

平成 25 年度第 3 回 広島地方労働審議会 議事録

1 日 時 平成 26 年 3 月 18 日 (火) 13 時 30 分～15 時 16 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、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、小松委員、五寶委員、田中委員、中野委員

[労働局]

水野労働局長、稲原総務部長、井上労働基準部長、

林職業安定部長、橋本雇用均等室長

福井総務課長、福原企画室長、勝部労働保険徴収課長、落合監督課長

船本健康安全課長、逸見賃金室長、河野労災補償課長、山根職業安定課長

平岡職業対策課長、吉田需給調整事業課長、天野求職者支援室長

奥原主任監察監督官、和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) 広島地方労働審議会運営規程の改正について

(2) 平成 26 年度広島労働行政運営方針 (案) について

(3) 広島県最低工賃について

(4) その他

5 意見交換等

平成 25 年度第 3 回広島地方労働審議会議事録

○福原企画室長

ご案内の時間となりましたので、只今から平成 25 年度第 3 回目の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、大変お忙し中、お集まりいただきましてありがとうございます。

本日の司会を務めます企画室長の福原と申します。よろしくお願ひいたします。上田会長に進行をお願いするまでの間、私のほうで司会進行等を務めさせていただきますので、よろしくお願ひいたします。

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 4 名、労働者代表委員の方が 5 名、使用者代表委員の方が 5 名ということで、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 項の規程によりまして、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、規程によりまして原則公開になります。ただ、記者席は用意しておりますが、お見えになっていない状況です。また、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、その点はよろしくお願ひいたします。

それでは、審議会の開催に当たりまして、広島労働局長の水野からご挨拶を申し上げます。

○水野労働局長

只今ご紹介をいただきました広島労働局の水野でございます。

本日は、今年度第 3 回目の審議会ということで、委員の皆様方におかれましては、年度末の大変お忙しい中を、こうしてお集まりいただきまして誠にありがとうございます。

また、本日お集まりの皆様方には、日ごろより私ども広島労働局の業務に当たりまして、さまざまなご支援やご協力をいただいております。そのことにつきましても、この場をお借りして、あらためてお礼を申し上げたいと思います。

さて、以前も申し上げましたが、この広島労働局としての業務運営に当たりましては、労働行政の 4 つの分野、すなわち労働基準行政、職業安定行政、職業能力開発行政、それから雇用均等行政のそれぞれについて、新しい年度が始まる前に行政運営方針を作りまして、それに基づいて計画的に業務を進めているところです。今年もそろそろ来年度の行政運営方針を作る時期になっており、本日は来年度の行政運営方針案についてご審議をいただきたいと思っております。

この行政運営方針を作るに当たりましては、前回から少し方針を変えまして、できるだけ広島らしさを出すために、全国共通の事項はなるべく簡単にして、広島の労働行政における課題とそれに対する対応ということにポイントを絞り、分量もできるだけコンパクトとなることとしております。

ただ、そうした方針につきましては、昨年の審議会におきまして、まだまだ見直しが足りない、分量も多すぎるといったご指摘をいただきましたので、今年は同じご指摘を繰り返し受けないように、さらに見直しを徹底して、分量も去年よりかなり少なくしたつもりです。

そういうことで、本日お示ししました案につきましては、分量的には、昨年のものに比べるとかなり少なくなっているわけですが、その分、分析や記述が十分でないところもいろいろとあるのではないかと思いますし、まだまだ見直しが足りないところもあるのではないかと思いますので、そういった点につきましては、本日の委員の皆様方のご意見を十分踏まえて、さらにより良いものにしていければと考えております。

いずれにしても、この行政運営方針に基づきまして、来年度の広島の労働行政が進むこととなりますので、ぜひ活発なご議論をいただければと思います。本日は、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○福原企画室長

では、ここで委員の皆様のご紹介です。平成 25 年 10 月 1 日付けで、為廣委員の後任の使用者代表委員として小松委員が、平成 26 年 2 月 5 日付けで、池田委員の後任の労働者代表委員として石黒委員が新たに就任されました。

本日、石黒委員はご都合により欠席されておりますが、新たにご就任いただきました小松委員のほうから、一言ご挨拶をいただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

○小松委員

皆さん、こんにちは。株式会社メンテックワールドの小松と言います。よろしくお願いいたします。今回から参加させていただくことになりました。私は、広島県の労働委員会の使用者委員もさせていただいておまして、何かのお役に立ちたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

○福原企画室長

ありがとうございました。

ほかの皆様におかれましては、お手元の出席者名簿によりご紹介に代えさせていただきます。よろしくお願いいたします。

次に、本日配布してあります資料のご確認をお願いいたします。

まず、クリップ留めの資料といたしまして、平成 25 年度第 3 回広島地方労働審議会の会議次第と出席者名簿、配席表がございます。それから、先般送付させていただきました平成 26 年度の行政運営方針と、各部長から説明いたします資料 1～4 の各部の資料と、本審議会に係る関係法令等についてまとめたものを用意していると思います。ご確認いただければと思います。委員の皆様で、ご持参いただいているということはありませんか。

それでは、引き続き議事進行に入りたいと思います。これからは、司会を上田会長にお渡しいたします。よろしくお願いいたします。

○上田会長

会長の上田でございます。今回から、もう 1 人、女性委員が増えたということで、大変喜んでおります。小松さん、よろしくお願いいたします。

昨今の情勢と申しますか、社会を見てみますと、バーチャルコインとかコピーペとかインターネットに関係するようなことで、私たちはそういうものに対して、もう少し実情をきちんと見なければいけないという情勢にあるようです。

数日前の新聞によりますと、若い人たちで無業の人が非常に増えていると、60 万人ぐらいいるといったニュースも伝わってきております。明日は本学の卒業式で、まだまだ就職が決まってない学生もおりますが、経済の状態を見てみますと、少しずつ良くなっているというので、半分期待をもちながら、なるべく教育の中から働くことの意味や生き方なども教えていかななくてはいけない、大人がみんなで考えていかないといけない状況にあると、そんなことを昨今は考えております。

また、私どもが考える労働行政について何かできることがありましたら、皆さんで一緒に考えていきたいと思っております。今日は、皆様のご協力を得まして、円滑な議事進行に努めてまいりたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは早速議事に入りたいと思います。

議事 1 の「広島地方労働審議会運営規程の改正」ですが、これは昨年 11 月に開催しました第 2 回審議会において、審議会終了後、事務局に改正案を作成していただきまして、各委員の了承を得てから改正という運びとなっていたかと思っております。

前回の審議会終了後の改正に至る経過の説明を、事務局よりお願いいたします。

○稲原総務部長

総務部長の稲原でございます。本日は大変お疲れさまです。

今、会長がおっしゃったとおり、先の審議会でも運営規程の改正についてご審議していただいたところですが、審議会の中で、特に最低賃金の専門部会の存続につき

ましての疑義が完全に払拭されなかったために、その場において全委員の皆様を持ち回りでご説明させていただきました後、当規程につきましては、12月18日をもって改正する運びと相成りました。

この場におきまして、その間の経緯をもう少しご説明申し上げまして、委員全員の皆様にご承認いただければという思いです。

まず、事務局資料の1ページ目を開いていただきますと、「厚生労働省組織令」が載っております、ここには地方労働審議会を置く規程が載っております。

2ページ目に「家内労働法」ですが、3ページ目のほうを見ていただきますと、ここに「地方労働審議会令」、地方労働審議会を置くためには、この審議会令でいろいろなものを定めることができるという規程になってございます。

また、4ページ目を開いていただきますと、この地方労働審議会令の部会の欄がございまして、第6条で、「審議会は、その定めるところにより、部会を置くことができる」という、この部会ですが、当審議会の中で置いている部会は最低工賃専門部会と労働災害防止部会と見受けられますが、この部会と6条の規程によるものにつきましては、先の運営規程の9条に書いてありました労働災害防止部会を指すもので、最低工賃専門部会は5ページ目の第7条に独立して条文化されております。

よって、先の運営規程上で常設の形で、労働災害防止部会と最低工賃専門部会と9条に明記していたものを削除いたしました。これは常設することを運営規程上外すものでありまして、部会は第6条によって置くことができますので、こういった審議の必要がありましたら置くことができる規程は残しておりますし、そもそも最低工賃専門部会は置かなければならないことになっております。

ですから、第9条であった両部会を常に常設するという形は省略しても、他に与える影響はないということをご説明申し上げまして、7ページ目に新しい審議会の運営規程を設けておりますが、この8条と9条の間に、先ほど申し上げましたとおり、その両部会を置くことを明文化した第9条を削除しまして、第10条以降のものを第9条として繰り上げた条文の運営規程とさせていただきます。

先の審議会の中で、そういう部分の疑義をきちんと払拭させるべきご説明ができなかったことを、ここにお詫び申し上げるとともに、あらためまして、当運営規程上は過去における運営規程と何ら変わりはないということをご承知いただければと思っております。以上でございます。

○上田会長

ありがとうございました。このことに関して、何かご意見などはございますか。

ご意見はないようですので、引き続き議題2に入りたいと思います。「平成26年度労働行政運営方針について」の審議に移りたいと思います。

前回と同様に各部室長にご説明いただきまして、その都度、審議をいただくよう

にしたいと考えております。各部室長には説明を 10 分程度にさせていただきまして、その後、それぞれの項目について、10 分程度の審議時間を設けたいと思います。

それでは、労働基準部長から説明をよろしくお願いいたします。

○井上労働基準部長

労働基準部長の井上でございます。委員の皆様方には、日ごろから大変お世話になっております。

平成 26 年度の労働行政運営方針（案）につきまして、私のほうから、最初に労働基準行政分野についてご説明をいたします。

お配りしております運営方針（案）でございますが、現状と課題につきまして、労働基準行政関係は 2 ページ目、重点施策は 6～7 ページ目に記載しておりますが、お手元にお配りしております資料 NO.1「労働基準行政分野の重点施策」、この中の左側に現状を記す数字と、右側のほうに来年度の重点施策というのを、ほとんどそのまま書いておりますので、この資料 NO.1 を基にご説明させていただきます。

資料 NO.1、ページを開いていただきますと、まず最初に「労働条件の確保、改善対策」ということです。その中でも、最初でございますが、「長時間労働など過重労働による健康障害の防止、賃金不払残業の防止」に触れています。

まず、この 1 ページ目の左側の図 1 をご覧ください。平成 25 年までに労働監督署で受理しました労働相談の件数をグラフにしております。いわゆるリーマンショックは平成 20 年 9 月であったかと思いますが、その後、21 年、22 年と相談件数が増加しまして、これをピークとして減少傾向になったわけですが、平成 25 年は逆に増加という状況になっております。

その理由につきまして検討ということで、下の図 2 をご覧ください。24 年と 25 年で相談内容を比較しております。この中で赤いほうが 25 年ですが、ご覧のとおり、「労働時間（長時間）」という部分と「賃金不払残業」、この部分の増加が目立っておりますし、一方で、左から 4 個目ですが、解雇の相談件数は減少しているところ です。

それから、次のページの図 3 も少しご覧いただきたいと思 います。「労働時間の推移」。これは全国と広島で所定内労働時間と、残業時間でございます所定外の労働時間を比べておりますが、24 年と 25 年で比較しますと、所定外、残業部分の労働時間が一人平均年間 12 時間増加ということになっています。

広島県の所定外労働時間は、23 年の部分をご覧いただきますと 163 ですので、増減がかなり大きいですが、この図 2 であります相談件数の状況、それから最近の経済情勢、県内の経済情勢も改善傾向になっていると考えておりますので、その中で、やはり時間外労働増加問題の発生が懸念されるという判断です。

そういう状況判断におきまして、1 ページ目の右側に戻りますけれども、「長時間

労働など過重労働による健康障害の防止、賃金不払残業の防止」ということを第 1 点目に掲げているところです。具体的な実施事項は 1 ページ目の右側でございますが、時間内労働が月 80 時間を超える場合とか、過重労働による健康障害が懸念される、もしくは 36 協定の違反が疑われる事案、そういう情報を監督署で把握した場合には、監督指導によりまず事実確認を行った上で是正の指導、関係法令の遵守を図ってまいりたいところです。

それから、労働条件の確保、改善につきましては、2 ページ目の右側にも 3 つほど掲げております。2 番は「若者の『使い捨て』が疑われる企業への取組」ということで、昨年も実施しましたが、やはり来年度もキャンペーンを実施していきたいと考えています。

3 番の労働契約法は、一部改正が審議されておりますが、その周知徹底を図っていききたいと考えています。

4 番、江田島で起きました事件、あれから 1 年が経過しておりますが、「外国人技能実習生に対する取組」ということで、これは入国管理局、関係機関等、自治体のほうでも積極的に取り組まれておりますが、連携して、そういう問題の再発を防ぐような監督指導等を実施していきたいと思っております。

次に 3 ページ目ですが、「最低賃金制度の適切な運営」ということです。これも 3 ページ目の左側ですが、平成 25 年度に 14 円という比較的大きな引き上げとなりました。

それで、右側の「取組内容」ですが、来年度の最低賃金の改正審議はこれからですが、決定が行われた場合には迅速な広報を行うということ。それから、改正された制度と賃金額と最低賃金の制度そのものにつきまして、周知、広報を図っていききたいということです。

下の 2 番ですが、「最低賃金の履行確保」。問題があるという情報がある事業所に対しましては、個別の監督指導を実施するということです。

3 番ですが、この最低賃金の引き上げによりまして影響を特に強く受けられる中小企業の方々への支援ということで、賃金の引き上げに取り組まれる中小企業の方への相談窓口を設置すること。それから、事業所内の最低賃金額を計画的に引き上げることを目指す会社への設備導入を行う場合の助成金制度もございますので、この周知を行って業務促進を図ってまいりたいと考えているところです。

次のページですが、4 ページ目、5 ページ目、2 ページにわたりまして「労働災害、健康障害の防止」ということです。

左の図 1 は労働災害の発生件数ですが、広島労働局におきまして、この平成 25 年から 5 カ年にわたって第 12 次の労働災害防止計画を掲げておりまして、1 年で平均約 3% の労働災害の減少が必要になっているところです。それについては、死亡災害のほうは目標をクリアし、休業 4 日以上の労働災害は約 2% の減少になったと

ころですが、目標の 3%には達しないということで、さらなる対策の強化が必要になってくるという状況です。

右側にまいります、まず死亡災害、亡くなる方の事故の発生が多い製造業、建設業につきまして、事業所内の安全管理体制の確立、墜落で亡くなる方が非常に多いものですから、墜落防止措置の徹底を図るとともに、2 番目ですが、全体としては 2%の減少という中で、逆に増加傾向を示しております陸上貨物運送事業、これはトラックで貨物を運送する業種ですが、そういう業種と、5 ページ目の上になりますが、第三次産業の中でも社会福祉施設の労働災害の防止を図っていききたいと考えているところです。

4 ページに書いています陸上貨物運送事業につきましては、図 2 の墜落・転落の事故の部分にも書いていますが、荷台で作業をされていて落ちるといふ災害が多いものですから、そういう災害を防止するための「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策のガイドライン」、これは厚生労働省が作成しておりますが、そういうガイドラインの周知徹底を図る。それから国土交通省のほうで作成されております「トラック運送業における書面化推進ガイドライン」ということで、運賃とか支払期日とか、基本的事項を明確にするガイドラインもございますので、陸運支局との協力によりまして、そういうものの普及促進を図っていききたいと考えているところです。

5 ページ目の中段から下のほうで、「健康障害の防止」ということがございます。図 4 のピラミッドのような図は、上から有害性が強いという考え方で書いておりますが、石綿などの非常に有害性の強いものから、PCBと書いてありますが、特定化学物質予防規則等、厚生労働省令の特別な省令で規制しています有害性の強い科学物質です。これらは今までも指導していたわけですが、その下の 3 番目に「胆管がん発生」と書いております。健康障害の発生ということで、一定の危険、有害性が確認されている物質で、安全データシート（SDS）の交付が義務化されている物質につきまして、事業所のほうに導入された場合には、その安全データシートを入手して安全対策をきちんとしていただくということの指導を行っていききたいと考えております。

化学物質は非常にたくさんの種類が使われておりますので、なかなか対応が難しい部分もございます。この胆管がんが発生したジクロロメタンなど、そういう物質につきましては、SDSの交付義務としておりましたので、ある程度の有害性は確認されていたわけですが、胆管がんが発生した。そういうことが繰り返し起きないように、有害性の確認採集手法につきましては、この安全データシートの活用によって、同種の事件の発生を防いでいききたいということです。

最後に 6 ページ目ですが、「適切な労災補償の実施」ということで、労災補償の給付請求がありました場合には、計画的かつ迅速な事務処理を行って、認定基準に

基づいた適切な認定を行っていく。それから窓口における対応、請求される方への処理状況の連絡、これも行っていきたいと考えているところです。

最後に、基準関係で追加でお配りしております1-2という資料がございますが、これについてご説明させていただきたいと思っております。

4枚ほど資料がございまして、一番最初が広島県の最低賃金ということで、これは今年度使用してきたものです。それから2枚目が業務改善助成金で、賃金の引き上げの取り組みをされる事業所におきまして、その設備改善に必要な費用の半分、来年度からは30人以下の事業所におきましては4分の3が助成対象になるわけですが、こういう新しい助成金も出ますので、こういうものの活用を促進していきたいということです。

それから3ページ目が、先ほど申しました最低賃金の引き上げに取り組まれている事業所のワン・ストップ相談窓口でございます。

最後4ページ目は、下は全国産業安全衛生大会です。安全衛生の大会が広島でございますので、こちらへの参加もお願いして、事業所の安全対策のレベルアップを推進していきたいところです。

○上田会長

ありがとうございます。

それでは、少し審議時間を設けたいと思っておりますので、皆さん方のご意見なり質問などがありましたら、よろしくお願いいたします。

○中野委員

分かれば結構ですが、1ページの先ほどの労働条件に関する相談内容で、「その他」の数が一番多い、「賃金」と同じぐらいですが、この「その他」の中でも一番割合が多かった相談内容が分かれば教えていただければと思います。

○井上労働基準部長

すみません。正直に申し上げますと、そこまで分析しきれておりません。この図2は、図1と比較していただきますと分かりますように、重複を許す解答で、24年～25年で図1のほうが900件増えているわりに、「その他」は1,200件も増えておりますので、この内容の分析まではしておりませんが、「労働時間(長時間)」と「賃金不払残業」だけで、やはり900件以上の増加になっておりますので、「その他」はそれと付随するいろいろな相談を受けたということではないかと。今のところは、そこまで分析していないので分かりません。

○中野委員

「賃金」から「就業規則」までは、それぞれ項目があるのだと思うのですが、「その他」の部分である程度の数字が出ている項目については、「賃金」から「就業規則」までと同じ項目として挙げて、ご回答をもらうようにしたらどうでしょうか。あまりにも「その他」が多すぎて、どこにも「その他」のコメントが書いていないので、可能であればそういうふうに対応していただければと思います。

○水野労働局長

ご指摘ありがとうございます。少し補足で、「その他」の主なものを申し上げますと、雇人通知書などの書き方とか、あとは休業手当の計算方法とか、そういった相談がございます。

○上田会長

そのほかにはございませんか。

では、次に進みたいと思います。引き続き職業安定部長のほうから説明をよろしくお願いいたします。

○林職業安定部長

職業安定部長の林でございます。職業安定行政及び職業能力開発行政につきまして、日ごろからご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

私からは、資料 2 に基づきましてご説明をさせていただきます。「職業安定行政及び能力開発行政の重点施策」ということで、大きく 3 つの柱立てで運営してまいりたいと考えております。

1 ページ目をご覧ください。まず 1 つ目の大きな柱である「地方公共団体等と連携した重層的なセーフティネットの推進」ということです。

内容を見てみますと、1 番目は求職者支援訓練をはじめとします公共訓練の就業支援。求職支援訓練につきましては、広島県の地域訓練協議会におきまして、年度計画を策定しているところです。26 年度につきましては、昨年 12 月に暫定計画を策定しておりまして、今年度 3 月に予算が成立するというところで全国の実施計画が策定されます。それを受けて、4 月に計画を策定し、訓練機会の確保に努めてまいりたいと考えているところです。

実施状況につきましては、左側の表にございます、「基礎コース」、「実践コース」という計画がありまして、右側のほうに「開講コース」と「受講者」ということで、コースの人員に比べますと受講者がやや少ないということですが、雇用情勢の改善、あるいは給付要件が厳しいということで割合が非常に少ないということですが、まずは引き続き、地域ニーズも含めた形で訓練の策定をしてまいりたいと考えています。

2 番目は「ジョブ・カード制度の推進」です。こちらにつきましても、25 年 5 月

に2年間にわたる広島県の地域推進計画を策定しております。本年度につきましては、下にございますとおり5,700件の達成を目指すということで、平成25年につきましては4月～11月までで4,300名の取得となっており、目標が5,200ですので83.5%ということになります。本年度につきましては、この目標は達成できるという見込みとなっております。

3番目は「生活保護受給者等就労自立促進事業の推進強化」です。各地域におけます地域生活福祉・就労支援協議会におきまして、広島市内の23市町とハローワークとの協定を結び、就労支援を実施しております。就職件数については、現在、厚生労働省との調整ということで、まだ決定しておりません。

その下は、「地方公共団体との連携による就労支援」ということです。まず広島市との連携ということで、平成25年1月に広島市雇用対策協定を締結しまして、これに基づきます生活困窮者を対象とした就労支援窓口（市内8区）において就労支援を実施しているところです。引き続き、就労支援を図ってまいりたいと思っております。

左のほうに実績が出ております。雇用対策協定に基づく現在の就労割合は51%、うちアクション・プランについては63%と、窓口の設置が早期に行われているところでございます。福祉施設等連携した支援がかなりうまくいってきています。

それから、呉市との就労支援窓口の設置ということで、本年新たに呉市と協定を結びまして、10月から常設窓口を設置して充実を図ろうと考えているところです。

次に、2ページ目、大きな柱の2点目ですが、「職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進」です。まず3つの大きなPDCA管理による目標でございます。

1つ目が「早期再就職を図るための紹介サービスの的確な推進」ということで、就職率、これもまだ厚生労働省と調整が取れていけませんのでペンディングとさせていただきます。きめ細かな相談によりまして、それぞれの求職者のニーズを把握しながら、求職者の状態に応じた就職支援サービスを引き続き行ってまいりたいと考えております。

次に「雇用保険受給者の早期再就職の促進」ということで、こちらもペンディングですが、紹介部門と雇用保険給付部門が連携しまして、計画的な職業相談を行うということです。あとは、雇用保険の給付日数を3分の2以上残して早期に再就職できるように支援してまいりたいと考えているところです。

3点目は「求人充足対策の強化」ですが、求人充足率、これもペンディングとさせていただきます。求人受理時に求人内容の確認の徹底をしまして、求人・求職の積極的なマッチングを図るということで、求人充足会議、求人部門と紹介部門が連携して求人充足対策を強化してまいりたいと考えているところです。

最後の4点目「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」です。平成 25 年 6 月に日本再興戦略ということで閣議決定された中に、この民間人材ビジネスの活用によるマッチング強化ということがうたわれております。これにつきましては、平成 26 年 9 月から、地方自治体あるいは民間ビジネスに対して、ハローワーク求人の情報を提供するということが現在進めています。

3 ページ目に移りまして、大きな 3 つ目。「若者・女性・高齢者・障害者の就労支援」です。これにつきましては、まず若者の就業支援ということで、新規学卒者に対する就職支援の推進です。学生等に対しましては、ジョブサポーターを学校へ定期的に訪問させまして、連携強化を図りながら、求人開拓あるいは求人情報の定期的な提供を行いながら、職業相談をさせていただくことを計画しています。

左の表にございますように、本年の高校生の内定状況は、少し数字が小さくて見づらいですが、1 月末現在で 91.8%。引き続き、さらなる就職支援を図ってまいりたいと考えているところです。

その下の「若者と中小企業のマッチングの強化」では、若者が多い企業、若者の採用・育成に積極的な企業として宣言をしていただきまして、これの周知、あるいは企業説明会等を実施してまいりたいと考えております。現在 67 社ということですが、さらなる拡大を図ってまいりたいと考えています。

次に、「フリーター等の正規雇用化の推進」ということです。未就職のまま卒業した方や、就職氷河期に正社員になれなかった年長フリーター等を重点的に、平成 26 年 4 月から、現在、本通りにございます「キャリアアップハローワーク」の看板を掛け替えまして、「広島わかものハローワーク」ということでスタートさせていただきます。そのほか、ハローワーク広島東と広島西条、福山に「わかもの支援窓口」を設置しまして、担当者による一貫した就労支援を進めてまいりたいと考えているところです。

それから、4 ページをご覧ください。まず「女性の就業支援」です。広島県と一体的に実施しております「しごとプラザマザーズひろしま」、それから県内 4 カ所のマザーズコーナー、特に本年度からは広島西条に新たにマザーズハローワークを設置することとしております。さらに就労支援サービスの充実を図ってまいりたいと考えているところです。

左の真ん中にございますとおり、一体的実施事業の実施状況ですが、マザーズにおきましては目標に達しまして、累計で 501 名の就職ということで、いずれも目標はクリアしている状況です。県のほうの「わーくわくママサポートコーナー」につきましては、やや低調かなという状況です。

次に「高齢者の就業支援」です。これにつきましては、改正高齢者雇用安定法に基づいて、希望者全員が 65 歳まで働くことができる高齢者の雇用確保措置を講じていない事業主に対しましては、引き続き助言・指導を実施してまいりたいと考えているところです。

さらには、職業生活の再設計の支援、あるいはシニアワークプログラムの事業ということで、高年齢者に対する再就職支援の充実・強化をしてみたいと考えています。

一番最後のページは「障害者の就業支援」です。平成 25 年 4 月から法定雇用率が引き上げられており、民間で 1.8%から 2.0%ということで、法定雇用率を達成していない事業所はまだありますので、より一層の雇用率達成指導を実施してみたいと考えております。表にありますとおり、1.84 ですので、さらに実雇用率を高めてみたいと考えています。

それから、平成 30 年 4 月から法定雇用率の算定に精神障害者が加えられます。このため、精神障害者等に対する雇用管理のノウハウの提供による雇用支援も実施してみたいと考えております。さらには、障害特性によりました就労支援ということで、福祉あるいは教育、医療、企業等の関係機関と連携しまして、雇用促進をさらに深めてみたいと考えているところです。私のほうからは以上です。

○上田会長

ありがとうございます。職業安定部の今のご説明を聞いて、何かご質問なりご意見がありましたらお願いいたします。

よろしいでしょうか。

それでは、引き続き雇用均等室長のほうから説明をお願いいたします。

○橋本雇用均等室長

雇用均等室長の橋本と申します。日ごろ雇用均等行政の推進にいろいろとご尽力いただき、ありがとうございます。

まず、資料 NO.3 で主にご説明したいと思います。運用方針の案は 4 ページと 12 ページ～14 ページに書いておりますが、資料 NO.3 に基づいてご説明します。

平成 26 年度の行政施策は、女性が子どもを産み、育児休業をしても活躍できるような施策を重点的に取り組んでみたいと思っています。

資料 NO.3 の参考 1、小さな字で申し訳ないのですが、「最近の女性の活躍推進をめぐる政府の動き」というのがございます。本国会の所信表明演説、また国連総会においても、安倍総理から「女性が輝く日本を実現しよう」というような発言が繰り返されております。また、「世界経済フォーラム」でも総理が「指導的地位にいる人の 3 割を女性にします」と言い切っております。併せて成長戦略のために今後検討するというので、「女性が輝く日本」の実現のために、いろいろな施策を展開しており、現在、政府の最重点課題の中核を担う施策が女性の活躍促進でございます。

そういう状況から、厚生労働省は、平成 24 年 6 月から事業主に対して、積極的

に働きを行い、「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」の登録を増やし、まず意識の啓発を図ろうという取組を展開しております。取組状況を資料の頭のほうに載せております。

現在、広島県の企業のご協力の結果、応援サイト登録数は 67 社、宣言コーナーは 63 社、合計 130 社ということで、この取組みを開始してからずっと全国 1 位の増加数を維持しております。トータルでは東京に負けていますが、伸び数という形でいけば全国 1 位を維持しているところです。

このようなことから、右側に書いていますが、平成 26 年の重点施策の一つとして、まず登録の勧奨を行いながら、登録数を増やし、引き続き全国 1 位を維持していきたいと考えております。

2 番目は、「参考 2」をご覧ください。「女性の活躍推進をめぐる各地の動き」ということで、福岡で女性が活躍するための大活躍推進福岡県会議（女性の大活躍推進福岡県会議）が昨年 5 月に設置され、同じ九州ということもありまして、佐賀で 1 月に同様な会議が設立されています。また、愛知では女性連携フォーラム（あいち女性連携フォーラム）が 1 月に設立されています。

広島では、「働く女性応援隊ひろしま」ということで 4 月 10 日に設立する予定になっています。この「働く女性応援隊ひろしま」は、経済団体が主導で、労働組合、行政機関で構成するものです。そういう結成式に参加をしながら、今後は積極的に、行政も一員として協力をして、女性の活躍推進に努めてまいりたい、これが最重点課題として取り組む事項です。

続きまして 2 ページ目をご覧ください。「両立支援等職場環境の整備」ということで、相談件数の推移をグラフで載せております。全体的に見ていただくと、育児介護休業が多いので、数字を右側と左側に分けています。育児・介護休業法関係は棒グラフにして、折れ線グラフが均等法とパートタイム労働法関係です。

見ていただくと、育児・介護休業法関係の相談件数は大幅に減っています。これは、育児・介護休業法が 7 月から中小企業も全面適用となり、そういう相談が減ったということが原因です。あと、パートですが、24 年度は助成金の相談をこの年度だけ入れていましたので、その関係でそこは動じています。それを除けば、ほぼ横ばいで少ないです。

今回は均等法関係が、若干跳ね上がっています。これは、次のところで見ていただくと内容が分かると思いますが、セクハラ相談が増えているためです。

それを受けて、併せて 2 ページに、どういう取組みをするかということで、法に基づく指導として、計画的に事業所訪問をしながら法律が守られているかどうかを見て、もし違反があれば是正指導を行う。これを引き続きやっていきたいと思っております。

また、特に本年度は間接差別に関する男女雇用均等法の施行規則とか、募集・採

用に係る指針、管理の指針など、セクハラ関係の指針が7月1日から改正されますので、まず第1四半期には説明会等で周知をしていきたいと思っております。また、広報も行っていきたいと思っておりますが、それ以降は、先ほど申し上げた事業所訪問による指導を重点に、積極的に取組んでまいりたいと思っております。そういうことで、セクハラの数が少し減るようにしていきたいと思っております。

なぜ、こんなにセクハラが増えたのか、分析というほどのものではありませんが、考えられることは、まず相談窓口がこういう所にありますと、電車広告など、いろいろな広報を行っておりまして、去年度は3回ほど行いました。併せて説明会等も開催しております。

また、最近少し景気がいいということもありまして、そういう状況下では、ほかの会社に移ってもいいのではないかとということで、セクハラの争いで相談に来る方が増えているのではないかとということ。併せて、今までセクハラと認識してなかった方が認識をされた、そういうことが要因ではないかと思っております。

もし、そういう相談があった場合については、相談窓口を設けておりますので、紛争解決の援助とか調停を使いながら解決を図っていききたいと思っております。

(2)は「事業主に対する支援」ということで、助成金とか3ページにいろいろ書いてありますが、そこは時間の関係で省略して、3ページの最後の(3)について。次世代育成支援対策推進法とパートタイム労働法の改正法案が、本年2月14日に国会へ提出されています。法案が成立すれば、改正後の説明会を開催する、また広報をする等によって、積極的に周知していきたいと思っております。

以上、時間の関係で重点課題に絞って簡単に説明しましたが、雇用均等行政の26年度の最重点課題は女性の活躍促進です。積極的に展開を進めていきたい。特に応援隊に積極的に協力をしながら、女性の活躍のために頑張っていきたいと思っておりますので、皆様のご協力をお願いします。以上で説明を終わらせていただきます。

○上田会長

ありがとうございました。

では、また時間を設けて皆さんの審議に入りたいと思っております。今のご説明に対するの質問なり、ご意見などがありましたらお願いいたします。

○川妻委員

今のご説明の中で、「働く女性応援隊ひろしま」というものが4月10日に結成式を開催されるということで、各経済団体にもいろいろな要請をされているというご説明でした。しかし、私どもも経済団体に加盟はしておりますが、あまりそういうことをお聞きしたことがない。私の認識不足かもしれませんが、まだ周知が少し足りないのかなという感じがしております。

やはり私どもも女性経営者という立場で、女性の雇用ということも意識はしておりますので、何かしら、そういうところでお手伝いできればと思っておりますので、もう少し幅広い周知徹底をしていただけると非常にありがたいと。あまり日数がないものですから、お手伝いができるのであれば、ぜひお声掛けください。

○橋本雇用均等室長

「働く女性応援隊ひろしま」は、広島商工会連合会の会頭の呼び掛けがありまして、広島商工会議所連合会、経営者協会、経済同友会、商工会連合会、中小企業団体中央会、中小企業家同友会、中国経済連合会、青年会議所を含めて8団体と、県、広島市、労働局、中国産業経済局と連合局も含めて結成することで、今、内々に動いているところです。4月10日には、広島県知事とか市長とか町長の皆さんや深山会頭をはじめ経済団体、労働組合の長の方々が出席され、結成式を開催させていただきますので、その後、周知をさせていただこうかと思っております。よろしくご協力のほどをお願いいたします。

○上田会長

私も今日来て初めて聞きましたが、そういうことなのですね。

○水野労働局長

補足をさせていただきますと、今、雇用均等室長のほうから申しあげましたように、これは行政主体の取り組みではなく、経済団体が率先した取組であると理解しております。先ほど申しあげたように、商工会議所の深山会頭さんがトップで、今こういう取組を進められております。

資料3の1ページの下に図が出ておりますが、経済団体が中心になって、この「働く女性応援隊ひろしま」というのを作り、中ほどに経済団体の名前がたくさん書いてありますが、こういったところがメンバーになって、その上で、さらに個々の企業に女性の活躍促進に向けた取組を広げていくと、そういう考え方があります。

いずれにしましても、まだできておりませんので、4月10日にできましたら、それぞれの団体を通じて個々の企業にもいろいろな働き掛けをしていくことがあると思います。その際には、ぜひよろしくお願ひ申し上げます。

○中野委員

今ご説明いただいた中身ではないのですが、雇用均等室ということなので、均等法についてお聞きします。認識が違っていたら申し訳ないのですが、先週末、新聞にも出ておりましたが、県が調査したアンケートで、女性の管理職については、能力がないからなりたくないとか、仕事人間になるからなりたくないという回答が出

ていました。今、女性の管理職の登用とか、労働局でも女性の管理職員をとという動きがありますが、新聞のアンケートを見るとそういう状況です。

あと、私の認識違いなのかもしれませんが、均等法自体が、男性の管理職に比べて著しく女性の管理職が少ないような場合は、女性のための管理職講座とかができるのだと思いますが、そうではない場合、一般的な階層別の勉強会で女性のためのというテーマで実施をすると、私どもが実施をするのは問題ないと思いますが、それに参加させる企業が違反になると基本的に理解してしまして、その理解が正しいのであれば、この均等法自体が女性の管理職を少なくしているのではないかと思ったりするところです。

というのが、担当者に聞きますと、これは男性もそうですが、いっぺんに管理職にするわけにはいかないの、段階的に勉強をしてもらわなければならないと。しかしながら、女性の従業員の方は、男性と混じって勉強をするのではなく、女性同士が集まって勉強するほうがやりやすい。すると、大きな企業は自社でできますが、そうでないところは、やはりいろいろな団体が実施する勉強会に参加させたいと。

ですから、目標的に管理職という部分が先にあるのであれば、下のほうの段階でも、「女性のための勉強会」とかいう名前を付けて実施をすることも流動的に考えてもらわなければ、なかなか増やせ増やせと言っても管理職も増えてこないのではないかと思っています。

均等法の認識が違うのかも分かりませんが、そう思ったのでお尋ねしました。よろしくをお願いします。

○橋本雇用均等室長

法律の細かいところに踏み込んでいるので説明がうまくいくかどうか分かりませんが、女性が活躍をするために女性だけのセミナー等をやって、ポジティブ・アクションという形で管理職を増やすための研修会をやるということですが、法律上ポジティブ・アクションは免除されて、女性に有利な取り組みは法律違反にはならないという条項がありますので、その関係でそういう講座を設けることは違反ではありません。

ただ条件がありまして、部門ごとに管理職の男性と女性の割合で女性が4割以下の企業では違反ではないのですが、5対5とか6対4になっているような企業が参加されると違反になります。ですから、経営者協会主催のセミナーに、6割以上女性の管理職がいらっしゃって女性しか参加させないということになると違反のおそれがあるという懸念があるのは事実です。

ただ女性が4割以下の企業で一般的には、女性のためだけのセミナーをすることは違反ではありません。

○中野委員

管理職で極端に男性に比べて女性が少ない部署の場合には、女性のためのということで実施をして増やすことに問題はないと理解はしていますが、その前段として、リーダーとか主任クラスといった段階の方たちを対象に、女性のための主任講座とか、そういった部分で実施をしても構わないということですか。

○橋本雇用均等室長

一般的に、開催される場所は女性が4割以下の企業がほとんどだと思いますので、違反ではないという認識ですが、女性の活躍が進んでいるような企業が参加されると、少し注意が必要だということです。

それも、4割というのは労働者全体ということではなく、課長の4割とか係長の4割とか、そういう見方をしていますので、いろいろと部門ごとに。判断します。

○中野委員

主任で女性が4割以下だったら、女性のための主任講座を開いても問題ないということですか。

○橋本雇用均等室長

問題ないです。

○中野委員

やはり担当者に聞きますと、最初に申しましたように、いっぺんに管理職にすることはできないと。男性もそうですが、段階を踏んで勉強をしてもらい能力アップをしてもらうということで、管理職というポストは著しく少ないので、そういった部分ではいいのかなと思っていましたが、主任とかリーダーとかになって同じぐらいの割合であれば、私のところがするには問題ないですが、それに参加させてはいけないということですね。

○橋本雇用均等室長

いや、女性が活躍されているところであれば違反になる可能性があるということです。例えば、5対5だったら。

○中野委員

同じぐらいの割合でいるところは駄目だと。

○橋本雇用均等室長

はい。一般的なところは1対9とかが多いので問題ないと思いますが。

○上田会長

割合が逆転すると困るとか、そんなことがあるのですね。

今日は女性の経営者もおられますが、いかがですか。

○小松委員

弊社では結構女性の登用も認めておりまして、男性と同じような給料でという形もつくっておりますが、まだ今言われたように女性だけを集めて教育するというのはいっていません。そういう機会がありましたら、ぜひ参加させたいと思っております。

女性の課長でもすごく能力を持っておりまして、女性は管理職に向いているのではないかと思います。

○橋本雇用均等室長

そういう取り組みを、ぜひよろしくお願いします。小松委員の企業におかれましても登録をしていただきますように伺いますので、よろしくお願いします。

○横田委員

こういう取り組みを推進していただくというのは大変いいことだと思います。

少し話がずれるかもしれませんが、私の研究室の学生が卒業研究で大学生を対象に調査をしました。大学生でも恋人がいる人がたくさんいますが、その相手と結婚して、すぐにでも子どもを産みたいという男女が結構たくさんいることがわかりました。しかしながら、そんなことをすると就職がまったくできなくて、将来きちんとした仕事に就くこともできないから、皆そうしないのです。

また、私の研究室の女子学生は、例えば東京に本社がある一流企業や広島市内に本社がある会社に就職が内定しています。就職活動中には、企業側から、会社の規則では、子どもを産み子育てする時には育児休暇が取れる規則があるよと言われた。しかし、内定した後に先輩の人たちに聴くと、規則はあっても実際には取れないということで、子どもを産んで仕事もしっかりやっていくというのは、多くの企業で難しいのが現実だと言われたとのことでした。

もし、皆が規則を活用できて希望どおりに家庭や子育てと仕事の両立ができれば、少子化は解消しそうです。しかし、規則と実際の運用には大きなギャップがあるようです。そういうことにもご配慮いただいて、ご指導いただけたらと思います。

○橋本雇用均等室長

女性の方もいろいろな意識の方がいらっしゃるので、おっしゃるとおり、働かないで結婚したいという方もいらっしゃると思います。そういうことで、いろいろな両立支援の施策とか育児休業を取った方が復職された場合には、企業に対して助成金を払うとか、そういう制度を活用していただきながら、女性が一番望む方向で働きやすい環境をつくっていかれたらと思っています。

男性の意識改革も必要だと思っていますので、応援隊に参加しながら、一緒になって積極的に女性のために頑張っていくと思いますので、引き続きよろしくをお願いします。

○横田委員

働かないで子育てしたいという人もいるとは思いますが、そういうことを言ったのではないです。働きながら子育ても充分できるように、育児休業が規定どおりにとれるようになって欲しいと申し上げたのです。

○橋本雇用均等室長

分かります。

○水野労働局長

また少し補足をさせていただきますと、やはり私も男性なので、女性のことは本当のところはよく分からないのかもしれませんが、やはりお子さんをお産みになりたいというのも女性のお望みだと思えますし、その一方で、仕事をしたいというのも女性のお望みだと思えます。そのどちらか一方のために、一方を犠牲にするというのがいけないのだと思えますので、子どもも産み、仕事もできるようにする。それがまさに両立支援ということで、それを進めていくのが行政の役割だと思っています。

そのためには、やはり女性だけではなく、男性の働き方も含めて見直しをしなければいけないと思っております。そういった考え方で、来年度から「働く女性応援隊ひろしま」にも労働局として参加していきたいと思っております。

○川妻委員

今、女性女性ということでおっしゃっていただいておりますが、今、局長さんがおっしゃったことが、私はまさにそうだと思います。女性の方に働いていただきたいのですが、あまりに自己中心的な、女性だけが持ち上げられてやるようなものは、私は少し違うのではないかと。ですから、女性の働く意識もきちんと持った上で、このような助成などもやっていただかないと、自己中心の塊になってしまうと私たち経営者側も非常にやりにくい。

先週の土曜日に、実は経済同友会のほうで、女子大生に向けての就職講座をさせ

ていただいたのですが、やはりその中でも各女性経営者たちが口をそろえて言っているのは同じことで、女性だけが特別で特別優遇されるわけではないということは私たちも認識をしておりますので、その辺を踏まえてよろしく願いいたします。

○水野労働局長

そこは、まさにおっしゃるとおりで、やはり最終的に目指すのは、男女が同じように働けるような社会を目指すべきだと思っております。

○上田会長

ありがとうございます。医師不足とか何とかというのがありますが、医師の国家試験で、5割ぐらいが女性でお医者さんになるはずの資格を持っているという数字は出ていますが、途中で子どもを産む時期になりますと、みんな辞めていくという実態があったりします。調べてもらったら分かると思いますが、女性で家庭を持ったら管理職になりたくないという数字が、大きく出ているという実態もあります。

ですから、やはり意識改革といいますか、働くとはどういうことかということまで、きちんと意識を持ちながら働いていくという勉強も必要かなと思います。いろいろなご意見をありがとうございます。

では、雇用均等室長、長く引っ張りまして、どうも失礼いたしました。そのほかにありますか。

では、引き続きまして、総務部長のほうからご説明をよろしくお願いいたします。

○稲原総務部長

あらめまして、総務部長の稲原でございます。日ごろより総務関係、労働保険適用徴収業務、また各地における個別労働紛争関係業務につきまして、ご尽力をいただきまして、この場をお借りして御礼申し上げます。

早速ですが、運営方針につきましては、14ページから総務関係を掲載させていただいておりますが、今お手元にごございます資料の NO.4 に沿いまして、ご説明申し上げたいと思います。

まず、労働保険適用徴収関係業務ですが、ご承知のとおり、労働行政の財政面を支える大変重要な業務と認識してございます。よって、この労働保険の徴収業務につきましては、1ページ目にごございますが、収納率のアップ、つまり徴収しなければならない額に対して、100%収納していただくというのが政策の非常に大きな使命だと思っております。

しかし、残念なことながら、広島当局におきましては、この1ページ目の折れ線グラフにごございますように、全国平均をずっと下回っている状態です。平成20年度に全国平均との乖離が1.04ポイントだったのが、昨年、平成24年度におきまし

ては 1.53 まで開いております。よって、この全国平均を上回ることを、昨年度より収納率が上回ることを最大の目標にしております。1 ページ目の右の下段に 25 年度 2 月末現在がございまして、全国平均が 97.19 に対してまして、広島当局は 96.11 と、今は乖離が 1.08 ポイントまで接近しております。

余談ですが、県番号を申し上げますと、北海道が 1 番、沖縄が 47 番までですが、広島当局は 34 番に値します。この県番号である 34 位以上になったことがないのですが、只今 34 位です。どうしても 34 位より上に上げたいということで、今年度末の結果を待っているわけですが、今現在におきましても収納率アップのために、上記に書かせていただいておりますが、多額の労働保険料等を滞納している事業主に対しましては、滞納整理検討会議を開催いたします。

この滞納整理検討会議と申しますのは、500 万円以上を高額滞納事業場として整理しておりますが、そういったものについてはプロジェクトチームによって、また少額のものについては、その都度検討会議を開いております。また、全国平均を上回る上位の労働局の収納の行い方等も、今、分析・研究をしております。そういったことを、当局に応用し、次年度においては特化して実行していきたいという思いが 1 つ目です。

2 ページ目に書いてございまして、2 つ目の労働保険適用徴収業務の中で大きな目標とさせていただいております、未手続事業場の一掃です。ここにもございまして、本年度 26 年 1 月末現在の未手続事業の把握につきましては、当初目標は 2,000 事業場でした、現在は 2,444 事業場まで把握できたところです。

当然、未手続事業場を把握するのが目的ではなく、把握した事業場に対して労働保険の加入をしていただくのが目標です。よって、こういった未手続事業場の適用の勧奨につきまして、今は非常勤職員等もフル活用をしながら、また他の機関とも連携しながら、未手続事業場の一掃に邁進していきたいということです。

なお、さらに次年度におきましては、2 ページ目の右側に書いてございまして、年度当初に毎年開催されます協議会において、重点業種、要は未手続事業場が多い業種について特化した形、また、そういった業界団体を通じて、傘下の企業に対して、さらに加入推進をしていただくような形、そういったタイアップをしつつ、未手続事業場の勧奨に務めていきたいというのが次年度の目標です。

次に 3 ページ目ですが、個別労働紛争関係です。これにつきましても、3 ページ目の右のグラフにございまして、リーマンショック以降の 21 年、22 年度につきましては労働相談件数が大きく増加しましたが、その後におきましては、23 年度以降はだんだん相談件数が減ってきております。

個別労働相談が減ることそのものにつきましてはいいということですが、これは個別労働相談という制度を承知した上で、こういうことを活用できなかったということがないようにすべきだとの考えです。

現在の利用状況を数字的に申し上げますと、今申し上げたとおり減ってきている、また助言・指導制度の運用状況につきましても、だんだん減ってきているという状況ですが、3 ページ目の右に書いてありますように、今後におきましても、個別労働相談コーナーにおけるワンストップサービスの提供を行っていきたいと思っております。これにつきましては、本則、紛争に関しまして助言・指導、また最終的な「あっせん」も含めて、迅速な処理を図りたいということを目標としてございます。

4 ページ目は、「あっせん」の内容です。昨年度初めて「いじめ・嫌がらせ」が一番シェアを占めたということがございましたが、今現在、25 年度につきましては、25.6 の「いじめ・嫌がらせ」より「解雇」の 30.2%のほうが「あっせん」の内容のシェアは大きく占めております。最終的に、ここも「あっせん」の申請件数が、23 年度以降 3 桁、今現在ですが 25 年度はまだ 80 件で、かなり少なくなっておりますが、この「あっせん」制度につきましても、周知を徹底してまいります。

4 ページ目の下段ですが、きちんと「あっせん」の場面に出させていただき、参加していただくといったことも重要かと思ひまして、24 年度は参加が 28 件、不参加が 50 件で、率で申し上げますと「あっせん」の参加率が 35.9%という結果ですが、今現在、平成 25 年度の途中ですが、47.1%の参加で、半分近くは参加していただいていると。また合意につきましても、昨年の 57.1%から 71.9%と伸びております。

こういった形で、「あっせん」件数そのものは少なくなっているわけですが、この「あっせん」で解決するように、懇切丁寧な説明、参加するような促し等につきましても、今、一生懸命に努力をしておりますし、次年度におきましても、こういう観点で臨んでいきたいと思っております。

もう一つ、先ほどから申し上げているように、「あっせん」に関しまして、どういった経路でこういう制度を知りましたかという入手経路も調査しました。その結果、5 ページ目の棒グラフの下にございますが、労働相談コーナーの情報入手経路調査で、「インターネット」が 26.7%でございました。これを受けまして、関係機関の連携をきちんと図ろうということで、ホームページ等におけるリンクの仕方とか、またセミナーの開催につきましても、この「労働紛争解決ネット広島」と、県内での紛争制度を持っている全機関と連携したセミナーを開催しております。

また、セミナーにおきましても、いろいろなアンケートを採っておりまして、そういったアンケートの結果を受けて、改善すべきところについては改善していきつつ、さらに拡充していこうということ、次年度の運営方針として掲げていきたいと思ひます。

なお、元に戻りまして、運営方針そのもの、本体のほうの 14 ページ、15 ページ目の、今の横状の資料にないものについて、若干ご説明を申し上げたいと思ひます。

15 ページ目に、「労働法制の基礎知識の普及促進」がございます。この労働法制の基礎知識につきましては、基準行政とか安全行政においても同様ですが、そういった労働法制を知らないがために若者が泣き寝入りをしてしまうといったことがないように、学生の時期から、われわれが出向いて労働法制について説明をし、制度の周知徹底を図っていききたいということで、一昨年より始めてまいりました。

次年度におきましても、応募いただいた大学等に関してまして、全大学に赴きまして、こういった説明を行っていききたいということです。

また、15 ページの下の方の「法令遵守の徹底」とか、次の 16 ページになりますが「行政サービスの向上」、また最後の「保有個人情報の厳正な管理」につきましては、内部のことですから、これも当然のことながら、さらに法令遵守の徹底、倫理の保持、またさらなる行政サービスの向上、情報漏洩は絶対ないようにということの努力をしていききたいと思っております。

しかしながら、昨年度も大変委員の皆様にもご心配をかけたかもしれませんが、年明け早々に、非常勤職員ではありましたが、飲酒による死亡事故が発生してしまいました。これを受けまして、広島労働局職員及び非常勤職員、全職員に対しまして、一人一人に法令遵守について徹底した指導を行ったしだいでございます。

こういうことにつきましても、今後において信用性、信頼性を失わないように、全職員が規律を守った行政マンとして育つべきことも行っていききたいということが総務部の運営方針です。私のほうからは以上でございます。

○上田会長

ありがとうございます。今の総務部長さんのご説明に対してのご意見なり、ご質問をどうぞお願いいたします。

○川妻委員

たびたび申し訳ございません。今の労働保険の問題についてですが、私どもが事業をしておりますと、労働保険を社員たちに掛けます。すると、お客さまから請け負う金額というのは、その本人に払うものプラス労働保険なり、会社の販管費とかいろいろなものが発生しますが、そういうものを含めて競争をするわけです。

その中で私がいつも気になっているのは、シルバー人材センターでお仕事をされる方々が、非常に安い単価で私どもと似たようなお仕事をされているところが多々見られています。聞くところによると、シルバー人材でお仕事をされている方たちは、労働保険に加入していないというのですが、その辺りはどうなのでしょう。

この前から、この労働保険の問題は何度か出ておりますが、やはりそこで事故が起これば、その人たちは被害者になってしまいますので、個人事業主として労働保険に入っていらっしゃるのかどうか。

○稲原総務部長

労働保険は雇用保険と労災保険ですが、シルバー人材センターに登録されている労働者は請負で行われており、労働者性がないので、両保険も適用になりません。

よって、各人が個別に入るしかないものですから、今、委員がおっしゃるような事案も発生することになります。

○川妻委員

そうですね。企業が入らなければいけないというのは、まだ入っていないところがたくさんあるということですから、それは積極的に個別に訪問なりをして改善していただければと思うのですが、意外と抜け道で、シルバーの方たちは入られていなくて、お仕事を請け負われていて、いろいろな業種があると思いますが、私どもとバッティングするところがあります。競争のときには、そこで単価の違いが出てきますので、それはどうなのだろうかということをよく思います。

これは以前から私はずっと疑問視をしているところですので、ご理解をいただいて、何かご指導なりしていただけるとありがたいと思います。実際に、同じような業種のお仕事を請け負われて、事故をされて、労災も発生せず泣き寝入りをするという個人の方もいらっしゃると思います。やはりこれは働く人のための保険だと思いますから、ぜひ、その辺まで広げてご指導をいただけたらありがたいなと思っております。

○稲原総務部長

現行の制度では、適用されませんが、実態としての話としては、理解いたします。

○川妻委員

一度実態を調べていただけるとありがたいなというふうには思っております。

○上田会長

それでは、また次回までの宿題にさせていただいて、実態を教えていただきたいということによろしいですか。

○川妻委員

はい。

○宮崎委員

労働保険の関係ですが、未手続事業が2,400件以上あるということで、この未手

続きの理由は何ですか。例えば、労働保険に入らなければいけないということを知らなかったとか、労働保険を払うのがもったいないとか、いろいろあるかと思いますが。把握している範囲で結構なので教えてください。

○稲原総務部長

未手続事業場のほとんどは中小、零細の事業場が多く、事業主さんは、承知していなかったとおっしゃる方がほとんどです。しかし、そういった方に丁寧に説明すれば、ほとんど加入いただけるのも実態です。

○上田会長

そのほかにございますか。

それでは、各分野において、各委員よりさまざまな意見やご質問などがありましたが、事務局より提出されました「平成26年度行政運営方針（案）」について、本審議会で承認するという事によろしいでしょうか。

○各委員

異議なし。

○上田会長

それでは、引き続き議事次第の「(3) 広島県最低工賃について」に移らせていただきます。まずは事務局からご説明をお願いいたします。

○逸見賃金室長

賃金室長の逸見でございます。よろしくお願いたします。

私のほうから、今回調査をしました結果について、ご報告をさせていただきたいと思っております。

まず資料として用意させていただいたのが、事前にお送りしました「広島県における家内労働の現状」と、本日追加資料という形でお示しをさせていただきます「平成25年度広島県既製服縫製業最低工賃の改正諮問について」という2点でございます。

まず最低工賃。昭和45年に家内労働者の労働条件の向上と生活の安定に資することを目的として、家内労働法が制定されました。それに伴い、最低工賃という最低基準を定めているものです。

当県の最低工賃につきましては、事前にお送りいただきました「広島県における家内労働の現状」にあります。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、この4業種が設定されていま

す。

最低工賃の改正等を計画的に進めるために、現在3年おきに調査審議を行っているものです。今年度は、平成22年度に調査しまして今回3年目になります、広島県既製服縫製業の最低工賃の改正の必要性の審議を、本日お願いすることになります。

最低工賃の改正は、工賃の支払い状況等の実態調査を行い、その結果、改正の必要があると労働局長が認めるとき、または関係者の申し出があった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。

広島県の家内労働の全体的な現状につきましては、「広島県における家内労働の現状」の3枚目をご覧くださいと思いますが、広島県の委託者数及び家内労働者数の推移がございます。

昭和45年に委託者数が2,034人、家内労働者数が3万2,826人でした。平成25年、今年度に調査しました委託者数が174人、家内労働者数が2,719人で、10分の1、1割以下に減少している状況です。

広島県既製服縫製業につきましても、昭和47年は874人の委託者数で、8,571人の家内労働者数でしたが、平成25年度の調査で委託者数25人、家内労働者数127人がございます。非常に減少率が高くて、3%あるいは1.5%となっております。

それでは、本年度実態調査をいたしました中身につきまして、ご説明をしたいと思います。本日の追加資料で提示させていただいた「平成25年度広島県既製服縫製業最低工賃の改正諮問について」によって、ご説明させていただきます。

この実態調査は、当局で把握しております委託者と労働者に対して、8月に通信の手段で調査を行い、記載不足や詳細な内容について、電話や面接も含めて聞き取り、まとめたものです。

No.1~3は委託者数の状況です。4~8は家内労働者数、特に性別であり年齢別、あるいは経験別、支払工賃別という形で表を作りました。9、10は工賃の金額です。11は仕事量です。仕事量が増えた、変わらない、減ったというような統計で、18年度からのものを挙げさせていただいております。12は工賃単価の変動です。13は委託者、家内労働者の意見を集約したものです。

実は、この委託者、家内労働者の意見の集約ですが、私どもの実態調査に通信調査で書いてこられた方もいらっしゃいますが、なかなか空白の部分が多く、われわれのほうから直接お電話で確認をする、あるいは面接をして確認をさせていただくということもございました。そういうものを全部、ある程度、ここに挙げさせていただきました。

この実態調査1~13の結果ですが、広島県の既製服縫製業の家内労働者は、委託者からの発注業が不安定化していると。それから家内労働者自身の高齢化、1日当たりの家内労働従事時間が減少傾向で、工賃もほとんど変わらない現在の状況であ

ると。

家内労働者の方のご意見で多かったのは、家事、家業、孫の養育など、ほかにすることがあり、年齢的な衰えのため仕事量が減っても不満はない、あるいは工賃に特に不足・不満はないというものが一番多かったように思います。

また委託者においては、原材料価格の高騰と価格競争による利益率の低下が継続的に発生しており、海外との価格競争の中で、事業活動の継続に必要な生産量を十分に確保できていない状況であるというお話でした。意見として多かったのは、最低工賃を上げるには、その余力がないと、現状を希望するというものでございました。

全体的に見まして、家内労働としての既製服縫製業というのは、将来的な環境においては、自立的に発展をする、あるいはその結果として工賃の上昇がもたされるというような見込みは、現時点では非常に薄いというふうに思っております。最低工賃の引き上げにより、返って収益力を圧迫し、競争力を削ぐ可能性は否定できないと考えられますし、以上のことから改正諮問の必要があると認める状況にはないと判断をいたしました。

また、廃止ということにつきましても、127名の家内労働者がございますし、実はこの127名のうち84名の方が、この最低工賃適用の方です。あとの40名余りの方は最低工賃の作業に従事されていない、いわゆるほかのものを作っておられる。特に高額な金額をもらっていらっしゃる方については、海外で縫製をするわけですが、その前のサンプルの状況の物を作って、それを東南アジアに送って、それで縫製するといったことのようなようです。

127名の家内労働者がいるわけで、実効性を失ったというふうなことも認められないことから、廃止、諮問の必要があるとも認められる状況にはないと判断したいと思っております。

以上のことから、広島県既製服縫製業最低工賃につきましては、改正の必要があると認める状況に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、本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

先ほどの事務局の説明につきまして、何かご意見はございますか。

○各委員

異議なし。

○上田会長

ありがとうございました。それでは、議題の最後の4で、その他及びご意見の交換に移りたいと思いますが、何かございますか。

○平上委員

一時期、新聞を賑わせましたけれども、厚生労働省の入札の関係で、ポリテクセンターに所属する機構が、結果として、公開審議なども見させてもらいましたが、入札対象外になったということがありました。あの事業について、その中身と、ポリテクセンター以外が受注することについての影響、そういうものが欲しい。現時点で分かるものがあれば教えていただけますか。

○林職業安定部長

ご指摘いただきました事業につきましては大変遺憾なことをございまして、今、本省のほうでいろいろ調査をしていると思いますので、また詳しいことが分かりましたらご説明をさせていただきたいと思います。

○平上委員

分かりました。

○上田会長

そのほかにありませんか。

局長が帰ってこられましたか、何かございますか。

○水野労働局長

先ほど、シルバー人材センター等で事故が起きた場合に労災保険の対象にならないのかというご質問を頂きましたが、基本的に労災保険というのは、雇用労働者、事業主と雇用関係にある者の労災事故を補償する保険でありまして、一方でシルバー人材センターというのは雇用関係にはなりません。一人一人が請負で働いているという形態ですので、制度上は労災保険の対象にはなり得ない仕組みになっています。

ただ、シルバー人材センターの方々も、やはり仕事をしていて怪我とかがないとは言えないので、広島県のシルバー人材センターで、そういう怪我とか事故がどの程度起きているのか、その場合にどういった対応をしているのかということは調べて、またあらためてご報告をさせていただきたいと思います。

○上田会長

よろしく願いいたします。

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になっております。議事録の署名につきまして、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っております。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たします。

それでは、以上をもちまして、平成25年度第3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26年 5月19日

公益代表委員

上田みどり



印

平成26年 5月23日

労働者代表委員

石井一清



印

平成26年 5月28日

使用者代表委員

中野博之



印

