運営方針などの案を説明申し上げた上で、ご意見やアドバイスなどをいただければと考えております。

なお、前半の行政運営の状況の報告につきましては、できるだけ今年度の直近のところまでの数字を説明するように努めますが、直近の数字が昨年の歴年の数字であったり、中にはそれ以前のももございますので、あらかじめご了解いただきたいと思います。

できるだけ意見交換などの時間をとった方が良くと考えますので、非常に簡単ではありますが、これで開会の挨拶といたします。本日もよろしくお願い申し上げます。

#### ○ 企画室長

本日の会議の終了時刻でございますが、正午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申し上げます。

また、本審議会の議事録でございますが、群馬労働局のホームページ上に掲載することとしておりますので、机上のマイクを通じて議事内容を録音させていただきますことをあらかじめご承知申し上げます。

また、発言者のお名前を公表させていただいておりますので、ご発言の際にはお名前をおっしゃってからご発言いただきますよう、併せてお願いいたします。

なお、事前に配付させていただきました資料の確認につきましては省略させていただきますが、本日、次第、出席者名簿、座席表、委員名簿、厚生労働省組織令及び地方労働審議会令抜粋、また、差し替え資料一式をお配りしておりますので、よろしくお願いいたします。

委員の皆様のご紹介につきましては、時間の関係がございますので、お手元の委員名簿及び出席者名簿をもって省略させていただきます。

また、当局の職員の紹介につきましても、同様にお手元の出席者名簿をもって省略させていただきます。

きますので、ご了解をお願いいたします。

これより議事に入らせていただきます。

これからの議事進行は、津川会長をお願いしたいと思います。

津川会長、よろしくお願いいたします。

#### ○ 津川会長

委員の皆様には、何かとお忙しい中ご出席をいただきまして、まことにありがとうございます。

先月の大雪が、今、何だったのかなというぐらいに、穏やかな今日この頃でございますけれども、今日はどうぞよろしくお願いいたします。

平成 25 年度も残すところわずかという時期に来ておりますが、本日は、平成 25 年度の群馬労働局の行政運営の状況及び平成 26 年度群馬労働局行政運営方針（案）並びに平成 26 年度群馬県雇用施策実施方針（案）につきまして、ご審議いただくことになっております。

なお、先ほど事務局から終了予定時間のお話ございましたけれども、できる限り時間内に終了するよう議事を進めてまいりますので、どうぞ皆様、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

それでは、本日の議事録署名人でございますが、前もってということでございますけれども、労働者側からは鈴木委員さん、お願いいたします。使用者側からは樋口委員さん、お願いいたします。

それでは、お手元に配付しております次第に沿いまして進行ということにいたします。

まず初めに、議事の（１）、平成 25 年度の群馬労働局の行政運営の状況につきまして、事務局よりご説明をお願いいたします。どうぞよろしくお願いいたします。

最初に、労働基準部長からお願いいたします。

#### ○ 労働基準部長

労働基準部長の改田でございます。平素から各委員の皆様には大変お世話になっております。

私からは労働基準部関係の今年度の取り組み状況についてご説明したいと思います。失礼いたしますが、着座にて説明させていただきます。

お手元の説明資料と、それから、２番系列の資料を基にご説明したいと思います。差し替えがございます。これは何かと申しますと、労働災害の発生件数状況につきまして、25 年の状況でございますけれども、この報告が上がってまいりますのに時差がございますので、12 月末現在の速報値、それから各月毎で 1 月末速報値、2 月末速報値、3 月に確定値という形で労働災害の件数を確定してまいります。あらかじめ各委員の皆様にお配りしております資料につきましては、1 月末現在の速報値になってございますけれども、最近 2 月末の速報値が出ましたので、その数字とか増減率につきまして差し替えをしているというもので、説明要旨とその資料につきましても、該当部分を差し替えさせていただいたというところでございます。

それでは、説明要旨に従いましてご説明申し上げます。

労働基準行政につきましては、3枚紙になってございます。1枚目の一番上の四角の枠で囲ったところでございます。前回、第1回目の時にお話し申し上げました基準行政につきましては、3本の大きな柱を最重点対策として掲げておりました。1本目の柱は、労働災害多発業種に対する重点的な災害防止対策の推進、2本目の柱が、法定労働条件の履行確保の徹底、3本目の柱として、最低賃金額の周知徹底と最低賃金引き上げに取り組む中小企業への支援の推進という3本柱で取り組んでまいりました。

まず1番で、労働者の安全と健康に関する状況でございます。(1)で、今申しました労働災害の状況でございますが、休業4日以上死傷者数は長期的には減少傾向でございましたが、24年には増加に転じました。25年は2月末の速報値になりますが、増加傾向には歯止めがかかっていないという状況でございまして、速報値で2,202人、前年同期と比べますと21人増加、率にして1.0%増加しているということで、資料2-1-1にも掲げてございます。

それから、②で死亡者数、不幸にしてお亡くなりになった方の数字ですが、17名ということで、前年同期は18名でしたので、1人減少ということでございます。内容的には製造業が特に増えまして、昨年2人から6名増加して、8名ということでございます。その死亡災害の内容につきましては、資料2-1-2でございます。

次に、(2)で健康診断の状況について、資料2-1-1にございますが、健康診断の有所見率、何らかの所見があった方の率でございまして、23年までは全国平均より大体群馬の場合1~2ポイント高い状況でずっと推移してまいりましたが、24年は全国平均より下回ったということでございます。群馬の有所見率が52.1%ということでございまして、これにつきましては、冒頭局長からも申し上げましたが、25年の集計がまだ出ておりませんので、前回、上半期の時にお示しした資料と同じ資料でございます。

2の方へまいりまして、25年の主な取り組みでございます。

①から④までは、前回、上半期分としてお話しした中身でございます。①につきましては、12次防、5か年計画がございまして、この12次防につきまして幹部が自ら団体等に周知を図ったというようなこと、それから、リーフレット類につきましては、全業種共通の一律のものではなくて、業種別、事故の型別のリーフレットをそれぞれ作成いたしました。

それから、②につきましては、経験年数が1年以下の方の被災率が非常に高い。3人に1人の方が被災しておられたというようなことで、特にハローワークの窓口を活用いたしまして、そこにいらっしゃる求人申し込み時とか新規求人開拓時の事業場に対しまして、1年以内の安全衛生教育の徹底をお願いしたということでございます。

③は、それぞれ7月、10月に安全週間、衛生週間がございます。こういう週間中に局長自らのパトロールを実施したり、メッセージを作成して強く発信をしていったということでございますし、また、その前の6月と9月に準備月間がございますが、そこにつきましては現場のパトロールを実施したりして、効果的に周知広報を図っていったというような中身でございます。

それから、⑤は、下期の10月から12月までに行ったものでございまして、前回は予定であるというお話を申し上げたものなのですが、ぐんまゼロ災3か月運動を展開してまいりました。10月から12月にかけて、各企業から我が社は災害を起こさないということを宣誓していただき、一定の取り組みを図っていただくということでやっていただきまして、2枚目にまいりますが、結果といたしまして、2枚目の3行目でございます、取り組み事業場数は430事業場の方が手を挙げていただき、参加していただきまして、そのうち無災害の達成事業場が392事業場、率にしまして91.2%の事業場がゼロ災害を達成していただきました。

実はこれ、群馬では初めての試みでございました。ほかに他局の例では、2局ばかりこういった取り組みをやっている局がございまして、大体無災害の達成率が80数%でございます。それから比べますと、群馬の場合、初めての取り組みでございましたけれども、90%を上回った達成だったということで、一定の成果が得られたのではないかと考えております。

それから、⑥も前回お話ししました、太田署管内で特に死亡災害が多かったということで、緊急事態宣言を発令したということで、9月2日でございますけれども、そういった取り組みをやっております。

それから、⑦は、特に災害が輸送用機械器具製造業が多かったということもございましたので、これは具体的には、東毛地区のある大手自動車メーカーと、それからそのグループ企業、あるいは関連企業、取引企業を中心とした団体を捉えまして、局と太田署で合同で集団指導を実施したというものでございます。

それから、⑧は建設業でございますけれども、災害が2年連続増加したということもございましたので、この業界の建設業協会の会長、それから建災防の支部長、これはお一人の方が兼ねておられますけれども、そういったトップに来ていただきまして、局長自ら災害防止の要請文を交付いたしまして、建設業界全体での取り組み徹底を指示したというところでございます。また、この要請に先駆けまして、建災防の支部には災害防止指導員という方がおられますが、そういった方を集めて安全講習会を実施したということでございます。

それから、⑨は群馬県安全衛生労使専門家会議といいまして、これは使用者と労働者の代表委員が4名ずつと、それから産業医、安全コンサルタントの各1名ということで合計10名で構成されている、局で委嘱している委員会がございまして、この委員会の方々に建設現場、特に建設業の災害

が多かったということで、パトロールを実施しました。以上主な取り組みでございますが、そういったような取り組みをやってまいりました。

それから次に、2本目の柱の関係でございます。労働条件等をめぐる状況ということで、これは資料2-2になりますが、項番の1から4のところになります。

まず、相談・申告の状況でございます。リーマンショックの後の平成21年に一つの山場がございまして、その後は減少傾向にはございますが、未だに高い水準で推移しているという状況でございます。その内容につきましては、賃金不払い、解雇に関するものが引き続き上位を占めているという状況でございます。特に、数字でございますが、相談につきましては25年は1万4,374件ということでございます。申告につきましては496件ということで、申告というのは、労働基準法などの違反があるものとして受理、処理するもので、相談者からは具体的な是正とか救済を求められるものでございますが、この数字につきましても、前回の上半期の部分では、25年も500件を超えるペースでなされるのではないかというお話を私、申し上げましたが、かろうじて500件を切って、496件という状況でございまして、決して少ない数字ではないということでございます。あらゆる業種から満遍なくこういった申告がなされておまして、内容は賃金不払いが圧倒的に多いという状況でございます。

(3)は労働時間の状況でございます。25年の群馬の状況でございますけれども、年間の総実労働時間は1,851時間で、前年からマイナス12時間になりました。所定内の労働時間ですけれども、1,678時間で、前年比でマイナス18時間でございます。1つ、24年につきましては、23年より50時間近く総実労働時間が増加したんですけれども、25年は減少いたしまして、群馬としてはリーマンショック直前のレベルに戻っているという状況でございます。

4にまいりまして、この労働条件の確保・改善対策の推進の中身でございます。同じ資料2-2の項番の5から7に記入してございます。

まず、法定労働条件の確保ということで、この申告や相談が寄せられた事業場とか、各種の情報などを踏まえまして選定して、そういった事業場に対して効果的な監督指導を実施したところでございます。また、集中的な周知を図るということで、9月につきまして「過重労働重点月間」というふうに設定をいたしまして、若者の使い捨てが疑われる事業場などに対しまして重点的に監督を実施しております。この9月の重点月間につきましては、実施事業場が115事業場で、そのうち労働基準法などの何らかの違反があった事業場が、違反率にして84.3%という状況でございました。重点的、集中的に監督した結果でございます。

それから、過重労働による健康障害の防止、賃金不払い残業、いわゆるサービス残業ですが、そういったものの撲滅に向けまして、計画的に監督指導を実施いたしました。特に、賃金不払い残業、

いわゆるサービス残業による 100 万円以上の割増賃金の是正支払状況でございますけれども、24 年度は 15 件で、1 億 9,000 万ございました。25 年度は集計が来年度になるんですけれども、件数としてはほぼ同じような状況になろうかと思えます。金額につきましては年々波があるという状況でございますが、恐らく件数は 25 年度も同じような状況になろうかということでございます。

それから、(2) は特定分野の労働条件確保対策の推進ということでございます。自動車運転者対策につきましては、運輸局の群馬支局と連携いたしまして、合同の監督監査を実施しました。その他に、同支局との相互通報制度によりまして監督指導を実施しているというところでございます。

それから、障害者の関係でございますが、24 年 10 月 1 日から障害者虐待防止法が施行されておりますが、これに基づきまして障害者の雇用状況の情報収集に努めますとともに、こういった該当事案を把握した場合には関係部署の方に迅速に情報を提供していくということで対応してまいります。特に、障害者であることを理由に賃金を支払っていないとか、最低賃金に満たない賃金額しか払わないといったような事例を把握して、対応しているというところでございます。

それから、3 つ目のボツでございますが、医療従事者の勤務環境改善に向けた取り組みということでございます。医療従事者につきましては夜勤を伴うということで、依然として長時間労働の実態が認められるということを踏まえまして、労働時間管理の適正化に向けて、労働基準法等関係法令の遵守を図る必要があるわけでございます。こういった勤務環境改善に向けまして、10 月 7 日には関係団体を集めまして企画委員会を開催しまして、情報の共有化を図りながら、本年度の取り組み内容を協議した他、医療従事者を対象に研修を県内 2 カ所で、1 月 22 日、29 日に開催したところでございます。

3 つ目の柱の、最低賃金の関係でございます。説明要旨の 5 に、群馬県最低賃金の周知ということで、前年は 696 円でしたが、これが 10 月 13 日から発効しておりまして、今年度 11 円引き上げで 707 円になったということで、この金額の周知を図っております。資料は 2-3-1 でございます。

それから、特に経営者団体を初めとしまして、県内の 155 の各種団体につきまして広報依頼を実施しました。また、当局のホームページにも掲載をしております。あと集団指導等、あらゆる機会を捉えてこの最低賃金についての周知を実施しているというところでございます。

それから、中小企業については、特に最低賃金引き上げに支援をしていくということで、一つは助成金の利用促進を図っていくということで、各団体の総会時の周知の他にも、社会保険労務士さん、中小企業団体や市町村の広報誌・ホームページへの掲載依頼によりまして、積極的な周知広報を実施しているところでございます。

特に社会保険労務士さん、中小企業団体に対しましては個別に訪問いたしまして、そこにいらっ



しゃいます経営指導員さんなどに、群馬局で独自に作成いたしましたリーフレット、これは資料2-3-2につけてございます資料、リーフレットを活用して説明をしていくということで、この広報依頼の実施状況につきましては、今年度は145件ということで、前年度から89件増加した形で広報依頼を実施している状況でございます。

それから、(2)で中小企業相談支援事業の利用促進ということで、この助成金と併せまして、相談の窓口、支援センターというものを委託事業でやっております、ここの相談窓口の活用を図っていただくということで、その対象に対しまして周知広報を実施しております。1月末現在の相談受付状況は317件と書いてございますが、2月末の数字では335件でございます。これにつきましては、実は24年度はセンター以外に相談コーナー2カ所ございました。東毛地区と上毛地区にございましたが、これが廃止されまして、センターに一本化されました関係で、相談件数そのものは若干減少しているという状況でございます。

最後に説明要旨の7で、労災保険給付の迅速・適正な処理の推進ということでございます。労災補償行政につきましては、保険給付の請求において社会的な関心が非常に高く、複雑困難な事案ということで、脳・心臓疾患事案、精神障害事案、石綿関連疾患の請求事案に対しましては、認定基準に基づいて標準処理期間内での迅速・適正な事務処理を最重点課題として推進してまいっているところでございます。特に最近、なかなか標準処理期間内での事務処理が難しい事案が出てまいりました。例えば、発病、発症したと思われる時期が数年前であったもの、昔発病したものの請求が出てくるようなものとか、もともとご本人が基礎疾患を持っておられたもので、その関係と業務の起因性の関係が難しいものとか、それから、請求人、あるいは関係者の方が外国人であったために、極端な場合、請求だけ出しておいて、本国の方に帰られてしまっておるというようなことで、なかなか連絡をとりながらの調整が難しいというような、長時間を要するものがございますけれども、事実関係をきちっと調査して、迅速・適正な処理に努めてまいりたいと思います。

その状況につきましては、資料2-4に掲げてございます。保険給付件数、額、新規受給者数の推移はここに書いたとおりでございます。それから、脳・心、精神、石綿関連疾患事案につきましても(2)で数字で示しているような状況でございます。請求状況、認定状況につきまして、こういった状況になってございます。前回の審議会でもお話ししましたが、いずれにしましても、申請の受理から決定するまで、例えば脳・心、精神事案でありましたら6カ月を超えないようにするというので、長期間を要することのないように努めているところでございます。

労働基準部関係では以上でございます。よろしくお願い申し上げます。

○ 津川会長

ありがとうございました。

ただいま労働基準行政に関しましては、3つの大きな柱でご説明をいただきました。1つは、労働災害多発業種に関してどのように対応していくのかということを含めて、労災の防止。それから、法定労働条件に関しましては、個別のサービス残業の是正というふうなところを含めてお話しいただきました。それから、最低賃金の周知を含めた対応というところでお話をいただきました。

ご意見、ご質問等につきましては、全体の説明が終わったところでいただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

では次に、職業安定部長さん、お願いいたします。

#### ○ 職業安定部長

職業安定部長の松澤でございます。職業安定行政の運営につきましては、日ごろからご理解、ご協力をいただきまして、この場をお借りしましてお礼申し上げます。座って説明をさせていただきます。

まず、本日、資料の差し替えをさせていただいております。資料の差し替えといたしましては、職業安定行政の重点対策について（説明資料兼サマリー）と書いてあるものと、資料3-8をそのままそっくり、3-8-1から3-8-5の枝番を振っておりますが、こちらの方に差し替えていただければと思います。

それでは、職業安定行政につきまして、本日差し替えさせていただきました説明資料兼サマリーに沿いまして説明をさせていただきます。

まず、職業安定行政の重点対策でございますけれども、3本ございまして、1つ目が、個々の求職者に即した就職支援の充実、2つ目が、新規学卒者・若年者雇用対策の推進、3つ目が障害者雇用対策の推進ということで取り組みを進めております。

施策の状況につきましてお話をする前に、最近の雇用失業情勢について簡単にご説明を申し上げます。

資料といたしましては3-1をご覧ください。こちらが、ことし1月の労働市場の動きでございます。有効求人倍率は、昨年5月に1.03倍と9カ月ぶりに1倍を超えまして、以来、ずっと1倍台が続いております。昨年12月が1.12倍、1月は1.16倍と、労働力需給は改善をしている状況でございます。

特に、今年度は求職者の減少が大きいという特徴がございます。また、資料にはございませんけれども、正社員求人、こちらは相対的には少ないわけですが、1月は0.73倍と前年同月と比べまして0.13ポイント改善している状況でございます。

また、求人につきましては、製造業の求人が年度後半になりまして増加してきております。円安で輸出産業の好調などによります景気の回復が、ようやく製造業の求人にあらわれてきたところで

ございます。

それでは、施策の方でございますけれども、1、個々の求職者に即した就職支援でございます。

このような雇用失業情勢を前提といたしまして、私どもといたしましては、個々の求職者に即した就職支援の充実を行っております。新規求人は増加傾向でございますけれども、求職者の希望が多い正社員求人などにつきましては必ずしも充足していないという状況でございますので、こういった中で、個々の求職者のニーズに応じた就職支援ということが重要になっているということで、担当者制によるマッチング、また、応募書類の添削指導という個別支援を積極的に行っております。

また、求人者サービスといたしまして、求職者の方がイメージしやすいように、事業所画像情報の収集や、未充足求人に対するフォローアップなどを行っております。

その結果といたしまして、資料3-2をご覧くださいけれども、今年度1月まででございますが、就職率が33%ということで、昨年の31%を超える良い結果を出させていただいております。

続きまして、(2) 求職者支援制度でございます。こちらは平成23年10月から始まった訓練でございます。資料としましては、3-3をご覧くださいと思います。

こちらの右上にございます②応募倍率、新規求職者の推移でございますけれども、応募倍率はこれまで増加傾向にあったわけでございますが、新規求職者の減少に伴いまして、訓練の受講者も減少し、応募倍率が下降に転じております。今後は求職者、求人者のニーズに合った訓練コースを提供して、特に人手不足の職種への就職を促進するということが重要になってくるかと考えております。

次が、2、新規学卒者・若年者雇用対策の推進でございます。資料といたしましては、3-4をご覧くださいと思います。

こちらは、1月末時点での高校卒業予定者の内定状況などでございます。1月末時点で、前年比で1.9%増の求人がございまして、最近の5年間では最も多くなっております。

資料を3枚めくっていただきまして、資料の4ページでございますけれども、こちらに求人の状況が記載されております。全体として増加しておりますが、減少しているのが卸売・小売と医療福祉でございます。医療福祉は微減でございますが、卸売・小売で大幅に減少しておりますが、こちらは高崎にあります大手家電量販店が今年度は求人を全く出していないということが原因でございまして、その要因を除けばプラスに転じているところでございます。また、一番上の建設業におきましては、前年比で1.6倍の求人が出ているところでございます。

また、1ページ戻っていただきまして、3ページでございますけれども、こちらが内定率の推移でございます。今年度の1月末現在での内定率が92.2%となっておりまして、前年同期よりも0.2

ポイント増加して、最近6年間では最も高くなっております。

続きまして、大学などにつきましてですけれども、資料を2枚めくっていただきますと、大学等の内定状況の発表資料がございます。そちらにつきましても、3番目の高等専門学校を除きますと、内定率が前年度よりも高くなっております、こちらも雇用情勢の改善が見られるところでございます。しかしながら、未だ内定されていない方もいらっしゃいますので、就職をあきらめさせないために、前橋に設置しております新卒応援ハローワークを初めとしまして、各ハローワークにおきまして模擬面接や応募書類の添削指導など、個別支援や個別求人開拓を行っているところでございます。

また、今年度から若者の採用・育成に積極的な企業を「若者応援企業」として認定して、若年者とのマッチングや就職面接会などを積極的に行っていくという、「若者応援企業宣言」という事業を行っておりますので、事業主の皆様の積極的な参加をお願いしたいと思います。

次に、3番目が障害者雇用の推進でございます。資料といたしましては、3-5をご覧ください。昨年6月1日時点での群馬県の障害者雇用率は1.7%と、前年の1.59%から大きく上昇し、全国順位も41位から33位へと上昇しております。また、達成企業割合につきましても、48.1%と昨年の47.8%から上昇し、全国順位も39位から25位と、こちらも大きく上昇しております。昨年の4月1日に民間企業の法定雇用率が1.8%から2.0%に上がったことが原因で、達成企業割合は、群馬県を除く全都道府県で下がっているという状況でございますけれども、その中で群馬県のみが上昇したという特筆すべき結果となりました。これも経済団体を初めとする関係者の皆様のご理解のおかげでありますので、この場をお借りしてお礼を申し上げたいと思います。

また、未達成の企業が658社ございまして、こちらに訪問指導などを実施しているところでございます。その中で、1月末現在で48社が未達成を解消したというところでございます。

また、ハローワークでの就職者数につきましても、1月末時点で885人が就職しておりまして、こちらも過去最高の水準で推移しているところでございます。

続きまして、その他ということで、重点施策以外のことを3点ご説明させていただきます。

1番目が高齢者雇用でございます。資料といたしましては、3-6をご覧ください。法令に基づきまして、高齢者の雇用確保措置として、定年の廃止や65歳までの継続雇用などの制度導入を図っていただく必要があるわけでございますが、昨年6月1日時点での調査では、実施割合が90.2%ということで、全国平均92.3%を若干下回っているところでございます。しかしながら、希望者全員が65歳まで働ける企業というのがそのうち70.8%ございまして、全国平均が66.5%でございますので、こちらの方は逆に大きく上回っているところでございます。

また、未実施の企業が223社ございまして、こちらに対して訪問指導などを行っているところで

ございますけれども、この 223 社のうち 83 社は既に確保措置を導入したということと、58 社は今年度末までに導入を予定しているということです。

続きまして、(2) が生活保護受給者等に対する支援でございます。生活保護の受給者ですとか住宅手当、児童扶養手当などの受給者の方に対しまして就職支援を行うということで、自治体と連携して一体的に行っているところでございます。また、今年度は、前橋市、高崎市の市役所内にハローワークの常設相談窓口というものを 8 月から設置しておりまして、生活保護の相談に来た方などがそのまま職業相談もできるという体制をとって、早期就労に結びつけるように行っております。

今年度 1 月末時点でございますが、事業全体としましては、新規の支援対象者が 1,255 人、就職者がそのうち 762 人と、前年度と比較して増加しているところでございます。

また、前橋市と高崎市の常設相談窓口としましては、8 月から 1 月までで支援対象者が 155 人、そのうちの就職者が 75 人という結果となっております。

群馬県自体は生活保護受給者の数が全国的に見ても少ないという県ではございますけれども、自治体と連携し、支援対象者の掘り起こしなどを行っていきたいと考えております。

続きまして、(3) 労働者派遣事業の適正な運営ということでございます。本年度 1 月末時点で労働局から指導監督を 201 の事業所に対して行いまして、約半分の 96 事業所に何らかの違反がありまして、是正指導を行っております。

違反の多くは、書類上の不備や派遣契約書、就業条件明示書の不備などが問題でしたけれども、派遣可能期間を超えての派遣など、労働者にとって大きな不利益になる違反が大幅に増加しております。

また、今年度は派遣元事業主 1 社に対しまして、群馬県では初めてとなる行政処分を行っております。今後も引き続き厳しく指導監督を行っていきたいと考えております。

最後でございますけれども、主な制度改正・新規施策ということで、3 点ご説明をさせていただきます。

1 つ目が、雇用関係助成金の拡充でございます。先月の 2 月 6 日に補正予算が成立したことによりまして、3 月 1 日から 4 つの助成金が拡充されております。まず、資料ナンバーといたしましては、3-8-1 でございます。労働移動助成金につきましては、日本再興戦略におきまして、行き過ぎた雇用維持から労働移動支援への政策転換を進めるとされたことを受けまして、拡充をされたものでございます。変更点のみを簡単にご説明させていただきます。

こちらの労働移動助成金は、以前は中小企業のみ対象となっておりましたけれども、3 月 1 日から大企業にも対象が拡充をされております。また、資料 3-8-1 の 1 ページ目、真ん中に色がついたところがございますけれども、1 番の再就職支援といたしまして、以前は再就職実現時のみの

支給でございましたけれども、職業紹介事業者に再就職を委託した時と、その再就職実現時の2段階の支給にしております。

また、その下の訓練・グループワークとしまして、こちらは今回新規に追加されたものでございます。訓練やグループワークにかかった費用の一部を負担するというものでございます。

また、その下の2番、休暇付与支援ということで、こちらも新規に追加されたものでございます。通常の有給休暇とは別に、求職活動のために休暇を付与した場合に、一定額を支援するというものでございます。詳細は、このパンフレットの4ページ以降にございますので、後ほどご確認くださいければと思います。

また、資料の5ページ、上にB、再就職実現支援分とございますけれども、その中の(1)、③の再就職の実現という欄がございますけれども、この再就職の実現につきまして、以前は再就職が離職から2カ月以内、45歳以上の方は5カ月以内という要件がございましたけれども、今回から6カ月以内、45歳以上の方は9カ月以内というように緩和をされています。

また、9ページをご覧くださいければと思いますけれども、こちらに支給額という欄がございます。以前は、再就職実現時の支給が、中小企業の場合が2分の1、対象者が45歳以上の場合は3分の2だったんですけれども、大企業の場合がその金額になりまして、中小企業の場合は、3分の2、45歳以上の場合は5分の4というように金額も拡充されているところでございます。

続きまして、資料ナンバー3-8-2をご覧くださいければと思います。同じく労働移動助成金ですけれども、先ほどのものは送り出し側の企業に対する支援でございましたが、こちらは受入人材育成支援奨励金ということで、労働者を受け入れる側のメニューが今回追加されてございます。こちらは、受け入れ側の事業主さんが、受け入れた従業員の方に対して能力開発を行った場合に、その費用の一部を負担するというものでございます。

続きまして、資料ナンバー3-8-3でございます。トライアル雇用の奨励金でございますけれども、これは、1枚めくっていただいて、2枚目に変更点が記載されております。こちらは金額自体には変更はありませんけれども、対象者として、以前はハローワークの紹介に限っていたわけでもございますけれども、一定の要件を満たした民間の職業紹介事業者などの紹介による場合も対象となっております。また、対象者として、学卒の未就職者や、育児などでブランクがある方も対象に加えるということでございます。

続きまして、資料ナンバー3-8-4でございます。こちらはキャリアアップ助成金でございます。こちらも制度的には変更はないんですけれども、資料で言う赤字の部分で、金額が上乗せをされているところでございます。

最後でございます。資料ナンバー3-8-5、キャリアアップ形成促進助成金でございます。こ

ちらは、コース名の横に拡充・新設と書いてあるところがございますけれども、1番の1と2、成長分野と人材育成コース、グローバル人材育成コース、こちらにつきましては、以前中小企業だけが対象だったのですけれども、大企業も対象に加えております。また、③育休中・復職後等能力アップコースということで、こちらが新設されているところでございます。

さらに、一番下、黒丸の3番、団体等実施型訓練ということで、これまでは事業主さんによる訓練だけが対象だったんですけれども、団体による訓練も今回対象になっているということでございます。

この助成金につきましては、詳細はいつでも当方にお問い合わせいただければと思いますので、これを機にご活用いただく、特に経済団体の皆様におかれましては、傘下の事業主の皆様にご周知いただきたくお願い申し上げたいと思います。

続きまして、(2)の雇用保険法の改正でございます。資料ナンバーでは3-9をご覧くださいければと思います。今回、雇用保険法の改正が予定されておりまして、現在国会で審議中でございます。こちらの法律が成立した場合、3-9-1でございますけれども、育児休業給付の充実ということで予定されております。育休開始後6か月間につきましては、現行の50%から67%に給付額を引き上げるというものでございます。こちらは、ご夫婦の方が半年交代で、それぞれが育児休業を取得されますと、それぞれが半年間67%ずつ支給されるというものでございます。

また、2番、教育訓練給付の拡充でございますけれども、これまで受講費用の2割を負担するというものでございましたけれども、中長期的なキャリア形成のために、専門的、実践的な教育訓練講座を受講するという場合に、その受講費用の負担を4割に拡大するというものでございます。さらに、資格取得後に就職した場合は2割追加で給付をするというものでございます。

また、45歳未満の方で、失業給付を受給できない方の場合でも、この専門的、実践的講座を受講する場合は、失業給付相当額の半額を支給するというものでございます。

最後でございます。新規施策といたしまして、資料ナンバー3-10でございます。ハローワーク求人情報のオンライン提供ということで、労働市場全体での受給調整機能の強化ということを目的といたしまして、26年9月からハローワークが持っている求人情報を、提供を希望する職業紹介事業者の皆さんや地方公共団体に対してオンラインで提供するというものでございます。ハローワークや職業紹介事業者がそれぞれ持つ強みを生かして、求職者の方々の就職支援に結びつけようという試みでございます。

以上、駆け足でございましたけれども、私からの説明を終わらせていただきます。ありがとうございました。

○ 津川会長

どうもありがとうございました。ただいま職業安定行政の各施策につきましてのお話をいただきました。1つは就職支援ということで、ニーズ、マッチングに配慮した対応を行っておられると。2つ目は、新規学卒・若年者の雇用対策を積極的に進めておられる。3つ目は障害者雇用対策についても、群馬の数値がかなり高くなっているというふうなことを含めてお話しいただきました。その他は、高齢者雇用等、あるいは各種助成金のお話、雇用保険法のご説明というふうなところでのまとめであったと思います。ありがとうございました。

では、続きまして雇用均等室長さん、お願いいたします。

#### ○ 雇用均等室長

雇用均等室長の松本と申します。よろしくお願いいたします。日ごろより雇用均等行政の推進につきまして多大なるご協力を賜りまして、厚く御礼を申し上げます。

それでは、恐縮ですが座って説明をさせていただきます。私からの説明資料としましては、群馬労働局各部室説明要旨、表紙から5枚目になりますが、平成25年度雇用均等行政の重点対策、こちらをご覧くださいませでしょうか。

平成25年度に、まず第1の柱としまして位置づけておりますのが、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、具体的には男女雇用機会均等法の関係となります。

まずは(1)のところで、ポジティブ・アクションの推進についてです。実は第1回審議会の際にも触れましたが、子ども・子育てビジョン及び第3次男女共同参画基本計画というのがございまして、その中で、平成26年度までにポジティブ・アクション、一言で申し上げますと、女性社員の活躍推進となりますが、このポジティブ・アクションに取り組む企業割合を40%超、40%を超えるとする目標がありまして、それを受けまして、雇用均等室では企業を訪問いたしまして、積極的にポジティブ・アクションの実施を促しております。

平成25年度12月末現在の企業への訪問件数ですが、営業大作戦の件数、これは労働局長の企業への訪問等の件数になりますが、これが16件。それから、報告の徴収件数、これは職員の企業への訪問件数となりますが、133件です。計149件訪問いたしまして、このうちの86件、つまり6割弱の企業がポジティブ・アクションに取り組むという趣旨で、具体的な内容についての連絡票を提出していただいております。また、このポジティブ・アクションにつきましては、外部に見える化を支援するツールとしまして、「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」というものがございまして、具体的には、恐れ入りますが、資料ナンバー4-1の5ページを開いていただけますでしょうか。

資料4-1-5のところに、ポジティブ・アクション情報ポータルサイトというのがありまして、こちらの登録につきましても、企業へ訪問の際に併せて勧めておりまして、12月末までの登録件数は5件となっております。さらに、次の資料のところで、資料ナンバー4-2のとおり、このポジ



ティブ・アクションを推進している企業等への表彰制度がございまして、この1月から3月までが応募期間ということで個別にこの資料を企業へ送付するなどいたしまして、応募を勧奨しております。

次に、説明要旨の1の(2)の職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進についてです。職場におけるセクシュアルハラスメントに関します相談というのは依然として多く、具体的には、平成25年度12月末現在、均等法全体の相談件数が243件、そのうちセクシュアルハラスメントに関します相談というのが130件ということで、均等法全体の相談の中で半数以上を占めるといった状況にあります。そのため、個別指導につきましては、まだセクハラ対策が講じられていない小規模事業場並びに労働者からセクハラの相談があった事業場を中心に訪問いたしまして、法に沿ったセクハラ防止対策を講じるよう、118件の助言を行いました。

次に、説明要旨1の(3)妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応についてです。妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに係ります相談につきましては、相談者の意向に配慮しまして、行政指導または紛争解決援助で対応してまいりました。

なお、相談を通じまして実感いたしますのは、労働者自身が法律を把握していないということから生じますトラブルが少なからずあるということです。そのため、資料ナンバー4-3、4-4、4-5によりまして、労働者向けに周知を行いました。

そして、説明要旨の次のページをご覧いただきたいのですが、今度は1の(4)母性健康管理対策の推進についてです。これにつきましては、企業への訪問時には、母性健康管理に関する規定を整備するよう助言を行い、また、管内の産婦人科医院等に対しましても、先ほどの資料ナンバー4-3~5の資料を送付しまして、周知を行いました。

そして、第2の柱として位置づけておりますのが、職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進、具体的には育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の関係となります。

まず、(1)の改正育児・介護休業法の周知徹底のア、事業主への助言・指導についてです。平成24年7月に改正育児・介護休業法が労働者数100人以下の企業にも全面適用されていることから、企業訪問を中心に指導をすることといたしまして、平成25年度12月末現在、151件の企業を訪問いたしました。

次に、イの労働者への周知及び相談対応についてです。特に先ほどの資料4-4の「働きながら妊娠・出産・育児をするあなたへ」を労働者向けに6万部配布したということもありまして、25年12月末現在の労働者からの相談件数が111件、そのうち不利益取扱い事案が29件ということで、前年度を上回るペースとなっております。

次に、(2)の両立支援に取り組む事業主等に対する支援についてです。25年度につきましては、

ファミリー・フレンドリー企業部門の労働局長賞表彰が2年ぶりにあったこと、しかも3社もあることから、表彰式と併せまして、受賞企業によります事例発表並びにワーク・ライフ・バランスの講演会を開催いたしました。その関係の新聞記事が資料ナンバー4－6のとおりとなります。

また、イにありますように、男性の育児休業の取得の促進についての啓発というのも、労働局長の講演など、あらゆる機会を通じまして実施いたしました。

次に（3）の次世代育成支援対策の推進についてです。従業員の子育てサポート企業の認定、いわゆる「くるみん」マークの認定につきましては、平成25年度12月現在、計22社認定いたしております。認定に当たりましては、認定書の交付式と併せまして懇談会を開催しており、25年度は計4回開催いたしまして、このうち下半期の2回分というのが、資料4－7のとおり新聞記事に掲載されております。また、認定22社のうち10社が医療・福祉関係であることから、資料4－8のとおり事例集を作成いたしまして、会議や企業への訪問時などに説明の上、配付しております。

そして、第3の柱としまして位置づけておりますのが、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保対策の推進、具体的にはパートタイム労働法の関係です。

パートタイム労働者を雇用する企業を訪問いたしまして、パートタイム労働者が働きや貢献に見合った待遇の確保ができるよう助言を行ったり、また、法の説明会や個別相談会を6回開催いたしております。

最後に、説明要旨の4の雇用均等行政における効果的な周知・広報の実施についてですが、その中の一つとしまして、労働局ホームページの活用につきましては、資料4－9のとおりということで、これは第1回の審議会の際にも紹介をさせていただきました。女性の活躍推進に積極的な群馬の企業と題しまして、まず1が、均等・両立推進企業表彰の一覧、それから、2がくるみんマークの認定企業の一覧、3がポジティブ・アクション応援サイト等への登録企業を掲載しております。

なお、3の最新の数字ですが、（1）及び（2）に株式会社ベイシア様がそれぞれ加わっております。現在、計28社となっております。

以上、私からの説明は終了させていただきます。ご清聴ありがとうございました。

○ 津川会長

ありがとうございました。

ただいま雇用均等室長さんの方から、男女雇用均等行政について積極的な対応を行っておられるということ、特にポジティブ・アクションをしっかりと実施をしている。それから、セクシュアルハラスメントについても積極的な、まだまだその数は多いということでございましたが、改善に向けてというお話でした。それから、妊娠・出産等を理由とする不利益な取り扱いに対しては厳正に対応しておられるということと、いずれにしても、社会的な認知を向上させて、くるみんのお話で

あるとか広報活動を積極的に進めておられるということでございました。ありがとうございました。

では、最後に総務部長さん、お願いいたします。

○ 総務部長

総務部長の野中でございます。委員の先生方におかれましては、労働行政の運営につきまして日ごろから大変お世話になっております。ありがとうございます。

私からは、平成 25 年度の総務部関係について説明させていただきたいというふうに思います。今、委員長の方からもお話しありましたが、行政運営方針、私で最後でありますので、もうしばらくご辛抱いただければというふうに思います。着席させていただきます。

私の方からの説明で、資料ナンバー 5-1 でございます。労働保険の適用・徴収関係でございますけれども、労働保険の適正な徴収ということにつきましては、前回は審議会でご説明させていただいたところでございますけれども、本年度も労働保険の年度更新の際の集合受付、それから、労働保険事務組合への説明等を通じまして、適正な申告と納付をお願いしているところでございます。

資料 5-1-1、労働保険料の徴収決定状況でございます。一番右端の 25 年度、1 月 31 日現在の収納率、これは速報値でございますが、71.07%ということございまして、昨年同期が 70.64%ということでございますので、若干上がっているということでございます。さらに、保険料分納による 3 期分、これが今後計上されてきまして、また、その口座振り替えという関係で、1 月末現在の収納率につきましては今現在で計算の中に入っていないので 70%台ということとどまっておりますが、見込みとしまして、3 月末までには例年どおり 97%以上は確保できるのではないかとという見込みでございます。

続きまして、2 番、これは算定基礎調査ということでございまして、雇用保険の加入漏れや申告内容に疑義を生じたものなどを含めまして、局の方で任意に抽出した事業場について保険料の算定基礎調査を実施しているところでございます。これも数値が平成 25 年度 1 月 31 日現在、一番右端でございますが、593 件の算定基礎調査を実施しております。その内訳としまして、個別事業場が 365 件、委託事業場が 228 件、合わせて 593 件というところでございまして、昨年度並みの件数を実施しているというところでございます。

続きまして、労働保険の適正徴収関係で、未手続事業場の一掃対策でございますが、この未手続事業場に対する情報把握につきまして、これも前回もご説明させていただいたんでございますが、タウンページのデータベースから情報を取ったり、それから、法務局の新規法人の設立情報や国交省の群馬運輸支局などからの情報を基に取っております。その事業場をピックアップしまして、労働保険の加入に関する手続、入ってくださいということを促進しているところでございます。数値としましては、1 月 31 日現在で 899 件成立しておりまして、昨年の同期、789 件でございますが、

これも若干増加させたというところでございます。

徴収関係については以上でございます。

続きまして、個別労働紛争解決制度の運用状況でございます。資料5－2になります。個別労働紛争相談件数等の状況につきましては、一番見やすいのが、3ページ目のグラフになります。これを見ますと、平成20年度、これは毎回ご説明させていただいているところでございますが、20年度はリーマンショックのあった時でございます。その時をピークに、その後だんだん減少してきているところでございますけれども、23年度、東日本大震災の影響で再び増加したということでございます。その後はまた、だんだん下がってきている状況でございます。平成25年度の1月までの相談件数につきましては、大変申しわけありませんが、資料5－2の1ページに戻っていただきまして、件数が第1表の右側でございます。4,637件、相談者数で3,738人ということでございまして、欄外にございますけれども、前年度の1月末の件数と比較しまして、ともに13%弱減少しているというところでございます。

次に、その内訳について申し上げますと、どんなものが多いのかなということでございますが、その下の(2)、多い項目順に見てまいりますと、いじめ・嫌がらせ、これが最も多く、次いで自己都合退職、それから、普通解雇という順になっております。特に、いじめ・嫌がらせの相談が個別労働紛争相談件数全体の17.6%を占めており、最も多い件数になっているところでございます。これら個別労働紛争の早期解決を図るために、関係する法令、それから裁判例等の情報提供などをはじめとしまして、懇切丁寧な相談対応を実施しているところでございます。その他、各監督署の総合労働相談コーナーに配置しております総合労働相談員というのがございまして、これへの巡回指導、それから相談員の資質の向上を図っているところでございます。

続きまして、あっせんに至った事案につきましては、次の2ページをご覧くださいと思います。2ページの3の表3のとおり、25年度1月末現在で昨年度より13件少ない、57件を受理しているところでございます。この57件、全ての事案につきましては、おおむね2カ月以内の早期処理ということで、全て2カ月以内に処理を行っているところでございます。

個別紛争につきましては、以上でございます。

続きまして、資料5－3、広報関係でございます。前回の審議会でもご説明させていただいたんですが、群馬労働局におきまして、毎月、定例の記者会見を実施しているところでございまして、昨年の4月から、私どもの局長による説明一本ということで、統一性を保った説明をさせていただいているところでございます。今年度もできる限り多くの項目を記者会見で発表しようと努力して取り組んでいるところでございます。

例えば、例としまして、5－3の表をめくっていただきますと、こういうテレビに取り上げられ

た、これは局長による労働法セミナーの講習風景とか、そういうものがテレビのニュースで取り上げられたというもので、また後ほどご説明します。それから、さらにその次のページ、上毛新聞で、私どもの局長がオピニオンの依頼を受けまして、その中で欄を設けていただいて、労働局の役割といますか、こういうことで局長の視点、今の雇用状況、それから労働災害状況についての執筆を記載されている、取り上げられているというところでございます。

いろいろ私ども、PRの仕方があまり上手ではないと思っております、なかなか慣れていないところもございまして、特に絵になるものとか新企画、こういうことをやりますということが多分取り上げられやすいと思いますので、今後とも頑張っていきたいと思います。数値としましては、5－3の縦表、この一番最後のページにございます。526件という件数が取り上げられているということでございまして、昨年度の実績が311件でございましたので、526件ということで69%の大幅な増加を図ったところでございます。かなり努力しまして、1.5倍以上、70%増に届くぐらいの努力をしているというところでございます。

広報関係については以上でございます。

最後になりますが、資料5－4、労働法セミナーの関係でございます。これも1回目の審議会で説明させていただきましたが、群馬労働局では、これから社会へ出ていく大学生に、働く前から、働く時に必要な労働法の基礎知識を持っていただくという観点から、労働法セミナーを群馬労働局長が講師となって、県内の大学・短大で順次実施しているところでございます。このセミナー、昨年度から全国で取り組んでいるところでございまして、平成25年度の実施状況につきましては、この表のとおり、短大を含めて14大学で実施しております。この14という数字は、全国的に見ても本当にトップクラスの数字になっております。また、セミナーの実施は、昨年度から採用抑制というのが外れまして、新規採用といたしますか、国家公務員を目指してくれる、さらには労働局の採用を目指してくれるという方を増やすということも含めまして、非常に大きなPRになっておりますので、今後とも実施をしていきたい、お願いしたいというふうに考えております。

これも、講義をしまして、最後にアンケートを実施しております。学生さんたちの質問事項、この全てに対して、一つ一つ回答しております。この回答を作成しまして、大学の掲示板に掲示してもらったり、質問者の大学生にフィードバックしたりしております。そのフィードバックについてのアンケートというところでございますが、「大変参考になった」というのが47%、「参考になった」というのは48%、合わせて95%の学生が参考になったというふうに回答していただいているところでございまして、大学生のニーズに応えるものになっているのではないかなというふうに思っているところでございます。

総務部関係については以上でございます。どうもありがとうございました。

○ 津川会長

ただいま総務部長さんから、まず労働保険料の徴収状況というふうなところのご説明、恐らく前年並みに上がっていくであろうということ。それから、労働保険料の関係についての算定の基礎調査を行っておられる。抽出ですけれども、そういう調査が行われる。それから3つ目が、労働保険成立事業所数ということで把握をされて、未手続の事業所、その数を改善していただくということ。それから、個別労働紛争に関しましては、相談内容のご説明を含めて早期解決に取り組んでいるということ。広報に関しては積極的に行っておられる。最後に労働法セミナーの実施ということで、局長さん自らが県内の14大学、90分ですので、われわれの感覚で言いますと、前期が15回で、1コマ90分というセットになりますので、そういう講義をなさっていただいているということだと思います。かつ、群馬県内、基本的に法学部がありませんので、そういう法律関係、ちょっと弱いのかなというのが群馬県の特徴でございますので、労働法についての詳しい説明をいただくというのは、学生にとっては非常に有効で、ありがたいことだと思っています。

ということで、ご説明を各部の方からいただきましたので、ちょっと時間が長くなりましたけれども、ここで皆様からご意見、ご質問等をいただきたいと思います。

それぞれのご担当のところからですが、いかがでしょうか、順番から言いますと労働基準の方、あるいは職業安定、雇用均等、総務、こだわりませんけれども、いかがでしょうか。

○ 木間委員

労働者側委員の木間でございます。労働基準部関係の群馬総合相談支援センターについてお聞かせいただきたいと思います。資料ナンバーが2-3-3になります。このセンターの設置の目的は記載されているとおり、賃金等人件費の引き上げは中小企業の経営に大きな影響を与えることから、経営面と労務面の相談について専門家が対応する無料相談窓口としており、本年1月末現在の相談件数が317件、そして2月末では335件という報告をいただきました。

そこで、群馬県の最低賃金が、昨年10月13日の発効で11円アップし、707円に改定されております。この最低賃金が引き上げられたことにかかわる相談がどの程度寄せられたのか、また、その際にはどのようなアドバイスをしているのか、差し支えない範囲で教えていただければと思います。

○ 労働基準部長

ただいまの相談件数の状況、アドバイスの内容についてのご質問でございます。年間では今、委員からもありました317件とか、2月末で335件ということになるんですけれども、この10月13日に発効しております最低賃金額が707円に改正されたということですので、これにかかわる相談件数ということで、10月からの件数についてでございますけれども、25年10月から26年2月末までの相談受付件数で見ますと130件ということになってございます。

このセンターが行っております相談の業務でございますけれども、国からの委託事業でやっておりまして、委託事業としての契約の内容で、報告につきましては3つの区分で報告するという中身になっておりまして、労務相談か経営相談かその他という3つの区分での報告を徴しているところでございますので、ここからさらに細かい内訳を区分が求めているものですから、お尋ねのような相談内容件数というのは特に把握はしておりません。

ただ、センターの方に確認をいたしましたところ、ご質問の中身に合う相談が2件ございまして、2件とも同じ中身だったんですけれども、助成金の交付決定の要件としまして業務改善計画を立てます。この計画の中で現在の最低賃金者の賃金額を40円以上引き上げるという要件になっているんですけれども、そういったような計画を立てていただくんですが、計画を立てた段階では40円をクリアするんですけれども、10月13日に引き上げになった最低賃金に対しては40円引き上げてもそこまで達しないという状況になってくる場合があるものですから、その場合にはどこを基準にするのかという質問でございますので、707円をベースにそこから40円を引き上げていただくということになりますというような、問い合わせに対する回答、対応をしているという相談でございます。

○ 津川会長

よろしいですか。その他いかがでしょうか。

○ 樋口委員

使用者側委員の樋口俊之です。このサマリーというか、労働基準行政の2ページ目の、4の労働条件確保・改善対策等の推進の中の(1)で、賃金不払い残業等による100万円以上の割増賃金の是正支払状況という中で、先ほど改田部長さんから、金額はばらつきがあるんだというお話があったんですけれども、これ、すごく増えているじゃないですか、24年度というのは。前年の23年度と比べて6,737万円が1億9,098万円になりましたので、何がこんなに増えたのかというのがわかりましたら教えていただきたい。

○ 労働基準部長

お尋ねの統計、集計は全国の数字と、それから群馬の数字と比較して並べてございます。全国集計で見ますと、対象事業場数が1,000件を超えるという中で、毎年大体、対象企業件数とか対象労働者数、金額は同じような数字が重なってまいりますので、一定の傾向というのは読み取ることができるんですけれども、地方局単位で見ますと、例えば群馬の場合ですが、大体20件以下でございまして、10数件が対象企業数になっておるという中で、たまに対象労働者数がある程度大人数になりまして、それから、未払いの対象金額も多額になるというような事案が発生いたしますと、全体の金額とか労働者数のはね上がってしまうというような状況にございます。

実は、24年度につきましても、1つの事案で是正金額が1億円を超える事案が、1企業であった

ものですから、全体比で1億2,000万円余り金額が増加したというようなことでございまして、こういったような状況は、群馬と同規模のあるいは同規模以下の局においても同じような状況が見られるところでございます。

○ 津川会長

いかがでしょうか。よろしいですか。

その他いかがでしょうか。

○ 山口委員

使用者側の山口と申しますが、職業安定部長さんにお伺いしたいと思います。先ほどのご説明の中で、正社員の求人は総体的に少ないものの1月は0.73倍というふうに言っておられましたけれども、求人数の中で正社員と非正社員の割合というのはどのぐらいなのでしょう。また、求職者の中で正社員になりたいという方と、非正社員でいいという方の割合がわかるようでしたら、お教えいただきたいんですが。

○ 職業安定部長

求人の方は、正社員と非正規では、割合でいうと正社員が4割、非正規が6割くらいです。

○ 山口委員

求職者の方はどうなのでしょう。

○ 職業安定部長

求職者につきましては、正社員を希望される方のほうが多いです。割合的には、大体ですけど、7割ぐらいが正社員の方で、非正規を希望される方は3割くらいです。

○ 山口委員

数値が、群馬県の場合には比較的、他県から見るといいということですが、ちょっと気になるのは、求職者が大分減っておられるような感じなんですが、このことがまた数値を上げているということにもなるんですか。

○ 職業安定部長

相対的に求職者の方が減っておりまして、求人が増えておりますので、有効求人倍率を上げる要因となっております。

○ 山口委員

わかりました。ありがとうございました。

○ 中嶋委員

公益委員の中嶋と申します。ちょっと1点、これは基準部ですか、労働条件の、9月に過重労働重点月間で115企業ほど監査をして、違反率が84.3%ということだったんですけれども、ほとんど



違反が多かったということなんでしょうけど、傾向的にどんなものが多かったのか、もし傾向がわかれば教えていただければと思います。

○ 労働基準部長

これは過重労働関係対策事業場を特に重点的にやったという関係もありますけれども、やはり労働時間の関係になりまして、時間外労働をやっておって、そこについての割増賃金の不払いという違反が多いという状況です。

○ 中嶋委員

本当に過重労働を視点にやったということで。

○ 労働基準部長

そうです。

○ 中嶋委員

そういうことですね。はい、わかりました。

○ 津川会長

その他いかがでしょうか。

○ 鈴木委員

労働側委員の鈴木です。私の方からは職業安定部関係というところで、障害者の雇用の現況についてになります。サマリーの方で、2ページ目の3の丸の2個目に記載がございますけれども、未達成企業 658 社に対して訪問指導をしたといった中で、565 社に実際に監督を行ったというところで、そのうち 48 社が達成できたというふうにございますけれども、この 48 社が達成するためには、何かしらいろんな工夫だとか苦労だとかがあったと思いますけれども、その内容を具体的に教えていただきたいと思います。

○ 職業安定部長

障害者雇用につきましては、今回大幅に数字が上がったわけでございますけれども、まず群馬県庁さんにおきまして、私どもの局長が副本部長もしているんですけれども、雇用戦略本部というものを実施しておりまして、そこで障害者をテーマに掲げております。大澤知事のもと、強力なリーダーシップのもとで一丸となって推進したというところでございます。

また、その県と共催で企業トップセミナーというものを実施いたしまして、事業主の皆様への理解促進を図ったところでございます。さらに、個別では障害者職業センター、あるいは障害者就業・生活支援センターというのがございまして、この2者と障害者の方と同行いたしまして、事業主を訪問いたしまして、個別の面接、個別求人の開拓などを行っているところでございます。さらに、障害者の面接会ですとか、あるいは特別支援学校や移行支援事業所を事業主の方に実際に見学をし

ていただいて、その障害者の方を実際に目で見てご判断いただくというようなことを行っているところでございます。

○ 津川会長

その他いかがでしょうか。

○ 横田委員

労働者側の横田と申します。職業安定部関係、引き続きお伺いしたいんですけれども、資料3-7の前橋市・高崎市の一体的実施事業というところについてお聞きをさせていただきたいと思います。資料3-7の、めくっていただいて裏側に実施体制と事業目標と取り組み状況というふうにあるんですが、事業目標ということで、生活保護受給者等の就労支援として、各コーナーの支援対象者と就職者の目標数を設定されておりますが、取り組み状況の方を見ますと、支援対象者及び支援就職者というところで目標より上回っているのかなど。生活保護受給者の方々が就労に就くということは素晴らしいことだとは思いますが、実際、そもそも目標数というのはどういった形で決めていらっしゃるのかというところについてお聞きしたいんですけれども。

○ 職業安定部長

まずこちらの取り組み状況につきましてですけれども、先ほど目標を上回っているというお話をいただいたところでですけれども、これは両市合計でチーム支援対象者が155、就職者75ということでございまして、目標の方が各コーナーの目標数でございますので、実際の目標、両者合わせますとこれの2倍の数字になりますので、1月末時点では目標を達成していないところでございます。この目標の設定方法でございますけれども、各コーナーに就職支援ナビゲーターという相談員を2名ずつ配置しております。1名当たりの支援対象者といたしまして、年間110人を対象とするように厚生労働省の方から定められているところでございます。開始時期が、当初予定しておりますが、7月開始で予定しております、年間110人、2名ですので、1カ所当たり220人になるところ、7月開始予定で調整いたしまして、厚生労働省から150人これからやってくださいという目標を示されたところでございます。両市の調整の中で、開始時期が8月にちょっと、1カ月遅れたために、その9分の8を掛けまして、133ということになっております。

就職者数の目標につきましては、厚生労働省の方から、支援対象者数の45%以上を目標にしろということを言われておりまして、133人の45%で約60人ということになっております。

○ 横田委員

わかりました。ありがとうございました。

○ 津川会長

その他いかがでしょうか。

それでは、時間の制限がございますので、一旦質疑、意見交換を終了させていただきたいと思います。

引き続き、議事の（３）平成 26 年度群馬労働局行政運営方針（案）につきまして、ご説明をいただきたいと思いますが、ここで局長さんからご説明をいただきたいということでございますので、よろしくお願いいたします。

#### ○ 労働局長

それでは、資料ナンバー 6－1 をご覧ください。来年度の当局の行政運営方針の案でございますが、ポイントを説明いたします。申し訳ありませんが、これは概要を作っておりませんので、表紙をめくっていただいて、次の目次をご覧くださいと思います。

当局の行政運営方針ですが、従来より大きく 3 つのパートに分けておりまして、第 1 は、行政を取り巻く情勢であります。これについては先ほど行政運営の状況を説明する中で基本的に触れたところであります。次に第 2 ですが、これは行政課題と重点対策としております。これは、先ほど説明した 3 人の部長と雇用均等室長、それぞれの担当ごとといいますか、ある意味縦割りのそれぞれの分野の課題と対策を示したものです。また、下の方に出てきますが、第 3、労働行政の総合的な展開とありますように、各部署の枠を超えて、労働局全体として横串的に対応する事項であるとか共通事項、これを整理したものであります。

それでは、第 1 の内容については、既に説明済みと理解しておりますので、第 2 から説明をいたします。2 枚めくっていただいて、3 ページをご覧ください。

第 2 につきましては、従来よりそれぞれの行政につきまして、それぞれ 3 本ずつ最重点対策を定めています。3 ページの上の四角、これは労働基準行政の最重点対策でありまして、労働災害多発業種に対する重点的な災害防止対策の推進、法定労働条件の履行確保の推進、最低賃金額の周知徹底と中小企業への支援の推進、この 3 つであります。

労働基準行政の性格上、いずれも今年度に引き続いて推進していくという性格のものではありますが、1 点目の災害防止対策につきましては、3 ページから 4 ページにかけて記載しておりまして、先ほど労働基準部長から説明申し上げた災害の状況を踏まえまして、建設業、それから 4 ページにあります、製造業、それから小売業などの第三次産業、陸上貨物運送事業、これらに重点を置いて災害防止対策を推進することとしています。

また、2 点目の法定労働条件の履行確保等につきましては、5 ページ以降に記載をしておりますが、1 枚めくっていただいて、6 ページの冒頭に書いておりますように、いかなる経済情勢下でも法定労働条件は遵守されるべきものという観点から、その下にありますが、（イ）過重労働による健康障害防止に係る監督指導、（ウ）賃金不払残業の防止、（エ）ですが、若者の「使い捨て」が疑わ

れる企業等への取り組みなどを行っていくこととしております。

それから、3点目の最低賃金の関係ですが、これは8ページに記載しております。最低賃金審議会の円滑な運営、最低賃金額の周知徹底、最低賃金の引き上げに向けた中小企業への支援の推進、先ほどご質問にあった項目ですが、これらを行うこととしております。

次に、もう1枚めくっていただいて11ページをご覧ください。上の四角の中は、職業安定行政の最重点対策であります。個々の求職者に即した就職支援の充実と求人充足対策の推進、学卒者・若年者・非正規雇用労働者への対策の推進、障害者雇用対策の推進、この3つであります。

職業安定行政もその内容が毎年大きく変わるというものではありませんが、11ページから13ページにかけては、1点目の重点対策であるものを記載しております。ここ数年は求職者の方にウエイトを置いていたところですが、先ほど職業安定部長から説明申し上げた雇用情勢を踏まえて、来年度の運営方針では、企業からせっかくいただいた求人をできるだけ充足させていくといった点にも力点を置くことといたしまして、例えば11ページの下の方にございます（オ）ですが、建設業や介護分野などの対策に力を入れることとしております。

次に、1枚めくっていただいて13ページの真ん中あたりからですが、2点目の重点対策である学卒者・若年者・非正規雇用労働者への対策です。学卒者の就職支援は従前からの重点対策ではありますが、来年度の運営方針では、1枚めくっていただいて、14ページの（ウ）、これも先ほど安定部長が説明いたしましたが、若者応援企業の普及・拡大、これを運営方針でも新たに明記しております。

また、イのフリーター等に対する対策では、新たにハローワーク高崎の附属施設として、「わかものハローワーク」を設置するなどによりまして、就職支援を強化することとしております。

さらに、ウの非正規労働者のキャリアアップにつきましては、これも従来からも実施をしていたものではあります。非正規労働者対策の重要性ということに鑑みまして、運営方針では初めて重点対策としたものであります。内容的にはきめ細かな職業相談などをベースといたしまして、職業訓練の他、3つ目のパラグラフにあります。キャリアアップ助成金の活用に加えまして、その下にありますが、法改正により拡充されます教育訓練給付の利用促進などを行うこととしております。

その下の（3）ですが、3点目の重点対策である障害者対策であります。これも部長から説明申し上げましたように、昨年の障害者の雇用状況は、何よりも各企業と経営者団体のご理解によりまして、従前の状況からかなり改善をいたしました。が、まだまだの面もあります。そこで、15ページから記載をしておりますように、26年度も引き続いて雇用率達成のための厳正な指導を行う他、関係機関と連携しながら（イ）以下の対策を行うこととしております。

次に、3枚ほどめくっていただいて、20ページをご覧くださいと思います。ここも上の四角

の中は雇用均等行政の最重点対策でありまして、均等法の実効性の確保とポジティブ・アクションの推進、職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進、パートタイム労働者対策の推進の3つであります。

1点目の均等法の実効性の確保とポジティブ・アクションの推進につきましては、今年度の運営方針と大きく変わったわけではありませんが、見出しの表現を変えるなどによりまして、均等法の実効性の確保ということとポジティブ・アクションの推進ということを前面に打ち出しているつもりです。

また、21ページの(エ)ですが、26年度は配置・昇進の性差別に重点を置いた対応を行うこととしております。さらに(カ)ですが、7月1日から均等法の施行規則などが改正されますので、その周知に努めることとしております。

次に、そのページの下(2)からが、2点目の職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進でありまして、次の22ページのアにありますように、育児・介護休業法の確実な履行の他、イの2つ目のパラグラフにあります。法に基づく認定マークである「くるみん」の取得企業が増えるような支援などに引き続き努めることとしております。

さらに、23ページは、3点目のパートタイム労働者対策で、これもパートタイム労働法の確実な履行などに引き続き取り組むこととしております。

次に、1枚めくっていただいて24ページをご覧ください。4番の労働保険の適用徴収の関係では、これは2行目から記載しておりますように、未手続事業場の一掃対策を推進するとともに、口座振替制度の利用促進などによりまして、保険料の収納率の向上を図るなどの施策を引き続き推進することとしております。

また、1枚めくっていただいて、26ページの5番ですが、これは個別労働紛争の関係の業務でありまして、(1)の総合労働相談コーナーの関係では、相談員への指導研修によって資質の向上を図る他、26年度の運営方針では、(1)の下パラグラフになりますが、相談者にたらい回しをされたとの印象を与えないように、窓口対応での配慮を徹底するという点を新たに明記しております。

また、(2)にありますように、指導・助言、あっせんの的確な運用などに引き続き努めてまいります。

次に27ページをご覧ください。第3は総合的な展開ということで、冒頭に申し上げましたように、各部署の枠を超えて、横串的に対応する事項であるとか共通事項を整備したものです。1番の総合性の発揮につきましては、個別の内容については、これまで第2のところの説明申し上げた内容の再掲のような形になっておりますが、柱立てなどにつきましては今年度までの運営方針よりは労働局としての方針を明確に打ち出しているつもりです。

まず、(1)にありますように、企業倒産などの場合の賃金不払い、解雇、失業等給付、再就職支援などを総合的かつ積極的に行うこととしております。

また、(2)は、一言で言えば人手不足の状況を呈している建設業、介護・医療業界などへ、労働災害防止や仕事と育児の両立などを働きかけまして、それを「売り」にしながら求人の充足に努めるということを書いております。

さらに(3)ですが、アは、若者に対して、直接的な就職支援の他、大学生等への労働法セミナーを実施するであるとか、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応などを行うということでもあります。また、イは、女性の活躍推進のために、均等法の実効性の確保、ポジティブ・アクションの推進、あるいは28ページになりますが、女性の仕事と子育てとの両立という観点などから、労働局の総合的な対応を行うということにしております。

さらに、ウからオにありますように、障害者、派遣労働者、外国人労働者についても総合的な対応に力を入れていくということとしております。

次に2番ですが、(1)から29ページの(3)にありますように、計画的な行政運営、行政事務の簡素合理化、コスト削減などに引き続き取り組むこととしております。

それから、3番の地域に密着した行政展開ということで、(1)は総論的に当然のことを書いておりますが、(2)の広報の推進につきましては、一層重視するということで、今までよりも優先順位を高くした運営方針としております。また、(3)の自治体等との連携や、次の30ページになりますが、(4)公労使との連携もその重要性を十分認識をして、引き続き努めることとしております。特に(4)の公労使との連携につきましては、下の方のパラグラフではこの審議会を明示しておりますが、まさに委員の皆様やその関係団体が対象でありますので、来年度も引き続きよろしく願いをいたします。

最後に4番ですが、これは公的機関としては当然であります。網紀の保持、サービスの向上、個人情報の管理について引き続き努めていくということを書いております。

雑駁ですが、来年度の運営方針の説明は以上です。

○ 津川会長

ありがとうございました。特に各部署の重点施策といいますか、それを3つにまとめていただいて、それをまた個々にということでご説明いただきました。ありがとうございました。

では、引き続き議事の(4)、平成26年度群馬県雇用施策実施方針(案)につきまして、これも局長さんからお願いします。

○ 労働局長

では、続きまして、資料のナンバー6-2をご覧ください。来年度の雇用施策実施方針の案につ

いて、概要を説明いたします。

この雇用施策実施方針というのは、雇用対策法という法律の施行規則に基づいて策定するもので、労働局長が県知事の意見を聞いて策定をするということになっております。いわば、雇用対策に関する労働局と県との共同プランのようなものとお考えいただければ結構です。

資料ナンバー6-2の一番上に、概要という1枚のペーパーがあるかと思いますが、これに基づいて説明いたします。県と調整しながら内容を作った案でございます。このペーパーですが、左側が県の施策、右側が労働局の施策、真ん中が両者連携して取り組む施策となっております。右側の方は、先ほど行政運営方針の中で説明した内容と重なりますので、真ん中の部分を中心に説明します。

まず全体は大きく6つの柱で構成しています。このうち、3番目の女性雇用対策と最後の人材育成、これにつきましては、雇用施策実施方針としては26年度新たに取り上げた内容であります。また、最初の柱につきましても、先ほどの説明と重なりますが、人手不足対策という部分は26年度の新たな内容であります。

まず第1の柱ですが、真ん中の部分の最初に出てくる雇用戦略本部という会議、これは先ほど安定部長からも説明がありましたが、知事が本部長で私が副本部長でありまして、労働に関する各機関のトップレベルの方が参集する会議であります。皆さんのところでも、連合群馬とか各経営者団体の会長さんも委員になっております。この会議などで議論して、雇用対策を推進していくというのがベースにありまして、その上で、各論としては、県の方は企業誘致などで雇用を創出して、労働局がハローワークで求人と求職をマッチングさせていくという基本的な役割がありまして、その基で、真ん中の四角の2つ目、3つ目にありますように、人手不足分野や建設業とか福祉・介護分野については人材育成であるとか就職面接会については共催・共同で実施するということでありま

す。

また、その次の若年者雇用対策につきましては、従来より就職面接会を共催しているところですが、その下の黒い四角について若干説明します。先ほど運営方針でも説明しましたが、高崎において、県の施設としては従来からジョブカフェがありまして、フリーター等に対するカウンセリングなどをやっているわけですが、来年度はここに、労働局の施設としてわかものハローワークというのを併設をしまして、両者連携のもと、フリーター等に対するカウンセリングから具体的な職業紹介などまでを一貫して、一体的に実施することとしております。

次の女性雇用対策につきましては、県と労働局がそれぞれの強みを生かしながら、ポジティブ・アクションの推進、両立支援のための意識啓発を行っていくということですが、左右のそれぞれの四角の3つ目と4つ目の黒丸が県と労働局の強みなどを端的にあらわしておりまして、県の

方は、3つ目の黒丸でありますいきいき参加企業宣言で、県内の企業に広く取り組みのスタートを促す一方で、当方は、同じく3つ目ですが、先ほど均等室長が説明申し上げましたように、一定のレベルの企業を「くるみん」という制度で認定することによって、レベルの引き上げを図るということを推進することとしております。

また、4つ目の黒丸ですが、男性の育児参加や育児に関する職場の理解の促進について、県は「イクメン・イクボス」の推進ということで機運の醸成を行って、労働局は、これも既に説明申し上げたように、育児休業給付の充実の周知などによりまして、男性の育児休業取得などを実際に促進するというものを行うこととしております。

次に、4番目の柱の障害者雇用対策につきましては、就職面接会などを県と共催して行う他、とにかく県との間では雇用・福祉・教育など、各施策を連携させながら実施をしていくということがあります。

時間の関係で高齢者対策は省略いたしますが、最後の柱の人材育成、これにつきましては、企業の人材ニーズについては日ごろからハローワークが企業と接触しておりますので、ハローワークで良くわかるということで、そのニーズに基づいて、労働局が求職者支援訓練、あるいは県の施設内訓練とか委託訓練を含めて、適切な訓練コースを設定するというものをさらに進めてまいります。

なお、現在、労働局職業安定部には求職者支援室という組織があるんですが、来年度からは名称が変わりまして、地方訓練受講者支援室ということになります。県内の人材育成全般を総括するという役割を一層明確に担うこととなっております。

雇用施策実施方針の案については以上であります。

#### ○ 津川会長

ただいま局長さんの方から、群馬県の雇用施策実施方針、概要ということでご説明いただきました。資料ナンバー6-2のところが、県の役割、それから労働局さんの役割というのが左右にあって、お互いに協力をし合うところ、それから強みを生かしていくところ、場合によっては差別化を図るという、そういう組み合わせの中でということでした。ありがとうございました。

では、ここで両案につきましてのご意見、ご質問等をいただきたいと思います。いかがでしょうか。

#### ○ 樋口委員

使用者側の樋口です。この26年度の施策方針の中の4ページ、ウのメンタルヘルスのところなんですけれども、職場におけるメンタルヘルスの対策というのは、今、定期診断の中でストレスチェック制度というものを導入するというような、そんな議論がされていると思うんですけれども、中小企業では、50人未満ですと産業医に頼ることができなくて、地域の産業保健センターに面接を依



頼するというふうになるんだと思うんですけども、1つは、この文章に書いてある、仮称となっていますけれども、群馬産業保健総合支援センターというものの組織がどういう受け入れ態勢になっているのかどうかをお聞きしたいのと、その場合に、費用負担が発生するのではないかと思いますけれども、ストレスチェックの制度を利用した場合ですね、今考えられている中で、その費用負担がどうなっているのかをわかる限りで教えていただきたい。それと、あとはこのストレスチェックというものはどんなものになるのかというのも、わかったら併せてお聞きしたいんですけども。

#### ○ 健康安全課長

健康安全課長の寺村でございます。私の方からご説明をさせていただきたいと思います。

今、新しい労働安全衛生法の改正法案が参議院の方で審議中でございまして、メンタルヘルスに係るものが入っているということでございますが、3事業、いわゆるメンタルヘルス対策支援事業と、それから、地域産業保健事業の運営というものと、産業保健事業という、3つの事業がそれぞれ今年度までは行っていたものを、今、一本化をしようということで、3事業一元化ということになりまして、よりワンストップで相談者、または経営者の方と受け答えができるようにということで拡充をしているということになるわけでございます。

従来、メンタルヘルス対策支援事業というのは、こういったストレスに伴うものの相談を受けていたということでありまして、この事業の中身は一本化することで何ら中身は変わらない、同じ事業を行うということでありますが、今回の法改正に伴うものについて、従来の労働安全衛生法 66 条が定期健康診断を実施しなければならないという明記になっているところがありますが、今検討している法律案は、66 条の 10 として、新たに、心理的負担の検査をしなければならないということで、健康診断と心理的負担の検査を、はっきりと分けているところがございます。また、労働安全衛生法の附則のところに、規模において、50 人未満のところについては努力義務ということとしています。

それから、66 条の場合は、労働安全衛生法 120 条に罰則規定がありますが、今、審議されている 66 条の 10 の心理的負担の検査、そういった罰則の条文はありません。そういったところが明らかになってきているわけですが、この法律が通った後、定期健康診断の 66 条と同じように、省令が出てみないとわからないというのが現実でございまして、まずは法律案のご承認をいただいた後、厚生労働省におきまして詳しい省令をつくるということになります。

その省令の中において、メンタルヘルス・チェックの検査項目とか、そういったものが協議されることとなりますので、今現在においては、検査項目はお答えできないというところがございます。

それから、3事業一元化におけるメンタルヘルス対策の対応というのは、従来どおり無料ででき

るということになりますが、新しくできる 66 条の 10 というのは、あくまでも検査をしなければならないのは事業主だという規定になっておりますので、検査の方にかかる費用については事業主が負担するという形になるわけでございます。ただ、その検査をした結果、過重労働と同じような考え方で、面接指導とか、こういったものを行うことが必要な場合につきましては、3 事業の一元化で行う群馬産業保健総合支援センターの方で相談を受けたり、または面接指導を行ったりということが出来るものと考えております。

まだ省令も出ておりませんので、さらに突っ込んだお答えはできないと思いますが、この法案が通った後、施行からの約 1 年 6 カ月後以内に実行されるということも含めまして、さらに情報がわかり次第、関係団体の方にも周知してまいりたいと思っております。

以上でございます。よろしくお願いいたします。

○ 労働基準部長

少し補足説明します。費用負担のお尋ねがございましたけれども、今現在やっている地産保センターでの相談業務というのは、これは無料で全部相談を受けられます。基本的に来年度一元化された時点で、同じような形でそこも事業運営されますので、そこについての負担は、無料で相談を受けられるという形で変わらないと思います。

○ 樋口委員

検査はどうなるんですか。

○ 健康安全課長

検査につきましては、事業主が行うべきものということが 66 条の 10 に明記されておりますので、これは事業主負担という形になるだろうと思います。ただし、検査した後の面接指導を行うような、労働者の申し入れ等を含めて、面接指導を行う場合には、今まである地域の産業保健事業とかメンタルヘルス対策支援事業等で、無料で行うことが可能であると思います。

○ 樋口委員

このストレスチェックのプログラムはまだできていないんですか、どういう項目をチェックするかとか。

○ 健康安全課長

特に今、そういった項目を上げてということでは情報は入っておりません。これもやはり、これからできる省令の中で決められるのではないかと考えています。

○ 労働局長

今回の安全衛生法の改正は、何段階かに分けて、五月雨式に施行されていくんですが、ご指摘のストレスチェックの部分は公布の日から 1 年半を超えない範囲で別途政令で定められますので、多

少時間がかかりますので、まだ情報が来ていない段階ですが、労働安全衛生法自体が難しい上に、改正されるということで、非常に複雑なことになると思いますので、この施行までの間に十分周知に努めていかなければいけないというふうに考えています。

○ 樋口委員

これは要望ですけれども、なるべく負担がかからないような制度設計をお願いしたいとしか申し上げられないんですけれども、これは要望として。

○ 津川会長

よろしいですか。新しい制度というか仕組みができるようなので、よろしくお願いいたします。  
その他いかがでしょうか。

○ 樋口委員

もう一ついいですか、25年度の施策の中には、たしか非正規労働者の総合的な支援がありましたけれども、26年度というのは、非正規の支援というのがなくなっていますけれども、これは国の事業がなくなったということなんでしょうか。

○ 職業安定部長

伊勢崎にあります非正規キャリアアップ・ハローワーク、あちらにつきましては、3月22日付をもちまして廃止させていただいております、代わりに、高崎の方にわかものハローワークということで、代替施設ではないんですけれども、若者を中心としたキャリアアップと正規雇用化を目指したハローワークを新設させていただく予定であります。

非正規労働者の正規雇用化につきましては、厚生労働省としても力を入れておりまして、先ほど申し上げましたキャリアアップ助成金や、そういった助成金をぜひ活用いただいて、正規雇用化や待遇改善に取り組んでいきたいと考えております。

○ 津川会長

よろしいですか。

それでは、時間の制約もございますので、これをもちまして質疑、意見交換等を終了させていただきたいと思います。

先ほどの25年度の行政運営の状況につきましては、出されたご意見等を含め、労働局の皆さん、ぜひ本日の意見等を十分参考にさせていただいて、今後の労働行政を運営していただきたいということを要望いたします。

それではこれをもちまして本日の審議会を終了させていただき、議長をおろさせていただきます。  
どうもありがとうございました。

○ 企画室長

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

以上をもちまして平成25年度第2回群馬地方労働審議会を閉会とさせていただきます。

本日はまことにありがとうございました。

上記のとおり審議が行われたことを確認し署名する。

平成26年6月17日 群馬地方労働審議会会長 津川 康雄

平成26年6月30日 群馬地方労働審議会委員 鈴木 誠

平成26年7月9日 群馬地方労働審議会委員 樋口 俊之