

# 平成 27 年度第 2 回 広島地方労働審議会 議事録

1 日 時 平成 28 年 3 月 18 日 (金) 13 時 30 分～15 時 30 分

2 場 所 広島合同庁舎 2 号館 6 階第 7 号会議室

3 出席者

[委員]

公益代表委員 横田委員、酒井委員、佐田尾委員、野北委員、久行委員  
労働者代表委員 沖田委員、児玉委員、久光委員、宮崎委員、山崎委員  
使用者代表委員 川妻委員、小松委員、中野委員、野口委員、藤賀委員

[労働局]

星労働局長、甲斐総務部長、倉持労働基準部長、國分職業安定部長  
高倉雇用均等室長、勝部総務調整官、鳥越総務課長、天野労働保険徴収課長  
谷本企画室長、大西監督課長、奥原健康安全課長、森本賃金室長  
上眞労災補償課長、天野職業安定課長、吉田職業対策課長  
門廣需給調整事業課長、山下地方訓練受講者支援室長、井上主任監察監督官  
迫田地方労働市場情報官、上野雇用均等室長補佐、中川人事計画官  
林企画室長補佐、景山企画係長

4 議題

- (1) 平成 28 年度広島労働局行政運営方針(案)について
- (2) その他
  - ・家内労働(広島県最低工賃の改正)について

5 意見交換等

## 平成 27 年度第 2 回広島地方労働審議会議事録

### ○谷本企画室長

それでは委員皆様がそろわれましたので、ただいまから平成 27 年度第 2 回広島地方労働審議会を開催させていただきます。委員の皆様方には大変お忙しいところ当審議会にご出席いただきありがとうございます。本日の司会を務めさせていただきます、総務部企画室の谷本です。横田会長に司会進行をお願いするまでの間、司会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数についてご報告いたします。現在、公益代表委員の方が 5 名、労働者代表委員の方が 5 名、使用者代表委員の方が 5 名、計 15 名の委員の方が出席されております。18 名の委員のうち 3 分の 2 以上の委員が出席されておられますので、地方労働審議会令第 1 条第 1 項の規定により、本審議会が有効に成立しておりますことをご報告申し上げます。

また、本審議会は地方労働審議会運営規定第 5 条の規定により、原則として公開することとなっており、議事録についても情報公開の対象となりますので、あわせてご了承ください。それでは、審議会の開催にあたり、広島労働局長の星からご挨拶を申し上げます。お願いいたします。

### ○星労働局長

広島労働局長の星でございます。委員の皆様方にはお忙しい中、お集まりいただきありがとうございます。また、皆様方には平素から労働行政の運営につきまして、ご支援、ご協力をいただいておりますことに、厚く御礼申し上げます。

さて、県内の景気動向でございますが、日銀広島支店の 3 月の金融経済月報では、「広島県の景気は、緩やかに回復している」ということをごさいます、こういった概況判断が続いているものと承知しております。内容を見ても、設備投資は緩やかに増加、個人消費も底堅く推移しているところでございます。輸出は一部に弱めの動きで、鉄鋼がやや厳しいというようなことも聞いておりますが、全般的に見れば、生産同様に横ばい圏内という報告がされているところでございます。

おかげさまで、雇用情勢につきましても、有効求人倍率が 1 月で 1.56 倍と平成 4 年 5 月以来 23 年 8 ヶ月ぶりの高水準となっておりまして、新規学卒者の内定状況につきましても、大学卒業予定者が 84.1%と 1 月の数字としては過去最高となり、高校卒業予定者も 94.7%と、これも記録に残る範囲では過去 2 番目に高い内定率となっております。

しかしながら、一方では、こうした景気回復を背景とした旺盛な求人需要の中で、業種によっては深刻な人手不足というものも顕在化しております。

政府におきましては、少子高齢化の流れに歯止めをかけ、だれもが活躍できる「一億総活躍社会」を創り上げるため、5 月頃までに、「ニッポン一億総活躍プラン」を策定し、多

様な働き方が可能な社会への変革と、ワーク・ライフ・バランスの確保を推進していくこととしております。

本日、委員の皆様方には、来年度の「広島労働局行政運営方針案」についてご審議をいただくこととしておりますが、労働局におきましても、如何に、この働き方改革の取組などを進め、「働く希望を持つすべての方が、健康で安心して働ける良質な雇用の場を創っていくか」ということを最重要の課題として、業務運営を図っていくこととしております。

また、こうした課題に対して効果的に対応するため、平成 28 年度の政府予算案におきましては、都道府県労働局創設以来、初めて大きな組織の見直しといったことを考えておりまして、現在、雇用均等室はじめ各部にまたがって施策を進めておりますワーク・ライフ・バランスの推進や働き方改革などの相互に関連する業務をワンパッケージで効果的に実施できるよう、また併せて、労働相談の窓口も一本化してより利便性の向上を図ることとし、新たに、4月から「雇用環境・均等室」を設置する、そういった作業を進めているところでございます。

今後の景気観測につきましては、中国をはじめとする新興国経済の低迷など、世界経済の先行きに対する懸念の声も強まってきているようでございますが、そうした動向等にも注視をしながら、山積する行政課題に的確に対応できるよう、労働局、労働基準監督署、ハローワークが一体となってそういった取組にまい進していきたいと考えています。

後ほど、各行政分野ごとに課題と取組の方針等についてご説明させていただきますが、委員の皆様方には、ぜひ忌憚のないご意見を頂戴しまして、より効果的な行政運営に繋げてまいりたいと考えておりますので、何卒よろしくお願い申し上げます。簡単でございますが、開会にあたっての挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

#### ○谷本企画室長

それではここで委員の皆様のご紹介ですが、前回の審議会から委員の交代がありませんでしたので、資料の出席名簿をもって紹介に変えさせていただきますのでご了承ください。また広島労働局職員につきましても時間の都合もございますので、資料の出席者名簿によりご確認くださいと思います。

次に、本日の資料の確認をお願いいたします。まずクリップ止めをして配布しております、平成 27 年度第 2 回広島地方労働審議会の議事次第、出席者名簿、配席表、審議会委員名簿、次に事務局からの資料といたしまして、審議会に係る関係法令等をまとめたものがございます。それから、本日はご持参いただくこととなっております資料なんですけれども、先日送付させていただきました、平成 28 年度広島労働局行政運営方針案、横置き資料になっておりますけれども、行政運営方針の概要、それに広島県における家内労働の現状、それからクリップ止めで配布しております、雇用環境均等行政関係資料、労働基準行政関係資料、職業安定行政関係資料がございます。それに委員の方の資料には、さきほどの横置きの行政運営方針の概要の差し替え資料といたしまして、15 ページ 12 の若者・女性・高

年齢者・障害者の就業支援というものを一枚配布しております。過不足のほう等、ございませんでしょうか。また事前に送付させていただきました資料をお持ちでない方がおられましたらお渡しさせていただきますのでお申し出ください。よろしいでしょうか。それでは議事に入らせていただきます。これからは横田会長に司会進行をお願いしたいと思います。それでは横田会長よろしく申し上げます。

#### ○横田会長

ここからの司会進行を務めさせていただきます横田でございます。本日は各委員の皆様方に置かれましては大変お忙しい中本審議会にご出席いただきましてありがとうございます。皆様のご協力により円滑に議事を進めていきたいと思っておりますので、ご協力のほどよろしくお願いたします。

それでは議題の括弧 1、平成 28 年度広島労働局行政運営案についての審議に入らせていただきます。管内の雇用情勢につきましてご説明いただいた後に、雇用環境均等行政、労働基準行政、職業安定行政、総務部関係の各重点施策についてそれぞれ各部の室長よりご説明をいただき、その説明ごとに各委員に質疑などをしていただく方式で審議を進めてまいりたいと思っております。最後に総合してまたご質問、ご意見をいただくという形をとりたいと思っております。

それでは、國分職業安定部長より管内の雇用情勢についてご説明をお願いいたします。

#### ○國分職業安定部長

職業安定部長の國分でございます。皆様におかれましては職業安定行政、職業能力開発行政にご理解、ご協力を賜りまして、この場をお借りしてお礼申し上げます。

私からは、まず最近の雇用情勢についてご説明をさせていただきます。お手元の行政運営方針案のあらましという資料でご説明いたしますが、行政運営方針の本文のほうでは 1 ページから 2 ページにかけて最近の経済情勢、ならびに雇用をめぐる動向について記載をさせていただいております。どうぞご参照いただければというふうに思っておりますが、横置きの方の資料の一枚表紙をめくっていただいて、1 ページをご覧ください。県内の雇用情勢につきましては、着実に改善しているということでこれは昨年 5 月から 9 か月連続でこの判断を維持してございます。具体的に申し上げますと、1 月の有効求人倍率が 1.56 倍、それから新規求人倍率が 2.79 倍ということで、いずれも平成 3 年 4 年、いわゆるバブル期以来の 20 数年ぶりの高い水準となっております。求人、求職の具体的な数字につきましては、その 1 ページの下のグラフに書いておりますが、求人は 68141 人ということで、ここ数か月 68000、あるいは 69000 人台ということで推移をしてございます。求職者につきましては赤の棒グラフになりますが、下に数字がございまして、直近の 1 月の数字が 43689 人ということで、45000 あるいは 44000 を下回るということで、求職者の方が減少しているという状況で、これに伴いまして、有効求人倍率 1.56 倍という風に高い数字とな

っております。それから正社員有効求人倍率につきましては、これは現数値ではございますが1.16倍ということで、これは数字を取り始めた平成16年11月以降最も高い水準となっております。これは後でまた詳しくお話をさせていただきます。

次に2ページ目でございますが、地域別、ハローワーク別の有効求人倍率でございます。これも現数値でございます。県内15か所のハローワークのそれぞれの有効求人倍率を示してございますが、左側西部地域の広島県のハローワークが2.35倍ということで最も高くなっております。同じく西部地域の真ん中、可部、廿日市、0.69倍ということで1倍を下回る、個々は最も低い数字になってございますが、ただ、可部、廿日市は広島を中心とします同じ西部地域の労働市場圏ということで西部地域全体で見ますと1.84倍ということでかなり高い数字になっているという状況でございます。同じように北部地域、それから芸南地域東部地域労働市場圏ごとにグループ分けしておりますけれども、いずれも1倍を下回る、あるいは前年同月を上回るという状況でございます。各地域におきましてもそれぞれ雇用情勢改善しているというふうに判断をしているところでございます。

それから3ページ目でございますが、正社員の有効求人倍率の動向でございます。上の一番右側、平成27年度4月から1月の状況でございますが、求人全体としては24447人、そのうち正社員の求人が10471人ということで求人全体はいわゆるリーマンショック前の水準に並ぶあるいはそれを超えるような状況になってきておまして、求人が増えている、雇用情勢の改善を反映しているものというふうに思っております。一方で正社員求人についてはなかなか伸びがさほど大きくないということで、求人全体に占める正社員求人の割合が棒グラフで示してございますが42.8%ということでリーマン前は48%台ということでございましたので、いかにこの全体の求人が増える中で正社員の求人を確保していくかということが今後の行政の課題であるというふうに考えてございます。それから、真ん中の段が正社員有効求人とそれから常用求職者の推移でございますが、青のほう为正社員の有効求人、赤のグラフのほうが常用フルタイムの求職者ということで、求職してここ数年、求職者の方が多い求人倍率1倍を下回る状況でございましたが、平成27年度に入りましてそれが逆転をし、求人のほうが求職者を上回るという状況で初めて年度平均で1倍を超える状況になってございます。それから一番下、これは月別に動きをさらに細かく見たものでございます。直近の28年1月が先ほど申しました1.16倍ということで、ここ数か月1倍を超える高い水準で推移をしているという状況でございます。

先ほども申し上げましたが、この正社員求人をいかに確保して、いかに正社員という形で求職者の方を紹介、就職に結びつけていくかというところにさらに力を入れていきたいという風に考えております。簡単でございますが、私からの説明は以上とさせていただきます。

○横田会長

ありがとうございます。続きまして、高倉雇用均等室長より、雇用環境均等行政の重

点施策についてご説明をお願いします。

#### ○高倉雇用均等室

雇用均等室の高倉でございます。委員の皆様には日頃より雇用均等行政につきましてご理解とご協力を賜っておりますことをまずお礼申し上げます。

来年度の行政運営方針、新しくできます部署に関する部分を私のほうから説明させていただきます。失礼して座って説明させていただきます。資料は横置き資料の4ページ、2の働き方改革の推進からでございます。

新しい組織は先ほどご紹介しましたように、雇用環境均等室という名称を予定されております。この部署の第一の柱が、働き方改革の推進でございます。所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進など、働き方、休み方を見直す働き方改革を進めるうえでは企業トップの方の意識改革、そしてそのリーダーシップの発揮が重要でございますので、企業トップに対する労働局幹部による働きかけと共に、実際の制度等の構築にかかわる人事業務担当者の方、また社会一般に対しても広く周知広報を時期をとらえて行ってまいります。右の図に今の現状ということでグラフを載せていますけれども、広島県では全国よりも年間の総労働時間数が長くなっておりまして、年次有給休暇の取得率も若干ではございますがまだ低いという状況がございます。この長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進に対する取組を具体的に事業主に進めていただくよう、それぞれの企業の実態に即した具体的な提案、そして先進的な取組のご紹介等を働き方休み方コンサルタントが個別に企業訪問いたしまして助言指導という形で行っていきたくと思っております。また身分は安定しているものの長時間労働や転勤が多く、ワーク・ライフ・バランスを欠くというところで悩む正社員と、低い賃金で身分が不安定な非正規雇用労働者という働き方の二極化ということがよく言われております。この二極化を緩和し、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現、非正規労働者の処遇改善、そして企業にとって優秀な人材の確保定着を図るための一方策として職務、勤務地、勤務時間を限定した多様な正社員の普及を図るということも必要かと思っております。その際には、労働条件の明示等、雇用管理上、特に留意していただきたい事項もございますので、その周知も併せて行って参りたいと思っております。

また働き方改革につきましては労使だけでなく社会全体での気運の醸成を図る必要がございますので、広島県と連携いたしまして、産官学等の代表にお集まりいただいた会議などを使っての情報発信とか、あらゆる機会をとらえて社会全般に向けての情報発信をしていきたいと思っております。

次に5ページでございますが、女性の活躍推進でございます。前回の審議会で、4月施行に向けてこの女性活躍推進法というものの説明会を12月から開催いたしますというご説明をさせていただきました。できれば多くの企業と一緒に取組を進めていただきたいと思っておりますけれども、まず当面はこの法律の義務企業でございます労働者数301人以上の企業を中心に労働局として働きかけを行っているところでございます。策定のために、企

業として行っていただかなければいけない現状分析の項目等が決定いたしましたのが11月20日と大変遅くなった結果、準備期間が非常に短いという中で、企業それぞれのお立場で取組を進めていただきまして、昨日現在でいま31件、約8%の届け出策定届を受理している状況でございます。義務企業、301人以上の企業約380社というふうに私共とらえております。この行動計画策定に向けた進捗状況についてアンケートを1月中旬に行いまして、未提出の企業にもお電話で確認させていただいた結果、4月1日までに届け出をする予定であるという割合は一応86%という状況になっておりますが、今現在8%という状況でございます。またこのアンケートを回収するにあたりましては、270社の会社に直接お電話するという形をとりました。その中で、進捗状況の把握だけでなく、ご担当の方に策定に向けた支援ツールがありますよとか、公表用のサイトはこういうところがございますよということでご紹介をしながら早期着手について勧奨してまいったところでございます。4月からは届出率100%を目指しまして電話または訪問による督促、特に進捗状況によってはなかなかまだ手がつけられていないというところもあると思いますので、細かい支援を行うなど対応をしてみたいと思っております。また300人以下の努力義務の企業への策定勧奨支援につきましても、地方自治体等と連携して進めていく予定でございます。

また女性活躍推進法に基づく認定というものもでございます。これにつきましては、行動計画に沿った取組の実施状況とは切り離して、認定申請は可能となっております。アンケートでも平成28年度の早い時期に認定申請を考えたいとする企業もございましたので、認定要件の他、申請手続等に関するご相談に今対応しているところでございます。

次に6ページの総合的ハラスメント対策の一体的実施でございます。これは先ほど局長のご挨拶の中にもございましたが、新組織の大きなポイントと思っております。従来パワーハラスメントのない職場づくりにつきましては労働基準部が啓発を行い、実際のそういう被害を受けるというようなご相談につきましては、企画室の所掌である総合相談コーナーが担当しておりました。またセクシャルハラスメントや妊娠等を理由とした不利益取り扱い、いわゆるマタニティーハラスメントにつきましてはその防止対策と相談対応を私共均等室が、という形で複数の部署に分かれて対応しておりましたところでございます。実際のご相談の内容を見ますと、パワハラとセクハラが複合的に起きていることも少なくないという状況でございます。また事業主に関して言いますと、安全で快適な職場環境を作るという事業主の当然の義務の部分でこのハラスメントに関してその対策をとっていただくとするれば、まず何がハラスメントなのかということについての意識啓発が必要であること、また相談をする窓口を設置しなければいけない、事実確認をするための段どりはどう考えたらいいんだろうというようにそれぞれに共通する部分が多くございますので、これらの対策について、従来別々の部署で行っておりましたことを新組織において一本化いたしまして、これからはハラスメントに関する未然防止対策とそして相談について一体的に対応していきたいと思っております。

7ページ、仕事と家庭の両立の環境整備でございますが、育児について従来より重点とし

てお話をさせていただいていたと思います。父親の育児参加による母親の負担の軽減、また働く母親から言えば継続就業を支えるということで、また第二児以降の出生率も高めるというデータもございますので、男性の育児参加について積極的に進めておりましたけれども、昨今では介護の問題で離職するというケース、10万人の方が離職したというデータも出ておりましたけれども、その問題点も非常に大きくなってまいりましたので、あらためて育児と介護、それぞれの支援策について企業にしっかりと整備をしていただき、実際の利用促進が進むように指導してまいりたいと思っております。特に、最近では、介護に関しまして介護に直面した労働者からの相談、私共の方にも増えてきております。また事業主とお話しする中でも「育児をする労働者はいないんだけど、これから介護の問題に直面するであろう労働者は複数いますね。」というお話をよくされます。そして、「じゃあ、企業として何をすべきかということについてはまだまだ検討していないんです。」という事業主のお話が多くございます。そこで、すでに介護に直面した労働者がどのような休業を取り、どのような介護サービスを受けながら仕事を続けているのかという具体的な事例や、企業が先進的に取り組んでらっしゃる制度内容について冊子にまとめたものがございますので、その冊子を提供することによって、企業の取組について啓発をしていきたいと思っております。

また助成金におきましても、男性の育児休業取得を促進するような助成金を新たに設けますし、介護についても介護休業を取る労働者を支援する事業主に対する助成金というものも新たに創設される予定でございます。これら助成金につきましては、できるだけ早く、6月までには説明会を開催して具体的利用が進むように図ってまいりたいと思っております。子育てサポート企業としてのくるみん認定でございますが、これも私共目的達成状況について企業にアンケート等を行っておりますので、その内容を確認しながら、計画期間終了前から申請に向けた支援を行い認定企業数の増加を目指してまいりたいと思っております。

最後に8ページでございますが、総合労働相談コーナーでございます。このコーナーは労働問題のワンストップサービスの拠点として幅広く相談を受け付けておりますが、今後もそこをしっかりとやっていきたいと思っております。また民事上の紛争につきましてはその解決のための法令や判決等の情報提供をさせていただくなど、自主的解決に向けた助言を行うようにしておりますし、あっせん等に移行した場合につきましては、申立者の相手である主に事業主の方となると思いますが、非申立者に対しまして、ぜひあっせんに参加していただきたいという勧奨を積極的に行いまして参加率を上げていきたいと思っております。参加率を上げることによって合意に至るケースが少しずつ増えていくのではないかと思います。以上、新しくできます雇用環境均等室の業務についてご説明をいたしました。

○横田会長

ありがとうございます。それではここまでのところですが、各委員の方々、只今のご説

明に関しまして何かご質問等ございますでしょうか。

どうぞ。

○藤賀委員

最初に正社員求人の話がございましたけれども、採用時点ということだけではなく、いわゆる就業者全体に占める正社員の割合というものは県内ではどのように推移してきているのかということについてご説明聞きたいと。求人時点、正社員ではないけれども、例えば非正規から正規への登用というものも企業によっては促進されていると思いますし、例えば派遣でも派遣法改正によって派遣元で常用雇用されれば雇用の安定というのは図られる形になっておりますので、そういうことも含めた、トータルで、いわゆる常用雇用というか正社員の比率がどうなっているのかということも重要な視点かなという感じで思うんですけど、もしわかりましたらよろしくお願いします。

○横田会長

お答えのほうお願いいたします。

○國分職業安定部長

まず、県内の労働者とそのうち非正規労働者に占める割合ということですが、直近の統計として把握しておりますのが、総務省によります就業構造基本調査というものがございまして、これが平成 24 年の数字がございまして、正規の労働者が 735300 人、いわゆる非正規といわれる方が 428100 人、非正規労働者の割合が 36.8%ということで、これは報道等でもいわれておりますけれども、この割合というのが過去からずっと増えてきているという状況でございまして、まあ三分の一以上がいわゆる非正規という状況でございまして、増えているところでいわゆる非正規というのがパートですとかアルバイトとか派遣というところでございまして、パートのところは 199900 人から 217000 人ということで約 17000 人増えている、とここが数としては最も増えているという状況でございまして、すみません、平成 24 年と平成 19 年を比べたものでございまして、5 年間でパートが 17000 人ほど増えていると。いまご指摘のございました派遣につきましては平成 19 年というのがいわゆるリーマンショック前でございまして、いわゆる派遣切りということもございまして、派遣社員につきましては 37000 人から 22100 人ということで約 15000 人ほど減っているという状況でございまして、年齢別に見ますと若い方が減って、60 歳以上の高齢の方が増えているという状況でございまして、非正規労働者の状況としては以上です。

それから、非正規から正規に転換したという状況でございまして、いわゆる統計的な具体的な数字は申し訳ございませんけれども、私共で行政の施策として持っておりますキャリアアップ助成金という制度がございまして、これは非正規の方の人材育成を通じて正社員を進めていくという制度がございまして、これにつきまして、少し申し上げたいと思います。

少しお待ちいただけますか。このキャリアアップ助成金を使って正規雇用に転換した状況でございますが、平成 26 年が 71 の事業所で 98 人、それが平成 27 年度におきましては 4 月から 1 月の 9 か月の状況でございますが 469 の事業所で 724 ということで、こういった施策を通じて正社員の転換を図っていくというような状況でございます。以上でございます。

○横田会長

よろしいでしょうか。他にはありますでしょうか。とりあえずこの質問については終了とさせていただきます。まだこれらのところでも質問があれば最後に総合的にご意見ご質問を伺いますのでその時点でまたお願いします。それでは続きまして、倉持労働基準部長より、労働基準行政の重点施策についてご説明をお願いします。

○倉持労働基準部長

労働基準部の倉持でございます。県内 8 か所の労働基準監督署及び労働局の業務にご理解ご協力いただいております。御礼申し上げます。先ほど 4 月からの新しい組織の業務の関係で働き方改革の話がございました。私共労働基準行政でも長時間労働の抑制などを通じて、局内連携して働き方改革等にも取り組んでまいります。また労働基準行政固有の業務として、法定労働条件の履行確保のための監督指導、それから労働災害防止対策、労働者の健康確保対策、最低賃金制度の運営、労災補償対策について進めてまいります。横置き資料を開けていただきまして 9 ページ以降が労働基準行政の関係をまとめております。

まず 7 番が働き過ぎ防止に向けた取組の推進ということで書いておりますが、来年度も長時間労働の抑制、過重労働による健康障害の防止のための監督指導を重点的に取り組んでまいります。時間外労働が月に 100 時間以上になっているような事業所、それから労災請求等があった事業所については全数監督指導を実施する取組を行って参ります。また 11 月につきましては過労死等防止対策推進法による過労死等防止啓発月間にあたっておりますが、この時期に過重労働解消のためのキャンペーンを実施いたしまして、集中的な周知啓発それから監督指導を行って参ります。右の方に表がございまして、これは昨年 11 月に重点監督を行った結果をまとめたものでございます。先般、報道発表いたしました。数値として公表しておりますので、この数値をご紹介させていただきます。185 の事業所について監督指導を実施したところ、なんらかの法令違反があったところが 135 でございました。主な違反の内容を見てまいりますと、違法な時間外労働を行っているところが 65 事業所、賃金不払残業が 13 事業所ということで、割合にすると参考として書かせていただいた平成 26 年に比べて若干減っておりますが、これだけの数が出ております。違法な時間外労働と書いておまして、適法な長時間労働は実はここには含まれませんがかんりの数が実際の所発生しております。長時間労働、時間外休日労働の状況を下の方の枠に書いてございま

すが、月 80 時間を超えるような時間外労働が行われていたところが 31、内 100 時間以上の残業があったところが 20 ということで、このうち一つはさらに 150 時間を超えるような数字になっております。この表にはあらわしておりませんが、労働時間の把握が適正でないということで指導したところが 58 程ございました。次の 10 ページのほうの 8 番、労働条件の確保改善対策の推進のところに移りますが、法定労働条件の確保ということで、基本的な労働条件の枠組みをしっかりと作っていただくためこの指導をしてまいります。重大悪質な法違反が認められるようなところについては、司法処分ということで検察庁に事件として送るような取組もしっかり行ってまいりたいと考えております。また同じような事案が発生しないように、送検した事案については公表を行います。また、違法な長時間労働を繰り返す事業所については労働局長が指導を行い、その内容について公表するという取組を昨年 5 月から全国的に始めております。そういう仕組みにのるところがないようにと思っておりますが、発生した場合には適切に公表制度のもとで公表することになります。

二つ目のところに若者の使い捨てが疑われる企業等への取組ということで書いております。いわゆるブラック企業ということで問題になり、使い捨てが疑われる企業に対する監督指導を強化しているところでございますが、監督指導だけではなく、相談窓口等について充実させるということで、平日の夜間や休日に無料で労働相談等を受け付ける窓口が来年度も開設されますのでこちらの周知をしっかりしていきたいと考えております。また真ん中辺にキャラクターが書いてありますが、確かめよう労働条件ということで、これはアルバイトの労働条件を確かめようということで、たしかめたんという名前を付けたキャラクターになっております。追加配布資料でリーフレットを入れております。最近正社員の方の、一般の社員の方の労働条件について問題があると、ブラック企業等として非常に広く取り上げられ企業にとってもかなりのリスクだということもあってか、その分のしわが寄っているわけではないのしょうけれど、アルバイトの方の労働条件がかなり厳しい状況があり、アルバイトの方の相談が増えているようでございます。そこでアルバイトの方についても労働法令が適用されるということを周知し、契約時に労働条件をはっきりさせておくということで、こういうリーフレットを作ってお知らせすると共に、相談窓口の周知等を行っております。それから大学や高校等と連携してセミナーを行うなどをして、労働法令の周知にも取り組んでいるところでございます。学業とアルバイトの両立ができなくなってしまう、というような問題もおこっているようですので、そういうことがないようにこの取組を、来年度もしっかりしていきたいと思っております。

それから、技能実習生対策ということで、外国人技能実習生の方の労働条件が法定基準を下回ることがないように監督指導についても引き続き行って参ります。右の方に、外国人技能実習生受け入れ事業場に対する監督指導の結果を経年的に書いたものがございますが、違反率が全国もそうですが約 7 割を超えているところで推移しております。法令違反の中で、安全衛生関係の違反も 34%ほどございまして、実際に実習生の方の重篤な災害等も発生しておりますので、それぞれの業種に応じた問題点をとらえて指導していきたいと考え

ております。

次に 11 ページの最低賃金制度の適切な運営でございますが、最低賃金制度につきましては各都道府県ごとに地域別最低賃金を決定しておりますが、これは公労使の委員の方に集まっただいて審議会形式で決定しておりますが、この審議会の円滑な運営に来年度も務めてまいります。また決定された最低賃金が知られていなければ守られないということで、周知をする取組を引き続き行っていくことにしております。労使関係者の皆様にもそれぞれの立場でご協力をいただいて周知しているところです。また数値目標をあげていますが、県内の市町の広報誌に全部掲載していただくということで個別にお願いする等いたしまして、現在の所、地域最低賃金について県内の市町 100%掲載していただきました。

それから最低賃金の引き上げに向けた中小企業支援策ということで業務改善助成金、労務管理の相談、経営相談等の相談をワンストップで受ける相談支援事業も行ってまいりますので、こちらについても中小企業のみなさまに活用していただけるよう周知を図ってまいります。

次に 12 ページに労働者の安全と健康確保対策の推進についてまとめてございます。労働災害の発生状況については右のほうに書いてございますが、昨年の平成 27 年の労働災害、そのうち死亡災害の発生状況は上の折れ線グラフをたどっていただいて 23 人というのが昨年の数字でございます。平成 21 年の 19 人に次ぐ少ない数字になりましたが、やはり死亡という取り返しのつかない結果ですので、これは 0 に近づけるように努力してまいります。昨年の 23 人について特徴としては内訳として 10 人が交通事故による死亡災害だということでございます。これは運転を事業とする輸送業ではなくて、一般の販売業であるとか、事務系の方等の災害が相当含まれております。あらゆる業種において交通労働災害の取組を進めるということを含弧 1 の A のところに書いておりますが、これを強化してまいりたいと思います。左の欄に戻りまして、括弧 1 のアにストップ転倒災害プロジェクトに沿って転倒災害防止対策の推進を図ると書いておりますが、転倒災害、躓いたり、転んだり、階段を踏み外したりという災害が休業災害の約 2 割を占めております。第 3 次産業では 3 割を超えておまして、右の枠の中の図の 2 に業種別の転倒災害の占める割合を書いておりますが、小売業では 34%、社会福祉施設では 32%に至っております。これは、昨年の審議会の時には転倒災害プロジェクト 2015 と書いてあったのですが、単年度の取組ではなくてしばらく継続的に全業種横断的に取り組んでまいります。

それから陸上貨物運送業で労働災害が増加傾向にございます。荷の積み下ろし中の災害が多いので、荷役作業のガイドラインの周知を図ります。それから運送事業者の方だけでは解決できない問題が多く含まれておりますので、荷主の方に対する協力要請を行ってまいります。社会福祉施設についても労働災害が増加しておりますが、やはり転倒災害、腰痛対策を重点に取り組んでまいります。

括弧 2 の労働者の健康確保対策でございますが、これはいずれも平成 26 年に改正された労働安全衛生法の関連でございます。今年の 6 月から化学物質のリスクアセスメントの義

務付けが始まります。化学物質について危険性、有害性を知らないまま取り扱って被害が発生しないように必ず物質の性質であるとか危険性をしっかり把握していただいて、対策を取ったうえで使用していただく取組を徹底するということです。ラベルでアクション、と書いてありますが、なにかその物質の表示ラベルがあったらその中身を確認して対応していただくということで、指導してまいります。それからストレスチェック制度の適切な運用ということで、これは昨年12月から、メンタル不調の未然防止ということで早めに取り組んで対応していただくためのストレスチェック制度が始まりましたので、労働者の皆さんのプライバシーに配慮して不利益な取り扱い等が行われないように適切に運用されるように引き続き周知を図ってまいります。

次の13ページを開けていただきますと、適切な労災補償の実施ということでまとめてございます。労災補償については被災労働者の方の迅速適正な保護ということが大きな目的でございますので、労災請求いただいた場合には速やかな決定をしてまいります。それから、石綿関連疾病については過去に従事された業務の影響で疾病が出ているところがございますので、迅速な決定をすると共に、労災補償制度等についての周知を図ってまいります。右側には近年の過労死等といわれる脳心臓疾患、それから精神障害、石綿関連疾患の労災請求決定状況がまとめてあります。脳心臓疾患については横ばいに近い状況です。それぞれ年度単位でまとめておりますので、平成27年度については1月末の数値を上げております。精神障害については、これは全国的にも同様ですが増加の傾向にあるということでございます。労働基準行政につきましては、働く方たちの労働条件が法定通り守られること、それから健康と安全が確保されること、これをしっかり果たしていけるように来年度も取り組んでいきたいと思っておりますのでどうぞよろしく申し上げます。以上でございます。

#### ○横田会長

ありがとうございました。各委員の先生方はただいまの説明に対してまた何かご質問などがございますでしょうか。

#### ○久光委員

久光でございます。過重労働の解消キャンペーンについてのことなんですけれども、2月23日に厚労省の全国での結果も公表されておまして、広島県につきましても3月14日と、ということで数字を確認をさせていただいたのですが、全国も広島県と同様な状況だというふうに認識しておりますけれども、全国でも73.9%がなんらかの法令違反があったと、ということですが、お聞きしたいのは今回広島県内で調査に入られたとき、企業規模感でありますとか、要はなかなか法令がうまく伝わっていないところとかそういう傾向がどういう風にあるのかなというのの一つと、もう一つは、繰り返すというか慢性的に繰り返されているのか、新たにできているのか、そういう現状についてわかればちょっと教えていただきたいと思っております。

○横田会長

ご回答をお願いいたします。

○倉持労働基準部長

数字として整理したものは持ってきていないんですが、実際に監督指導した結果の記録は私も見ておまして、一定規模のそれこそ 500 人以上規模の製造業等でも繰り返し指導させていただいているところがありました。それから労働者の方から電話やメール等で相談が寄せられているところで調査に行ったら、労働基準法の内容について必ずしもご承知でなかったと、36 協定についてもご存知でなかったというところもまだ残念ながら一定の割合ながら含まれておりました。そういう状況ですがよろしいでしょうか。小規模の事業場も多数ありますので、個別の監督指導の方法だけではなく、自主点検等を活用して法令の周知と確認を合わせて行っております。それから違反を繰り返したり、何らかの被害が発生しているところについては送検したというところも実際ございますので、事案に応じて対応してまいりたいと考えております。

○久光委員

ぜひ遵守徹底というところで現状も踏まえながらしっかり再発防止というか、法令遵守のほうに徹底いただくようにぜひお願いをしたいと思います。

○横田会長

ありがとうございました。他に何かございますか。ないようでしたら次にまた進みます。國分職業安定部長に職業安定行政の重点施策についてご説明をお願いいたします。

○國分職業安定部長

はい、私からご説明いたします。横置きの資料 14 ページをご参照ください。右側が平成 27 年度の現状と課題ということで、左側が平成 28 年度の行政運営方針の本文をコンパクトにまとめた状況ですので、まず右側のほうからご説明させていただきます。まず若者、女性、高年齢者、障害者の就業支援ということで、括弧 1 若者の就業支援でございます。高校生の就職状況につきましてはグラフ、表は細かいですが平成 27 年 12 月で高校生の内定率が 92.9%、1 月では 94.7%ということで、過去 2 番目に高い水準という状況でございます。具体的には下に書いてございます学生における職業啓発の向上のために、インターシップ合同面接会ですとか、大学生、高校生、あるいは若い方を対象とした就職面接会、高校生に対するセミナーなどをそれぞれ実施をしているところでございます。平成 28 年度、左側につきましては、新卒者既卒者に対する就職支援の推進ということで引き続き、効果的な就職面接会でありますとか、それから関連機関の皆様と連携をいたしまして新規学卒者の方への支援を実施していくというようなことでございます。それから、若者と中小企

業のマッチングの強化ということで、これは昨年10月に若者雇用促進法というのが施行されて、前回の審議会でもご説明をさせていただきましたけれども、この法律に基づきます、若者の採用育成に積極的な企業を応援します、ユースエール企業ですとか、若者応援宣言企業などを周知いたしまして、そういった企業の方の情報提供を積極的に進めていくということにさせていただきます。それからフリーターの正規雇用化の推進ということで、先ほど申しあげました正規雇用正社員の就職ということが重要ですので、若者ハローワークですとか、民間に委託をしましたキャリアサポート広島といった事業を通じまして、正社員雇用の促進を図っていくということとしてさせていただきます。

それから次の15ページでございます。括弧2で女性の就業支援ということでございますが、広島と福山のほうに仕事プラザマザーズということで県と一体的に実施してございます。それから県内3か所、呉、廿日市、西条、ちょっと資料には福山と書いておりますが、呉、廿日市、西条のマザーズコーナーにおきまして、子育てをしながら就職を希望する女性等に対する就職支援サービスを実施してございますが、これにつきまして、平成27年度、就職率の目標が87.5%に対して92.8%ということで、目標を上回る状況で推移をしてございますし、就職者につきましても着実に増加をしている状況でございます。平成28年度も引き続きこれらの事業を通じて女性の方の就業支援を積極的に進めていくということにさせていただきます。

それから括弧3、高齢者の就労支援、でございます。右側の6月1日現在での高齢者雇用確保措置の実施企業につきましては平成27年で99.5%ということではほぼ、ほとんどの企業で何らかの雇用確保措置を講じていただいているということでございます。ただ希望者全員が65歳以上働ける企業については74.1%とあまり伸びがないということで、希望者全員が65歳以上、あるいはその年齢にかかわらず働けるという企業さんをいかに増やしていくか、というところが課題であるというふうに思っております。それから下のグラフでございますが、高齢者の就職支援、ハローワークを通じた55歳以上の方の就職件数につきましては、ここ数年ほぼ横ばい、全体としては横ばいでございますが、特に65歳以上の方が増えてきているというような状況でございます。左側です、平成28年度におきましてはこうした現状から年齢にかかわらず働ける、生涯現役社会を実現するために、引き続き企業の方への助言指導を行うと共に、ハローワークの広島に設けております総合相談窓口におきますきめ細かな支援、あるいは民間団体に委託をしましたシニアワークプログラムということで技能講習ですとかフォローアップまで一体的に実施する事業を通じて高齢者の再就職支援を強化していきたいという風に考えています。

それから次の16ページ括弧4で、障害者の活躍促進でございます。右側の現状でございますが、障害者の雇用率につきましては企業の皆様のご協力ご尽力によりまして、年々割合が高まっております、雇用率が広島で1.95%ということで、全国平均を上回る状況になってございます。ただ、法定雇用率を達成している企業の割合がまだ半数に達していないという状況もございますので、そういった法定雇用率の助言指導、啓発も含めまして引

き続き実施をしていくということでございます。それから、右側の下のグラフでございますが、障害者の就職件数、ハローワークを通じた就職件数でございますが、年々増加をしてございます。合計が記入ございませんが平成 26 年は 2159 人、平成 27 年は 2412 人ということで、年々着実に増加しているという状況でございます。このうち、特に一番下の緑色のところ、精神障害を持つ方の就職が増えているということでこういった精神障害を持つ方の就職を今後も積極的に進めるということが課題として出てきてございます。左側、平成 28 年度におきましては、いま申しあげました企業の方への周知啓発助言等を積極的に進めるということと併せてまして、この 4 月から障害者に対する差別禁止、及び合理的配慮の提供義務が課されるということであわせてこういった啓発などを行っていくということにしております。それから、多様な障害特性に応じた就労支援ということで、関係機関と連携した支援を積極的に進めていくということでございます。それから、年々増えております精神障害を持つ方への支援を拡充するという事で県内 5 か所のハローワークに精神障害者雇用トータルサポーターを配置しておりますが、平成 28 年度におきましてはもう一か所増やして 6 か所で支援をするということと、それから医療機関とハローワークが連携をした就職支援に取り組むモデル事業を実施をするということにしております。それから、え、発達障害、難病患者への雇用支援の拡充、ということで、ハローワークに発達障害のある方を支援する就職支援ナビゲーターを配置してございますので、そういった専門の相談員を通じましてコミュニケーションに課題を抱える方に対する支援を実施していく。それと合わせましてそういった方をグループ方式、集団方式で支援するというような事業も新たに展開していこうということにしております。

それから、次、17 ページでございます。職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進ということで、これは県内 15 か所のハローワークで積極的な職業相談、職業紹介を実施していくというものでございます。右側の現状でございますが、最近求職者も減ってきておまして、就職件数としては少し減ってきてございますが、就職率につきましては平成 27 年度 1 月末で 35.7%ということで、就職率については上昇している状況でございます。

それから真中、雇用保険受給者の早期再就職の状況につきましては、こちらも積極的な支援をしております、平成 27 年 4 月から 12 月まで、数としても 9865 人、割合としても 36.0%ということで、ここも着実に伸びをしていると。

それから、一番下、求人充足の状況でございますが、これは一方で求人のほうはここ最近増加をしている中で、求職者が減っているという状況もございまして、なかなかこの充足に結びつかないという状況もございまして、充足率につきましては平成 27 年度、16.8%ということで低下をしている状況でございます。こういった求人充足サービスというのをいかに進めていくかということが課題としてございます。

それから左側、平成 28 年度におきましては、今申しあげましたような状況を踏まえまして、こちらにつきましてはハローワークのほうで具体的な数値目標というものをそれぞれ

示して業務の方展開してございます。就職件数につきましては 41467 件、早期再就職の件数は 12165 件、求人充足の状況については 44321 件というようなことで、具体的にそれぞれ事業の方、展開していきたいというふうに考えております。

それから括弧 4 でございます、地方公共団体、あるいは民間人材ビジネスと連携したマッチング機能強化ということで労働市場全体としてマッチング機能の強化を図っていくというようなこととしてございます。それで、ちょっとお手元の一番後ろの職業安定行政関係資料という資料をご参照いただければというふうに思いますが、平成 27 年度からハローワークの機能強化を進めるために従来の目標管理をさらに業務改善につなげて進めていくということで総合評価というものを展開してございます。これは一年前のこの審議会の場でご説明をさせていただきましたけれども、新しい方もいらっしゃいます。このハローワークごとの状況をそれぞれ今申し上げました 3 指標につきまして定期的に公表して業務の改善、サービスの向上につなげていくというような仕組みとしてございます。裏面に平成 27 年度の目標に対する実績というものを各ハローワークごとに載せてございます。また途中段階でございまして最終的な状況につきましてはまた皆様方に持ち回りなどを個別にご説明をさせていただきたいと思っておりますし、また平成 28 年度の個別のハローワークごとの目標につきましても合わせましてご説明をさせていただきたいと思っております。ハローワークごとに見ますとそれぞれ多少ばらつきがございまして、順調に進んでいるところ、あるいはなかなか思うように進んでいないところそれぞれございまして、いずれにしてもこういう目標管理を通じまして、業務の改善、利用者サービスの向上に努めていきたいという風に考えているところでございます。

それから横置き資料に戻っていただきまして、18 ページでございます。地方公共団体と連携した重層的なセーフティネットの推進ということでございます。右側の現状でございまして、広島県との一体的実施に伴う事業ということで、またハローワークの事業を展開しているところでございます。こちらにつきましては目標に対する目標就職率の 87.5% に対しまして、広島、福山それぞれ順調に推移しているという状況でございまして、右側の真ん中、広島市との一体的実施、それから一番下呉市との一体的実施、これにつきましては、生活保護受給者等に対する就職支援、自治体の窓口にはハローワークの職員を配置する等の事業を展開しているところでございますが、年々利用者、就職者が増えて就職率につきましても上昇しているというような状況でございます。左側、平成 28 年度におきましてもこうした広島県との一体的実施、あるいは広島市、呉市との一体的実施事業を通じまして生活保護受給者等の方の就労支援を積極的に進めていきたいというふうに考えております。それから、地方公共団体との連携につきましては各自治体の方で、地方創生における取組を進めております、各自治体の方で地方版総合戦略ということを展開しておりますが、そういった中でハローワーク、労働局が、その地域の労働市場の状況などを踏まえて情報提供ですとか助言などを積極的に展開をしていくということとしてございます。

それから、19 ページでございます。生活保護受給者等の就労充実促進事業でございます。

こちらにつきましては先ほど申し上げました一体的実施事業も含めまして県内すべてのハローワークで事業を実施しているところでございますが、就職者、就職率とも年々増加上昇をしている状況でございます。引き続き各自治体、福祉部門と連携をいたしまして、自治体と一体となった就労支援の充実を図っていきたいというふうに考えているところでございます。

それから 20 ページでございます。地域のニーズに即した公共職業訓練、求職者支援訓練の推進ということでございます。右側の現状と課題でございますが、従来ですと、公共職業訓練、離職者に対する訓練とこれを受給者ではない方の訓練を進めるための求職者支援訓練それぞれ別々の計画を作成し実施してきたところでございますが、平成 28 年 2 月開催しました訓練協議会におきましてそれぞれの計画を一体的、総合的にまとめました計画を策定をいたしまして承認をいただいたりという状況でございます。それから括弧 2 のそれぞれの訓練に対する応募状況、定員充足状況でございますが、求職者支援訓練につきましては定員が減っていると、景気あるいは雇用の改善を踏まえまして定員が減っているという状況はございますが、だいたい 6 割から 7 割の充足状況となっております。それから施設内訓練、離職者に対する施設内訓練につきましては充足状況 8 割前後、それから一番下離職者に対する民間を活用した委託訓練につきましても 9 割前後の充足状況ということで推移をしているところでございます。平成 28 年度におきましても引き続きこうした関係機関と連携した総合的な実施計画に基づきます訓練の展開あるいはハローワークにおきまして適切な受講斡旋、特に職業経験が少ない若い方ですとか、ブランクのある子育て女性等に対する支援を強化していくということとしてございます。

それから横置きの資料にはございませんけれども、運営方針の本文のほうでは雇用保険制度の適正な運営ということで、雇用保険制度、セーフティーネットとして機能するよう取組を進めるというような記載がございますのでご紹介させていただきます。以上でございます。

○横田会長

ありがとうございます。各委員の方々、只今のご説明に関しましてなにかご質問等ございますでしょうか。

○小松委員

使用者委員の小松です。16 ページの、う、のところ、平成 28 年度から医療機関とハローワークが連携して就職支援に取り組むモデル事業を実施すると書いてありますが、これも少し具体的な内容を教えてください。

○國分職業安定部長

こちらにつきましては、精神障害を持つ方ですので、いわゆる鬱で仕事を離れた方です

とか統合失調症とか、そういういわゆる精神疾患を抱えた方への就労を支援するというものがございます。従来医療機関の方でトレーニングをして就職につなげるというようなこともそれぞれ個別に展開している医療機関ございましたけれども、なかなかハローワークに具体的につなぐというような取組が少なかった、あるいは就労先、あるいは訓練をする事業所とのつながりが、ネットワークが弱かったというようなこともございます。それで全国の内、広島もモデル事業のひとつの地域として、指定をされて平成28年度から展開していくものがございますが、広島市内中心に今いくつかの連携先となる医療機関を声を個別にかけさせていただいて、5か所6か所の精神科、ですとか神経科を持つ医療機関と個別に協定を結びまして、具体的に患者さんの状況ですとかそういう就労にどれくらいできるか、あるいはその治療と働く両立、というのか治療しながら働くというような、その個別の情報の共有を、協定を結ぶような形で実施をするというものがございます。具体的にはこれからそれぞれの医療機関の方と具体的な内容を詰めるということにしておりますが、そういった方で一人でも多くの精神疾患を持つ方の就労につなげていくというような事業でございます。

○横田会長

いかがでしょうか。

○小松委員

わかりました、ありがとうございます。

○横田会長

ほかにもございますか。

○中野委員

よろしいですか。

○横田会長

どうぞ。

○中野委員

14 ページを見させていただいているのですが、各市とも積極的に事業を展開しているものでこれからもよろしく願いいたします。以前お聞きし、もし私が忘れたのであれば失礼なのですが、う、のところの年長フリーターという、年長の年齢的な目安とか、あと広島若者ハローワークと若者の支援窓口ですか、その若者という年齢的な区分というのはどのように考えられているのか、また利用された平均年齢的な部分がわかるのであれ

ば教えていただければな、と思います。よろしくお願いします。

○國分職業安定部長

はい、これはいわゆる行政の施策として展開をしているということですので、若者といってもおおむね 45 歳未満ということで行政の方としては支援をしております。ですから年長フリーターというのは 35 歳からおおむね 45 歳未満、それから、広くそういった方も含めて若者という方も 45 歳未満の方ということで、行政として積極的に支援をしています。いわゆる就職氷河期といわれて卒業をされてなかなか正規の職につけなかった方が多い世代ということもあって、一般的な若者よりは少し年齢層が高いのかもしれませんが、行政の就職支援の考えとしてはそういった年齢層まで支援の対象としているということです。

○中野委員

実際にご相談にお見えになられた方の年齢層とかそういった部分のご記入する欄があるかわからないんですけど・・・。

○國分職業安定部長

はい、若者ハローワークとかで年齢を聞いてますが、今具体的に、手元に具体的なデータはないんですが、やはり私が若者ハローワークを見てもやはり 30 代の方が多いかなという印象はございます。40 代になるとなかなか若者ハローワークということで自分に関係ないというようなことで利用を躊躇されるかたもいるのではないかと思います、感覚としては 30 代の方が多いかなという風に思っております。

○中野委員

ありがとうございました。

○横田会長

ほかにはございますか。それでは続きまして甲斐総務部長より、総務部関係の重点施策についてご説明をお願いいたします。

○甲斐総務部長

はい、総務部長の甲斐でございます。委員の皆様方には日ごろから労働局の業務運営にあたりましてご理解ご協力いただいております。この場をお借りしまして厚くお礼申し上げます。

わたしからの説明でございますが、業務方針につきましては一点、労働保険適用徴収業務の重点施策、そのあとちょっとお時間頂戴いたしまして、新組織についてご説明をさせ

ていただきたいと思っております。失礼ですが、着席させていただきます。

それでは横置きが一番最後、21 ページでございます、労働保険適用徴収業務等の重点施策ということでございます。ここで話すまでもなく労働保険適用徴収業務、労災保険給付、失業給付等を通じて労働者に対する直接のセーフティーネットとしての役割を担うわけでございますので労働行政全体の運営を財政面で支えるというふうを考えております。ですからこのうち特に労働保険の適用徴収、適正徴収というものが最も重要な事項となるかと思っております。まず右側の現状と課題でございますが、今年度及び前年度の収納率を上回り、全国平均に近づけるといって取り組んできたところでございます。ここに書いてある通り、納付督促、あるいは差押え等を視野に入れた納付催促というふうになっておりますが、景気の回復等もございまして着実に伸びているところでございます。グラフでご説明しますと、2月末現在で過去3年間の推移につきましては、真ん中あたりに図がございます。青の図が全国、赤が広島労働局になっておりますが、2月末現在で広島労働局の収納率97.21%ということで、昨年同期96.78%から0.43ポイントの増、平成24年度の時期が96.11%ですので着実に向上していると考えております。しかしながら図にもありますとおり、全国平均にはいまだ達していない状況に変わりはないので平成28年度につきましては前年度の収納率を上回り、且つ全国の収納率以上を目指すということで、左側に書かれてありますが、まず、高額及び複数年の労働保険料を滞納している事業所、これを対象にしまして、滞納処分を的確に把握していく、納付督促の実施、納付催告や差押え等の強制措置を行っていくことにしております。併せてここには書いておりませんが小額の事業者につきましても、滞納事業所をすべて把握しまして時効到来等を示した一覧表を作成管理いたしまして、収納率の向上に努めてまいると考えております。また口座振替制度でございますが、これは事業主の利便性向上だけではなく収納率の向上にも寄与すると考えておりますので、引き続き利用促進に向けた周知推奨を積極的に取り組んでまいりたいというふうに思っております。

二点目、労働保険の未手続事業一掃対策の推進でございます。現状についてお話ししますと、右に書いておりますとおりです。署・所はもちろん本省リスト、法務省の登記データが中心になるんですが、あと経済レポート等、あるいは労働保険事務組合連合会、関係行政機関、地方運輸局であったり県の建設部局、民生部局等、こういったところから通報制度等も利用した的確な把握に努め、あるいは職権成立を視野に入れた加入勧奨、指導を行って参ったところでございます。結果としましてはここに数字がある通りでございまして、指導件数につきましては2月末現在、3,428件、うち新規成立件数1,206件となっておりますので、一昨年、昨年と比較しましても、これも着実に増加しているところでございます。ただ、平成28年度重点施策につきましてもまだまだ未手続事業場が多くございますので、平成28年度に向けましても加入促進業務の受託団体、先ほど申し上げた関係行政機関等と連携しまして未手続事業場の把握に努め、職権成立を視野に入れた加入勧奨等を引き続き行ってまいりたいと考えている次第でございます。

最後に新組織についてお話をさせていただきたいと思います。一枚裏表の資料があると思いますが、都道府県労働局の組織を見直し、雇用環境・均等室を設置という表があるかと思いますが。

さきほど、局長、あるいは均等室長からも説明があったものでございますが、女性の活躍推進や働き方改革の施策、これをワンパッケージで推進する、あるいは均等関係の企業指導であるとか、個別労働紛争解決など、相互に関係する業務を一体として実施するため、現在の業務実施体制を見直しまして、新たな組織、雇用環境・均等室を設置するものでございます。下半分に見直しのポイントというのが3つございます。総合的な行政事業展開、これは女性活躍推進、働き方改革等の企業等への働きかけをワンパッケージで効果的に実施できる。それから二番目、労働相談の窓口の一本化、個別の労働紛争の未然防止と解決の具体的実施でございますが、労働相談の窓口をこれまで別々にやっておりましたものを新組織に一本化しまして、労働相談に係る利便性の向上を図っていく、さらにパワハラセクハラや介護等に係る企業の指導等々、紛争解決に係る援助について、これも新組織で一体として実施することにより紛争の未然防止、迅速かつ適正な紛争解決を図っていきたいと考えております。また三つ目でございますが、業務実施体制の整備強化ということでございまして、女性活躍推進、ワーク・ライフ・バランスの推進、働き方改革などの取り組みを強化するため、これを環境改善均等推進指導官を配置する予定でございます。

業務についてご説明します。裏面をご覧くださいますと組織見直しとなっております。これまでの雇用均等室の業務、ここに書いてあります均等関係法令に係る紛争制度、紛争解決制度、及び事業主指導、女性活躍推進に係る企業等への働きかけ、これに加えまして労働基準部の業務から長時間労働削減や年休の取得促進等、働き方改革の業務、ワーク・ライフ・バランス、労働契約に係るいずれも企業等への働きかけ、これを移管する予定でございます。またさらに、職業安定部から、福祉人材確保に係る企業等への働きかけについて移管され、また現在企画室で行っております個別労働紛争に関する業務、これが移管されることとなっております。この組織見直しの効果といたしまして、下の方に書いておりますが、事業所への働きかけ、相談などについてワンパッケージで実施することによって効率的、効果的になるということ、それから女性活躍推進法の施行など、拡大する業務量への対応が可能になるということ、さらに、個別労働相談を総合的に受け付けることによって紛争の未然防止、解決が実施できる、もって各行政の枠組みにとられない総合的な労働行政の企画実施が可能になると考えております。また新組織の発足と併せまして現在企画室で担当しております、地方労働審議会、情報公開処理、個人情報管理等の業務、これは総務課のほうに移管されることとなりますので、この審議会につきまして、平成28年度から総務課で担当することとなっておりますのでご承知おきくださいますようお願いいたします。現在国会で審議されているところでございますが、今後、厚生労働省から指示がありましたら、マスコミであるとかホームページ、あるいは地方公共団体への広報誌への掲載依頼、各種説明会、監督署、ハローワークでのご案内等あらゆる機会をとらま

て周知に努めてまいりたいと考えておりますのでよろしく願いいたします。私の方からは以上でございます。

○横田会長

ありがとうございました。各委員の先生の方々はただいまのご説明に関しまして何かご質問等がありますでしょうか。今のところないようでしたら、次に議題(2)その他家内労働(家庭)、広島県最低工賃の改正について、に移らせていただきます。まずは事務局からのご説明をお願いいたします。

○倉持労働基準部長

家内労働、最低工賃の改正に関してご審議お願いしたいと思います。お手元の資料で25ページほどの県内における家内労働の現状と書いてある冊子をご準備いただければと思います。家内労働、いわゆる内職でございますが、家内労働者の方の労働条件の向上と生活の安定を図るということで昭和45年に家内労働法という法律が施行されておまして、これに基づいて私ども監督指導や最低工賃の改定を行っております。毎年、県内の家内労働の状況を把握するために実態調査を行っておりまして、そのとりまとめをしたものが資料の前半に出ております。通し番号が右端に付けてありますので通し番号で申し上げますと4ページ5ページのところをご覧くださいますと、平成27年10月現在の家内労働の業種別の状況が出ております。家内労働者の方が県内全体で2940人ほど、委託をされている事業者の方が181社ほどということで、前の年に比べて多くありませんが増えております。家内労働者の方で122、委託者の方で2社ほど増えております。次に紙をめくっていただきまして7ページでございますが県内の委託者数、家内労働者数の推移ということで、家内労働法が施行された昭和45年当時は委託者で2000以上、家内労働者で30000以上ございましたが、一番下の方をみていただきますと、かなり減っております。減っておりますが、去年今年と、前年比で減っていないという状況が続いております。

次に8ページを開いていただきますと、家内労働対策としてどういうことをしているかということで、最低工賃というものを決めている職種、業種がございます。これが広島県内では真ん中辺に表の5としてまとめてありますが、4つの業種について家内労働の最低工賃を決めております。ただこれを決めたのがだいぶ古くなっておりまして、古いものは既製の平成11年、新しいものでも平成15年が改正発効の時期になっております。また適用委託者数、適用家内労働者数のところは、最低工賃が決められている工程についての委託者と家内労働者ということで、例えば全体としては業種そのものとしては多かったです。最低工賃の適用者数としてはだいぶ減少してきているという状況がございます。

次の10ページ以降は最低工賃が決まっている業種についての最低工賃の一覧でございます。例えば11ページは今回ご審議いただく和服の関係ですが、それぞれの着物の品目につ

いて一着仕立てていただくといくらが最低工賃になるかということとなっております、工程的にはこのようなものがございます。

次の 12 ページが毛筆画筆の関係でございますが、それぞれの工程、規格について最低工賃がこのような金額となっております。

13 ページは電気機械機器製造業ということで、県内の概況は今申し上げた通りでございます、次の 14 ページ以降が今回具体的にご検討いただく事項となるのですが、4 つの最低工賃が決まっていると申し上げましたが、これらの最低工賃については最低賃金のように毎年の改定審議は行っておりません。ただ極端に長期間、改定が行われないことは望ましくないし、その間に変動があることもございますので、3 年程度のサイクルで見直しをするということで、ここしばらく実施してきております。ただここ十数年のところは大きな変化がないということと、従事される方が大分減ってきているということもあって、改正を見送るということが続いてきているところでございます。今回は毛筆画筆、それから和服についての検討をする計画の時期になっておりまして、この 2 件についてご検討をお願いします。それぞれ各工程ごとにどのくらいの方が従事しているのか、また実際に払われている工賃がどのくらいかということを通信調査で委託者の方、家内労働者について実施しております。

14 ページ以降、毛筆画筆の関係になりますので、主なところを見ていただきたいと思います。まず今回の調査で対象の家内労働の委託者は 32 社ほどございまして、通信調査をしたところ回答いただいたのが 23 ということでございます。第 1 表でございます。第 2 表が家内労働者の方ですが、平成 27 年については今回の調査では家内労働者数は 380 ということで把握しております。

次の 15 ページを見ていただきますと 4 表に年齢階層別、それから経験年数別とか書いてありますが、年齢的にはだいぶ高齢の方が増えてきておりまして、60 歳以上の方が 7 割を超えているような状況でございます。経験年数についても 20 年以上の方が 4 割以上いらっしゃるというようなことでございます。

次に 16 ページですが、支払工賃の分布を第 6 表にまとめております。平成 24 年、前回の調査と比較しまして、2 万円未満が 3 割程度、6 万円未満が 7 割程度という状況に大きな変化は生じておりません。

次の 7 表でございますが、最低工賃が設定されている工程規格について従事されている家内労働者の方、それから工賃の状況を書いておりまして、例えば一番上のところに品目は毛筆で工程は穂首作りとあります。最低工賃で決めている金額が 6000 円でございますが、こちらは委託している事業者が 1 社、受けていらっしゃる家内労働者の方がお一人、実際に払われている工賃の最低額は 22000 円ということでだいぶ最低工賃と実態が離れたような状況がございます。その次のふたつ（資料（軸入れ、のり固め））については最低工賃を上回る金額で最低額が払われているということでございます。次の筆の種類の年生、穂首作りにつきましても、例えば穂首作りで 9200 円の最低工賃について、払われている最低工

賃額が 18000 円から 80000 円ということで、だいぶ内容によって金額の開きがあり、最低額でも離れているというところがございます。また軸入れについても決定されている最低工賃額の倍程度の支払額となっております。

次の 17 ページをみていただきますと、画筆になってまいります。画筆のほうでも、こちらの規格の 0 から 5 号のところ、一番上のところに最低工賃額は 240 円とあるのですが、実際に払われている最低額としては 6000 円でございます。また最低工賃額を下回っているものも 0 から 5 号の糊入れとか、糊入れについては規格の 6 から 11 号、12 号以上についても下回っているところがございます。また穂首作りについても委託者も家内労働者もないというような最低工賃が設定されている工程があります。

次に 18 ページに進んでいただきまして、一番下の 11 表を見ていただきますと、業務量の変動状況をお聞きしましたところ、変わらないと、減ったというのが委託者、家内労働者とも半々くらいの状況でございました。

次の 19 ページに工賃単価の変化を記入した回答をまとめておりますが、変わらない、とするものが委託者家内労働者とも最も多い回答となっております。関係者、熊野の筆事業協同組合の常務さんにお聞きしましたところ、中国製品等に押されて厳しい状況があるというようなお話がございました。また、先ほど表でも見ていただいたように高齢化が進んでいるということがございました。また関係者の聞き取りの 6 ページの下から 5 行目くらいにあるんですけど、最低工賃の適用のない工程について委託している状況があるということで、委託内容についても細分化されてきているようで、少し変化があるようでございます。

次の 20 ページの上の方に、工賃が適用にならない工程についても設定されている最低工賃額はある程度目安にして決定しているというようなお話がございました。それから、化粧筆については非常に最近注目もされておりますし、どうかということをお尋ねしたところ、製造各社各様でいろいろノウハウ等もあって、あまり家内労働として委託して広がっていくということはないのではないかとということで、あらためて設定することについてはあまり積極的なご意見はお持ちのようではありませんでした。画筆、毛筆の関係は今申し上げたような状況でございます。

続きまして、21 ページからの和服の関係を同じようにまとめております。和服については 2 表のところに把握している委託者の方が 22 社ほど、回答いただいたのが 17 社でございます。家内労働者については 2 表のところにありますが、91 人ほど把握しております。

次の 22 ページに工賃の分布を書いておりますが、第 3 表でございますけれども、1 カ月における支払工賃について 4 万円未満というところが平成 24 年のときには 62.7%、今年の昨年の調査でも 56%ということでおおむね 6 割が 4 万円未満という状況で推移しております。

次の 4 表でございますが、実際に決まっている最低工賃の工程ごとに払われている工賃の最低額、それから平均の額を調査いたしましたところ、それぞれの工程についてさきほどの画筆毛筆のように委託者や家内労働者が一人一人とか、なしとかというものはなかつ

たのですが、金額については実際の最低工賃が決まったものの半額程度の支払いになっているものが多い見受けられまして、羽織以外のものについては最低工賃未満の支払いが見られるという状況でございました。

次の 23 ページに 5 表として先ほどの最低工賃を下回っている状況について少し整理をしてみまして、平成 24 年、前回の調査と今回の調査とで最低工賃を下回った工賃を支払っている委託者そして、それを受けている家内労働者の数を見てみましたところ、平成 24 年に比べては、下回っている業者家内労働者とも減ってはいるんですがそれでも委託者の 22%、家内労働者の 38%ほどが最低工賃未満の支払状況があるということでした。次の 24 ページに、仕事の量の変化をお尋ねしたものをまとめておりますが、委託業務量について委託者の回答では減ったというのが 13、家内労働者のほうでも減ったというのが 15 でございまして、さきほどの毛画筆のところで変わらないという状況が出ておりましたが、減ったということが答えとしては多くなっております。また次の 7 表に工賃の単価を比較したことを書いておりますが、変わらないとしているものが最も多い回答になっておまして、委託者のうち 15、家内労働者の内 21 という数字になっております。また家内労働者の方の月間の作業日数、一日の作業時間数、工賃の収入をお尋ねしたところ、平成 27 年の調査では一カ月の工賃収入は 58000 円ほどということでお聞きしております。こちらについては委託者の団体というのが特に大きな、お話を聞けるような団体がございませんでしたので、和裁師の方の団体の支部長さんにお話を伺っております。やはり海外生産に押されていることであるとか、一般的に着物を着る方が減っているということ、仕事はだんだん減っていると、それから従事する方も高齢化も進んでいるし新しく入ってくる方も多くないのでだんだん減っていついてると、あと、仕事を受けるときに最低工賃があれば一定のレベルは維持できるがそれを下回っていても仕事をしたいという人も中にはあるというようなコメントがございました。今回これらの調査結果を踏まえまして、和服については実際の最低工賃を下回っている支払いが多いがあるので、これをきちんと最低工賃を支払ってもらえるように取組を一定程度していかなければいけないと考えております。それから、最低工賃と実際の従事者のバランス、それから、実際に決まっている工程ごとに従事者の方が一定数いらっしゃるということで、工程等の見直しは特に現時点で必要ないかなということ、和服については先ほど申し上げたように最低工賃の履行確保にまず取り組んでいくということ、改正については現時点では必要ないのではないかと考えております。毛筆画筆につきましては、実際の支払額と決定されている最低工賃とでだいぶ格差があるところ、それから実際工程によっては人がいらっしゃらないところ、それから工程の内容が変わってきているということ等もございましたので、少し具体的な調査等をして最低工賃の決定を行っている工程そのものの見直しであるとか、金額の見直しであるとかについて具体的に進める時期ではないかと考えておまして、調査審議等をお願いするというところで改正諮問をさせていただく方向で当局側としては考えております。以上でございます。

○横田会長

ありがとうございました。ただいま事務局からご提案がありましたが、和服製造の最低工賃の改定諮問については見送って毛筆画筆製造業の最低工賃の改定諮問をする、ということはよろしいでしょうか。このことについてご意見をお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

ただいまのご説明では和服製造のほうは最低工賃が守られていないのでまずは履行を確保ということが大事で改正諮問はとりあえずは見送った方がいいということ、それから毛筆と画筆の製造については工程とか金額の改定について改定を行う必要があるんじゃないかというご提案ですが、いかがでしょうか。

○中野委員

それは具体的調査をしてということですか・・・。

○横田会長

調査をしてということでしたね。

○中野委員

はい。

○横田会長

他にはいかがでしょうか。

○宮崎委員

和装の場合は製造する本数そのものもつ圧倒的に日本ではないのでほとんどベトナムとかあっちの方に行ってしまうので、履行確保が優先で、多分いいと思います。使う人限られてきとるからね。

○横田委員

和服の方はですね。他にはよろしいでしょうか。それでは和服製造の最低工賃の改正諮問は見送る、ということで履行の確保を進めるということ、そして毛筆と画筆製造業の最低工賃につきましては調査のうえ、改定の諮問をする、ということよろしいでしょうか。ありがとうございます。それでは審議の結果、和服製造の最低工賃の改正諮問は見送り、毛筆と画筆製造業の最低工賃の改定諮問の必要性を認める、ということといたします。それでは事務局から、改正諮問につきましてご説明をお願いします。

○森本賃金室長

広島地方労働審議会への改正諮問につきましては、家内労働法第 10 条に改正についてはその決定の令によるとされていることから、文書で諮問させていただきたいと思っています。ここに諮問某案を用意しております。この資料を各委員に配布させていただいて、その後労働局長から横田会長にお渡しさせていただきたいと思いますが、会長よろしいでしょうか。

○横田会長

はい、よろしく申し上げます。

○森本賃金室長

これから局長から会長へ諮問文を交付させていただきます。

○星労働局長

よろしく申し上げます。

○横田会長

はい、諮問を受けましたことを確認させていただきました。それでは今後調査審議にあたる最低工賃の専門部会の設置につきまして事務局からのご説明をお願いします。

○森本賃金室長

家内労働法第 21 条第 1 項に最低工賃の改正の調査審議を行う時は専門部会を設置しなければならないとされており、その規定により設置される広島県毛筆画筆製造業最低工賃専門部会について説明いたします。専門部会は家内労働法第 21 条第 2 及び地方労働審議会令第 7 条第 2 項の規定により、委員は公益代表、関係家内労働者代表及び関係委託者代表の各同数をもって構成され、その者は本審の委員、または臨時委員となります。委員の任命につきましては、地方労働審議会第 7 条第 2 項の規定により、先ほど申しあげました本審又は臨時委員の中から会長が指名することとなっています。今後、家内労働者や関係団体の意向を反映できる臨時委員の選任の可否を含め事務局でいろいろ情報提供や検討させてもらって会長の指名を予定しております。

なお、今回のこの広島県毛筆画筆製造業最低工賃の改正決定については関係家内労働者及び関係委託者の意見を聴取するために 15 日間意見公示を行います。以上です。

○横田会長

それでは、今後、事務局の情報提供を受けまして専門部会の委員として適任者を検討いたしまして私が専門部会の委員を指名させていただくということにいたします。もし委員

に指名されましたらどうぞご協力のほど、よろしくお願いいたします。それ以外では何か事務局からありますか。

○森本賃金室長

次に、専門部会で決定した後、この審議会の議決の要否について提案させていただきたいと思います。広島地方労働審議会運営規定第9条第1項の規定では、部会長が委員である専門部会での議決は原則審議会の議決とするとされています。しかし、同上の但し書きのとおり、事前に審議会において議決することを求めている場合はそのとおりとなります。そこで今回の最低工賃の改正諮問は14年ぶりになることから、この審議会でも議決していただくことを提案いたします。そこで、今回の改正に係る件について審議会の議決を求めらるかどうかをご審議いただければと思います。

○横田会長

それでは、ただいま事務局の方からご提案がありましたように、今回の最低工賃の改正諮問につきましては、専門部会で議決するだけでなく、この審議会でも議決する、ということにしてよろしいでしょうか。

○宮崎委員

従来どんな流れなのか。専門部会をやって、この本審に諮問してここで確認をすると、そういうことですね。

○森本賃金室長

はい、運営規定上は専門部会での議決が審議会の議決になるとされていますが、但し書きを運用されれば、ここで再度議決するということです。それは従来と変わりありません。

○宮崎委員

わかりました。

○横田会長

よろしいですか。

○宮崎委員

はい。

○横田会長

それでは、今回の最低工賃の改正諮問につきましてはこの審議会でも議決するということ

にしたいと思います。議題の4、意見交換等、に入らせていただきます。ここからはフリーターキングで労働に関する意見や利用法などにつきまして、各委員会の皆様から幅広くご意見を伺いたいと考えております。どなたかご意見等ございますでしょうか。

○宮崎委員

産業別最低賃金の設定の時にいわゆる労働協約ケースなので労使の最低額を設定してあれば、いわゆる最賃協定ですね、それを、これを超えることはできない、いわゆる産別最賃を上げる場合ですね。例えば労使で800円で協定しとったら産業別最賃の800円を超えることはできない、という指導を労働局がされとるというふうにお聞きしとるんですがそれは事実ですか。

○横田会長

いかがでしょうか。

○倉持労働基準部長

指導ということではないのですが、例えば今お尋ねの中で800円という労使協定をされている場合にその800円の協定をされた使用者の方の意向ということがそれを上回る金額で審議をすると反映されないかたちになりますので、そこを配慮する必要があるということをお願いしているということでございます。

○宮崎委員

考え方をいいますと、たしかに配慮をする必要があるかもわかりませんが、労働側の思いが時間単価を1000円にしたいという思いがありまして、しかも1000円もらったとしても年間2000時間働いてですね年収200万なんで、それでやっていけるんかという思いがあるんで、現時点ではできるだけ高く設定していきたいと。したがって必ずしも労使の最賃協定にこだわる必要はないというふうに僕は思っていますんで、したがって単価が800円で労使協定を結んであったとしてもですね、810円にしてもいいし820円にしてもいいというふうに思っていますので、一定の範囲にしようか？というのは分かりますけどそれで縛ってしまうのはいかがなものかと思っておりますので、ご意見としてお聞きいただければと思います。

○横田会長

いかがでしょうか。

○倉持労働基準部長

産業別の特定最低賃金につきましては行政が主導で決定しているものではありません。

労使の皆様のイニシアティブで決めていくという仕組みの最低賃金でございますので、労働協約というものの性格を考えますと、やはり関係労使の方のご意向というものはどうなのかなということがありまして、それをベースにして申し出をされている場合には可能であれば申し出の時にどういう形でその最低賃金、その産別最賃を決めていくかということの、できればこちらの審議会の場ではなくその前のところで引き上げたものでお持ちいただけたらということをお答えしなくてもすむのではないかというふうに思っております。

○横田会長

よろしいですかね。ほかにはございますか。

○久光委員

よろしいですか。前回の審議会の時に少しお伺いをさせていただいた労働者派遣法の関係なんですけれども、周知含めて前回の時点ではまだ中身が十分詰まっていないので、取り扱いの部分についても意見等は特に寄せられていないということであったのですが、まあその後半年が経過をする中で、労働局のホームページの中でも、それぞれお問い合わせがあればということで9月30日から、ということで、募集というか受付されているようすけれども、その後の状況を含めて特徴的な動きがあればですねお聞かせいただければと、こういう風に思うのですがよろしくお願ひします。

○國分職業安定部長

改正派遣法につきましては、その後相談が増えているということではなく、日々労働局の方で対応させていただいていると。相談の中身についても特徴的なことといえば、新たに派遣法で加わりました派遣労働者のキャリアアップ措置の話ですとか、あとは特定の3年間猶予がございますけれども、その特定の廃止に係る用件の話であるとか、切り替えのタイミングですとか、あとは事業所単位での3年という上限、あるいは個人単位の3年という上限、そういった相談が多いかなという状況でございます。それで2月にも全国会議、担当課長会議もございまして、そういう事例の積み重ねを通じて従来ですと改正法の中身に踏み込んだ指導という形ではなくてあくまでもアドバイスということで9月30日の施行後はやってきたのを年明けてからきちっと改正法に準じたかたちでの指導という形でもさせていただくようにしてございます。ですから今のところ大きな混乱があるということではなくて、引き続き改正法の主旨に沿った相談なり指導監督をしていってるという状況でございます。

○横田会長

いかがですか、どうぞ。

○久光委員

まあ 3 年というスパンもまだあるので、それはあるかもしれませんが、付帯決議含めてですね前回もお願いした周知というか指導の方もぜひよろしくお願いをしたいということで申し上げておきたいと思います。

○横田会長

ありがとうございます。他にはございますか。公益の先生方はいかがですか。それではご意見は以上のようなのでこれをもちまして本日の議事を終了させていただきたいと思えます。

最後に本日の審議会の議事録の作成についてですが、広島地方労働審議会運営規定第 6 条によりまして、審議会の議事につきましては議事録を作成し署名するという事になっております。議事録の署名につきましては公益代表委員は私、労働者代表委員としては久光委員、使用者代表委員としては中野委員にお願いしたいと思えます。事務局で議事録が作成できましたら、署名委員はどうぞよろしくお願いしたいと思えます。署名をお願いしたいと思えます。それでは以上をもちまして平成 27 年度第 2 回広島地方労働審議会を終了いたします。みなさまご協力をありがとうございました。

議事録署名

平成28年4月21日

公益代表委員 横田明子 

平成28年4月26日

労働者代表委員 久光博智 

平成28年5月2日

使用者代表委員 中野博之 