

平成 27 年度第 1 回 広島地方労働審議会 議事録

1 日 時 平成 27 年 11 月 16 日 (月) 13 時 30 分～15 時 45 分

2 場 所 広島合同庁舎 4 号館 13 階第 9 号会議室

3 出席者

[委員]

公益代表委員 横田委員、寺本委員、酒井委員、佐田尾委員、野北委員
久行委員

労働者代表委員 石黒委員、沖田委員、久光委員、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) 会長の選任及び会長代理の指名について
- (2) 平成 27 年度上半期の広島労働局行政運営方針の進捗状況等について
- (3) その他
 - ・最低工賃について
(広島県家内労働概況調査に係る推移調べ等)

5 意見交換等

平成 27 年度第 1 回広島地方労働審議会議事録

○谷本企画室長

それでは定刻となりましたので、ただいまから平成 27 年度第 1 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。新たに会長が選出されるまで司会を務めさせていただきますので、よろしく願いいたします。

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 6 名、労働者代表委員の方が 4 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られます。18 名の委員のうち 3 分の 2 以上の方が出席されておりますので、地方労働審議会令第 8 条第 1 項の規定により本審議会が有効に成立してい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、併せてご了承ください。

それでは審議会の開催に当たり、星広島労働局長からご挨拶を申し上げます。

○星労働局長

広島労働局長の星でございます。委員の皆様には大変お忙しい中、本審議会にご出席いただきありがとうございます。また、平素より、私ども労働行政の運営に、ご理解、ご支援をいただき、改めてお礼申し上げます。

先程、司会からもございましたが、当審議会では、この 10 月 1 日をもって新たに 5 名の委員の方をお迎えしたところです。また、13 人の委員の方には再任ということで引き続き審議会の委員にご就任いただいております。どうか私どもの行政運営につきましてもご指導等賜りますようお願い致します。

さて、このところの広島県内の景気動向でございますが、日銀広島支店の金融経済月報を見てまいりますと、個人消費の方は底堅く、あるいは設備投資につきましても緩やかに増加しているということでございます。生産につきましては、中国経済の減速に伴い一部に弱めな動きも見られますが、主要産業でございます、自動車、あるいは造船を中心に高操業が続いており、全体として広島県の景気は引き続き緩やかに回復しているといった報告がなされているところでございます。

こうした状況を受けまして、県内の雇用情勢につきましても、本年 9 月の有効求人倍率が 1.56 倍と、これは実に平成 4 年 5 月以来、23 年 4 か月ぶりの非常に高い水準となっております。

ひとつ例をとって申し上げますと、正社員の有効求人倍率も 1.05 倍と、この正社

員の有効求人倍率につきましては、平成 16 年 11 月以降記録として残っているわけですが、この記録に残る中では過去最高を記録するなど、県内の雇用情勢につきまして、着実に改善していると、判断しているところでございます。

おかげさまで、雇用の状況につきましては、今、申し上げましたように改善基調にあるわけですが、あらためて申し上げるまでもなく、人口減少、あるいは少子高齢化社会が進んでいる状況におきまして、持続的な経済成長を図っていくためには若者、あるいは女性、そして高齢者、障害者等、働く希望を持つ方々が安全で安心して働ける全員参加の社会を構築していくことが重要でございます。

そうした認識のもとに、今年度広島労働局におきましては、前回この審議会 3 月 17 日に開催をさせていただいておりますけれども、その審議会におきましてご審議いただきました、平成 27 年度広島労働局行政運営方針に基づきまして「誰もがいきいきと働くことができる社会の実現に向けて」を行政運営のスローガンといたしまして、働き方改革の推進をはじめ、マッチング支援の強化等、様々な施策に取り組んでいるところでございます。

本日はこうした取り組みにつきまして、年度前半の業務運営の状況をご報告申し上げますと共に、前の通常国会で成立いたしました若者雇用促進法、あるいは改正労働者派遣法、女性活躍推進法といったものの概要等も含め、年度後半に向けた取組方針についてご説明申し上げますこととしております。

ぜひ、委員の皆様には労働行政に対する忌憚のないご意見を賜りまして、今後の行政運営に反映し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。

簡単ではございますけれども、審議会開会にあたりましての挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

○谷本企画室長

ここで、10 月 1 日付け委員改選に伴い、新たに委員に就任された方をご紹介します。公益代表委員として、野北晴子委員、久行康夫委員、労働者代表委員として、久光博智委員、使用者代表委員として野口裕司委員、藤賀猛委員に就任いただいております。それでは一言ずつご挨拶をお願いいたします。

○野北委員

この度、委員を拝命いたしました野北晴子と申します。普段は大学の中で学生を相手に授業をしております。どうぞよろしくお願いいたします。

○久行委員

この度、委員に選任いただきました久行と申します。よろしくお願いいたし

ます。公益代表委員といわれても弁護士というものは特殊な面がありまして、相談を受けた側の人間の利益を正当の範囲で最大限確保するというものがありますので、公益という意味ではちょっと言いにくいところもありますが、私は使用者側も労働者側もどちらからも依頼を受けておりまして、今も現に賃料の支払い不払いに関してちょうど使用者1件、労働者側1件継続しているような状況です。ひとつよろしくをお願いします。

○久光委員

あらためまして、こんにちは。ご紹介いただきました連合広島で会長代行を仰せつかっております久光博智と申します。今回、新任ということになりますけれども、働く者のために懸命に役割を果たしていきたいと思っておりますので、どうぞよろしくをお願いします。

○野口委員

お世話になります。このたび委員を拝命いたしました IHI 呉事業所の野口と申します。広島県の経営者協会で副会長を仰せつかっております。新人ではございますが微力ながら頑張らせていただきますので、よろしくお願ひいたします。

○藤賀委員

マツダ株式会社でグローバル人事・安全を担当しております藤賀でございます。先ほどの野口委員と同様、広島県経営者協会の副会長を仰せつかっております。局長のご挨拶で言われたように、昨今の労働情勢がまさにいま雇用の難しさを益々感じている今日この頃でございます。よろしくお願ひいたします。

○谷本企画室長

ありがとうございました。そのほかの委員の皆様及び広島労働局の職員につきましては、申し訳ありませんが、資料の出席者名簿をもって紹介に代えさせていただきますので、ご了承いただきますようよろしくお願ひいたします。

次に本日配布しております資料の確認をお願いいたします。

まず、平成 27 年度第 1 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、審議会にかかわる関係法令をまとめたもの、それから先般送付させていただきました、平成 27 年度広島労働局行政運営方針の進捗状況、そして職業安定行政関係資料、労働基準行政関係資料、雇用均等行政関係資料がございます。よろしいでしょうか。

それでは、議題の(1)「会長の選出及び会長代理の指名」に入らせていただきます。この度の委員改選に伴いまして、新たに会長を選出させていただくこととなり

ます。この審議会の会長の選出につきましては、事務局資料の4ページの真ん中あたりになりますけれども、地方労働審議会令第5条の規定により「審議会に会長を置き、公益を代表する委員のうちから委員が選挙する」と規定されており、委員の皆様を選んでいただくということになっております。この件につきましてご意見等がありましたらご発言をお願いいたします。

○中野委員

長く公益委員を務められ、経験も豊富でございます、横田先生にご就任をいただければと思っているところです。よろしくお願いいたします。

○谷本企画室長

他にご意見等ございませんでしょうか。

○各委員

異議なし。

○谷本企画室長

それでは皆様異議なしということですので、横田委員に会長をお願いすることにいたします。それでは横田会長、会長就任にあたり、一言ご挨拶をお願いいたします。

○横田会長

ただいま、会長を仰せつかりました横田でございます。皆様のご協力を得ながら本審議会の運営に努めてまいりたいと思いますので、どうぞご協力のほどよろしくお願いいたします。

○谷本企画室長

ありがとうございます。

それでは引き続きまして、会長代理の指名に移らせていただきます。会長代理の指名につきましては、地方審議会令第5条3項におきまして「会長に事故があるときは公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理する」と規定されております。それではこの規定により、横田会長、会長代理の指名をお願いいたします。

○横田会長

それでは、会長といたしまして最初の職務となりますが、会長代理の指名をさせていただきます。先ほど事務局からご説明がございましたとおり、会長

が会長代理を指名することとなっておりますので、私としては公益代表委員の寺本委員にお願いしたいと思っております。寺本委員、よろしければ一言ご挨拶をお願いしたいと思っております。

○寺本委員

ご指名をいただきまして大変僭越ではございますが、必要はないと思っておりますけれども務めさせていただきます、よろしくお願いたします。

○谷本企画室長

それでは横田会長、以後の議事進行をよろしくお願いたします。

○横田会長

それでは、引き続き議題の(2)「平成 27 年度広島労働局行政運営方針の進捗状況等について」に移りたいと思っております。管内の雇用情勢および職業安定行政、労働基準行政、雇用均等行政、総務部関係の各重点施策について、それぞれ各部室長からご説明をいただき、その説明ごとに各委員に質疑等をしていただく方式で審議を進めたいと思っております。

それではまず始めに、國分職業安定部長より、管内の雇用情勢及び職業安定行政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

ご紹介いただきました職業安定部長の國分と申します。委員の皆様におかれましては、日頃から職業安定行政、ハローワークの業務にご理解、ご支援いただきまして、この場をお借りしてお礼申し上げます。

それでは、平成 27 年度広島労働局行政運営方針の進捗状況という横置き資料と、別綴じになってございます職業安定行政関係資料を使ってご説明いたします。

まず、行政運営方針の進捗状況の資料を一枚めくっていただきまして、管内の雇用失業情勢、平成 27 年 9 月分でございます。全体の判断といたしましては、「県内の雇用情勢は着実に改善している」ということでして、これは今年の 5 月から 5 か月連続でこういった判断を維持しております。具体的な数字は枠で囲ってあるところでございますが、先程、局長からの挨拶にもありましたとおり、有効求人倍率が 1.56 倍と前月と比べて 0.1 ポイント上昇しております。求人といたしましては、下のグラフ、棒グラフの青いところでございますけれども、6 万 8,848 人と、前月よりはやや減少したものの高水準であり、全体としては増加傾向で推移しているという状況でございます。

また、赤のグラフの下の方に数字が出ておりますけれども、有効求職者 4 万 4,248

人と5か月連続で4万5,000人を下回る数字となっております。

有効求人倍率1.56倍、オレンジの折れ線グラフで示してございますけれども、一年前の9月は1.25倍ということでしたので、この一年で0.3ポイント以上の大幅な上昇が続いているという状況でございます。

枠の丸の二つ目、新規求人倍率でございますが、2.48倍と前月と比べ0.04ポイント下がってはございますが、平成4年2月以来の高い水準が続いているという状況でございます。

丸の3つ目、正社員有効求人倍率でございますが、これも局長の挨拶にもございまして1.05倍となっており、下の折れ線グラフ、一番下の紫のところを示してございます。これは季節調整値ではなく原数値となりますので、月によって変動が少し見られますけれども、1.05倍と、数字を取り始めた平成16年11月以降としては過去最高の数字となっております。

それから丸の4つ目、新規求人について産業別に見ますと、卸・小売、サービス業、製造業、宿泊・飲食サービスなど多くの業種におきまして、前年同月と比べて増加をしております。一方、建設業など少し下がっている業界もありますけれども、全体としてほとんどの産業におきまして、求人が増えているという状況が続いております。

それから、就職件数でございますが、3,777件と求職者の減少を背景といたしまして、前年同月と比べて11.2%減少しておりますけれども、ハローワークを通じた就職率が39.5%と前年と比べ1.4ポイント上昇しているという状況でございます。

それから、月末の雇用保険の被保険者数が96万2,292人と前年と比べまして2.2%増加。それから、雇用保険の受給資格決定件数、これは失業保険の受給手続きを取った方の件数になりますけれども、これが2,741件、それから、受給者実人員が1万0,911人と失業保険基本手当を受給される方のいずれも10%程度減少しております。景気の改善を雇用保険の数字としても反映しているという状況でございます。

それから次のページ、2ページ目をご覧ください。これは県内をハローワーク別、地域別に見ました有効求人倍率の原数値でございます。県内15カ所のハローワークにおける数字でございます。大まかな労働市場圏ということで県内4地域に区分をしております。ハローワークごとに見ますと、西部地域のハローワーク広島で有効求人倍率が2.03倍と最も高く、2倍を超える状況が2か月続いているという状況でございます。一方、同じ西部地域のハローワーク廿日市でございますが、9月の有効求人倍率が0.62倍と低い数字となっております。ただ、広島を中心といたしました西部地域労働市場圏全体として見ますと、資料の一番下の地域計にございまして、1.62倍と非常に高い水準となっております。それから、福山を中心といたします東部地域が1.53倍、それから三次を中心といたしました北部地域で1.46倍、それから呉を中心といたしました芸南地域で1.08倍と、いずれも1倍を超え

る水準となっております。芸南地域につきましては、多少低い数字となっておりますが、広島地域、あるいは東部地域にも通勤が可能な地域ということですので、全体としてみれば高水準の状況がみられると考えております。

それから、3 ページ目の正社員求人倍率の動向でございます。これは先程、数字として 1.05 倍と申し上げましたが、原数値でございますので求職者が増える 4 月あたりで一旦求人倍率が下がって、それからまた上昇する傾向がここ数年続いておりまして、1.05 倍という数字は先程申し上げましたとおり、数字のある 16 年 11 月以降最高の数字となっております。

それから、下にあります棒グラフでございますが、こちらは新規求人に占める、正社員求人の割合でございます。濃い青の方が新規求人の全体の数、薄い青の方がそのうち正社員求人の数でございます。その割合を折れ線グラフで示してございます。一番右側でございますとおり、平成 27 年度 4 月から 9 月まで新規求人の合計、月平均でございますが 2 万 3,979 人、そのうち正社員求人が 1 万 0,371 人、正社員求人の割合が 43.3%と、求人の数自体はリーマンショック前の平成 18 年度とほぼ同じ水準、全体の数としては上回る水準となっておりますが、一方で正社員求人の割合が 43.3%、ここ 3、4 年で少しずつ上昇しておりますけれども、リーマンショック前の 48%の水準にはまだ達していないという状況でございます。この正社員求人の割合をいかに増やしていくか、というところが大きな政策課題となっております。

もう一つの別綴じの職業安定行政関係資料の資料No.4、No.5 をご参照いただければと思います。10 月 30 日付で広島労働局から広報させていただきました資料、縦置きのものでございます。求人倍率が非常に高い水準で推移しており、正社員有効求人倍率も上がっているという状況の中で、いかに非正規労働者の正社員転換を図っていくかということで、政府・労働局を挙げての取組みの一環として、10 月から 12 月までを「正社員転換・待遇改善キャンペーン」として展開させていただくというものでございます。労働局に実現本部を 10 月 21 日付で設置し、主要な経営者団体に要請させていただいたり、あるいはキャリアアップ助成金等を活用して正社員転換を図っていくといったような内容になってございます。さらに、各ハローワークにおきましても、主な事業主さんへの要請活動を行っていくということでこのキャンペーンを展開しているところでございます。

次のページに、キャリアアップ助成金の具体的内容となる支援メニューをご紹介させていただいております。非正規の労働者の方を正社員転換、あるいは人材育成などを図っていただく場合に一定の助成金を支払うという仕組みでございます。その概要につきましては、お手元の資料No.5 に書いてございますので詳しい内容の説明は省略させていただきますが、裏面にこのキャリアアップ助成金のコース、正社員雇用転換、それから多様な正社員、人材育成など、6 つのコースがございまし

て、この助成金につきまして今年度拡充をさせていただいておりますし、来年度も厚生労働本省の方で、さらに拡充するといった動きもみられるところでございます。この助成金を積極的に活用いただき、正社員転換を図っていただくよう積極的に労働局として支援をしているところでございます。

次の資料No.6 に、このキャリアアップ助成金の支給実績を載せてございます。これは前回今年の3月のこの審議会におきまして、宿題というか、実績についてご紹介させていただくということになってございましたので、簡単に触れさせていただきたいと思っております。全体といたしましては、平成26年度合計で220件の支給がございまして456人分、支給金額といたしましては1.2億円弱となっております。

今年度9月までの上半期半年分でございますが435件、751人で、支給実績が3億円強と既に半年で前年度の実績を上回っており非常に多くの活用をいただいているところでございます。

先程、6つコースがあると申し上げましたが、そのうち最も利用されているのが一番上の正規雇用転換コースでございまして、27年度で308件、488人の活用がございまして、次いで、人材育成コースとなっております。

このキャリアアップ助成金については、あらかじめキャリアアップ計画というものをご提出いただいた上で、支給要件に合致するものについて支給させていただくという仕組みになってございまして、このキャリアアップ計画について、既に今年度に入りまして300以上の計画をご提出いただいておりますので、今後もこの助成金の活用がさらに見込まれるといった状況となっております。

それでは、元の資料に戻っていただきまして、職業安定行政の重点事項について資料の4ページからご説明させていただきます。

まず、「職業紹介業務の充実強化等による効果的なマッチングの推進」についてでございますが、ハローワークを通じた基本的なマッチングを推進するということが主要3項目、早期再就職を図るための就職件数目標4万3,500件、雇用保険受給者の早期再就職の促進ということで1万2,000件、求人充足対策の強化ということで目標件数4万5,700件という目標を掲げさせていただいて、ハローワークにおける個別支援ですとか、計画的な支援、相談、それから求人者に対しましては求人充足会議の強化ですとか、人材不足分野におけるフォローアップの徹底といったようなことで、これら3つの項目について推進を図っているところでございます。

右側のグラフで実績を掲げてございますけれども、一番右側、平成27年度9月までで、就職件数につきましては2万2,075件、二段目の雇用保険の早期再就職につきましては5,623件、一番下の求人充足につきましては2万3,580件と、いずれも目標に対して半数以上、雇用保険のところだけ8月までで1か月遅れて数字が出てくるので1か月足りませんけれども、いずれもその月までの進捗割合を上回るペースで推移をしている状況でございます。ただ、年度後半になると実績が下がって

くるということもございますので、このあたり引き続き積極的なハローワークでのマッチングの推進を通じまして、実績の確保・向上に努めていきたいと考えているところでございます。

それから4ページの(4)「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の強化」ということで、ハローワークの求人情報をそれぞれ地方公共団体、民間人材ビジネスに提供するという取り組みを昨年度から開始しております。こういった取り組みについても、引き続き推進していきたいと考えているところでございます。

5ページをご覧ください。3点目といたしまして、「地方公共団体と連携した重複的なセーフティーネットの推進」です。

(1)「地方公共団体との一体的実施による就職支援」として、一体的実施につきましては、広島県と一体的に実施をしておりますマザーズハローワーク事業、それから、広島市あるいは呉市と実施をしております生活面で困難を抱えた生活保護受給者の方を中心とした就労支援、それから各地方公共団体と連携をした様々な取り組みといったことを展開してございます。右側にそれぞれの実績を掲げさせていただいております。マザーズハローワーク事業につきましては、広島と福山のハローワークにそれぞれ専門の部署を設けておりますけれども、就職率87.5%という目標をいずれも上回っている状況でございますし、下に広島市あるいは呉市の一体的事業の実施状況を掲げさせていただいておりますけれども、年々実績が向上しております。就職率、あるいは就職者数でも上回るという状況が続いております。引き続き各自治体と連携した取組みを展開してまいりたいと思っております。

それから、左側の丸の4つ目、一番下のところでございますが、政府の大きな課題、あるいは各地方での大きな課題として、地方創生というものがございます。各自治体における地方版総合戦略の策定におきまして、各ハローワークあるいは労働局でも積極的に情報提供を行いまして自治体との連携強化を図り、雇用対策の推進を図っているという状況でございます。

次のページ6ページ目でございます。(2)「生活保護受給者等の就労自立支援促進事業の推進強化」ということで、これは各ハローワークと各自治体が協定を結んで生活困窮者などに対する就職、自立を促進するための事業を実施しているものでございます。

右側の一番上に実績を掲げさせていただいております。就職者数は半年で昨年の半数以上を上回っておりまして、就職者数は増えている状況でございます。ただ、就職率につきましては26年度と比べまして、0.2ポイント下がってはおりますがほぼ前年並みの水準ということで、この就職者数あるいは就職率が向上するよう生活困窮者の支援をさらに充実をさせていきたいと考えております。

それから(3)「地域のニーズに即した公共職業訓練、求職者支援訓練の展開」と

いうことをごさいます。関係者が集まる広島県地域訓練協議会で県内各地域のそれぞれの訓練ニーズに即した職業訓練の展開を図る、あるいは訓練が必要な方に対する情報提供ですとかキャリアコンサルティングの実施ということで推進をしているところをごさいます。

右側の真ん中、それから下の表に求職者支援訓練の認定・応募状況、それから就職状況を掲げさせていただいております。真ん中の表の認定・応募状況でございますが、求職者支援訓練の基礎コース、あるいは実践コース、いずれもおおむね8割程度の充足率となっておりますし、一番下の表で就職状況につきましても、基礎コース、実践コースとも8割を超える高い水準で推移しているところをごさいます。定員の確保、積極的な訓練受講の促進、あるいは就職の促進ということを図っていくということをごさいます。

続きまして7ページ目、「若者、女性、高齢者、障害者の就業支援」というところをごさいます。

まず、(1)「若者の就業支援」とうことで新規学卒者、既卒者、卒業後3年以内の方に対する就職支援の推進ということをごさいます。27年度から、ご案内のとおり大卒の方の採用・就職活動の時期が後ろ倒しになったところをごさいます。混乱が生じないように関係者の方々に対する説明、あるいは未内定卒業者が出ないような様々な支援を実施するというので、具体的には各ハローワークにおけるジョブサポーターによります学校との連携、あるいは求人開拓、情報提供、それから広島市内に設置をしております新卒応援ハローワークにおける、きめ細やかな相談を通じて積極的な支援を図っているところ。それから、関係機関で構成されます新卒者就職採用応援本部での情報共有などを通じた就職支援を図っているところをごさいます。

右側に数字が細かいですが、高校生の求人・求職・求人倍率の推移、これは各年9月末の数字でございますが、一番右側、来年3月に卒業される方の今年9月末現在での就職内定率、真ん中の段で58.6%ということになってございます。これは平成5年、平成6年から20数年ぶりの高い水準となっておりますし、最近では男女の開きが大きかったところが再び縮小しておりまして、男性が61.8%、女性が53.7%といった状況になってございます。求人につきましては8,388人、求人倍率に換算しますと2.54倍という非常に高い水準となっているところをごさいます。

それから、左側の方で若者と中小企業のマッチングの強化というところをごさいます。若者応援宣言企業ということで、積極的に情報開示をさせていただいて若者の採用に意欲的な企業さんをご紹介させていただき、その若者応援宣言企業でございますが、9月末現在で151の企業にご活用いただいているところをごさいます。

これは後程ご説明いたしますが、若者雇用促進法によりまして、新しい認定制度もできたところをごさいます。この両方で若者の雇用に積極的な企業さんをさら

に応援・支援するといった取り組みを図っていくということでございます。

最後の段、フリーター等の正規雇用の推進ということで、就職氷河期に正社員になれなかった方を重点に若者ハローワークなどにおきまして、きめ細かな支援を積極的に推進するという事で正社員雇用の推進を図るということにしてございます。

もう一つ別綴じの資料、職業安定行政関係資料を一枚めくっていただいて、資料1をご参照いただければと思います。先程少し申し上げました、若者雇用促進法が今年の10月から順次施行されているところでございます。3段階に分けて今年の10月から施行された部分、それから来年3月に施行予定の部分、それから来年4月に施行予定の部分とございますけれども、主なものにつきましては、資料1の1(2)の「適切な職業選択のための取り組みの促進」ということで、①「事業主による職場情報の提供の義務化」、それから②「労働関係法令違反の事業主に対するハローワークでの求人の不受理」といったところが、来年の3月から施行される部分でございます。新卒者の募集を行う企業に募集・採用の状況などに関して情報提供を努力義務とすることと、それから一定の労働関係法令違反があった事業所の求人申し込みをハローワークで受け付けないことができる、とった取組みを来年3月から始めるということでございます。

それから③、これは既に10月から施行されている部分でございますが、「優良な中小企業の認定制度の創設」ということで、雇用管理の状況が優良な中小企業について、厚生労働大臣による新たな認定制度を設けるといった内容になってございます。新たな認定制度の概要につきましては、資料2でリーフレットを付けさせていただきますが、時間もございませんので説明は省略させていただきますが、資料3でその新しい認定制度と従来からあります若者応援宣言企業の比較というところで少し簡単にご説明をさせていただきたいと思っております。若者向け求人募集をしていただくところにつきましては、新卒者向け、あるいは35歳未満を対象とした正社員求人の募集が必須になっているというところでございますけれども、一番大きな違いといたしましては⑤、⑦、⑧、⑨といったところでの実績について、従来の宣言企業では公表していることで要件を満たしていましたが、その公表に加えて一定の基準を満たしていることが必要になります。例えば⑤の新規学卒者の採用定着状況について申し上げますと、過去3年度間での就職者の離職率が20%以下である、といったような基準を満たしていただく必要があります、厚生労働大臣の認定ということでお墨付きを与えるということになりますので、このあたりの条件が、厳しくなるというものになります。こういった内容になってございますので、ぜひ皆様のところでも周知等にご協力をいただければと思っております。

続きまして、資料7に改正労働者派遣法の資料をお付けしております。非正規労働者の中でも派遣労働者の方の正社員転換といったところも非常に重要な課題と

なっております。今年9月30日に改正労働者派遣法が施行されたところでございます。資料7の一枚めくっていただいたところの概要で簡単にご説明をさせていただきます。

大きな内容の一つ目といたしましては、派遣事業の健全化ということで、従来届出による特定派遣事業、それから許可によります一般派遣事業という二つの区分がございましたけれど、この区分を廃止いたしまして、すべての派遣事業について許可制にするというものでございます。

それから二つ目といたしまして、派遣労働者の雇用安定とキャリアアップを図るということで計画的な教育訓練ですとか、希望者へのキャリアコンサルティングを派遣元に義務付ける、あるいは派遣期間終了時の雇用安定措置を派遣元に義務付けるといったものでございます。

それから三つ目といたしまして、派遣の位置づけの明確化ということで、派遣就業が臨時的・一時的であるという原則を明確にするということでございます。

それから四つ目のよりわかりやすい派遣期間規制の見直しということで、従来専門業務、いわゆる26業務につきましては期間制限がかからず、その他の業務につきましては最長3年の期間制限がかかっておりましたけれども、これを廃止いたしまして、事業所単位での期間制限、それから個人単位の期間制限ということでそれぞれ3年を上限とするといった内容となっております。

それから五つ目といたしまして、派遣労働者の均等待遇の強化ということで、派遣元・派遣先双方におきまして、派遣労働者と派遣先の労働者の均等待遇確保のための措置を強化するといったもので、こういった内容の改正法が9月30日から施行されているというものでございます。

加えまして、労働契約申し込み見なし制度というものが、先の平成24年法改正により成立していた部分が今年10月1日から施行されています。これにつきましては、説明を省略させていただきますけれども、一番後ろの労働者派遣法改正法の概要という縦置きの小冊子がございます。この冊子の19ページあたりにこの労働契約申し込み見なし制度についてもご紹介させていただいております。派遣先が一定の違法派遣を受け入れた場合に、その時点で派遣先が派遣労働者に対して派遣元における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申し込みをしたものと見なされるといった制度でございます。ひとつひとつの、個別の判断ということになりますが、こういった新しい制度についても10月から施行されているということでご紹介をさせていただきます。派遣元、派遣先事業所の皆様、あるいは派遣労働者の方への周知の資料をこの中に付けさせていただいておりますので、後でご参照いただければと思います。

労働局といたしましては、施行された9月30日に特別相談窓口を設置し、10月には広島、福山でそれぞれ説明会を開催しました。今後、11月27日には三次、12

月 10 日には呉、12 月 15 日に東広島でそれぞれ説明会を開催する予定でございますし、また業界団体とも連携をした周知なども積極的に図っていきたくと思っております。また労働局での相談助言などもしっかりやってまいりたいと考えているところでございます。

続きまして、資料の 8 ページをご覧ください。(2)「女性の就業支援」でございますが、広島県と一体的に実施しているマザーズ事業に加えまして、呉、福山、廿日市、広島、西条の各ハローワークにおけるマザーズコーナー事業において、子育てをしながら就職を希望されるの方に対するサービスの充実を図っておりまして、右側に実績を載せておりますが、平成 27 年度の就職率 94.2%と目標を上回る水準となっております。

それから、(3)「高齢者の就業支援」ということで生涯現役社会の促進ですとか、高齢者の再就職支援の促進ということで、それぞれハローワークでの指導、あるいは再就職支援のための相談支援などを積極的に行っているところでございます。高齢者の雇用状況につきましては、右側の真ん中の段に、平成 27 年度における高齢者雇用確保措置の実施状況が 99.5%と非常に高い数字となっておりますが、希望者全員 65 歳以上まで働ける企業が 74.1%、それから 70 歳まで働ける企業が 20.3%となっております。こういった希望者全員 65 歳以上あるいは 70 歳以上まで働ける企業をいかに伸ばしていくか、増やしていくかということが、これからの課題になろうかと思っているところでございます。

最後に 9 ページをご覧ください。(4)「障害者の就業支援」でございます。障害者の就業支援につきましては、カウンセリングなどによる支援、あるいは関係機関とも連携したジョブコーチ支援なども効果的に活用するといったようなこと、あるいは事業主に対する一層の理解促進、それから、来年 4 月に施行されます障害者差別禁止と合理的配慮の指針につきましては、周知啓発を行うということで進めてございます。右側に実績を載せてございますが、障害者の就職件数は年々伸びておりまして、平成 26 年度はハローワークにおける就職件数 2,145 件でございました。それから 27 年度 4 月から 9 月におきましては 1,386 件と、既に昨年の半数以上を確保しているということでございます。特に最近では精神障害の方が増えているということもございますので、こういった方々への個別の障害特性に配慮した個別支援を積極的に進めてまいりたいと思っております。それから下のグラフ、民間企業における障害者雇用の推移、状況でございますが、平成 26 年度の雇用率につきましては、広島では全国平均を上回る 1.90%となっております。27 年度につきましては今月末に公表予定としてございまして、今最終確認をしている状況でございますが、いずれにしてもハローワーク、労働局における障害者雇用の促進を積極的に進めてまいりたいと考えているところでございます。私の方からの説明は以上でございます。

○横田会長

ありがとうございました。ただいまのご説明に関しまして、各委員の方々で何かご意見などございますか。

○小松委員

使用者代表委員の小松でございます。若者の就業支援に関して、大学を県外で卒業されて地元に戻ってこようという若者がいると思いますが、その取り組みについて詳しく教えてください。

○國分職業安定部長

実は、そのあたりは、労働行政としては十分にできていない部分がございますけれども、例えばハローワーク、労働局というのは全国ネットでございますので、それぞれ大学のある地域に地方自治体のほうから地元の企業さんの求人情報ですとか、あるいは就職面接会の情報などをハローワーク、あるいは、専門のUターンを進めるためのハローワークとして東京ですとか大阪にございますが、そういったところを中心に、そういった求人情報ですとか就職面接会の情報などを集めて、例えば広島県内の求人情報ですとか就職面接会の情報などを周知させていただくという取り組み、あるいはハローワーク全国ネットということ申し上げましたけれども、それぞれの労働局、ハローワークに各 47 労働局に最低一つは新卒応援ハローワークというものがございます。こちらを通じて相談支援を行う際に、全国ネットを通じてそれぞれの地域で受けた求人などを、学校に通われている地域で相談を受けて職業紹介を受けることができるというような仕組みになってございます。そういったことを通じて地元への取り組みというものを進めているというものが一つございます。

それから、広島県内のハローワークにおきまして、例えば三原ですとかそういった各ハローワーク単位でも自治体と連携して、例えばお盆の時期に就職面接会を開催するといったようなことで、学生さん、あるいはUターンを希望する方に対する就職面接会や求人情報の提供を行うといったような取り組みもございます。

○小松委員

企業と一緒に魅力ある取り組みをしていただきたいと思います。

○横田会長

では、そういうことでよろしく申し上げます。他にございますか。

○中野委員

職業安定部の皆様方におかれましては、雇用情勢が厳しいときにご努力をいただいで成果を出していただいたところで、今は逆に雇用情勢が改善され求人数も増え有効求人倍率も高くなっており、就職、雇用の現場ではミスマッチも多く、数字が反映しているような雇用情勢ではないのかなと思っています。今後とも、今までどおりご努力をいただき成果が出るようお願いをしたいと思います。

それからもう一つ、行政運営方針進捗状況の資料5ページでご説明をいただきました地方公共団体との連携の推進でございます。広島市では全区を対象に、それと呉で就職支援窓口を設置いただいております、これもたいへん積極的にご努力をいただいているということで敬意を表するところですが、他にも大きな市はあろうかと思っております。現在の広島県内のある程度の市における就職支援窓口の設置状況、常設なり出張協力などといった部分について教えていただきたいということと、引き続きご努力をいただきたいというお願いでございますので、現在の状況だけ教えていただければと思います。

○國分職業安定部長

今、中野委員からございました、一つ目につきましては、ハローワークでの、特に人手不足が深刻になっているような、例えば福祉の分野ですとか建設の分野、サービスの分野、そういったそれぞれの分野における支援は積極的に進めてまいりたいと思っております。

それから二つ目の一体的実施事業につきましては、現在のところ広島と呉だけでございまして、他の地域では今具体的な計画というものはございません。各ハローワークと自治体の中で、先ほど申し上げました生活保護受給者を中心とした事業ということで、それぞれ福祉部門とハローワークで協定を結んで生活困窮者に対する支援というものを実施しているところでございますが、一体的実施事業としての今後の拡充について、具体的な計画としては今のところまだないという状況でございます。例えば、県内で広島市に次いで大きな都市でございます福山市については、ハローワークと市役所がすぐ隣接しているということで、この一体的窓口を実施するまでもなく連携が十分図られているということで一体的実施には至っていないという状況ですし、あるいは他にも大きな都市がいくつかございますけれども、今のところ一体的実施までには至っていないところではございます。ここについては、引き続きハローワークと自治体との連携の中で、さらに一体的実施を進めるところがあれば積極的に行っていきたいと思っております。

それから、広島市は8区ございますけれども、8区のうち6区までは常設型の窓口を設けておりますが、今年度、残り2区のうち安佐北区については常設型の窓口を設けることとしており、現在、開設準備を進めているところでございます。

○中野委員

ありがとうございます。広島労働局、職業安定部、ハローワークということでございますので、それぞれ地方公共団体も安心してご一緒できると思いますので、積極的に取り組んでいただければと思っています。

○横田会長

他にございますか。

○久光委員

労働者代表委員の久光でございます。労働者派遣法に関してでございますけれども、成立後3週間あまりで施行ということで、現在も説明会等の周知活動をされているかと思いますが、法律の中で付帯決議がたくさん確認されており、この確実な運用が不可欠だと思っています。そういった意味からも、今の説明会の中でのそれぞれの主な意見を踏まえて今後これをきっちりと確実に運用していくという観点での労働局としてのご意見をぜひお聞かせいただければと思います。

○國分職業安定部長

今のところ説明会の中では、このように制度が変わりましたという一般的な説明をさせていただいております。個別的中身に踏み込んだところまでは至っていないというのが現状でございます。ただ、やはり具体的な個別事案にかかる相談、例えば派遣期間3年というその期間制限の考え方ですとか、旧届出によります特定派遣事業が許可制度に代わるという部分でありますとか、そういったあたりは、ちょうど切り替えの時に、相談が多いというような状況もございます。そういったものを一つ一つ事例を積み重ねていって個別적으로ご判断をさせていただくということでございますので、久光委員のほうからご指摘のあった周知期間が短い、あるいは付帯決議も非常に多くの項目でございますので、そこはしっかりと私どもも本省ともよく相談させていただいて、確実な施行・運用に努めていきたいと考えているところでございます。

○久光委員

是非よろしくお願ひしたいと思ひます。労側の立場とすると、やはりこの運用を確実にしないと法の趣旨を確実に全うできないと思ひますので、ぜひ徹底のほう、よろしくお願ひします。

○横田会長

委員の方々、ご質問等ありがとうございました。

それでは、引き続きまして、倉持労働基準部長より、労働基準行政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

労働基準部長の倉持でございます。労働基準行政の推進にご指導ご協力いただきありがとうございますことに感謝申し上げます。

私からは、県内8か所でございます労働基準監督署及び労働局で進めている施策の進捗状況についてご報告させていただきます。安定部長が使った横置きの資料の続きと労働基準行政関係資料という縦置きでクリップ止めしてある資料をご覧ください。

横置きの資料10ページから「労働条件の確保・改善対策の推進」ということでまとめさせていただいております。

まず一つ目が、「相談、申告への対応」ということで、監督署の窓口、あるいは労働局等に寄せられる相談等の件数を整理しております。相談件数は今年度前半で8,172件と昨年の同時期に比べますと650件近く減っているところでございます。

申告と申しますのは、労働基準法等の法令違反があるのではないかと労働者の方が具体的に申し立てをされたものでございますが、こちらが275件と前年の同期に比べてかなり減少しております。先程から雇用情勢が好転しているといったご説明をさせていただいており、そういったことも反映しているのではと思っております。

このように、法令違反の申告の数は減っておりますが、今後とも確実に改善されるまで指導していきたいと考えております。

二つ目の「過重労働対策・賃金不払残業防止対策」についてですが、こちらの相談状況は、労働時間に関する相談が今年前半で1,711件と前年の同期と比べ減少しております。賃金不払い残業の相談も減っておりますが、799件とそれなりに大きな数になっております。

過重労働対策につきましては、労働基準行政でも最重点で取り組んでいるところでございまして、過重労働及び賃金不払い残業対策として重点的に監督指導した件数が、過重労働対策としては今年度前半で237件、違反率は86.4%となっております。これは違反の程度の軽いものから重いものまで、手続違反のようなものも含まれてはおりますが、監督するとなんらかの違反が見つかるといった状況でございました。

その中で、労働時間関係の問題があったところが半数を超える137件となっております。賃金不払い残業につきましては、今年度前半で151件ほど監督をしております。違反率は9割を超えている状況でございまして、割増賃金の違反があったところが半分強の82件ということございまして、右側のグラフの図4で賃金不払い残業に係る監督指導に対する是正事業場件数、遡及是正額について、これは

毎年まとめておりますが、100万円以上の割増賃金の不払いが認められ、遡及して是正した事業所の数と金額を整理したものでございまして、不払い等が是正されるよう重点的に指導しているところでございます。

3番目が「若者の使い捨てが疑われる企業等の対策」です。こちらは縦置きの資料の資料No.1に過重労働解消キャンペーンを実施しますということで報道発表資料をつけておりますが、今年11月は過重労働解消のためのキャンペーン月間と位置づけておりまして、重点的な監督指導、それから無料の電話相談等の取り組みを行っているところでございます。

4つ目が「外国人技能実習生の労働条件確保対策」ということでまとめてございますが、広島県は全国的にも外国人技能実習生の受け入れが多いところでございまして、中には法令違反等があるところもあり重点的な監督をしております。今年度前半に75件ほど監督をしておりますが、内容はさまざまですが、やはり何らかの違反があったところが8割を超えている状況でございます。労働時間や賃金の関係での違反があって、なおかつ、監督署に虚偽の報告をしたであるとか、技能実習生の方への安全衛生教育が十分でなくて災害を発生させたといったような悪質な違反が認められたところについては、検察庁に事件を送らせていただいております、今年度前半で2件ございました。

5番目は「労働契約法に基づく無期転換ルールの周知徹底」として、こちらは資料のNo.2にリーフレットを付けております。労働契約法の改正、平成25年4月から施行された部分に関するものですが、有期契約を反復更新して5年を超えたような場合、労働者の方からの申し出があれば、無期契約に転換できるというルールが平成25年の4月から施行されております。施行当時にも様々なご意見がありましたが、無期転換された場合のデメリットが強調され、5年を経過する前に雇止めをされるのではないかとといった心配が、また、このこところ大きくなってきております。

法の趣旨をよくご理解いただきまして、今、本当に人手不足で人材確保が重要になっているかと思いますが、安心して働き続けられる環境が整えられることで働く方の意欲も引き出せるのではないかと思います。リーフレットの一番下に雇止めの慎重な検討についてといったことも掲載させていただいておりますが、この点についての周知を色々な場面でさせていただいているところでございます。

次に11ページで「働き方改革について」ということでまとめております。これまで申し上げてきたことは、いわゆる監督指導の取り締まりに関する分野を申し上げましたが、長時間労働を解消し、働きやすい働き続けやすい職場を増やしていくという取り組みが重要だということで、去年の9月に厚生労働省に大臣を本部長とした「長時間労働削減推進本部」を設置したところでございまして、各都道府県におかれた労働局においても、働き方の改革について各企業の皆様、労使団体の皆様

に、そういった気運を醸成するといえますか、ご理解をいただいて取組みをしていただくよう働きかけを行っているところでございます。管内の主要企業を局長や私がお邪魔しまして、工夫した取組みをされているものをヒヤリングさせていただいたり、さらに踏み込んだ取組みをお願いしたりといったことをさせていただいております。

それから、有給休暇の取得状況につきまして、このところ取得率が5割を切っているといった状況が続いておりますので、休暇の取りやすい環境整備ということもお願いしているところでございます。

やはり、長時間労働を前提とした働き方では、社会として持続できないのではないかという問題意識のもと取り組んでいるところでございまして、今後の取組みとしましては、引き続き主要企業や労使団体の皆さまへご理解を求めるといった取組みと、それから、地域において、県や市、労使団体等と協議をさせていただくような場を立ち上げるべく準備をしているところでございます。

労働時間の状況につきましては、右側のグラフに書いておりますが、広島県における平均総労働時間は、昨年と比較し少し増えておりまして、それから下のグラフにパートタイム労働者を除く一般労働者の総労働時間を載せてございますが、ここしばらくは2,000時間を超えるといったところで推移しております。こういった状況から、全般的に労働時間を短縮していく取組みが重要ではないかと考えているところでございます。

次に12ページをご覧ください。「最低賃金制度の適切な運営」ということでまとめてございます。広島県の地方最低賃金審議会を7月から8月にかけて開催いたしまして、そこでご審議いただき最低賃金の改定の答申をいただきました。10月1日から改定発効しているところでございますが、従前の750円を19円引き上げ、769円となっております。こちらについては、改定をただけではなく、実際に事業主の皆さん、それから労働者の皆さんに金額を理解していただいて守っていただくことが大事ですので、(2)にありますような周知の取組みをさせていただいているところでございます。

それから、監督指導についても、一定の周知が図られた段階で一定数を実施する予定にしております。周知のための手段としては、県や市、町の広報誌等に掲載をお願いしているところで、100%掲載していただけたときと、一部欠けているときがありますが、市町の広報誌は各戸に配布されるケースが多いと聞いておりますので100%を目指して周知をしているところでございます。

それから最低賃金の引き上げが、ここ3年程、10円を超え、14円、17円、19円とかなり大幅な引き上げが続いております。中小企業に対する支援について、相談事業、助成金事業がございまして、これら支援事業が活用されるよう周知しております。

それと、縦置き資料の資料No.3に特定最低賃金の広報資料を付けております。

県の最低賃金以外に、特定最低賃金、産業別最低賃金が広島については8本設定されておりまして、こちらにつきましても、改定の審議が終わりまして、15円から18円の時間額の引き上げの答申をいただいております。

現在、異議申し立て等の手続きをしておりまして、そちらが済みますと一応12月末に発効する予定となっております。

次に13ページに「労働者の安全と健康確保対策の推進」ということでまとめてございます。死亡等の重篤な被害が出ないように最重点で取り組んでいるわけですが、特に重篤災害の多い建設業、製造業につきましては、監督指導等を実施しているところであります。

また、昨年の豪雨災害の復旧工事現場もかなり厳しい状況の現場もございまして、発注機関と合同でのパトロールを行っているところでございます。右側に今年度上半期の労働災害の発生状況をまとめたものがございまして、右端の枠の外に、平成24年と平成27年を比較した増減率が書いてあります。社会福祉施設、運輸交通業、小売業など災害が増加している業種がいくつかございまして、この増加業種に対する取り組みについては、今後重点的に行っていきたいと考えております。

次に「第三次産業への対応」ということで(2)にまとめておりますが、つまりいた・転んだという災害が多数発生しております。縦置き資料の資料No.4に、「職場での転倒事故を減らしましょう」というリーフレットを付けておりますが、労働災害以外の日常生活においても、転倒災害は交通事故よりも多くの方が亡くなっているといったような実態がございまして、働いている方がご高齢になつていらっしゃるような状況もありますので、この取り組みについて、しばらくは重点的に行っていくことになると思います。

続いて、(3)の「化学物質による健康障害防止のための取組」でございまして、これは化学物質取扱事業場に対する監督指導等を着実に進めているところであります。

それから(4)の「改正労働安全衛生法の周知」でございまして、昨年改正された労働安全衛生法で特に大きなテーマとして、ストレスチェック制度がこの12月1日から始まります。こちらについては、資料No.5として簡単なマニュアルのパンフレットを付けておりますが、メンタルヘルスの対策として、これはメンタル不調の方を洗い出すということではなくて自分のストレスに気づいていただく、調子を崩しそうだということに気づいていただいて、予防対策をしっかりとっていただくための仕組みでございまして、非常に機微にあたる問題をはらんでおりますので、プライバシーの保護であるとか不利益取扱いの防止については特に重点的に説明しているところであります。法令においても、本人の同意が無ければ事業場に直接ストレスチェックの結果が届かない仕組みになっておりまして、本人が同意した場合

に事業主にデータが届き、その後の対応を取っていくという仕組みになっております。こちらについても、正しくご理解いただいて、施行できるようにここに書いてあるような回数の説明会等を行ったところでございます。

それから、化学物質のリスクアセスメントの義務化ということが（４）のウに書いてありますが、来年の６月１日からこの規定が施行される予定でございまして、資料No.6 にパンフレットを付けております。化学物質については、未だにやけどや薬傷といったような怪我の類の災害もありますし、長期間扱ったことによって後発的に遅発性の疾病が発生するというケースもございます。化学物質を使う場合には、有害性があるのかないのか、どういう取り扱いをすればいいのかといった情報をあらかじめきちんと確認していただいて、その対策を練った上で使用していただく、それから、販売や流通をさせる方たちに対しても、化学物質の安全データシートをきちんと交付してユーザーの方に説明をするといったことを、これは非常に大切ですので、わからないまま使うことが無いように、この周知をしているところでございます。複雑な専門的な部分もありますので、このパンフレットの後ろにも書いてありますが、化学物質管理に関する相談窓口を設けておりまして、そこでの電話やメールでの相談、厚生労働省から委託で相談事業を行っているところですが、そちらのご案内等もしているところでございます。

横置きの資料に戻っていただきまして、14 ページになりますが、「労災補償対策の推進」ということで、労災補償関係で特に着目されることの多い３つの疾病の労災請求の請求状況、決定状況をまとめてございます。いわゆる過労死といわれるような脳血管疾患、虚血性心疾患の労災補償状況といたしましては、図の１のところにもまとめておりますが、請求件数は毎年増減しながら、20 件から 30 件弱ぐらいのところまで推移してございます。請求した年と決定した年とは、調査期間が入りますので同じ年に行われていないこともございます。認定率といった意味では、このまま割り算にはならないということを補足させていただきたいと思っております。

それから、２つ目の精神障害の労災補償状況につきましては、平成 25 年に 50 件と少し増えておりますが、それ以外の年度では 40 件前後で推移しておりまして、今年度についても同様の水準で前半が終わったところで 22 件の請求となっております。

それから、３つ目のアスベスト関係の労災補償状況ですが、こちらは 60 件前後で推移しております。造船業等に従事していた方のケースであるとか、製造業で配管だとか設備管理等をされていた方からの請求が出ておりますが、これは遅発性の病気で、曝露してから長期間経って発症しております。医療機関で主治医の先生から肺がんや中皮腫が見つかった場合に、どういった業務に就いていたかヒヤリングしていただいて労災請求の勧奨をしていただくための取り組みを特に重点的に行っているところでございます。労働基準行政に関するご報告は以上でございます。今

後ともよろしく願いいたします。

○横田会長

ありがとうございました。ただいまのご説明につきまして、何かご質問等ございますか。

○小松委員

使用者代表委員の小松でございます。今、私は労働委員会の使用者委員でもあるのですが、ある労働争議で水産業の会社ですが、労働基準監督署が会社に入って、いろいろ教育・指導をされていると聞いております。その中で労基法第 41 条により水産業については残業が発生しない、したがって残業割増賃金も発生しないということですが、その水産業は外国から実習生の受け入れをしております、入管からは、残業手当、残業割増賃金が発生することになるのですが、そのあたり労働基準監督署としては、どのように指導されているのでしょうか。

○倉持労働基準部長

業種の特性から労働基準法の労働時間の規定が適用されない業種がいくつかございまして、水産業もそうなっているんですが、入管から労働時間の指導がされているということでもよろしいでしょうか。農業についても同様に適用除外でございまして、労働基準法については、業務の性質上労働基準法の労働時間の適用を除外する規定があるわけですが、技能実習生を受け入れている事業場が労働基準法に違反する、違反しないということではなく、長時間労働にならないよう労働時間を適正に管理するよう指導を行うといった通知が出ているということは聞いております。確かに法律が適用されないからといって何時間でも働かせていいのかと申しますと、過重な労働になることもありますので、そこは管理していただく必要があるということでございます。労働基準法の適用そのものストレートに行うのではなく、技能実習生を受け入れる場合の条件として、労働時間をきちんと管理するということを指導されているということでございます。

○小松委員

入管で言われている、残業や残業割増賃金は発生すると考えていいのですか。それとも、それは発生しないと考えるのでしょうか。

○倉持労働基準部長

労働基準法の労働時間が適用されない業種では、法の適用がないのですが、技能実習生を受け入れる条件として、技能実習制度を運用している側からの指導として、

労働時間の適正な管理、割増賃金の支払いといった基準を設けているということでございますので、労働基準監督署の取り締まり対象ではないのですが、技能実習生の受け入れの取りまとめを指導している機関から、そういった基準での運用を行うということでの指導をされているということでございます。

○小松委員

企業に入られたときに、それを指導されておりますでしょうか。使用者側の方です。

○倉持労働基準部長

監督署からの指導はしていないと思います。

○小松委員

わかりました。

○倉持労働基準部長

JITCO においては指導されていると思います。

○小松委員

そのところを勘違いされている企業もあると思いますので、そこをどうするのかといったことが問題になると思うんですが、どうでしょうか。

○大西監督課長

基本的には先ほど部長が言いましたように法令的には除外になっていますので、監督署として法令違反を指摘するということにはなりません。違反の指摘ということではないですけれども、過重労働等他の面も含めた、より好ましいという意味での指導をすることはあると思います。

○小松委員

わかりました、ありがとうございます。

○横田会長

今のところ、詳しいご説明と熱心なご質問等をいただき、非常に充実した審議会だと思えます。審議時間が既に1時間半を経過しておりまして、議題が半分ほど残っているような状況ですので、他にご質問等ございますでしょうか、次に進めさせていただきますしたいと思います。

それでは、続きまして高倉雇用均等室長より、雇用均等行政重点施策についてご説明をお願いいたします。

○高倉雇用均等室長

雇用均等室の高倉でございます。委員の皆様には、雇用均等行政の推進に当たりましてご理解とご協力をいただいておりますことを、まずお礼申し上げます。

私からは、雇用均等行政重点施策の上半期の進捗状況についてご説明させていただきます。

横置き資料の 15 ページと、私ども雇用均等行政に関する関係資料としてお届けしているものをお手元にお開き頂ければと思います。まず、平成 27 年度上半期の雇用均等行政のテーマといたしましては、女性の活躍推進ということで、新しく成立する女性活用推進法の円滑な施行に向けた準備と共に、男女雇用機会均等法、育児介護休業法、そしてパートタイム労働法と、それぞれの法律に沿った雇用管理が企業で行われるよう、個別企業に対する行政指導並びに各種説明会等による周知・啓発を進めておりました。

女性活躍推進法につきましては、成立が 8 月末ということで大幅に遅れましたことにより、具体的な周知・啓発は下半期に入って始めているといった状況でございます。ついては、上半期は社会全般に女性の活躍推進が重要課題であり、今こういった新しい法律が検討されているということについての周知を、関係機関、団体のご協力をいただき、事業主だけでなく学生や働く女性に対して行ってまいりました。

16 ページをご覧ください。本年 4 月から改正施行されましたパートタイム労働法の着実な施行・定着を目指しまして、私どもでは個別事業所に対して訪問により行政指導を行っております。その中では法改正にありました、パートタイム労働者のための相談窓口体制の整備、そしてその内容についての文書による明示、そして正社員転換等の措置をはじめとした雇用管理について、雇い入れ時にパートに説明することについて、法改正を受けて適切にされているかどうか、その確認をするということだけでなく、パートタイム労働者と会社のニーズが合致した時でよろしいので、正社員への転換が可能となるような措置を導入しているかどうか、また、パートと正社員の均衡がより図られるよう、賃金の決定方法を合わせるなどの取り組みについても助言、指導というものを行っております。

次に相談の状況でございますが、均等法にございます妊娠出産等を理由とした不利益取り扱いにかかる相談が、ここ数年で増えてきております。これはマタニティーハラスメントという言葉、これは 2013 年に連合が実施されましたアンケート結果を発表される際に、マタニティーハラスメントという言葉をお使いになって、新聞紙上で非常に大きく取り上げられたかと記憶しておりますが、これを契機に、今まで潜在化していた退職勧奨を受けてもこれは仕方がないのかなと思っておられ

た方々が、声を上げてこられたという形ではないかと思っております。私どもでの法律の周知が十分できていなかったということもあるのかなと思っております。

均等法に関する相談のケースでは、大体は女性労働者の方が法的な知識を得て自分が事業主と話をして自主的解決をしたいという形のものが多くございます。話し合いが難しい状況等になれば、私どもに事業主に対する指導をしてほしいとか、個別紛争として解決の援助をしてほしいというお申し出になっております。

昨年度のケースで具体的な数値をお手元にお届けしておりませんが、妊娠等を理由とした不利益取り扱いに関する相談をされた労働者のうち、連絡先等を明らかにしていただいた方が 22 名いらっしゃいました。その中で実際に退職勧奨等を受けているといった方が 18 名、それ以外には、過去の話でこういうことがあったので、こういう会社を指導してほしいというようなお話でございます。その 18 名の中で約 8 割に当たります 14 名の方は自ら事業主と話し合いをされた結果、本人が納得する結果になったことを確認しております。

当室では、相談者の意向を確認した上ではありますが、相談から期間をおかずに事業主を呼び出したり、また期間を 1 年以上開け、相談のあったことも伏せて事業主と接触を行い、今後同様の事案が発生しないように行政指導や注意喚起を行っております。また、妊娠等を理由とした不利益取り扱い禁止について、均等法できちっと決められているとうことを十分に皆様にご理解されていないという現状もございましたので、事業主、女性労働者に対しまして、あらゆる機会に私どもでは、この縦置きの関係資料No.2 として付けております「ストップマタハラ」というリーフレットを用いまして周知啓発に努めているところでございます。

また、育児介護休業に関する法律では、主に事業主から法制度の整備についての相談が多いのが実情ではございますけれども、ここ最近、介護休業について取得をしたいと思っているといったようなご相談が少し増えていると実感しているところでございます。

また、この両立支援を進める事業主に対する支援として、17 ページに掲げておりますような中小企業向けの助成金を中心とした支援策を設けているところでございます。

少しお時間をいただきまして、女性活躍推進法についての説明をさせていただきたいと思っております。縦置きの資料のNo.1 をご覧ください。この法律は 8 月末に成立し、来年 4 月 1 日に施行ということで、準備期間が約半年という非常にタイトなスケジュールになっております。従業員規模 301 人以上の企業につきまして、自社の女性の活躍の状況、採用に当たって女性の比率がどれくらいあるか、管理職に占める女性の割合がどうなっているか、勤続年数の男女の差がどれくらいであろうかとか、労働時間、特に残業時間の実態はどうであろうか、というような分析をしていただいて、そこに自社として取り組むべき課題を見つけていただいて、その課

題を解決するためのお取り組みを行動計画としてお作りいただき、その行動計画の内容を公表していただく、さらには、皆様の会社の今の女性の活躍の状況がどうであるかという情報を公表していただくということが、この4月1日から必要になってまいります。

雇用均等室といたしましては、時期が少し遅くなって申し訳ないのですが、12月上旬に県下3か所で説明会を開催させていただきます。301人以上の企業約360社余りあると把握しておりますので、個々の企業に法の概要の資料をお届けするとともに、説明会のご案内を差し上げているところでございます。

以上、雑駁な説明となりましたけれども、私からの説明を終わらせていただきます。

○横田会長

ありがとうございました。ただいまのご説明につきまして、何かご質問等ございますか。

○石黒委員

すいません、時間がないので意見だけにしたいのでよろしくお願いします。労働者側の石黒と申しますよろしくお願いします。先程、室長のほうから説明がありましたマタハラについて、連合が調査をしたことからこの言葉がついた、というのがありましたが、その点について報告とお願いをしたいと思います。

8月に連合で調査をしておりまして、全国でマタハラ被害というのが約28.6%という数字が出ております。そして、復帰の段階で5割以上のところで同じ仕事を続けられなかった。それにはいろんな理由があると思いますが、そういう状況が今年の調査からも出ております。そういったことも含めて、今お話しいただいた女性活躍推進法がどういう形で4月から動いていくのか、今の段階でどんな行動計画を作っていくのが重要となってきます。301人以上が義務とはなっていますが、それ以下のところへも、とにかくこういうものが出来たんだという周知をお願いします。いつも均等室には周知してください、お願いしてください、のお願いばかりしているわけですが、こういうものを女性の労働者がどのくらい知っているか、というのは大きく関わってくると思いますので、是非周知のほうをよろしくお願いします。

○横田会長

大事な問題ですので、よろしくお願いいたします。

○久行委員

マタニティーハラスメントの関係で、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、これについてどこの部門でどのような対応をされているのかというのが一つ目の質問です。二つ目はそのパワーハラスメント、セクシャルハラスメント対策とマタニティーハラスメントの対策、どういった関係で扱われているか、というのが二つ目の質問です。マタニティーハラスメントは、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントの合体型みたいなもので、その3者が関わり合うわけですが、それについてどうなのかという質問でございます。

○横田会長

それでは、事務局の方でお答えいただけますでしょうか。

○高倉雇用均等室長

まず、セクシャルハラスメントとマタニティーハラスメントにつきましては、マタニティーハラスメントの育児休業は育児介護休業法になりますが、セクシャルハラスメントとマタニティーハラスメントにつきましては、男女雇用機会均等法で規定がございますので、個別の案件は私ども雇用均等室が対処いたします。

また、パワーハラスメントについては、今のところ根拠法等ございませんが、事業所の取り組みについては基準行政が進めております。個別案件については企画室の総合労働相談コーナーが対応することになっております。

企業が行う対策ということにつきましては、セクシャルハラスメントについては、現在、法律の中で防止対策として事業主が取り組むべきことが11項目ございますので、私どもといたしましては、その項目がきちっとされているかどうかということをお知らせさせていただきますし、個々の企業に行ったときにはそれを確認するという作業をしております。

マタニティーハラスメントについては、資料にございますように、こういうことをやってはいけません、ということがありますので、この周知をさせていただいておまして、実際のご相談があれば、労働者側のお話と事業所のお話を両方聞いて法違反があるということであれば、行政指導ということであれば、それを是正なさいと、退職強要であればそれを撤回なさいとというようなことを指導していくという形になります。個別案件になりますと、申立者が何を希望されているかというところで、結果はちょっと違ってくるかと思っております。

横田会長

よろしいですか。

久行委員

はい。

○藤賀委員

女性活躍推進法の具体的な指針は 10 月頃とお聞きしては、ここにも書かれています、これはもう公開されているのでしょうか。

○高倉雇用均等室長

省令については既に公開されておりますが、指針については残念ながら行動計画の指針が特定事業主、いわゆる国とか自治体にかかわる部分と一般事業主にかかる部分の指針が一緒になっておりまして、特定事業主の部分がまだ決まっておられません部分がございますので、まだ告示という形にはなっておりません。ただ内容的には私どもの労働政策審議会で決まっておりますので、もう皆様の方にお知らせできる状況ではございますが、指針という形で告示はまだできていない状況でございます。

○藤賀委員

実際に出てくるのはいつ頃ですか。

○高倉雇用均等室長

11 月末から 12 月ではないかと聞いております。

○藤賀委員

先程おっしゃった説明会では。

○高倉雇用均等室長

説明会の資料には、一般事業主の指針の部分を抜粋して盛り込んでおりますので、大丈夫でございます。

○藤賀委員

計画提出時期は変わらない？

○高倉雇用均等室長

計画の届出は、1 月から 4 月までをお願いをしていきたいと思っております。

○横田会長

ありがとうございました。雇用均等行政につきましては、以上でよろしいでしょ

うか。それでは、次に甲斐総務部長より総務部関係の重点施策について説明をお願いいたします。

○甲斐総務部長

総務部長の甲斐でございます。委員のみなさまには日頃から労働局運営に関しましてご理解とご協力いただいております、この場を借りて厚くお礼を申し上げます。

私からの説明でございますが、横置きの資料、労働行政運営方針の進捗状況の 18 ページをご覧ください。まず一点目の「広報の強化、個別労働紛争の解決の促進等」についてですが、これは企画室の業務となります。効果的な施策の実施のためにはご存じのとおり、県民全体の理解、信頼を醸成することが必要でございますので、このため今年度につきましても、広報の強化に努めてまいったところでございます。

右の表をご覧くださいになっていただければと思いますが、ここで一つ訂正がございまして、26 年度の一番右、合計が 136 となっているかと思いますが、これは 236 の間違いですので、大変失礼ながら訂正をお願いいたします。

この広報強化の取り組みでございますが、記者会見の開催時間を記者の皆さんが参加しやすい時間に変更したり、その際に翌月の記者発表予定をお知らせする、あるいは投げ込みについて効果的なタイミングを検討したり、資料、表題、グラフなどの作成について工夫を凝らして、またこの数字を見ていただければわかるとおり、地方自治体の広報誌等々、ということで各安定所、監督署からも、各地方自治体への働きかけなどを強化いたしまして、昨年 26 年度 9 月末現在 236 件のところ、27 年度 400 件と 1.7 倍に増加しているところでございます。昨年度は、年間で 487 件でございましたので、年間を通してここはぐっと伸びてくると思っておりますが、引き続き後半に向けましても、ガイダンス、セミナー等いろいろな行事、それから実施結果等、ありとあらゆる形で広報に努めてまいりたいと思っております。

同じく 18 ページ (2)「総合労働相談コーナーの運営、助言・指導、あっせんの積極的な実施」についてですが、総合労働相談コーナー、これは労働局と各労働基準監督署に設置しているものでございますが、その助言・指導、あっせんの積極的な実施を行っているということでございます。右の表でご説明いたしますと、まず相談コーナーに寄せられた相談の件数でございますが、27 年度は 26 年度と比較して微減はしておりますがほぼ横ばいといった状況となっております。ただ、(2)のイにあります、民事上の個別労働紛争相談件数につきましては、約 900 件ほど伸びておりまして、これは項目ごとを見ましても、雇止め等一部減少したものがございますが、基本的にすべて全体的に増加傾向にあるということでございます。これにつきましても、まだ評価を分析している最中でございますが、総合労働相談件数 1 万 4,000 件の中身を見ますと、法令の簡単な問い合わせ、例えば残業手当の割増につ

いて労働基準法に書いてありますよ、であるとか、労働協約とはこういうものでそれをご覧ください、あるいは契約書をご覧くださいと、いった簡単な問い合わせというものが2,000件ほど減少しております、逆に、この個別労働相談というものが増えているということでございます。これにつきまして中身を一件一件見ますと、例えば労働条件の引き下げについて署名しなければ解雇しますと言われ、解雇の理由が納得いかないし、労働条件の引き下げも行われている。あるいはいじめの相談者について、いじめを受けながらも我慢してきたのにそのいじめを我慢したにも関わらず、能力等について注文を付けられて解雇された、そういう解雇は許せない、といったような複合的な相談が増えてきているのかなと思っております。

やはり経済状況等にかかわらず、会社に不満を持っている労働者というのは相変わらず多くいるのかなと、その中で最近ブラック企業であるとかパワハラであるとか、そういった報道がなされていることから、相談してみようと、すでに解雇された方からも実はいじめを受けていたんだとか、そういった相談も多く寄せられているところでございます。また、これは毎年のことですが、表の右から3番目にあります、いじめ、これはパワーハラスメントも含まれてございますが、件数として一番多く占めておまして、やはりこの点からも、人間関係に関する複雑な相談も相変わらず多い状況になってございます。

それから、次のウ「あっせん受理件数、あっせん参加率及び内訳」についてでございますが、あっせん受理件数につきましては、前半では10件ほど減っておりますが、参加率につきましては、微増でございますが多少伸びてございます。あっせんにつきましては、使用者側、あるいは労働者側が、あっせんに参加していただかないとあっせんが出来ませんので、周知広報に合わせて、短い時間で済みます、一回で済みますといった、あっせんのメリットについて、丁寧な説明をしていくしかないわけですが、今後とも、あっせん参加率が向上するよう取り組んでいきたいと思っております。

また、数字としてここに出しておりませんが、あっせんに参加して合意に至ったものが今年度はまだ分析が出来ていませんが、26年度の数字を見ますと、52.8%が合意に至っております、あっせん参加率が50%ちょっと、それから合意が出来たのが50%ちょっとということでございますので、だいたいあっせん受理件数の4分の1強が合意に至ったという状況になっております。

また、ページの左側の(2)の3つ目に、「労働紛争解決ネット広島」について載せてございますが、県、法テラス広島、社会保険労務士会、あるいは弁護士会さんと連携し、セミナーの開催等広く情報提供に努めているところでございまして、今年度も10月13日にセミナーを開催し、周知用リーフレットを作成しホームページで公開して広く情報提供に努めているところでございます。

最後に(3)「労働法制の基礎知識の普及促進等」ということでございまして、こ

れも実績として右のページを見ていただきますと、実施校数 26 年度 2 校から 27 年度 10 校、これは今年度から大学、専門学校だけでなく、専修学校にも広く声をかけていくようにいたしまして、前期でこのように伸びております。また、セミナー実施回数におきまして、前年度 2 回であったものが、ひとつの大学で 2 回行ったものございましたので 11 回の開催ということで、これも大幅に伸びてございます。下期に向けてもセミナーの開催、一層の普及促進を図ってまいりたいと思っております。

それから、19 ページ「労働保険適用徴収業務等の重点施策」でございまして。これにつきましては申し上げるもなく、労災補償給付、失業給付を通じたセーフティネットとしての役割を担うだけではなく、労働行政全体の運営を財政面で支えるといった特に重要な業務だと考えております。

まず 1 点目として、「労働保険料の収納率の向上」ということとございまして。前回の審議会でも申し上げましたが、前年度を上回って全国の収納率に近づけるといってございまして、右の表の赤のグラフでございまして、9 月末現在で広島労働局の収納率 41.65%、昨年の 41.08%からは 0.57 ポイントの増加となっております。全国が 41.80%とまだ全国平均までには達してはおりませんが、この差は縮まっておるところでございまして。後半におきまして前半と同様ではございまして、納付督促の実施、それから納付督促を行っても納付されない場合については、財産調査の実施、特に重要な差押えを含めた厳しい措置をきちんと実施するといった的確な滞納整理、納付督促等を実施して、収納率の向上に努めてまいりたいと思っております。

次に 2 点目の「労働保険の未手続事業一掃対策の推進」でございまして。これは署所からの情報、本省からの情報、経済レポートさん、労働保険事務組合連合会、あるいは県、そういったところの通報制度等も利用して把握し、職権成立も視野に入れた加入勧奨指導を行ってきたところとございまして。実績としましては、右の表を見ていただければと思いますが、未手続事業指導件数 1,600 件、それから新規成立件数 625 件ということとございまして、昨年、一昨年と比べましていずれも増加しているところとございまして。これにつきましては、労働保険事務組合連合会、労保連さんと連携しまして、各地域に協議会がございまして、この協議会において取り組みに期限を決めて目標などを定めて、時期を見た取り組みを実施してきた結果だと考えております。ただ、未手続事業はまだ多く残っておりますので、後半につきましても、今申し上げた労保連、それから関係行政機関とも連携しまして、より一層未手続事業所の把握に努めまして、職権成立を視野にいれた強力な加入勧奨を引き続き行って参る次第でございまして。私の方からは以上でございまして。

○横田会長

ありがとうございました。何かご質問はございますか。

○中野委員

今のご説明にございました 18 ページのあっせんの参加率が向上したといったことにつきましては、ご努力のおかげだと思いますので引き続きよろしく申し上げます。右側の (2) ア、イの表で、総合労働相談件数と民事上の個別労働紛争相談件数について、これは 26 年度も 9 月現在の数字だと思いますが、この総合労働相談件数が 25 年度に比べて 26 年度は減少していたと思います。合計で、9 月時点で 27 年度は 26 年度と同じくらいですので、27 年度も最終的には 26 年度と同じ 3 万弱がらみになるかと思っていますが、その下のイの民事上の個別労働紛争相談件数が、26 年度に比べて 27 年度は増えており、26 年度は最終的に 5,000 くらいで、その前の 25 年度までは 6,000 台くらいだったと思いますが、27 年度については 25 年度までの 6,000 台くらいに上がりそうなイメージなのでしょうか。

○甲斐総務部長

評価についてはこれからですが、先程も申し上げましたとおり、個々の相談の中身を見ますと複合的な相談や複雑な相談が増えてきていますので、それらをきちんとカウントしていくと恐らくおっしゃるとおり 25 年度くらいの相談件数になるのではとっております。特に後半に向けて大きく減るといった想定は難しいものですから、恐らく同じような水準になると考えております。

○横田会長

よろしいでしょうか。

○中野委員

わかりました。

○横田会長

ありがとうございました。それでは次に議題 (3) その他の「最低工賃について」に入りたいと思います。

前回 3 月の審議会におきまして、今後の最低工賃のあり方について、一度審議してみてもどうかといったご提案をいただきました。まず、事務局で実態調査を行い、その結果をご報告いただくということになっていたかと思っておりますので、事務局から実態調査についてのご説明をお願いします。

○倉持労働基準部長

今年の3月の審議会で宿題を頂戴しておりましたので、家内労働の実態を把握した結果についてご報告させていただきます。縦置きの労働基準行政関係資料の資料No.7に取りまとめたものを付けておりますが、今回は、まず、委託者数と家内労働者数の把握をさせていただきその内容の報告をさせていただきます。

資料No.7の1ページ目は、家内労働を行っている委託者の方から毎年4月1日現在の状況が委託状況届といった形で出てきますが、その内容を取りまとめたものでございまして、過去に委託状況届を出していたが今年には出ていないといったところについては、廃止されたのかどうかということを含めて確認した上で整理したものでございます。業種によって増減はいろいろですが、増えている業種もかなりありまして、トータルとしては若干増えているといった状況でございます。

次に資料No.7の裏面ですが、広島県において最低工賃の設定を行っている4つの種類の業種について人数を抜き出して書かせていただいております。既制服、和服、毛画筆、電気機械器具の製造業関係についてそれぞれ書いておりますが、家内労働者の数が100人を下回っているところや極端に減少したというようなところは認められない状況となっております。このような状況を踏まえまして、最低工賃のあり方全体という形で、ここで最終的なお話をさせていただくというよりは、今回はまず人数と委託者数をご報告させていただきました。そして3月の次回審議会で、今年度、最低工賃についての検討を予定している和服と毛画筆の製造業について、工賃の改定の要否も含めてご検討をお願いするという3か年計画としていたわけなんです。そちらについては次回の審議会のときにご検討いただけるように、現在、人数だけでなく工程その他についての実態調査を取りまとめているところでございます。

○横田会長

ありがとうございます。それでは、ただいまのご説明に関しまして何かございますか。今のところ、人数の把握というところが分かったという段階だというお話ですが。

○寺本委員

毛画筆は、その他に入るのでしょうか。

○倉持労働基準部長

そのとおりです。

○寺本委員

その毛画筆に特定した数字はございますでしょうか。

○倉持労働基準部長

毛画筆の委託者数と家内労働者数は、資料No.7の裏面に抜き出しております。

○横田会長

よろしいですか。他にございますでしょうか。

一度審議してみてもどうかということでしたが、次回3月の審議会でももう少し詳しい話し合いもできるかと思っておりますので、そちらの方でお願いしたいと思います。

それでは、次の議題4、意見交換等に入らせていただきたいと思います。ここからは、フリートキングで労働に関する意見、要望などについて各委員の皆様方から幅広く意見をお伺いしたいということですので、どなたか何かございませうか。

○寺本委員

こうして中期の施策の運営状況のお話をうかがって、大変きめ細かい行政を進めていらっしゃるということを理解いたしました。なかなか行政の方は人員が恐らく減という中で、こういった新しい法制度の運用も含めて皆さん頑張ってやっただいていらっしゃると思います。そういった中で、全国的に展開される事業を広島県地域において、どのように広島県なりのニーズの深いところを把握して重点をおかれるかといったことが問われると思いますので、ぜひ局長におかれましては県内をおおいに回っていただいて、重点の置きどころというものを捉えて運営していただきたいと思っております。

○星労働局長

只今ご指摘いただいたとおり、ここにおられる労使の関係者の皆様をはじめ、自治体の皆さんから、いろいろな意見等をお伺いしながら、労働行政が地域に根ざして円滑また効果的に展開できるよう努めてまいりたいと思っております。

それから先程、あまり時間がないということで意見だけということで石黒委員からお話がありました女性活躍推進法の関係ですが、勿論301人以上の義務対象の企業については、私ども個別に積極的に事業主の行動計画策定に向けて勧奨をしておりますけれども、肝心なのはご指摘にあったように301人未満の事業主をいかに多くそういった取り組みに乗せていくかということでございまして、そのあたりにつきましては、広島県さんや広島市さんともいろいろ相談をしております、あるいは働く女性応援隊広島の関係者の皆様方の協力を得ながら、できるだけ多くの事業所の方に、まずは具体的にそういった取り組みについて、こういった法律が制定されたんだということをご理解いただくとともに、個々の企業においてどういっ

た問題点があるのか、あるいは少しでも計画の策定に向けて検討いただくといったようなことを進めていきたいと考えているところでございます。

○横田会長

ありがとうございました。よろしくお願いいたします。他に何かございませんでしょうか。事務局からは何かございますか。

○谷本企画室長

事務局からも特にございません。

○横田会長

皆様方もよろしいでしょうか。それでは特にないようですので、以上をもちまして本日の議事を終了したいと思います。

最後に本日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、審議会の議事につきましては議事録を作成し署名することとなっております。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久光委員、使用者代表委員として中野委員をお願いしたいと思います。

事務局で議事録の作成ができましたら、署名委員はよろしくお願いいたします。


活発なご議論による充実した審議会をしていただきましてありがとうございました。それでは、以上をもちまして、平成27年度第1回広島地方労働審議会を終了いたします。ご協力ありがとうございました。

議事録署名

平成28年1月19日

公益代表委員 横田 明子 

平成28年1月26日

労働者代表委員 久光 博智 

平成28年2月1日

使用者代表委員 中野 博之 