

平成 24 年度第 1 回 広島地方労働審議会 議事録

1 日 時 平成 24 年 8 月 28 日 (火) 10 時 00 分～12 時 00 分

2 場 所 広島合同庁舎 2 号館 7 階 5 号会議室

3 出席者

[委員]

公益代表委員 上田委員、江種委員、酒井委員、寺本委員、横田委員

労働者代表委員 伊丹委員、児玉委員、平上委員

使用者代表委員 川妻委員、田中委員、為廣委員、中野委員

[広島県]

宮本商工労働局雇用労働政策課長、

小林商工労働局雇用労働政策課促進グループリーダー

[労働局]

水野労働局長、稲原総務部長、古屋労働基準部長、

林職業安定部長、橋本雇用均等室長

藤原総務課長、船本企画室長、渡川労働保険徴収課長、小笠原監督課長、

檀上健康安全課長、齋藤賃金室長、福井労災補償課長、白浜職業安定課長、

平岡職業対策課長、山根需給調整事業課長、片岡求職者支援室長、大西主任監察官、

福原地方労働市場情報官、桑原雇用均等室長補佐、濱田企画室長補佐、

神鳥労働紛争調整官

4 議題

(1) 広島県地域雇用開発計画 (案) について

5 平成 24 年度広島労働局主要施策等について

6 意見交換及びその他

平成 24 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、只今から平成 24 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を当審議会にご出席いただき、ありがとうございます。

本日の司会を務めさせていただきます総務部企画室の船本です。会長による議事進行までの間、司会を務めますので、よろしく願いいたします。

最初に、本日の審議会の出席者数についてご報告いたします。

現在、公益代表委員の方が 4 名、横田先生が若干遅れるということを知っておりますので 5 名の出席をいただくこととなります。労働者代表委員の方が 3 名、使用者代表委員の方が 4 名、計 12 名の委員の方が出席いただくということとなります。18 名の委員のうち 3 分の 2 以上の委員の出席がございますので、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 条の規程により、原則として公開することとなっております。従いまして議事録につきまし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、水野局長からご挨拶を申し上げます。

○労働局長

おはようございます。只今紹介をいただきました広島労働局長の水野でございます。先月 23 日付で、勝田前局長の後任を拝命いたしまして、こうして、この審議会に出席させていただくのは本日が初めてでございますけれども、どうぞよろしくお願いいたします。

本日、皆様方には、大変お忙しい中、また、残暑が厳しい中こうしてお集まりいただき、本当にありがとうございます。

また、本日お集まりの各委員の皆様方には、日頃より広島労働局の業務運営に当たりましては、大変なご支援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重ねてお礼申し上げます。

本日この後、お手元の議事次第にございますように、広島県におきます地域雇用開発計画についてご審議いただくことになっております。

この地域雇用開発計画というのはどういうものかと申しますと、国の方で地域雇用開発促進法という法律がございます、雇用情勢が特に厳しい地域、求職者の数に比べて雇用機会が不足している地域を雇用開発促進地域と指定いたしまして、その地域に指定されますとどういうことになるかと言いますと、助成金を使って地域の雇用開発を進めていく。どういう助成金かと言いますと、その地域の中で事業を立ち上げて、それに必要な人を雇入れ、事業の立ち上げにかかった費用や雇入れの人数に応じて 40 万円から 900 万円の助成金が出るという仕組みがあるのですが、そういった助成金等を使って地域の雇用開発を進めていくという制度でございます。

今般、広島県におきましても、県内の 4 地域について、そういった取り組みを進めていくための地域雇用開発計画を広島県の方で作っていただきましたので、本日はそれについ

てご審議いただきたいということでございます。

県内の雇用情勢につきましては、ご案内のとおり直近の5月、6月と本県の有効求人倍率が2ヶ月連続して低下しているわけでございますが、そういったことで、引き続き厳しい状況が続いておりますが、これから広島県さんのお作りいただきました地域雇用開発計画に基づきまして、広島労働局といたしましても広島県さんと力を合わせて、その4地域の雇用開発を進めてまいりたいと考えております。また、本日お集まりの委員の皆様方のお知恵も色々とお借りしながら、県内の雇用情勢が少しでも改善するように全力で取り組んでまいりたいと考えております。

そういうことで、本日ご出席の委員の皆様方には、これからも色々な形で大変お世話になるかと思っておりますが、どうぞよろしくお願い申し上げます。

それから、本来ならここで私から今後の広島労働局の業務運営の方針なり動向についてご説明させていただくことになっておりますが、それにつきましては後ほど各部長の方から詳しくご説明させていただくので、私の方からは以上にさせていただきたいと思っております。

本日は本当にお忙しい中お集まりいただきまして、誠にありがとうございました。どうぞよろしくお願い申し上げます。

○企画室長

ここで、委員の皆様のご紹介をさせていただきたいと思っております。委員の先生方には前回平成24年3月ですが、交替はございません。それで、本日お配りしております平成24年第1回広島地方労働審議会というクリップ留めをしているものがございますが、その最後のページに委員の先生方の名簿をつけさせていただいております。

本日、公益代表委員で河原委員が欠席でございます。それから労働者代表委員池田委員、石井委員が欠席となっております。それから使用者代表委員小林委員、大森委員が欠席ということになります。先ほど申し上げましたように、横田委員は少し遅れるとの連絡を受けております。

それと、使用者代表委員の小林委員でございますが、昨日経営者協会より訃報連絡を受けております。長く3期に渡って委員をやっていただきましたが、先週お亡くなりになったと連絡を受けております。併せて御連絡をさせていただきます。

それから労働局の方の出席者でございますが、労働局の方は4月以降人事異動等で異動がございました。それで、同じく資料の中に配席表、本日の出席者名簿等をつけておりますので、時間の関係上この名簿等により紹介に代えさせていただきます。よろしく願いいたします。

本日は、後ほど議題の方で、広島県地域雇用開発計画を策定されました広島県商工労働局雇用労働政策課よりご説明頂く訳ですが、政策課長の宮本課長様、小林グループリーダー様にご出席をいただいております。

次に、本日の配布資料でございますが、確認のほうをよろしくお願い申し上げます。

名簿等を紹介しました、平成24年度第1回広島地方労働審議会という6枚余りのものを入れさせていただいております。それから、各委員の先生方には既に送付をさせていただいております、広島県地域雇用開発計画で資料No.5まであるわけですが、資料No.4までは送付させていただいているものを使わせていただきたいと思いますと思っております。もし今日、ご

持参していただいていなければ、事務局の方で用意しておりますので申し付けていただければと思います。資料No.5 のスキームをつけさせていただいております。それから、後ほど私ども労働局の取組施策ということで、労働基準行政関係資料一式、職業安定行政関係資料一式、それから雇用均等行政関係資料ということで、それぞれ留めたものを用意させていただいております。以上が本日お手元にお配りしている資料ということで、ご確認いただければと思います。

それでは、これからの議事進行につきましては、上田会長にお願いしたいと思っております。よろしくお願いいたします。

○会長

私、1週間前はオーストラリアの方に学生を連れて行って参りました。オーストラリアは日本と反対で、今はとてもいい季節で涼しく1週間過ごさせていただきましたが、学生だけ置いて、私だけこちらに先日帰ってまいりました。またすごく暑いので、今日皆さんお集まりいただくのに、本当に大変だなと思いつつ、今日参りました。今日はちょっと曇り加減で、少しは涼しいかなというふうに思っておりますが、いつものようにお忙しい中、こうして広島地方労働審議会にご出席いただきありがとうございます。

本日は、広島県地域雇用開発計画に関して、広島労働局長より当審議会に諮問が急遽出てまいりましたので、本日このように審議会を開く運びになった次第です。委員の皆様方には忌憚のないご意見をいただき、審議会の意見を取りまとめていきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、早速議題に入りたいと思っております。

本日の議題であります、広島県地域雇用開発計画につきまして、職業安定部長からご説明をお願いいたします。

林職業安定部長、お願いいたします。

○安定部長

職業安定部長の林でございます。安定行政の運営につきまして日頃から、ご理解とご協力を賜りましてこの場をお借りいたしまして、厚くお礼申し上げます。私の方から地域雇用開発計画につきましてご説明をさせていただきます。

本日、委員の皆様方に事前にお配りしております、資料No.1 から4の、まずNo.1の広島県呉地域雇用開発計画、それからNo.2が広島県府中・神石高原地域雇用開発計画、No.3が広島県安芸太田・北広島地域雇用開発計画、資料No.4が広島県大竹・廿日市地域雇用開発計画でございます。この4つの計画につきまして、ご審議いただくということでございます。

この4つの計画につきまして、根拠となります地域雇用開発促進法の位置付けを資料No.5のスキーム図によりまして説明させていただきたいと思っております。

先ほど局長の挨拶にありましてとおり、地域雇用開発促進法におきまして、その目的とするところですが、雇用機会が不足する地域内に居住する労働者に関し、当該地域の関係者の自主性及び自立性を尊重し、就職の促進、その他の地域の雇用開発のための措置を講じ、もって当該労働者の職業の安定に資することを目的とするという規定になっております。失礼しました。資料No.の順番が違っておりましたので、大変失礼いたしております。

資料No.1 が呉地域、資料No.2 が安芸太田・北広島、資料No.3 が大竹・廿日市、資料No.4 が府中・神石高原です。大変失礼いたしました。

それで、先ほどのスキーム図ですが、地域指定につきましては2種類の地域指定になっておりまして、支援措置も2種類あります。赤の点線で囲まれた部分が今回の審議していただきます、雇用開発促進地域のスキームになっております。

まず、この雇用開発促進地域でございますけれども、労働市場圏としてのまとまりごとに雇用情勢を判断するという観点から、ハローワークの管轄地域を単位とする市町におきまして左にございますとおり、求職者の総数に比べて著しく雇用機会が不足している地域、有効求人倍率が全国平均の3分の2以下で、労働力人口に対する求職者割合が全国平均以上という要件になっているところがございます。この当該地域におきまして、地元の関係者の創意の発揮と積極的な努力によりまして、地域特性に応じた雇用機会の創出を通じまして、地域内の求職者の方の良好な雇用の場を提供するという事で、雇用構造の改善を図ることになっております。

地方公共団体の主体性の創意工夫ということで、雇用開発が行われますように、真ん中にありますとおり、都道府県は地元の意見を聞きまして地域雇用開発計画を策定し、この計画に対しまして、国の同意がなされるという方式になっております。

また、地方労働審議会の審議を経ることとなっております。

今回の審議につきましては、国の方で審議が終わりまして、国の方では24年10月1日で同意をするという予定になっております。

支援措置につきましては右にあるとおり、厚生労働大臣の同意を得た場合、地域の雇用開発を促進するため、当該地域で事業所の設置・整備と雇入れに対して設置費用及び雇入れ規模に応じ40万円から900万円の助成がなされるところでございます。

また、その黒の点にありますとおり、下の自発雇用創造地域というところのスキームにございますとおり、特定された、地域指定された場合、自発雇用創造地域に該当する場合には、助成金の特例措置が受けられるということにもなっております。

この度、平成22年度の国勢調査の結果を基にしまして、求職者の割合を算定したところ、求人倍率を当てはめたところ広島県内におきましては、呉、可部、府中、廿日市の各ハローワークの管内が該当することとなりました。

地域別にしますと、呉地域、安芸太田・北広島地域、府中・神石高原地域、それから大竹・廿日市地域というふうになったところでございまして、各地域の雇用開発を促進するために、地域雇用開発計画が広島県の方から提案されております。今回ご審議をお願いするという事でございます。

本日は、広島県の担当課長がご出席されておりますので、これから地域雇用開発計画について説明していただきますので、よろしく申し上げます。

○会長

ありがとうございました。

それでは、続きまして計画を策定されました広島県からご説明をお願いいたします。

○雇用労働政策課長

おはようございます。広島県の雇用労働政策課宮本でございます。よろしくお願いいたします。

今、部長の方からもお話をいただきましたように、今回の地域雇用開発促進法に基づく、地域雇用開発計画というものを、県として策定してまいりました。経緯につきましては若干重なりますが、5月の雇用データ等を踏まえますと、県として初めてこの計画策定要件を満たす地域が4つ出てまいりました。この4つにつきましては、今回の地域雇用開発計画を作ることによりまして、地元の雇用が少しでも創出出来るように環境作りを整えてまいりたいと思っております。

具体的には、お手元の方に4地域のペーパーを用意しておりますが、関係市町の市、町の方々の同意もいただいております。その上で、私どもの方で、地域雇用開発計画として纏めさせていただいております。これらにつきまして地域の労働力の需給状況等を確認していただきながら雇用開発の方策等、内容が妥当であるかどうか、ご審議いただければと考えております。

それでは1つずつ内容につきまして、担当小林の方からご説明申し上げます。よろしくお願いいたします。

○雇用促進グループリーダー

雇用促進グループの小林と申します。今日はよろしくお願いいたします。

それでは、お手元の資料をご覧くださいながら、ご説明をさせていただければと思います。着席して説明させていただきます。

まず、今回私どもの方の広島県において、そういった雇用が厳しい状況にあるという数値を満たす、満たすという言葉が適当かはあるのですが、そういう状況になったところが、1つでなく4ヶ所同時に出てまいりました。ということで今回その計画につきましても4ヶ所の計画ということで出しております。この4ヶ所につきましては、呉以外につきましては、それぞれ2つの行政単位が引付いた形の地域で計画をさせていただいております。これは先ほどもご説明がありましたように、ハローワークの単位の中で判断がされるということですので、こういうふうな形でやっておりますけれど、それぞれ隣接しているところで地域の一体性はあるというふうに判断しておりますので、こういったそれぞれ纏めた形での計画を立てているところです。

それではまず、1番目ということで、呉地域の雇用開発計画、こちらのほうをご覧くださいければと思います。皆さん、既に資料としてお渡りになっているということですので、掻い摘んでのご説明をさせていただきます。

「はじめに」の所でございますけれども、私ども広島県におきましては、ひろしま未来チャレンジビジョンというものを策定しておりまして、これに基づいて県の施策は4つの柱で主にやっというようにしておりますが、その4つの柱のうちの2つ、人づくり、新たな経済成長、この2つが雇用関係に該当するというふうに考えておりますけれど、4つのうちの2つが関係しているということで、雇用については県としても力を入れている分野になります。

中ほどになりますけれども、本県の有効求人倍率につきましては、一時期1倍を超える

というような形ではあったのですが、20年のリーマンショック以降急激に悪化しまして、21年度には0.5倍台というところまで落ち込むことになりました。県全体では昨年度末には、0.9倍台ということになりましたけれども、引続き世界的な不況、又は円高の影響等で、色々な影響が新聞の方で報道されていること等が生じている状況であります。

呉におきましては、24年3月の有効求人倍率が0.58倍ということで、県平均の0.93倍を大きく下回っている状況です。ページをお開きください。

呉地域の2ページ目ですけれども、呉地域の区域につきましては、面積につきましては4.2%ということですが、人口の方が8.4%ということで1割近い割合を占めていることとなります。ただ、この人口につきまして、県全体の減少率は0.6%なのですが、この地域につきましては4.4%減になっているということで、県全体よりも悪化している状況でございます。

地域の特性としましては、産業面においてというところをご説明させていただきますが、産業面におきましては、物作り産業の集積に加えて、農作物の生産や加工販売等が行われているような状況です。

(2)の有効求人倍率・求職者数のデータなのですが、表2の方の一般有効求人倍率の月平均値では、これは23年度の平均が0.55ということで該当しない数値、少し状況が良い数値ということになりますが、表3の方の常用有効求人倍率、こちらの方が23年度0.42ということで、こちらが0.5以下ということで該当する要件となります。表4の労働力人口に対する一般求職者の月平均値の割合につきましても、これが2.8以上ということで、3.7該当する数値ということで、この2つを満たすことで呉地域が今回該当する地域ということになります。

ページ数の5をご覧ください。就業構造ですが、この地域につきましては大きな特徴としまして、第2次産業、特に製造業につきましては割合が大きいのところになります。県の平均が17.59の構成比であるのに対し、呉地域におきましては構成比21.25ということで、物作りというか、製造業の割合が多いところですよ。

6ページになりますが、労働力の需給状況ということで呉地域におきましては、グラフを見ていただきますと18年度で一旦1.24まで上がっております。全国平均以上にもなっております。ただ19年、20年以降の落ち込み具合が非常に激しくて、しかも回復が鈍いという状況がございまして、今現在全国平均以下という状況になっております。

飛ばしていただきまして9ページの3ですが、こちらに目標に関する事項を掲げさせていただいております。色々書いてありますけれども一番下の方に地域経済の活性化等を目標としてということで、新たな雇用を300人規模で創出することを目標とするというふうに設定しております。この300人規模というのは、今からご説明させていただきます他の3地域も同じですが、基本的に有効求人倍率を0.1引上げるということを目標に数字をはじいているところですよ。この数字をはじきまして呉地域におきましては、300人を目標ということで計画を立てさせていただいております。

次からがどういったことをやるかということなのですが、(1)では主に方針といいますか、どういう方向でやるかということを目分けさせていただいております。

アでは新たな雇用機会の開発促進ということで、雇用を創出するほうを考えますよということですよ。イでは職業能力開発に関する事項。これはそのとおりで、職業能力開発、人

材育成の方等を行いますということです。ウでは雇用のミスマッチの解消に対する事項ということで、求人があって、求職があって、そのマッチングをうまくするようにしましょうということを考えております。後エにつきましては、それらのものについてうまく皆さんに周知徹底が出来て、活用していただくということの取り組みについて書いております。

最後オですが、効果的な推進ということで、平成23年12月に関係者に集まっただき、意見交換をする会議を開催させていただきました。23年の12月から開催させていただくようにしております。こういった中で、関係地域の色々な意見、関係者の色々な意見を聞きながら施策のほうを進めていきたいというふうに考えております。こういう仕組みについて説明しております。

ざっくりと内容についてご説明をさせていただきますけど9ページに戻っていただきまして、新たな雇用機会の開発につきましては、1つが企業誘致、1つが新たな産業の創出。それと新分野への企業の事業展開。こういった事を促進しますということを考えております。

これに対しまして、中小企業・ベンチャー総合支援センター等における相談であるとか、そういった事業主様へのサポート等も行うように計画しております。

イの職業能力開発の推進につきましては、県内4つの高等技術専門校と1つ県立技術短期大学校こちらの方で、それぞれニーズに対応した職業訓練の方を実施していくこととしております。

ウの雇用のミスマッチの解消ということにつきましては、情報提供をネット等でワンストップで行うとか、あと、県内2ヶ所に「しごと館」というものを開設しております、そういった形で窓口相談、キャリアコンサルタント等を行うというふうにしております。

エの各種支援措置の周知につきましては、同じくワンストップのサイト「わーくわくネット」を活用するなど、あと、労働局さんを含めましての関係団体と連携して広くイベント等の周知を図るようしております。

オにつきましては先程ご説明いたしましたとおりの、そういった会議の方を運営しているということです。

次に10ページの(2)で、実際、本県でどういったことをやっているのかということですので、少し先程の取り組みと重複する部分も出てくるのですが、こういったことをやっておりますということで、1つが企業誘致を推進しております。1つがイでベンチャー・中小企業の成長及び経営革新への支援を行っております。次がウで新たな産業プラス基幹産業、こういったものについての支援を行います。次がエ、観光地ひろしまブランドの構築に向けた観光プロモーション、こういった形で観光を利用した形での産業の活性化も図っております。次がオ、福祉・介護人材の確保、こちらについても取り組んでおります。次がカということで、産業として自立できる農林水産業の確立。最後ですけれども、キで多様な人が活躍できる基盤づくり、こういったことに取り組んでいるところですが、こういうものに、地域雇用計画である3年間ということで、27年9月30日までを計画期間として呉地域の雇用開発のほうに取り組んでいきたいというふうに考えているところです。

引き続きまして、安芸太田・北広島地域の計画の方をご説明させていただきます。

最後にご説明しました県の取り組みにつきましては、地域ごとの制度的な差を特に今、

県として設けていない部分がございますので、内容としては4地域とも同じことを計画させていただいておりますので、これからの説明は各地域の分析ということのみを説明させていただきます。

2 ページですけれども、安芸太田・北広島の地域につきましては、面積が県全体の11.7%ということで広大な地域なのですが、人口にしましては全体の1.0%という状況です。このうち6.4%人口が減少しております。これは今回計画を示しました4つの中でも多い方になります。

3 ページの有効求人倍率・求職者数のところですが、こちらにつきましては表2の一般有効求人倍率につきましても、表3の常用有効求人倍率につきましても、0.5以下ということで該当地域ということになっております。特にこの安芸太田・北広島地域につきましては、その4つの中でも倍率の方が低い地域になっております。労働力人口に関しましては4.6ということで2.8以上という条件を満たしております。

5 ページの産業構造ですが、こちらにつきましては特徴的なものとしまして第1次産業、特に農業です。県全体の構成比の農業が2.93なのですが、安芸太田・北広島地域におきましては17.52と非常に農業の比率が高くなっております。

6 ページの労働力の需給状況ということで、こちらの地域につきましては一貫して県平均及び全国平均を下回っている形です。一番高い時で0.51ということで、平成21年の一番低い時で0.21という数字にまでなっております。回復はしておりますけれども、まだまだ低い状況ということになります。

9 ページの目標のところですが、こちらにつきましても、有効求人倍率を0.1上げるということで計算しまして50人規模で創出を考えるという計画にしております。

次に3番目の計画、大竹・廿日市、こちらの方の計画の方をご覧ください。

2 ページですけれども、区域ということで、人口につきましては県全体の割合5%というようなところです。減少率も2.0ということで県全体の減少率よりも上回ってはいるのですが、その他の地域に比べればそこまで大きくないかなという状況です。こちらの地域の特徴としまして、山口県と接する地域というようなことですので、経済圏域が山口の方とかぶっているところがあるのが特徴になろうかと思えます。

3 ページですけれども、有効求人倍率、こちらのほう等ですが、一般有効求人倍率及び常用有効求人倍率ともに今回の要件を該当しているところになります。もちろん労働力人口に対する一般求職者の割合も該当している数字になっております。

5 ページですが、こちらの就業構造につきましては、この地域の特徴は、特に3次産業が県平均よりも多めになっている状況です。3次産業、県が66.6%の中、大竹・廿日市地域におきましては約70%の69.47%ということになっております。

続きまして6 ページですが、労働力の需給状況、こちらは一貫して県及び全国平均を下回る倍率になっております。一番悪い時が0.33という数字だったのですが、今は上昇しておりますけれども、それでも平均より低い状況です。

9 ページですけれども、こちら、雇用開発の目標としましては、250人という数字を目標としております。

最後に府中・神石高原地域の計画をご説明させていただきます。資料をお出しください。

2 ページの方の地域の概況ですけれども、こちらの面積は6.8%です。人口につきまし

ては、1.8%で減少が6.8%の減少ということで、4地域の中でも多い方の部類になっております。地域の特性としましては、先程の分とは反対方向になりますけれども、岡山と県境を接する形にしておりまして、岡山との関係が深い所になろうかなと思っております。

3 ページの有効求人倍率、求職者数の数字ですけれども、こちらは一般有効求人倍率の数値は23年度0.54ということで、こちらが0.50以下は満たしていない形になるのですが、表3の方の常用有効求人倍率の方につきまして、0.5以下が0.5ということで、ギリギリではあるのですが数字を満たしているということになっております。労働力人口につきましては6.2ということで、結構高い%になっておりまして、2.8以上を満たしているという状況です。

5 ページの就業構造ですが、こちらの特徴としましては、2次産業及び1次産業、1次産業も特に農業なのですが、2.93の県平均をこの地域は8.5という形の構成比になっているということと、2次産業につきましても25.31が32.91ということで多くなっております。特に製造業の方ですね、26.96%という構成比ということになっております。

6 ページの労働力の需給状況ですが、こちらにつきましてやはり同じように一貫して県平均、全国平均を下回っております。一番悪い時が0.25まで落ちております。上昇は平均と同じくらいの角度で上昇はしているのですが、まだ追いついていない状況です。

8 ページなのですが、年齢別の求職状況というところがございます。こちらの中で、44歳以下が66.9%という数字を挙げさせていただいております。これが4地域の中で、一番この地域が44歳以下での求職者の割合が多かったという状況がありましたので、1つコメントさせていただきます。

最後に9ページですが、こちらの目標に関する事項ということで、新たな雇用について100人規模で創出するという目標を立てております。

こちらのほうからの説明は以上です。ありがとうございました。

○会長

小林さんありがとうございました。

ただ今、職業安定部長及び広島県から説明がありましたけれども、その内容につきまして、これからご質問、ご意見があれば、お伺いしたいと思います。よろしく申し上げます。

○平上委員

平上であります。このスキームの部分で助成の話が右上の方にありますが、事業所の設置、整備、これはどういったものが対象になるのか詳細に教えていただければというのが1つと、それから、対象となる時期的なもの。何を持って対象となる時期、例えば事業所の設置をして求人が発生して、計画との承認の関係で。例えば府中市で漬物工場がくるとい話が新聞に載っていたと思うのですが、これはもう既に計画されていますから、この促進計画以前の計画は対象にならないのか、求人が発生すれば、そこから対象になるのか、そういう時期的なものです。助成の対象となる事業についての説明をいただきたいと思っております。

○対策課長

今、委員からご質問がございました件につきまして、ご説明させていただきたいと思いますが、事業所の設置、整備ということで、我々の助成金というのは雇入れが殆ど中心なのです。例えば人を雇うことによってということが基本なのですが、勿論、雇用維持等があるのですが、この助成金は設備を設置することによって、設備に要した建物の建屋であったり、雇入れの賃金助成だけではなく設備設置の創業経費であったり、そういった諸々な物に対しても出るということがございます。地域指定がされて以降でないと、10月1日以降に計画届を出してからということになります。

○平上委員

既存の計画のものは駄目ということですが。

○対策課長

計画認定を受けてからということですが。

○会長

よろしいでしょうか。その他にいかがでしょうか。

○中野委員

基本的な質問で申し訳ないのですが、県が実施をされるということですよ。この4地区の実際の事業主体も県が出向きながら実施をされるということなのかお聞きしたいのと、この4地区について、各県で雇用の状況が悪いところは申請されるのでしょうか、上限的な地域数というのがあるのですか。それともう1つ、それぞれの計画の中で9ページのところにある職業能力開発促進に関する事項で、私は存じ上げていないのですが、県立の高等技術専門学校が県内に4校というのがどの地域にあるのか教えていただきたいのと、その2行目に就職に直結する効率的で効果の高い職業訓練を実施するということは、この技術専門学校で、それぞれ4地区で数の多い業種についての特別な訓練をするということなのですか。

この4校で地域や求人企業、求職者の多様なニーズに的確に対応し、就職に直結するというのであれば、それぞれ4地区に数多くある業種を中心に職業訓練をしないと地域での就職に直結していかないのかなと思うのですが。その辺何かお考えがあるのであれば、お聞かせいただければ。

○雇用促進グループリーダー

この計画が認定された際の事業主さんについての、例えばPRとかこういった制度が使えるようになりますよというようなことにつきましては、当然労働局さんともご協力いただきながら、地元の市、町こちらの方に協力いただきながら、該当しそうな企業さんの方とかにPRをお願いするとかという形は取らせていただければと思いますし、当然、経済団体の方とか、そういった関係者の方にもご協力をお願いに行くという形になろうかと思えます。

ただ、事業所さんの方から制度について、助成の活用ということにつきましては、県で

はなく国の方の取り組みという形になろうかと思えます。

2点目の分についてはもう一度お願いできますか。

○中野委員

広島4地区が申請をされるということなのですが、各県であるのだと思いますが、この事業自体、上限何地域というのがあるのですか。

○対策課長

これは、上限は全くありません。雇用開発促進地域についてはですね。局長が説明されました有効求人倍率とか、求職者の比率で自動的に外形性のところで決めていきますので、ちなみにこの4月1日現在でいきますと21県で157地域が指定されております。上限はありません。

○中野委員

3点目の県立高等技術専門校が県内4校、どの地域にあるか教えていただければ。

○雇用労働政策課長

ご説明させていただきます。まず、小林の方から1点目についてもお答えしたのですが、ざっくり大雑把に言いますと、この計画地域の中で計画を立てることで、地域内で広島県が何か具体的な雇用事業を展開するというではありません。こういう計画を立てておくことで、その計画地域内の企業の方々が、各種活動される時にプラスアルファの助成等が受けられるという形で、アクションそのものは民間の方がされ、国と我々が一緒になって、国の方は主に金銭的な後押しをする。広島県の方としましては先程言いましたように、全県のお話で恐縮なのですが、色んな産業の振興させて行く方向性を持っていますので、それに合うところから後押しして行くという形の地域になっておけば、そこで起業がされやすくなるために、国の方のお金とか県の施策的な支援、そういうような仕組みが整うという意味です。

それから3点目にお尋ねいただいた職業訓練の事でございます。9ページの広島県立高等技術専門校県内4校と書いてございますが、場所は広島と呉と福山と三次で、広島は田方でございます。広島の田方の所には、高等技術専門校と県立技術短期大学校というものが併設されております。この4つの校で常設的に教室を開いて短大は2年、その他は概ね1年、短いものは6ヶ月のものもございまして、そういったものの教室を開いて、能力育成させていただくというのが県の高等技術専門校で、科目につきましては主に物づくりをさせていただいております。情報関係も若干ございまして、平たく言うと溶接とか板金とか自動車整備とか、そのようなことをさせていただいております。

物づくり以外の部分はどうするのかということについては、後半の方に少し書かせていただいておりますが、国とも連携させていただいた上で、民間の方で各種教育施設が、専門学校的なものがたくさん出来ております。そういったところへ県や国の事業として委託をしまして、さっきの物づくり以外の科目等について、訓練生を受け入れて訓練してもらってという形のものをやっております。直営型と民間施設への委託型の2つで、広島県の

育成したいと思っております範囲のものについては、能力育成を図っているという仕組みになっております。

○会長

では、その他にありましたら。少し簡単をお願いします。時間がありますので。

○寺本委員

今回は雇用開発促進地域の指定を受けるということかと思えますけれども、そのプログラムの方で、自発雇用創造地域について呉市の事業が一番右の方に既に指定を受けて行われているのでしょうか、書いてございます。他の3地域についてはこういった事業は行われていないということでしょうか。

○対策課長

お答えします。委員が今おっしゃいましたように、下の地域は今回審議のテーマではなかったものですから、地域雇用開発法の全体のスキームということで紹介させていただいたのですが、下の方は市町の意欲に応じた所が手を上げて、そこで全国の中でコンテスト方式で勝ち抜いて、勝ち抜いた所がその事業を、その地域がいわゆる市町とかその中の協議会が組織になって中心になってやっていく。こういうスキームなのです。

先ほど県の宮本課長が説明されましたが、上の方はあまねくそこで起業活動を、色々県の後押しとか色んなことがあって、事業活動を後押しした中に助成金も支給させていただいて更に伸ばす。下の方は意欲のある市町が中心になってやっていくスキームなのです。今ご指摘のありましたように、よそはどうなのかということなのですが、これが今年度から出来たものですから、全国で今は30地域になっています。ですから地域雇用開発計画の中に出された所の中から、これから来年度に向けて手を上げて、あまねく助成金だけでなく事業主体を自らやることによって雇用を生み出していこうというような所に、手を上げていただける所が今から出てくることを我々も期待しているということです。

○会長

よろしいですか。

○江種委員

質問というよりは意見なのですが、4つの地域の計画それぞれ前半部分は地域の特性をデータ的に分析していらっしゃる。後半部分はその対策にこういうことを講じますよということで纏めていらっしゃると思うのですが、後半の部分が4つの地域とも同じ表現同じ中身になっているのが、ちょっと理解できないのです。それぞれの計画は纏まっているでしょうし、出せば国が認定してくれる、出すことに意味があるとすればこれでいいのかもかもしれませんけれども、これを4つ通して読むと、地域の特性にかかわらず県はそれにはお構いなしで同じことをやりますよというふうにしかならないのです。その辺どうしてか、理解できないのです。せめて、例えば農業地域であれば農業のことをもう少しメリハリをつけて書くとか、廿日市であれば、宮島の観光産業をどうするとか、対策の部分の順番を

変えるなりメリハリをつけるなり、そういった計画であれば広島県の熱意ももう少し伝わるだろうと思います。地元の人が読んだときに、県の姿勢を少し疑うようになりかねないのではないかと少し心配します。

○会長

はい。何か今のご意見に対して、説明がございますか。

○雇用労働政策課長

ありがとうございました。今お話がございましたように、広島県としては県下全域に対しての施策ということでやっておりますので、こういう書き方をついしがちなのですが、おっしゃったように今回は、各地域ごとに計画を立てさせていただいているわけですから、その地域特性に応じた、もう少し踏み込んだ部分、若しくは一番押しの変更とかそういったものについてはもう少し分かりやすく書くべきだったと反省したいと思います。次回からはそういうことも踏まえて、纏めさせてもらいたいと思います。ありがとうございました。

○会長

その他にございませんでしょうか。

○平上委員

今後の話なのですが、この審議会とこの事務についての流れはどうなるのでしょうか。この4地域について。呉の自発的な部分について、計画については、今日承認するのですが、その後の審議会の役割というのはどうなるのでしょうか。

○会長

これはどのように。局長にお伺いするのですかね、企画室長ですか。審議していただいて、承認をして、その後は。

○労働局長

この4つの計画につきまして、本日ご審議いただいて、もしご承認いただければ、今度国の方に送って、正式に大臣の同意を得ることになります。そうすると実際スキームが始まりまして、3年間事業を進めていってそれぞれの地域の雇用開発を進めていくわけですが、3年間の節目節目で実施状況をご報告いたしましてご意見を頂戴したいと思っております。

○会長

それではまた、進捗状況がこちらのほうに戻ってくると思いますが、よろしく願います。

それでは大体予定した時間がまいったようなのですが、特にご意見がないようでしたら、今回審議いたしました広島県地域雇用開発計画につきましては、皆さんにご賛同をいただ

ければ、諮問されております本計画は、妥当だというふうに認めるということの答申を行うことにしたいと思いますが、如何でしょうか、よろしいでしょうか、委員の皆様方。

○委員

異議なし。

○会長

はい。ありがとうございます。ただ今異議なしということですので、当広島地方労働審議会の会長名で、広島労働局長あてに、正式に広島県地域雇用開発計画は妥当と認めるという答申を行うことに決定いたします。

どうもありがとうございました。

ここで、広島県の担当者の皆様方は退席されます。ご苦勞様でした。

それでは、残りの時間につきまして、平成 24 年度、広島労働局で推進されている主要政策等につきましてご説明があります。まず、労働基準部長及び職業安定部長から説明をお願いしたいと思います。

○基準部長

労働基準部長の古屋でございます。いつも大変お世話になっております。本年度の運営方針については3月の審議会でご説明をいたしておりますけれども、労働基準行政関係では大きく4つの柱について取り組むこととしております。1つ目は法定労働条件の確保改善、2つ目は労働者の安全と健康の確保対策、3つ目は最低賃金制度の適切な運営、4つ目は労災補償給付の迅速・適正な処理。こういった4つの柱に基づいて、今年度主要対策についての取組状況、また労働契約法の改正もございましたし、最低賃金の改定もございましたので、今後のそういった周知の取組についてもご説明したいと思っております。座って説明させていただきます。

まず、第1点目でございますが、経済情勢に対応した法定労働条件の確保改善対策についてですが、管内の8つの労働基準監督署に寄せられる労働条件に関する相談或いは申告は、減少傾向にございます。昨年も減少しておりますけれども、本年に入りましてからも減少傾向にございます。しかしながら、県内の経済・雇用情勢は依然として不透明な状況でございますので、今後企業の倒産ですとか、労使間のトラブル、こういった増加が懸念されているところでございますので、こうした労働条件に関する労働者からの申告、相談に対しましては、迅速に、そして的確に対応することとしております。また、過重労働による健康障害防止対策或いは賃金不払残業の防止対策についても引き続き推進していくこととしております。

第2点目が、冒頭お話ししました改正労働契約法についてでございます。これの資料No.1をつけておりますけれども、この労働契約法については、労働契約に関する基本的事項を定めることによって、合理的な労働条件の決定や変更が円滑に行われ、労働者の保護を図りながら、個別の労使関係の安定に資することを目的として、平成19年に公布され、平成20年3月1日から施行されている法律でございますが、これが先般8月10日に改正をさ

れ、公布されております。

改正の内容は、資料No.1 をご覧いただきたいのですが、主に 3 点ございまして、1 点目は有期労働契約が 5 年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込により無期の労働契約に転換させる仕組みを導入すること、2 点目は雇止め法理の法定化ということで、有期労働契約についてもこういった規定を設けること。3 点目は一般の無期契約労働者と有期契約労働者の労働条件、不合理な労働条件が無いようにこれを禁止する。こういった主に 3 点でございます。

施行期日は、資料No.1 の下にございますけれども、真ん中の 2 については公布と同時に 8 月 10 日に施行、1 番と 3 番については政令で別途決めるということで、政令については 10 月の下旬頃出されるのではないかなということでございます。

改正労働契約法の内容につきましては、今後色んな説明会の開催ですとか、色んな機会を捉えて広く周知をしていくこととしております。

第 3 点目でございますけれども、労働災害防止対策についてでございます。

これについては、本年度の目標として、昨年に比べて労働災害の発生件数を 5%減少させる、これを大きな目標に掲げて取組んできたところでございます。災害の状況でございますけれども、まず資料No.2 のところで、死亡災害の状況をまとめております。資料 2 の一番上でございますけれども、8 月 23 日現在ですが、平成 23 年が 17 人、今年が 14 人ということで、人数で見ると昨年の同じ時期と比較して 3 人減少しております。しかしながら、休業 4 日以上死傷災害でございますけれども、その次のページ資料No.3 でございます。一番上の折れ線グラフでございますが、全産業の件数でございます。平成 21 年が最も少なかったわけでございますけれども、22 年 23 年と増加傾向にございまして、昨年は 2.6% 増加をしております。それから更に、本年に入りましてからの数字が資料No.4 でございますけれども、一番下でございます。昨年が 1,406、本年が 1,461 ということで本年に入りましてからも 3.9% 増加をしている。こうしたことで 5% 減少が目標でございますが、逆に増加傾向が続いているということで、私どもとしては特に災害多発業種について重点的な取組を進めております。具体的には、災害多発業種に対して所轄の監督署で個別に立ち入り調査を行う、或いは三次産業、なかでも小売業ですとか社会福祉施設が非常に増えておりますので、こういったところに対する集団指導、広島地区と福山地区でそれぞれ実施をしております。また特に災害の増加傾向にあった造船業ですとか、ビルメンテナンス業或いは産業廃棄物処理業。こういった業界団体に対し再発防止の推進を局長から文書で要請をしております。

今後の取り組みでございますけれども、陸上貨物運送関係でトラックの荷台から落ちるといった災害が多ございますので、これについてはトラック業者自らの取り組みに加えて、荷主の方のご協力も必要だということで、荷主の方に対して、荷主の構内での労働災害防止対策の要請を行う。或いは先ほどお話したビルメンテナンス業、産業廃棄物処理業の業界団体は、局長からの要請を受けて、自主的な新たな取り組みを行うということになっておりますので、こういった自主活動の支援をする。さらに増加の著しい通信業、郵便関係でございますが、ここに対する集団指導ですとか、或いは先ほど死亡災害 14 人というお話をしましたが、この 14 人のうち 2 人が新聞販売業において、バイクで配達中に亡くなるという交通事故でございます。こういった新聞販売業に対する交通労働災害防止のための啓

発も計画しております。こういった対策を着実に実施することによって、労働災害の発生を減少に転じさせたいと考えております。

4点目が最低賃金の改正についてでございます。

本年も様々な社会・経済状況の変化の中、広島地方最低賃金審議会の委員の先生方には大変お忙しい中、真摯なるご審議をいただきまして、本年8月6日に答申をいただいております。この答申によりますと、現行の時間額710円を額で9円、率にして1.27%引上げて、719円となります。現在、官報公示手続き中でありまして、10月1日から719円ということで発効する予定でございます。資料5に答申の時の新聞発表の資料、その裏に、これまでの時間額の推移を載せておりますのでご参考にいただければと思います。

改正された最低賃金については、周知が非常に重要だということで、プレス発表を行いまして、ホームページですとか、合庁の電光掲示板の案内、或いは広電の電車広告、監督署、ハローワークでのチラシの備え付けといったことに加えて、地方公共団体、或いは関係団体を始め広く県内180団体の広報誌への掲載のお願い、またポスターの掲示、こういったことをお願いしております。

それから、県の最低賃金に加えて、産業別の特定最低賃金というのがございます。これについても、先般審議会で改正諮問をいたしまして、今後7業種について、年内発効を目指して、改正の審議を行う予定でございます。

こういった最低賃金の履行確保のための取り組みとして、県下労働基準監督署において、最低賃金の履行確保を主眼とする監督指導を毎年一斉に実施をしております。本年度もこれを実施する予定にしております。

最後、第5点目が労災補償対策的的確な推進の関係でございます。4つの柱の中の1つでございますが、労災保険給付の迅速・適正な処理ということで、脳・心臓疾患或いは精神事案、こういったものを始めとする労災保険給付の請求について、認定基準に基づいた迅速・適正な認定に取り組んでおります。

資料No.6の図1は脳心或いは精神障害の関係でございますけれども、脳血管疾患がこの棒グラフの青色でございます。それから虚血性疾患が赤でございます。この2つについてはご覧のとおり、ここ3年間大きな変化はございませんけれども、精神障害、緑のものが、これは増加傾向にございまして、平成23年度44件ということで、20年度、22年度当時と比べると約2倍ということになっております。この精神障害については昨年末に認定基準が策定されまして、これに基づいて審査の迅速化、適正化これを一層進めるということと、セクシャルハラスメントが原因で精神障害を発病した労働者からの相談につきましては、専門的な能力を有する職員を配置して相談窓口を設置しているところでございます。

それからその下の図2でございますが、これは石綿関係の請求の関係でございます。これについては20年度以降70件前後ということで大きな変化はございませんが、引続き他県に比べて多くの請求が続いております。石綿関係についても認定基準が3月末に改定されておりますので、これを踏まえまして、被災労働者或いはそのご遺族に対して迅速・適切な補償・救済を行ってまいりたいと思っております。

それから、精神関係の認定基準、或いは石綿関係の認定基準、セクシュアルハラスメントの相談窓口、こういったものについては資料の後ろにリーフレット等をつけておりますが、こういったものによって広く周知をしておりますし、ホームページの掲載を行って

るところでございます。

以上でございますが、今後も引続き、労働基準行政の推進に積極的に取り組んでまいりますので、よろしくお願いたします。私からは以上です。

○会長

はい。ありがとうございます。続きまして林職業安定部長お願いたします。

○安定部長

安定部長の林でございます。私の方からお手元にお配りしております、主要施策ということで、アクション・プラン、それから障害者雇用率制度の改正、最後に労働者派遣法の改正ということで、ご説明をさせていただきたいと思えます。

まず、資料の 1 でございます。アクション・プランに係る地方自治体との連携ということで、本年 3 月 14 日の審議会の段階で、現状の連携についてご説明をさせていただいたところでございますけれども、現時点での進捗状況ということで、再度説明をさせていただきたいと思えます。

地方自治体との連携ということで、住民サービスを図るということで、現在広島県と広島市との一体的事業を実施しているところでございます。

まず、広島県との事業の中身ですが、「しごとプラザ」、「マザーズひろしま」でございます。これを広島県との施設と一体化で実施することで利便性の高いものとするということで、広島県と労働局が一緒になりまして「マザーズハローワーク広島」、これを移転いたしまして、県の施設「わーくわくママサポートコーナー」を併設しまして 3 月 21 日にオープンしたところでございます。場所につきましては、新生銀行のビルの 3 階に設置したところでございます。

それから広島市との一体的実施につきましては、生活保護受給者等の就労支援ということで、ハローワークのサテライト窓口を設置したいという要望がございました。これにつきましては、現在、南区役所と佐伯区役所この 2 か所に生活保護受給者の就労支援のための窓口を設置するというので、7 月 5 日に広島市長と労働局長で協定書を締結いたしました。7 月 19 日から巡回相談ということで、週、火曜日と木曜日 2 回 10 時から 15 時 30 分ということで 2 名体制で巡回相談を実施しております。来年 1 月からは常設就労支援ということで窓口を設置して 8 時 30 分から 17 時の間で相談を行う予定にしているところでございます。

それから次、資料 2 でございますが、障害者の法定雇用率引き上げということが、平成 25 年 4 月から実施されることとなります。これにつきましては、ここの四角の表にありますとおり、民間企業、国、地方公共団体、都道府県等の教育委員会ということでそれぞれ 0.2 ポイント引上げられまして、民間が 2.0、国、地方公共団体が 2.3、都道府県教育委員会が 2.2%ということになります。この雇用率制度につきましては、その下の黄色の部分にございますとおり、5 年に 1 回を目途で改正をするという規定になっておりますので、今回の 24 年度が見直しの時期にあたるということで、今回引き上げするというものになってございます。

今回の改正についての注意点でございますけれども、その下にございますご注意という

ところをご覧いただければと思います。「従業員 50 人以上 56 未満の事業主の皆様は特にご注意ください。」ということになっております。この雇用率制度につきましては全ての企業を対象にしておりますけれども、雇用すべき障害者の企業の常時雇用する労働者の法定雇用率、これをかけまして小数点以下を切り捨てた数という規定になっていることから、障害者を 1 人以上雇用することが必要な事業主の範囲というのが 56 人から 50 人になるということになったわけでございます。今回の法定雇用率引き上げにつきましては、企業での積極的な採用、或いは障害者の就労意欲の高まりということで、実際に雇用されている方、仕事に就きたいということで、求職活動をされている方が非常に増加しているということが要因になっているところでございます。それにつきましては、資料 3 をご覧になっていただきたいと思っております。

上段が広島県内の民間企業における障害者雇用状況、下段が障害者の求職申込の状況ということでございます。上の方でございますけれども、実雇用率の推移ですけれども、平成 16 年これが一番低く 1.50 ということで、徐々に改善傾向で 19 年から大幅に上昇ということでございます。22 年は 1.83% ということで、平成 8 年以来 14 年ぶりに法定雇用率を上回った状況になったところでございます。23 年につきましては除外率の引き下げ或いは短時間労働者の算入ということで、1.77 という数字になりました。

しかしながら障害者の雇用の方は進んでおりまして、下の棒グラフの青い部分をご覧になっていただきますとおり、雇用数 19 年が 6,065.5 人で 23 年度には 7,550.5 人ということで、5 年間で 24.6% の増加となっているところでございます。

それから下の表でございますけれども、ハローワークに仕事に就きたいということで、求職申込をする方、19 年度が 2,611 人から 23 年度が 3,047 人ということで、5 年間で 30.5% の大幅な増加というふうになっております。障害者の就労意欲が非常に高まってきているものを示すものでございます。こうした環境の中で法定雇用率が引上げられることになりまして、各企業への周知に今後も努めていきたいと思っております。

それから資料 4 でございますが、労働者派遣改正法、今国会で成立ということで、その概要を示した資料でございます。

1 ページ目で大きく 3 点、事業規制の強化ということ、それから派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善、それと違法派遣に対する迅速・的確な対処という大きな改正点がございます。

まず、1 点目の事業規制の強化ということですが、2 ページ目をご覧になっていただきたいと思っておりますが、日雇派遣、これは日々 30 日以内の期間を定めて雇用する労働者についてはこの労働者派遣を禁止するという、それから、その下でございますグループ企業派遣、これを派遣会社の事業年度に当該グループ企業に派遣する割合を 8 割以下にするというものでございます。日雇の方につきましては、適正な雇用管理に支障を及ぼす恐れがないと認められるソフトウェアとか、それから機械設計等の制令で定めているいわゆる 26 業務のうち 17.5 業務について、雇用機会の補償の確保が特に困難な場合、そして認められる 60 歳以上、或いは昼間学生、副業として従事するもの等を例外として認められるということになっております。

それからグループ企業の方でございますけれども、割合を 8 割以下に制定するということでございまして、離職後 1 年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止するところ

でございます。

それから、次に派遣労働者の無期雇用化や雇用の安定ということで、それが3ページ以降に出ております。その中で特に気になる点といいますか、4ページのところをご覧くださいと、四角の枠の下の方で、派遣労働者の数、派遣先の数、特に派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合、いわゆるマージン率、これを情報公開義務化とするということがなされております。特に事業主の方が心配されるところでございますけれども、仮に、マージン率が相対率に高ければ、教育訓練、或いは福利厚生を充実させているということなど、派遣労働者の方にフィードバックすることということで、その説明も必要になってくると考えられるところでございます。

それから5ページ目の違法派遣に対する迅速・的確な対処ということで、違法派遣を受け入れている場合にはそこに出ておられますとおり、一定の場合を除きまして当該派遣の派遣元に対する労働条件と同一の条件を内容とする労働契約の申し込みをしたものとみなすというふうになっております。基本的には、この部分につきましては平成27年10月から施行ということになっております。その他につきましては本年の10月1日から施行というふうになっているところでございます。

特に今回の法律改正でございますけれども、大きな改正これまで3度ほどございました。いずれも規制緩和の方向という改正がございましたが、今回につきましては規制強化に向けた改正ということでございますので、労働局といたしましても、円滑な施行に向けまして、周知が必要だと考えておりますので、今回9月4日、6日に西部地区と東部地区で法改正の説明会を開催することといたしております。またあらゆる方向で周知、徹底を図っていくことといたしているところでございます。

私の方から以上3点ご説明させていただきました。

○会長

はい。ありがとうございます。

では、残り時間がわずかになってまいりましたが、続いて雇用均等室長、それから総務部長続いてご説明をお願いいたします。

○均等室長

雇用均等室長の橋本でございます。資料に基づき説明させていただきます。本年度の雇用均等行政は、改正育児・介護休業法の全面適用でその周知徹底を図るということ、男女雇用機会均等法関係、特にポジティブ・アクションについて積極的に取り組むこと、パートタイム労働者の処遇改善を図るということです。今現在これらに取り組んでいるところでございます。本日は相談の状況をまとめたものにより、進捗状況を説明させていただき、また、政府では、ポジティブ・アクションを重点的に進めていますので、その取組状況の2点についてご説明をさせていただきます。

まず資料No.1で、平成23年度の相談状況について、ご説明させていただきます。

2ページの相談の状況は、棒グラフのとおり、相談件数は22年度をピークに23年度は下がっております。これは、改正育児・介護休業法が平成22年6月30日に施行になったという影響を受けて増加しています。平成22年度を除けば、現在相談件数は20年に比べ

たら増加していると思われます。なお、相談の全体の占める割合は、育児・介護休業法関係の事業主からの相談がほとんどであります。平成23年度では、労働者からの相談だけでみると育児・介護休業法関係の相談が、大幅な増加となっております。3 ページにその内容をまとめていますが、時間の関係がありますので簡単に説明させていただきます。育児関係では特に育児休業制度についての相談が多かったところです。

4 ページの男女雇用機会均等法関係では、セクハラ相談が依然として多くなっております。なお、パートタイム労働法関係の相談は少ないので説明を省略させていただきます。

5 ページですが、平成23年度は事業場を直接訪問して指導する件数は17.3%の増加となっており、特に何らかの形で法律的に問題があると指摘した割合も9割となっております。現在、指導を強化するため、積極的に企業訪問等を行っているところです。6 ページ以下はその内容ですので省略します。

今後の取組方針について説明します。改正育児・介護休業法が平成22年6月に施行になり、100人以下の事業場については平成24年7月までは一部適用が猶予されておりました。このため6月末まではその周知徹底、特に100人以下の事業主に対して県、市町村又は事業主団体のご協力を得ながら周知徹底を図ってきました。全面施行の7月以降は規定の整備が出来ているかどうか企業を訪問しながら、チェックをしています。なお、仮に個別紛争関係の相談になった場合は、局長による助言指導、勧告又は紛争調整委員会による調停で迅速に解決を図っていきたいと考えています。このように、改正育児・介護休業法関係は、6月末まで積極的に取り組んできたところです。

次に、ポジティブ・アクションの関係は、後で詳細について説明させていただきますが、政府がポジティブ・アクションを積極的に進めようということで、「なでしこ大作戦」を決定しましたので、それを受けて積極的な取り組みを行っています。さらに、助成金、奨励金の活用を図るための周知活動を積極的に行っています。参考までに、資料1の資料No.1に改正育児・介護休業法、ポジティブ・アクションの広報資料を入れております。

相談の中で特に育児の関係が多かったということがありましたので、その内容を掘り下げたものが2ページです。具体的には、別添1のような「短時間勤務をやりたいと申し出をしたらパートになったら」、「育児休業と介護休業の申し出をしたら、辞めたら」、「育児休業取得後に不利益な配置転換があった」というような事案がありました。いずれも、室に相談に来られて解決はしたものです。

このような相談がありますので、今後、別添3の規程を確認してもらうための事業主向けのチラシと、労働者向けの配慮事項を記載したチラシを作って広報しているところがございます。

続きまして、資料No.3でございます。ポジティブ・アクションとは、「何らかの法律的問題、事業場の雰囲気等によって、女性の採用がなかなか無いとか、営業には就けられていない、管理職があまりいない、そういうようなところについて積極的に女性を採用し、職域を拡大し、管理職に登用していこうということを、企業が自主的又は積極的な取組を行う」ことです。次のページに「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画（働くなでしこ大作戦）という囲みがあるかと思います。

これは政府が決定したものです。具体的には、行政のウェブサイトを活用して経営トップの方針、女性の活躍状況を公開しようという取り組みを、厚労省はじめ他の省庁と協力

しながらやっていくものです。この大作戦は、2 万社を目標に企業訪問し、取組企業を 1 万社に、情報開示企業を 5 千社にするという目標を策定し 6 月から始めております。

次のページの 7 月 31 日に取り纏めた日本再生戦略においてもそのことが明記されております。その具体的な内容が次の 108 ページにあります。「女性の就労促進のために男性の意識改革」と「ウェブサイトを活用した企業の情報開示の促進」を進めることですが、本年度から先行実施し、来年度から本格実施することになっています。この取組の目標は、企業の管理職の割合、これは課長以上の割合なのですが 10%程度に上げ、また、ポジティブ・アクションの取り組みは現在 31%なのですが、それを 40%まで上げることです。

この目標を達成するために、具体的には、企業の取り組みを紹介する応援サイトと経営トップの方針を掲載する宣言コーナーの登録数を増やす取り組みを行っています。

このため、厚生労働省雇用均等局長から男女共同参画担当官及び日本経営者団体連合会、日本商工会、全国中小企業団体連合会に対して、応援サイト及び宣言コーナーに登録するよう協力依頼の文章を出しています。これを踏まえ、当局では、現在、6 月から現在まで、局長自ら 5 社ほどサイト登録の協力要請を行っており、職員も事業場を訪問する際にサイトへの登録をお願いしています。

なお、9 月中旬になるのですが、広島県内の主要な団体に対して、局長から協力要請を行う予定としており、今後とも、局長による個別企業に対する要請、団体を活用した要請等を行うとともに、我々職員も企業訪問を行う際にポジティブ・アクションの取り組みが積極的に行えるよう後半も頑張っていきたいと思っております。今後ともご協力お願いいたします。

○会長

はい。ありがとうございました。では、最後になりましたが、総務部長稲原さんお願いいたします。

○総務部長

お疲れ様でございます。総務部長の稲原でございます。私もこの 4 月から総務部長として着任いたしまして、審議会の委員の皆様方の前でこうやって説明させていただきますのも初めてでございますので、どうかよろしくお願い申し上げます。

私の方からは、資料は配布はしてございませんが、労働局を取り巻く環境・現状等につきまして若干ご説明申し上げたいと思います。

委員の皆様方にも、新聞報道等でもご承知かと思いますが、実は定員事情から申し上げますと、次年度におきましては、新規採用抑制という政策がとられています。つまりは、どんなに辞めようが、採用しても良い数というのが今回明示されております。

こういう中、先週、国家公務員試験の合格発表が 22 日にございました。それを受けまして速やかに面接を行いまして、先週、内定を出している状況でございます。具体的にもう少し申し上げますと、今年度末に定年退職を迎えられる方が、14 人いらっしゃいます。その他にも他の局に異動される方等々で減要素はあるものの、定年でお辞めになられる方だけでもそういう人数になりますが、実は採用抑制の中で広島局に採用しても良いという数字が示されているのは 2 名でございます。単純に計算させていただきますと、これだけ

でも 10 名以上の欠員が発生するといった状況でございます。

また、今現在の組織の状況を紹介いたしますと、通常組織であればピラミッド型の職員構成が理想型でございますが、年齢別の職員構成を申し上げますと、20 代の職員が 5%未満でございます。20 代の職員が 20 数名しかいない。よって 30 代になりますと、上席、係長クラスになっていくわけでございますが、署、所で申しますといつまでも新人が入ってこないために、ずっと一番下といった現象がずっと続いているというのが今の労働局を取り巻く環境でございます。

こういったことで、局長はじめ、総務部で一番取り組んでおりますのは、そういった欠員をどうやって補うのかということでございます。

こういった中で大きく 3 つの取り組みをさせていただいております。まず、官民交流法によります民間からの受け入れ。また、地公体、県、市に対しまして、どうか国の方へ出向という形で人材を送り込んでいただけないかということのお願い。また、関係機関、独立行政法人等の関係機関に対しまして受け入れということ。

しかし、この 3 つの取り組みは先ほど申しました欠員を補充するためだけではなく、当然、人材育成の観点でもあり、本来であれば人事交流として、お互いに切磋琢磨していくことがベストではありますでしょうが、現状では、マンパワー不足ということでございますので、受け入れのみの取り組みを行っております。

ここで具体的に民間の会社名とか地公体の市町名を申し上げる訳にはいきませんが、来年度は非常に実現性の高いところまでいっている状況であることだけをご報告させていただきます。

その他にも当然業務の効率化とか簡素化、集約化ということを一生懸命取り組んでおります。独法改革で雇用能力開発機構が廃止されて、高齢障害者雇用支援機構に統合されて、高齢障害者求職者雇用支援機構という大きな独立法人ができましたが、その統合に伴いまして国が行うべき業務が国に戻ってきたものもございます。これのさえたる例が、職業安定部の方で行っていた助成金の業務とか、あと 21 世紀財団が行っていた助成金の業務が雇用均等室に戻ってきたとか、こういうところがございますので、現実的には労働局で担う業務はそういったことだけでも業務が増加してございます。

こういった増加した業務をどういう人が担っているかということ、当然、職員も担うわけでございますが、実はその分、非常勤職員とか、賃金職員という形で補っている部分が多分でございます。こういったマンパワーも活用しながらそういった業務を担っているのですが、限界がございますので、従来ある業務の合理化・効率化を推進しております。そもそも法律で決められている部分を廃止するわけにはいきませんので、抜本的に業務のカットをするためには、法改正を含めて局長以下で本省に上申させていただいており、そういった中で業務を推進しているわけでございます。

もう 1 つは定年退職者の数を冒頭申し上げましたが、定年退職者の人たちというのは、国家公務員は、65 歳まで再任用という形で任用することが出来ます。これはしかしながら、上位の官職であった方が再任用される場合は若い官職にしか再任用出来ませんが、現実的なお話すると、例えばハローワークの所長さんがお辞めになって再任用される場合は、当然ハローワークの相当若手の部類のところに配属されることとなります。昨日までトップであった人間が、例えば極端な話、窓口に出て窓口の元部下が上司になる形で、それでも

皆様にはマンパワー不足ということで、そういう人たちの今までの培った経験等を生かしてもらうためには、実際にはそういった形で配属してもらおうようお願いしている状況でございます。

更に、今月人事院勧告が出されて、55歳を越える職員につきましては、昇給が無いといった勧告も出されたところでございます。

また、人事院勧告ではございませんが、退職手当法の改定をすべく閣議決定がされまして、これも来年1月から段階的に実施されるということで、退職手当の14.9%カットというのを目指すということで、閣議決定がされた状況でございます。

こういった我々公務員の取り巻く環境、マイナスの環境の中で、一生懸命全員で、各行政邁進するよう心掛けるよう、努めているところであることを、この審議会の中で、大変恐縮で、僭越でございますが委員の皆様にはご理解いただきたく、私の方からの状況説明ということで、ご報告させていただきます。ありがとうございました。

○会長

どうもありがとうございました。

大分時間が無くなってまいりましたが、今までのご説明で何かご質問、ご意見などありましたら、お願いいたします。

○横田委員

労働基準行政のことについて伺わせていただきます。資料No.1 労働契約法の一部を改正する法律が出来たということなのですが、これが良く分かりません。1番の有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換というところで、有期労働契約が5年を超えて反復された場合ということですが、これは法律が施行される前の時期からの期間も含むということなのですか。それを1つお伺いしたい。

2つ目ですが、有期労働契約の更新等について、例えば米印のところの2行目ですよね、「有期雇用契約の期間満了後の雇用継続につき合理的期待が認められる場合には、雇止めが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない時は」、とあるのですが、非常に抽象的な言い方なので、具体的にどこで線が引かれるかとか、もしそれが違反するような場合はどうなるのかといったようなこと。

3番目も、「職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、不合理と認められるものであってはならない」、その不合理とはどう判断するのか教えていただければと思います。これは非常に大きな社会的影響がある改正ではないのかと思うので、よろしくをお願いします。

○基準部長

1番目の対象期間の問題ですが、これは法律施行後であります。その前のものは期間には反映されません。

それから、2番なり3番の雇止め法理ですけれども、例えば2番の今回の改正法で19条ということなのですが、これについては最高裁の判決で、いわゆる雇止め法理ということが示されております。法律の中ではそこまで書いてございませんけれども、この施行通達の中で、こういった判例法理について記載がございます。具体的には個別に判断をすると

ということになりますけれども、例えばこの通達の中でも個別の判例が示されておりますけれども、具体的には日立メディコの事件の最高裁判決ですとか、個別の判例が出ておりますので、こういったことを見ながら個別に判断するというので、法律の中では、ご質問にあるような具体的な所まで書き込んでありませんので、個別に判断していただくということでございます。これについては、今回は有期労働契約の事でございますけれども、一般の労働契約の中でも解雇の問題についても、不合理についてもこれは既に労働契約法に入っておりますので、今回は更に有期労働契約についての雇止め法理等の条文が新たに追加になったといったことでございます。

○横田委員

ありがとうございました。

○会長

その他にご意見、ご質問などありませんか。
では、事務局の方から何かありましたら。

○事務局

特にございません。

○会長

それでは特に無いということなので、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、労働者代表委員は伊丹委員お願いいたします、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。
事務局で議事録の案文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24年度第1回広島地方労働審議会を終了いたします。
ご協力ありがとうございました。

議事録署名

平成 年 月 日

公益代表委員 印

平成 年 月 日

労働者代表委員 印

平成 年 月 日

使用者代表委員 印