

平成 25 年度第 2 回 広島地方労働審議会 議事録

1 日 時 平成 25 年 11 月 11 日 (月) 15 時 00 分～16 時 55 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、江種委員、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、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、五寶委員、田中委員、小林委員、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、船本健康安全課長、

逸見貸金室長、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) 会長の選任及び会長代理の指名について

(2) 家内労働部会及び労働災害防止部会について

(3) 平成 25 年度上半期の広島労働局の行政運営方針の進捗状況等について

(4) その他

5 意見交換等

平成 25 年度第 2 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、只今から平成 25 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、大変お忙しい中、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。

本日の司会を務めます、総務部企画室の福原と申します。新たに会長を選出するまで、私の方で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、公益代表の方が 6 名、労働者代表の方が 5 名、使用者代表の方が 5 名ということで、計 16 名の委員の方にご出席いただいております。18 名の委員のうち、3 分の 1 以上ということでございますので、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 条の規定により、原則として公開することになっております。今日は記者席を設けておりますが、記者の方は出席されておられません。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、広島労働局局長の水野からご挨拶を申し上げます。

○労働局長

労働局長の水野でございます。本日は今年度第 2 回目の審議会ということで、皆様方には大変お忙しい中を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、本日お集まりの委員の皆様方には、10 月 1 日付けで、この審議会の委員として、あらためてご就任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、重ねてお礼を申し上げたいと思っておりますし、これからも引き続き、ご指導、ご鞭撻をいただければ幸いです。

前にも申し上げましたけれども、私ども広島労働局として業務を進めるに当たりましては、労働基準行政、職業安定行政、雇用均等行政のそれぞれの分野ごとに、新しい年度が始まる前に行政の運営方針を定めまして、それに基づいて計画的に業務を進めているところでございます。

この行政運営方針は、具体的な数値目標を含むものでございまして、その内容につきましては、今年の 3 月に、この審議会でもお諮りをさせていただいたところでございます。本日は、今年度も半分以上過ぎたところで、この行政運営方針の進捗状況等につきまして、説明申し上げます、その上で各委員の皆様方のご意見をお

伺いたいと思っております。

後ほど、また担当の部長や室長のほうからご説明申し上げますが、行政運営方針の内容につきましては、広島労働局として、概ねそれに沿った取り組みをしているつもりでございます。しかし、具体的な数値目標の中には、まだ達成できていないものもあると思っております。

また、ご案内のように、広島県の経済状況につきましては、製造業が多いという産業構造もございまして、最近の円安によって、少しずついい方向に進んでいるのではないかと考えておりますし、また雇用情勢のほうも、この9月の有効求人倍率が1.04倍ということで、これはリーマンショック以来、久しぶりに1倍を超えたという状況です。

その一方で、運輸業等では燃料費の高騰といった円安のマイナスの影響も少しずつ出てきているといったお話も伺っておりますし、さらに最近話題になっておりますブラック企業、私どもは「若者の使い捨てが疑われる企業」というふうに言っているのですが、こういった企業の問題についても、労働局としてきちんと対応していく必要があると思っております。

そういうことで、本日はそのような問題も含めまして、委員の皆様方の忌憚のないご意見をいろいろとお聞かせいただきたいと思っておりますし、その上で、これからは広島労働局として、国民の皆様、県民の皆様のニーズを十分に踏まえて労働行政を進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申し上げます。

本日は、本当にお忙しい中、お集まりいただきましてありがとうございました。どうぞよろしくお願いいたします。

○企画室長

では、ここで委員の皆様のご紹介です。前回9月に開催してから、使用者代表委員の為廣委員がご退任され、新たに株式会社メンテックワールド代表取締役の小松委員が就任されました。本来であれば、新しく就任した小松委員にご挨拶をいただきたいところですが、当初は出席予定ということでお聞きしていたのですが、急遽、本日は海外出張ということで欠席されておりますので、よろしくお願いいたします。

そのほかの出席者につきましては、申し訳ございませんが、お手元の添付資料に代えさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

なお、労働局の出席者につきましては、前回の審議会後の異動はございません。時間の関係上、お手元に配布しております出席者名簿、配席表により、ご紹介させていただきますので、ご了承ください。

次に、本日配布しております資料についてご確認ください。

まず、クリップ留めをしております、平成25年度第2回広島地方労働審議会の

次第と出席者名簿、配席表、審議会委員名簿。次に事務局よりの資料としまして、審議会に係る関係法令等をまとめたものでございます。それから、先般、先週の木曜日でしたか送らせていただきました、労働基準行政、職業安定行政、雇用均等行政、総務関係の業務の進捗状況等について説明するための資料を1～4まで付けております。委員の皆様には、資料を事前に送付させていただいているわけですが、今日のご持参していただいているのでしょうか。よろしいでしょうか。

次に議事進行に移りたいと思います。議事の(1)「会長の選任及び会長代理の指名について」ですが、どなたかの推薦等はございますか。

○中野委員

ご推薦がないようであれば、前期もこの審議会をスムーズな運営でまとめていただきましたので、もし可能であれば、引き続き上田先生にお願いできればと思いついて発言させていただきました。

よろしくお願ひいたします。

○企画室長

今、中野委員からご提案がございました。皆様はいかがでしょう。

○各委員

異議なし。

○企画室長

それでは、引き続き上田会長にお願いいたします。

会長に就任していただきました上田会長に、就任のご挨拶をいただきたいと思つてます。よろしくお願ひいたします。

○上田会長

上田みどりです。また次もよろしくお願ひいたします。

今、局長のほうからご挨拶がありましたように、世の中がうまくいっているような感じが私はしておりますが、アベノミクス効果でしょうか、私個人には何の御利益もないのですが、先生方のご意見を聞きますと、若者の就職がうまくいっているのではと。だいたい1人が15～16人を受け持つゼミをするのですが、10人ぐらいはだいたい決まっているとうかがっています。あと数人だけなので、今年は非常にやりやすいというようなことを聞いております。全てがうまくいくように、また皆様方の労働行政についてのご意見をよろしくお願ひいたします。

引き続きまして、最初の私の職務であります会長代理の指名を行いたいと思つ

す。会長代理指名の規定は、お手元の資料の「地方審議会令第5条3項」の「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行する」という規定に基づきまして、私が指名することになりますが、公益代表委員である河原委員にお願いしたいと思います。

それでは河原委員、一言ご挨拶をお願いいたします。

○河原委員

会長に事故があるときに私の出番が回ってくるということのようですので、私の出番がないように祈っております。どうぞよろしくお願いいたします。

○上田会長

ありがとうございます。

それでは、引き続き議題2の「家内労働部会及び労働災害防止部会について」に移りたいと思います。

事務局より、このたび、この両部会の位置付けが変わったとお聞きしております。まずは事務局よりご説明をお願いいたします。

○企画室長

お手元に「労働災害防止部会及び家内労働部会の取り扱いについて」という通達要旨を付けていると思います。

読み上げてご説明させていただきたいのですが、労働災害防止部会及び家内労働部会につきましては、これまで本省からの指示によりまして、運用上必ず置きなさいという部会に整理されてきたところですが、これらの部会の委員は全て、広島地方労働審議会、本審の委員から選任されており、専門の部会を設けて審議する特別の事項がない場合においては、これらの部会の設置は任意にしても差し支えないという指示が出ております。

ただ、指示はきているのですが、部会を設けない場合にあっても、次の点について留意することとされたいということで指示されています。

読み上げますと「(1) これらの部会を設けないこととする場合は、これまでの本審及び各部会での審議の状況や、各委員、労使団体との意見を十分踏まえて各局の判断において行うこと」「(2) これらの部会を設けないこととした場合であっても、労働災害防止や家内労働について審議する必要性がなくなるものではないため、今回の改正に当たり、これらの部会を設けない局においては、地方労働審議会、本審において審議する。または特別な審議事項が生じた場合に当該部会を設置することとし、施策の後退を招くことがないように留意すること」。「(3) これらの部会を持たないこととする場合は、各局の地方労働審議会運営規程等に基づいて、本審の議

決をもって廃止をする」という指示がございます。

これまで、この両部会については運営規程で設置されているのですが、この両部会の審議等は平成 19 年に一度、労働災害防止部会が開かれて、それ以降は開催されておりません。

そういうことで、この審議会についてご審議いただければと思いますので、よろしく願いいたします。

○上田会長

ここで各委員による議論をしていただきましょうか。ご意見などがございましたら、よろしく願いいたします。

労使双方とも労働災害防止部会と家内労働部会は廃止の方向で内諾を得ております。何かございますか。

○中野委員

なければないで構わないと思います。何か生じた場合に、本審議会か、本審議会でも部会を設置して話し合うということですので、なくなって構わないと思います。

○上田会長

それでは、広島地方労働審議会としては、今後、両部会を廃止することとし、必要がある場合は本審において審議するということに決定したいと思いますが、いかがでしょうか。

○各委員

異議なし。

○上田会長

ありがとうございました。

家内労働部会、労働災害防止部会を廃止することになれば、広島地方労働審議会運営規程の改正が必要となります。

只今から規程の改正案を事務局に配っていただきます。

改正部分について、事務局からご説明をお願いいたします。

○企画室長

それでは廃止ということが決定しましたので、設置していた両部会を廃止しまして、また必要が生じた場合は再度設置するように改正したいと思っております。

○上田会長

それでは、それを少し見ておいていただきますが、赤いところをよく注意して見ればよろしいでしょうか。その改定案について、皆様、いかがでしょうか。

○石井委員

廃止するということでは、これしかないと思うのですが、ただ「必要に応じて」というのは、例えば労働災害防止部会、家内労働部会、どういう場合に開かれるという解釈をしておけばいいのでしょうか。そのことだけコメントをいただければと思います。

○企画室長

「必要に応じて」というのは、例えば、将来において、各委員の方から審議の必要があるといったような提案があった場合等について、事務局のほうで判断をさせていただきまして、部会を設置するというところで本審議会において審議していただくということで考えております。

○局長

少し補足をさせていただきますと、具体的な基準があるわけではないのですが、現状を考えますと、労働災害の問題も家内労働の問題もいろいろ議論はあると思うのですが、当面は、この本審議会で議論をすれば足りると思っております。

ただ今後、労働災害が県内で多発して、県として改善計画を作らなければいけないとか、ある程度まとまったテーマについて継続的に突っ込んだ議論が必要だと、そのような状況が生じたら、それは必要に応じて部会を設けると、こういうことだと思っております。

○上田会長

よろしいでしょうか。

○石井委員

はい。

○宮崎委員

すみません。最低賃金専門部会はそのまま残るのですか。

○企画室長

それはそのまま残ります。

○平上委員

この朱書してあるところが変わったようになっていますが、今、宮崎委員からあったように、その上の黒い部分も文言上変わっていると思います。最低工賃専門部会のところで、現在は「次の部会及び専門部会を置くこととする」となっておりますから、8ページ、そこも訂正しないと合わないと思います。

○企画室長

そうですね。失礼しました。

○上田会長

9条の最後のところですね。

○平上委員

ええ、その黒いところです。

○五寶委員

これはもともとの条文がおかしい。第7条の3行目に「以下『最低工賃専門部会』と書いていながら、第9条で「専門部会」と書いているから言葉がおかしくなっている。もともと、それはこのことを言っているから。

だから、もともとのオリジナルの条文の組み立てがおかしい。7条のところで「以下『専門部会』」と書いていれば、そこも専門部会なのでしょうけれども。

第7条の「同令第7条に規定する最低工賃専門部会（以下単に『最低工賃専門部会』という。）」とここに書いてあるのに、オリジナルのところは第9条で「審議会は、その定めるところにより、次の部会及び専門部会」と書くから表現がおかしくて、それを元に戻したただけだろうと。それで今、たぶん誤解を招いたのだと思うんです。もともとが、この第9条で書いてあることであろうと思います。そう理解したのですが。

ですから、そういう意味では、オリジナルの第9条の文言自体が間違いであったけれども、それが生きているので今回直したという意味で、おっしゃるように赤字修正部分であるとは言えるかもしれませんが、中身的には前と一緒だということだと思います。

○局長

おっしゃるとおりで、この最低工賃専門部会は前からあって、今後も置いておくのですが、第9条の最初のところの書きぶりが変わったという意味では修正になる

と。

○五寶委員

そうですね。そういうところは逆にないですよ。「専門部会」という文言が今回の条文修正で残ってしまっているのであれば、そこも直しておかなければいけません、それは第10条以下、「最低工賃専門部会」という表現になっていますよね。ぱっと見る限りはなっていると思いますが。

○上田会長

ですから、新しいほうを重視したらいいんですね。

○五寶委員

これで正しいと思います。先ほど私が言いました第9条の中に「専門部会」と書いてしまっている部分が、第9条以外の時にないか、要するに10条～14条で、それはぱっと見る限りはないと思うので。もし変更点があれば、今回修正しておくべきだと思いますが、それはたぶん見る限りではないと思います。今の修正でいいと思います。

最低工賃専門部会の第9条のところの赤字で書いているのが形上は正しいと思います。

○上田会長

よろしいでしょうか。

○沖田委員

ちょっと勉強不足で申し訳ありませんが、もともとが最低工賃専門部会のところに、なぜ労働災害防止部会とか家内労働部会とかという部会がはまっているのか、そこがよく分からなかったもので、ものが言えないというところもあったのですが。

○上田会長

これは、その中に入っていたのでしょうか。

○中野委員

最低工賃専門部会からを、赤で新しく書いたものだけ載せておけばいいのに、労災部会と家内労働部会をわざわざ書いて消したからおかしくなったと。

だから、第9条の変わったところに、後から最低工賃専門部会を、「ただし、必要に応じて部会を置くこともできるものとする」を赤で書いておきさえすれば、そ

れで良かったんです。

○江種委員

本来から言えば、第9条は第7条より前にあったほうが素直ではないんですか。最低工賃専門部会を置くことにするといっておいて、その部会についてはどうこうというほうが、流れとしてはスマートと思います。

○沖田委員

別のものですね。最低工賃専門部会と労働災害防止部会と家内労働部会というのはまったく別物で、別物であるはずなのに、混ざったような感じの文書になっているから訳が分からなくなっている。そういう意味では、一回整理し直したほうがいいのではないですか。

○宮崎委員

前は家内労働部会の中で最低工賃を話していたんです。だから、家内労働部会がなくなるということは、最低工賃専門部会がなくなるという懸念があったから、あるんですねという確認をしたんです。それで、あるということなので。

○沖田委員

だから素直に書けば、審議会は必要に応じて部会を置くことができる。そして、一つは最低工賃専門部会というのが入るだけではないですか。

○上田会長

そうですね。家内労働部会というのはなくなるけれども、最低工賃専門部会というのはある、必要に応じて開くと。

○宮崎委員

要は家内労働法に基づいて、最低工賃は必ず決めなければいけないという。ずっと長い間据え置きにしているけれども、それは法に基づいて残らざるを得ない。

○局長

すみません。これは、もう一度文言を整理します。考え方は、労働災害防止部会と家内労働部会の廃止をして、最低工賃専門部会が残るということですが、先ほど7条、9条、10条のご指摘もございましたので、それを含めて整理して、もう一度、お諮りさせていただきます。

○上田会長

はい、ありがとうございます。一応、改正案ができるということでよろしいでしょうか。

○局長

今日、お決めいただきたいのは、今まで労働災害防止部会と家内労働部会があったのですが、もう置いておく必要性がないと判断しましたので、それについては廃止をします。この点について、今日ご了解いただければと思います。それを踏まえて、条文はもう一度整理をさせていただきます。

○上田会長

では、それでよろしく願いいたします。

○宮崎委員

それはいいのですが、今後、最低工賃を変えたいというような動きが労働者側から出てきた場合、どういう手続きになるのですか。

○局長

最低工賃専門部会でご議論いただいた上で、さらに本審で最終的にご確認いただくということになると思います。

○中野委員

家内労働部会と最低工賃専門部会を切り離して考えるということですね。

○局長

はい。

○平上委員

本冊の5ページの第7条を見させていただきますと、会長が委員なり臨時委員を指名するというふうになっておりますので、そういう時にはそういう作業が入るということよろしいですか。

○局長

そうですね。

○上田会長

それで皆様、ご納得いただけたでしょうか。ありがとうございました。

今日付の改正ということで、事務局の方には文書を整理していただくということで、よろしくお願いいたします。

それでは引き続きまして、議題3に入ります。「平成25年度上半期の広島労働局の労働行政の行政運営方針の進捗状況等について」に移りたいと思います。

労働行政も幅広いので、労働基準、職業安定行政、雇用均等行政、また総務部関係業務につきまして、事務局よりご説明いただき、その説明ごとに各委員に質疑などをさせていただくという方法で進行していきたいと思います。

それでは、まず労働基準部長より説明をお願いいたします。

○労働基準部長

労働基準部長の井上でございます。よろしくお願いいたします。

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25年度上半期の行政運営方針の進捗状況ということで、最初に私から労働基準関係、資料は事前にお送りしておりましたうち、No.1というものと、本日お手元にお配りしました資料No.1-2と、この両方を用いましてご説明を申し上げます。

平成25年度の行政運営方針、労働基準関係は、最初に労働条件の確保・改善対策ということで記載しておりますが、資料No.1の方をお開きいただきますと、1ページと2ページに労働基準関係法令の遵守徹底とか、監督署の相談・申告への迅速かつ適切な対応などをまとめさせていただいております。

資料1ページ目の左側に図をまとめておりますが、1ページ目の図1は労働条件に関する相談件数の推移、図2がその内容の割合と続いておりまして、図3ですと申告受理件数、図4が労働時間に関する相談状況、次のページにまいりますと、図5のほうで賃金不払残業に関する相談状況などというふうな表になっております。

この図の1~7までですが、全て1月~9月のグラフとなっております、昨年1月~3月ですので前年度の時期も一部含むわけですが、昨年と同様のかたちで資料を作ったということで、そういう並びで作っております。

平成25年の状況ですが、まず図1をご覧ください。平成20年から6年分、1月~9月までの労働相談の件数をお示ししておりますが、平成25年につきましては1万2,519件となっております、昨年と比較しますと多少の増加というふうになっております。

図2を見ましても、これは相談件数の内訳ですが、賃金不払いとかそういう部分の相談が最も多く、サービス残業とかの労働時間の相談が多いという、この構成もほとんど変わっておりません。総件数としましては、前年度とほぼ変わらず、多少の増加というふうな傾向になっております。

この増加につきましては、先ほど局長のほうからございましたが、若者の使い捨

てが疑われる事業所への指導ということで広報活動を実施しました。その過重労働重点監督月間も、従来は11月のものを9月に前倒しに実施しましたので、それが多少影響しているかと思っております。そこの部分の影響は、まだ正確には測りかねておりますが、おそらく平成25年につきましては前年と同水準、もしくは微増という状況で推移していると考えております。

こういうかたちで監督署の方に、たくさんの相談・申告が引き続きされているわけですが、問題の解決のために、監督署の方で引き続き、迅速かつ適切な対応を実施したいと考えております。

それから、この法定労働条件の確保ということにつきましては、今年度、「集団指導」というふうに私どもは申し上げておりますが、講習会とか説明会というのを積極的に実施させていただいております。

この1ページ目の資料の右側、取組内容等の1の(2)のところで、実施した集団指導、講習会等を列記しておりますが、6月の外国人技能実習制度に関する講習会は、そういう外国人の技能実習生を使用される管理団体とか事業所にお集まりいただいて実施しましたし、6月には改正労働契約法とかの説明会、8月には介護福祉施設のための労働管理講習会を実施させていただいております。

それから11月以降も、これから実施する分とありますが、長時間労働抑制、健康管理の研修会と、医療従事者の事業所のための講習会等を実施しております。監督署に相談・申告に来ていただいて、それからの対応ということも必要ですが、事前に労働基準法関係の周知をさせていただきまして、法律を遵守していただくという活動も大事かと思っております。本年度、この集団指導につきましても法令の遵守徹底ということで実施させていただいております。

本年度は非常にたくさんの回数を実施しておりますが、報道機関等に発表させていただいて、かなり積極的な広報もいただいております。本日、追加でお配りしました資料のNo.1-2の中の、さらに資料のNo.1ということで、ここの状況をご説明したいと思っております。

長時間労働の抑制と適正な健康管理の講習会の開催ということで、10月28日に記者発表をさせていただいた資料です。これは、若者の使い捨てが疑われる企業ということではございませんが、こういう長時間労働につきましても、事業所の皆様の関心も高くなっていると考えております。当初11月に開催を予定しておりましたが、申し込みが多くて11月29日に2回目も追加開催という内容になっております。

これにつきましては、報道機関のほうも大変積極的に対応いただきまして、先週ですが、当日の7日にも取材があり、一部で報道もされたということでございます。

最初の労働法関係法令の遵守徹底につきましては以上ですが、資料のほうは2ページ目まで賃金不払等の取組状況を書かせていただいております。相談件数につきましては、全体的にここ数年の減少傾向に対しまして、前年同期と同じ程度となっ

ておりますが、引き続きこれらの監督署の相談等につきまして、迅速・的確な対応を図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、この資料1の3ページ目となりますが、最低賃金制度の適切な運営ということです。本年度の最低賃金の検討につきましては、最低賃金審議会の方で慎重なご議論をいただきまして、最後の手続きになります特定最低賃金の異議の申し立てというのが残っておりますが、ほぼ完了したということでございます。

この資料1の3ページ目の左側の上の方に書いておりますが、広島県の最低賃金は平成25年10月24日以降733円ということで改定になっておりまして、既に発効しております。

労働局としましては、右側の取組内容にございますが、最低賃金の改定された金額の周知徹底、広報活動を実施するほか、今後の活動になりますが、2番の最低賃金の履行確保への取り組みということで、最低賃金の履行確保を主眼とする監督指導を予定しておりますし、3番、最低賃金の引き上げに向けた中小企業支援事業の実施ということを予定しております。

本日、追加でお配りしました資料の1-2の中でも、資料No.2ということで、最低賃金733円の広報に使用しております資料をお付けしております。10月24日発効ですが、こういうかたちで市町はじめ、自治体、各団体等に協力を依頼して周知活動を実施しております。

また、この資料のNo.3ですが、その後、県内全体に適用されます広島県の最低賃金とは異なりまして、特定の産業別に適用されます特定最低賃金ですが、これにつきましても10月31日までに答申を頂いたところです。

具体的な金額につきましては、資料No.3の裏面をご覧いただきたいと思いますが、広島県で設定されております8種類の特定最賃のうち、本年7種類の改定となったわけですが、全て10円～13円ということで答申を頂いております。

この特定最低賃金につきましては答申を頂いているところですが、異議の申し立て手続きが残っておりまして、それが終了すれば年内の発効ということで作業は進みますし、労働局としましても、その改定された最低賃金全体につきまして周知を実施してまいりたいと考えているところです。

労働基準関係の3番目ですが、労働者の安全と健康確保対策ということで、資料1に戻りますが、4ページ目と5ページ目にそれぞれ概要をまとめさせていただいております。

まず労働災害の発生状況ですが、4ページ目の上のほう、3の労働災害防止対策の推進の図2の方で「労働者死傷病報告による労働災害発生状況」というグラフがございます。この中で棒グラフが、その労働災害の発生状況です。これは目盛りが右側ですので、20年だけ非常に多いと、倍増しているというような表になっておりますが、そうではなくて、平成20年は1月～9月まで2,195件でしたが、平成21

年は1,926件と、減少しておりますが、グラフの印象ほど急激に減ってはいないというものです。

平成25年が一番右側にありますが、1月～9月までで1,885件になっておりまして、前年の1,959件に比べますと、やはり減少ということになっております。

戻りまして、その上の図1は死亡災害の発生状況です。こちらは、今年も含めて過去4年分を月別に並べたグラフです。赤い方が今年、平成25年の死亡災害の発生状況ということで、1月に6件と集中して発生しておりますが、その後はだんだん、例年と比較しますと少ないペースで落ち着いているということです。

9月末まで通算しますと、昨年を少し下回る状況になっておりますが、昨年、一昨年を見ますと、やはり12月などでも死亡災害、大変重篤な災害が発生しておりますので、年末に向けまして労働災害の防止対策が必要かと考えているところです。

4ページ目の右側の取組状況ですが、本年度から第12次となります5年間の労働災害防止計画の対象時期となりましたので、そこで織り込んでおります項目、第三次産業対策とか陸上貨物、建設業関係の対策、個別の目標も設定しまして、労働災害の防止に取り組んでおります。

それから2番と3番ですが、リスクアセスメントにつきましても引き続きその普及を図っておりますし、今年度改正された内容としまして、食料品の加工用機械の改正内容につきましても周知しまして、労働災害の防止対策を進めているところです。

次の5ページ目ですが、「労働者の健康確保対策」というところです。この左側にありますが、上の方に図1ということで「新規化学物質製造輸入届出状況(前期)」というグラフがございます。

最初にお詫び申し上げますが、凡例が一つ抜けておりまして、明るい緑の三角のグラフは輸入の推移です。このグラフですが、全国でまったく新しい種類の化学物質を製造したり、輸入したりして労働環境で使用する場合には、その有害性を調査した上で厚生労働省の方に届出を行う必要がございます。労働安全衛生法の定めがございます。

ですから、これは本省で主に扱う業務ですが、毎年1,000件以上の新しい種類の化学物質が労働環境で使用され始めているという状況です。このように非常にたくさんの化学物質が使用されている状況で、厚生労働省、主に本省での作業になりますが、届け出られました化学物質につきまして、がん原性とかの有害性を調査しまして、取り扱いに注意が必要な化学物質につきましては公表するという手続きをとっております。

この5ページ目の右の方になりますが、広島労働局の取り組みとしては、そのような化学物質とか、既存の使用されている有害性の明らかになっている化学物質を取り扱っておられる事業所につきましては、その有害性や、その有害性の化学物質

を適切に取り扱うための指導等を行っております。

また労働衛生関係につきましては、その2番、3番ですが、メンタルヘルス対策、それから職場の健康診断の実施強化ということがございまして、引き続きこの対策を進めているところでございます。

最後に6ページ目、「労災補償対策の推進」というところです。こちらにつきましては、不幸にして労災に遭われた労働者の方に対しまして、請求に基づいて迅速な処理を行うということにしております。

このグラフの1と2という部分につきましては、その労災請求の中でも特に判断が難しくて時間のかかることが多い、脳・心臓疾患とか精神障害、石綿関連疾患の請求ということでございまして、今年は精神症関係の請求が少し増えているという状況ですが、これの請求につきまして、迅速な処理を引き続き実施してまいりたいと思っております。

私からは以上です。

○上田会長

井上部長、ありがとうございました。

それでは、各委員の方々から何かご質問などがありましたら、よろしくお願いたします。

○石井委員

この資料の3ページの最賃のところ、3の最初の黒ポツですが、「最低賃金の大幅な引き上げが必要な地域の」と書いてあります。この地域とは、具体的にどこのことですか。

○労働基準部長

これは都道府県単位でございまして、最低賃金が720円を下回るところということで、今年から広島も含まれます。この支援事業自体は昨年度から実施してありましたが、金額の設定がもっと低かったものですから広島は対象になっていませんでした。都道府県ごとに厚生労働省で決めております。都道府県単位の地域です。

○石井委員

広島県という理解ですか。

○労働基準部長

広島県、県内です。

○石井委員

分かりました。

○江種委員

最後の6ページで、この労災の処理なんですけど「迅速に処理しましょう」というのが右側に書いてあって、これが要するに取組目標ですよ。なのに左側に請求件数だけ書いてあって、どれだけ迅速に処理していらっしゃるのか、これを見るとさっぱり分からないのですが、そのあたり、現状はいかがですか。

○労働基準部長

グラフが不十分で申し訳ございません。請求につきましては3カ月というふうな目標の時期を設定しまして、監督署の署長もですが、私ども労働基準部のほうでも迅速な処理を管理しております。ですから、3カ月とか6カ月、9カ月という段階に応じて、それだけ長引かないようにということで進行管理を徹底しておりますが、件数としましては、今年の9月末の段階では前年度よりも微減というかたちでやっております。

なかなか調査内容も多いもので、いつも苦慮するのですが、内部の体制とか、その辺の工夫もしながら、迅速な処理を心掛けているところです。件数の資料がなく、申し訳ございません。

○江種委員

分からないということですね。

○上田会長

分からないと、はい。

○局長

一応、申請をいただいてから9カ月を越えるようなケースについては微減なので、やや減少傾向にあるということです。ただ、先ほど部長の方から説明しましたように、内容が難しい、複雑なのは精神障害などで、本当に労働災害に該当するかどうかというのは、なかなか判断が難しいのです。そういった案件が増えている中で、9カ月以上を越えているものは微減しているという状況です。

○会長

そのほかにはございませんか。よろしいですか。

では、次に職業安定部長の林さんからお願いします。

○職業安定部長

職業安定部長の林でございます。

委員の皆様には、日ごろから職業安定行政の推進にご尽力いただきまして、この場をお借りしまして厚く御礼を申し上げます。

資料5のNo.2に基づきまして、説明をさせていただきます。大きく九つの重点施策ということで推進しているところです。1 ページ目からご説明をさせていただきます。

1 点目、大きな1としまして、「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、生活保護受給者を含めた生活困窮者に対する就労支援を行ってきているところでございます。

昨年までは「福祉から就労」事業ということで、生活保護受給者を対象とした就労支援でしたが、本年度からは生活保護受給者、児童手当、住宅手当受給者のほか、生活保護の相談をされている方につきましても就労支援を行っているということです。

左側の一番上の表をご覧になっていただきたいと思います。4月～9月の実績です。支援対象者が1,300名、そのうち就職者が704名ということで、就職者の割合が54%という状況です。就職者の数につきましては目標値を上回っている状況ですが、支援対象者につきましては、やや苦戦をしているという状況になっております。

本年度から、右側の(1)にございますとおり、広島市への常設窓口を設置、あるいは巡回相談を実施しております。広島市の4区、南区・佐伯区・西区・安佐南区というところを常設窓口、それ以外は巡回相談で就職支援を行っているところです。今後、3月には中区と東区につきましても常設窓口を設置して就労支援を行う予定です。

それから(2)の「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就職支援」というところですが、5月28日に地域訓練協議会を開催しまして、本県におけます訓練実施計画を策定したところです。

訓練の申請と認定の状況等につきましては、左の表をご覧になっていただきたいと思います。平成25年、基礎コースが計画では1,080人、認定も同じ人数。それから開講の実績ですが356人、受講者が233人ということで割合が65%。一方実践コースが2,520人の計画に対して、認定が2,382人。開講コースが981名で、受講者が674人ということで69%の受講率ということになっております。

受講の割合が、やや60%台と低い感じがしますが、公共訓練が約8割ということで、この辺は雇用保険が主体ですのでニーズがやや高いのかなということです。また、今般、雇用情勢も良くなってきているということで受講者も少なくなっている、

あるいは給付金支給の受講要件が非常に厳格化しているところですが、この辺でも受講の方が少ないという状況になっている理由ではないかと考えているところです。引き続き受講者の適切な訓練のコースへの誘導等、きめ細かな就職支援を行ってまいりたいと考えているところです。

それから大きな 2 ですが、「職業紹介の充実強化によるマッチング」です。PDCAサイクルの目標ということで、(1) としまして常用の就職率、目標は 33.3%ということですが、左の真ん中の棒グラフをご覧になっていただきますと、今現在では 33.4%ということで、年度目標を上回っているという状況です。

(2) の雇用保険の受給者の早期再就職の促進、これが 28.38%の目標に対して、青の棒グラフのところにございますとおり、28.3%ということで年間目標と同率になっております。

(3) の求人充足率につきましては、24.9%の目標に対して 24.6%ということで、少し低いという状況になっております。特に求人充足につきましては、求人が多く出ているという状況の中で、求人ニーズに答えていかなければいけないということで、求人票の充実とか、求職者の状況等を求人されている事業所の方にお伝えしながら、求職・求人ニーズに答えていきたいと考えているところです。

また人手不足の職種、建設とか介護等ございます。これらにつきましても、面接会等積極的に今後取り組んでいきたいと考えております。

それから、大きな 3 点目「若者の雇用対策の推進」です。現在、ジョブサポーター 58 名を活用しまして、求人開拓、職業相談を行っているところです。実績につきましては左の下の部分にあるとおりですが、その上のところに、現在の高校生の就職内定率の状況、9 月末でお示ししております。

一番右のところに求人数 4,952 名ということで、その下の求職者数が 3,083 名、このうち内定者が 1,451 名おります。その結果として内定率が 47.1%になっているところです。リーマンショック以前の 57.2%以降、直近では一番高い数値ということですが、まだまだ 57.2%にはほど遠いという状況です。

今後は就職面接会ということで、既に 10 月 29 日、31 日に、東部、西部で就職面接会を開催しましたが、今後は大卒のガイダンスを 12 月に開催しまして、さらなる就職促進を図ってまいりたいと考えているところです。

次に大きな 4 点目、「子育て女性に対する就職支援」です。マザーズハローワーク広島、あるいは呉、福山、廿日市におけるマザーズコーナー、こちらにおきまして就職支援サービスを行っているところです。

次の 3 ページに表がありますように、就職相談件数と就職状況が出ております。昨年と比べまして、緑のところですが、就職件数は同数となっております。その下にもございますとおり、担当者制で重点を置いた就職支援を行っているということで、目標が 87.0%になっておりますが、本年度は 94%ということで高い伸びを示

しています。引き続き、就職面接会等を行いながら就職支援をしてまいりたいと考えております。

次に3ページの「高齢者の雇用対策」です。3ページの真ん中にございますとおり、55歳以上の求職申込者ということで、緑のところは65歳以上の求職者になります。年々求職者が増えていますので、年齢に関わりなく能力に応じて働くことができる高齢者の就労促進が必要ということです。

右側にありますように、本年度から改正高齢法が施行になっています。高齢者の確保措置を講じていない企業に対して、的確な助言指導を行ってきているところです。引き続き高齢者の環境も整備しながら助言指導を行ってまいりたいと考えております。

次に6番目の「障害者の雇用対策」です。法定雇用率の引き上げの対応ということで、本年度の6月1日現在の雇用率状況、これはまだ公表されておられません、雇用率及び就職者数ということで、ともに過去最高が見込まれている状況になっております。

4ページの「障害者の就職件数あるいは求職申込」というところにもございますとおり、求職申込者も昨年より増えております。就職件数も増えているという状況で、さらなる特性に応じたきめ細かな就職支援を、今後とも引き続き行ってまいりたいと考えているところです。

次に7番目の「地域における良好な雇用機会の創出、人材育成」というところです。まず広島県と雇用政策の連携を図っているところですが、丸の真ん中にありますマザーズ広島と、広島県の女性の就労支援は一体的に実施しております。

その実績が左の表ですが、マザーズハローワークにおきましては重点対象者540名以上の目標に対して343名、重点対象者の就職率が87%以上というのが92.4%ということで、順調に目標をクリアしている状況です。

一方、県におきましても、利用者はやや少ないのですが、就職者が目標より進捗率がよろしいということです。引き続き、就労支援、県の施設とともに一体的な実施を行ってまいりたいと考えております。

(2)の広島との雇用対策協定によります取り組みです。1のほうでご説明しましたが、広島市におけます8区におきまして、生活困窮者を対象とした就労支援窓口を設置しているという状況です。

実績につきましては、左の一番下にありますように、協定に基づくものが362名の対象者、そのうち就職者が148名、就職者の割合が41%。そのうちアクションプランということで、それぞれ135名の支援対象者、就職者数が82名、61%の就職率になっております。

区によっては支援対象者数が低調なところもございます、概ね順調に推移しているということで、さらに就職支援対象者を増やしながら就職支援を行ってまいり

たいと考えているところです。

最後の5ページ目ですが、8番目の「民間労働力需給調整の適正な運営」ということです。左のグラフにございますように、派遣事業の許可事業所、届出事業所、それから職業紹介の許可届出事業所数、それぞれ横ばいということで推移している状況です。これらの事業所に対しまして、昨年の10月に法改正をしておりますので周知、あるいは指導監督を行っております。

指導監督の実績につきましては、下から2番目の表にございますとおり、年間計画に対しましての進捗率は順調に推移しているところです。ただ、今年度初めて、業務改善命令1件と廃止命令1件ということで行政処分を行いました。引き続き指導監督、積極的な、厳正な対応をしてまいりたいと考えております。

最後ですが、「職業能力開発の推進」でございます。職業訓練による就職支援ということで、これにつきましては1のほうでもご説明しました地域訓練協議会を開催して、訓練実施計画を策定しながら就職支援を行ってまいりたいと考えているところです。

それと最後のジョブカード制度の普及ということで、これにつきましては5月28日にジョブカードの運営本部協議会を開催し、年度計画、25年度から26年度の取得目標を1万900人ということで、25年度におきましては1,200名を目標としているところです。

左側の実績のところですが、24年度3月～5月までの現在の増加数というのは5,351名ということになっておりますが、本年の4月、5月の実績は969名ということで、おおむね2カ月で1,000人ということですので、年度計画のほうも順調に進んでいるというふうに考えているところです。

今後は学生のジョブカードということで、大学等に周知しながら、ジョブサポーターを活用しまして、さらに周知を行って数を増やしていきたいと考えているところです。

○上田会長

林部長さん、ありがとうございました。

今のご説明で何かご質問がありましたらお願いいたします。

○寺本委員

目標を立てて数値管理をされているということで、詳細な説明をいただきましてありがとうございました。

1ページの二つ目の表に、求職者支援訓練の実施状況ということで一番右に割合があるのですが、これは認定したコースの対象者356人、基礎コースについてあって、実際に受けた人が233人で65%の実施状況だという意味だと思いますが、実際

には、その受講されなかった方の中に、就職が決まったからとか、そういういい話があった人というのも多少あるのでしょうか。

○職業安定部長

途中で退講されたという方も当然いらっしゃいますし、就職でという方もいらっしゃいます。

○寺本委員

だから、必ずしもこの数値が低いからどうということではないということですか。

○職業安定部長

はい。

○上田会長

よろしいでしょうか。そのほかにございますか。

それでは、次に行きたいと思います。雇用均等室長、お願いします。

○雇用均等室長

雇用均等室長の橋本と申します。

委員の皆様方には、日ごろより雇用均等行政にご協力を賜っておりまして、この場を借りて御礼を申し上げたいと思います。

私のほうからは、資料No.3に基づきましてご説明をさせていただきます。

本年度の雇用均等行政の運営方針につきましては、既に昨年度末の審議会でご説明をさせていただいています。資料を開けていただくと、大きく三つ書いております。一つが「女性の活躍促進のための取り組み強化」ということで1ページ目、二つ目が「仕事と育児、介護の両立支援の利用促進」ということで2ページ目。5のところ「子育てサポート企業の増加対策」ということで、これを二つ目の課題としています。3番目が6の「パートタイム労働者の近郊待遇の取り組み」ということで、これらの三つの課題につきまして、特に女性の活躍促進の取り組みを最重点課題として取り組むこととしておりますので、資料に基づいて、1～6についてそれぞれご説明させていただきたいと思います。

まず1の女性の活躍促進。重点項目であります1の「企業における女性の活躍促進に向けた情報開示」、これは見える化というふうに呼んでいますが、それについて説明します。

女性の活躍促進を進めるためには、情報開示を進めることが取り組みを推進する上で極めて効果的であるということから、管内主要企業に対して積極的な働きかけ

を行って、厚生労働省内にある「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」の中にあります「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」の企業の登録数を増やす取り組みを行ってきているところです。

具体的には、局長が自ら管内主要企業を訪問し、掲載の登録の勧奨を行ったり、私ども職員が勧奨を行ったり、または本年6月に実施しましたアンケート調査に基づきまして、登録を希望する企業を抽出し、それらに対して勧奨する取り組みを行っているところです。

また女子学生に対する当該サイトの周知を、大学等にお伝えし、求人説明会での周知等も行っているところです。

併せてポジティブの関係で表彰を行っています。その応募があっても残念ながら受賞には至らなかったのですが、来年度の表彰に向けて、その公募とか公募勧奨を行っていかねばいけないと思っております。

そのような取り組みの結果、今、上期の登録状況ですが、1の①にありますとおり、全国では2007年までに5,000件のサイト登録を目指すことにしていますが、広島労働局では10月末現在で応援サイトが48社、宣言コーナー38社。この取り組みは昨年始めたのですが、昨年6月からの増加数は全国1位となっています。

今日現在で応援サイトは49社、宣伝コーナーは39社と一つずつ増えております。下期は上期と同じ取り組みを行うとともに、今まで勧奨を行った企業に対するフォローアップを行うなど、黒丸に記載した取り組みを行っていくつもりです。

続きまして2の「男女雇用機会均等法の履行確保」ということで、法の履行確保についてご説明させていただきます。相談の状況を見ていただきますと、セクハラ相談や妊娠・出産等による解雇等で不利益な取り扱い、そういう相談は増加傾向にあると考えております。

これは9月末ということで、だいたい倍にさせていただければ、年度の数字になるのではないかと考えております。そういうことで当該相談がありますので、現在、迅速に適正に相談対応をしており、解決をしております。セクハラも増加傾向にありますので、上期は求人説明会とか集団指導を活用した周知等々を積極的にやってまいりましたが、下期も同様に集団指導等で周知をしていきたいと、そういうことで未然防止をしていきたいと考えています。

さらに報告徴収ということで、事業所を訪問して個々の事業所を指導するというのをわれわれは計画的にやっておりますが、その件数は②のとおりです。おおむね昨年と同様の件数でやっております。下期も積極的に訪問指導を行う予定にし、未然防止をしていきたいと、また法律の履行確保のための指導をしていきたいと考えております。

3の育児・介護休業の履行確保について説明させていただきます。昨年7月に改正育児・介護休業法が全面改正されたところでありますから、法の施行に係る相談

も一段落したことも影響し、相談件数は減少傾向になっております。

うち、育児休業等を取得したことによる不利益取り扱いの相談件数は 35 件であり、当該相談についてはセクハラと同じように迅速・適正に対応しているところであります。今後とも同様の取り組みを行うこととしております。

また、育児・介護休業法に係る報告徴収は、同様に未然防止のために事業所を訪問し、育児・介護休業法が守られているかどうかを確認している指導ですが、2 と③の②にありますとおり、昨年を若干超えるのではないかなという感じで推移しているところです。

それから、未然防止のためには、やはり 4-1 の育児・介護休業規程の整備が重要であると考えておりますので、特に報告徴収では、休業規程の整備を重点的に指導してまいりたいと思っております。

さらに 4-2 の両立支援助成金に対するということで、助成金制度があります。また、その助成金の中で新たに期間雇用者の継続支援助成金というものが新設されておりますので、助成金の説明会を通じて周知をしているところです。

併せて、両立支援の中で、最近では男性が育児休業等をとるのは重要であるというふうに言われておりますので、独自にチラシ等を作成しまして周知をしているところです。

そういうことで、ここに書かれているとおりの取り組み内容等をしておりますし、下期につきましても黒丸のとおり取り組んでまいりたいと思っております。

5 が子育てサポート企業の増加等次世代支援対策、一般事業主行動計画の策定というのが 101 人以上の企業で策定しなければいけないと義務づけられていますので、策定指導を行った結果が①のとおりでございます。

また、行動計画に定めた目標を達成するなど、一定の要件を満たした企業に対しては、「くるみん」ということで 5 の②のマークを認定する制度がありますので、その認定促進するための勧奨を行っているところです。

現在 25 年 10 月現在で「くるみん」マークの認定が 25、延べで 30 社です。既に昨年と同じ件数になっていますし、認定企業のない市が 8 市あったのですが、それを 4 市に半減させるという 3 年計画を立てていたのですが、その目標も上期で達成することができました。

6 のパートタイム労働者と均衡待遇の確保等は、ほとんど事業主からの相談ということで、パート労働者からの相談はないのですが、しかし相談はないと言いながら、未然防止のために、パート労働の履行確保のために計画的に訪問しながら、報告徴収いうかたちで事業所を指導しているところです。

ここにありますとおり、本年度は既に昨年度とほぼ同じような件数になっています。下期も積極的に訪問指導を行うこととしております。

最後にパート労働法の改正が要請されているところですので、改正案が通常国会

で出てくるのではないかと思います。何か情報があれば、今後とも報告したいと思っております。

資料No.3-2 が、私どもで独自に作成した、最重点課題にしていますポジティブ・アクション応援サイトと宣伝コーナーへの登録を増やすためのチラシ、資料2 が男性の育児休業を増やしていこうというチラシと、「くるみん」の企業認定を目指そうというチラシです。資料No.3 が、相談があった場合について均等室に相談してくださいというチラシです。資料No.2、これは本省作成ですが、両立支援のための助成金になりますので参考に付けております。

以上です。

○上田会長

雇用均等室長、ありがとうございました。

各委員の皆様方、何かご質問がありましたらよろしくお願いいいたします。

よろしいでしょうか。では、また後でご意見が出ましたらお願いいいたします。

次に進ませていただきます。稲原総務部長、お願いいいたします。

○総務部長

総務部長の稲原です。労働行政の運営にあたりまして、日ごろよりご理解またはご支援いただきましたことを、この場をお借りしまして厚く御礼を申し上げます。

それでは、ご説明申し上げます。

お手元の資料にございますように、総務部関係、労働保険徴収課業務と企画室業務につきまして、進捗状況等、取り組み状況をご説明申し上げます。

まず労働保険徴収課の二つの目標、大きく方針を掲げております労働保険料の適正徴収等です。適正徴収につきましては、毎年5月に収納済額が確定しますもので、この場をもちまして、平成24年度の徴収状況をご説明申し上げたいと思います。

24年度徴収決定済額が659億300万に対しまして、収納済歳入額が633億9,900万と、収納率としましては96.2%ということで、大変残念なことではございますが、左の下の表のように全国平均をずっと下回っていることを鑑みると同時に、平成23年度の収納率より平成24年度の収納率が下回ってしまいました。

昨年度におきまして、収納率につきましては前年度収納率を上回ることを目標に掲げており、結果としては全国平均の23~24から若干減ったわけですが、それよりもさらに悪い結果となってしまったということです。

その結果を受けましてというか、25年度の目標も24年度の収納率を上回ることを目標にしているわけですが、今、途中経過の25年度上期、9月末現在の収納率は39.29%です。2ページ目の下の右側の表に掲げておりますが、これは毎月かなりの変動を要します。8月末なら全国平均より少し上回っていたこともありましたが、

現在9月末の最新データでは少し下回っているような状況で、毎月のもので一喜一憂することは当然ありません。

今年も上期におきましては、特に高額滞納事業所、500万以上ですが、こういった全ての事業所に対して臨戸等における納入督促を実施中で、年度更新が終わりましたが、算定基礎調査とか事務組合を活用したあらゆる機関を通じまして、滞納事業所に対しての督促等を行っている状況で、今、邁進してございます。

また、500万以上の滞納事業所、この数も非常にあるわけですが、率に反映させるためには、これを人海戦術的に行うのがいいのかどうか。ずっと全国平均を下回っているところを鑑みますと、産業別の構造とか地理的な要因とか、さまざまな要因によって納入していただくまでにいろいろな方策は考えられるわけです。

ですから、こういった高納付率の該当局、他局でこういった取り組みをということで、下期におきましては中国四国管内でプロジェクトチームを立ち上げ、全国的に事例をいろいろ見て回るということも踏まえて、今後、下期、また次年度に当たって反映できるように取り組もうという考えですので、ご理解いただきたいと思えます。

二つ目のテーマでございまして、未手続事業の一掃対策の推進状況が次のページにございます。年間新規の未手続事業の把握につきましては、2,000事業所程度を目標としてございましたが、上期におきまして、現在1,161件の未手続事業を把握できました。

こういったことから、当然把握するだけではなくて、この未手続事業所に対しまして手続きを行うように指導していくのですが、そういったことを今一層取り組んでいるという状況でございまして。

次のページで、企画室の業務につきましてご説明申し上げます。ご承知のとおり、大きく総合労働相談を行っておりまして、この総合労働相談にお寄せいただく件数を伸ばして、特に個別労使紛争の相談件数、また助言指導、あっせんと、段階的に上がっているそのものにつきましても、真摯に取り組んでいこうというものであります。

周知、制度を知っていただいた上で内容についてできるだけのことをしていこうというのが、そもそもの個別労働紛争解決制度の趣旨でございまして、これを邁進する中で、総合労働相談件数につきましては、この左の図に挙げます24年度、25年度というのは両方上期の途中経過の集計ですが、件数は3.9%ほど減っておりますが、同じく1万6,000台というふうに推移してございます。

しかし、この中で個別労働紛争にかかる相談件数につきましては、1.3%ほど伸びているというのが現状です。この伸びた要因につきましてもどうかということも、今いろいろな角度で分析はしておりますが、最近、ドラマでも『ダンダリン』等の放送もあり、もしかすると、そういう効果があるのかなと、今後またさらに出てく

るのかなというのがあります。

基本的には、参加を促すために関係機関との連携、右の3ページ目にありますように、労働紛争解決センター広島と称しまして、協議会を立ち上げ、関係団体、県、中労委等と連携をとりまして、今年度におきましては先月セミナーも開催させていただいたところです。

こういった取り組みをすることによって、さらに今年春にかけましては、外国人技能実習生による殺人事件を契機に、外国人労働者の皆様方にも、こういった個別労働紛争の問題を解決する機関があるんだよということで、そういった外国人専用のパンフレット・チラシ等も作成して配布させていただいたということも若干効果が出ているのかなと、今、思っております。

助言・指導件数、あっせん申請の受理件数につきましても、昨年度の上期に比べますと助言申請が、件数としては11件ほどの増ですが、12.5%伸びており、あっせんにつきましては、今現在は15.1%減っているというような状況です。

次のページはその内容です。昨年度の助言指導の内容やあっせんの内容については、年度末の分を春先に発表させていただきますが、24年度全体では、いじめ・嫌がらせ等について、過去初めてシェアを20.5%ほど占めていて、一番内容としては多かったことです。今現在におきましては、従来どおり、解雇の助言・指導の申し出が18.9%とあり、いじめ・嫌がらせよりは解雇の問題のほうが多く寄せられています。

あっせん申請の内容につきましても、平成24年度もあっせんまでに至るのは、やはり解雇が1位で全体の29%ほどの事案でしたが、今現状は途中でも32.7%で、解雇の事案についてのあっせん申請の内容が多いというところがございます。

次のページのあっせんの処理状況という表を見ていただきますと、あっせんに参加いただいた実数が明記してございますが、あっせんの参加率が24年度は39.1%に対しまして、現在52.4%。参加して合意に至ったものは66%から63%と若干減っておりますが、あっせんの参加率は非常に高くなっております。

このことにつきましては、紛争調整委員会のほうでも議論されており、なぜあっせんに参加していただけないのだろうといったことも、いろいろ分析をしているわけですが、なかなか的を得た分析ができにくくなっております。

ということで、今行っている対処法としましては、やはりあっせんに参加すべく、申請者、特に被申請者に対してメリットの説明を懇切丁寧に行うと。裁判等になると、非常に長時間で経済的にも大変だということを説明させていただきながら、義務ではありませんが、こういったあっせんに参加することによっての解決方法が一番スマートではないでしょうかということも、懇切丁寧に説明しながらあっせんに参加していただいている。その一つ一つが実を結んでいるのではないかなと思っております。

また、現在相談そのものにつきましては、こういった経路で今回の相談にいったか、この機関をどうやって知ったかというふうなことは、一つ一つ相談の際にアンケート等をとっております、そういった分析も含みながら、より多くの人たちが相談できるような広報を、どこに対して行うことが一番ベストかということを取り組んでおります。

最後になりましたが、使用者による障害者虐待防止の的確な対応ということで、昨年 10 月から使用者による障害者虐待防止法が施行されてからの状況を、若干ご説明申し上げたいと思います。

大変不手際で恐縮ですが、右側の取り組み内容の所で件数が、次のページの平成 24 年度の 10 月 1 日、24 年度中の下半期と 25 年度の上半期におきまして、件数の取り方に齟齬がありますので統一させていただきます。先に書いている 24 年度下期 16 件とありますのは、16 人の被虐待者数を 16 件と書いてございますが、後ろにありますのが 13 事業所ということで、13 件に改めていただければと思っております。

要は 13 事業所におきまして、16 人の被虐待者数の報告をキャッチしまして、虐待が認められなかったのは 6 件、逆に認められたのが 7 事業所におきまして 8 被虐待者数というかたちになると思います。

そういったことを受けて、この経済的虐待が認められた全ての 7 事業所、一つは経済的とさらに身体的というのが重なっている人が 1 人いらっしゃいまして、被虐待者数としては 8 人の 7 事業所におきまして、こういった虐待が認められたことについて、所轄の労働基準監督署から警察や地方自治体へ通報を行ったところでございます。

最後のページになりますが、今年の上期につきましては、11 事業所におきまして 13 被虐待者数、11 件のうち 13 件の方々をキャッチしまして、3 事業所の 3 被虐待者数を認めたところでございます。これにつきましても同様に、警察や地方自治体へ通報を行い、所轄の監督署に行ったというところですが、引き続き使用者による虐待防止を初めとする、こういった虐待防止の重要性について、あらゆる機会、また関係機関と連携を取りながら推進していくことにしてございます。

また、法違反として取り扱えないいじめとか嫌がらせにつきましては、先ほど申し上げました個別労働紛争のほうに持って行けるよう説明、指導を行っていくということにしておりますし、こういったものを広く県民に知っていただくためにホームページにも掲載しております。

この周知のあり方につきましては、先ほどの個別紛争の周知の入手経路と同様に広報活動をどうするか、こういった方策があるのかについて、下期においては特にそういうことを念頭に業務を行っていきたいと考えているところです。

○上田会長

稲原総務部長、ありがとうございました。

それでは、今のご説明に対して、何かご質問がありましたらよろしくお願ひいたします。

○平上委員

労働保険に関して、徴収できていないということがあるのですが、使用者側が賃金の中から保険料を労働者負担として取りながら、なおかつ収めていないという事例、最悪の場合ですが、それは現にあるのでしょうか。その場合、労働者に何かがあった時、労働者への救済措置がございましたら、勉強不足ですので教えていただければと思います。

○総務部長

現に未納の事業所に対する納入督促などを行った際には、当然、従業員からは天引きしていて、われわれには納入していないという事業所がほとんどであろうかと思ひます。具体的なパーセンテージは分かりませんが、ほとんどだと思ひます。

○平上委員

例えば労働災害なり解雇等が起きた場合、救済措置は。

○局長

労働災害の方は、保険料全額事業主負担で、それは仮に事業主が労災保険の手続きをしていなくても、後から手続きをしてお支払いしております。雇用保険の方もまったく同じで、事業主が手続きをしていなくても、職権でさかのぼって手続きをして、労働者の方が請求できるようになっております。

○平上委員

はい、分かりました。

○寺本委員

同じく労働保険の話ですが、よく年金の制度について未納が多いという話がニュースで出るのでありますが、それと比べて96%とか、数値としては非常に高いはずですね。そうすると、その後に出てくる未適用の事業所を把握して、それを適用するということが大事なのかなと思ひますが、その未適用のところについて、こうやって指導に入られると結果はどうなっていくのでしょうか。適用というような世界につながっていくのですか。それとも難しい状況もあるのですか。

○総務部長

多くの未手続事業の把握をした事業所は、中小とか零細の事業所が非常に多い場面もございます。そういった事業所は非常に栄枯盛衰が大きくて、この棒グラフの表で新規未手続事業所という紫色の表が、昔は大きく出ていまして、最近は少ないので、例えば最近未手続事業所の把握を少し怠っているのではないかという印象をお持ちになります先生方がいらっしゃるかもしれません。

若干ご説明を申し上げますと、過去においては、未手続事業所を把握するというのはなかなか困難で、把握した時点ではもはやなくなっている事業所等が、たまに含まれている。要は精度の低い事業所の把握でございまして、今現在、非常に精度の高いもので把握しているということで行っておりますので絶対数が少なくなっておりますが、しかしながら把握した事業所におきましても、非常に短期間で、労働者数がとても小さいところであったりしますので、ほとんど適切に加入はしていただいているというのが現実です。

よって、まさしく正確な数字として未手続事業を把握したその事業所に、きちんと説明して督促を掛けますと、ほとんどの事業所は加入していただけるといった現状は続いているように思います。

○寺本委員

分かりました。

○上田会長

よろしいでしょうか。各部長さん方、ありがとうございました。
それでは、次に議題4「その他」に入りたいと思いますが、今年3月の審議会の中で平田委員から、昨年8月のこの審議会でも審議し、妥当との意見を答申した広島県雇用開発計画の四つの地域の推進状況はどうなっていますかとの質問があり、事務局から次回11月、今回の審議会の中で進捗状況などについて説明することであるとありますので、初めに事務局のほうで進捗状況についての説明をお願いします。

○職業対策課長

職業対策課長の平岡でございます。ご説明申し上げます。
先ほど上田先生の方からありましたが、今年3月に平上委員の方から、昨年8月に地域雇用開発計画をご審議いただきまして、その後の状況はいかがかというご質問がございました。それで県の方に照会をした数字を記載させていただいております。

昨年8月のことですので、地域雇用開発計画の上の方、赤の点線で囲んだ状況について、もう一度、概略を説明させていただきますと、雇用情勢が悪い地域に県の方で計画を立てて、当該地域の雇用開発を国の助成措置等で支援していくというスキームです。地域雇用開発計画を策定した地域は真ん中のところですが4地域ございました。呉地域、安芸太田・北広島地域、府中・神石高原地域、大竹・廿日市、これが昨年10月1日から3年間の計画でした。

ちなみに今年の9月にご審議いただきました江田島地域が、下に書いてございますが、今年の10月から3年で28年9月30日と。従いまして、江田島の場合は始まったばかりですので、前の4地域の計画の状況が右の実施状況のところがございます。

4地域を足し上げますと、これは3年間の合計ですが700人。それに対して、3月31日で捉まえさせていただいていますが、この4地域を足しますと220人ということになります。従って、年間でほしい220人ということで、その後の雇用情勢もかなりよくなってきておりますが、順調なところかなと考えております。

下のほうは、国の地域雇用開発助成金のその地域に設備設置となる助成金の、9月30日現在の状況を12件というふうに書いております。これからどんどん出てくるということが見込まれてございます。

ちなみに、この赤の線の下が、似たような支援策で地域雇用創造開発事業ということで、これも呉の地域で昨年の5月にご承認いただいた事業ですが、これは呉市が地域の経済団体とかとタイアップして雇用を進めていくという事業です。ハローワーク等々と連携して進めていくということですが、この進捗状況もご参考までに述べさせていただきます。

これも3月末で捉まえさせていただきますと、この目標数を足し上げますと74人、これは年度ごとの目標です。それに対して実績が116人ということで、目標に対して実績が上回っているということです。この事業は地域雇用開発計画と違しまして、単年度ごとに目標額にしないと先に進めないという仕組みになっておりまして、これも目標を達成していることから、25年度においても進めさせていただきます。

○上田会長

ありがとうございます。平上委員、どうでしょうか。

○平上委員

はい、結構です。ありがとうございます。

○上田会長

では、委員の皆様方の方から、何かご質問なりご意見などがありましたらお願いいたします。

○小林委員

先ほど雇用のハローワークのお話をいただいたと思うのですが、広島市とがっちり組まれて、いろいろな取り組みをされているというのは、報道等々でも大変うらやましく思いながら、わが福山市の中ではそういった取り組みは今後増えないのだろうか。

今まで区で何区何区と、今回もまた今年度目標ということできているのですが、広島県のほかの市ですね。例えば福山市は大きいと思いますが、呉であるとか、そういったところのあの分野との取り組みというのは、今後労働局として手を出していただけたところなのかどうか。

と申しますのも、福山市にしても、雇用保険の財政に対する圧迫というのはかなりのものがきていると。それは、やはり県と市とががっちりタッグを組んで解決の一步を踏み出していただけたという制度が、広島で成功しているという事例が出ている限り、同じ広島県民として福山市を見捨ててほしくないなと思いつつ過ごしているのですが、その辺はいかがでしょうか。

○局長

今、ご指摘をいただきました広島市との取り組みについては、大臣と広島市長の協定に基づいてやっているのですが、広島市以外も、やはり自治体との連携は非常に大事だと思っております、これは福山市も含めてですが、まず広島市と同じように生活保護受給者の就労支援を、それぞれの市町と協定を結んで計画的にさせていただいております。加えて、それ以外にもハローワーク単位で面接会をやったりとか、いろいろなかたちで連携をさせていただいております。

今後も市町の方からいろいろなご要望をいただいたら、できる限り、それに応えていきたいと思っております。

○上田会長

ありがとうございました。

そのほかに、ご意見、ご質問がありましたらよろしく願いいたします。

事務局のほうからは、ほかにございますか。

○企画室長

運営規程の改正案については、早急に整理しまして対応したいと考えておりますので、どうもすみませんでした。

○上田会長

では、よろしく願いいたします。

そのほかはよろしいでしょうか。

○寺本委員

先ほど稲原部長さんのほうから『ダンダリン』とありました。ちょうど水曜日の10時からですか、非常に地味なはずの労働行政の労働基準監督官の仕事がマスコミで取り上げられていて、あの番組について、最後に労働基準部長さんの感想などをお聞かせいただければと。

○労働基準部長

私もまさかテレビドラマになるとは思っていませんでしたので、これも最近の関心の高まりかなというような感じがしております。ブラック企業ということで随分話題になったということもあるかと思っておりますが、労働関係の法令遵守ということについて非常に関心が高まっている時期と考えておりますので、心強い気持ちであります。

中身は、一部デフォルメがございまして、そのとおりでございませんが、そういうことの時代背景を受けながら頑張っていきたいと思っております。

○上田会長

あれはまだ続きますかね。では、また見ることにいたしましょう。

そのほかにご意見などがございましたら、お願いいたします。

それでは、特にないということですので、以上をもって、本日の議事を終了したいと思えます。


最後に本日の審議会の議事録の作成についてですが、広島地方労働審議会運営規程第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をお願いしたいと思えます。事務局で議事録が作成できましたら、署名委員はよろしく願いいたします。

それでは、以上をもちまして、平成25年度第2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1月22日

公益代表委員

上田みどり 

平成26年1月29日

労働者代表委員

石井一清 

平成26年1月31日

使用者代表委員

中野博之 