

第 1 回

群馬地方労働審議会議事録

平成26年11月17日

群馬労働局

第1回群馬地方労働審議会議事録

1 日時

平成26年11月17日（月）午前9時30分～午前11時30分

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、竹内委員、津川委員、中嶋委員、吉田委員
飯田委員、井部委員、木閣委員、齋藤委員、山田委員、
狩野委員、須藤委員、樋口委員、山口委員、湯浅委員
事務局 内田局長、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、木村総務課長
武井企画室長、星野労働保険徴収室長、岡本監督課長
寺村健康安全課長、星野賃金室長、小出労災補償課長
松本職業安定課長、三輪需給調整事業室長
根岸職業対策課長、永井地方訓練受講者支援室長
吉永企画室長補佐、塩野企画係長

4 議題

- (1) 平成26年度群馬労働局行政運営方針の進捗状況等について
- (2) 婦人服製造業最低工賃について

5 議事

○ 企画室長

それでは、定刻よりちょっと早いようでございますけれども、これより平成26年度第1回群馬地方労働審議会を開催させていただきます。

本日はお忙しい中、委員の皆様方にはご出席を賜り、誠にありがとうございます。

私、総務部企画室長の武井でございます。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ので、よろしくお願いいたします。

最初に、本日の審議会の出席者の状況についてご報告をさせていただきます。本日は、公益代表委員の小林委員、労働者代表委員の横田委員及び使用者代表委員の青山委員が欠席されておりますが、公益代表委員5名、労働者代表委員5名、使用者代表委員5名の計15名の委員の方にご出席をいただいております。

地方労働審議会の委員3分の2以上並びに公労使からおのおの3分の1以上の委員の方のご出席をいただいております。したがって、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させていただきます。

また、任期の途中で委員の方が4名ほど代わられております。ご紹介させていただきたいと思えます。

本年7月31日付で公益代表委員の萩原哲様が委員を辞任され、本年8月1日付で吉田典之様、また、使用者代表の堀江信之様が委員を辞任されまして、本年9月1日付で湯浅幸男様、このほか労働者代表委員の小川剛様が委員を辞職され、本年10月1日付で山田茂様、鈴木誠様が委員を辞職され、本年11月1日付で飯田博久様をそれぞれに後任の委員として任命させていただきました。

それでは、皆様に新しく委員になられました方々をご紹介させていただきたいと思えます。

まず、公益代表委員の吉田様でございます。

○ 吉田委員

吉田でございます。よろしくお願いいたします。

○ 企画室長

続きまして、使用者代表委員の湯浅様でございます。

○ 湯浅委員

湯浅でございます。よろしくお願いいたします。

○ 企画室長

続きまして、労働者代表委員の山田様でございます。

○ 山田委員

山田でございます。よろしくお願いいたします。

○ 企画室長

もう一方、労働者代表委員の飯田様でございます。

○ 飯田委員

飯田でございます。よろしくお願いいたします。

○ 企画室長

以上4名の方が新たに委員となりましたので、よろしくお願いいたしますと思えます。

それでは、開会に当たりまして、内田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。改めまして委員の先生方には、今日はお忙しい中、地方労働審議会にご出席を賜りまして誠にありがとうございます。それから、日ごろより私どもの行政、大変お世話になっておりまして、厚く御礼申し上げます。

この審議会、年度途中の1回目ということで、主な議題はご案内のとおり、行政運営方針の中間的な進捗状況をご報告させていただいた上で、色々審議、ご指導いただくと、こういう場であります。

今年度初めに行政運営方針が策定されたのですが、その後7カ月余りを経過しまして、世の中刻々と動いている中で、いろんな状況の変化とか新しい課題が浮き彫りになってきているという状況がございます。

そうした中で特に3点ありまして、1点目が労働災害の関係であります。行政運営方針を作ったと

きには若干予想していなかったんですけれども、思ったよりも労働災害が増加をしているという状況があります。全国的に見ましても、群馬県の増加率というのは非常に深刻な状況ということで、この労働災害の防止についてさらに一段と取り組みが必要という状況になってきています。私ども、ご案内のとおり5月に「死亡災害多発緊急事態宣言」というのを出しまして、取り組みを強化してきているわけでありまして。その結果、確かに一定の成果は出てきていますけれども、なおまだ労働災害の増加が前年よりも多いという状況を脱し切ることができません。ということで、この部分についての取り組みの強化についてさらに進めていかなければいけないと思っています。

それから2点目が、地方創生。これも今年度にわかにクローズアップされてきた課題でありますけれども、この地方創生を進めるに当たりましては、地方創生を担う人材の確保・育成、あるいは良質な雇用機会の確保といった雇用対策面の課題がこれまで以上に非常に重要になってきているということで、その部分についてどうやって進めていけばいいのかというのも大きな課題になってきています。

それから3点目が、女性の活躍促進。当然我々雇用均等行政を抱えておりまして、その所掌する雇用均等行政の推進は非常に大きな柱の一つなわけでありまして、ご案内のとおり、女性活躍推進法案というのが国会に提出をされまして、ちょっと状況は流動的になってはいますが、そうした法律に基づいてさらに女性の活躍推進を進めていかなければいかぬと。かかあ天下の本県は、実はあまりその部分が進んでいないので、その部分をやはりかかあ天下の名に恥じないような形できちんとやっていかなきゃいけないと、こういうこともあるわけでありまして、特にこの3点が年度初めから大きく課題として浮かび上がってきたものではないかと思っています。

きょうはぜひ、行政運営方針をこうした課題を踏まえてさらにどうやって進めていけばいいかということについて、先生方の忌憚のないご意見、ご審議を賜れば幸いに思っております。どうぞよろしくお願いします。

○ 企画室長

それでは、本日の会議の終了予定時刻でございますが、11時30分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、本審議会につきましては全て公開となっております。議事録につきましては群馬労働局のホームページ上に掲載いたしますことと、議事録作成に当たりまして、机上のマイクにより本日の審議会を全て録音させていただきますので、あらかじめご承知おき願います。

その際、発言者のお名前を公開させていただいておりますので、委員の皆様にはこの点についてご理解とご了承をお願いしますとともに、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いております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、委員名簿、出席者名簿、座席表、厚生労働省組織令及び地方労働審議会令抜粋、そのほか追加資料としまして、資料ナンバー2-3-6の婦人服製造業最低工賃資料をお配りしておりますので、よろしく願いいたします。

それでは、本年度第1回の審議会であり、委員の交代等もございましたので、お手元の委員名簿及び出席者名簿の順に委員の皆様のご紹介をさせていただきたいと思っております。

お名前をお読み上げさせていただきます。委員の皆様は着席のままで結構でございますのでよろしくをお願いします。

まず、公益代表委員でございます。弁護士の小暮委員様。

○ 小暮委員

小暮でございます。よろしくお願いいたします。

○ 企画室長

群馬大学健康支援総合センター教授、竹内委員様。

○ 竹内委員

竹内でございます。よろしくお願いいたします。

○ 企画室長

続きまして、高崎経済大学地域政策学部教授、津川委員でございます。

○ 津川委員

よろしくお願いいたします。

○ 企画室長

続きまして、有限会社中嶋労務管理事務所代表取締役、中嶋委員でございます。

○ 中嶋委員

中嶋です。よろしくお願いいたします。

○ 企画室長

続きまして、株式会社上毛新聞社常務取締役総務・経理担当、総務局長の吉田様でございます。

○ 吉田委員

よろしくお願いいたします。

○ 企画室長

次に、労働者代表委員でございます。連合群馬副事務局長、飯田委員様。

○ 飯田委員

よろしくお願いいたします。

○ 企画室長

続きまして、山田製作所労働組合執行委員長の井部様。

○ 井部委員

よろしくお願いいたします。

○ 企画室長

電機連合群馬地協事務局長、木間様。

○ 木間委員

よろしくお願いいたします。

○ 企画室長

日本郵政グループ労働組合群馬連絡協議会幹事、齋藤様。

○ 齋藤委員

よろしくお願ひいたします。

○ 企画室長

信越化学労働組合磯部支部執行委員長、山田様。

○ 山田委員

よろしくお願ひします。

○ 企画室長

続きまして、使用者代表委員の方のご紹介をさせていただきます。上毛電業株式会社代表取締役社長、狩野委員様。

○ 狩野委員

狩野です。よろしくお願ひいたします。

○ 企画室長

新日東株式会社取締役、須藤委員様。

○ 須藤委員

須藤でございます。よろしくお願ひいたします。

○ 企画室長

群馬県経営者協会専務理事、樋口様。

○ 樋口委員

樋口です。よろしくお願ひします。

○ 企画室長

株式会社トヨダプロダクツ代表取締役社長、山口委員様。

○ 山口委員

山口でございます。よろしくお願ひいたします。

○ 企画室長

株式会社群馬銀行執行役員人事部長、湯浅様。

○ 湯浅委員

湯浅でございます。よろしくお願ひします。

○ 企画室長

以上の方でございます。

当局の職員の紹介につきましては、時間の関係で、お手元の出席者名簿のとおりということで紹介を省略させていただきますので、ご了承願ひします。

これより議事に入らせていただきます。

それでは、これからの議事進行は津川会長にお願いしたいと思います。津川会長、よろしくお願ひいたします。

○ 津川会長

それでは、一言ご挨拶申し上げます。何かと慌ただしさが増してまいりました。委員の皆様にはご出席をいただきまして、誠にありがとうございます。

ご案内のとおり、平成 26 年度の上半期が経過し、統計数値等も出揃いましたので、本日は群馬労働局行政運営方針の進捗状況等についてご報告を受けることといたしております。

ここからは座らせていただきます。

なお、先ほど事務局より終了予定時間の話がございましたが、できる限り時間内に終了するよう議事を進行したいと考えておりますので、皆様のご協力をお願いいたします。

それから、本日の議事録署名人でございますが、労働者側からは齋藤委員さん、お願いいたします。使用者側からは山口委員さんをお願いしたいと思っております。どうぞよろしくをお願いいたします。

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させていただきます。

最初に議事の（１）、平成 26 年度群馬労働局行政運営方針の進捗状況等について、事務局より報告をお願いいたします。

最初に、労働基準部長さん、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。大変お世話になっております。私からは労働基準行政関係についてご報告を申し上げたいと思っております。失礼して着座にてさせていただきます。

お手元の資料、群馬労働局各部室説明要旨と、それから、基準行政の場合は資料番号 2 番系列でございますけれども、これをご覧いただきながらお話し申し上げたいと思っております。

最初のページですけれども、労働基準行政の重点対策と施策の推進状況ということで 4 枚紙になってございます。まず重点対策ですが、四角の枠で囲った基準行政は 3 本柱がございます。

1 本目は、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ということでございます。冒頭、局長からもお話し申し上げましたとおりですけれども、群馬県におきましては、労働災害は平成 24 年、25 年と 2 年連続して増加したということに対しまして、何とかこれに歯どめをかけなければならないというところでございます。

2 本目の柱は、法定労働条件の履行確保の推進ということでございます。いかなる経済情勢下におきましても、労働基準関係法令の遵守徹底を図っていくということが、労働基準行政の根幹部分であります。

3 本目の柱は、最低賃金額の周知徹底と最低賃金引上げに取り組む中小企業への支援の推進ということです。労働者の方、使用者側に周知するとともに、中小企業の皆様に賃金の引上げに伴う生産性向上の部分をお手伝いしていくということで、設備投資などに対して助成する制度、それから無料相談窓口についての周知、活用を図っていくというものでございます。

II からは、それぞれの施策の推進状況についてでございます。

1 本目の柱の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ということでございます。資料は 2-1-1 からご覧いただきたいと思っておりますけれども、群馬県内の労働災害の発生状況でございます。労働災害はずっと長期的には減少傾向にあったわけですが、今申しましたとおり、24 年、25 年と、2 年連続で増加しているというところでございます。

25 年の労働災害による休業 4 日以上死傷者数は 2,252 人ということで、前年 24 年に比べまして 48 人、率にしまして 2.2% 増加しております。また、死亡者数につきましては 17 人ということで、こ

れにつきましては前年に比べて1人減少ということでございます。それぞれブルーの折れ線グラフ、赤の棒グラフで示しているところでございます。

②にまいります。今年の26年に入ってからですが、1月から9月までの発生状況（速報値）でございます。資料は2-1-2、2-1-3を付けてございますけれども、前年同期に比べましてこちらも増加している状況でございます。死傷者数は1,607名、死亡者数は25名で、特に死亡者数につきましては前年同期に比べて13人増加しております。それから、死傷者数は前年同期に比べて168人増加、率にいたしまして11.7%増加しております。これは全国平均でも増加しておりますが、1.8%でございまして、群馬の場合はこれを大幅に上回ってしまっているという状況です。24年からの3年連続増加ということが、実は今現在ではほぼ確実という、非常に深刻な状況になっているところでございます。

③は、季節ごとに見た場合にどうかということです。26年、四半期別に対前年増加率を見ますと、第1四半期、これは1月から3月まででございますけれども、32.1%、著しく増加しております。中身は、ご承知のとおり、今年2月の記録的な大雪によりまして、その影響で転倒災害、転落災害が激増したという状況でございました。これが全体を押し上げてしまっているということで、第2四半期の4月から6月、第3四半期の7月から9月につきましても、いまだに増加率に響いているという状況でございます。

(2)にまいります。労働災害防止に向けた主な取組みということでございます。上半期の1月から6月につきましては、まず、災害が多い業種、増加した業種に対しまして重点的な監督指導などを実施してまいりました。

それから、群馬県、市町村に対する協力要請。これは特に建設業についてなのですが、建設業の増加も著しかったということで、発注機関としての県、市町村に対しても協力要請を行ったというところでございます。

それから、労使関係団体に対しましても取組みの強化のお願いをしてまいりました。

それから、5月9日には、先ほど局長も申し上げました群馬局初となります「死亡労働災害多発緊急事態宣言」を発令いたしました。毎年7月1日から7日までの安全週間がございますが、その安全週間の最終日を一つの節目といたしまして、7月7日までの期間を限定した集中的な取組みの強化を県下の関係者に広く要請いたしましたところであります。

②は、下半期、7月から12月にかけての部分でございますけれども、7月2日は「群馬県産業安全衛生大会」を前橋市内で開催いたしまして、500名が参加していただきました。昨年は伊勢崎の方でやりましたけれども、昨年に比べて100名増加しているということでございます。

それから、上半期の死亡者数17名について中身を分析いたしますと、年齢別で50歳以上の方が11名亡くなっていたというようなこと、それから、経験年数別で見ますと、災害全体では経験年数1年以下の方が3分の1を占めていたというようなこともありまして、高齢者の安全対策、それから安全衛生教育の徹底をさらに指導しているところでございます。

それから、例年災害が多発しやすい年末年始につきましては、年末年始無災害運動を含めまして、地元のラジオ放送を活用しまして、特に防災団体とか業界団体では捉えられない、アウトサイダーを

ターゲットといたしましての取組みということで、災害防止の啓発を実施していく予定としております。

1枚めくっていただきまして、2点目の柱です。法定労働条件の履行確保の推進についてでございます。

労働条件などをめぐる状況につきましては、資料ナンバーの2-2に掲載しております。1つは、相談・申告件数でございますけれども、21年、これはリーマン・ショックの直後でございますが、そのときがピークでございました。それから減少ないしは横ばい傾向ではありますけれども、いまだ高い水準で推移している状況でございます。

②の相談内容につきましては、特に賃金未払い、解雇に関するものが引き続き上位を占めている状況でございます。

相談件数につきましては、そこに数字が書いてございますとおり、26年9月末では10,642件でございますけれども、これを9で割って12倍いたしますと、ほぼ14,000件ということで、26年も同じような形で相談はなされるという見込みでございます。

それから、次の申告でございます。これは労働基準法などの違反があり得るものとして受理、処理するものでございます。相談者から具体的な是正・救済を求められるものでございますけれども、これにつきましても25年、496件ございました。26年も恐らく500件近くに上るペースで、あらゆる業種からなされております。内容としましては賃金未払いが圧倒的に多い状況でございます。

労働時間につきましては、25年の群馬県の状況でございますけれども、年間の総実労働時間、所定内と所定外を合わせたものですが、1,851時間ということで、前年よりは12時間減少しております。それから、年間所定内のほうは1,678時間で、前年から18時間減少ということですが、これも計算によりまして、いわゆる所定外の残業分が6時間増えているという状況でございます。

(2)は確保対策の推進ということでございます。同じ資料の後段部分に関係資料を載せておりますけれども、申告・相談が寄せられた事業場とか各種情報・統計等を踏まえまして、選定した事業場に対して効率的、効果的に監督指導を実施しているところでございます。

また特に、②でございますが、11月につきましては、「平成26年度過重労働解消キャンペーン」ということで取組みを実施しております。一つは、局長始め局幹部によりまして、労使団体に過重労働解消に向けた周知・啓発の協力要請を、これは前もって10月に行っているところでございます。

それから、若者の「使い捨て」が疑われる企業及び過重労働が疑われる事業場への集中的な監督、重点監督ということで今月、現在実施中でございます。

ウは、全国一斉の「過重労働解消相談ダイヤル」の実施。これは11月1日に全国で実施されたものでございますけれども、この相談で寄せられた情報に基づく監督指導の実施を、これも11月、現在実施しているところでございます。

それから、過労死等防止対策推進法が制定されております。これに基づき、11月が「過労死防止啓発月間」に設定されています。これの周知・広報に努めているところでございます。

(3)は、特定の分野ということでございます。①は、自動車運転者対策ということで、これにつきましては関東運輸局群馬運輸支局と合同監督を実施しているほか、支局との相互通報制度によりま

して連携した監督指導を実施しているところでございます。

②は障害者の関係でございますが、監督指導時等におきまして、障害者の雇用状況の情報収集に努めるとともに、障害者虐待防止法に基づきまして、例えば障害者であることを理由に最低賃金に満たない額しか支払われていないというようなことなど、該当事案を把握した場合には関係部署へ情報提供するなど適切に対応しております。

それから、③は医療従事者の関係でございます。夜勤を伴う医療従事者につきましては、依然として長時間労働の実態があることを踏まえまして、時間管理の適正化を図る必要があるわけでございます。医療従事者の勤務環境改善に向けた取組みとして、7月15日に群馬県の所管部署・関係団体が参加する企画委員会を開催いたしまして、本年度の取組み内容を協議しましたほか、医療従事者を対象とした研修会を県内2カ所、9月26日、30日に開催して、参加者は122名でございました。

3本目の柱、最低賃金額の周知徹底と最低賃金引上げに取り組む中小企業への支援の推進でございます。

最低賃金につきましては、今年、群馬県の最低賃金が前年から14円引き上げられ721円ということで、10月5日から発効しているところでございます。これにつきまして、最低賃金の周知ということで、経営者団体をはじめとします県内の187の各種団体等に対しまして広報依頼を実施しました。さらに、当局のホームページに掲載をいたしました。また、集団指導時等あらゆる機会を活用して最低賃金の周知を実施しているところでございます。

それから、中小零細企業への支援ということでございますが、1つは、改善助成金の利用促進ということです。中小零細企業につきまして賃金の引上げが負担になりますものですから、この負担軽減となるような支援を行っていくということで、資料は2-3-4ですけれども、賃金制度の整備、労働能率の増進に資する設備投資の経費について、100万円を限度に2分の1助成、30人以下の零細企業につきましては4分の3の助成をしているというものでございます。各種団体の総会時における周知のほかに、特に今年度は社会保険労務士会に対しまして、個別訪問によりまして積極的な広報を実施したところでございます。利用状況につきましては、9月末現在で38件ということで、前年よりは9件増加しているという状況でございます。

それから、②は相談支援事業の利用促進ということで、資料は2-3-5です。①の業務改善助成金と合わせまして、最低賃金総合相談センターの活用につきまして、中小企業団体を重点に周知広報を実施いたしました。特に労働保険事務組合につきましては、独自のリーフレットを活用して説明を行っているところでございます。市町村には広報誌への掲載依頼を行って周知しているところでございまして、9月末現在の利用状況は、昨年同期は205件でございますけれども、今年は203件という状況になっております。

4番目は、3本柱の重点以外のその他ということで、健康診断の有所見率につきまして、資料の2-4-1です。22年度から全国平均とほぼ同程度、あるいは横ばいで推移しているという状況でございます。

対策と取組みといたしましては、群馬産業保健総合支援センター、これは独立行政法人全国機構が47県それぞれに設置しているものでございますが、ここにつきまして支援を行い、事業者や産業保健

関係者が行う産業保健活動を支援しているものでございます。それから、9月につきましては、健康診断実施強化月間ということで、集中的な取組みを実施しているところでございます。

(2)は労災補償に係る状況でございます。①の労災保険給付、それから②の脳・心臓疾患、精神障害事案に係る労災補償状況、件数、給付額につきましてはそこに記載したとおりでございます。

取組みの状況でございますが、労災補償につきましては、迅速・適正な処理、適正給付の徹底に努めるということに尽きるわけでございます。被災者やご遺族の方々の救済であることから、できるだけ審査には長い時間をかけないということでございます。ただ、業務に起因する災害であることを明らかにする必要があるわけで、労働時間の確定や過重負荷の中身、程度、医学知見の裏づけ・証明など正しく判断をするために時間を要する事案もございます。特に精神障害事案をはじめ、脳・心臓疾患など、複雑困難事案の労災請求が増加傾向にある状況を踏まえまして、局と監督署が密接に連携をとりつつ、認定基準等に基づく迅速・適正な事務処理の推進の徹底に努めているところでございます。

労働基準行政の関係は以上でございます。

○ 津川会長

ただいま労働基準部長さんから多様な労働状況、あるいは施策への対応等、ご説明いただきました。特に労働災害が多発をしているということで、死傷者数が11.7%増加している。全国平均で1.8%ということなので、相当深刻な数字だというご説明、それに対応して緊急事態宣言を発せられたというふうなご説明でした。どうもありがとうございました。

では、続きまして職業安定部長さん、お願いいたします。

○ 職業安定部長

職業安定部長、松澤でございます。皆様には職業安定行政の推進につきまして、日ごろからご理解、ご協力をいただきまして、この場をおかりいたしまして感謝を申し上げます。

それでは、座って説明をさせていただきます。

私からは職業安定行政につきまして、お手元の資料要旨、職業安定行政の重点対策と施策の推進状況、資料ナンバー3番の系統でございます。こちらに沿って説明をさせていただきます。

まず職業安定行政の重点施策といたしまして、こちらに記載されておりますとおり、3本ということで取組みを進めております。施策の実施状況をお話しする前に、最近の雇用失業情勢についてでございます。資料ナンバー3-1にも付けてございますけれども、これが直近の26年9月の有効求人倍率でございますが、1.11倍と17カ月連続で1倍を超え、以降1倍台が続いております。労働力の需給は改善している状況でございますけれども、こちらの資料ではわかりませんが、7月に初めて全国平均を下回りまして、7月、8月と有効求人倍率が全国を下回るということが起こりました。これは、昭和38年に統計を取り始めて以来初めてのことでございました。

また、求職者が大きく減少しているという状況が続いております。そのために有効求人倍率は良くなっておりますけれども、このところ求人の減少ということがございまして、消費税増税の反動減が長期化しているということで、求人の手控えが続いている状況が見られます。

それでは、個々の施策の状況でございます。重点の1、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でございます。資料といたしましては、3-2を付けてございます。

新規の求人数が減少しているという状況が続いておりまして、求職者も大きく減少しているところでございますので、こういった状況ですと、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まいります。ということで、私どもといたしましては、昨年度に引き続きまして担当者制によるマッチング、あるいは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。上半期の就職率といたしましては 33.17%ということで、目標にはちょっと達していないのですが、昨年度よりは良い数字となっているところでございます。

また、こちらは資料は特に付けていないのですが、人手不足対策ということで今年度は対策を行っております。景気の改善傾向もございまして、募集しても人が集まらない、人手不足の職種がクローズアップされております。群馬県といたしましては、特に建設分野と介護分野の求人倍率が高いということで、この2分野の対策を行っております。

建設業では、業界全体でのイメージアップあるいは処遇改善が重要ということで、群馬県建設業協会に働きかけをいたしまして、建設業協会の方でイメージアップ戦略の一環として、ゆるキャラの「ぐんケンくん」というものを作成して、「ぐんケンくんの歌」というものも作られました。この「ぐんケンくんの歌」というのは、余談ですけれども、「およげ！たいやきくん」を作曲した方が作曲されているそうでございます。また、「ぐんケンくん体操」というDVDも作成されまして、今年度中には出張所を除く全てのハローワークにモニターが入りますので、そのモニターで流すように指示もしているところでございます。

また、高校生向けのパンフレットを作成していただきまして、高校生の説明会で配付するほか、保護者の方にも見ていただきまして、建設業に対するイメージを変えてもらうように取り組んでいるところでございます。

また、新しい試みといたしまして、建設分野の職業訓練を終了してすぐに面接会を開催しまして、間を置かずに就職に結びつけるという取組みを行いました。この結果、1回目の結果といたしましては、訓練終了者の半数以上が建設分野に就職したということで、今後も継続していきたいと考えております。

次のページでございます。介護の分野でございますが、建設分野ほど取組みが進んでいない状況でございますけれども、処遇改善、今いる方をやめさせないということで、定着支援の取組みを進めております。特に介護分野は離職率が高いと言われておりますけれども、離職の理由といたしまして、賃金が安いというのは当然ありますけれども、人間関係、あるいは理念が経営者と合わないというのが、賃金が安いよりも上位になっております。そういったところで処遇改善や社風などの問題がありますので、定着支援の取組みとして、事業主に対する説明会やセミナーなどを予定しているところでございます。

(3)は、職業訓練でございます。資料といたしましては3-3を用意させていただいております。

求職者支援制度というものが平成23年10月にスタートいたしまして、3年が経過いたしました。こちらの資料の右上、②でございますけれども、求職者の減少に伴いまして応募倍率が低下しまして、訓練受講者も減少している状況でございます。来年度からは、地域ニーズ枠という設定が必要になりますので、求職者のニーズに合った訓練コースを設定し、いかに就職に結び付けていくかということ

が課題になっております。

また、資料の左上、①でございますけれども、今年度上半期の訓練の認定状況でございます。説明要旨のほうで、パソコン関係 48%と書いてありますけれども、こちらは基礎コースと、その他の中に経理事務というコースがございます、それらの中にあるパソコンのコースを足し上げたものがこのパソコン関係 48%でございます。また、ご覧いただきますと、情報系というのが0となっております。この情報系というのは、高度なプログラミング、アプリ作成などのコースでございます、群馬県では3カ月から半年でこのような訓練をできる施設がないということで、このような結果になっております。この情報分野につきましては、厚生労働省からの指示で個別に分野設定されているわけでございますけれども、昨年度も認定0件でしたので、訓練の枠としてもったいないということで、ほかの分野に回したほうが良いと考えておりますので、個別分野から外してもらうように厚生労働省にお願いをしたいと考えております。

なお、訓練の就職率は目標を上回っているところでございます。

続きまして、大きな2番、新規学卒者・若年者・非正規雇用労働者に対する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を付けさせていただきます。

こちらは、高校卒業予定者の新卒関係につきまして9月末時点での発表資料でございます。9月末時点で求人が前年比 30.6%増ということで、早め早めに求人提出をお願いしたこともございまして、堅調に求人を出していただいているところでございます。また、内定率でございますけれども、6年ぶりに60%を超え、順調に経過しているところでございます。

大卒予定者につきましては、新卒ハローワークにおきまして、大学への出張相談や、今年度も大学で模擬面接会などの企画を行ったところでございます。

また、昨年度卒業されて、まだ就職が決まっていない、いわゆる未内定卒業者につきましては、3月末で592人残っていらっしゃいましたけれども、6月末までに434人の方が就職をいたしました。これからも引き続きジョブサポーターを中心に支援を行っていきたいと考えております。

続きまして、(2)非正規雇用労働者対策でございます。こちらは特に資料は付いていませんが、非正規労働者が3割を超えてきて社会問題となっていることは、皆様もご存じのとおりかと思えます。非正規労働者の増加は、雇用の不安定から未婚、少子化をもたらしまして、ひいては税収の低下、社会保障費負担の増加など、国家の根本を揺るがす重要な課題と考えております。労働局といたしましては、群馬テレビの「ビジネスジャーナル」に局長が出演をいたしまして、非正規雇用の現状や正社員化の必要性などを説明したほか、雇用戦略本部や県内の関係団体を訪問し、必要性、対策の方向などにつきまして話し合いを行ったところでございます。

また、非正規雇用から正社員化のための支援策といたしまして、キャリアアップ助成金という制度がございますけれども、この活用促進と適正な受給のための説明会を9月から毎月2回開催しております。ぜひご活用いただければと考えております。

3番目でございます。障害者の雇用対策の推進でございます。皆様ご承知のとおりだと思いますけれども、25年の障害者雇用率が、全国平均には達していませんけれども、1.73%と大きく数字を伸ばしたところでございます。また、達成企業割合につきましては、民間企業の法定雇用率が2%に上

がったこともありまして、全国平均が下がったところでございますけれども、唯一、群馬県のみが上がって、全国 25 位という結果でございます。今年度、26 年の結果につきましては、来週 26 日に公表できる予定となっております。

4 番のその他、重点以外といたしまして 3 点ございます。(1) が高齢者雇用対策の推進でございます。資料といたしましては、3-6 を付けさせていただいております。こちらは、26 年 6 月 1 日時点での高齢者雇用対策措置の結果でございます。今年度の調査では、実施割合 97.2% と大きく増加いたしまして、ほぼ皆様、この対策措置を行っていただいているところでございます。未実施企業が現在 66 社ございますので、こちらにつきまして訪問指導などを行っていきたくと考えております。

(2) でございます。生活保護受給者等に対する支援の強化でございます。資料といたしましては、3-7 を付けさせていただいております。各自治体が福祉事務所と連携をいたしまして、生活保護受給者などの個別支援をして、就職に結び付けているところでございます。今年度は上半期 787 人を対象といたしまして、そのうち 455 人を就職させることができました。また、昨年 8 月から前橋市と高崎市の市役所内にハローワーク常設相談窓口を設置しております。今年度上半期では、新規で 151 人の方を対象といたしまして、うち 88 人が就職をしているところでございます。

次のページ、最後でございますけれども、労働者派遣事業の適正な運営でございます。

昨年度は、群馬労働局の方から指導監督を 214 件行いまして、そのうち約 4 割、93 の事業所に何らかの違反があり、是正指導を行いました。多くは書類上の不備や派遣労働契約書の不備などの問題でございましたけれども、派遣労働者にとって不利益につながりますので、今後も厳しく指導を行っていきたくと考えております。今年度上半期は 143 の事業所に対して指導監督を行いまして、そのうち 35 社に対して是正指導を行いました。

また、資料ナンバー 3-8 を付けさせていただいておりますけれども、労働者派遣法の改正案が現在国会に提出をされているところでございます。ちょっと国会の状況が不透明でございますけれども、成立した場合には周知活動等を行っていきたくと考えております。

以上、駆け足でございましたけれども、私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

ただいま職業安定部長さんから、特に有効求人倍率が 1.11 倍ということで、非常に高い数値を持っているということでしたが、7 月に初めて全国平均を下回るという群馬の状況の説明というふうなことでございました。

それから、相変わらずといいますか、建設分野と介護分野に関してはかなり人手不足の状況が続いているということでもございました。さらに、職業訓練部門に関しましては、非常に重要な社会のセーフティーネットという部分を含んでいるわけですが、やや数値が低めにあらわれているのかなということでもございました。

さらに、新規学卒者等の雇用対策につきましては、おおむね内定率は上昇しているようでございますが、まだまだマッチングを図る必要があるというふうなことでございました。その他多くの説明がございましたけれども、また後ほど質問等を受けたいと思っています。

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。どうぞ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。

説明資料といたしましては、群馬労働局各部室説明要旨の後ろから3枚目になります、雇用均等行政の重点対策と施策の推進状況の箇所をご覧くださいませでしょうか。

平成26年度に重点対策の第1の柱として位置づけておりますのが、男女雇用機会均等法の実効性の確保及びポジティブ・アクションの推進です。

まずはⅡ、施策の推進状況、1の(1)男女雇用機会均等法に基づく指導等についてです。雇用均等室では、計画的に企業訪問を実施しておりますが、その際の訪問先といたしましては、労働者からセクシュアルハラスメント等の相談が寄せられた企業など、法違反の蓋然性が高い企業を最優先に選定するなどいたしまして、対応しております。平成26年度上半期の企業への訪問件数は76件、その際に発出しました法違反に対する行政指導件数は122件です。

次に、1の(2)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が、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに係る相談につきましては、相談者の意向に配慮しつつ、相談者に対しましては行政サービスであります紛争解決援助制度の活用を促しております。また、相談事案の対象であります企業に対しましては、報告の徴収、具体的には企業への訪問などということになりますが、これらを実施してまいりました。さらに、労働者の方が均等法の内容をよく知らない、そういったことで生じる問題もありますから、広く労働者の方に法律を知っていただくということを目的に、資料ナンバー4-1ということで、「働きながら妊娠・出産・育児をするあなたへ」を県及び市町村を經由いたしまして、母子健康手帳交付窓口、保育所などを通じまして、計7万枚を配布いたしました。

それから、次に1の(3)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、(1)の企業への訪問時を中心に、母性健康管理に関する措置が未整備の場合につきましては、規定を整備するように助言を行いました。平成26年度上半期の助言件数は82件です。

次に、1の(4)のポジティブ・アクションの推進についてです。これにつきましては、資料ナンバー4-2をご覧くださいませでしょうか。こちらの資料ですが、「ご存知ですか？ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」ということで、この資料の下の方にポジティブ・アクションの定義がございます。ポジティブ・アクションというのは、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている数字の格差、具体的には女性が4割に満たないということになりますが、この数字の格差を解消するために女性の採用拡大・職域拡大・管理職登用の拡大など、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組みをいいます。先ほど申し上げました1の(1)の企業への訪問時など、あらゆる機会を捉えまして、企業に対しこのポジティブ・アクションの実施を促すとともに、企業のポジティブ・アクションの取組みが外部に見えるツールといたしまして、このポジティブ・アクション情報ポータルサイトへの登録を勧めております。

そして、説明要旨2枚目の一番上の箇所になりますが、平成26年度上半期のポジティブ・アクション情報ポータルサイトへの登録によります情報開示件数は11件となります。また、ポジティブ・アク

ションの広報・周知活動の一環といたしまして、資料ナンバー4-3の「改正労働関係法令セミナー」を群馬県と共催で開催しまして、その中でポジティブ・アクションの講演をメインに位置づけました。

また、③の「均等・両立推進企業表彰」につきましては、ポジティブ・アクションの模範的な取り組みを進めているということで、今年度は均等部門で群馬労働局長優良賞の表彰が8年ぶりに、しかも2社ありました。具体的には株式会社ベシア様とコープぐんま様で、資料ナンバー4-4の「女性社員の活躍推進セミナー」の席上で表彰式及び事例発表を行いました。

そして、第2の柱としまして位置づけておりますのが、2の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です。

まず(1)改正育児・介護休業法の周知徹底についてです。一昨年4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、平成26年度も積極的に企業への訪問指導をすることといたしまして、上半期は128件訪問いたしました。

また、労働者が育児・介護休業法の内容をよく知らない、そういったことで生じる問題も多いことから、先ほど触れました「働きながら妊娠・出産・育児をするあなたへ」の中に育児休業等の制度についても記載しまして、周知を行いました。

さらに、今年度につきましては、初めて介護離職の防止に向けまして、資料ナンバー4-5にあります「働きながら介護をするあなたへ」を作成しまして、自治体の介護保険担当課、労働担当課などを通じまして2万枚を配布いたしました。

その結果、企業からなど全体の育児・介護休業法に係ります相談件数が減少する中で、労働者からの相談件数が87件ということで、前年度の75件よりも増加したことになっております。

それから、(2)の両立支援に取り組む事業主に対する支援についてということで、まず①のファミリー・フレンドリー企業部門の厚生労働大臣優良賞につきまして、本年度群馬局から推薦しました企業、具体的には有限会社COCO-LO様を受賞しました。全国でも6社のみということで、この表彰制度というのは平成11年度から始まっておりますが、群馬県内の企業で大臣賞受賞というのは今回が初めてということになっております。

次に、②の男性の育児休業取得の促進につきましては、資料ナンバー4-6、「育児休業給付金が引き上げられました!!」を作成しまして、こちらも7万枚配布しております。

次に、(3)の次世代育成支援対策の推進についてですが、くるみんマークの認定につきましては、平成26年度上半期は4社ということで、これまでで計24社を認定いたしました。認定に当たりましては、認定書の交付式と併せて認定企業との懇談会を開催しておりまして、広報も積極的に実施しております。ちなみに7月8日開催の認定書交付式の際には、会長の津川先生のご協力をいただきまして、高崎経済大学の学生、男子学生も含む11名が出席しまして、男性の育児休業を促進するための取り組みなどについて認定企業と懇談を行いました。

そして、最後ですが、第3の柱と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・均衡待遇の確保等対策の推進、具体的にはパートタイム労働法の関係です。

資料ナンバー4-7の「パートタイム労働法が変わります」ということで、平成27年4月1日から改正パートタイム労働法が施行されます。そのため、説明要旨の3の(1)の改正パートタイム労働

法の周知徹底の箇所を括弧書きにございますように、会議等を中心にあらゆる機会を捉えまして、改正法の周知を行っております。

また、(2)になりますが、パートタイム労働者の方がその働きや貢献に見合った待遇が図られ、正社員と均等また均衡待遇がなされるよう、パートタイム労働者を雇用する企業を訪問しております。平成26年度上半期の企業への訪問件数は80件です。また、平成26年度上半期のパートタイム労働法に係る相談件数は82件です。

以上で私からの説明は終了させていただきます。

○ 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からは、主に男女雇用機会均等法を前提として、それを周知徹底するという事で多様なポジティブ・アクションの推進というふうなところのご説明だったと思います。非常に効果的、あるいはフットワーク軽くということで、多様な取組みをなされているということだったと思います。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。最後でございます。もうしばらくご辛抱のほどお願いします。着座にて説明させていただきたいと思っております。

まず、私ども総務部の所掌の重点施策としまして、3つございます。1番としまして、労働保険の未手続事業一掃対策の推進、それから、労働保険料等の収納率の向上、それから3番目としまして、総合労働相談コーナーの機能強化による助言・指導・あっせん制度的確な運用、この3本柱を推進しております。

それでは、まず1番としまして、労働保険の未手続事業一掃対策の推進です。資料5-1を用意してございます。説明の前に、サマリーのほうですが、実は件数が誤っておりまして、施策の推進状況、その1、労働保険未手続事業対策の推進、その(1)の5行目、平成26年9月末時点の成立事業場数は552件となっておりますが、これは522件の誤りでございます。大変申し訳ございませんでした。

それでは、資料に沿ってご説明させていただきたいと思っております。資料5-1の一番下、手続指導による労働保険成立事業場数のところを見ていただければと思います。未手続対策としまして、当局としましてタウンページデータベースですとか、それから法務局の新規登記法人の情報、これらの情報を取っております。さらには、群馬運輸支局、それから群馬県から未手続とかそういうような情報がありましたら通報をお願いしますということをしております。そして、加入促進業務の受託団体から情報提供をいただくと。そういうさまざまな方法を用いまして、未手続対策事業の把握に努めております。

その結果としまして、平成25年度の手続指導による成立事業場が1,114件と、前年度と比較しまして114件増加しました。ただ、平成26年9月末時点におきましては、前年25年の9月末現在としまして584件だったわけでございます。そうしますと、本年度522件でございますので、62件の減少という状況になっております。これらを踏まえまして、今後さらに新規の社会福祉事業、この許認可の情報提供を受けるなど、目先を変えた情報提供、情報を取るというような形を行いまして、未手続事

業場の把握に努め、成立事業場の増加を図るという方針で行っております。

さらには、11月、まさに今月でございますけれども、労働保険適用推進強化期間と位置づけまして、関係団体、それから市町村等への広報依頼、労働局、監督署及び安定所、労働保険加入促進に関する委託業務受託団体と情報を共有しまして、事業場に対する手続指導を集中的に強化を図っていきたくと考えているところでございます。

次に収納率の向上でございますが、やはり収納率を上げるためには適正な保険料の収納ということが第一です。そこで、平成25年度からでございますが、口座振替制度の利用促進などを図った結果、制度利用件数につきましては2,236件と、対前年に比べまして2.9%増加、また、滞納整理について訪問領収、電話督促のほか、必要に応じまして差し押さえとか交付要求等を実施しております。その結果としまして、資料5-1の一番上、労働保険料徴収決定収納状況でございます。収納率は、25年度97.2%ということで、平成24年度を0.06ポイント上回っております。平成26年9月末時点での収納率は40.13%でして、これは前年同期としまして25年が39.29%でございましたので、結果としましては0.84ポイント上昇しているということでございます。この数値につきましては、平成26年度の収納額、真ん中の数字ですけれども、前年度と比較しましても半分に満たない状況でございますが、これは本省における機械集計が2カ月前の数値でございまして、ちょうど今年度におきましては年度更新が終了した段階での数値でございます。今後、その年度更新の部分の、遅れて収納したものについてどんどん数値が上がってくる、後半ぐっと伸びていくという見込みでございます。

やはり適正な労働保険料の徴収ということで大事なものとしましては、2の労働保険料算定基礎調査、正しく保険料が算定されているかということ进行调查するところでございます。今回、今年度におきましては、雇用保険の加入漏れが多く見られた卸売業とか小売業、それからビルメンですね、こちら辺の業種を重点として調査を行っております。今後、後半に向けて、限られた人数の中でございますが、効率の良い調査を行うように努力してまいりたいと考えております。

続きまして、個別労働紛争の関係でございます。総合労働相談コーナーの機能強化により助言・指導・あっせんの的確な運用ということで、まず、総合労働相談コーナーの機能強化。これは、総合労働相談コーナーにおきまして、個別労働紛争の早期解決を図るために総合労働相談員への巡回指導、それから、そもそもその相談員の資質の向上を図ることも行っております。研修などをしまして、向上を図る。それから、関係する法令、裁判例等を踏まえた懇切丁寧な相談対応を実施するほか、相談者にあっちこっち回されるといいますか、たらい回しという印象を与えないよう、窓口で丁寧に行くなど、配慮を徹底する方針でございます。

そこで、近年の動向としまして、資料5-2の3ページをご覧ください。これが一番見やすいと思います。やはり平成20年のリーマン・ショック以来、だんだん右肩下がりになりまして、平成23年、これは毎回説明させていただきますが、東日本大震災の影響で、ここで若干増えてきた。それがまただんだん右肩下がりになっていくということで、平成24年度から25年度にかけて、個別労働紛争相談件数、それから相談者数ともに前年度に比べて14%減少している状況でございます。平成25年度におきます構成比、何が一番多いのかといいますと、その他を除きまして、いじめ・嫌がらせが18.1%と最も多く、続きまして、自己都合退職の14.6%、それから普通解雇の12.0%の順でございま

す。平成26年度におきましては、これはまだ9月末現在ですが、これもやはりその他を除きまして、いじめ・嫌がらせが21.1%ということで一番多い状況でございます。次いで自己都合退職15.3%、普通解雇8.9%、大体前年度と同じ状況でございます。

そこで、また資料5-2の1ページに戻っていただきたいと思います。その2番の平成25年度の助言・指導の件数でございます。平成25年度は111件、対前年比でやはり19.6%減少しております。このうち62件が解決しているところでございます。平成26年9月末時点におきましては、件数が65件と、平成25年の同期54件より11件増加して、解決件数は26件。解決率としましては40%の状況でございます。これも昨年度に比べまして若干相談者が増えておりますので、この件数も少し増えるのではないかと思います。

続きまして、あっせん事案でございます。これは2ページの3番になります。あっせん事案におきましては、平成25年度の処理終了が70件でございました。うち解決が21件。それに比べまして、平成26年9月末時点でございますが、処理終了が33件中26件、うち解決が10件ということでございます。これも集計的に8月下旬から9月中旬の申請が集計に入っておりませんので、今後この件数も増えていくという状況でございます。

これら解決率のさらなる向上を図るためとしまして、先ほども申し上げました総合労働相談コーナーの機能強化に加えまして、相談者の意向、それから紛争の実情に即した迅速かつ適正な事務処理に努める所存でございます。相談者がどこを争点にしていて、何を求めているのかということ把握するということに努めていきたいと思っております。

紛争につきましては以上でございます。

以上、労働保険適用・徴収についてはご説明を終わりたいと思います。

その他としまして、やはり労働局というのは何をやっているのかということを知っていただかなくてはいけない。いまだに「群馬県労働局」ということで、県の組織の一部と思われているところもございまして、そういう誤解も生じているという状況でございます。新聞、雑誌等に掲載された件数、これは何を目安にしているかといいますと、どれだけ取り上げられるかということでございますので、資料5-3を用意させていただいておりますが、4月から9月末現在、これは昨年度が244件でございましたが、今年度は274件と頑張りまして、12.3%の増加になったところでございます。さらなる工夫をいたしまして、マスコミに取り上げられるよう努力していきたいと思っております。

続きまして、大学生に対する労働法セミナーの実施状況、資料5-4でございます。これも毎回説明させていただいておりますが、これから社会に出ていく大学生に、働く前、また働くときに必要な労働法の基礎知識を持ってもらうために労働法セミナーを実施しております。これは平成25年2月13日の高崎経済大学を皮切りに、県内の大学、短大で順次実施しております。状況的には、平成26年9月末時点で7校を実施しております。これも昨年度10何校ということでやっておりますが、後半においてもさらにセミナーを実施していきたいと思っております。

以上でございます。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労働保険の未手続事業一掃対策の推進及び労働保険料等の収納率の向上、

少しずつ上がってきているというご説明でしたし、総合労働相談の対応状況等の説明ということでございました。ありがとうございました。

以上で報告を終了させていただきます。

なお、ただいまの説明に対する質疑に関しましては、次の議事（２）の説明及び審議終了後に、議事（３）でいただくことにいたしておりますので、ご了解いただきたいと思います。

それでは、引き続きまして議事の（２）、婦人服製造業最低工賃についてということで事務局から説明をお願いいたします。

○ 賃金室長

婦人服製造業最低工賃の改正諮問の状況について報告させていただきます。

最低工賃の改正につきましては、３年ごとに改正計画を立てまして諮問してきております。婦人服製造業最低工賃につきましては、平成２４年に策定しました第１１次改正計画で今年度の予定となっております。

本日お配りしました追加資料について、まず説明させていただきます。追加資料の２－３－６をご覧ください。

まず初めに資料ナンバー１でございますが、群馬県の最低工賃の周知用のリーフレットでございます。群馬局では、婦人服製造業、横編ニット製造業、電気機械器具製造業の３業種の最低工賃が定められています。

続きまして資料ナンバー２ですが、婦人服製造業の最低工賃の改正状況の一覧表です。昭和６１年４月１９日に新設され、８回改正され、最終の改正が平成１８年５月６日ということになります。

続きまして資料ナンバー３ですが、婦人服製造業の用語解説です。

続きまして資料ナンバー４ですが、婦人服製造業の家内労働工賃等実態調査結果です。１ページ目をご覧ください。この調査は、前回調査名簿や委託状況届等を基に４９事業場に電話聴き取りを行い、婦人服製造業の可能性のある１５委託者と８７名の家内労働者を対象に通信調査を行いました。結果として、婦人服の製造を行っている９委託者と回答のあった２３名の家内労働者の回答をまとめたものです。

１ページの表１をご覧ください。婦人服製造業の委託者数及び家内労働者数の推移です。今回の調査では委託者９、家内労働者が４９名で、２３年の前回調査と比較して委託者数は同じですが、家内労働者数は５名減少しています。また、前回調査から３委託者が廃止や新規委託などで入れ替わっています。ただ、委託者数は変わりありません。

７ページをご覧ください。（６）工賃額決定要素ですが、９委託者のうち４委託者が最低工賃を参考としているという回答をしています。

続きまして８ページをご覧ください。（１１）工程別工賃単価表ですが、調査しました２０年、２３年、２６年と比較しています。ボタン付けなど、基本的な工程の工賃相場は概ね横ばい傾向にあります。

続きまして１３ページをご覧ください。婦人服の委託者、家内労働者数の１４年からの推移です。１７年から２０年にかけて委託者、家内労働者が大幅に減少しています。

続きまして資料ナンバー５ですが、関連資料をまとめたものです。

3ページをご覧ください。群馬県の織物製成人女子・少女服製造業の事業所数、従業員数、出荷額の推移です。23年を除きまして、ほとんど毎年減少しています。また、業界の調査でも同様に厳しい状況の訴えがありました。

続きまして4ページをご覧ください。工賃の近隣局との比較です。比較してみますと、群馬局が多局と比較して低い工賃とは認められません。

5ページをご覧ください。全国の婦人服製造業最低工賃の改正状況です。平成23年度から25年度までで、改正が5局、見送りが15局、廃止が3局です。また、6ページ、7ページに近隣局と廃止3局の状況載せていますので、ご覧ください。廃止の3局は、最後の改正から11年～13年を経過してからの廃止となっています。

以上、資料の説明です。本題に入ります。

婦人服製造業最低工賃の改正経過ですが、平成18年5月6日発効日として改正し、その後は平成20年、平成23年に家内労働者の減少、あるいは近隣局の改正状況等から、改正する状況にないと判断し、改正諮問は見送られています。

婦人服製造業工賃等実態調査及び関連資料の結果を基に検討した結果、まず、最低工賃の改正についてですが、関係業界を取り巻く状況については、生産拠点が中国等海外であり、国内の生産は減少し続け、厳しい状況が続く、委託者及び家内労働者ともに減少傾向にあり、絶対数が少ないこと。また、近隣局と比較しても群馬局が低い工賃とは認められないことから、改正を行う状況にないと考えています。

次に、廃止諮問についてですが、廃止の取り扱いは慎重な対応が求められ、他局の廃止経過を見ても、最後の改正から11年～13年後の廃止となっています。また、一旦廃止した場合は、その後状況の変化があった場合でも新設することは困難ですので、十分な見極め期間を置いた後に廃止諮問を行うべきものと考えます。今回はまだその状況に至っていないと考えられます。なお、関係業界からは特に廃止の要望は出されておられません。結論といたしましては、平成25年分の群馬県消費者物価指数の総合指数では、平成22年を100とした場合、99.6と物価上昇もなく、平成18年度に改正された最低工賃は現時点においても、家内労働者保護の観点においても下支えの効果を有していると思われ、基本的な工程の部分における工賃相場もほぼ横ばいの状況であることから、実効性も有していると考えられます。

また、最低工賃が存在することにより、最低工賃を工賃額の決定要素とすることや、工賃が規定されていない関連する工程に対しても波及効果が期待されます。

以上の状況から、改正諮問を見送りとするということで、群馬地方労働審議会の了解をいただきたいと思っております。どうかよろしく願いいたします。

○ 津川会長

ただいま賃金室長さんの方から、群馬県では三つの製造業の最低工賃が定められているということですが、その一つであります婦人服製造業最低工賃の改定、この諮問の見送りについての説明がございました。これについて何かご質問、ご意見等ございますでしょうか。

○ 飯田委員

労働側の飯田でございます。今、ご説明を伺いまして、質問ということではないんですけども、工賃の改正については、家内労働者の減少というところ、それから、1時間当たりの最高工賃額、こういった資料を見ましても、地域別の最賃よりも低いという状況になっております。ただ、セーフティーネットという観点からいきますと、工賃の引上げというのは重要なというふうに考えてはいるのですが、ご説明あったとおり近隣局との比較、こういったところで群馬の方が特に低いということではないこと、またその実態調査の中においても工賃単価はほぼ横ばいというところから見ますと、工賃改正見送りという判断はやむを得ないのかなというふうに思っております。

また、廃止についてのご説明もありましたけれども、今後十分な見極め期間を置いてというご説明がありました。今後、近隣局の状況等、こういったものもよく注視しながら、今後の論議において詰めていくことが重要かと思えます。ですので、今回の廃止についての見送りについては、労働側としてはこのままの状況でよいのかなというふうに思っております。

以上です。

○ 津川会長

ありがとうございます。ただいま労働者側の飯田委員からご意見がございましたけれども、使用者側はいかがでしょう。

○ 樋口委員

使用者側委員の樋口です。今、労働側の委員の方からの発言がありましたけれども、工賃を改正するかどうかというのは、他県の状況等々から考えて、群馬県の方がそう低い位置にないということであれば、今回は改正は見送ってというのが、使用者側としてはそれでいいのかなというふうに思っています。

一方で、婦人服製造業の工賃をこのまま残しておくのかどうかというところですけども、平成26年は49人で、あれは確か100人が一つの目安ですよ。100人が目安なので、本来だとこれは、100人未満になりますので、廃止をしてもいいのかなというふうに、前回もそんな考え方をちょっと申したんですけども、一方で労働局さんの説明のように、他県が11年とか13年とか慎重な見定め期間を設けているというところから見ますと、これは労働側委員の言うとおり、今回は残すということによろしいのかなと思います。

以上です。

○ 津川会長

ありがとうございます。労使双方のご意見では、事務局の方針をということでございますので、これによろしいでしょうか。

(「はい」と呼ぶ者あり)

○ 津川会長

ありがとうございます。そのように進めていただければと思います。

それでは、その他にご質問等がなければ、次の議事(3)質疑・意見交換等に移らせていただきます。

議事(1)によりまして、各部室長さんからのご報告がございました。それ以外のことでも結構で

ございます。ご意見、ご質問等、是非よろしく願いいたします。

なお、事前に内田局長さんからは、是非忌憚のないご意見をということをご指示いただいておりますので、審議会の進行にかかわらず是非お願いしたいと思っております。

○ 飯田委員

労働側の飯田でございます。労働災害について状況のご説明等もあったかと思えます。労働災害の発生件数が平成24年、25年、2年連続で増加をしていると。特に、25年につきましては、資料を見させていただき限り、年間の総労働時間が若干減少している状況でありますけれども、増加をしていると。この数字については恐らく平均した数字になるかと思えますので、少なくなっている企業もあれば逆に増えている企業もあるかなと思えます。こういった現在の状況を踏まえまして、こういった要因でこのような結果になったのかわかれば教えていただきたいと思えますし、またその要因がわかるようであれば、今後どのように対策をしていくかというところにつきまして、教えていただければと思えます。

もう一つ質問ですけれども、今回の資料には特段載ってはいないんですけれども、今年の6月に労働安全衛生法の一部を改正する法律が公布されています。こちらの項目については7項目あるかなと思っておりますけれども、特にストレスチェック制度、これの今後の義務化というところについては、最近増加している精神的な疾患についての未然防止にも役立つものかなと思っております。これは大事だと思うんですけれども、やはり今後この周知をしていくために、今現在において実証されていること、それから、これをさらに広げていく、周知していく、徹底していくために実施することがありましたら教えていただきたいと思えます。

○ 労働基準部長

ただいまお尋ねの件でございますが、労働基準部からお答えいたします。労働災害の発生の状況については、るる説明しているとおりで、3年連続の増加を何とかしなきゃならないという状況でございますが、労働時間につきましては、お出しいたしました資料によりましてご覧いただいているとおりでございます。年間総実労働時間は減少しております。ただ、先ほどご説明しましたけれども、所定内と所定外という形で見ますと、所定外のほうは若干増えているというような状況でございます。残業が増加しているということが影響しているかもしれませんけれども、私どもとしてはまだはっきりとしたところはわからない状況でございます。

災害が増加した原因といたしましては、今申しましたように明確にはできないんですけれども、署における災害調査結果などから見ますと、その要因、それから今後こういった取り組みをしていくかというようなこと、大きく3つ考えられるわけでございます。

1つ目は、現場の安全衛生の意識の問題でございますけれども、るるご説明申し上げているとおりで、長い間にはずっと労働災害が減少してきている傾向にあった、トレンドとして減少してきているというようなこともございまして、現場においては安堵感とか緊張感についての希薄傾向がないかということでございます。例えば、現場などではいろんな安全確保のための表示をいただいておりますけれども、そういったような表示についても、見ても非常に慣れっこになってきているのではないかというような危機感がございます。そのために、直感的に、ぱっと目で見て、意識が高揚されるよう

なものを工夫していただくということで、いわゆる安全の見える化というふうに最近言っておりますけれども、そういったような取り組みを行っていただくというようなことなど、現場の安全パトロールを実施していただくということ。それから、安全衛生活動の総点検を改めて実施していただくというようなことが必要かと思っておりますので、そういったような取り組み、働きかけをしていきたいと思っております。

2点目は、人手不足ということも昨今ございまして、安全衛生の観点からもいろいろな不具合とか危険な部分について、一応書面上は記録として残しているのですが、その中身が果たして組織的にきちっと検討されて、対応されているのかというようなことが疑問点としてございます。とりあえず生産優先、稼働優先になっていないかというようなことがあります。そのために、今後特に、改めて安全衛生責任者などが中心になりまして、事業場内の安全衛生体制の構築をきちっと図っていただくことを、更にまた働きかけを行っていくことが必要かと思っております。

3点目は、安全のための現場力が少し弱くなってきているのではないかとございまして。どうということかと申しますと、長年安全衛生に携わってきて、ずっとご尽力いただいた方々が一定の年齢をお迎えになって現場から離れていくというような時期が来ている関係でございまして。安全衛生対策のノウハウがきちっと継承されないまま、長年のベテランの方が退いていくというような状況もございまして、安全衛生教育がきちっとできているか。そのために、特に若い方、新しく職場に入ってきた方、あるいは配置換えで新しい仕事に就いた方々、それから未経験の方々に安全のためのノウハウをきちっと継承できるように、安全衛生教育をきちっと行っていく必要があるということで、そこについても働きかけを行っていきたく思っております。

それから、安全衛生法の改正についてのご質問がございました。安全衛生法は長年の間、るる改正されてまいりまして、そのたびに周知・広報はきちっとやってきているわけでございます。周知・広報が最も重要な事項だというふうに考えております。機会があるごとに、本省の方でも改正の中身を周知するリーフレットも作成しておりますし、また、群馬局でも独自に、群馬に合った数値等を入れ込んだ形でのリーフレットを作成したりして、説明を実施していこうと考えております。今回の場合も、実績になりますけれども、10月末までの説明会開催数は26回、1,236事業場が出席していただいて、説明をしているところでございます。これは、ご承知のように、施行日については4段階になっておりまして、順次施行をされてまいりますので、その関係では今後省令や通達が出されると思っておりますけれども、施行日ごとに各項目が異なっておりますので、そのタイミングに合わせまして法改正のための説明会、リーフレットの配布などを随時実施していく予定にしております。ご質問のありましたストレスチェックの関係での施行につきましても、その時期が来ましたら、前もって幅広く周知・広報を図っていきたくと考えております。

○ 津川会長

飯田委員さん、よろしいですか。

○ 飯田委員

はい、ありがとうございます。

○ 津川会長

その他いかがでしょうか。

○ 樋口委員

使用者側の樋口ですけど、今の関連でストレスチェックがございますね。これから政省令が出てくると思いますが、これは要望ですが、やはり中小企業も当然そういうストレスチェックという問題が出てくると、その費用負担なんです。費用負担は極力中小企業の負担にならないような、そういった制度設計をお願いしたいと思います。

○ 津川会長

そのあたりはいかがでしょう。

○ 労働基準部長

本省の方に、ここでご意見があったということは要望としてお伝えしたいと思います。

○ 狩野委員

使用者側の狩野です。建設業界の方で大変お世話になっていまして、(2)にあった死亡災害の緊急宣言を業界も挙げて取り組んでおります。ただ、今お話があったんですけども、高齢者とそれから新規の人たちの事故が多発ということで、業界の中でも「3H」という言葉があって、「初めて」とか「久しぶり」とか「変化」があるとよく事故が起きるということで、その辺を新規就職者とか高齢者、久しぶりにやる人たちに対しては安全対策に十分注意をしているんですけども、雇用の延長というのが一つありまして、60歳以上、65歳ぐらいまで延長してくださいということで、業界を挙げて雇用延長をやっているのですが、現場においては、大手のゼネコンさんなどは、60歳以上は入場拒否というのが結構あって、そうすると若年者だけになってちょっと心配な部分がある。先ほどもお話がありました、安全に対する今までの経験者からの引き継ぎがうまくいっていないというのは、業界全体でも危機感を持っていまして、やはり雇用延長して、60歳を過ぎても実作業ができるような取り組みを受け入れていただきたい。そういったことによって、建設業界自体が今非常に人手不足になっていますので、スムーズな技術の継承とか安全の継承というのは、業界挙げて取り組んでいますので、そういった面もサポートしていただけたらと思っておりますので、よろしく願いいたします。

○ 津川会長

これはお答えいただけますか。

○ 労働局長

おっしゃるとおりだと思います。今、労働災害が増えている原因で、推測でしかないんですけども幾つかが考えられまして、1つが、やはり人手不足によって、というかともと建設業自体が、ひと頃かなり業績が悪化して、熟練労働者の方も建設業界から一旦離れてしまったと。そういう中で技能の継承なり熟練労働者の方の数というのが非常に少なくなり、技能継承がままならないという中で、やはり安全に対する取組みも薄くなってきているというのが非常にあるのではないかと考えています。併せて昨今の人手不足があつて、どうしても熟練労働者が少ない中で人を確保しようと思うと、若い方も含めて十分に習熟できていない労働者の方も増えてしまって、そうしたものが安全の徹底に悪影響を及ぼしているという状況が多分あると思います。

そういうことで、技能の継承もうまくいかないし、人手不足もある。労働時間との関係は、先ほど

部長が申し上げたようにわからないんですけども、特に、25年に増え26年にさらに労働災害が増えているという状況があるので、もしかしたら最近更に人手不足が深刻化する中で、労働時間も26年度に入ってからちょっと延びてきているかもしれないというふうに推測しています。そうしたことも含めて、熟練労働者の数の問題、技能継承の問題、それから過重労働的になっているのではないかという問題、さまざまな問題が多分複合的に影響して労働災害の増加につながっているのではないかと思います。そうした中でさまざまな手を打っていかなくちゃいけないということで、今、委員からお話のあった観点というのは非常に重要だと思いますので、私どももそれを受けとめさせていただいて、必要な対策は何ができるかというのは検討させていただきたいと思っています。

○ 狩野委員

よろしく願いいたします。

○ 津川会長

よろしいですか。その他いかがでしょうか。

○ 井部委員

私の方から2点ほど確認させていただきたいんですけども、まず1点目が、高校新卒者の内定率についてでございます。平成26年9月末現在でございますと、求人数は前年同期比30.6%増加、それから求職者数についても前年に比べて5.6%増加しております。これに伴って就職内定者の数も対前年比25.5%の増加となっております。就職内定率についても前年同期を9.5ポイント上回る結果となっているわけですが、産業別の内定状況がどのようになっているかというところがわかれば教えていただきたい。

あともう1点が、大卒の方の就職で、県外の大学に行かれた方というのがそのまま県外に就職してしまうという現象が多いということをよく耳にするのですが、その中で、貴重な人材の確保という意味で非常に重要視すべき点だと思っております。これについて実態としてどういう状況になっているのかということと、いろいろな対策も打っていると思うんですけども、その部分についてお聞かせいただければと思います。

○ 職業安定部長

まず県内の高校生の産業別内定状況でございますけれども、今、年度の途中での報告につきましては、学校の方から就職が内定したかどうかという報告だけをいただいております、産業別ではまだわからない状況になってございます。卒業した後の6月末の時点で、どの会社さんに就職されたかということをお知らせいただくことになっておまして、それが7月にまとまりますので、7月になれば産業別に何人就職したかというものがわかるようになっておまして、です。今年3月に卒業された方の部分につきましては、今、手元に数字がございますけれども、途中ではわからない状況になっておます。

大学につきましては、県外の大学に進学された方で、ほぼ半分以上、6割以上ぐらいの方がそのまま県外に就職をされて、群馬県には戻ってこないというような、県庁の方でちょっと調査をされておまして、そういった数字をいただいているところでございます。それに対しまして、やはり今、地方創生とも言われておまして、人材流出の防止、人手の確保ということが重要になっておますの

で、Uターン、Iターンの就職の面接や、あるいは県内の魅力ある企業の発信というものを行っておりますけれども、今後そういったものをさらに強化して、いかに群馬県に戻ってきていただくか、あるいは群馬県の大学に進学された方をいかに県外に就職させずに、群馬県内に就職してもらうかというものの取り組みを県と連携して進めていきたいと考えております。

○ 津川会長

いかがでしょうか、よろしいですか。

○ 井部委員

はい、ありがとうございました。

○ 山口委員

昨年もちよっとお願いをしたのですが、最近やはりいろいろな社会問題になっている正規、非正規の問題があると思うのですが、どうもそれが、こういった統計を見ますと、例えば労災一つ、もちろん求人倍率もそうですが、その辺があまり明確になっていない。やはり非正規が30%を超えるような状況の中で、じゃあ、労災で例えば非正規だとか派遣の方と正社員の割合はどうなんだろうかというようなことも、これから一つ大きな課題になってくるのではないかと。例えば、実際私ども製造業なんですけど、100%正社員で来ているのですが、いいところもあれば、こういう時代ですから大変なところもあります。ただ、そのおかげで非常に労災は少ないとかクレームが少ないとか、それから生産性がそれなりに高いとかというメリットもあるわけです。そういう中で、実際に労災が起きていながら、正規と非正規の割合とか派遣だとか、その辺が見えてくると、正社員の良さというのが逆に出てくるのではないかと。そういうところも統計上しっかり出していって、問題は問題ではっきり見えてくるでしょうし、良いところは良いところではっきり見えてくるのではないかと思いますので、できればそういう従来と違った形での、時代に合った統計手法というのを取り入れていく時期に来ているのではないかと思いますので、よろしく願いいたします。

○ 労働局長

おっしゃるとおりですね。私、非正規労働者問題というのは昨今の労働問題の一番重要な課題だと思っていて、これは日本の将来に非常に悪影響を及ぼす問題ですので、非正規労働者の問題を労働行政の一つの大きな柱として進めていこうと思っています。その中で、今おっしゃるように説得力のある統計をきちんと整備すべしというのは行政の基本なので、受け留めさせていただいて、いろいろ考えていきたいと思っています。

今、労災のほうは、非正規、正規別の労災の給付統計というのはどうもとれないみたいなんですけれども、当然、正規労働者が多いところ、少ないところでどういようなことがあるかというのは、少なくともケーススタディ的には群馬労働局でもやれることはあると思いますので、ちょっとそういうものも工夫させていただいて、今後非正規労働者対策を私も話すときには、そうした裏付けをきちんと持てるような形は努力していきたいと思っています。

○ 山口委員

よろしく願いします。

○ 津川会長

ありがとうございました。その他いかがでしょうか。

○ 齋藤委員

労働側の齋藤です。雇用均等の関係ではないかと思うのですが、男性の育児休業取得の促進についてということで、今までも育児休業の取得につきましては、なぜ男性が取れないのかといったときに、職場の無理解、あとは収入面でという理由が多く挙げられていたかと思います。今回の改正によりまして補償が大きくなった部分で、収入面では少し改善されたかなと思うのですが、まだ半年しか経っていないのですが、それによって取得された方が増えたのかどうかという部分と、あとは、先ほどから出ていますように、女性の場合でもやはり正規と非正規で育児休業、本来は認められている部分でも取れていない方がいらっしゃるというところの取得率の関係です。もし正規と非正規のところかのデータがあれば教えていただけたらと思います。

○ 職業安定部長

それでは、男性育休の取得件数につきましては職業安定部の方からお答えさせていただきます。

まず、男性の育休、雇用保険で行っている育児休業給付の取得の件数でございます。申請につきまして、5年前から数字を申し上げますと、平成21年度が申請者16名、22年度が38名、23年度が40名、24年度が29名、25年度が38名となっております。ちょっとばらつきがございますけれども、それほど増えているという印象はないというのが実態でございます。ちなみに、26年度上半期でございますけれども、12名でございます。若干少なくなっている状況でございます。25年度38名のうち上半期は22名いらっしゃいますので、昨年度と比べましても少なくなっている状況でございます。改正の影響が見られない、ちょっと残念な結果となっているところでございます。

○ 雇用均等室長

正規と非正規の育児休業取得の関係ですが、残念ながら、雇用均等室の方で直接調査というのはしていないのですが、ただ、相談といたしましては、非正規の方から育児休業が取れないということの相談は圧倒的に多いものですから、やはり、取得の対象になるということをあまり企業としてアピールしていないというところも実態としてあるということと、あと、実際に取ろうとしても、解雇ではないのですが、やはり退職勧奨があるということで、厚生労働省としても非正規の方が取れるということの資料を作っておりますので、非正規の方が育児休業もちゃんとその要件に該当すれば取れますよということは、引き続きアピールしていきたいと思っております。

○ 津川会長

なかなか厳しい数字かもしれませんが、そういう実態だということでございます。

その他いかがでしょうか。

○ 木間委員

労働側委員の木間でございます。私からは総務部関係になります。大学生に対する労働法セミナーについての質問をさせていただきたいと思っております。これから社会に出て働く大学生に対して、働く前、あるいは働くときに必要な労働法の基礎知識を持ってもらうために、継続的にセミナーを開催していただいております。参加者の人数が具体的に出ておりますが、対象者に対する参加率がどの程度なのか、わかれば教えていただきたいと思います。また、大学生に限らず、働くことに対する意識を高

められるような取り組みを今後検討しているようであれば、お聞かせいただきたいと思います。

○ 総務部長

総務部からお答えしたいと思います。参加率でございますけれども、大学によってセミナーの位置づけというのが色々異なっておりまして、キャリア教育の一環として実施するところもあれば、自由に参加しなさいよというところがございます、色々濃淡がございます。そういう現状から参加率ということはなかなか難しいのかなと考えております。ただ、先ほどもご説明させていただきましたとおり、平成25年2月からこのセミナーを実施させていただいているところでございまして、延べで22大学で、今までの参加学生数が1,650名となっております。そのうち女性の方が957名と、男女とも関心を持っていただいているのかなと思っています。

それと、ご質問にあった大学生に限らずというのは。

○ 木間委員

例えば高校生とか。

○ 総務部長

中高生という意味でよろしいでしょうか。中高生に関しまして、これは企業の代表者の方や私どものハローワークの所長による職業講話というのを実施させていただいています。職業というのはこういうものだよということで、職業意識啓発に取り組んでいる現状でございます。

○ 津川会長

よろしいですか。

私が意見を述べるのは良くないかもしれませんが、大学の関係者としては、職業という意識を植えつけるとか教え込むということ、それは非常に重要なんですけれども、位置づけとしてはやはりキャリア教育なんです。人生設計の中での働くということの意識といいますか、これは大学教育では非常に不足していたということなので、ほとんどの大学は今、職業何とかという部屋とか、そういう部分ではなくてキャリアの方に移行しているんですね。その際に群馬県の場合には、法学部がないものですから、労働法というふうなところの説明をしていただくのは非常にありがたくて、今、大学によって濃淡あるというふうにおっしゃいましたが、それはあるんでしょうけれども、非常にありがたい機会だと思っております、是非よろしくお聞きしたいと思っております。

その他いかがでしょうか。

○ 樋口委員

最低賃金の中の業務改善助成金についてお聞きしたいんですけれども、助成金の利用状況が平成26年9月末で38件です。この38件というのが、他県と比較してどんな位置づけであるのかなと。というのは、38件というのは私の感覚では非常に少ないのかなという気がしてございまして、利用状況は他県と比較してどうかというのと、この38件に対する労働局さんのお考えをお聞きしたい。

それからもう一つ、この制度というのはいつまで続くのか。年度ごとの事業だとすればなかなか難しいのかもしれませんが、もしわかりましたら、その辺も含めて教えていただきたい。

○ 労働基準部長

最低賃金関係の助成金ですけれども、これは国の予算があって、その予算の枠の範囲内という制

限がかかってくる中でどれだけ利用促進を図っていくかということでございます。38件がどうかということでございますけれども、各県ごとの詳細な件数は把握しておりません。申し訳ございません。全国的には大体2,000件くらいの中で、群馬として上半期で38件なので、それなりの数字だというふうにご評価いただければと思います。

今後の話ですけれども、制度は23年度から始まっておりまして、一部変更になりながら今年度で4年目となっておりますが、今申しましたように予算の範囲内での制約がありますけれども、その中でより多くの中小零細企業の方々にご利用いただくために、いろいろな機会を捉えて制度の周知、利用勧奨に努めているところでございます。来年度につきましても、現時点では不明でございますけれども、継続するようであれば、一層制度の周知、利用勧奨に努めていきたいと考えております。

○ 樋口委員

支給は一回きりなんですね。

○ 労働基準部長

そうです。

○ 樋口委員

そこで助成してもらって、翌年以降も上がっていてもそこは何もないという、そんな制度ですよ。

○ 労働基準部長

そういう割り切りの制度になっております。

○ 樋口委員

企業とすると、負担は上げればそこからずっと繋がるわけですから、その辺の一回きりというもの、利用する方はどうかなという気がしているものですから、ご質問させていただきました。どうもありがとうございました。

○ 労働局長

これは予算の制約があって、2,000件ぐらいの枠があって、群馬は70件の枠だということで、枠内でやっていくというのが基本なんですけれども、財務省との折衝の関係なので、要するにその枠では足りないという状況になれば、そのときには恐らく増額要求というのが、財源次第ですが可能であるということ。逆に言うと、実績が上がらないと、もうそろそろ予算の制約もあるし、要らないんじゃないですかと、こういう世界だと思っています。ですので、我々としてはやはりこうした助成金は非常に重要であるという声を特にいただければ、実績をたくさん増やして、その分本省にそれを報告して、本省で財務省と折衝していただくと、こういう流れにできたらいいなと思っています。

あと、樋口委員のおっしゃった、一回だと、という制度の仕組みの方は、これは本省マターになるので、きちっと伝えさせてもらいます。

○ 山口委員

もう1点、よろしいでしょうか。先ほどの正規、非正規にかかわる問題ですが、最近、人手不足という、久々にこの一、二年そういう話が出ているんですが、去年の求人倍率も群馬は1.06という話の中で、正規の求人は3割で、非正規の求人が7割と。ざっくりですね。そんな説明を後で聞いたと思います。それで、求職者の方は、正規が7割で非正規が3割という、大変大きなミスマッチングが

起きているわけですね、求人と求職に関しては。先ほど、正規の求人でも本当に人が入らないのか、やはり非正規を求めているから、正規の求職者が7割という中で求人ができないのかという、その辺が何かあれば。そうすることによって、非正規を求人しているから人がなかなか集まらない。じゃあ、正規にすれば、いろいろな意味で大変なところがある反面、それならば人手は何とか確保できるのかというところが見えていないような気がするので、その辺いかがでしょうか。

○ 職業安定部長

正規、非正規の問題でございますけれども、正社員のみで見た場合の求人倍率は、一番直近では0.7倍という結果になっておりまして、やはり正社員を求める方に対して、実際の求人の方が少ないという状況、それは変わらず、若干上がってきておりますけれども、正社員自体の求人倍率は0.7倍となっております。ただ、人手不足職種につきまして、先ほど建設と介護と申し上げましたけれども、特に建設分野につきましては、正社員であっても、特に若い方ではやはり就きたがらない、要するに希望しないということで、非正規だからというわけではなく、職種としてというところがあります。介護につきまして、数がかなり増えておりまして、正社員求人、かなり多く出ておりますけれども、やはりなかなかそちらも職種という関係で人がつかない。特に製造業ですとか、そういったところであれば、正社員求人が出れば当然応募があるわけですが、やはり建設、介護につきましてはなかなか人が行かないという状況になっております。

○ 山口委員

ありがとうございます。

○ 狩野委員

今のお話に関係するんですけれども、ミスマッチングの話がよく出るのですが、経済同友会でしたか、「ようこそ先輩」じゃないですけど、経営者側が高校に行って、実際にどういうことをやっていますという出前授業をやって企業のアピールを一生懸命やっているのですが、実際に求人を出して、来た生徒と話をしたときに、就職をあっせんする学校の先生が企業の実態を理解できていなくて、紹介してくれた生徒が、ちょっとうちの会社に合わないんじゃないのというのも実際あります。ミスマッチングのもとになるので、学生だけに任せるのではなくて、できればあっせんをする先生も企業とコンタクトを常にとっていただけたら、その辺も解消できるのかなと思っています。

あともう1点、調べることができたらちょっと検討していただきたいんですけれども、例えば、私どもの業界も派遣業界から来ていただいて何年かやってもらったことがあって、幾らぐらいもらっているのという話をして、じゃあ、そのぐらいならうちでも払えるから、うちにそのまま正社員にならないかと言ったときに、嫌だと言うんですね。若い、まだ二十二、三の子なのですが。なんで嫌なのと聞くと、同じ給料だったら、正社員になると責任がいっぱい来るので、それは嫌ですと。結局その子はもう2年ぐらい延長したんですけど、結局また派遣で違うところへ行ってしまいました。結構優秀な子だったんですね。優秀だからどこでも行けるといえるものもあるのでしょうか、正社員として居つくようにする企業の側の努力も足りないのかもしれませんが、非正規でずっといいのかと。結婚して子供もできるというので、それは大変じゃないのという話をしたんですけども、やはり同じぐらいの給料だったら責任はないほうがいいという意識をずっと持っているというか、非正規の人

たちは皆そういう感覚があるのかなというのを一度何かのときにアンケートでも取っていただいて、調べていただけたらと思います。できれば私たちは、適性が合えば社員になっていただきたいと思っているんですけども、なかなかそうならないところもあるということは認識していただけたらありがたいと思います。

○ 労働局長

学校教育、職業教育、あるいは学校の先生の職業に対する認識という問題は、私も大分、いろんなところからお聞きしています。例えば、中小企業団体中央会の会長さんからは、中小企業では本当に人を正規として雇いたいし、そして雇った人を大事にしたいと思っているんだけど、学校とか、あるいはご本人が中小企業よりも大きなところがいいという思いだけで、なかなか人自体が集まらないという話もあるということも聞いています。それから、職業教育で色々知ってもらわないと困ることがあるというようなことは、他のところからも色々お聞きしています。やはり若者を雇用していく上では、労働行政の分野とプラスして、そうした職業教育の分野も非常に重要だという話は私も重々認識してまして、この前、本省の職業安定局長と会う機会があった時に、その話もして、できれば文科省ともそうした話をさらに進めて欲しいという話もしてまいりました。

今後、これはまだ未定らしいのですが、若者雇用法案的なものも考えているようで、そうした中では、文科省とも連携して、そうした施策も打ち出されないかどうかは、少し我々も検討してみると、こういう話でした。

それから、若者の中にも非正規の方がいいという人が随分いるんじゃないかという話なんですけど、これは後で統計でお出ししますけれども、不本意非正規労働者という人がいます。要するに、非正規労働者になっている方の中で、その非正規労働者になった理由が、自分でなりたくてなったのか、あるいはやむを得ずなったのかのうち、後者のやむを得ずなった人の割合が不本意非正規労働者の割合というので出んですけども、それを見ますと、女性、特に主婦層はパートの希望が多いので、不本意の割合は低いです。それから、24歳以下は学生さんがかなりいるので、これもバイトを求めている人が多いということで、不本意の割合は低いです。ただ、25歳～34歳層は、他の年齢に比べるとその不本意非正規労働者の割合が高いという統計がございます。ということで、やはりそうした年代の多くの方は、非正規じゃなくて正規で働きたいという人が多いという実態はあります。なので、恐らく今のお話は、そうした中でも当然自分で好きで非正規の人はいるわけですから、そうした人たちの中に入っている方だったというふうに思います。その部分についてはやむを得ない部分もあるんですけども、ここも職業教育の問題というのは当然あるので、そうしたことで、やはり今後の日本の将来を支えていただく若者は、きちんとした職業意識の基にきちんとした仕事に就いてもらう。そのためのきちんとした仕事を我々が用意するということが、最重要課題の一つとして取り組んでいかなくちゃいけないと思っています。

○ 津川会長

よろしいですか。

それでは、まだまだたくさんのご意見、ご質問あるかと思いますが、約束の時間が迫ってまいりましたので、ここまでにさせていただければと思っております。

労働局の皆様におかれましては、ただいま出されましたご意見等を十分参考にいただきまして、今後の労働行政を運営していただければと思っております。

本日の審議会の議事はここまでとさせていただきます。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、委員の皆様には活発なご意見等いただきまして、大変お疲れさまでございました。

以上をもちまして平成26年度第1回群馬地方労働審議会を閉会とさせていただきます。

なお、本年度の第2回目の地方労働審議会につきましては、来年の3月中旬頃を予定しております。平成26年度の群馬労働局行政運営方針に基づきます進捗結果、それと平成27年度の群馬労働局行政運営方針案を審議していただくことを予定しております。開催日程の調整をさせていただきたいと思っておりますので、後日、委員の皆様方にはファックス等で日程調整のご案内をさせていただきたいと思っております。3月ということで、年度末の業務ご多用の時期の開催ということで誠に恐縮ではございますが、ご協力のほどよろしくお願ひしたいと思います。

本日は誠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27年 2月17日 群馬地方労働審議会会長 津川康雄

平成27年 2月13日 群馬地方労働審議会委員 齋藤 美緒

平成27年 2月24日 群馬地方労働審議会委員 山口 正夫