

平成 26 年度第 2 回 広島地方労働審議会 議事録

1 日 時 平成 27 年 3 月 17 日 (火) 13 時 30 分～15 時 50 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 上田委員、河原委員、酒井委員、寺本委員、横田委員
労働者代表委員 石井委員、石黒委員、宮崎委員、山崎委員
使用者代表委員 川妻委員、小林委員、五寶委員、田中委員、中野委員

[労働局]

河合労働局長、甲斐総務部長、井上労働基準部長、國分職業安定部長
小松雇用均等室長、福井総務課長、畑岡企画室長、上眞労働保険徴収課長
子安監督課長、大西健康安全課長、逸見貸金室長、勝部労災補償課長
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、迫田地方労働市場情報官
神鳥企画室長補佐、板野労働紛争調整官

4 議題

- (1) 平成 27 年度広島労働局行政運営方針 (案) について
- (2) その他

5 その他

- (1) 家内労働 (広島県最低工賃の改正) について
- (2) 地方自治体との連携及びハローワーク機能強化について
- (3) その他

5 意見交換等

平成 26 年度第 2 回広島地方労働審議会議事録

○畑岡企画室長

定刻よりやや早いのですが、皆様おそろいですので、ただ今から平成 26 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まして、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、総務部企画室の畑岡です。上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 4 名、使用者代表委員の方が 5 名、計 14 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おりますことをご報告申し上げます。

なお、本審議会は、地方労働審議会運営規程第 5 条の規程により、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、局長からご挨拶を申し上げます。

○河合労働局長

労働局長の河合です。審議会の委員の皆様には、日ごろから労働行政の運営に関して、ご理解とご協力をいただいております。心からお礼を申し上げます。

さて、着任以来、私の行政運営の基本の一つは、可能な限り、われわれの持つ情報を広島県民の皆様にお伝えしていくことでした。

具体的には、特に第一線のハローワーク、労働基準監督署で、われわれがどのような行政を展開しているのか、いかなる実績を上げているのか、行政目標を掲げながら達成できていない課題とは何なのか、今後、われわれが広島県で目指そうとする課題、方向性は何なのか、可能な限り、県民の皆様には具体的な数字を示しながらお伝えして、良いものは良いと認めていただく、悪い点、改善すべき点は厳しいご指摘、ご批判として頂戴して、早期に改める中で、広島労働局、またハローワーク、労働基準監督署の存在意義、存在価値を正確に認めていただくということでした。

そのため、われわれは日々何をなすべきか、職員とともに、われわれレベルでもしっかり考えて実行する、そうした行政運営、組織運営を進めるべく、私どもなりに心掛けてきました。

それが、この1年で具体的にどこまで達成できたかは、私自身は一定程度総括しておりますが、自分で評価しますと、どうしてもバイアスがかかってしまい、自画自賛となりかねませんし、正当な評価はできないと思っております。

広島県民の皆様判断を仰ぐしかないのですが、一点だけ、全職員一丸となり、われわれ行政の姿を、行政実績を広報しました結果、テレビの放映回数、新聞等への掲載実績は、私どもが把握した限りでは、前年度比で2.7倍、前々年度比で見ますと4.4倍、3年前に比較しますと9.4倍となっております。もちろん、マスコミに露出が増えたことが単純に成果と言えるわけではないことは事実ですが、少なくとも私ども労働行政の生の姿の一側面は、従前以上に県民の皆様にお伝えできたのではないかと思っております。

本日の審議会では、平成27年度の行政運営方針についてご意見をいただくわけですが、この審議会は次年度の行政運営の枠組みを策定するにあたり、広く広島県内の各界の代表者から事前にご意見を伺い、その上で最終的な運営方針を策定していくという、私ども行政の運営の基本となるものです。

私ども労働行政は、常に公労使各側のご意見を伺い、取り入れられることは積極的に行政運営に生かし、同時に不可能なことは不可能と、困難なことは率直に困難と申し上げてご理解をいただきながら行政を進めてまいりました。今後とも、そのスタンスを維持してまいります。その最も重要な会議の一つが本日の審議会と位置付けておりますし、同時に県民の皆様への最も重要な広報の場とも位置付けております。

平成26年度を振り返りますと、有効求人倍率は、最新の数字で1.37倍と22年ぶりの推移となり、雇用失業情勢は数年前と様変わり状況となっております。また働き方改革の最重要課題である過重労働対策なりサービス残業対策は、依然として相談件数、申告件数とも高止まりしておりますし、労働災害に関しては前年度比で微減とはなりましたが、これから本格化する災害復旧工事への対応が喫緊の課題となっております。

さらに女性の活躍促進は、「働く女性応援隊ひろしま」結成1年を迎え、20代、30代の女性、特に30代の女性が全国平均以上のスピードで減少している広島県で、さらに人手不足が顕著になっている広島県で、いかに女性が働きやすい職場環境をつくっていくか、これが地方創生時代の広島県浮沈の鍵を握っていると申しても過言ではございません。

そうした中で、次年度の行政運営方針の案を策定したわけですが、もちろん、行政には連続性が不可欠ですので、基本的な方向性は従前どおりですが、先ほどから申し上げておりますとおり、雇用行政をはじめ行政を取り巻く諸課題にも変化がありますし、また県内各界からのさまざまなご意見、批判、要望も寄せられております。その観点を踏まえ、一応の運営方針を策定しておりますが、まだまだ中途半端な中

間的案です。そのため、本日のこの審議会場で十分ご議論いただいたうえで、討議されました事項や提案内容を踏まえ、再度、労働局内で検討し、可能な限り、新しい運営方針に取り入れたいと思っております。

本日は限られた時間ではございますが、積極的なご審議のほど、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○畑岡企画室長

それでは、ここで委員の皆様のご紹介ですが、平成 26 年 12 月 26 日付けで労働者代表委員に山崎幸治委員、平成 27 年 2 月 1 日付けで公益代表委員に佐田尾信作委員に新たに就任いただきました。なお、佐田尾委員は、本日都合により欠席されておりますので、ご出席いただいております山崎委員に一言ご挨拶をお願いいたします。

○山崎委員

皆さん、初めまして。労働者代表委員に選出されました山崎と申します。よろしくをお願いいたします。

○畑岡企画室長

そのほかの委員の皆様及び広島労働局職員につきましては、時間の都合もございましたので、資料に出席者名簿を付けております。これをもって紹介に代えさせていただきます。

次に、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 26 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、審議会に係る関係法令等をまとめたものを配布しております。加えまして、既に資料を一度お送りしましたが、未定稿の部分もございましたので、今回新たな資料をお配りしております。平成 27 年度広島労働局行政運営方針（案）、及び同方針の概要と追加資料がございます。それに加えて、最低賃金関係及び追加資料、地方自治体との連携関係の資料がございます。よろしいでしょうか。

それでは、引き続き議事進行を行いたいと思います。

これからは上田会長に司会進行をお願いします。上田会長、よろしくお願い申し上げます。

○上田会長

年度末のお忙しいところ、皆様、今日はようこそおいでくださいました。

大学のほうは明日が卒業式で、就職が決まったけれども卒業できないという子たちをどうするかと、ばたばたしておりますが、それも景気がいいということで、労

働行政を非常に上手にやってくださっている部分の表れではないかと皆で噂しております。

今日は、各委員の皆様におかれましては、本当にお忙しい中、ご参集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まして、円滑に議事を進めてまいりたいと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

まずは、本日の審議会のメインの議題である(1)「平成 27 年度広島労働局行政運営方針(案)について」の審議に入ります。

昨年秋の第 1 回審議会では、雇用行政、職業安定行政、労働基準行政、雇用均等行政、総務部関係業務の順番で局長から説明していますが、今回は、まず雇用情勢について局長から説明し、その後、平成 27 年度の労働行政施策については、職業安定行政施策、労働基準行政施策、雇用均等行政施策、総務部関係施策の順番で、それぞれ各部長が説明いたします。

また、各委員からのご質問については、各部長の説明後にいただき、各部長から回答をお願いする方式で審議を進めたいと思います。

それでは、河合局長、雇用情勢についての説明をお願いいたします。

○河合労働局長

それでは、私から県内の雇用情勢について説明させていただきます。

まず、お手元にお配りしております「平成 27 年度広島労働局行政運営方針の概要」をご覧ください。それと同時に、追加資料として新たに作成しました資料がございますので、ご覧いただければと思います。

まず、最初の広島労働局管内の雇用・失業情勢についてですが、ここでの注目点は 3 点。まず一番上の有効求人倍率の点です。1.37 倍ということで、22 年 3 カ月ぶりの高い数字となっております。

下のグラフをご覧ください。左側は年度の数、右側は直近 1 年間の数字の動きを示しております。左側の年度の真ん中の辺り、21 年度の数字、いわゆる一番雇用情勢が厳しかった時代ですが、この時の数字は求人が 3 万 4,000 人でした。これが一番右端の平成 27 年 1 月は 6 万 4,000 人と、3 万人増加しています。同時に求職者数ですが、21 年度の一番下の数字に 6 万 2,284 人とありますが、これが一番右側は 4 万 7,025 と、1 万 5,000 人の減となっております。

有効求人倍率というのは、求人が増えても増加しますが、同時に求職者が減っても上昇します。今回のこの局面においては、求人の 3 万人の増、求職者の 1 万 5,000 人という減、この 2 つが特徴的なものです。

2 点目、その真ん中のほうにあります。正社員の有効求人倍率の数字が、ついに 1.01 倍となり、1 倍を超えました。これは、次のページで後ほど説明しますが、統計を取り始めてから最高値を更新し、初めての 1 倍超えです。

もう一点、雇用保険受給者の激減が顕著になっています。受給資格決定件数は2,797件で、受給者の実人員、要するに雇用保険をもらっている方は実に1万人となっております。

次のページをご覧ください。これはハローワーク別・地域別の有効求人倍率を示しております。西部地域、北部地域、芸南地域、東部地域と4つの地域に分けています。求職者の登録は原則居住地で行っていただいておりますので、どうしても大都市周辺地域のハローワークの求人倍率は下がってくるようになります。そのため、今回新たに地域経営として労働市場圏という考えを採り、通勤可能圏を含めて求人倍率の策定をしております。

ご覧いただきますとおり、平成27年1月の一番下の数字ですが、西部地域は1.63、芸南地域が0.94、北部地域が1.32、東部地域1.41となっております。芸南地域、北部地域が少し低下しているように見えますが、北部地域はもともと数字が高かったことが一つ。また、呉につきましては、芸南地域として一区切りするのではなく、おそらく西部地域の中に組み込んだほうが正しいのではないかと少し思っています。

従って、全体的に有効求人倍率は非常に高い数字で動いているとご覧いただければと思います。なお、この数字は原数値ですので、先ほどの季節調整後の数字とは異なっております。

次のページをご覧ください。「正社員求人倍率の動向」です。ご覧いただきましたとおり、平成21年の5月、6月辺りですが、当時0.31倍でした。これが一番底値になりますが、これが右肩上がりで、結局1.01倍になっているというのが、この表です。

同時にその下のグラフですが、将来を担う正社員の絶対数が、実際にはそんなに大きく動いていない、比率もそれほど動いていないという点が、これでご覧いただけるかと思えます。平成20年度ごろには正社員の比率が48.8%でしたが、最近では42%程度で推移しています。

では、なぜかということを追加資料の1ページ目をご覧ください。まず、正社員の求人割合ですが、これは4月から12月までの数字です。左上の「産業計」は40%台で、そんなに大きく正社員比率が上がっているわけではありません。具体的にご覧いただきますと、「建設業」、「製造業」のうちの「造船」「金属製品」は結構高い数字が出ていますが、一方で真ん中の「卸売・小売業」「宿泊・飲食サービス業」「サービス業」では、20%台~20%台という低い正社員比率。そして「医療・福祉」は求人数が非常に多いところですが、ここも決して正社員比率は高くないと。

今回の求人数の増加は、この「医療・福祉」、もしくは「卸売・小売業」、下の「サービス業」で求人数が急に増えていますので、正社員数は一定程度確保されているのですが、びっくりするほどの正社員比率の増加としては表れていないということ

です。

次のページをご覧ください。今度はハローワークで持っております求人票から求人賃金の動きを作っております。これは、求人票の中の賃金の上限と下限の平均値を単純平均したものです。ご覧いただきますように、全業種で見ますと、この2年間で上限賃金は1.7%上がり、下限賃金も2%上がっています。

次のページをご覧ください。その中でも、どの職種が上がっているのかを職種別に分類したものです。建設業では上限賃金が3%強上がっておりますし、一番右端の製造業でも3.5%、下の運輸業で4.6%、事務的職業なり運輸の軽作業の産業自体は求人倍率は結構低いのですが、現実には事務は3.5%上がっておりますし、軽作業の運搬等産業も6.4%上がっていると。その一方で、専門的・技術的職業については実は上がっていない状況が見て取れます。

では、具体的にどういう問題があるのか、次の表をご覧ください。「専門的・技術的職業」の中でも、建築等の賃金の上昇率は非常に高い。その一方で、「開発技術者」は有効求人数が少ないので、はっきりした分析ができておりませんが、その下のラインの「保健師・助産師・看護師」、要するに医療職と、右側の福祉職の求人賃金の上昇が、一方は小さくて、もう一方は逆に下がっている状況です。もう一つ、「サービスの職業」の中で、その下の欄「介護サービス」、これは単純作業の部分ですが、この人たちの求人賃金もほとんど動いていない現状にあります。

後ほど、職業安定部長のほうから説明しますが、こうした雇用情勢に対する対応が、私ども行政の最大の課題の一つとなっている点を簡単にご説明します。

○上田会長

では、引き続きまして、職業安定部長より安定行政施策について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と申します。皆様方におかれましては、職業安定行政、職業能力開発業務に、ご理解、ご協力を賜りまして、この場をお借りしてお礼を申し上げます。

資料のほうは、先ほど局長からご説明しました「平成27年度広島労働局行政運営方針の概要」、横置き資料4ページをご覧ください。別にお配りしております平成27年度の行政運営方針の案を左側にまとめ、右側に「現状と課題」ということで記載しております。それぞれ、方針案と「現状と課題」については3～5ページ辺り、27年度の重点施策では、安定行政関係は8～14ページに記載しておりますが、こちらの横置き資料でまとめてご説明いたします。

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」というこ

とで現状ですが、右側のグラフにありますように、ハローワークにおける業務の主要指標ということで、就職率と、雇用保険受給者の早期再就職、それから求人充足の3つを主要業務として展開しており、それぞれの1月までの実施状況を記載しております。

1つ目の職業紹介、就職の件数ですが、平成27年度は3万5,796件で、前年同期と比べると若干減ってはおりますが、これは求職者の減少に伴うもので、就職率としては34.6%です。前年同期よりも少し上昇しており、今年度の目標34.9%に近い水準で動いています。

真ん中の早期再就職の状況ですが、早期再就職の割合は33.2%ということで、前年同期より1.6ポイントほど上昇しています。これは目標の30.1%を上回る水準で動いています。

下の求人充足ですが、求人が非常に増えていることもあり、そのうち、紹介をして採用に至ったものが充足ですが、その件数が1月までで3万7,856件、割合にして19.2%で、前年同期を3ポイントほど下回り、目標の20.6%には届いていない、目標の達成が少し厳しい状況にあります。

左側、27年度の行政の展開ですが、1つ目の「早期再就職を図るための職業紹介サービスの的確な推進」ということで、27年度は就職率ではなく、就職件数を新たに目標として掲げると全国的に変更しており、4万3,500件の就職を目標にしています。ハローワークにおきましては、求職者人数を的確に把握して、それぞれの希望・状態に応じた支援を積極的に展開する担当者制による個別支援を実施したいと思っております。

それから(2)の「雇用保険受給資格者の早期再就職の促進」、こちらも割合ではなく、件数を平成27年度の目標に掲げており、1万2,000件の早期再就職件数を目標として、これはハローワークの雇用保険部門と職業紹介部門が一体となって積極的な相談を行います。それから、早期再就職支援のための初回講習とかセミナーを活用し、早期に再就職できるように支援することで進めていきたいと思っております。

3番目の「求人充足対策の強化」、これは昨今の雇用情勢の改善の中で最も対応を強化していく必要があると思っております。こちらの目標についても、割合ではなくて件数ということで、4万5,700件の求人充足件数を目標として掲げております。ハローワークで求人を受理する際に内容の確認を徹底して、積極的に求職者の方を紹介する、あるいは面接会を開催するといった能動的マッチングを図るということです。それから、この求人にどのようなサービスを展開していくのかといった求人充足会議等を開催するというので、充足対策を強化していきたいと思っております。

また、局長が申しあげました人材が不足している分野、特に建設や看護・介護といった分野で人手不足と言われておりますので、そういった分野で人材確保が図られ

るよう、充足求人フォローアップの徹底を図る、さらに、雇用管理とか処遇改善、求人賃金の面や休日など、働く環境についての助言も徹底して、魅力を高めて充足に結び付く取組を積極的に行っていきたいと考えております。

4点目としまして、「地方公共団体や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、去年の9月から、ハローワークの求人情報を地方公共団体や民間人材ビジネスにオンラインで提供する取組を始めています。こういった取組を通じて、労働市場全体としてマッチング機能の強化を図っていきたいと考えているところです。

5ページをご覧ください。安定行政の大きな取組の2つ目として、「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」です。

現状として右側ですが、まず広島県との一体的実施事業ということで、女性の活躍促進を図るためのマザーズハローワーク事業を、県のサポートコーナーと連携したかたちで、マザーズハローワーク広島、また今年の1月からハローワーク福山のマザーズコーナーで展開しております。一つ一つはご紹介しませんが、広島については目標を上回る水準で動いておりますし、福山については、1月に開始したばかりで、まだ実績が出ていないところですが、3月までしっかり取り組んでまいりたいと思っています。

それから下の段で、広島市、呉市それぞれ生活保護受給者の就労支援を一体的事業として実施しております。広島については前年度を上回る就職件数で、就職率についても高い伸びを示しています。呉市については、昨年10月から実施したところですので、まだ就職率は広島に比べると低いように見えますが、引き続き積極的な支援を行っていきたいと考えており、左側のほうが27年度の行政の運営方針として掲げているものです。

あと、広島県と一体的に実施している「しごとプラザ マザーズひろしま」「しごとプラザ マザーズふくやま」で、子育てをしながら就職を希望する女性に対して、保育施設の提供、情報提供、各種セミナー、担当者によるきめ細かな相談等を通じまして、総合的な就業支援を実施しています。

また、広島市、呉市、それぞれ協定に基づき、ハローワークと、広島の場合は区役所、呉の場合は市役所、それぞれの自治体の福祉事務所の庁舎内にハローワークの就労支援窓口を設けまして、就労支援の充実強化を図っていくということで進めていきたいと考えております。

それから、地方公共団体と連携・協力をして、就職面接会の共同開催では、労働市場の情報も提供し、地方公共団体が行う雇用対策へ積極的に協力していくということです。特に地方創生ということが政府の重要課題になっておりますので、自治体で地方版総合戦略を策定する際に、積極的に協力していくということで進めていきたいと考えています。

続きまして6ページです。2つ目の生活保護受給者の就労自立促進事業につきましては、先ほどの広島市、呉市も含めて、各ハローワークと各市町と連携をして実施しているものです。26年度につきまして、6割ぐらいの就職率で進めております。27年度におきましても、引き続き各自治体と連携をして、生活保護受給者の申請・相談の段階から、自立を促進するための支援を実施していき、特に27年4月には「生活困窮者自立支援法」が施行されますので、一層、関係機関との連携を強化して、ハローワーク・自治体一体となった支援を進めたいと考えています。

3つ目の職業訓練関係です。求職者支援訓練の定員充足率は、「基礎コース」「実践コース」とも6割強の定員充足となっておりますし、下の表にあります就職状況についても、合わせて8割の就職率となっております。就職率については、目標を上回る高い水準で推移をしているところです。

27年度、左側に書いているとおりですが、関係者の皆様にご参画いただきます訓練協議会で訓練計画を策定し、地域の訓練ニーズに即した訓練の展開を図っていきたく。特に訓練受講前に自己理解を促すということで、積極的に訓練に誘導を図る、また、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングも実施して進めていきたいと考えています。

続きまして7ページ、安定行政の大きな柱の3点目ですが、若者・女性・高齢者・障害者の就業支援です。若者の就業支援ですが、右側のグラフ・表、これは細かいので数字のご紹介はしませんが、就職内定状況、今年の1月現在で高校生が95.8%、大学生が81.5%ということで、近年では最高の水準となっておりますし、男女の差が非常に縮小しているのが特徴です。特に大学生については、女子80.9%で過去最高、男子との差が非常に縮まっています。

26年度は高校生、大学生のための合同就職面接会を積極的に開催しましたし、高校生については内定者に対する講習会として、職場定着の支援の強化を図っているところです。

左側、27年度の進め方についても、新規学卒者については、ハローワークに配置しましたジョブサポーターを通じて、学校との連携による求人開拓や情報提供、それから新卒応援ハローワークとして、広島市内にあります専門の窓口の担当者による相談・紹介、就職面接会の積極的開催により、学卒者の就職の促進を図りたいということ、また、関係者と協力をして就職応援本部として進めておりますが、こちらについても引き続き、応援本部を通じて、効果的な就職支援を展開していきたくと思っております。

それから、この「若者と中小企業のマッチングの強化」ですが、若者の採用・育成に積極的な企業として宣言していただく「若者応援宣言企業」という取組を積極的に展開していきたくと考えています。

また、ウとして「フリーター等の正規雇用化の推進」です。これは先ほど河合局

長からも申し上げたとおり、正社員求人がまだまだ増えていないこともありますので、まず事業所から正社員求人を積極的に出していただくのと合わせて、そういうところに若い方を積極的に紹介するというので、広島市にあります「広島わかものハローワーク」、また主なハローワークの中に「わかもの支援窓口」を設置しておりますので、そこで担当者制による一貫した支援として、若者の就職支援、正社員の雇用の促進を図っていきたいと考えています。

8 ページをご覧ください。女性の就業促進です。女性の働きやすい環境をつくり、活躍を促進することが政府の重要課題になっています。先ほど、広島・福山のマザーズ事業の一体的実施でご説明したとおりですが、こちらのマザーズハローワーク、ほかにも呉・廿日市・広島西条でハローワークの中にマザーズコーナーを設置しておりますので、そこを通じて、子育てをしながら就職を希望する女性に対する就職支援の充実を図っていきように進めたいと考えております。

3 点目「高齢者の就業支援」です。右側の表にございますとおり、直近の状況で 27 年 1 月、数としては少ないですが、65 歳以上の求職者が増えてきています。ですから、60 歳以降 65 歳まで、あるいは今後の課題としては 65 歳以降も含めて、まずは希望者全員が 65 歳まで働くことができるような雇用確保する措置を講じていただくように、事業主の方に対する助言・指導を実施するということ。

それから、イとしまして、「高齢者の再就職支援の推進」ということで、ハローワーク広島に設置している「高齢者総合相談窓口」、あるいは事業主団体と連携をした技能講習・面接会を一体的に実施する「シニアワークプログラム地域事業」などを通じて、高齢者の再就職支援を推進していきたいと考えています。

9 ページ、「障害者の就業支援」です。右側の現状ですが、今年 1 月までの時点で、障害者の就職件数は昨年にならぬ近づいております。3 月までには 25 年度の就職件数 2,008 件を上回るペースで障害者の就職が推移しています。特に精神障害者の就職が伸びているという状況です。

それから下のグラフ、昨年 6 月 1 日現在の障害者の雇用状況ですが、障害者の雇用率は 1.9% で、全国の 1.82% よりは上回っておりますが、達成企業の割合が 45.1% となっており、まだ半数以上が法定雇用率を達成していない状況です。

そうした状況を踏まえて、左側に書いていますとおり、「障害特性に応じた就労支援の推進」ということで、障害者職業センターなど関係機関とも連携をして、精神障害者、発達障害者などの特性に応じた就労支援の推進をしていくということ。

また、法定雇用率を達成していない事業所に対して環境整備を図るということで、「障害者雇用促進トップセミナー」などを今年度も開催させていただきましたが、引き続き開催するというので、事業主の方の障害者雇用に対する理解の促進を図っていきたいと考えています。

それから、この資料には記載しておりませんが、行政運営方針には、雇用保険制

度の適正な運営も安定行政の施策として記載しております。後ほど、ご参照いただければと思いますが、雇用保険制度がセーフティーネットとして機能するよう、行政としてしっかり取り組んでいきたいと考えています。以上です。

○上田会長

ありがとうございました。

それでは、各委員の方々、今の説明に関して何かご質問がございますか。

○中野委員

関心事ですので質問ではないのですが、設置されて期間が短かったり、人が集まらない業種の分野で、急遽、新規求人数が増えたということで達成していないところの数字は今のご報告でもありました、お話しいただいた全体的な部分では、きめ細かな対応で成果も出されていると思っています。

また、冒頭の局長からのご挨拶でも「ハローワークの存在価値」というご発言がありました。その存在価値も、この数字を見た限り、結果としては出ているのかなと思っています。

それから、地方公共団体と一緒されている事業につきましても、今のハローワークだからこそ、信用して一緒されているのだと思いますので、これからも積極的に対応していただきたいと思います。

願いは、今、広島市が各区で就職支援の窓口を設置されていますが、常設のところが少ないと思いますので、少なくとも各区全てを常設にしてもらうとともに、広島市以外でも、呉市がそういう窓口を設けられているので、ハローワークがある地区の市に対しては積極的に働き掛けていただきたいと思います。

今の組織でのハローワークですので、今後ともきめ細かな対応はいただけるものという意識でおります。27年度もさることながら、28年度以降も積極的に取り組んでいただきたいと思います。

○國分職業安定部長

1点だけ補足をさせていただきます。広島市は今8区ございます。そのうち6区で常設の窓口を設けて展開し、安芸区と安佐北区が巡回というかたちでサービスを提供しています、安佐北区については広島市からの要望もございまして、27年度中に常設化できるように、今、厚生労働本省と広島市と調整をしている状況です。

○上田会長

ありがとうございました。よろしく願いいたします。

そのほかにもございますか。

○寺本委員

ご説明の中で、求人情報をオンラインで提供とあり、これは全国的になされていることかと思いますが、それによって民間と連携をした就職促進ができるという意味があると思います。

そこでの就職は、ハローワークの就職ではないかもしれませんが、連携したかたちでの就職ですのでカウントされると理解してよろしいのでしょうか。

○國分職業安定部長

オンラインで求人を、自治体あるいは民間ビジネスに提供します。それで紹介をするときには、ハローワークとは別に、それぞれ職業紹介の許可なり届出を持っているところですので、あらためて、その自治体なり民間が事業所と接触をし、求人というかたちで取っていただく。そして就職に結び付いたときには、ハローワークの実績ではないかたちです。

ただ、これは、もちろん全国的な取組ですが、自治体あるいは民間を通じての実績としては非常に少ない状況です。

○河合労働局長

実は正社員の就職については、私どものほうへ連絡が来ることになっており、私が聞いた限りでは、実績は1桁の真ん中の辺りだと記憶しています。自慢するわけではありませんが、私が受けた報告では、私どもは7,500～7,600件だったと思います。そういう状況で、今の段階では、なかなか情報を受けても就職までは難しいという現状です。

○上田会長

そのほかにございますか。

では、引き続きまして、労働基準行政の施策について、井上労働基準部長、説明をお願いします。

○井上労働基準部長

労働基準部長の井上でございます。続きまして、労働基準関係、横書きの資料をご覧ください。

最近の労働行政を取り巻く環境について、県内の景気は穏やかな改善、回復をしていると聞いておりますが、一方で労働基準行政関係、労働条件の確保・改善対策を考えますと、労働時間の推移の状況とか年次有給休暇の取得率は少し低い状況です。これは労働時間抑制対策、過重労働対策を行いながら、安倍内閣の日本再興戦

略に盛り込まれておりますが、働き方改革というところで対策を進めております。

資料 10 ページですが、こちらが長時間労働の抑制対策、過重労働の対策になります。左側 (1) のアですが、時間外労働が月 100 時間を超える事業場、それが懸念される事業場に関しては、労働時間の適正な把握や把握結果に基づく措置が実施されているかを確認してまいります。

イは若者の「使い捨て」を疑われるような企業への対策としまして、11 月を「過重労働解消キャンペーン」として、無料の電話相談や、電話相談に寄せられた情報を基に重点的な指導を行い、事実確認の上で必要な改善指導を行っていきたくと考えております。

11 月の過重労働解消のキャンペーンは、過去歴年実施しておりまして、9 月に実施した年もありますが、昨年施行された「過労死防止法」で 11 月が「過労死等防止啓発月間」と定められましたので、これをくみまして、11 月に集中的に過重労働防止の周知・啓発の取組を実施することとしております。

右側には、昨年の「過重労働解消キャンペーン」の結果を取りまとめております。違反率につきまして赤字で、これは前年の数字を書いております。前年度よりは多少違反率は低下しておりますが、(2) の今年度の違反率は 82.3%と、何らかの関係法令違反が認められる事業場は、引き続き高い割合で推移しているものと考えております。27 年度におきましても、この長時間労働の抑制対策、過重労働防止対策に取り組んでまいります。

次に 11 ページ、「働き方改革」です。最近の労働時間の傾向と言いますと、労働者一人当たりの平均の総実労働時間は長期的には減少傾向になっております。しかしながら、11 ページ右上のグラフをご覧くださいますと、いわゆる一般労働者、正規労働者とパートタイム労働者とを振り分けて見ていきますと、青が一般労働者の総実労働時間、赤がパートタイム労働者の総実労働時間で、10 年間ですが、明確な減少傾向は見当たらないと考えております。

緑の棒グラフですが、パートタイム労働者の比率が増えておりますので、一人当たり平均総実労働時間は減少しておりますが、その比率を除いて一般労働者、パートタイム労働者ということで見ると、総実労働時間については、なかなか長期的な改善は図れていないのではないかと考えております。

11 ページの下、「年次有給休暇取得率」ですが、これも全国的には平成 5 年度と比べて取得率は低下しておりますし、最近 6 年を全国と広島県とで比較しますと、全国平均を下回る 44.7%の取得率になっており、厳しい状況が続いていると思っております。

こういう状況を踏まえまして働き方改革に取り組むということですが、11 ページの左側真ん中付近の「基本的な対応方針」としては、長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進について、労働行政として「働き方改革」という言葉で代表してお

りますが、事業所、各企業での取組について要請をしていきます。

その下の「当局の具体的な取組内容」に記載しておりますとおり、「広島労働局働き方改革推進本部」を1月に設置しましたが、労使関係やリーディングカンパニーへの要請など、具体的な事例の提供を行っていきます。さらに朝型勤務とか、いろいろなメニューを用意しておりますので、そういう幅広いメニューをお知らせして、法定の基準を超える部分の取組を進めていただき、労働時間の抑制、有給休暇の取得促進を図っていききたいということです。

次に12ページ、「外国人技能実習生に対する取組」です。左側に表がございまして、黄色の所ですが、広島県における外国人技能実習生の人数は全国で6位ということで、全国的にも多くなっています。

この広島県内で働かれる技能実習生全員が違法な環境で労働しているとは考えておりませんが、中には違法な条件下での労働も見受けられるということで、12ページの右下に4件、今年度、技能実習生に関係して送検した事例を掲げております。4件のうち1件は、注釈にも記載しておりますが、割増賃金込みで時給400円程度という異常な違法状態で働いていた技能実習生もいました。この部分につきましては、出入国の管理機関とも連携し、法違反もしくは人権侵害が疑われるものに関しましては厳正な対応を図っていきます。

13ページは、最低賃金に関してです。最近の最低賃金につきましては、右上に表でまとめております。平成26年度は750円となっておりますが、平成26年度10月1日より750円に改定されており、引き続きその周知を図っております。

13ページの左下、(3)に書いておりますが、最低賃金の引き上げに対応される企業を支援するために、無料の相談対応や専門家の派遣、もしくは助成金の支給も行っておりますので、このような対応を引き続き続けるということです。

14ページは、安全性と労働災害の防止対策です。右上のグラフは広島県内の11年間の労働災害の発生状況で、折れ線が死亡災害の発生状況、棒グラフが労働災害の発生状況です。平成26年の速報値ですが、平成25年と比較して減少すると見込んでいます。

しかしながら、今年3年目となります第12次労働災害防止計画、5年で15%の減少という目標には不足しますので、左側の(1)に書いておりますが、「STOP! 転倒災害プロジェクト2015」、いろいろな業種で事故の発生が多い転倒災害に着目した労働災害防止活動とか、その下に書いております労働災害の発生が増加傾向にある社会福祉施設等、業種に注目した労働災害の防止対策を推進したいと思っております。

右側のグラフの図2ですが、これが業種別の転倒災害に占める割合で、右の方に30%を超えたグラフが出ておりますが、小売業とか社会福祉施設とか飲食店では、そういう転倒災害が増えております。

また、図3は社会福祉施設の労働災害の発生状況で、背景には従事者や労働者の数が増えていることもあるかと思いますが、毎年増加しておりますので、転倒災害や業種に注目した労働災害の防止対策も推進したいと思っております。

安全衛生対策につきましては、来年度以降も、昨年改正されました「労働安全衛生法」の施行が予定されておりますので、この14ページ左側の(2)にあります「化学物質による健康障害防止対策」は平成28年6月までに施行、その下の「メンタルヘルス対策」は今年の12月に施行となっております。少し時間がありますが、内容について複雑な点もあるかと思っておりますので、じっくりと言いますか、迅速に周知を図り、円滑な施行を図ってまいりたいと考えております。

15ページは、「適切な労災補償の実施」です。右側の図1にあります。脳や心臓による疾患での労災請求が増加傾向にあります。平成26年度は1月末現在ですが、図2の精神障害の労災請求と同じく、過去5年を見ても少しずつ増加傾向にあります。これらの請求に関しても、一層、迅速かつ適切な処理を図っていくことにしています。

(2)としては、石綿関係の疾患の周知・請求勧奨の実施を図っています。これは、がん診療連携拠点病院等を、例えば肺がんとかで受診された方で、過去の職歴で石綿の関連が疑われたものに対して積極的な労災請求を勧奨いただくというもの。これは過去から取り組んでいることの延長ではありますが、請求の勧奨をお願いするという。それから、もちろん請求が行われた場合には、迅速・適正な認定を行っていくということです。

以上、労働基準関係です。よろしく願いいたします。

○上田会長

ありがとうございました。

それでは、各委員の方、今の説明に対して、何かご意見、ご質問などがございましたらお願いいたします。

○河合労働局長

大量の情報を一気にお伝えしておりますので、ついていくのが大変かもしれませんが、どのようなことでも結構ですのでお聞きいただければと思います。お聞きいただいたことを基にして、また運営方針を作っていきますので、何でもご質問ください。

○上田会長

次の雇用均等のご説明を聞いてから、また一緒に伺いましょうか。

それでは、雇用均等行政のほうを小松雇用均等室長にお願いいたします。

○小松雇用均等室長

雇用均等室の小松でございます。委員の皆様方には、日ごろより雇用均等行政に、ご理解、ご協力を賜りまして、厚くお礼を申し上げます。

16 ページからの資料に沿ってご説明を申し上げます。

雇用均等行政の平成 27 年度の重点施策は大きく 2 つございます。1 つ目は女性の活躍促進、2 つ目は両立支援等職場環境の整備です。

まずは女性の活躍促進ですが、16 ページをご覧ください。企業における女性の活躍促進の取組を進めるため、これまでばらばらだった女性の活躍促進と両立支援のポータルサイト、ここにはいろいろな情報が載せられているのですが、これを合体し、利便性の向上を図ることとしております。

また、27 年度には「ポジティブ・アクション加速化助成金」という新たな助成金が新設予定です。こちらは予算で措置されるものですが、現在、予算案は国会で審議中という状況です。この助成金は、各企業が女性活躍に向けて数値目標や取組目標を立て、それらを達成したら、それぞれ 30 万円の助成が受けられるという内容のものです。

それから、大学や女子学生に対する支援も引き続き行ってまいります。

「働く女性応援隊ひろしま」は去年の 4 月に発足したところですが、広島労働局はその一員として、平成 27 年度も先進企業の取組事例のご紹介や講師派遣などを行い、支援教育を行っていく予定としております。

現在、『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案』が国会で審議されているさなかです。これは女性の採用・昇進等の機会の積極的提供、職業生活と家庭生活の両立を図るための必要な環境の整備をすること、職業生活と家庭生活の両立について本人の意志が尊重されるべきこと、この 3 つを原則として、女性の職業生活における活躍を推進することを目的としております。法案が成立したあかつきには、301 人以上の規模の企業には、事業主行動計画の策定・公表が義務付けられることとなっております。

では、17 ページをご覧ください。次に (2) の「両立支援等職場環境の整備」です。平成 27 年度も引き続き、「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」「パートタイム労働法」が確実に履行されるように、法に基づき指導を行っていくこととしております。

雇用均等室が受けております相談状況について、右側の表をご覧ください。セクハラ、妊娠等不利益については相談が増加傾向にございます。去年の 10 月 23 日にマタハラに係る最高裁判決がございましたが、それを受けての増加は今のところ見られておりません。

「育児・介護休業法」については、育児関連の相談が約 7 割を占めているところ

です。24年度の相談件数は4,613件と多いのですが、これは法律改正があったためです。法律が一定周知された平成25年度以降、相談件数は減少傾向にあります。

18ページをご覧ください。「事業主に対する支援」ですが、27年度も引き続き、両立支援等助成金が予算案に盛り込まれ、現在国会で審議中です。

次世代育成支援対策については、平成27年4月から改正次世代法が施行されるところです。主な改正点は2つございます。1つは法律の期間が10年間延長されたこと、もう1つは特例認定が創設されたことです。特例認定は「プラチナくるみん」という愛称が付いておりまして、右側にそのマークが書いてあります。

この「プラチナくるみん」と申しますのは、簡単に言いますとグレードが高い「くるみん」ということですので、そのハードルも普通の「くるみん」より高いものとなっております。例えば、男性の育児休業取得率が13%以上が要件となっており、全国の育休の取得率が2%であることをかんがみますと、非常に高いハードルであるのご理解いただけるかと思えます。

また、「くるみん」認定、「プラチナくるみん」認定を受けますと、税制の優遇措置、具体的には割り増し償却を受けることができます。これまでは不動産のみがその対象でしたが、平成27年度からは一定の要件を満たした動産も対象となる予定です。

最後に均等・両立推進企業表彰です。模範というべき取組を推進している企業を表彰するもので、平成26年度は広島銀行がファミリー・フレンドリー企業部門で厚生労働大臣優良賞を、もみじ銀行が均等推進企業部門で広島労働局優良賞を受賞しています。

私からの説明は以上です。ありがとうございました。

○上田会長

ありがとうございました。

それでは、各委員の方、今の説明に関して何かご質問はございますか。

女性の活躍といいますと、いろいろ意識がまだ変化していかなければならないと思うのですが、先日、シンポジウムをご用意されていましたね。あれは8・20の災害で急になくなりましたが、また次に何か計画がありますか。

○小松雇用均等室長

それは「働く女性応援隊ひろしま」の件ですが、昨年8月25日にシンポジウムを予定しておりました。ただ、8月20日に土砂災害がございまして、多くの方が亡くなられたことをかんがみまして中止になってしまったところです。

平成27年度の「働く女性応援隊ひろしま」の行動計画につきましては、今、検討しているところで、まだ具体的に決まっているわけではないのですが、東京から

著名な女性のリーダーを招いてセミナーをすることを検討しています。また、それを皮切りにして、各市町がいろいろなセミナーを行い、「働く女性応援リーセミナー」と称し女性活躍の機運を盛り上げていこうと話合っています。

○上田会長

ありがとうございます。委員の方、何かございますか。

それではもう一つ、総務部関係業務の施策についての説明を受けてから、また全体に戻りましょう。

甲斐総務部長、説明をお願いします。

○甲斐総務部長

総務部長の甲斐でございます。委員の皆様方には、日ごろより、労働局の運営に関して、格別なご理解とご協力をいただいております。御礼を申し上げます。

私のほうからは2点、2ページだけです。

まず19ページ、「広報の強化、総合労働相談コーナーの運営等」についてです。冒頭、局長からございましたが、効果的な施策の実施のためには、やはり局、あるいはハローワーク、監督署が何をしているのかを県民の皆様全体にご理解いただきたい、その上で信頼していただきたいということがあり、今年度については局長からの指示もあり、局を挙げて広報の強化に努めてまいりました。

具体的には、記者会見を記者の皆さんが集まりやすい時間帯をお聞きしながら開催したり、記者会見の際に、翌月の記者発表予定をお知らせするとか、あるいは現役の新聞記者を講師としてお招きし、アピールできる資料の表題とかグラフの作成といった研修も実施しました。

右の表をごらんください。これは昨年度2月末現在で180件のところ、今年度2月まででは488件、2.7倍に増加しております。これも局長から話がありましたが、ちなみに平成24年度は111件、23年度は52件という数字です。平成27年につきましても今年度と同様ですが、もちろん見直すものがあれば早急に検討し、見直ししながら、引き続き積極的な広報に取り組みたいと思っております。

それから2番目、「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」です。

右側の表をご覧ください。(1)「総合労働相談件数」、(2)「民事上の個別労働紛争相談件数及び内訳」については、どちらも全体的な減少傾向です。ただ、この中で(2)の内訳ごとに見ますと、一番数が多いのが「いじめ等」で、この数としては減ってきてはいますが、全体的に占める割合が逆に増えてきています。景気、経済状況ということになれば、おそらく解雇などは減ってきたのかなと思っておりますが、やはり人間関係に関する複雑なものは、相変わらず相談として挙がってきて

いると思っております。

また (3) ですが、あっせん参加率の向上については、私どもは重点施策として取り組んでまいりました。これは周知・広報、それからあっせんのメリットを丁寧に説明するという方法ぐらいしかないのかなと思っておりましたが、2月末時点で、真ん中の参加率をご覧になっていただきますと、平成25年度が47.1%、26年度58.3%と12ポイント増加しております。ちなみに年度末の数字しか取っていませんでしたが、平成24年度末が40.2%ですので、着実に増加しています。来年度に向けても、ここは重点施策として継続し、この向上に努めることとしております。

なお、周知・広報につきましては、左側の2の3つ目に、「関係機関の情報をHPで公開」となっております。これは既に3月の段階で、「労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会（労働紛争解決ネット広島）」、参加メンバーは、もちろん私ども、それから県、県の労働委員会、法テラス、社労士会、地方裁判所、弁護士会の方々ですが、この方々との打ち合わせの中で、それぞれ関係機関の中で、どんな助言あっせんがどこでできるのか、どんな内容を受け付けているのか、リンクを張り、ホームページで見られるようにしております。こういうかたちで広く提供に努めているところです。

3番目、「労働法制の基礎知識の普及促進等」ですが、右の表で実績をお話ししますと、実施校数が25年度は3校のところ26年度は10校、セミナーの実施回数も25年度は6回から26年度は13回と増加しております。

27年度からは、左の2つ目に書いております、高校あるいは若年層を対象としたハローワーク就職支援セミナー等で就職指導をしておりますが、ブラック企業だけではなく、アルバイトをする学生さんたちがおられるので、基本的な法知識について、高校生の皆様方にも、これから就職するところも含めて、これまでも大学と一部専修学校にしておりましたが、機会を見つけて、もう少し幅広く周知・広報に努めてまいりたいと考えております。

20ページ「労働保険の適切な運営」をご覧ください。ご承知のとおり、労災保険給付、失業給付といったセーフティーネットを支えるものですので、最も大切な業務と考えております。

この中でも1つ目、労働保険料等の適正徴収、これが最重点ということで取り組んでまいりました。今年度も前年度の収納率を上回り、全国平均に近づけることを目標に、最重点施策として取り組んできたところですが、これも右の表を見ていただきたいと思えます。

上の緑の数値が全国平均、下の赤が広島です。2月末現在で広島は96.78%、昨年同期の96.11%からは0.67ポイントの増。ちなみに図にはございませんが、昨年度末が96.7%ですので、前年度の収納率については既に上回っているということです。

また、ここで図にもありますが、全国平均との差についても縮まってはきているものの、まだ全国平均までは達していないということがございますので、平成 27 年度につきましても重点施策として、前年度をさらに上回り、全国の収納率に近づけたいと思っております。

具体的には、これまでも取り組んできたことと重なりますが、多額の滞納事業所を重点事業所とする、特に高額滞納事業所については、全ての事業所に対して納付特例を実施する、あるいは全ての滞納事業所の時効到来日を示した一覧表を作成・管理して、的確な滞納整理、収納率の向上に努めてまいりたいと思います。

最後になりますが、2 番目「労働保険の未手続事業一掃対策の推進」です。この事業は、ハローワーク、監督署はもちろんですが、本省からのリストや経済リポート等、また労働保険事務組合連合会、関係行政機関からの通報制度等も利用しまして、的確な把握に努めております。さらに把握したのものについては、局からの指導等を的確に行いまして、職権成立を視野に入れた加入勧奨・指導を行ってきたところ です。

指導の結果ですが、右の表にございます。未手続事業指導件数が、昨年度は 918 件のところ、今年度は 1,053 件、また新規成立件数は少し少なくなっていますが、883 件から 875 件ということで、ほぼ昨年と同水準で推移していると思っております。

また、平成 27 年度重点施策については、まだまだ未手続事業が多くありますので、今年度と同様ですが、加入促進業務の受託団体、これは先ほど申し上げた労働保険事務組合連合会、また関係行政機関、地方運輸局であったり、県の建設部局や民生部局なりと連携する。それから、本省からの連絡では、これまでの本省からのリストについては、27 年の途中だと聞いていますが、さらに精度の高いデータがもらえるとも聞いています。

そして、職権成立を視野に入れた部分につきましては、これまで 10 人以上の規模で指導 2 年度目になるところは、職権成立を視野に入れた加入勧奨を行うとなっておりますが、この「10 人以上」を外しまして、全ての事業所で相談・指導を行い、2 年度目になるものについては職権成立を視野に入れた加入勧奨を引き続き行ってまいるなど、より強力で推進していきたいと思っております。

私からのご説明は以上です。

○上田会長

ありがとうございました。

委員の皆様方、何かご質問などがありましたらお願いいたします。

○宮崎委員

この別表について、いわゆる「卸売・小売業」とか「サービス業」は正社員の比率が少なく、基本的には短時間労働者が多いと。正直言って、私ども小売業ですと、パートタイマーさんから社員に登用できるシステムを採っており、つまり「誰もがいきいきと働くことができる社会の実現」はいいことなので、基本的には正社員となってたくさん働いてほしいという思いが出ていると思いますが、実際、小売りやサービス業で、どのぐらいの企業が短時間労働者を正社員にするシステムを入れているのか、あるいは1年間でどのぐらいの実績を持っているのかということも、一度、局として把握されたいかがでしょうか。

お子さんが小さい時は短時間しか働けないが、お子さんが大きくなると8時間働けますとなり、優秀な方はパートタイマーから社員になっていますので、できればそういうことも施策の一つとして考えていただければということが1点です。

もう1点は、いわゆる障害者の雇用で、法定雇用率に達していないところについては「トップセミナー等を開催して一層の理解の促進を図る」となっていますが、極端な話、ゼロのところもたくさんあると思います。これに対して、将来的に企業名を公表するといった罰則を考えてはどうでしょうか。今はあるのですか。

以上2点です。

○國分職業安定部長

まず2点目の障害者雇用についてですが、ご指摘のとおり、今、従業員規模で50人以上の企業に法定雇用率の義務がかかっております。その中には、障害者の雇用がゼロという会社さんも正直多い状況です。

企業名公表の制度もございます。ただ、これも未達成だからすぐに公表ということではなく、2、3年ぐらいの実施計画を作ってもらい、段階的に改善をしてもらって、それでも計画に従って雇用できないという場合には企業名を公表するというシステムになっています。

○河合労働局長

罰則等は政策上の問題なので、一地方労働局で話ができるものではないのですが、おそらく、そういう話はまた。

○宮崎委員

組織も通して話をしますから。

○河合労働局長

1点目については、雇用均等室長から説明します。

○宮崎委員

パートタイム労働法で努力義務にあたるのですか。

○小松雇用均等室長

いえ、義務です。12条で正社員転換制度を設けなければならないとなっております。雇用均等室で、パートタイム労働法に基づく報告、雇用管理の実態等を各事業主に対してお聞きしており、平成25年度は445社、26年度はもっと多くて約530社に伺っていますが、その中で通常の労働者への転換制度ができていないことを指導しているのが45社です。本当はできていなければいけないので、そういう事業所は見つけ次第指導をして、制度を設けるようにとお話をしています。

○宮崎委員

530社のうち45社ができていないと。

○小松雇用均等室長

はい。

○宮崎委員

ということは、500社近い会社がシステムを持っていると。

○小松雇用均等室長

正社員転換に係る何らかのシステムを持っているということです。

○宮崎委員

実績は把握されていますか。平成25年度に何人転換した方がおられるかというのは。

○小松雇用均等室長

今ここに数字はありませんが、その過去1年間に転換制度を使って正社員になった方はいますかという聞き方はしています。

○宮崎委員

(これまで累計で)何人という聞き方はしていない。

○小松雇用均等室長

そうです。

○宮崎委員

できたら把握されたほうがいいのではないですか。

○國分職業安定部長

ご指摘の非正規の方を正社員に転換するという場合に、キャリアアップ助成金というのを、今、行政のほうで積極的に展開しておりまして、今年度で申し上げますと、計画が出ているのが、まだ1,000まではいっていないと思うのですが数百、実際に支給をしたのが100~200の間ぐらいで推移をしている状況です。

ただ、その支給実績がある200弱の中でも、正社員転換をしたというところが、正確な数字が今、手元にないのですが、その支給決定のうちの半分弱ぐらいが正社員転換の活用ですので、おそらく県内で、この1、2年の間に正社員転換をしたというのが100社程度かと推測されます。しかし、同じ会社で支給決定をされる場合もあるかもしれないので、正確な数字としては把握できていませんが、今のところ、キャリアアップ助成金の活用実績から見ると、それほど多くないのかなという状況です。

○河合労働局長

次回の審議会で、その報告をしたほうがよろしいですか。

○宮崎委員

できたら挙げてください。

○河合労働局長

要するに、確実に分かるのは、おそらく個々の企業に正社員になった人は何人おられますかとすると結構大変なので、ここの助成金を使ったかたちで昇格した正社員か、もしくは無期転換というのがあるのですが、そういう数字自体については出せるので、次回の宿題でよろしいでしょうか。

○宮崎委員

はい、お願いします。

○上田会長

よろしく願いいたします。ほかには何かございますか。

○石黒委員

女性の活躍促進というところで、幾らかお願いしたいと思います。

一つは「次世代育成法」が10年延長となり、さらに一般企業主行動計画も作られると思うのですが、このたび、県が作った「ひろしまファミリー夢プラン」の中で、今は101人以上のところは行動計画が義務になっていますが、それを、もっと小さいところにも広げて、できるだけ作るようにというのが入っていたと思います。ですからその辺で、やはり女性の活躍促進という意味で、もっと具体的になったらいいと思っています。

それと、そこを解決するには、こちら側の案にも書いてあるのですが「M字カーブの解消」。要するに就職して、本当に安心して退職まで女性が勤められる環境をどうやってつくっていくのか。そのためには、やはり固定的性別役割分担意識は、まだなくなっていないし、それをどのように解消していくのか。また、男性の働き方をいかに変えていくのか。その辺の本当に具体的なものが、もっと出てくれたらうれしいと思います。

○上田会長

均等室長、何かございますか。

○小松雇用均等室長

まず一般事業主行動計画ですが、「次世代法」の中では101人以上規模の企業に義務づけられています。ただ、もちろんそれ以下の企業におきましても、努力義務でやってくださいとお願いしているところです。広島県と雇用均等室で棲み分けをし、県では、100人以下の規模の事業所に対して、事業主行動計画を作るように働き掛けを続けていらっしゃるのので、今、その情報提供をいただいているところです。

今の働き方、女性がM字カーブを解消して退職まで安心して働くというのは非常に大きなテーマで、これができたら均等行政は要らないのではないかというぐらいのものです。男性の働き方も含めると、男女ともに新しい働き方、働き方改革みたいなことにも関係しますし、労働行政の一大課題ではないかと思いますが、雇用均等行政の中では先ほどご説明したような内容で進めてまいります。

例えば今回の「くるみん」、「プラチナくるみん」もできましたが、男性の育児休業取得率を高いレベルで求めるなど、男性の働き方に対しても啓発しているところです。

○河合労働局長

要望という感じでよろしいでしょうか。

○石黒委員

はい。

○上田会長

では、よろしく願いいたします。そのほかにはございますか。

○中野委員

先ほど出ましたキャリアアップの助成金ですね。われわれ経営者協会も、職業安定部に全面的にご協力をいただいて、会員を対象にいろいろとPRをさせてもらっていますので、また引き続きお願いをしたいと思います。また、いい制度なので、組合の方たちも企業のほうにPRをして、お使いになればいいと思いますので、経営者協会も積極的にPRしていきたいと思っております。

それともう一つ、総務からお話がありました、あっせん受理の関係ですが、あと追い調査をされているのかどうか分かりませんが、解決したパーセンテージが分かれば教えていただきたいと思います。

○甲斐総務部長

具体例で見たのが1点、2点はあるのですが、全体の和解率、和解件数については、実際の事例を拾ってみないと分かりません。手元にはないものですから申し訳ございません。

○中野委員

分かるだけで結構ですので、いつかの機会にお願いいたします。

○甲斐総務部長

はい、分かりました。

○上田会長

それでは、またよろしく願いします。そのほかにはございせんか。

○河合労働局長

私のほうから質問するのは立場上おかしいのですが、今回の正社員比率の推移とか求人賃金の推移は、全国どこもやっていなくて、新たに広島だけ作りました。この数字は、広島の方の感覚として、こんなものだという感じでしょうか。一応、統計上取っただけのことなので、実感と実際に合っているのか、特に求人賃金の問題はこんな感じでいいのか、せつかくたくさんおみえなので。われわれは実際はよく分からないんです。来たのは先月末ぐらいなので速報値とお考えいただければい

いのですが、だいたいこんな感じでしょうか。

○宮崎委員

この資料は私も初めて見ました。長い間、しかもいろいろな県で労働審議会に出ましたが、初めて見ました。大変参考になります。たぶん、こんなものだろうと思います。特に介護とかサービスというのは、私どもは関連組合にいますが、実際に介護はこれぐらい低い水準です。離職率はものすごく高いので。逆に製造業などは、かなり高止まりしてきているので、結構高いです。たぶん、こんなものだろうなという、現場認識はそうです。労働者の立場から、これを何とかしたいという思いがあります。

○河合労働局長

われわれも今まで、そうであろうという話はみんなですしていたのですが、そうであろうと言える要素が何もなかったわけですから、試しにやってみたら、こういう数字になってきたと。ただ、先ほど言いましたが、単純平均したりしているので、実感と合っているのか合っていないのか、われわれも自信がないので、その点をお聞きしたいと思いました。

○中野委員

建設関係も含めて介護の分野も人が足りないということで、ある程度、賃金を上げておかないと向いてくれない部分があるのだと思います。

局長が言われたように、単純平均と加重平均であれば、ある程度の規模のところは少し高いから、加重平均にすればもう少し上がってくるのだろうと思います。

雇用の創出ということで、社会福祉法人がございますが、旧態依然とした賃金体系や労務管理をしているから、やはりなかなか厳しい状況になるので雇用が埋まってこないという部分があり、われわれもそれではいけないと勉強会はしているところですが。

それで、こういった高い金額を出して、積極的に改革をしていこうというところが出てきますが、そうでないところは出て行って何か言われたら困るからと出てこないの、数字だけ見れば少し高だろうとは思っています。今はちょうど人がいないので、少し高めに設定をしないと来ない部分があるのかなと私は思っています。

○河合労働局長

せっかく資料を作りましたので、各界で討議資料としてご議論いただいて、これは少し変だという話がありましたら、また私どもに教えていただければ次のステップに行けますので。

私は、この資料を作って何をしたかという、やはり正社員化の指導もしていかなければならない、マッチングをうまくするためには求人賃金をもう少し上げてもらわなければ厳しい状況がありますよという、一つのエビデンスとして使えるのではないかと考えています。

○中野委員

資料としては必要だと思います。

○川妻委員

この数字は本当に勉強になるなと思って見せていただきました。業種によってさまざまかもしれませんが、実は私どもビルメンテナンス業では、このお正月の総会の時に平成元年から平成27年までの最低賃金のグラフを作りました。平成17年から27年までで、最低賃金は100円アップしています。平成元年から平成27年まででは300円アップしているのですね。

業種によって、お客さまからの委託費や商品の値段を上げられる業種は全然いいと思うのですが、上げられない業種、特に私どもの業界は過去20年ぐらい値上げをしてこずに、どちらかという、毎年ずっと値下げを要求されてきています。実はこれも今年、会員企業に向けてのアンケート調査をしたのですが、値上げをしている企業は、たった4%。4%の中で値上げが可能になったところは、わずか1物件だけです。そういう実態もある。

そうしますと、私たちが正社員化していきたいですし、ご覧になっていただいたら分かると思いますが、私たちの業界は、ほとんど750円～850円で雇用しているわけですね。お客さまから頂く金額もあまり変わらない、特に官公庁の入札などはこれより安くやっていますので、どうやってやるのだろうか。既に今年の1月には業界の会社が倒産し、もう2社、3社倒産している業種が出てきているのも事実です。

ですから、私たちが最低賃金を上げて、どんどん働き手の給与を上げていきたいという思いを持ちながら、実態が伴いにくい業種も、おそらく介護など、そういうところでも出てきているのではないかと考えております。

○河合労働局長

一つこの資料を作り、皆様方に提起をして、今後、労働行政、われわれの置かれている状況についてご認識を深めていただければという意味で試験的に出しています。まだ今後いろいろやっていけるものはやっていきたい、それこそ情報の開示はしていきたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いします。

○宮崎委員

1点だけ。ここで「常用フルタイム」となっています。正社員とはなっていないですが、これは何かあるのですか。

○國分職業安定部長

求人を受けるときに、常用というのは臨時とか季節を除いたものですので、雇用期間が長いものの中で就業時間がフルタイムのものを「常用フルタイム」と、ハローワークの取り扱いの中で便宜的に区分しているものを言っています。ですから、ここで言う「常用フルタイム」が一般的な使い方とは少し違い、分かりにくいのかもしませんが。

○河合労働局長

私どもは直接したことがないのですが、まず求人票を出すときに、企業からは正社員なのか、正社員ではないのか、短時間なのかと当然分けて出てきます。労働者のほうも、まず常用とは4カ月以上という一つの期間問題がありますので、季節的でも1カ月だけというものではないもので、常用を希望するのか、季節的に希望するのか、求職者の側からも2つに分けて、そことの比較をする。

結局、本当は正社員希望の求職者と正社員だけマッチングできれば何となく分かりやすいのですが、現実にはそうにはなっていないので、そういう意味では正社員とニアリーイコールというか、ニアリーでもなく少し離れているのですが、この統計の取り方しか今のところありません。ですから、今は正社員同士ではマッチングできないと。

○國分職業安定部長

手元に常用フルタイムのものしかデータがなかったのもので、便宜的にそれを使って資料を作ったということです。

○河合労働局長

本当は正社員があれば一番いいのですが。両方ともあれば一番分かるのですが。

○横田委員

労働経済学的に考えると、正社員というのは企業ごとに定義が異なります。「常用フルタイム」で雇用している人がイコール「正社員」の企業もある一方、育児期間中の女性や病気休養後に復帰したばかりの人、定年退職後に参与などで雇用した人などを「短時間正社員」として雇う企業もあります。また、パートタイマーやアルバイト、派遣社員であっても「常用フルタイム」で働いている人もいます。

○河合労働局長

私もどう違うのかといつもやっているのですが。

○横田委員

学問的には、正社員というのは正式な言い方ではありません。統計を取るほうは、統計ごとに基準が作られています。この場合は、正社員かどうかではなく、常用フルタイムとして働いている人についての調査結果ということです。

○河合労働局長

おっしゃるとおり実務的に言えば、その会社で正社員と言っている人が正社員になっていると、現実にはそういうことです。現実問題では、会社が正社員と言え、それが正社員に登録されますので。

○宮崎委員

そうですね。実際に、一日3時間勤務でも正社員の方はいますので。分かりました。定義だけははっきりしておいてください。

○上田会長

言葉の定義集のようなものを作ってください。

○河合労働局長

なかなか難しいのですが、常用の問題と正社員の問題は表もありますので次回に配布いたします。

○上田会長

では、その辺も整理して、よろしく願いいたします。

そのほかにありますか。

○甲斐総務部長

先ほど中野委員からご質問があった件で、今、26年度は集計中ですが、25年度、24年度の数字を申し上げますと、25年度は参加率47.3%で、そのうち67.4%があっせんの合意、それ以外の32.6%があっせんの不調となっており、全体的には、あっせんを受理したうちの31.9%があっせんの合意となっています。比較的、あっせんに参加していただければ高めの数字が出ていると思います。

ちなみに24年度についてはもう少し低く、あっせんに参加したものに対して、合意したのが51.2%、残りの48.8%があっせん不調に終わったということです。

25年度は67.4%ということで、全国的にもおそらく6から7割程度の推移となっておりますので、こういう数字を目指していきたいと考えております。

○上田会長

ありがとうございました。ほかにはよろしいですか。

○寺本委員

特別な中身の話ではございません。今回の運営方針は大変読みやすかったです。内容的に広島県のデータを踏まえて、対策について、その必要性を述べておられるので、全般的に読みやすく、各行政それぞれの事情はあると思いますが、政策の体系としても分かりやすいまとめ方であったと思います。率直な感想として申し上げます。ありがとうございます。

○上田会長

ありがとうございました。時間がだいぶ過ぎておりますので、次に移ります。

議事の3の「その他」の(1)の「家内労働（広島県電気機械器具製造業最低工賃の改正）について」に移らせていただきます。事務局のほうから説明をお願いします。

○逸見賃金室長

調査を担当しました賃金室長の逸見です。私のほうからは、時間がございませんが、若干、調査結果についてご説明をさせていただきます。

最初に資料は「広島県における家内労働の現状」をご覧ください。これは委託者、いわゆる家内労働者の方に仕事を持っていく方からの報告に基づいて集計をしたもので、県下全体のものです。2ページ目には、各業種の家内労働者の数字を示しております。

5ページ目をご覧ください。表4「最低工賃の決定状況」がございます。この4つ、広島県既製服縫製業、広島県和服裁縫業、広島県毛筆・画筆製造業、広島県電気機械器具製造業が、広島県下で最低工賃で適用されている部分です。この適用の労働者が当方の調査によって得た数字です。

どのような業が適用になっているかは、7ページ以降になります。7ページは既製服。全ての作業ではありません。今年審議をする電気機械器具製造業に関しては、10ページにあります。「ワイヤーハーネス」「基板」「基板以外」、これだけの業務に従事されている方の最低工賃、その方が私どもの調査で委託者からの報告による数字では、4委託者で41名だったということです。

審議を計画的に進めるために、今3年おきに調査を行っております。工賃支払状況

の実態調査を行い、その結果、改正の必要があると労働局長が認めるときに、審議会に調査審議を求めることとなっております。

今年度、実態調査をした広島県電気機械器具製造業の現状と改正に対する意見を報告させていただきます。本日、追加資料で示しました「平成 26 年度『広島県電気機械器具製造業最低工賃』実態調査結果について」をご覧ください。

この実態調査は、当局で把握しております電気機械器具製造業全体の委託者から報告を受けたものです。この委託者と労働者に対し、8 月に通信の手段で調査を行いました。

1 ページの第 1 表は「委託者数」、第 2 表は「家内労働者数」の年別、20 年度、23 年度、26 年度です。23 年度調査時から、家内労働者は 69 名増加している状況です。

2 ページの第 3 表は「一カ月の支払工賃階層別家内労働者数」です。1 カ月における支払工賃については、平成 26 年度には 10 万円未満は合計で 452 人、全体の 99.3%と、低額になるほど人数が多い状況です。23 年度は 93.5%、20 年度は 98.9%で同じような傾向です。

また、業務量の変化が若干増えているような状況ですが、第 5 表での工賃単価の変化はほとんどない状況です。

4 ページの表は、電気機械器具製造業最低工賃の工程ごとの状況を示したもので、委託者 41 名の内訳です。いずれも最低工賃より概ね高い金額が支払われています。

この実態調査の結果から、広島県電気機械器具製造業の最低工賃適用の委託者は、当方で把握したところ 4 名であり、家内労働者は 41 名という状況でした。前回調査時は家内労働者 20 名だったので、41 名は倍になります。

業界を取り巻く景況については、特に人数が少し増えた原因について委託者にお聞きしたところ、特徴的なのは、上半期に太陽光発電システムの専用ブレーカーの受注が増えたため、少し人数をそちらのほうに回したこと、下半期には住宅用分電盤の減産があったので受注が減少して人数が減ったこと、そのため非常に厳しい部分もあったようです。

全ての調査の結果から、まとめにも挙げておりますが、工賃全体が上昇している状況ではありません。変わらないということです。最低工賃設定工程に係る委託者及び家内労働者は少なく、工賃額においても個々の観点から改正が必要であると認められないため、改正諮問を行う必要はないと判断したいと思えます。

さらに家内労働の概況調査では、電気機械器具製造業の家内労働者は 456 人であり、単一業種としては人数が非常に多い産業です。平成 23 年度の調査時期より、家内労働者は 69 名増加しています。当該家内労働者が最低工賃を適用する工程作業に今後移る可能性もあることから、廃止諮問の必要はないと判断します。

以上のことから、広島県電気器具製造業最低工賃につきまして、改正の必要があ

ると認める状況はないということを当局の意見として判断させていただきました。つきましては、今年度の改正諮問を見送ることにつきまして、本審議会の了承を賜りたく、ご報告申し上げます。

○上田会長

ありがとうございます。

今のご説明につきまして、各委員から何かご質問はございますか。

○中野委員

改正諮問なしということは問題ございません。しかしながら、今現在ある4つの工賃も何回か改正諮問されずにそのままということと、工程も少しは変わりつつあるのかなという部分があるので、一度、工程見直しの部分、廃止も含めて、部会を設置して話し合う機会を設けていただければと。

今現在の任期が9月いっぱいですので、すぐというのもどうかと思いますが、次期の委員の関係で部会を設置して話し合う機会を一度設けていただければと思っておりますので、ご検討いただきたいと思います。

○上田会長

宮崎委員も何かございますか。

○宮崎委員

実は中野委員が言われたことを私も言いたかったのです。繊維の関係で言うと平成11年と平成14年ですから、もう10年以上一切動いていません。家内工賃法の関係があって、この家内工賃を設定しているのだと思いますが、廃止も含めて、次回、議論したほうがいいのではないのでしょうか。

○河合労働局長

もし、そういうかたちでのご意向であれば、当然、議論いたします。

○山崎委員

私はむしろ残していただきたいと思います。やはり最低工賃は人数的にも少なくなっているし、工程的にも変わっているというのはあるのだと思いますが、そこであることによって、一定程度、その業種の工賃がそれぞれの企業でセーブがかかっているのではないかと、これを廃止にしてしまうと、せつかくあるものですので、いろいろ課題が生じるころもあるのではないかと思います。

今回、改正見送りということで、われわれから言えば、賃上げ基調の中で改正を

見送ること自体にも意見があるのはあります。今回はそういった状況もあるので譲歩する部分もありますが、この最低工賃の部分の廃止も含めて検討する部会の設置についてはどうかと思っております。

○中野委員

いや、せっかくあるものだから残せというのはどうかと思います。廃止も含めて部会を設置して、話し合っ、残さなければならないという結論になればそれでいいのであって、部会を設置するから廃止になるわけではないので。

せっかくあるものを残せといっても、あってもあまり質を持っていない部分であれば、なくすのが当然ではないかと思っております。

○上田会長

その辺の局長のお考えをお願いします。

○河合労働局長

使側、労側、全員一致して意見を出してもらう必要は全くないので、両方とも承りました。

ここの委託者数と委託労働者数は、私どものほうへ委託状況届が提出されますので、それに基づき、この数字、何社委託者がいて何人働いているかという統計になっています。従って、最低限これだけいることは分かっていますが、現実にこれだけかというのはなかなか今まで把握できていない部分があります。

そのため、今回の電気の関係も含めてそうですが、一度、本当にこれだけなのか、まず委託者への調査をして、おそらく同じ業界の人はだいたい知っているはずなので、実際の数を確定して、その上で設置するのか、しっかり検討するのかを含めてやっていくということでしょうか。

私どものほうでも、今の段階で5月末までには現実の調査を終え、その上で会長にご相談をして、それから各側にお話をするように考えているのですが、そういうかたちでまとめさせていただいてよろしいでしょうか。

まず実態をしっかり把握しないと、架空の世界だけでやっても困るので。現時点でこの数字かもしれませんが、いずれにしても5月末までに数は確定させたいと思います。

○中野委員

それは、この4業種が出るのですか。

○河合労働局長

今のところ、そのつもりではおります。差し当たって、この少ないものから思っています。

○上田会長

それでは、実態調査を行うということでよろしく申し上げます。

次の「3、その他」の(2)「地方自治体との連携及びハローワーク機能強化について」、職業安定部長から説明をお願いします。

○國分職業安定部長

時間も過ぎてしまいましたので、簡潔にお話ししたいと思います。

地方との連携の部分ですが、「職業安定行政関係資料」、別綴じの横置きの資料をご参照ください。

一体的実施事業については、先ほどの行政運営方針の中でも、広島県、広島市、呉市とそれぞれ事業を展開しているというお話をさせていただきました。今回、こういう機会であらためてご説明しようとした趣旨については、平成22年の閣議決定で、この一体的実施事業を開始して、3年程度実施をして、その成果と課題を検証することになっています。本省、中央レベルでの検証はまだですが、地方レベルでの取組について、皆様方からご意見を頂戴できればという趣旨で、今回の資料として別に付けさせていただきました。

ただ、先ほど中野委員から、この一体的実施事業について、拡充も含めて積極的に実施してほしいというご意見をいただきましたので、それ以外で、ほかの委員の皆様から、この一体的実施事業についてご意見があれば、お伺いしたいと思います。

それから、2つ目のハローワークのマッチング機能については、資料の3枚目になりますが、こういう取組を27年度から始めるということでご承知おきください。

ハローワークの機能強化を図るために、従来から目標管理を通じて業務改善に取り組んでおりましたが、27年度からはそれを拡充して、短期的な成果だけではなく、中長期的な、業務の質向上を通じて業務の改善を図ることを合わせて、総合評価ということで、目標の達成状況や職員の資質向上に取り組むものをハローワークごとに実績を公表し、さらにそのグループごとに分けて相対的な評価もすると、そういう総合評価を通じて、さらに好事例を全国展開することを含めて、業務の改善を図っていくという趣旨です。

後ろから2枚目と最後のページに、総合評価の指標や総合評価の方法を載せています。まず総合評価の指標は、先ほど申し上げました就職件数や充足件数が主要指標になりますが、それ以外に補助指標として満足度や紹介成功率、またハローワークごとに所の重点指標や所の重点項目を設定し、そういうもので総合的に評価をするというものです。

そして、最後のページに総合評価の方法として、ポイントの付け方を書いておきます。それで全国のハローワークを 11 のグループに分類して評価します。この結果については、地方労働審議会にも報告をすることになっておりますので、次回の審議会からハローワークの総合評価についてもご報告をさせていただくということでご承知おきいただければと思います。

それから、目標設定の段階でも地方労働審議会に報告をさせていただくのですが、今現在、本省と私どもの局と各ハローワークのほうで目標の立て方についても調整中ですので、次回の審議会の場で、その目標についても合わせてご報告し、その合間に、各委員の皆様には、何らかのかたちで郵送なり、個別にご説明をさせていただくなりの方で、この取組についてもお伝えできればと思っています。何とぞよろしく願いいたします。

○上田会長

ありがとうございます。

今のご説明につきまして、各委員からご質問などはございますか。

ないようでしたら、ここからは意見交換ということで、フリーター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。どなたかございましたらよろしく願いいたします。

○河合労働局長

常用の問題だけ、もう一度、頭を整理しましたのでご説明します。

まず常用のフルタイムとは、4 カ月以上の雇用期間で週 30 時間以上働く人を言います。それで、求人側については、求人票を出してもらう段階で、この求人票は常用ですか、臨時ですかと聞いて 2 つに分けます。そして常用の中で、これは正社員か、契約社員か、派遣社員かと、この 3 種類に分けて出してもらうわけです。求人の中身では、常用では正社員のカテゴリーに属するもの、契約社員のカテゴリーに属するもの、同時に派遣社員のカテゴリーに属するもの、この 3 つが出てきます。

一方、求職者に対しては、まず、あなたが希望するのは常用ですか、臨時ですかと分けます。その次の段階で、常用のフルタイムですか、それともパートタイムですかと聞くわけです。そうすると、労働者で常用のフルタイムといえば、だいたい正社員希望なので、その中でもう一度、あなたは正社員希望ですかという聞き方はしない。

ですから、現実と比較できるのは、先ほど横田先生がおっしゃったように、常用の求人を求めている企業側の数と、常用のフルタイムの求職者の数が一番確実にはっきりするので、その常用フルタイムの求人倍率ができてくる。

もう一つ、正社員の求人倍率で見ると、求職者のほうは常用しかないの、常

用のフルタイムの数を一方の求職者の数として、求人側は常用の中でも正社員と派遣と契約社員があるので、その中の正社員の数を取り出して、もう一方の数とする。それで比較しているので、正社員求人倍率もそこから出している。

正確には次回、紙できちんとお渡しします。

○上田会長

ありがとうございます。皆さん、整理がおつきになりましたか。また次回、きちんとペーパーで出るようですので、それを期待しております。

それでは、これまでのことで、ほかにご意見などがありましたらお願いいたします。よろしいでしょうか。

特にないということでしたら、以上を持って本日の議事を終了したいと思います。

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程第6条により、審議会の議事については、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石井委員、使用者代表委員として中野委員にお願いしたいと思います。

事務局で議事録が作成できましたら、署名委員はよろしくお願いいたします。

それでは、以上をもちまして、平成26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。

局長から一言、本当にアクティブにさせていただいておりますが、退任されるということですので、ご挨拶をお願いいたします。

○河合労働局長

まず退任の挨拶の前に、本日は大量の情報を一気に流し、活発なご議論をいただきました。私は辞めるにあたり、本当にいい審議会になったと思っております。

今、会長からお話でしたが、この3月末で退職いたします。広島での生活は1年だけでしたが、素晴らしい土地でいい生活をできて、本当に幸せなラストイヤーでございました。思い残すこと、やり残すことはたくさんありますが、何と言っても、一番の心残りはカープの優勝に立ち会えなかったことだと思っております。

行政運営に関しましては、後任の局長が、私とは全く違うキャラクターでやってくれると思います。

カープの優勝につきましては、優勝のころに、また、こちらへ飛行機で来ることになっておりますので、そのときは皆様と一緒に盛り上げて、広島のみずみずの発展を、ここでお互いに喜び合いたいと思っております。

短い時間でしたが、本当にわがまま放題を言う局長で、いいかげんなことは絶対はないのですが、口が滑ることが多い局長でしたが、今後とも労働行政に、

ぜひともご支援、ご助言をいただきますようお願い申し上げまして、退任の挨拶とさせていただきます。


皆様、本当にいろいろとどうもありがとうございました。

○上田会長

それでは、ここで地方労働審議会を終了させていただきます。皆様、今日はどうもありがとうございました。お気を付けてお帰りください。

議事録署名

平成27年7月3日

公益代表委員 上田みどり 

平成27年7月15日

労働者代表委員 石井一清 

平成27年7月21日

使用者代表委員 中野博之 