

平成 26 年度第 1 回 広島地方労働審議会 議事録

1 日 時 平成 26 年 10 月 31 日 (金) 13 時 30 分～14 時 52 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 上田委員、河原委員、酒井委員、横田委員

労働者代表委員 石井委員、石黒委員、沖田委員、児玉委員、平上委員、
宮崎委員

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、逸見賃金室長、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

谷本主任監察監督官、迫田地方労働市場情報官、上野雇用均等室長補佐

神鳥企画室長補佐、板野労働紛争調整官

4 議題

(1) 平成 26 年度上半期の広島労働局の行政運営方針の推進状況等について

5 意見交換等

平成 26 年度第 1 回広島地方労働審議会議事録

○企画室長

定刻となりましたので、ただいまから平成 26 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、当審議会に御出席いただき、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、総務部企画室の畑岡です。上田会長に司会・進行をお願いするまでの間、私が司会を務めさせていただきますので、よろしくをお願いいたします。

最初に、本日の審議会の出席者数について御報告いたします。

現在、公益代表委員の方が 4 名、労働者代表委員の方が 6 名、使用者代表委員の方が 5 名ということで、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御報告申し上げます。

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っておりますので、併せて御了承ください。

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 26 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、労働基準行政、職業安定行政、雇用均等行政、総務関係の業務の推進状況等の説明のための資料です。

さらに参考資料といたしまして、8 月に広島市で発生いたしました大雨災害について、広島労働局が実施しました対策をまとめたものをお配りしております。

○労働局長

日頃は労働行政に大変な御支援、御協力をいただいております、厚くお礼を申し上げます。私は 4 月に、福島の局長からこちらに参りまして、まだ半年強です。今後ともよろしくをお願いいたします。

まず、各先生方、お忙しい中、この審議会に御出席いただきまして、誠にありがとうございます。本日の審議会は、本年度上半期に行政運営方針でお示した内容を、現実に上半期でどこまで実施したのか、残されている課題はどういったものなのかを、まず説明させていただき、その上で御意見、御要望等を含めてお伺いしたいと思っております。

特に今回は、従来とは異なり、しっかりと議論をいただくという意味で、資料に関しては極力少なく、なるべく簡略化したものをお示しし、説明も、まず私が一括

して説明し、その上で意見交換を行いたいと思っております。

ただ、行政全般全部を一括して説明しますと大変間延びしてしまいますので、安定行政、基準行政、均等行政、総務、この順番に各行政分野で一旦説明を終えて、その上で議論をいただき、また次の分野に進んでいく形で今回の会議を進めさせていただければと思っております。

労働行政を取り巻く環境は、いろいろな意味で厳しい状況が続いております。特に各分野を代表する委員の皆様には忌憚のないご意見を伺い、その上で、平成 26 年度下半期の行政運営に生かしていきたいと考えております。ぜひとも、厳しい御意見を含めて、忌憚のない御意見を頂ければと思います。短い時間ではありますが、どうぞよろしく願いいたします。

○企画室長

ここで委員の皆様の御紹介ですが、まずは平成 26 年 2 月 5 日付けで、労働者代表委員に御就任いただきました石黒ひかり委員を紹介させていただきます。

石黒委員、一言御挨拶をお願いいたします。

○石黒委員

皆様、こんにちは。連合広島女性委員会委員長をしております石黒ひかりと申します。この会は 3 月にもあったと思うのですが、別の仕事で出席することができませんでした。今回初めて出席させていただきます。

昨日、電話で「自己紹介をお願いします」と言われまして、自己紹介をするのに前もって言われたことはなかったので、何か言わなければいけないのだろうかと思ひ、どきどきしながら来たのですが、そうではないことが分かって、ほっとしています。

働く女性にとって、すごくいい環境ができることは、男性も女性も働きやすい環境を作らないと実現しないものだと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

○企画室長

ありがとうございました。

時間の関係もございますので、申し訳ありませんが、その他の委員の皆様及び労働局職員につきましては、御用意いたしました資料をもって紹介に代えさせていただきます。

それでは引続き、議事進行に入りたいと思います。

これからは上田会長に司会・進行をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○会長

上田です。よろしくお願いいたします。

本日は、各委員の皆様におかれましては、大変お忙しい中お集まりいただきまして、本当にありがとうございます。

現在、経済活動の中では、政治家を初めとして、お金、お金の問題できておりますが、広島では悲しい災害がありましたほかに、非常に厳しい現実が毎日起こっております。本日は、円滑に議事を進めてまいりたいと思いますので、どうぞ御協力をよろしくお願いいたします。

まずは、議題 2 の (1)「平成 26 年度上半期の広島労働局行政運営方針の推進状況等について」に入ります。

それでは、各部・室の状況につきまして、河合局長より説明をお願いしたいと思います。労働行政も幅広いので、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より御説明いただき、その説明ごとに各委員に質疑等をしていただく方法で進行してまいりたいと思います。よろしくお願いいたします。

それでは、まず、職業安定行政から御説明をお願いします。

○局長

それでは、私から現在の安定行政の進捗状況について御説明いたします。

まず 1 ページ目をご覧ください。管内の雇用失業情勢です。平成 26 年 9 月分として本日公表されました。

一番上と一番右のグラフになりますが、有効求人倍率は 1.24 倍で前月比横ばいです。昨年 9 月の段階で 1.04 倍でしたので、0.2 ポイント上がっています。その下の黄色のグラフは全国の動きを示しております。本日発表されました全国の有効求人倍率は 1.09 倍で、若干落ちております。

先行指標と言いますか、将来の求人の状況を占う新規の求人倍率ですが、上の 2 つ目の白丸で 1.94 倍。前月と比べて 0.22 ポイント低下しておりますが、9 月としては非常に高い数字です。

3 つ目の県民の皆様が一番気になる正社員の有効求人倍率は 0.85 倍となり、前年同月と比べて 0.17 ポイント上昇しております。一番低かったのは平成 22 年 3 月で、確か 0.31 倍ですので、それと比較すると大きく上昇しております。産業別には、医療、福祉、製造業、建設業、御存じのと通りの業界での求人が非常に多くなっております。

就職件数を含めて、現在の広島県内の雇用失業率は、高水準を維持したまま、ある意味では高止まりしている状況になります。

10 月の状況ですが、ハローワークの窓口で聞きましたところ、やはり求人が多く

なっており、求職者の減少も続いているようなので、今後ともこうした動きが続くものと思っております。その反面、最近の国際的な経済情勢から、製造業を含めた県内の動向については注意しなければいけないと思っております。

次のページをご覧ください。ハローワーク別の有効求人倍率です。一番左側は地域で区切っております。その次が安定所別の求人倍率で、右から2つ目の9月の欄ですと、例えば広島は1.61という形をご覧ください。一番右側が前年同月との差です。庄原で若干落ちておりますが、それ以外は全地域で有効求人倍率が高いです。これはあくまで原数値ですので、前年同月と比較していただければと思っております。

ここからが上半期の私どもの実績ですが、職業安定行政で最も重要な指標は、このマッチングの実績と思っております。一番上のグラフは、職業紹介サービスの就職率の実績を明記しております。24年の上半期、25年の上半期、26年の上半期と比較しております。

この部分はどういう計算になるかという、新規の求職者分の就職件数という計算をしますと、最近の状況のように求職者数が減ると、この就職率が上がります。ですから、最近の経済動向を反映すれば、当然こういう形で上がってきている部分もありますが、私どものマッチングに力を入れた実績がこの数字ではないかとも思っております。

2つ目は早期再就職の割合です。この部分については、雇用保険給付日数の3分の2以上を残して就職された、要するに早めに就職された方の比率を見ています。そういう意味で私どもが最も重視している一つの資料で、平成24年度は24.8%でしたが、今年度については29.4%ですので、5ポイント近く上げている、早期に就職されていることとなります。

一番下、これは現在の人手不足の状況を示すものですが、求人充足割合を示しております。求人数に対して、どれほどまでわれわれが労働者を紹介して就職してもらえたかという数字です。求人が増えれば増えるほど充足の割合は厳しい状況になりますので、人数は2万5,000人近くを示しておりますが、求人数が増えたことによって、率としては平成24年度の26.2%から21.1%と減ってきております。ここが、人手不足でなかなか人が来ないという経営者の皆さんからの意見に反映される一つのバックデータになろうかと思えます。

目標数値もいろいろありますが、私どもが年度当初に設けた目標率については、概ね達成しているのではないかと思います。今後とも努力してまいります。

続きまして、今度は地方公共団体との連携という意味で、私どもが重点としている施策です。

最初にあげておりますのは、求職者の支援訓練の実施状況です。同じように最近の失業者、仕事を求めておられる方もスキルがないということで、まず訓練を受けた

上で就職していただくのが最も合理的な一つの道です。

求職者支援訓練として、私どもは「基礎コース」、「実践コース」を設けております。「基礎コース」は本当に基礎となるもの、例えばパソコンの基礎や簿記の基礎のような訓練コース。「実践コース」は、例えば医療事務なり介護、それからパソコンもある程度上級の方のパソコン講座になります。

一番上は、職業訓練のコースを設定して、現時点でどの程度、受講者が来ているかという表です。下は、平成 25 年度中に開始して、平成 26 年 3 月までに修了した方の就職状況を含めた修了者数、就職率を示しております。

ご覧いただいていますように、修了者 1,057 人のうち、就職者数は 854 名、就職率全体では 80.7%です。これを平成 24 年と比較しますと、平成 24 年は基礎コースの就職率が 83.3%、実践コースの就職率が 75.3%。これがいいのか悪いのかという評価はなかなか分からないかもしれませんが、就職率は通常の場合 40%内外で、職業訓練を出て就職される方は 80%を超えておりますので、そういう意味では非常に成果が上がっていると思います。もちろん、これは個別に、きめ細かく対応していることもあろうかと思いますが、いずれにしても倍の就職実績を上げているということです。

2 つ目が、生活保護受給者の就労のための事業です。これは、市町村で生活保護受給をされている方に、どうやって仕事に就いてもらうかという仕事で、地方自治体に生活保護受給者で仕事を求めておられる方を紹介してもらい、その方を私どもが積極的に支援するという取り組みです。

上は広島県全域の実績です。下のものは広島市と、また個別に、その内の 6 区については、生活保護受給の窓口の隣にハローワークの出先を置き、ハローワークの職員が現場で就労支援しています。

ご覧のように、平成 25 年度広島県全域では、支援の対象者に対して 6 割近い実績を上げております。広島市においては、25 年度は 50.9%、26 年度は 59.4%と、これも 6 割近い数字が上がってきております。

25 年度については、広島県全域が 6 割なのに、広島市だけだと 5 割だと思われるかもしれませんが、広島市はやはり大都市ですので、なかなか就労は難しく、現実に平成 24 年度の一体的事業を開始する前の実績だけ見ると、広島市は 40.3%でしたが、26 年度上半期には 59.4%まで上がっているのです、そういう意味では成果が上がったのではないかと考えております。

現在、具体的に窓口を隣に置いているのは、広島市に加えて、この 10 月からは呉市で開始しております。10 月 1 日からまだ 1 カ月だけですが、就職件数は現時点で 5 名となっている状況です。

次に 5 ページになりますが、各地方公共団体の中で、もう一つ「マザーズハローワーク」を私どもは特別に設けております。右側に書いていますが、子育てをしな

から働きたい方々の就職支援機関として平成 18 年からスタートしたもので、「チャイルドコーナー」を設けて、予約で個別就職支援なり、マザーズに来ていただければ保育園の情報ももらえるということです。これは県に提供してもらっているのですが、広島県との一体的な事業を行っています。

左が実績になります。上半期、マザーズハローワークに来られた新規の求職者は 4,038 人で、就職者数は 1,238 人ですが、この中ですぐにでも働きたいという就職意欲が高い人については、担当者が個別にカウンセリングを行っており、1,120 人中 987 人、9 割近い方の就職を実現しております。

県とのアクション・プランの中でも、下の「わーくわくママサポート」は県の実績等ですが、利用者も就職者も結構上がっています。

次に 6 ページ。9 月から、ハローワークが持っております求人情報を、希望する自治体、民間の職業紹介事業者にオンラインで提供しております。地方自治体では 10、職業能力開発施設は 8、民間の職業紹介事業者は 6 事業者に対して出しています。これは、ハローワークに求人を出していただいた事業主の了承を得たものだけ出しておりますので、全体の求人の 7 割を地方自治体に出す、民間事業者に対しては 4 割を出しています。

4 割は少ないとか、いろいろな評価があるのかもしれませんが、現時点では、事業者の方もどこまで出しているのか、横並びのようにご覧になっていると聞きますので、今後、この求人情報をどんどん流してくれということになれば、この数字が上がってくるかもしれません。

次は、職場の人手不足対策の一つとしての「魅力ある職場づくりキャンペーン」です。私どもも経済団体なり、介護関係団体、建設団体なりにいろいろとアプローチしておりますが、特に介護と建設の求人倍率が高くなっておりますので、この経済団体等には、雇用管理の改善と非正規職員の正社員化を中心にしてお願いしています。現在まだ労働市場に出て来ていない方についても、ぜひ仕事がしたいとモチベーションが上がるような労働条件、また現在働いておられる方も、その会社で一生懸命に働こうとモチベーションを上げるような労働条件の引き上げを、ぜひお願いしたいと思っております。

7 ページですが、若者就労支援です。実は昨日発表したのですが、高校生の就職状況です。この 6 月に経済団体を中心に、早期の求人を出していただくように私どもがお願いに参りまして、その結果、求人数は、平成 27 年 3 月卒については、現時点で 6,685 人、前年比で 35% 増加しております。その中で、生徒さんたちの就職内定率は 56.6% となりまして、平成 20 年 3 月卒の 56.5% を超える数字が出ております。

各経営者の皆様に御協力いただきまして、高校生も県内就職が進んでいるのではないかと思っております。若者の就職は広島県にとっても最重要課題ですので、こ

の点は私どもも特に力を入れて、今後とも行政を展開してまいりたいと思っております。

次に8ページです。左側のグラフ自体は障がい者のものしかありませんが、右側に高齢者の就労支援ということで、高齢者全員が65歳まで働くことができるように各企業に働き掛けております。

資料にはありませんが、平成26年6月1日段階での数字について申し上げますと、対象企業数は3,521、未実施の所は23企業になりました。達成率は99.3%まで上がっております。残りの23企業についても、ハローワークの職員が個別に回っておりますので、ゼロとなるように今後とも努力してまいりたいと思っております。

最後になりますが、障がい者の就業の促進です。法定雇用率が今回2.0%に上がった関係で、まだ当然、広島県内も完全に実現できているわけではありませんが、昨年6月時点では実質雇用率が1.84%となりました。

下もご覧いただきたいのですが、障がい者の就職件数も平成25年度は2,008名となり、初めて2,000名の大台を超えています。今年度に入っても、9月末現在で1,178人の就職実績を実現しておりますので、今年度末には前年を大きく上回る実績が御報告できるのではないかと考えております。

以上、安定行政に関しては、ここで終わらせていただきます。御質問等を頂ければと思います。

○会長

ただいまの御説明につきまして、各委員の方々に何か御質問はございますか。

○横田委員

4ページの3番の(2)について伺います。

私は最低賃金の審議会で委員をしておりますが、最低賃金の金額は生活保護の方の支給額と比較されて、それよりも生活費が低いとか高いとかということが注目されています。こちらは生活保護受給者の就職率が非常に高いということで素晴らしいと思いますが、こういう方たちはどういう方たちなのですか。つまり、このように就職活動をしない方の中でも、働ける方はたくさんいらっしゃるのですか。

○局長

まず、生活受給を受けておられる方の労働力世帯は分かれますか。

○安定部長

具体的な数字ではないのですが、生活保護を受けておられる方は、高齢者の世帯、

障がい者の世帯、母子家庭など一人親の世帯、それからその他世帯です。その他世帯は、いわゆる 65 歳未満の労働力等になるような就業世代ですが、この事業で主に対象としているのは、65 歳未満の働けるような方々の中で、すぐにでも生活保護を受けている状態から脱却したいという方、あとは一人親の方、働ける方などを主な対象にしています。

ですから、どういうところに就職を希望しているのか、いきなり正社員というのも難しい場合がありますので、そういう時にはパートなど、少し時間が短いところで働いてもらったりして、少しでも生活保護の状態から抜け出させていただくように支援をしていくという状況です。

○横田委員

いつも最低賃金を決定するときに言われることは、生活保護を受けていた方が働くよりもたくさん収入を頂ける場合には、働く意欲が出ないのではないかとということで、生活保護より収入が多いように最低賃金を決めていますが、そのようにどちらにしようかと選択できる方は多いのでしょうか。

○局長

おそらく、ここで就職されている方は最低賃金より多くなることは間違いないと思いますが、具体的に属性のようなものは。どれぐらいの賃金をもらっているかというのはわかりますか。

○支援室長

具体的な賃金額は分かりませんが、ただ、生活保護を受けている方が就職したとしても、生活保護費の全額が削減されるわけではなくて、減額されるケースがほとんどであるようなイメージで捉えていただければいいと思います。いきなり生活保護費をはるかに上回る賃金額で就職される方もいるにはいますが、そうではなくて減額対象となる範囲内での働き方をされる方が多く、働いたからすぐに生活保護費が全部削減される方は少ないと思われま

○横田委員

分かりました。ありがとうございます。

○会長

ほかにございますか。

○酒井委員

5 ページの「マザーズハローワーク」についてお伺いします。先ほどの御説明の中で、モチベーションの高い人は個別の担当者を付けて、ずっと寄添いながら支援するというお話を伺いましたが、そのモチベーションが高いとか低いとかというのは客観的な基準があるのでしょうか。

○安定部長

左側の表に「重点支援対象者」として書いていますが、概ね3か月以内で就職をしたいといった一定の基準、それは判断の一つの材料ですが、そういう基準を作って対応させていただいています。

○酒井委員

御本人の面接のときに早く就職したいですかということで、御本人がお答えになったと。

○安定部長

そうですね。例えば、週に1回とか2回とか、あらかじめ支援する日を決めて、計画的に支援するというようにやっています。

○酒井委員

分かりました。ありがとうございます。

○会長

ありがとうございます。そのほかにはございますか。

御質問はないようですので、続きまして労働基準行政の推進状況について説明をお願いします。

○局長

安定行政についてのご質問は後ほどでも結構ですので、基準行政に移らせていただきます。

まず労働条件の確保・改善対策としまして、労働条件に関する相談件数の推移を、各年度の上半期だけでお示ししております。ご覧いただいていますように、相談件数自体は前年比では増加しております。申告内容というのは、申告事件として正式に我々が受けて、その上で監督指導を行うものですが、景気の回復に伴って、賃金・解雇ともに減少しつつあります。

ただ、申告というのは個別の救済の事件のため、ある意味では本人を特定した上で、この人の賃金をどうする、この人の解雇をどうするとなるので、長時間労働や

賃金不払い残業で本人を知られたくないといったものは、なじまないのですね。それで、労働時間に関しては件数としては少ないかなと思っております。

その代わりに、左側の図3ですが、労働時間に関する相談は急増しており、民間の同じく賃金不払い残業に対する相談も、これだけ増えているわけです。右側の取組内容の(2)の下の方、過重労働及び賃金不払い残業の監督指導は、半期で329件実施している状況です。

これはどうやってするかというと、現実には申告があった事件についてやるわけではなく、相談の中からピックアップして、具体的にピックアップの方法については言えませんが、さまざまな情報から優先順位を付けて、その上で影響が大きそうなものから実施しているというのが現実です。

その下にあります「過重労働解消キャンペーン」を11月に行いますので、その中で相談ダイヤルを含めて、中国5県の監督課の職員を広島に集めて、こちらで明日、相談を受けることとなります。その上で監督指導を実施したいと思っております。

(4)の外国人技能実習生の問題というのは広島県は非常に多いので、これについても実施しています。

次のページをご覧ください。広島県の最低賃金は750円で決まっております。これについては全会一致で答申をいただきまして、10月1日に施行しております。広島の実績が影響したと思いますが、中国ブロック全域、全て公労使各側、全会一致で最低賃金の決定についての答申をされております。広島については、非常にいい前例になったのではないかと思います。

あと基準部関係の資料の中で、実は昨日の段階で産業別の最低賃金も、小売業を除いて答申を頂いておりますので、資料4に載せております。後ほど、御覧いただければと思います。今後は、その履行確保のための監督指導を実施していきます。

11ページをご覧ください。労働災害の現状です。グラフは各年の9月末現在、実は労働災害は年度で見ずに年計で見ますので、1月から12月までの数字を示したものです。第12次労働災害防止計画で、毎年3%ずつ死亡災害、死傷災害の両方を減らすという目標を立てております。それで、この表だけを見ると、25年は減ったと思われるかもしれませんが、実は1月から9月までの数字で、年計を言いますと、24年の死傷災害の総件数は3,000件ちょうど、25年については、実は10月以降増加し、最終的には3,024件で前年比で増加しております。

現在は、1月から9月までの数字ですが、24年と比べると3.3%減少しております。最終的には、ここは2,820件に抑えるという目標を立てておりますので、この実現に向けて努力したいと思っております。

最近の労働災害の動向ですが、実は平成25年後半の増加傾向は本年の1月から3月期も続いており、この段階で前年比で9%ぐらい増加しました。その後、4月か

ら6月、7月から9月とかけて前年比からは減少しており、最終的に2,820の達成は難しいかもしれませんが、2,900件ぐらいまでには収まるのかなと思っております。

死亡災害の件数については、平成24年、最終的には31件でしたので、現時点で14名の死亡件数ということで、ここは実現可能かなと思っております。

もう一つの懸念材料は、実は右側にもありますが、広島市北部の大雨災害の復旧関係です。現在復旧工事が進んでおり、私どもがどのように取組んだかという中身は、今日の別添の資料の中にあります。

復旧工事の動きの中では、われわれも災害の多発を予想しており、関係業者に対する緊急要請なり、ちらしの作成も行いました。その広報した結果だけではなく、各関係事業者の御努力のおかげかと思いますが、現時点で休業4日以上が災害が発生したという報告は受けておりません。従って私どもは、この災害はゼロと判断しております。今後とも監督指導なり、いろいろな形でのパトロールを実施しながら、災害を極力減らすように努力していきたいと思っております。

具体的な要請の中身につきましては、労働基準の関係資料の中に要請なり、ちらしなりを入れておりますので、ご覧いただければと思います。

最後になりますが、労災補償の関係です。社会的関心の高い労災の補償状況を左側のグラフに付けております。実は図2は「石綿関連」と書いてありますが、実はこれは精神障害関係の給付です。修正をしていただければと思います。精神障害の労災請求の数字です。

ご覧いただきますように、脳血管疾患は25年度から少し増加しております。精神疾患に関しては、25年度請求が50件となりまして、過去最高を記録しております。石綿関連については、毎年60件から70件で、ある意味では高止まりの状況が続いています。石綿の問題は先般もいろいろな判決がありますので、石綿関連疾患で労災請求が可能であるという周知を、がん拠点病院を中心に訪問して実施している現状です。以上です。

○会長

今の御説明に対して、何か御質問がありましたらよろしく願いいたします。

○会長

御質問はないようですので、引き続き、雇用均等行政の推進状況について御説明をお願いします。

○局長

続きまして13ページの女性の活躍促進の行政展開について御説明します。

現在の最重要課題の一つが女性の活躍促進です。私どももその点を十分に踏まえて対応しているつもりです。

まず、下の(2)になりますが、ご存じのとおり4月10日に経済団体、また連合を含めて労使団体、行政が一体となり、「働く女性応援隊ひろしま」を結成しました。各担当分野、各行政分野を含めて、目標を立てて、その実現に努力するというのが、この応援隊の活動の目標です。

私どもに割り当てられたのはポジティブ・アクションへの取組みで、具体的には「ポジティブ・アクション応援サイト」と「女性の活躍推進宣言コーナー」という形でポータルサイトを設けているのですが、そちらへ各企業に積極的に登録していただくという目標です。

県と市を中心に、右側にもありますが、各経営者団体19団体を回らして、その上で上半期だけで139企業を回っております。現時点で、応援サイトの登録企業と宣言コーナー登録企業数は各70となっておりますが、10月27日段階では、応援サイトが71社、宣言コーナーは76社ということで、147社に登録を実施していただいております。実は私どもは170社を目標としておりますので少し足りないのですが、これは下半期に頑張りたいと思っております。

ただ、これ自身をどれだけ登録していただいても、それだけでは意味がないので、右側の真ん中の(2)になりますが、私どものほうで女子学生に、こういう企業が女性の活躍促進に積極的な企業ですよと周知しなければなりません。そのため、大学のキャリアセンターへ直接行ったりして、県内の28大学・短大を回り、その周知をお願いしています。

現状はそういう状況ですので、各団体におかれましても、積極的な取組みに御尽力いただければと思います。

次のページですが、両立支援ということで仕事と子育ての両立です。具体的に「くるみん認定」というのが最初に出ていますが、これは男性の育児休業に実績がある企業なり、育児のための時間短縮に積極的に取り組んだり、休暇を増やしたりしている企業を労働局長が認定します。

真ん中にあるロゴマークをご覧ください。「くるみん」というのは、おくるみさんの「くるみ」でございまして、おくるみで赤ちゃんを包むというイメージのロゴマークです。

ご覧いただきますように、企業数で33社、延べ数では38社ですが、10月末現在では、これが36社になっております。左側の写真は、「働く応援隊ひろしま」を結成して初めてのくるみん認定企業でしたので、私どものほうで6月30日に認定式を実施して、広く広報しました。たまたま広島テレビさんがおられましたので、広島テレビには載せていただきました。

次に両立支援等の職場環境の整備です。現在の男女雇用機会均等法、育児介護休

業法の相談状況についての一覧表を載せております。

まず上の男女雇用機会均等法ですが、特にセクシャルハラスメントについての相談が増加しています。その上の妊娠・出産等の関係も増加しており、特に先般、最高裁判決がありましたので、妊娠・出産に伴う取扱いについての相談は、おそらくこれから、労働者の方ももちろんですが、事業主からも相談が増えるのではないかと思います。特に今回の事件は広島ですので、影響は大きいのではないかと思います。具体的な判決内容についてはご存じのとおりだと思いますが、いずれにしろ、ここについての対応はしっかりやらなければなりません。

育児・介護の相談については、ご覧のと通りの数字です。法改正などがあった場合には相談は増えると思いますが、特別なことはないかと思います。

均等・両立の推進企業については、表彰制度が設けられておまして、まず上の均等推進企業は、「職場における女性の能力の発揮を促進するため、積極的な取り組みを実施している企業」ということで、もみじ銀行を表彰しております。これは11月4日に私がおもみじ銀行を訪れて、頭取に表彰状をお渡しすることになっております。

ご覧いただきますように、実績としては、女性の法人担当等を含めた渉外担当を増やす。おそらく今後、幹部職員に登録するためには、渉外をしっかり経験しておかなければならないので、その実績に基づいて管理職員の雇用を含めた実績が上がっていくと。

下の「ファミリー・フレンドリー」というのは、仕事と育児、介護を両立していくための取り組みを実施している企業で、これは広島銀行が厚生労働大臣優良賞を授賞されました。今日もお越しになっていましたが、男性の育児休業の取得率は32.9%で、3人に1人という実績を上げておられる。この点を高く評価しての授賞でした。これについては広報等もあって新聞にも載っていますが、もう一段上の厚生労働大臣最優良賞を取るために今後頑張ると今日お話ししてお帰りになりました。以上です。

○会長

ありがとうございました。今のことについて、各委員の方から何かご質問はございますか。

○均等室長

説明の続きのようになってしまっていて大変恐縮ですが、ポジティブ・アクションの登録数増加のために今年度、新しい取り組みとして、今回、事業主団体に要請をして団体の役員企業等にアンケートを行うやり方を採用しております。

このアンケートと申しますのは、「お宅様の会社のポジティブ・アクションの実

態はいかがでしょうか」という内容と、「私どもがポジティブ・アクションについて説明にお伺いしてもよろしいでしょうか」といったことを尋ねるアンケートです。これを経済団体の方々をお願いして、役員企業、傘下の企業に配っていただきました。

そして、そのアンケートが私どものほうに戻ってくるのですが、その中で均等室の話聞いてもいいよと言ってくれる、企業に対しては、登録してくれる可能性が高いということで、私どもがお伺いして説明するという新たな取組みをしています。19団体をお願いしましたので、今後順次成果を上げていくのではないかと考えております。

中には、グループ企業の中で、うちの会社だけ突出して登録するわけにいかないといったそれぞれの御事情などもあるのですが、このポジティブ・アクションについて、やらないとおっしゃる企業は私としては聞いたことがありません。今後も、この気運を盛り上げて、ポジティブ・アクションの取組みを進めていきたいと思っております。

「くるみん認定」につきましても、平成26年度の上期、26年9月では33社でしたが、10月の1カ月の間に3社増えて36社になりました。下期も頑張ってもらいたいと思っております。

具体的には、もうすぐ計画期間が終わるというところにアクセスをしたり、広島県と連携をして、男性が育児休業を取得した企業があるという情報を得ましたら、その会社に「くるみん認定」の申請はいかがですかと勧奨しているところです。

くるみん認定において、一番クリアしにくい、ネックになる要件は、男性の育児休業の取得者がいないことです。ただ、これについても300人以下の企業には緩和措置があることを御紹介しますと、それなら認定を受けられるかもしれないと言ってくれる会社も多々ありますので、この辺については十分周知していきたいと思っております。

相談状況について御紹介します。局長が申し上げましたとおり、セクハラ、マタハラに係る相談が増えております。上半期、都議会でのセクハラやじが非常に話題になりましたが、世間を騒がせるようなセクハラの記事があると、私が受けた仕打ちがセクハラだったのだ、これは相談できるのだということで、こういうことも影響しているのではないかと考えています。

セクハラというのは大変な人権侵害であり、男女雇用機会均等法でも禁じられています。このような相談があった場合には、迅速・適正な対応をし、必要に応じて是正指導を行ってまいります。

最後に、「均等・両立推進企業表彰」ですが、広島銀行が厚生労働大臣優良賞を受賞され、大変喜ばしく思っております。今日は、そのさらに上、厚生労働大臣最優良賞を狙うという宣言もお聞かせいただき、今後が楽しみだと思っております。

です。

○会長

ありがとうございました。そのほか委員の方で、今のうちに言っておきたいことなどございませんか。石黒さん、よろしいですか。

○石黒委員

お名前を言っていたいただいたので、これは言わないといけないなというのがあるのですが。

最初の自己紹介でも言わせていただきましたが、女性が働きやすくなるためには、男性の働き方を考えていかないと絶対に変わらないと思います。こういうものは、それはいいことだと言って、ぱっと変わるものではありません。先ほども説明があった表彰の2社、要するに育児休業を男性の方がたくさん取られるということは、それだけ働き方も改善されているのだらうと思うのですが、その辺の啓発の仕方とか働き掛けがあれば、教えてください。

それと、やはり先日の最高裁の判決はすごく大きかったと思います。「女性が働いて子どもを育てないといけない」、そういう「女性が」といったところが、そうではないのだよと。女性も働きながら、男性とともに子どもは育てていかないといけないというのが、今回の判決でも出ているのではないかと思います。その辺の働き方の問題をこれからどのように働き掛けて行かれるのか。

それから、次世代育成支援対策推進法も4月から10年間の延長になりました。それに向けての働き掛けがあるようでしたら教えていただきたいと思います。

○均等室長

1点目のもみじ銀行や広島銀行が表彰を受けたことについて、働き方の改善があったのではないかと、そういうことをどう周知するかということですが、この均等・両立推進企業表彰というのは、途中で名前が変わりましたが、平成11年度からやっております。そして、たくさんの企業が広島労働局長賞や厚生労働大臣賞を受賞されていますが、こうした企業の取り組みを、いろいろな機会を捉えて、幅広く広島県内の企業に知っていただくことが、この表彰の目的でもあり、その効果を波及させることに結び付くのではないかと思います。

表彰を受けた企業のやり方を知っていただき、いろいろな会社に参考になるところを採用していただくことで改善を図っていくのがこの表彰の意義です。

○局長

結局、聞いたところでは、まず男性が育児休業の期間内で取りやすい時期に休暇

を取る。特に銀行なので、お盆の時期などもお客様が来られるため、取れる時期にきちんと取るように上司が勧奨するのだと言われていました。ですから、上のほうの理解を得ながら進めるという意味で、広島銀行の実績が上がったのだというお話でした。

○均等室長

あと一つ、マタハラの判決に対する制度の働き掛けと次世代に向けての働き掛けということでもよろしいでしょうか。

マタハラの判決につきましては、個別事案でもありますし、それについて行政がコメントする立場ではないと思うのですが、妊娠不利益は男女雇用機会均等法の9条で禁止されていることです。ですから、これからも法の周知、これは禁止されていることであるということと、そういうことをしてはいけないということ、企業側にも、また、そういう仕打ちを受けてしまった女性の側にも、周知していきたいと考えております。

次世代法につきましては、10年間延長になりました。

そのほかに内容として、特例認定というのができます。特例認定は簡単に言うと、今の「くるみん」のもう一つ上の「くるみん」であり、バージョンアップした「くるみん」で、まだ仮称ですが「プラチナくるみん」と呼ばれています。

これは、今のピンク色の「くるみん」を取った企業の中で、特に優れた取り組みをしている、実績を上げている企業に対して認定を行うことまではだいたい決まっていますが、そこから先の詳しい要件については、まだ本省で検討中ですので、今日ご紹介することができません。これが決まりましたら、「くるみん」とともに、特例認定の「プラチナくるみん」についても県内の企業に周知して、ぜひ認定を受けていただくようにおすすめていきたいと考えています。

○石黒委員

だからこそ、やはり男性が育児休業を取って一緒に子どもを育てるとともに、先ほどの判例にもあったように、働く女性が復帰できることも併せて、啓発をよろしくお願いいたします。

○会長

ありがとうございました。だんだんと時間が迫ってきたのですが、最後に総務関係業務の推進状況について、局長の御説明をお願いいたします。

○局長

これについては2ページだけです。

まず個別労働紛争の解決制度ですが、全体の相談件数は減ってきております。ただ、この中で一番上の表の右側の「いじめ等」というのは、思った以上に減ってなくて、下の割合から見ても20%が25%になったということです。

そういう意味では、相談自体が、今までの解雇なりは景気が良くなれば減ってくるのですが、人間関係に関する紛争が行政へも相当持ち込まれるようになってきたという状況です。あとはご覧いただいたとおりです。

次のページですが、もう一つ、労働行政で最も重要な事項は、この労働保険の適正徴収ということです。平成25年段階で徴収実績が96.67%。これは決して高い数字とは言えません。私どももその点を十分に自覚しまして、差し押さえ等含めた強制措置をきちんと実施して、収納率を上げるように努力しております。

昨年の9月末の段階で39.29%でしたが、今年は41.08%まで上げておりますので、年度末には97%をぐっと大きく延ばした数字が御報告できるのではないかと考えております。

もう一点、労働保険の関係で重要な事項は、未手続き事業を減らすことです。上半期のものと年度計のもの、2つをお示ししておりますが、まず把握した段階で、そこに対して労働保険への加入指導を行い、その上で新規の成立を実現するものです。

右側に具体的な指導件数を書いておりますが、年々増やしております。実績自体、この新規成立が半分という状況ですが、ほかは全然成立しなかったということではなくて、調査した結果、例えば親族だけでやっていて労災保険の労働者がいないところも相当数ありますので、今後とも、この未手続き事業の一掃を含めて、しっかりと対応していきたいと思っております。

一番最後になりますが、もう一つ、総務部関係で取りまとめておりますのは、この大雨災害についての別紙をご覧くださいと思います。私どもは、8月20日の段階で事件の重大性を十分認識しまして、3ページにございますが、広島労働局として関係の監督署、ハローワークを含めた連絡会議を設置し、以下の状況で協議を行い対応してまいりました。

特に大雨災害特別相談窓口を8月21日に開設し、相談を受け付けております。具体的な窓口は次のページ以降をご覧くださいと思います。こうした形で電話相談、来場者への対応を、広島の北監督署、可部の安定所で実施してきました。

相談窓口の実施状況については、7ページをご覧くださいと思います。相談件数は全体で234件となっております。その中でも多いのは雇用保険の相談で、認定日の変更等を含めた相談ですが、一定程度、私どもとして対応ができたと思っております。

特に今回は深夜の事件でしたので、労働という意味では少し少なかったというか、私どもが前面に出るようなことは幸いにしてなかったのですが、こうした形での相

談が、解雇の問題、賃金の問題を含めてあったということを御理解いただければと思います。以上です。

○会長

ありがとうございました。今のことに関して、何か御質問がありましたらお願いいたします。

それでは、今までの「平成 26 年度上半期の広島労働局行政運営方針の進捗状況について」全てを含んでの説明で何かございませんか。

○平上委員

連合広島の平上です。連合傘下の社会福祉法人経営の民間保育所における団体交渉において、社会保険労務士のあり方が非常に疑問になっていますので、これについて発言して、今日答えられる範囲でお答えをいただきたいと思います。

ここ 2 年間、情報提供は常に基準部の監督課中心にさせていただいております。当該の社会保険労務士は、企画室が相談員として雇用しておられる社会保険労務士であることを、まず言うておきます。2 年前に監督課の監察監督官から、団体交渉において、社会保険労務士が使用者側に付く場合は労働組合側と直接やりとりできないという見解をいただいたので、団体交渉ではそのように常にこちらが申述べましたが、当該社労士につきましては、監督課の指導があつたにもかかわらず、当分の間、団体交渉において労働組合側と直接やりとりを求めてきました。かつ、私たちが拒否をしましたら、労働組合側が自分の口封じをしていると暴言を吐き続けています。

この話は常に監督課へ情報提供してきています。監督課の指導に従わない方が、企画室で困った労働者の相談に乗っておられることについては、はなはだうまくいっているのかと疑問を持っているところであります。

その方は、昨年 6 月から非常勤嘱託職員に雇用されたという話で、交渉時に直接やりとりができるようになったと言ってきました。いろいろ調べて、監督官庁であります広島市の健康福祉局あるいは子ども未来局の監査により、その雇用の契約そのものが正式なものではなかったということも最近になって明らかになりました。

ということで、この方についてのこれまで情報提供された後の対応、現状を教えてくださいたいと思います。

それから、県の社会保険労務士会についてお尋ねします。社会保険労務士法が 3 号業務について改正をしました。その条件として、苦情処理委員会を設けて、いわゆる困った社会保険労務士に指導をきちんとするという話になっていました。

この件についても、社会保険労務士会に苦情処理を申し立てましたが、現状、私

どもが提供するテープあるいは議事録を聞かない、あるいは読んでも判断をしないと今おっしゃっており、これでは苦情処理委員会の機能を果たさないと考えています。これも基準部監督課の範疇だと思いますので、現状について教えていただきたいと思います。以上です。

○会長

私もよく見えていないのですが、社会保険労務士さん関連の問題ということで、局長さんから少しお話をしてもらったほうがいいですか。

○局長

現在の平上委員からのお話につきましては、おそらく初めてお聞きになる方は何のことかよく分からない部分もあろうかと思いますが、私どものほうでも今、話は承っておりますし、私の所へも随時上がっております。

ただ、本日は審議会ですので、個別の方のこれまでの対応についてや、社労士会の苦情処理委員会での対応について私がどう判断するのかというのは、個人的な意見もありますが、今ここで回答するのはふさわしくないのではないかと思います。ですから、可能であれば、また個別に、御相談に応じてお話をさせていただけないでしょうか。ここは一旦引き取っていただければありがたいと思っております。

○平上委員

社労士会に対する監督指導については、労働局の基準部監督課にあるということの確認できますか。指導権限があるということだけお答えいただければ。

○基準部長

あります。

○平上委員

それで結構です。では、個別で結構です。

○会長

ではよろしいということで、そういうことがあったことを私たちは一応知っておくということで。

既にフリートキングの時間に入っておりますが、議事の2の2、意見交換ということで、皆様からご意見なり、ご要望なりがありましたらよろしくお願いたします。

○宮崎委員

質問させてください。一つは、特定最賃で各種商品小売業最低賃金の審議がまだ審議中だということですが、何か特別な理由があれば、なぜそこで延びているのかも含めて教えていただきたい。

もう一つは、個別労働紛争解決制度の中で、相談件数が、解雇であれば今年は350件ありましたと。ただ、その斡旋が、解雇問題については19件ということで、10%未満しか斡旋になっていない。ですから、もしこれに特別な理由があるのなら、なぜそんなに低いのかも含めて教えていただければと思います。

○局長

最賃の問題は詳しい話はあれですが、まだ両者の公労使による審議会まで、もう少し待っていただいてということです。

○基準部長

2年空きまして3年目の改定になっておりますので、毎年改正されている部分に比べて、3年分議論した印象があるものですから、労使の御意見に隔たりがあって長引いているのかと考えております。

○会長

横田先生、何かありますか。よろしいですか。

○横田委員

最低賃金は、公労使が全員一致で結審するように努力するという努力義務があるのですが、労使の御主張が異なり、まだ今のところ、そこまでいかないという状況なので、もう一回、話し合いの機会を開いて、皆さんが納得するような形で決めたいということで、まだ結審していません。

○総務部長

もう一つのあっせんの件数ですが、総合労働相談では日常の全ての相談が、必ずしも個別労使紛争にかかる問題ではないということがまず一つ、例えば法令違反とか、そういうものについては監督署にすぐに行くというケースがございます。

また、その次の段階で軽微なものであれば、局長からの助言・指導もあり、そこで解決するものも多数あると思っています。

さらに、最終段階では呼出して個別の話になった際に、あっせんを希望しない方もいらっしゃるものですから、その部分で数が減ってきております。

○宮崎委員

それは、通年このような率ですか。

○総務部長

あっせん率につきましては、だいたいこのような率です。数的に申し上げますと、先ほど局長から申しましたとおり、景気の回復等によって、いろいろな形で個別労使相談件数は年々減ってきている状況で、全国で平成 23 年がピークだと思いますが、あっせん受理状況につきましても、年で数えます 23 年度から 24 年度、24 年度から 25 年度、年間 10 前後減ってきていますが、率としてはこのような数字で推移しております。

○会長

ありがとうございました。それでは委員の皆様から、ほかに御意見、御質問はいかがでしょうか。

○横田委員

何度も申し訳ございません。教えていただきたいのですが、大雨災害の特別相談窓口で、雇用保険に関する相談件数が 131 件と、この中では半分以上を占めていますが、具体的にはどういうことが相談されたのか教えていただければと思います。

○安定部長

雇用保険を受けるためには 4 週間に一度、ハローワークに失業の認定という形でお越しいただく必要がありますが、その認定日に大雨の影響で来られないので、認定日の変更を相談されたというケースがほとんどになっております。

○横田委員

分かりました。ありがとうございました。

○会長

そのほかにはいかがでしょうか。ございませんか。

事務局からもありませんか。よろしいですか。

それでは、特にないということですので、以上をもって本日の議事を終了いたします。

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ひいたします。

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。御協力、ありがとうございました。

議事録署名

平成 27 年 1 月 15 日

公益代表委員

上田みどり



平成 27 年 1 月 21 日

労働者代表委員

石井一清



平成 27 年 1 月 22 日

使用者代表委員

中野博之



