

平成24年度第1回神奈川地方労働審議会
議事録

神奈川労働局総務部企画室

平成24年度第1回神奈川地方労働審議会 議事次第

日 時：平成24年11月13日10:00～12:00

場 所：ワークピア横浜

1. 開 会

2. 神奈川労働局長あいさつ

3. 議 題

- (1) 会長の選挙及び会長代理の指名
- (2) 部会委員等の指名及び同意
- (3) 地域主権改革を巡る県内の動きについて
- (4) 神奈川労働局からの行政運営報告
 - イ 職業安定部長説明
 - ロ 労働基準部長説明
 - ハ 雇用均等室長説明
 - ニ 総務部長説明
- (5) その他 質疑・意見交換等

4. 閉 会

○篠崎補佐 大変お待たせしました。

定刻になりましたので、ただいまより、「平成24年度第1回神奈川地方労働審議会」を開催させていただきます。

本日は、委員の皆様におかれましては、お忙しい中、大変御苦勞さまで。ありがとうございます。

本日、私、進行を務めさせていただきます企画室長補佐の篠崎でございます。よろしくお願いたします。

まず初めに、事務局より、本日の各委員の皆様の出席状況について御説明申し上げます。
○安食室長 それでは、御報告申し上げます。

現在、公益代表委員が4名、労働者代表委員が4名、使用者代表委員が5名、計13名の委員が出席されております。

18名の委員の3分の2以上が出席されておりますので、地方労働審議会令第8条の規定により、本日の会議の開催及び議決ともに有効であることを御報告申し上げます。

○篠崎補佐 本審議会は、神奈川地方労働審議会運営規定第5条に基づきまして、原則として公開となっております。発言者の皆様におかれましては、お名前を含めた議事録をホームページ等で公開させていただくことになっておりますので、御了承をお願いいたします。

また、議事録作成のために、御発言の際は、また御用意させていただきますけれども、マイクをお使いいただきまして御発言いただきますよう、あわせてお願い申し上げます。

なお、本日、使用者側の代表委員でございます石部委員におかれましては、この後、業務の都合上、11時前後をもちまして御退席される予定ですので、よろしくをお願いいたします。

それでは、本審議会の事務局をしております神奈川労働局を代表いたしまして、久保村局長から御挨拶申し上げます。

よろしく申し上げます。

○久保村局長 おはようございます。

神奈川労働局長の久保村でございます。

本日、「平成24年度第1回神奈川地方労働審議会」を開催いたしましたところ、委員の先生方には、大変お忙しい時期にもかかわらず、御出席いただきまして、大変ありがとうございます。また、日ごろから労働行政の推進につきまして、いろいろな面で種々御理解と御協力を賜っておりまして、この席をかりまして改めて、御礼申し上げたいと思います。

さて、最近の経済情勢でございますけれども、10月12日に10月の月例経済報告が出たわけですが、この中の基調判断で「景気は引き続き底堅さも見られるが、世界景気の減速等を背景として、このところ弱めの動きとなっている」という判断になりまして、3期連続の下方修正、3カ月連続の下方修正という状況になったわけでございます。その後も7-9月のGDPがマイナス成長でありましたので、景気動向指数で、どうも春ごろに景気のピークがあったのではないかということをおっしゃっておるわけでございます。景気は後退局面に入ったのではないかという論調が強くなっている状況でございます。

雇用につきましても、9月の神奈川県の有効求人倍率は0.59倍ということになりまして、ここ十数カ月、緩やかではございましたが、順調に回復してきておったのですけれども、前月に比べまして、0.02ポイント下降した状況になっておりまして、雇用のほうにも若干そういう兆しが見られる状況になっているということでございます。学卒者の状況も、高卒につきましては、内定率は昨年よりも若干よくなっておりますが、相変わらず厳しい

状況が続いておりますし、大卒につきましても、やはり大幅な改善は見られていない状況でございます。景気の動向も踏まえまして、今後、先行きがどうなるか非常に読みにくいところがあるわけでございますが、注視をしながら、雇用対策についても適時、講じていく必要があるのではないかと考えているところでございます。

そういう中で、私どもといたしまして、本日の審議会でも最初の議題として取り上げられておりますけれども、地域主権改革ということで、平成22年10月にアクション・プランが閣議決定されまして、それに基づきまして、国と地方自治体との連携の強化が図られてきたわけでございます。こういう情勢でございますので、地域の視点に立った雇用対策も非常に重要であるわけでありまして、全国全体のセーフティネットとして、雇用のセーフティネットは一番重要なセーフティネットの1つでもございますので、そういうものをしっかりと持っていくことも非常に大事なことでありまして、こういうものをどうやってうまく機能させていくかという面から考えますと、地方自治体と私どもハローワークを中心とした労働局との連携強化は避けて通れないわけですし、こういうことをむしろ推進していくことが非常に重要になっているのではないかと考えているわけでございます。

このアクション・プランに基づきまして一体的実施事業が行われておりまして、神奈川の場合で申し上げますと、神奈川県との間では、横浜駅の近くにSTビルというビルがあるのでございますけれども、そこで「スマイルワーク」という形で、高齢者とか、女性の問題ですとか、こういう雇用対策について連携を図りながら一体的事業をやっています。相模原市と綾瀬市につきましては、特に生活保護受給者の就職支援などを中心に、綾瀬市などは市役所の福祉の窓口のすぐ隣に施設をお借りしておりまして、そこで協働して就職支援をしていこうということで現在、取り組んでいるところでございます。また、川崎市につきましては、既にアクション・プランについての提案がされておりまして、これが採択されておりますので、来年4月に向けて、こちらも福祉分野、就職困難者の就職支援について取り組んでいきたいと考えております。先般も、11月8日、横浜市からも提案を出すということで発表があったということがございます。

これは3年ぐらいこれからとりあえず進めていって、そこで評価をしていくことが重要になってくるわけでありまして、もちろん我々も評価をしていきますし、客観的な評価をお願いすることになるわけでありまして、そういう中で、地域の視点あるいは利用者の視点という面から、特に地域の労使の皆様方の評価が非常に大事になってくるのではないかと考えております。

当然、この審議会の場合でも、きょうはそういう意味で説明をさせていただきたいと思っておりますけれども、公労使がそろっておられますので、本日はとっかかりでございますが、今後とも、継続してその状況については説明していきたいと思っておりますし、成果についても説明してまいりたいと考えているところでございます。その辺について、ぜひとも評価をしていただくということで、そういう視点でござらんいただき、また

厳しい目でいろいろ批評もいただきたいと思っておりますので、よろしくお願い申し上げます。

もう一点だけ申し上げますと、労働災害の関係でございますが、本年度は第11次労働災害防止推進計画の最終年になっておりまして、この計画の中で労働災害による死亡者が45人以下、死傷者数が6,000人以下という目標が立てられているわけでございます。

現在、平成24年の状況について申し上げますと、9月末現在の死傷者数は4,294人、死亡者数は直近の数字で10月31日付でございますが、32人ということで、死亡者については前年につきまして、マイナス11人という状況でございます。死亡者は1人でもあってはならないわけでありまして、昨年に比べて非常に少なくなっておりますし、先ほど申し上げました、45人を何とか下回りたいという目標があるわけございまして、私どもといたしましては、11月、12月を「死亡災害撲滅強調期間」ということで、年末にかけてまして業種によっては死亡災害がふえる状況がございますので、その辺を重点的に対応していこうということで、強調期間ということで今、取り組んでいるところでございます。5日には、私も建設現場のパトロールに行っていました。各監督署でもそういうものに取り組んでおりますし、業種別団体あるいは防災団体におきましても取り組みを強化していただいているところがございます。何とか目標を達成できるように頑張っていきたいと思っておりますので、これについても、よろしくお願い申し上げます。

最後に、いろいろな法律が改正されておまして、その中で、派遣法でありますとか、労働契約法、高齢法でありますとか、労使の皆様方に非常に大きな影響を及ぼすと考えられる法律が改正されております。この辺につきまして、今、精力的に説明会、セミナーを開催しているところでございます。制度改正についての周知活動を図ってまいりたいと思っておりますけれども、これについてもいろいろな面で御協力いただきたいと思っておりますし、また、やり方等につきましても御意見をいただければありがたいと思っております。

また、もう一つだけ申し上げますと、女性の活躍促進営業大作戦というものを今、やっております。これも各企業を回りまして、どうしてもまだ、管理職とかの女性の登用は日本の場合、非常にまだ少ないということもございまして。そういう意味で、企業にポジティブ・アクションに取り組んでいただけるようお願いをして回るような営業活動もいたしているところでございます。

きょうの審議会におきましては、行政運営につきましても幅広い部分につきまして、これから御説明させていただく予定にいたしております。いろいろな部分について不十分な点もあろうかと思っておりますので、ぜひ忌憚のない御意見をいただき、その御意見を私どものこれからの行政運営に生かしていきたいと考えておりますので、よろしくお願い申し上げます。

以上、簡単でございますが、挨拶とさせていただきます。

どうぞよろしくお願い申し上げます。

○篠崎補佐 ありがとうございます。

それでは、まず、議事に入ります前に、事務局から資料の確認をさせていただきたいと思えます。

本日、緑色のファイルにつづらせていただきまして、めくっていただきますと、次第をおつけしております。

1枚めくっていただきますと、資料目次ということで、それぞれ事務局が5部、共通として6部、職業安定部で7部、労働基準部で9部、均等室で8部、総務部で4部というぐあいに順番につづらせていただいていますので、資料目次のとおりでございます。よろしくお願ひいたします。

それでは、議事に移りたいと思えますが、本日、会長が決まるまでの間、事務局の安食企画室長が議事を進行させていただきますので、御協力をお願いいたします。

それでは、室長、お願いいたします。

○安食室長 安食でございます。よろしくお願ひいたします。

それでは、会長選出までの間、進行を務めさせていただきます。

議事の第1は、「会長の選挙及び会長代理の指名」でございます。

地方労働審議会令第5条第1項により、公益を代表する委員のうちから、委員が選挙することとなっております。どなたか立候補される委員の方はいらっしゃいますでしょうか。

それでは、事務局として会長候補として柴田委員を推薦申し上げたいのですが、いかがでございましょうか。

(「異議なし」と声あり)

○安食室長 ありがとうございます。

それでは、柴田委員に会長に御就任いただくことといたします。

新会長の柴田先生から一言御挨拶を頂戴したいと思います。

○柴田会長 おはようございます。

柴田でございます。

御指名をいただきましたので、会長ということで務めさせていただきます。よろしくお願ひいたします。

先ほど、局長のほうから、世界経済、日本経済のある意味で、ここでの3、4年、いよいよ底がなくなってきたというお話を伺ったわけでございますけれども、やはりまだまだ日本の経済はなかなか不透明あるいは不確定というのでしょうか、こういう情勢でございます。そういった中で、雇用労働問題、行政問題は本当にいろいろな問題が山積しているのだらうと。ただいまの局長の御挨拶の中にも伺いたいことが出ていたわけでございます。これからそれぞれ部長の方々からのお話をいただく中で、さらにそういった問題の重要性を我々はまた新たに認識するのだと思えます。そういった中で、この審議会と申しますのは、非常に重要な役割を果たすと思えます。どうか皆様方の忌憚のない御意見あるいは御提案をいただきまして、少しでも神奈川の労働行政に私たちが寄与し、明るい未来を

開く、そんな会議にしていきたいと思っておりますので、どうか御協力のほど、よろしくお願い申し上げます。

○安食室長 ありがとうございます。

それでは、以後の議事の進行につきましては、柴田会長にお願いしたいと思っております。

どうかよろしくお願いいたします。

○柴田会長 それでは、次第に沿いまして、議事を進行させていただきます。

まず最初の議題1の後に会長代理の指名がございます。これは私のほうから指名ということになっておりますので、私の隣に座っております松本委員に会長代理を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。

○松本委員 結構です。

○柴田会長 ということで、会長代理が決まりました。

では、次に参ります。

議題の前に、委員の交代ということのようでございますので、それにつきまして御説明をよろしくお願いいたします。

○安食室長 それでは、事務局から御説明させていただきます。

配付させていただいております事務局資料-1「第6期神奈川地方労働審議会名簿」をごらんいただきますよう、よろしくお願いいたします。

まず第一に、公益委員でありました神奈川県商工労働局労働部長の福田まり子様が退任されまして、後任として本年4月1日付で神奈川県商工労働局労働部長の森雄一様が任命されておりますので、御紹介申し上げます。

○森委員 神奈川県労働部長の森でございます。よろしくお願いいたします。

○安食室長 次に、使用者代表委員でありました相鉄ホールディングス株式会社の取締役常務執行役員の坂巻敏様が退任されまして、後任として本年6月29日付で相鉄ホールディングス株式会社の取締役執行役員の小島弘様が任命されましたので、御紹介申し上げます。

○小島委員 相鉄ホールディングスの取締役執行役員をやっております小島でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○安食室長 続きまして、使用者代表委員でありました社団法人神奈川県商工会議所連合会常務理事の埜瀬武様が退任されまして、後任として本年8月1日付で社団法人神奈川県商工会議所連合会常務理事の小泉幸洋様が任命されましたので、御紹介申し上げます。

○小泉委員 小泉でございます。よろしくお願いいたします。

○柴田会長 ありがとうございます。

それでは、議題2に入らせていただきます。

議題2は、「部会委員等の指名及び同意」ということになっております。

本日の資料の中に事務局-3、事務局-4がございます。その中に臨時委員名簿と専門委員候補名簿が出ておりますけれども、まず、これにつきまして事務局から御説明をお願い

いします。

○安食室長 事務局から御説明申し上げます。

本審議会には、特別な事項を調査審議するための労働災害防止部会、家内労働部会及び港湾労働部会の3つの部会が設置されております。

部会の委員につきましては、本審委員のほかに臨時委員及び専門委員から任命することとしております。

そこで、資料番号事務局－5の地方審議会令第3条をごらんいただきたいと思います。

関係する臨時委員、専門委員は第2項及び第4項により労働局長が任命することとなっております。

臨時委員につきましては、資料番号事務局－3、臨時委員名簿のとおり既に任命しております。

また、専門委員につきましては、地方労働審議会令第3条第4項の規定により、この審議会の同意を得て局長が任命することとなっております。資料番号事務局－4の専門委員の候補者としての名簿がございます。本日の審議会でご覧いただき、本日付で任命する運びといたしたいと考えております。

どうかよろしくお願い申し上げます。

以上でございます。

○柴田会長 ありがとうございます。

ということで、資料3は既に任命が終わっているということでございますので、これからは資料4のほうでございます。すなわち専門委員としては、本審議会の皆様方の同意を得るということでございます。

事務局資料－4でございます中島局長と大村局長でございます。

御同意いただけますでしょうか。よろしゅうございますか。

(「異議なし」と声あり)

○柴田会長 ありがとうございます。

それでは、異議なしということでございますので、このお二方を専門委員として任命することに御同意いただきました。

それでは、議題の3に入らせていただきます。

本日は、「地域主権改革を巡る県内の動きについて」という御提案がございますので、まず、これについて御議論いただくことになります。

まず、職業安定部長から御説明をよろしく願いいたします。

○山本職業安定部長 議題といたしまして「地域主権改革を巡る県内の動き」ということで、冒頭、労働局長のほうからもありましたが、地域の公労使の皆様が一堂に会する貴重な場でございますので、地域主権改革を材料、トピックスといたしまして、地域の雇用、労働のセーフティネットについて一緒に考えていただきたいという趣旨でございます。成果、評価という話もありましたが、そのあたりも念頭に置いての説明ということにさせて

いただきたいと思います。

では、資料共通－1のタグを開いていただきまして、横のパワーポイントのカラーになっている資料でございます。

まず、1番といたしまして、「ハローワークを取り巻く環境」について確認をしたいと思っております。

ハローワークは、国民の雇用・生活の安定の確保を図る大役を担っております。そして、守備範囲は広がっていると感じておりまして、「根幹機能」、つまり、職業紹介、雇用保険、事業主指導がこれまでのコアの部分、これに加えて、プラスアルファがあるだろうということで、日々変化します社会ニーズへの対応がございます。例えば生活保護受給者の就労支援といったあたりを例として挙げるすることができます。

そして、雇用・動労分野において県・自治体さんとの「連携・協働」と個々の「役割分担」を一層意識してやっていく必要があると感じています。現在、ハローワークは地域主権改革、違う言い方をすれば、国の出先機関の原則禁止の議論の俎上にあります。県・市町村との関係は新たな局面にあるといっても過言ではありません。「一体的実施事業」という言い方があります。きょうは深くは触れませんが、「ハローワーク特区」というものも始まりました。

下の欄ですが、全国一体運営の行政機関として、ハローワークは全国ネットの窓口展開の強みを活かすというスタンスでおります。また、大きくは、求職者・事業主、労使団体の皆様の声に耳を傾けながら「よりよい行政サービス」を追求していくというスタンスをとっております。

2ページ目、動きです。

先ほどありましたように、アクション・プラン、これが22年12月、2年前の閣議決定、政府決定としてございます。これに基づいて「一体的実施」の事業を進めているところでありまして、現在のところ、全国で広がりを持っております。28道府県42市区町でスタートしております。この事業のつくりとしては、希望する自治体において、国の無料職業紹介と、自治体が行います業務を協働で一体的に実施するものです。

23年～25年度の3年間の間に事業実施を行いまして、このアクション・プランにおいて、「その成果と課題を十分検証することとし、自治体への権限移譲について検討する」とされています。また、アクション・プランの中では、留意事項も併記されておりまして、つまり、「都道府県を越えた職業紹介の適切な実施、雇用対策における機動性の担保、保険者の変更等雇用保険財政の根本に関わる議論等に留意する」ということで、少し補足しておきますと、雇用対策における機動性は、例えばリーマン・ショックであるとか、東日本大震災であるとか、そういったことが思い出されます。そのときに雇用保険の要件緩和であるとか、雇調金の迅速な全国的な反応ができたという部分を具体例で挙げるすることができます。雇用保険財政のところについては、財政の責任者と施策運営者が異なってしまうのではないだろうかという意味合いでございます。

3点目、県内の動きです。

これは先ほどありましたので、1番目の枠は重複しますので略します。県、各市でやっている、あるいは準備中であるという意味合いです。

メリットといたしまして、県民利用者サービスの向上。例えばワンストップサービスによる早期就職の実現などが図られます。特に神奈川県とは共通する施策の強化、中高年齢層あるいは働く女性支援、1足す1は2ではなく、3にも、4にもなるというイメージでしょうか。各市とは主に生活保護受給者など生活困窮者の就労支援。雇用と福祉の融合という形で書かせていただきました。

ハローワークのメリットとしては、白囲みであります、全国ネットの強みを活かして、職業紹介、雇用保険の仕事を行うことにより、雇用のセーフティネットを国が担うことができます。

地方自治体のメリットとしては、住民のニーズを踏まえた必要な分野について、ハローワークと協働し重点的な施策を展開できます。

このシートのまとめです。

事業の成功のためには、自治体とハローワークの日常からの良好な関係、加えて地域労使の皆様からの評価及び御理解を得ることがカギだと考えております。

趣を変えまして、4番、事例を少し紹介いたします。

まず、上半分、事例1、ハローワークと神奈川県の例です。

本人プロフィール、60代前半の男性です。長く配管・溶接に従事されていまして、昨年11月以降、お仕事についていらっしゃらなかった。資格は、ごらんのたくさんのもを持っておられるということでもあります。

まず、県の施設、シニアジョブスタイルを利用されまして、本人曰く「内気な性格で、損をしてきた」という話があったのですけれども、カウンセリング過程ではまじめで人柄がよいという印象を受けました。

県サイドといたしましては、席を隣としておりますハローワーク相談員と話し合い、書類選考ではなく直接面接の求人への応募を目指す方向を確認しました。

ハローワークは、直接面接可の求人を探しまして、会社の代表者に、まずは御本人と直接電話で話をしてもらうよう依頼をしました。

その結果、好感触を得た男性は、面接を経まして、都内の事業所に就職されたという例でございます。

事例2についても御紹介いたします。

ハローワーク相模原と相模原市から報告があった1例です。

30代前半の女性、飲食店で働いていらっしゃいましたが、18年以降、長くブランクがある。そして、離婚されて、お子さんも小さく、生活困窮をされております。

まず、市のカウンセラーがいろいろと課題を洗い出しまして、応募書類の作成についてアドバイスをしました。

国側の就職支援ナビゲーターがブランクの長さ、職種選択の幅の狭さ、事務職が難しいといったことを念頭に、保育所の送迎のしやすさといった情報も加味しまして、支援を続けました。そして、該当求人への紹介状の交付、面接対策の指導を行った結果、自宅近くの大手食材製造事業所にパートとして、袋詰め、検査員として勤務されているといった好事例も今、続々と報告が挙がっているところでございます。

次のシートでございますが、補足1、県内で進められている事業の概要ということで、それぞれ実施中が上3つです。

やや補足しておきますと、神奈川県、こちらが先ほど来申し上げております、中高年の重点化した部分、働く女性支援を重点化した部分、ごらんの内容で強化をしております。

相模原市につきましても、若年者、生活保護等々、連携強化を図っております、相模原市は合併をして市域が広がっておりますので、中央区はハローワーク相模原のところで拠点、南区は相模大野のところに拠点、緑区は橋本に拠点、それぞれ市の中に3つ拠点を置くことができたということで、市のほうからは連携が図られた、支援サービスが上がったというお話を聞いております。

綾瀬市においても、県内では唯一の鉄道の駅がない市として、拠点、いろいろと市のほうからも熱望があったわけですが、こういったことにもワンストップで生活支援なども含めたサービスが提供できるようになったということでございます。

準備中の川崎市は、今、生活保護受給者の関係で区庁舎内、幸区・宮前区、まずは8区のうち2つの区からやってみようということで就業支援窓口を設置。

横浜市についても、過日プレス発表がありましたが、生活保護受給者の関係で3区、中区・鶴見区・瀬谷区、18区のうちこの3区でやってみようということで話を進めております。

次のページ、補足2ということで、こちらが横浜の駅、STビルというところで「スマイルワーク」という統一愛称をこの夏からつけたものですが、横軸に神奈川県、国・ハローワーク、横浜市。縦軸に対象者、子育て女性、中高年齢者、生活困窮者、若者・フリーターということで、各施設がいろいろな県民、市民のニーズにノンストップでこたえるということで、お互い力を出し合おうということで運営しているものでございます。

ちなみに、真ん中のほうに赤でぐるっと楕円形で丸をつけたところが地域主権改革の絡みで言うと、一体的実施事業をしているといった施設でございます。

以上でございます。

○柴田会長 ありがとうございます。

なお、これから皆さん方にいろいろな話をいただくわけですが、あとの御説明につきましても一括ということにさせていただきますが、これにつきましてはこの場で御意見をいただきたいと思っておりますので、どうぞ忌憚なく、御意見等がございましたら、お願いいたします。

○石部委員 経営者協会の石部と申します。

今、御紹介のありましたワンストップのサービスということですが、実は、私どものほうも協会として、もう7年目になります。西口のSTビルで厚生労働省の受託事業ということで、若者就職支援センターということで、3名の人を雇用して、国と神奈川県さんからの御支援も受けて、いろいろな形で就職支援に対するアドバイス等を行ってきたわけですが、この間の景気の悪化といいますか、情勢の変化で、訪れて相談される相談の件数がこの5、6年で倍以上にふえていっている。いろいろな形の行政の努力がありますけれども、失業する人が若者・フリーター以外にも、シニアの方もどんどんふえてきているということでございます。

そういうことの中で、カウンセラー機能を中心に、出前授業等もいろいろな形でやらせていただいております。そういう意味で、労働局さんと一緒にこういう形で事業を進めて、ワンストップということで、ハローワークさんと一緒に仕事を進めていくという形で、意図的に大分そういう形でこの2年間ますます相談件数がふえております。今、手元には実際の就労実績の正確なデータを持っていないのですけれども、現実的に相談数も就労の実際の紹介もどんどん上がってきているという形で、これは一定の評価ができるのではないかと感じしております。

これにあわせて、今後、さらにハローワークと自治体がいろいろな形で、県民の利用者の視点で、引き続きサービスの向上につながるような形で、ぜひ努めて、実績を上げていただきたいと思います。少なくとも、組織の壁とか垣根を乗り越えて、ここに書いてありますように、県民の視点でサービス実績の向上をさらに一体運営でやっていただくことが必要なかなということ、ぜひ引き続きこれは努力をしていただきたいと思いますという感じがしております。

その中で望むらくは、行政に携わる人員の方ということで、国と自治体を合わせて、トータルで若干なりとも生産・性能が上がるということであれば、関係者の員数はより効率が上がって、合理化できるという方向に流れていけばいいのではないかと感じしております。そのためには、特に従来以上に職業紹介等々でも、ITとか、効率を上げていくことをさらにいろいろな形で努力していただければいいのではないかと考えております。

いずれにしても、雇用の問題が非常に大きな問題になっていく中で、セーフティネットのより一層の構築ということで、行政の合理化という観点もありますけれども、実質的な住民サービスの向上を多角的に進めていただきたいと思いますということを感じております。

以上です。

○柴田会長 ありがとうございます。

今ので何かお答えになられる方はおりますか。

よろしいですか。

○山本職業安定部長 雇用のセーフティネット、全国ネットということで、引き続き使用者の皆様からの声にこたえられるように、そういう姿勢を忘れないようにしっかりとやっ

ていきたいと思っております。

○柴田会長 ありがとうございます。

ほかにございますか。

どうぞ。

○柏木委員 連合神奈川の柏木でございます。

私も労働運動の連合に来て10年目を迎えましたけれども、この10年間、局のいろいろな活動を拝見していて、こういう地域主権改革の動き、これはとりもなおさず、地域にそれぞれの課題があって、そこと国がどう協力していくかというコンセプトで、非常に労働局さんのフットワークもよくなってきたという感じを持っています。かといって、オールジャパンのセーフティネットとしての仕事の重要性は、特に首都圏は人の移動が広域に動いていますので、ますますもって重要になってくるのではないかと考えています。

したがって、フットワークのよさと全国的な労働情勢をきちっと把握していただく中での施策展開はよりこれから重要になってくるのだろうと認識しています。日本の産業がこれから大きく動いていく時期に差しかかっている中で、ますますナショナルレベルでのセーフティネットの重要性が戦略的にも重要になってくるという認識を持っておりますので、ぜひフットワークのよさをあわせ持った機動的な労働局にこれからもやっていただければありがたいし、何よりも国民の信頼感は、国全体で動いていただいているという部分も大きな信頼感につながっているのだと思っておりますので、この評価の段階では、今の状況をきちっとキープしながら進めていただければありがたい。それぞれの基礎自治体と労働局さんとの役割は、おのずと分担が違っているという認識を我々は持っていますので、もちろんそれぞれのいい力を合わせて働く者、生活者にとって住みよい町をつくっていただければありがたいと思っています。

以上です。

○柴田会長 ありがとうございます。

ほかに何かございますか。

私も神奈川労働局にお世話になってかなり長いのですけれども、今、お二方のお話の中にございましたように、労働局と使用者側・労働者側において、今、フットワークという言葉あるいは協力という言葉が使われましたが、何年か前に比べるとかなりそれが強まっていると本当に実感しております。そういった意味で、期待しておりますので、今後もよろしくお願ひしたいと思ひます。

有効求人倍率が下がったということがちょっと気になるわけですが、ぜひその辺を私からもお願ひしたいと思ひます。

○山本職業安定部長 ただいま労使双方の方から心強い応援をいただいたと受けとめいたしました。国ブランドというお話もありました。全国ネットワークの強さというお言葉もいただきました。私どもも引き続き県、市町村、自治体の皆さんとも連携・協働、それぞれの役割分担というあたりを胸に県民サービス、市民サービスをきちっとやっていきたい

と思っております。

○柴田会長 ありがとうございます。

それでは、よろしゅうございますか。

では、続きまして、議題4に入らせていただきます。

議題4「神奈川労働局からの行政運営報告」ということで、順次、部長からお話を伺うことにいたします。職業安定部長、労働基準部長、雇用均等室長、総務部長から所管事項の御説明でございます。

先ほど申し上げましたけれども、一通り御説明をいただいた後で一括して御審議をいただくという形にさせていただきますので、よろしく申し上げます。

それでは、まず、職業安定部長、よろしく申し上げます。

○山本職業安定部長 引き続きまして、今度は、行政の運営についての話でございます。

私のほうからは、安定-1の前に説明資料というものがタグであろうかと思えます。また横置きのパワーポイントの資料でございます。それに基づきまして、15分程度お話を申し上げます。

まず、項目がたくさんございますが、ポイントを整理してきたつもりでございます。

表紙を繰っていただきます。

まず、1番の項目、タイトルは「雇用維持・安定(雇用セーフティネット)」であります。コンセプトとしては「ハローワークを拠点とした積極的な就労・生活支援対策の展開」。

各シート、上半分に行政としての方向性、スタンス、下半分に現在やっている取り組み並びに下半期、もう既に入っておりますが、どういう方向でやっていこうかというものをまとめたつくりになっています。

「方向性」としては、先ほどお話申し上げましたので割愛いたしますけれども、連携・協働と役割分担をやっていくといったことで、国民・県民の雇用・生活安定の確保を図っていくということでやっております。

「具体的取組み」でありますけれども、キーワードとして左のほうに「結びつける」「守る・つなぐ」「学ぶ・支える」といったことで考えて切りとってみました。

まず、「結びつける」でありますけれども、企業の採用ニーズ、失業者の再就職意欲を、ハローワークが「結びつける」。積極的かつ的確なマッチングに努めるといった職業相談・紹介の部分でございます。

成果、数字といたしまして1つ紹介いたします。県内、昨年度、年間8.2万人の就職実績。今年度上半期は4.2万人の実績を上げております。

「守る・つなぐ」であります。雇用保険制度で生活を「守る」、求職活動を「見守る」というセーフティネットの役割と助成金制度(雇用調整助成金等)により企業の雇用維持(雇用を「つなぐ」といった経済的支援)がございます。雇用保険の適用事業所、県内に約10万社ございます。雇用保険を受けておられる方、実数、月間3万人台で現在推移をしております。

「学ぶ・支える」ということで、就職までの道のりを「支える」手段を用意しております。「学ぶ」場として、公的の職業訓練、公共職業訓練、第2のセーフティネットである求職者支援訓練ということでやっております。特に求職者支援制度では就職実現に向けまして、訓練中・修了後もハローワークで一貫した就職支援を行っております。ITあるいは医療事務等234コース、受講者数2,556人（上半期）を数えております。

2番目「国と自治体による連携・協働」でございまして、先ほどの一体的実施の部分と重なりますので、上の「具体的取組み」の①、②は省きます。

そのほか、国と自治体の連携という意味では、③福祉から就労支援事業ということも、各ハローワークと県内管轄の各市において雇用協定を締結いたしまして、事業計画を進めているところです。また、ハローワークの空白地域を中心に、ふるさとハローワーク事業を茅ヶ崎市、伊勢原市、秦野市というあたりでやっております。

3番目「若年者雇用対策の推進」ということで、タイトルのところ、政府「若者雇用戦略」がまとめられております。文言は書きませんでした、コンセプトとしては、骨太の若者をつくろうということ、キャリア教育、雇用ミスマッチ解消、キャリアアップ支援ということで、ハローワークはこの中ほど、雇用ミスマッチ解消という部分でございまして。将来の中間層となる若者の就職支援を推進するというコンセプトでございまして。

「方向性」としては、卒業までに1人でも多くの就職希望者の就職。また、未就職のまま卒業した人、不安定就労を繰り返す人が安定した仕事に就けるよう支援を重点実施というものでございまして。年度終盤、今後入ってまいります「卒業前の集中支援」を展開するつもりでございまして。

「具体的取組み」のところもキーワードで少し拾ってみた次第です。

「結びつける」、県内全ハローワークにジョブサポーターという専門スタッフを配置しております。個別支援を行います。企業への求人開拓も行います。卒業前の集中支援と未就職のまま卒業した人、要は4月以降の未就職の方にフォロー型の支援を行う。民間サイドはやはり新しい学年に目がいきますので、過年度の未就職の人にも就職のフォローをしていくということがハローワークの面目躍如たるどころだと自負しております。支援セミナー、企業説明会などをやっております。職業・仕事に関する「学びの場」の提供、会社との「出会いの場」の提供ということでやっております。労使に入っただいておりますが、新卒応援本部による面接会、「出会いの場」づくりなども年間9月、2月ということでやっております。

「働きかける」ということで、来春卒業予定の高校生求人の確保。厳しい水準であることにおいては前年度と大きな差がありませんものですから、このあたりの求人の確保、企業の皆様に働きかけを強めているところでございまして。また、「卒業後3年以内の既卒者を新卒扱い」にさせていただくといったあたりも経済団体の皆様、管内主要企業の皆様に要請をさせていただいているところでございまして。

「連携する」は先ほど来出ております。事例は時間の関係で紹介いたしません、県と

国の間での連携において成功事例も出てきております。

4番「障害者雇用対策の推進」ということで、コンセプト「障害者が誇りと生きがいを持って働ける社会の実現に向けて」であります。

「方向性」としては、県内全体として企業理解が進んでおります。実雇用率も進展する一方で、実績の低調な中小の企業もいらっしゃいますので、そういったあたりへの働きかけを強化する。ハローワークにおいては、本人の能力・特性に応じて相談サービスあるいは事業主指導の強化を図る。ハローワークにおいては、障害者「チーム支援」ということで、地域の核になりまして、特別支援学校であるとか、障害者就業・生活支援センター等地域の関係機関との連携を図るということです。動きとして、法定雇用率引き上げがございまして、民間企業1.8から2.0%、周知徹底を図ります。障害者虐待防止法施行に伴います対応。こういったあたりも行政としての方向性として考えていかなければいけないと思っております。

「具体的取組み」。現状ということで、就職件数は昨年度、過去最多でございました。今年度もペースとしては同時期と比べてふえておりますので、いいペースではないだろうかと思っております。

ちなみに、県内の求職登録をされている障害者の方は9,680人。全国水準でいきますと、法定雇用率は全国39位、雇用率達成企業の割合は45位ということで、近日中、今年度分の発表もあるようでございますが、まだまだ全国の中では、順位で言えば下のほうにあるといった点でございます。

「働きかける」ということで、戦略的な事業主指導を行ってまいります。未達成の多い中小企業あるいは雇用率達成まで残りわずかあと1人であるとか、2人であるとか、そういうところへの企業さんへの働きかけあるいは雇用率引き上げがあります。今年度達成していても未達成に転ずる可能性もあるわけですので、そういった企業への働きかけをいたします。県下一円のハローワーク主催による面接会、セミナーあるいは事業主指導時に知的障害者・精神障害者の雇入れなど、プロポーザル型の投げかけも働きかけとしてしていきたいと思っております。

「連携する」といったことで、先ほど申し上げたような地域の連携の話、特別支援学校、具体的に例えば日野中央の高等特別支援学校あるいは横須賀の県立岩戸養護学校といったところとも連携をしているところです。

「周知」ということで、いろいろと動きがございまして、このあたりはいろいろなチャンネルがございまして、そういったあたりを労使の関係の皆様にもぜひ協力をお願い申し上げたいと思う次第です。

5番目「高齢者雇用対策」。コンセプトとして「生涯現役社会の実現に向けて」。

「方向性」としては、いわゆる「雇用と年金の接続」が重要でございまして、「高年齢者雇用確保措置」未実施企業に対する指導強化、希望者全員65歳まで働ける制度の積極的な推進。法改正がございました。その周知徹底を図るといったところでございます。

現状、「高年齢者雇用確保措置」の実施済みの企業割合は98.8%、全国11位。希望者全員が65歳まで働ける企業の割合46.4%、39位。70歳以上まで働ける企業の割合18.4%、24位といったことになっております。

「働きかける」ということで、雇用確保措置の未実施企業に対する指導強化あるいは60歳雇用達成事業といったあたりの受託事業なども利用しまして、制度の推進を図るということです。

こちらも「周知」、いろいろと御協力をお願いする場面もあろうかと思っております。

6番「福祉から就労支援事業の推進」ということでございまして、コンセプトとして「生活保護からの脱却に向けた就労支援の強化」「地方自治体とハローワークの連携」でございまして、私どもはこのあたり、自治体とハローワークの連携・協働のあり方・真価が問われる行政分野だと思っております。ハローワークに配置する専門のスタッフ「就職支援ナビゲーター」が今年度700人から全国で1,000人と増強もされております。このあたりの強化を図っているといったところです。

現状、支援対象者929人、そのうち就職者数497人、就職率53.5%を数えております。

「結びつける」ということで、具体的には、ハローワークのナビゲーターは生活保護の申請段階からの支援。つまり、生活保護の未然防止、スタートラインをこのあたりに置いております。ハローワークにおける職業相談とマッチングによりまして就職支援を行いますし、③として職場定着等の就労後の継続的なフォローアップにも努めていきます。

「連携する」ということで、当然そのナビゲーターは、定期的に福祉事務所を訪問する。自治体に配置されているコーディネーター、ケースワーカーの皆さんと協力をするということと、いろいろと現状を把握して、洗い出しをして情報共有を図っていくといったことと、ございまして。現在、ハローワーク、自治体はお互いの業務・支援メニューを知りましょうということ、お互い人をやり合って職員研修会、連絡会議などを盛んにやっております。神奈川県他、19自治体と協定の締結を結んでございまして、事業を進めているといった現状でございます。

7番、派遣関係です。コンセプトとして、ポイントとしては「規制緩和から、派遣労働者の保護と雇用の安定の方向へ」といったことでしょうか。

これも法改正がありました。その周知徹底を図るということ。派遣元・派遣先、職業紹介事業者に対する、個別指導・集団指導監督の強化を図るといったあたりを方向性として思っております。

こちらにつきましても、周知、さまざまなチャンネルでやっております。いろいろと問い合わせも多く寄せられております。「日雇派遣の原則禁止」といった事業規制であるとか、「いわゆるマージン率公表」といった新たな義務規定があるものですから、いろいろと寄せられておりますので、こういったあたりに丁寧に対応していくつもりでございます。

8番、私からの最後になりますが、「東日本大震災からの復旧・復興支援」ということで、これは政府としてのスタンスでありまして、コンセプトとして「関係機関との連携による

被災者の雇用の維持・生活の安定」ということでございます。

神奈川には、震災直後から『日本はひとつ』しごと協議会ということで、ハローワーク、自治体、労働界、産業界、関係機関からメンバーに構成をいただいておりますが、雇用・生活の不安を払拭・軽減するという大きな使命を果たしてまいったところでもありますし、これからもそうだと思っております。

現状を1つ紹介しておきます。震災関連の有効求職者数は現在、102名でございます。それに対しまして、被災者向けの有効求人数が178件、597人分がございます。各自治体さん、労使の皆さんとの連携が欠かせないといった事業だと思っております。

少し足早になりましたが、職業安定部のほうから雇用関係の施策について説明を申し上げます。

以上です。

○柴田会長 ありがとうございます。

それでは、引き続きまして、労働基準部長、よろしく申し上げます。

○小松原労働基準部長 労働基準部長の小松原でございます。

座って説明をさせていただきます。

それでは、私のほうから、まず、今年度の行政の重点課題につきまして御説明をさせていただきます。

資料の共通－3の17ページ「労働基準行政の重点施策」ということで、ここから22ページまでが私ども労働基準部の担当部分でございます。

最初でございますけれども、今年度につきましても、労働者の方が健康で安全かつ安心・納得して働けることのできる職場環境の実現という基本的目標に向かって、私どもは県内で現在、12の監督署及び局が取り組んでいるわけでございますけれども、主に重点として取り組んでおります柱として、下のほうに3点ございますが、項目としてはプラス1点ございまして、合計4点で取り組んでおります。

具体的には、1枚めくっていただきますと、(1)「経済情勢及び労働者の就労形態に対応した労働条件の確保・改善対策等」ということで、大きくいきますと、5つの柱がございますけれども、主なものは、「経済情勢を踏まえた法定労働条件の確保等」「労働時間管理の適正化に向けた取組の推進」、下のほうのエ(イ)「労働契約法の周知・啓発」、そして新たな取り組みとして、ことしでございますけれども、「職場のいじめ・嫌がらせ問題防止・解決に向けた環境整備(新規)」というところでございます。後で資料で御説明させていただきます。そして「オ 最低賃金制度の適正な運営等」ということで、改正されました最低賃金額の周知徹底等について取り組んでいるところでございます。

2番目の柱が(2)でございますけれども、先ほど私どもの久保村局長のほうからもお話をさせていただきましたが、「労働災害の発生状況に応じた労働災害の防止」ということで、今年度は第11次労働災害防止推進計画の最終年ということがございまして、死傷災害を15%、死亡災害は先ほど局長のほうからもお話を申し上げますが、45人以下というこ

とで現在取り組んでいるのが基本でございます。

めくっていただきますと、3番目として、「職場環境及び労働者の就労形態に応じた労働者の健康確保対策」。一番最初がア、長時間労働、過重労働による健康障害の防止。2番目がメンタルヘルス対策。そして3番目でございますけれども、健康診断の有所見率の改善に向けた取組を中心に職業性疾病の予防対策まで入れました。カに受動喫煙防止対策まで含めまして、6点の項目で現在取り組んでいます。後ほど進捗状況について御説明させていただきます。

そして、4番目でございますが、22ページ、最後のページでございますけれども、「労災補償対策の円滑な推進」。1番の大きな柱は、労災保険給付の迅速・適正な処理ということで、不幸にけがをされたり、職業性疾病になられた御本人並びに遺族の方に迅速・適正に補償を行うということで取り組んでいるところでございます。

その中で大きな柱としては、イの精神障害等事案、脳・心臓疾患事案。いわゆる過労死事案でございますけれども、先ほどの長時間労働対策とともに、精神事案はメンタルヘルス対策、裏表になるわけでございますけれども、これに対する迅速・適正な処理を今、中心に取り組んでおります。

それ以外にエとオがございまして、行政訴訟、防災保険の給付に対する行政争訟に対する的確な対応、「労災かくし」。一部にまだございまして、健康保険等を使ったものを適正に労災で支給していくことについて取り組んでいるところでございます。

今年度の主な取り組みは以上でございますけれども、これについて具体的な現在までの進捗状況につきまして、めくっていただき、資料の共通-5の2ページ目が私ども労働基準行政の4つの柱に対する取り組み状況について報告をさせていただいております。

今、申しあげました4つの柱につきまして、それぞれ具体的な進捗状況につきまして、資料をごらんいただきながら御説明をさせていただきます。

まず、1番目に先ほども申しあげましたように、「経済情勢及び労働者の就労形態に対応した労働条件の確保・改善対策等」、1つ目の柱でございます。

今度は資料の基準-1をごらんいただけますでしょうか。ちょっと飛びまして申しわけございません。

済みません、ちょっと編綴が逆になっているような気がしますけれども、ごらんにくいところで申しわけございません。

棒グラフがずっと並んでおるのですが、平成2年から平成24年。24年は9月末までの状況でございます。ちなみに、全て年でございまして、最後は24年の1月から9月末までの数字ということでごらんいただければということでございます。

バブル崩壊後、監督署の窓口主に労働者の方でございますけれども、労働条件の確保のために私ども監督署のほうに申告という形で申し出がございまして、その件数をずっと経年的に見ていただいているわけでございますが、やはりバブル崩壊後、急激に上がりまして、平成13年の10年来、こここのところ約2,000件前後で推移していたものが、リーマン・

ショックがございました平成20年、その後やはりふえまして、22年には2,500件、12の監督署にそのような状況で申し出がございました。23年をごらんいただきますと、2,198件ということで、2割ぐらい減ったわけでございます。そして、ことし24年は、9月末、先ほど局長のほうから景気の後退局面というお話がございましたけれども、9月現在がどういう状況かは別といたしますと、1,483件、これは9カ月でございます。4分の3ということで、このまま順調に行けば2,000件を若干切るぐらいの推移状況という形で判断をいたしております。

景気の状態を直ちに反映するという事ではないのですが、現在はまだ落ち着きを見せているのかなと。今後、これの動向についても注視しながら、もう一度ごらんいただきますと、的確に大型倒産、景気の変動、大量整理解雇事案に対応しながら、かつ申告というものにも的確に対応していきたいと思っております。現在までは一応、順調に定期的な事業所に対する監督指導も進めている状況でございます。

続きまして、資料の基準-4をごらんいただきますと、「第11次労働災害防止推進計画」の期間中の労働災害の発生状況。棒グラフが死亡災害の状況でございます。折れ線グラフが休業4日以上労働災害の発生状況でございます。目標値が19年に対して、休業4日以上が2割減、死亡災害も2割減ということでまいりますので、目標が6,000人と45人という状況でございます。

1枚めくっていただきますと、ことしの10月末ではなくて、まだ途中で19日現在でございます。死亡者数は32名で変わらないのですが、前年同期が若干多いということがございまして、先ほど局長からもお話いたしました。現在は32人ですが、前年同期が54人のときのペースですが、これが43人までふえていることがございまして、このまま行きますと、何とか45人の目標を達成できるペースかなと思っております。

あと残り2カ月、もう1枚めくっていただきますと、資料5、緊急的な取り組みをこれから2カ月とらせていただきます。ことしにつきましても、労働災害につきましても、年当初、特に4月ぐらいに死亡災害が増加したということがございまして、製造業、建設業、陸上貨物運送業の3つの業種を対象に6月、7月に緊急取り組みを行いました。この結果が功を奏しまして、現在、死亡災害は落ち着いていると思っておりますけれども、さらに目標を達成するために、死亡災害の撲滅強調期間ということで、労働局、監督署、そして労働災害防止団体、各種事業の団体の皆さん方に取り組みいただきまして、死亡災害を撲滅したいということで取り組んでおります。

先ほどもお話がございましたが、冬になりますと、特に屋外の建設業等では作業環境が、寒くなって手がかじかんだりということがございまして、墜落、転落が起こりやすい。正月を迎えているいろいろな気が焦って、いろいろな作業で事故を起こしやすいということもございまして、緊急的な取り組みをさせていただきます。

以上が労働災害防止関係でございます。

もう一度戻っていただきまして、3番目が「職場環境及び労働者の就労形態に応じた労

働者の健康確保」でございます。

先ほどお話いたしましたメンタルヘルス対策、そして長時間労働対策。この結果、通常、災害として生じてくるものが、資料の基準－9、脳・心臓疾患、いわゆる過労死。これが長時間労働と非常に密接な関係があると言われていたものの発生状況です。そして、その下がメンタルヘルスと非常にかかわってまいります精神障害の請求状況でございます。

こちらは年度の数字でございますけれども、こちらには資料として載っておりませんが、ことし、ごらんいただきますと、一たん22年度に減少したものが23年度はまた過労死がふえてきている。長時間労働がやはり影響があるのかなと思われるわけでございますけれども、24年8月末の数字は現在30件。これは5カ月の数字でございますので、単純に申し上げますと、1カ月6件程度発生している。このまま12カ月たつと75件ということで、ほぼ同水準で今、請求が私どものほうになされております。やはり対策をきちっと打っていかねばいけないと考えております。

そして、下のほうが精神事案でございます。こちらは5カ月で52件ということで、10件を超えるスピードでございます。このままいきますと、120件ぐらい。やはりまだ増加をしているということしの状況でございます。まだ右肩上がりという状況でございます。

これに対応した対策をとということで、資料の6、黄色いところになりますけれども、2ページ目に「メンタルヘルス対策」「過重労働による健康障害防止対策」というものが提示されています。

現在、メンタルヘルスにつきましては、(1)「心の健康づくり計画」を各事業所で行っていただくように指導しております。いろいろな支援設備がございます。国のほうで準備しております、(2)でございますが、メンタルヘルス対策支援センターを活用していただく形でPRを進めております。

2番目でございますが、過重労働は長時間労働ということで、監督署の窓口、監督署の職員が事業所にお邪魔した際に労働時間の状態などを確認しながら指導を進めている状況でございます。

以上が私ども労働基準部の対策でございました。よろしく願いいたします。

○柴田会長 どうもありがとうございました。

では、続きまして、雇用均等室長のほうからよろしくお願い致します。

○白髭雇用均等室長 雇用均等室の白髭と申します。

皆様方には、日ごろから均等行政に御支援賜りまして、この場をかりて御礼申し上げます。

私のほうから均等の資料をもとに御説明させていただきます。

均等資料－1をごらんください。共通資料－3、行政運営方針の35ページから37ページが均等行政で、その施策、項目、実施事項を抜き書きにしたものが均等資料－1でございます。

私からは上半期の運営状況と下半期の取り組みについて御説明いたしますが、まず、1

につきましては、上半期の状況でございます。

まず、均等行政が所掌いたします法律、均等法と育児・介護休業法、パートタイム労働法と3法の履行確保の徹底を行政運営の鍵といたしまして、法違反が認められる事業主に対しては、厳正に対処し、是正を図るとともに、個別分掌に対しましては、労使双方から事情をよく聞き、円満解決を図る努力をいたしてまいりました。

(1)の均等の実施状況、上半期ということで、9月末まででございますが、均等法に基づく紛争解決援助件数25件、このうちセクハラが約6割、残り4割が妊娠・出産等不利益取り扱いの事案でございます。調停7件もセクハラが5件、残り2件が妊娠不利益等の事案でございました。エのポジティブ・アクションの推進でございますが、その他の実施状況ということで、4つ目のポツに「ポジティブ・アクションの取組拡大に向け、使用者団体を訪問」とございます。冒頭、局長が申しましたが、今年度、政府が閣議決定をされまして、厚労省を挙げて営業大作戦を行っております。まず、7月に経営団体を訪問いたしまして、協力依頼の要請を行わせていただいたところでございます。

裏ページの(2)職業生活と家庭生活の両立支援対策の実施状況の一番右側の育介法に基づく紛争解決援助件数14件でございますが、これは育児休業の取得を理由としたとか、そういった不利益取り扱いが9件、育児休業そのものの取得についての相談、トラブルが4件、短時間勤務に関するものが1件ございました。調停1件は育児休業取得を理由とする昇給に関しての不利益取り扱いということでの調停事案でございました。

パート関係でございますが、一番右側に紛争解決援助1件でございます。これは正社員転換制度はあるのですが、運用基準がパートの方にきちんと周知されていないということでのトラブルでございました。

上半期の実施状況は以上でございます。下半期の取り組みでございますが、引き続き各法の履行確保の徹底と紛争解決委員の活用を図ってまいりたいと考えておりますが、特に下半期といたしまして、ポジティブ・アクションの取り組み、促進について力を入れておりまして、資料均等-2をごらんください。「女性の活躍促進・企業活性化推進営業チーム関係資料」をつけております。

ポジティブ・アクションというのは、事実上の男女間格差があるときに、均等法は男女差別を禁止いたしておりますが、格差解消のための女性を優遇とする取り扱いを認めているものでございます。

営業大作戦に基づきまして、現在、局長、私も企業を訪問させていただいておりますが、ポジティブ・アクションがわかりにくいということもよく聞きますので、均等資料-2の2ページ、「ポジティブ・アクションに取り組みましょう」という局長メッセージを神奈川労働局のホームページに掲載いたしております。わかりづらいと言われておりますので、労働局のホームページにポジティブ・アクションの特設ページを設けまして、局長メッセージとか県内企業の取り組み状況、取り組みをすると女性の活躍推進の経営効果はこういうものがありますといったメリット、そういったデータを載せております。

資料3と4は、厚生労働省で作成したものでございますが、ポジティブ・アクションを少しでも進めたいということで、企業向けのメッセージ、女性向けのヒント集といったもので、これは企業さんを訪問した折に配付して、ぜひ企業内で回覧してほしいとお願いしているところでございます。

前後いたしますが、均等資料-2の7ページ、8ページのところ、「女子学生の皆さんへ」というチラシが1枚入っております。これはやはり女子学生の皆さんにポジティブ・アクションのことを知っていただきたいという思いと、実際、就活生から話を聞きますと、子育て認定マーク「くるみん」とともにポジティブ・アクションに対する関心もかなり高いということがありますので、女子学生の皆さんに「ポジティブ・アクション応援サイト」を開いていただくと、実際の企業はどのような取り組みをしているか。こういう企業は女性が働きやすい。ということは、男性も働きやすい企業ですよという、そういったことで、これは大学にお配りしているところでございます。

あと、均等関係で幾つか資料をおつけしておりますので、御説明させていただきたいと思っております。

均等-5をごらんください。育児・介護休業関係につきましては、上半期は、7月1日から100人以下の事業主についても、改正後は全面適用ということで、説明会を開いて、周知徹底を図ってまいりました。後半につきましては、機会があるごとに周知徹底を図るとともに、特に派遣労働者と有期労働者、期間雇用者の方たちの育児休暇の取得促進についても徹底してまいりたいと思っております。

それと同時に、資料5にあります「パパの育児休業を応援します!!」ということで、男性の育児休業取得率が依然として低い状況でございます。第3次男女共同参画基本計画において数値目標が設定されておまして、平成32(2020)年までの男性の取得率13%が設定されております。全国平均でいきますと、平成23年がまだ2.63%でございます。神奈川県で調査なさっています平成21年の男性の育児休業取得率は1.2%でございますので、こういったチラシを使いながら男性の育児休業取得がふえるよう、徹底してまいりたいと考えております。

均等-6でございますが、これは事業主の方の関心が高い事業所内保育施設の助成金でございます。25年度から要領が変わります。25年度の予算要求の中で支給対象となる要領が変わりますということのお知らせ、当然まだ予算は通っていませんので、このとおりにいくかどうかはあれですが、現在こういうことで予算要求しておりますということをホームページで公開いたしているところでございます。

均等資料-7でございますが、産前・産後休業期間中の社会保険料の免除のことございまして、国民年金法が改正されまして、育児休業の取得と同様に厚生年金保険料・健康保険料といったものが産休中も免除されるということになります。ただし、施行日がまだ決まっておられませんので、決まりましたらまた事業主さんには徹底、周知を図っていきたいと考えております。

均等資料－８でございます。これはパート対策でございますが、今後のパートタイム労働対策につきまして、ことし6月に建議がなされております。この建議に基づきまして、大きく2件、均等・均衡待遇の確保、雇用管理の改善を主な柱といたしまして、現在、本署におきまして法案作成作業が進められていると聞いているところでございます。

私ども均等行政といたしましては、性別、就業形態によることなく、働く人がともに生き生きと働くことのできる職場環境づくりに向けて下半期も取り組んでまいりたいと考えておりますので、引き続き御支援をよろしくお願いいたします。

以上でございます。

○柴田会長 ありがとうございます。

それでは、最後になりましたけれども、総務部長のほうからよろしくお願い申し上げます。

○福元総務部長 総務部の福元でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

失礼して、着席して説明させていただきます。

私のほうから3点ほど説明させていただきます。

1点目が労働保険に関する業務でございます。

これにつきましては、皆様方も既に御存じのように、労働者のセーフティネットでございます失業給付、労災保険給付などを通じまして、労働者の保護、生活または雇用の安定、そして労働者の福祉の増進につきまして、財政面から支える業務でございます、費用負担の公平性の確保という観点から労働保険の適正な徴収、未手続事業の一扫など、計画的に取り組んでいるところでございます。

恐縮でございますが、総務－1の資料をお開きいただければと思います。

平成23年度におきます県内の労働保険の徴収状況でございます。徴収決定額、少し見づらくて恐縮でございますが、網掛けをしているところでございます、神奈川県で約1,790億円という調定額でございます。これに対しまして、収納額が右の欄でございますが、収納済歳入額でございますが、1,746億円でございます。収納率といたしましては、一番右端でございますように、97.5%でございます。全国で23位ということで、大体真ん中に位置しているところでございます。

また、未手続事業の一扫につきましては、22年度から非正規労働者の雇用保険の適用範囲が拡大されたこともございまして、今年度も引き続きまして、短時間の就労者等についての参入漏れがないかという観点とあわせまして、許認可事業を対象といたしまして、重点的な取り組みを実施しているところでございます。

また、今年11月につきましては、労働保険の適用促進強化月間ございまして、ポスターの掲示等により、広報活動に努めているところでございます。

そのほか、労働保険料の納付に関しましては、事業所の皆様方の利便性の向上という観点から、口座振替制度が今年度から分割納付、一括納付いずれの場合においても適用されるようになったところでございます。

次に、2点目といたしまして、個別労働紛争解決支援制度の状況につきまして御説明させていただきます。

個別労働紛争解決制度は、御存じのように、13年10月から制度を開始したところございまして、11年目を迎えているところでございます。

総務資料-3をお開きいただければと思います。

まず、近年の制度の運用状況でございますが、下の欄、(2)年度別の状況をごらんいただければと思います。

労働に関しますあらゆる相談にワンストップで対応するという相談コーナーが県内14カ所あるわけでございますが、23年度に寄せられました相談件数といたしましては、約5万件という状況でございます。前年度に比べますと、約2,000件ほど減った状況でございます。この中で、例えば不当解雇とか労働条件の引き下げなど、いわゆる民事上の個別労働紛争に関するものがその隣にございますが、約1万6,000件でございます。局内におきます個別労働紛争の件数といたしましては、制度発足以来、初めて若干減少したところでございます。ただ、基本的には、大体1万6,000件を21年度に超えまして、それから高どまりしている状況が続いているところでございます。

続きまして、裏のページ、表2の内容別の詳細をごらんいただければと思います。

(1)がまず、相談の内訳でございますけれども、普通解雇、整理解雇等を書いてございますが、解雇とか退職勧奨といういわゆる雇用関係の終了に関するものが約3割でございます。そして、いじめとか嫌がらせに関するもの、その他の1つ上にございますが、約1割強という状況でございます。

また、真ん中のところの労働者からの相談が発展いたしまして、事業主に対して助言・指導申出を行った件数をごらんいただきますと、全体の合計で221件でございます。内容といたしましては、雇用関係の終了に関するものが約3割という状況でございます。

一番下のあっせんの申請件数でございますけれども、一番下の真ん中でございますが、237件でございます。内容といたしましては、雇用関係の終了に関するものが約6割という状況でございます。

次に、今年度の上半期の状況でございますが、戻っていただいて恐縮でございますが、表1の(1)の一番下、上の段の下のほうでございます。24年度上半期をごらんいただければと思います。

労働相談件数といたしましては、約2万5,000件を少し超えているところでございます。その中で個別労働紛争に関するものが8,000件を少し超えているところです。助言指導申請件数が150件、あっせんの申請の受理が115件でございます。助言指導以外につきましては、いずれも前年度比で少し減っているところでございます。内容といたしましては、これまでの傾向と大きく変わるものではございません。いずれにおきましても、いじめとか嫌がらせに関するものの割合が増加しているのが特徴でございます。

続きまして、あっせん事案の処理期間でございますが、恐縮でございますが、表3の処

理期間の状況をごらんいただければと思います。

23年度を見ていただきますと、2カ月以内のものが85.2%という状況でございました。今年度上半期につきましては、89.3%ということで、少し上向いている状況でございます。

続きまして、事案の解決状況でございますが、裏面でございます。表4をごらんいただければと思います。あっせん事案の処理状況でございます。

下から2つ目の欄をごらんいただければと思いますけれども、あっせんに参加された場合の合意率といたしましては、23年度の場合が76.4%でございます。今年度上半期は約56%強というところでございます。いずれにしましても、本制度につきましては、労働関係分野におけます専門性を生かした簡易であり、また迅速な処理が基本でございますので、引き続きできるだけ迅速な処理に努力してまいりたいと考えております。

また、企業内の労働問題に関します未然防止、自主的な解決を支援するという観点から、11月19日でございますが、県との主催で紛争自主解決支援セミナーも開催することとしているところでございます。

最後になりますが、積極的な広報の実施の関係について御説明いたします。

資料4、昨年8月より神奈川労働局のメールマガジンを毎月1回、上旬の定期配信を行わせてもらっているところでございます。少しでも企業のお役に立てる情報をお知らせするとともに、常時、アンケートも実施するという形で、内容の充実にも努めているところでございます。各種制度、対策につきまして周知されて初めて活用につながるわけでございます。今後とも積極的な広報につきまして、地方自治体、関係団体の皆様方の連携を含めまして、積極的に取り組んでまいりたいと考えているところでございます。どうぞよろしくお願いいたします。

以上、総務部の関係とさせていただきます。

○柴田会長 ありがとうございます。

以上で4つの部署のそれぞれの部長、室長さんのほうから御説明をいただきました。それでは、これから若干時間をとりますので、皆さん方、御質問、御意見どちらでも御自由に御発言いただきたいと思います。

いかがでしょうか。

どちらの部署に対するものでも結構でございます。

○阿部委員 株式会社アマダの阿部と申します。よろしく願いいたします。

ただいまの御説明の中から雇用均等室の説明になりますが、男性の育児休業の取得というテーマであります。当社もこのテーマに関しましては非常におくれているということで、神奈川県行政の足を引っ張っている会社の1つでございますが、このとり方につきまして、取得する男性本人の気持ちのハードルを下げるのが非常に必要なことだと思っております。当社では最近、体験パックということで、失効有給の一部を使って、例えば数週間の育児休業を取得するというをやってみようかと考えているわけです。

その例をここで持ち上げたのは、一般的にいろいろ研究していかないと、極めて長期に

わたくしは取得しないといけないのではないかと。何をもち男性の育児休業参加なのだ、ということなのです。定義というのは余り必要ないのですけれども、自発的にやればいいのですが、こういう統計指標に載ってくるものの定義は何だとなるわけです。

したがって、まずは男性自身がみずからこういうことを体験することでまたとってみようという感覚が発生するのだと思います。ですから、もう少し広く、こんなケースがありますというプログラムパターンではないのですけれども、まさにそういうことで、本当はもっと長くとっていただきたいのだと思いますが、企業側及び労働者側が簡単に取得できる第一歩ということをやっていただけるとよろしいかなと思いました。ぜひよろしくお願いいたします。

○柴田会長 ありがとうございます。

何かございますか。

○白髭雇用均等室長 ぜひ教えていただいて、いろいろな企業さんにPRさせていただければありがたいと思います。子育て認定マーク「くるみん」も企業さんの、育児休業を2、3日で土日を挟んだりして、1週間でも育児休業、極端な話、1日でもオーケーですので、そうやっていろいろな工夫として、まず「くるみん」の認定マークを取得する。それによって、それがきっかけで会社の働き方の意識も変わるとお伺いしますので、ぜひそういった工夫されていることを私どもに教えていただいて、逆に周知をさせていただきたいと思いますので、どうもありがとうございました。

○柴田会長 確かにそうですね。いろいろな企業で努力いただいている事例をぜひとも集約していただいて、それを広げる1つの材料にさせていただく。よろしくお願いいたします。

ほかにもございませんでしょうか。

どうぞ。

○柏木委員 総務資料-3の上半期の労働相談件数2万5,061件という数字と基準-1の賃金不払に関する申告関係というのは、含まれているという理解でいいのですか。

○小松原労働基準部長 入り口として相談という形で入ってきた中から、その中でこれは労働違反の是正に行くということで、一般的には内数に入っていると思います。いきなり申告で飛び込んでくるというのがないとはいえないとは思いますが、通常、窓口では、まず、御相談を聞いて、これを申告という形で拾い上げているのが実態ですので、一般的には内数とお考えいただいてよろしいのではないかと思います。

○久保村局長 簡単にいいますと、労働基準法違反とかそういう話になると、法違反ですので、申告に行くわけです。法違反ではなくて、民事上の紛争だという場合だと労使紛争のほうに行くという分類になるのです。相談自体は一緒くたに全部受けることとなりますので、それぞれ分類して、内容によってそれぞれのところに行くという形になるということです。

○柏木委員 全体の一緒くたにした数というのはどこかでわかるわけですか。

○小松原労働基準部長 先ほどの。

○福元総務部長 24年度の上期だけだと、2万5,061件が相談を受けた件数でございます、そのうち個別労働紛争に当たるものが、8,053件。2万5,000件から8,000件を除いた数の一部が部署を紹介したものであったり、明らかに法に違反するもの、今、申し上げたようなものが一般的にはその中に含まれると御理解いただければと思います。

○柏木委員 最近、私たちの業界でよく聞くのは、基準監督行政で申立人といいますか、我々の側が取り下げるケースが結構あるように聞いているのです。申告なり、途中で我々の側、労働者側がやめてしまうケースが増加傾向にあるやに聞いてはいるのですが、実際のところどうなのかなという思いがあります。

○黒部監督課長 監督課長の黒部でございます。

今、委員の先生がおっしゃられたような統計的なものはとっておりませんのでわかりませんが、例えば申告の途中で労使の方の話がついたり、あるいはその途中にほかの事例と一緒に民事でやりたいといった場合には取り下げるケースはあろうかと思いますが、統計的なものはないものですから、申しわけございません。

○柴田会長 ありがとうございます。

今のような、連合のほうにそういう相談の報告はないのですか。

○柏木委員 そういうものは少しあるものですから、逆にポジティブなほうが、先ほども私が申し上げたように、一生懸命やっていたいでいるのですけれども、監督行政という厳しい側が少し厳しくなくなっているのではないかという声もあるということの裏返しの発言だったのです。

○柴田会長 高木さん、どうぞ。

○高木委員 今のにも関係するのですけれども、私は労働審判員をしておりますが、労働者のほうが取り下げたということがやはりあるのです。もういいやとって、就職が決まってしまったからいいやということで取り下げたというものは、労働審判の側でもあります。

それに関連してですけれども、もう6年ぐらい労働審判員をしているのですが、労働局の相談あるいは市の相談ということでがちが明かなくて労働審判に来る人たちもいるし、そういうところも通らずに労働審判に来る人もいるのですけれども、この間もちょっと感じたことで、きょうお話をしようかなと思ったのですが、私は使用者側ということで労働審判員になっているのですけれども、どうも労働行政というのは、新しい法律ができたときの説明とか周知をすることはきちっとされているのです。何が問題が起きたときの対策というのは、例えば申告あるいは調査とかをされているのですけれども、その間が意外となされていないのではないかという気がしたのです。特に中小企業の経営者は、しっかりした労務士とか弁護士をつけられない人がいるのです。そういう会社が多いのです。そうすると、新しい法律ができて余りわかっていない。事が起きて訴えられる。なぜ訴えられるのかわからないという経営者もたくさんいるのです。ですから、そのあたりのところが非常に難しいところではあるのですが、維持するという意味で労働局として対策ができ

ないかなとひとつ感じるのです。

例えば有期の雇用をしている中小企業はたくさんいるのですけれども、契約書1つないとか、契約書があっても必要条件を満たしていない契約書で、1年間とか半年とかという期間があるのですけれども、雇いどめをどういう方法でしていいかわからなくて、1カ月分だけ払ったらいつでもできるみたいだとかということで、それで当日、雇いどめとか、もう来なくていいよと、1カ月分だけ払うからとかとって問題になったとか、そういうこともたくさんある。そういう指導を受けるにはやはり弁護士を雇わなければだめなのかなとか、労務士にお金を払わなければだめなのかなとかということで、困ったなということで、今回の解決については労働者にお金を払ってというのだけれども、経営者側としては何の勉強にもならないというか、そういうことがあります。

特に神奈川県は中小企業が多いので、中小企業の経営者に対して労働方針あるいは労働の法律にしてもそうですし、そういう援助ができないのかなというのをちょっと感じている昨今でございます。

○柴田会長　そういうことでございます。

私のほうでお聞きすると、経営者の方々も当然そういうことになれば勉強会というのでしょうか、当然なさっていらっしゃるのでしょうか。それに局とも一緒にいろいろな勉強会なり。

○高木委員　経営者同士の勉強会はしているみたいですが、どちらかという、困ったなとか、こういうことらしいとかという、そんな感じです。だから、本当にそういうところにしっかりした行政側の方が参加できる、指導できる場があれば、困ったときだけではなくてということだと思います。

○柴田会長　基準部長、どうぞ。

○小松原労働基準部長　私どものほうでは、定期的にそういう機会を中小企業の方というよりは事業主の方々に情報提供をするために、各地区に労務安全衛生協会という形で、監督署単位で会がございまして、そちらでは傘下の会員の方々に協会のほうで講習会とかを開催して、そこに私どもの職員がお邪魔して、今、おっしゃったように改正だけではなくて、改正のときも当然やりますけれども、通常の労働法令の御説明などもさせていただいております。

局のほうもいろいろな団体がございまして、御要望がございましたら、職員には人数の限りがございますけれども、対応できるものにつきましては、例えば業界団体からこういう勉強会をやるので講師を派遣していただけないかというお話がございました場合には、なるだけ対応できる範囲内では応じさせていただいております。

今、森先生がいらっしゃいますが、県のほうがそちらの支援を相当やられているという、定期的に県の労働センター等で中小企業の雇用者の方々、労務担当の方も含めて講座をやられているように承知しているので、よろしければそちらのお話を聞いていただければと思います。

○柴田会長 では、よろしくお願ひします。

○森委員 神奈川県の森でござひます。

今、小松原部長さんからお話がありましたように、神奈川県には労働センターという機関がござひまして、横浜の本署と県下3つの支所を持って、労働相談を中心に事業を行っております。私どものほうは、単に待ってお受けするというものももちろんあるのですけれども、職員が地域ごとに中小企業を回ひまして、積極的に法律等の周知啓発を凶ったり、あるいは課題についてお話をお聞きして解決策を提示したり、アドバイス事業などもやったりしてひます。

そういう意味ではかなり、割と柔らかい部分、労働基準監督署さんのほうはあくまでも法に基づく指導とひひますか、その一環だろうと思ひますが、私どものほうはいろいろな柔らかい相談も含めてお受けして、これは法律的な解決が必要だという事案がありましたら、監督署を御紹介したり、あるいは労働局さんのほうの制度を御紹介したり、逆に労働基準監督署さんのほうから私どもに来るケースもありまして、割と柔らかい段階で私どもがあっせんという形で企業さんとの間に入つて、法的な手段に訴える前に解決をしたい。お互ひにそんな役割分担をしながらやっております。

私どもは、冒頭申しましたように、中小企業に対して積極的にこちらからアウトリーチをして、いろいろな紛争が起こる前にアドバイスをさせてひひたく、そんなところにも力を入れているところでございます。

○高木委員 ぜひとも強化してひひたくたい、もっと進めてひひたくたいと思ひのは、こちらの相談も減っていないのですけれども、労働審判の申し立ても減っていないのです。これだけ浸透しているのに減っていくのかなと思つたのですけれども、これがほとんど減っていないのです。ですから、何かもっとやらなければいけないことがあるのではないかと思ひましたので、発言させてひひたくしました。

○柴田会長 確かに減らすようにというか、予防というのでしょうか、起こつてからというよりも予防というものを。私などは大学ですけれども、最近ひ契約規定をしっかりとつくりまして、雇ひどめをちゃんとできるようにとかとやっているのです。我々も中小企業でござひますけれども、そういう勉強をしてひひかないと、耐えるだけではひひけないなというのをさつき私自身も実感したところではひひす。

ありがとうございます。

ほかに何かござひますでしょうか。

どうぞ。

○高橋委員 連合神奈川の高橋と申します。よろしくお願ひします。

2点です。

1点目は、最近、派遣法等々、私たち労働関係者に対する法改正が3点ありました。冒頭、久保村局長さんのほうからも御挨拶の中でありましたけれども、私たち労働組合はこの法改正についてしっかりと勉強しなければいけないと思つておりますので、労働局は説

明会やセミナーなどを開催されているということですので、ぜひより一層の充実をお願いしたいと思いますので、よろしくお願ひします。ぜひ何かありましたら、御指導なり御説明をまたよろしくお願ひしたいと思っております。

もう一つは、女性に関係するところですが、最近の社会的、世界的な動向の中でも、日本はもう少し女性が社会進出すれば日本経済も発展するということが出ていまして、私たち女性の社会的活躍に取り組んでいる者としては背中を押していただける環境が少し出てきたかなと思っているところです。その意味で、労働局の均等室のこれからの取り組みにも大変期待しているところです。

問題は、どうして女性の社会進出がいま一歩かというところを考えますと、冒頭のハローワークとの連携等の中にもありますけれども、やはり子育てと仕事の両立、このあたりは大変厳しい条件になってくると思いますので、例えばハローワークとの連携の中でいろいろな相談や研修等々もなさっているかと思ひますが、それに子育て、育児のコラボレーションをもう少し強化していただけるように、これはどちらかというところ、労働局ではできないと思ひますので、自治体にももう少し支援の中で子育てのところもしっかりとやっってくださいということを労働局からも強く要望していただけたら、自治体ももう少し動いてくれるのではないかと思ひているのです。ぜひそうしていただけて、保育行政のところにも突っ込んでいただけたら大変ありがたいと思ひているところです。

あと、女性が活躍する中で、先ほどポジティブ・アクションについて説明をいただき、ありがたいと思ひますが、ポジティブ・アクションは企業でも取り組みをしているところが多くなりましたし、使用者側の皆様の会社でもやっぺらっしゃると思うのですが、優遇措置というところ少し引いてしまうので、企業がより発展するための計画だという形でどんどん企業のほうに声かけをしていただけたらと思ひます。ぜひ期待していますので、よろしくお願ひします。

以上です。

○柴田会長 期待だということでございます。

どうぞ。

○山本職業安定部長 今、ハローワークとの連携ということで、若干の補足をさせていただきたいのですが、政府全体としましても、全員参加型社会をつくるということの中で、働く女性にも参画していただくということで推し進めているわけです。

県内でいいますと、マザーズハローワークが県内5カ所がございます。具体的には、保育所の情報などは自治体さんから情報を得まして、そういう情報も閲覧できるようになっておりますし、求人集め、その企業さんから出していただくときも、子育てに理解のある、そういう企業さんから集中的に集めているところでございます。

また、県あるいは自治体との連携という話もいただきました。冒頭少し説明もいたしましたが、一体的実施事業の中で神奈川県さんとSTビルの「スマイルワーク」と連携しておりまして、その中で県と労働局の均等室は毎週金曜日を労働相談の日といたしまして、隔

週ごとに県、翌週は国側から均等室と人を出し合いまして、まさにおっしゃったように、自治体との連携を強化しているところでございます。

御紹介でございました。

○柴田会長 ありがとうございます。

ほかに何かございますか。よろしゅうございますか。

そろそろ時間でございますので、このあたりとさせていただきます。

本日こちらで用意されております議題は全て終了いたしましたので、事務局のほうで今後のことにつきましてよろしくお願ひします。

○安食室長 それでは、事務局から1点御連絡申し上げます。

次回の開催についてでございますけれども、次回は来年3月上旬ごろに開催を予定させていただきたいと思っております。例年、翌年度の行政運営方針の案についての御審議を賜ることになっておりますので、また日程調整をさせていただきます。その節にはよろしくお願ひいたします。

以上でございます。

○柴田会長 ありがとうございます。

では、最後に私のほうから署名人のお願いでございます。議事録署名人につきましては、労働者側は柏木委員、使用者側は小泉委員によりしくお願ひ申し上げます。

それでは、本日はこれをもって終了ということになります。

どうもお疲れさまでございました。

ありがとうございます。