

平成25年度
第1回神奈川地方労働審議会
議事録

(平成25年12月19日)

平成25年度第1回神奈川地方労働審議会

1 日 時

平成25年12月19日（木）午後3時～午後5時

2 場 所

ナビオス横浜（横浜市中区新港2-1-1）

3 出席者

【委員】

公益代表：柴田委員、松本委員、中村委員、浅海委員、川合委員、照屋委員

労働者代表：林委員、岡元委員、渡辺委員、大橋委員、木村委員、五十嵐委員（欠席）

使用者代表：石部委員、小泉委員、阿部委員、秋山委員、池田委員、増永委員

【事務局】

久保村労働局長、井上総務部長、伊津野労働基準部長、澤口職業安定部長、白髭雇用均等室長他

4 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) 神奈川労働局からの行政運営報告
 - ア 総務部長説明
 - イ 労働基準部長説明
 - ウ 職業安定部長説明
 - エ 雇用均等室長説明
- (4) その他 質議・意見交換等

5 議 事

○篠崎補佐 定刻になりましたので、ただ今より平成 25 年度第 1 回神奈川労働審議会を開催させていただきます。本日途中まで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。よろしくお願いいたします。

それではまず初めに事務局より本日の各委員の出席状況についてご報告いたします。

○安食室長 企画室の安食でございます。では報告させていただきます。

現在、公益代表委員 6 名、労働者代表委員が 5 名、使用者代表委員が 6 名、計 17 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ご報告申し上げます。

○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。発言者に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となっておりますのでご了承いただきますようお願いいたします。また議事録作成のためにご発言の際はマイクをお使いいただきますようお願いいたします。

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、久保村局長よりご挨拶申し上げます。よろしくお願いいたします。

○久保村局長 神奈川労働局長の久保村でございます。神奈川地方労働審議会の委員の先生方には、たいへんお忙しい中、本日の審議会にご出席をいただきまして、大変ありがとうございます。また日頃から労働行政の推進につきましてさまざまな場面でご指導いただいております、これにつきましても改めて御礼申し上げたいというふうに思います。

本日は 10 月 1 日付けで新たに委員に就任をされました皆様方につきましては本日初めて審議会にご出席をいただけるということでございますけれども、今後とも委員といたしまして、いろいろな面でのご指示、ご示唆でありますとか、ご意見を賜り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と思っております。

さて我が国の経済情勢でございますけれども、緩やかに回復しつつあるというふうにされているところでございまして、昨日も FRB のほうからアメリカの量的緩和を少し縮小するというような話が出ておりましたけれども、4 月に消費税率の引き上げがございますのでそういうリスク要因は抱えておりますけれども、我が国の景気の後押しになるような部分もあるのではないかとというような報道もされているところでございまして、当面、しばらくの間は景気の回復傾向が持続をしていくのではないかと期待をいたしているところでございます。

また県内の雇用・失業情勢を見ましても、このところ有効求人倍率が 8 ヶ月連続で上昇いたしております、現在、今年の 10 月の数字でございますけれ

ども 0.74 倍といったところになっているところでございます。ただ全国の数字が 0.98 倍ということでございますので、これに比べますとまだまだ低いということもございまして、若干、神奈川の雇用につきましても弱含みかなという感じがいたしておりますけれども、今後このへんのことについては注視をしていく必要があるのではないかとこのように思っているところでございます。

さて現在、政府におきましては産業競争力会議でありますとか、規制改革会議でありますとか、こういうところの議論をふまえて、労働政策審議会で労働法に関するさまざまな議論が行われているところでございます。一、二、取り上げてみますと、有期雇用の期限の延長問題でありますとか、あるいは労働契約法との関係になるわけでございますけれども、あと労働時間法制、こういうものにつきましても審議会でいろいろと議論をされているところであります。

期限の定めのない労働契約への転換というのが、有期雇用の場合です、労働契約後 5 年経てばそういう形に転換していくというふうになっているわけでありまして、先般、研究開発力強化法という法律が議員立法で提出されまして、国会を通過いたしました。この中には、労働契約法についての特例が規定されているということがございます。

それから国家戦略特区法、これも成立をいたしましたけれども、労働契約法に特定措置を講ずるように規定がされているわけでございまして、この辺についてもかなり厳しい議論が労働政策審議会の中で行われているというふうに聞いています。

また、次期通常国会に提出をしたいということでいろいろその準備をいたしておる法律につきましても、例えば雇用保険法でありますとか、これは教育訓練給付制度、新たな学び直しというようなことで教育訓練給付制度の見直しでありますとか、育児休業給付の見直しでありますとか、こういうようなことが議論されているというふうに聞いております。

それから労働者派遣法についてでございますけれども、これも議論の最中ではございますが、26 業務について廃止をいたしまして、従来の 3 年の期限、派遣の期限というのを人を入れ替えることによってオーケーにしていくとか、その他の常用型派遣につきましても従来は届け出でよかったのですが、これを許可制にしていく、こういうような議論の最中であるというふうに聞いています。

また労働安全衛生法につきましても、胆管がんの問題につきましても印刷工場に聞き及びますという議論になりましたことも踏まえながら、化学物質管理のありかた等についてこれにつきましても議論がされているというふうに聞いております。

それから次世代育成支援法につきましても、これは議員立法でございますけ

れども、10年間の期限の延長というようなことで、どうも国会の提出をめざしていくというようなことで、議論が集約されているというふうにも聞いているところでございます。

これまでいろいろな議論が、特に今後、来年度の通常国会以降、法律という形で労働法につきまして、いろいろな形での改正案が提出をされていくというような大きな動きになっておりまして、そういう面では大きな変化をこれからもたらすことにもなるということでもございますので、これについては注目をしていく必要がありますし、それぞれの議論を見守る必要があるというふうに思っているところでございます。

またハローワークに関しましては、これまで地方自治体との一体的実施というふうなことで取り組んでまいりました。新しい動きといたしましては、ハローワークの求人情報を地方自治体でありますとか、あるいは民間に提供をしていくというようなことも来年度、取り組んでいくことになっているところでございます。私どもといたしましては従来からの考え方でございますけれども、雇用というのは最も重要なセーフティネットでございますので、これにつきましては国がしっかりと責任を担いながら地方自治体と今まで以上に連携を強化をして、それぞれの強みを生かしながら国民の皆様 서비스에しっかりと提供していくということが大事だと思っております。こういう考え方に基づきながら、さらに業務について強化をしていきたいというふうに思っているところでございます。

いずれにいたしましても、雇用とか労働とかいう問題につきましては国民生活に非常に深く関わる問題でもございますので、公労使の皆様方がお集まりいただいた場でしっかりと議論をしていただくということが肝要だと思っておりますので、引き続きよろしくようお願い申し上げたいというふうに思います。

本日は当面の行政課題につきましてこれまでの実施状況等について報告をさせていただきまして、また委員の先生方からいろいろご意見を賜り、今後の運営に生かしていきたいというふうに思っておりますので、どうぞよろしくお願いをしたいと思います。

簡単では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いたします。

○篠崎補佐 ありがとうございます。

本日は本審議会が第7期を迎えて初めての審議会となっておりますので、まず事務局のほうから、今回お越しいただきました審議会委員の皆様をご紹介させていただきます。

お手元にファイルでつづってございます資料の事務局1というところに皆様のお名前、名簿として掲載させて頂いております。今日は審議の時間を長く持

たせていただくということで、失礼かと存じますけども、この場でお名前のみのご紹介とさせていただきます。もしよろしければ、その場で一礼頂ければと思います。

それではご紹介申し上げます。

順番は前後させていただきますけども、まず公益代表といたしまして柴田委員です。

松本委員、お願いします。

中村委員、浅海委員、川合委員、照屋委員。

続きまして労働者代表委員としまして、林委員、岡元委員です。

渡辺委員です。大橋委員であります。木村委員です。

本日は業務の関係で五十嵐委員につきましては欠席となっておりますので、この場で改めてご承知おき頂ければと思います。

引き続きまして使用者代表委員としまして石部委員です。

小泉委員です。阿部委員です。秋山委員、お願いいたします。池田委員です。最後に増永委員です。

改めて本年度よろしくお願いいたします。

神奈川労働局のほうにつきましては事務局2としまして名簿を登載させていただきますので、紹介の方は省略させていただきます。

また本日、委員の皆様におかれましては任命通知書の方、封筒に入れて置かせていただきますので、お持ち帰り・ご確認頂ければと思います。よろしくお願いいたします。

続きまして本日の資料の確認をさせていただきます。

今日は次第を含めまして水色のファイルの方につづらせて頂いておりますけども、まず本日の次第ということと、座席表、その次に資料目次としまして事務局1から順次並べてつづらせて頂いております。

実は先だって事前ということで各委員の皆様宛にご送付させて頂いておりますが、一部、資料の方を差し替えさせて頂いております。総務の2番及び基準の12番につきましては最新の数字に入れ替えをさせて頂いておりますので、本日の方の資料の方のご確認を頂ければと思います。

また審議会、事務局の1番、2番、3番、4番につきましては専門委員候補者名簿となっておりますけれども、2枚目以降に各部会ごとの名簿ということで含めまして、今日は掲載をさせていただきますので、改めてよろしくお願いいたします。

もし、これから確認いただきまして、資料等、不都合ございましたらお申し出いただけますようお願いいたします。

それでは議事に移りたいと思いますが、本日、会長を選任するまでの間、事

務局の安食企画室長のほうで議事を進行させていただきますので、ご協力のほう、お願いしたいと思います。安食室長、よろしくお願いします。

○安食室長 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中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方はいらっしゃいますでしょうか。

(立候補なし)

それでは事務局といたしましては会長候補として柴田委員をご推薦申し上げたいと思いますが、皆様いかがでしょうか。

(異議なし)

ありがとうございます。

それでは柴田委員に会長にご就任いただくことにいたしたいと思います。

新会長の柴田委員から一言、ご挨拶を頂戴したいと思います。よろしくお願いいたします。

○柴田委員 ご指名をいただきました柴田でございます。よろしくお願いいたします。

引き続きまして会長職という非常に大事な役割を担わせていただきますので、皆様方のご協力を得まして職務を全うしたいと思います。

先ほど局長のご挨拶の中にもございましたけれども、景気は緩やかな回復ということのようでございますけれども、まだまだこれから部長、それから室長のほうからご報告いただきますように、いろいろな労働行政問題をまだまだ本県も抱えていると思います。そういった中で皆様方が活発なご議論をいただきまして、また建設的なアイデアをぜひお出しいただきまして、ますます本県の労働行政に反映させるような、そんな会にしていきたいと思いますので、どうぞご協力のほどよろしくお願いいたします。

○安食室長 ありがとうございます。それでは、これから以降の議事の進行につきましては、柴田会長にお願いをしたいと思います。柴田会長、よろしくお願いいたします。

○柴田会長 はい。それでは、お手元の議題次第に従いまして議事を努めさせていただきます。

まず、最初の両カッコ1で今、私が選ばれました。

次、会長代理の指名ということになっております。これは地方労働審議会令第5条、第3項で会長が指名する、と、このようになっておりますので、私の方から指名をさせていただきます。

それでは松本委員に会長代理お願いしたいと思いますのでよろしくお願いいたします。

たします。

はい、ありがとうございます。

それでは会長代理も決まりましたので、引き続きまして議題両カッコ2、部会委員等の指名及び同意ということでございます。

本日の資料の、先ほど事務局のほうからいただきました事務局の3、それから4、こちらの方に臨時委員会名簿、臨時委員名簿、それから専門委員候補者名簿、こういうものが提出されておりますので、これにつきまして、まずは事務局のほうでご説明、よろしく願いいたします。

○安食室長 それではご説明申しあげます。

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、本審議委員の他に臨時委員、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条を少しご覧いただきたいと思いますが、関係する臨時委員・専門委員は第2項、第4項により労働局長が任命することになっております。臨時委員につきましては資料番号の事務局3、臨時委員の名簿のとおり既に任命してございます。また、専門委員につきましては地方審議会令第3条第4項の規定により審議会の同意を得て局長が任命することになっておりますので、資料番号事務局4の専門委員の候補者としての名簿がでございます。本日の審議会でみなさま方のご同意をいただき、本日付で任命する運びといたしたいと考えております。

さらに各部会の構成につきましては、地方審議会令第6条第2項により部会に属する委員、臨時委員及び専門委員は、会長が指名することとなっておりますが、専門委員の任命にご同意をいただいた段階で、その専門委員を含めた形での各部会の編成案をお示しして検討をお願いすることとさせていただきたいと思っております。

以上でございます。

○柴田会長 ご説明いただきましたように、まず専門委員につきまして本審議会委員である皆様のご同意を得なければならない、こういうことでございますので、資料4でございます。このお三方につきましての専門委員として任命するということでございます。ご同意を得られますでしょうか。

よろしゅうございますか。

(異議なし)

はい、ありがとうございます。

それでは本審議会といたしまして、本日付でこの3名の方を専門委員として任命することといたします。

続きまして労働災害防止部会、それから家内労働部会及び港湾労働部会の3

部会の各委員を指名したいと思います。

ここで事務局の4、この2枚目以降、これが名簿でございます。ご覧ください。

2枚目、この名簿につきましてなにかご意見等ございますでしょうか。

特段のご意見がなければこの名簿のとおり、本日付で3部会の委員を決定したということにしたいと思いますが、よろしゅうございますか。

(異議なし)

はい。ありがとうございます。それでは、これらにつきましては全て決定という形にいたします。

本日付で労働災害防止部会、家内労働部会、港湾労働部会の委員を指名するという形で決定いたします。

なお部会長の選任につきましては、地方労働審議会令第6条第5項によりまして、当該部会に属する公益を代表する委員及び臨時委員の内から当該部会に属する委員及び臨時委員が選挙する、このように規定されておりますので、そのほうでよろしくお願い申し上げたいと思います。

また同条の第8項及び神奈川地方労働審議会運営規定第10条によりまして、部会長が本審議会の委員である部会の議決は本審議会の議決とすることができる、このように定められておりますので、この点についてもよろしくお願いをしたいと思います。

これはたぶん、こういったところでは本審議会を一々やるということとはできないと思いますので、それぞれの部会に権限が移譲されると、このようなことだと思いますので、よろしくお願い申し上げます。

その他、議題2ということで今お諮りしておりますけれども、何か付け加えてご意見ございますでしょうか、よろしゅうございますか。

(意見なし)

はい、ありがとうございます。

それでは次の議題の3に入らせていただきます。

これから大事なテーマでございますけれども。

この第3、神奈川労働局から行政運営報告という形で、それぞれ総務部長以下、労働基準部長、職業安定部長、雇用均等室長、それぞれの方から所管する事項につきましてのご説明をお願いすることになります。皆様方のご意見はすべて報告をいただきましてからあとでまとめてという形にさせていただきますので、よろしくお願ひいたします。

それでは順次ということで、まず総務部長のほうからよろしくお願ひ申し上げます。

○井上部長 総務部長の井上でございます。私からは総務部関係の資料につき

ましてご説明を申し上げたいと思います。

○柴田会長 どうぞお座りいただいて。

○井上部長 失礼ですが、座って説明をさせていただきます。

それでは総務部関連ということで、お手元の資料でございますけれども、お手元の資料の共通の4の一番最後のページでございますが、共通の5の手前になります。

こちらの3マスのうちの下、2マスです、こちらについてご報告させていただきたいと思います。

まずは労働保険徴収業務等の重点施策に関してでございます。

実施状況等につきましては、今年につきましては監督署と労働局で滞納整理のほう、やっておるわけでございますけれども、こちらにつきましては監督署分がほぼ終了いたしまして、監督署分につきましては若干昨年を下回りましたが、おおむね例年通りの数字が出ております。

また、局によります納入受けでございますけれども、こちらにつきましても定期臨戸の拡大でありますとか集中滞納整理といった形での取り組みをいたしまして、また高額の労働保険料を滞納している事業主の方とか、また複数年に渡りまして保険料を滞納している事業主に対しましては差し押さえを前提といたしました納付催告を行いまして、これに応じない事業主に対しましては資産を把握次第、差し押さえ等の滞納処分を実施しております。

なお、この収納率につきましてはのちほど資料のほうでご説明申し上げますが、一昨年は0.1ポイントほど収納率が向上しております。

また、労働保険の未手続き事業の一掃対策の推進関係でございますが、こちらにつきましては保険関係成立の確認ができない、未手続きの可能性が高いということで美容業を選定いたしまして、1500件の名簿を受託者、これは厚生労働本省のほうで未手続き事業の一掃ということで委託しておりまして、これの受託者に対しこれを提供して、加入促進の取り組みを行っております。

下半期に向けた取り組みでございますけれども、今後はまず署の職員、局署の職員に対します実務的な研修・能力アップということで、これは11月に行うということで、これは10月の時点でございまして表現が適切でないかも知れませんが、これは既に11月に研修の方を実施しております。

また、未手続き一掃対策の推進、こちらにつきましては先ほど1500件の名簿ということを申し上げましたが、これに500件ほど上乘せをいたしまして2000件についての加入促進に取り組んでいくこととしております。

次に、その下でございます個別紛争解決支援制度の積極的な運用ということがございますが、こちらに関しましては県内で14カ所の相談コーナーを設けまして、相談員を配置して対応しているわけでございますが、こちらの対応して

おります総合労働相談員、これらの方々の資質の向上と相談コーナーの機能の強化を図るということで、これまで不定期で実施しておりました職員による巡回指導、これを2ヵ月に一回行うという定形化したしまして、その際、問題点を把握して、それを指導して、また総合労働相談員に対しましては具体的な助言指導を行うということとしております。

また、総合労働相談員の資質の向上という観点から、6月に2日に渡りましてロールプレイングなどを導入いたしました研修を実施しております。

また、今年からは『企画室便り』というようなものを発行いたしまして、これは総合労働相談員に時々情報を提供して資質の向上を図るということを取り組んでおります。また、関係機関とも連携を図るという活動をしております。

下半期に向けた取り組みでございますけれども、先ほど申し上げました今年から定形化したという2ヵ月に一回、巡回指導するという部分でございますが、これも引き続き行いつつ総合労働相談コーナーの機能の強化と相談員の能力のアップというものを図っていきたいと思っております。

また、総合労働相談員を対象といたしまして11月にこの研修を実施しております。この中では模擬あっせんという形で相談員に模擬あっせんの場に立ち合わせまして、その資質の向上といえますか学習をさせたというところでございます。

また、総合労働相談員が行っております助言指導につきましては、上半期の状況を分析いたしまして、個々の相談員ごとに個別の指導を下期に向かって行っていきたいと思っております。

また、一般に向けまして本制度の周知につきましては、11月27日にセミナーを開催しております。このセミナーに関しましては、具体的な裁判例でございますとかあっせん事例、こういったものもセミナーの中に盛り込みまして、募集人数240人に対しまして、募集いたしましたところ、開始直後に300人を越える応募がありまして、盛況に終わったところでございます。

それから総務部関係といたしまして、あと一点、共通の5番の一番最後でございます。6番の『神奈川労働局と神奈川県との連携体制の強化』の部分でございます。

こちらにつきましては、従来からその目的ごとにそれぞれ会議体を持ちまして、神奈川県の方々とは連携を図らせていただいたところでございますけれども、これらは共通する基本的な命題でありますとか、そういったものを方向性などを調整する上部機関の会議体として、労働局長と副知事をトップといたします神奈川労働総合調整会議、これを開催することで、今、県と調整をさせていただいております。この会議につきましては来年の1月に開催の方向で今、調整をしております。

それから、次に資料関係でございますが、総務関係の資料1をご覧くださいませうでしょうか。

平成24年度の労働保険料の収納状況でございます。

この表は全国表ですので神奈川は14番目のところに出てまいります、平成14年度は徴収決定済額ということで、これは行政側が労働保険料として決定した額でございますが、これが約1602億、それから収納済算入額、これは実際に事業主の方から保険料が納められた額でございますが、これが1563億ということで、収納率といたしましては97.6%となっております。これは全国平均と比較いたしますと、一番下に合計が出ておりますが、全国平均でいきますと97.7%ということで、平均を0.1%ほど下回っておりますが、これは神奈川におきましては昨年度の収納率が97.5%でございましたので、先ほども申し上げましたとおり0.1%、収納率が向上しております。

次に、総務関係の資料の2番をご覧くださいきたいと思いますと思います。

個別労働紛争解決制度の運用状況でございます。

これは24年度をまずご覧いただきたいのですが、24年度におきましては相談件数、それから相談件数うちの個別紛争に該当する件数でございますが、相談件数が5万件弱ということ、それから個別紛争に関わるものが15,700件ということで、これは対前年度と比較いたしますと、おおむね横ばい状態ということでございます。

相談件数につきましては、全体に若干、減少傾向にありますが、高止まりという状況でございます。

それから、その横にございますのは助言指導の申し出件数でございますが、これは平成24年度は326件ということで、対前年比1.5倍程度まで伸びております。これにつきましては、私どものほうで総合労働相談委員に対しまして助言指導によりまして、相談者の抱える個別の紛争は早期に解決が図れる可能性があるもの、こういったものにつきましては積極的にこういった制度の利用を促すということを働きかけておりまして、そういった形で数字的にも若干、跳ね返っておるのではないかとこのように考えております。

それから、あっせんの受理件数、これは若干、減少傾向というところでございます。

なお、25年度上半期の状況でございますが、これも全体的に対24年度と同等のような数字で動いております。ただし助言指導の件数につきましては若干、昨年よりは少なくなっておりますが、先ほど申し上げました積極的な利用ということを継続して行っておりますので、いずれにいたしましても23年度を大きく上回るペースにはなろうかと思われま。

それから1ページをめくっていただいて、運用状況ということで、原因別の

カウントが細かく書いてございますけれども、こちらの方で特徴的なものとしたしましては、やはり内容的には解雇に関わるもの、ここで申し上げますと普通解雇、整理解雇、懲戒解雇、雇い止め、退職勧奨といった雇用の終了です、解雇に伴うもの、これの相談件数が全体の相当な部分を、ウェイトを占めているという状況でございます。

他方では全体的な、先ほども申し上げました通り、件数が減少傾向と申し上げましたが、この中で「いじめや嫌がらせ」という欄が下から2番目でございますが、こちらの件数は増加傾向というような状況になっております。

それから次のページをご覧いただきたいのですが、これはあっせんの事案の解決状況でございますが、これにつきましては、これは右下を真っ直ぐご覧いただきたいのですが、不参加率という欄がございまして、これが40.6%から上期33%というふうに推移しております。これはあっせんの不参加の方が減っているということで、逆に参加する方が増えているという状況でございますが、それから、その下にございます合意率でございますが、こちら24年度は61.5%、これは25年度の上半期は79.4%ということで、あっせんのほうはその参加率、それから合意率ともに上昇していると。これにつきましては、私どものほうであっせんをいたします前に、あっせんのメリットでありますとかをリーフレットにいたしまして、それを事前にお配りして、制度をよくよく周知していただいたうえであっせんに臨んでいただくというようなことの一環を行っております。この成果が若干、出ているのではないかと考えております。

それから、次の総務の3番をご覧いただきたいのですが、総務といたしましてはそれ以外に神奈川労働局のメールマガジン、これの配信を行っております。メールマガジンにつきましては私どもの行政の最新の情報を広く国民の皆さんにお伝えするという非常に重要なツールではないかと考えておまして、組織内ではこのメールマガジンの登録者数を対前年度比30%増加させるという目標も立てております。

これまでのところでございますが、対前年度に対しまして30%増という目標に向かって順調に登録者数のほうは増加をしております。

総務関係は以上でございます。よろしく申し上げます。

○柴田会長 はい、ありがとうございました。

それでは引き続きまして労働基準部長、よろしくお願ひいたします。お座りいただいたまま。

○伊津野部長 労働基準部長の伊津野でございます。それでは座って説明をさせていただきます。

私の方からは、神奈川労働局が推進しております行政のうち労働基準行政の運営の報告ということでお話をさせていただきます。

また、今日は新たに任命された委員の方もおられるということでございますので、簡単ではございますけれども、労働基準行政の任務について簡単にご説明した上でその運営状況について入りたいと思います。

私どもの任務について、キャッチフレーズで言えば、安全に安心して働ける職場作り、ということ掲げております。

今、神奈川県内では約23万の事業場がありまして、そこで毎日働いておられる方が約319万人おられますけれども、そこで働いておられる方につきまして、まず第一が、これは私どもは監督行政と呼んでおりますけれども、法定労働条件の履行の確保という分野がございます。言うまでもございませんが、労働契約につきましてはある一定のものについて法で定められております。例えば根拠は憲法の27条でございますけれども、第2項にては「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。」その法律として定められたものが例えば労働基準法であり最低賃金法であり労働安全衛生法ということになります。その法律で定められた法定労働条件は、これはどんなような事情がありましても必ず守っていただくということになりますけれども、その守る装置として行政機関として設置されたのが労働基準行政ということになります。

端的に言えば、ダンダリンというドラマがもう終わりましたけれども、労働基準監督官が個別の事業場にある日突然お伺いをして、労働基準法にまつわる賃金台帳とか就業規則とか、そして工場を見させて頂いて、労働基準法などが守られているかどうかをチェックして、守られていればそれで結構ですし、守られてないようであればそれを是正を指導すると。「僕はそんなものどうしても嫌だ」という場合には、そうしたら行政指導は取りやめて送検しますよ、そういうような、少し強面のところを持ちながら、「じゃあ、そこまで言われるんなら直します」ということになるんでしょうが、行政的監督と申しますが、第一分野がそのところでございます。

2つ目は、労働条件の一部ではございますが命に関わるということで、一人でも仕事が原因でけがをしたり病気をしたりしない、万が一死ぬということもあってはいけないということがあります。これは労働災害の防止ということでございますが、行政の名前でいえば労働安全衛生行政ということでございます。のちほど重点分野につきましてはここを中心にお話をさせていただきたいと思っております。

また、そうは申し上げましても一人たりともけが人を出さないと言いながら、でもやはり出るということがございますので、仕事が原因でけが、病気、あってはいけませんけど亡くなるといったような場合には迅速そして公正な労災補償給付ということがあります。これが私どもの3つ目の大きな使命でございま

す。

なお、通勤につきましてはご承知の通り、業務上という概念ではございませんが、ここにつきましては労災補償の一つの対象となっております。

これが私どもの任務でございますが、それを踏まえまして上で運営報告というところに移りたいと思います。

今、総務部長のほうからもありましたけれども、共通資料の4と5を使わせていただきます。

4のところを開けていただけますでしょうか。

また、その時々項目によりまして基準部のほうからは12種類の資料を出しておりますので、その時々引用をさせて頂きたいと思っております。

それでは非常に多岐に渡りますので重点に絞ってまいりたいと思いますが、1の2、放射線障害防止対策の徹底ということは、これは一言だけ申し上げますと、重要でございますので引き続き建災防とか、それから健康診断であれば例えば横浜労災病院であるとか、そういうようなところでしっかりとやらせて頂いております。

ローマ数字のⅡに移ります。

これはⅡの1からⅡの5とありますけれども、Ⅱの1はご覧の通り労働災害防止に対する数値目標でございます、それを達成するためにどうするのかというのはⅡの3、これがいわゆる安全の関係ですが、Ⅱの4が健康確保でございますので、合わせてⅡの1、Ⅱの3、Ⅱの4についてお話をさせて頂きたいと思っております。

まず、長期的に労働災害というのはどのような状況なのかということをご説明いたしますと、ちょうどこの前、東京オリンピック招致が2度目ということで決まりましたけれども、ちょうど昭和39年ということ为例にとりまして10月1日に開通いたしました東海道新幹線の建設工事、死亡者数は210人、亡くなっております。それに引き換え平成23年5月22日開業の東京スカイツリーにつきましてはゼロ人。本当は東京局に東京タワーの数字はないかと聞いたのですが、ないと言われましたので、少し比較はどうかなと思いましたが今申し上げましたように建設現場一つ取りましても、これだけ大幅な死亡災害が減ったということでございます。

神奈川県内の労働災害の死亡者数の比較を見ましても、昭和39年は308名の方が命を失ってございましたけれども、ちょうどスカイツリーが開業いたしました平成23年は54人でございます。ちなみに、その分母にあたる県民の人口ということになりますと、昭和39年は402万人、平成23年は約905万人ということですから、その分母と分子のことを考えるとほぼ12分の1ぐらいに減ったのかなということがございます。それは当然、労使の、それで私どもも共に、

一人でもけが人を出さない、ましていわんや死亡者を出さないというような固い決意で取り組んできた成果の一つだとは思いますが。

しかしながら、今日現在、県内で42名の方が仕事によりまして尊い命を失っております。先ほど319万人働いていると言いましたけれども、「319万人中の42人ですか、少ないですね」とはなかなか言えない。これは私ども災害調査と申しますか、遺族にお会いしますと、また会社の社長さんにお会いしますと、これは1分の1の従業員でありますし、1分の1のだいじなお父さん、お母さん、子どもさんということですので、これはぜひともゼロを目指すということで、頑張っております。

では、それは何に基づいて頑張るのかということでございますが、資料ナンバーで申し上げますと、基準の5です。ここに第12次労働災害防止推進計画という冊子が入っております。これは本来パンフレットなのですが、今日のような審議会とか、例えば建設業労働災害防止協会のメンバーとか、そういう方々にはもうちょっと詳しい内容、バックデータを備えたものを作るということで、今年、作らせていただきました。

これは5カ年計画ですが、まず最初に国が平成25年から29年までにつきまして、『第12次労働災害防止計画』、推進は入っておりません、を決めまして、それに基づいて神奈川労働局管内でどのようにそれを落とし込んで成果を上げるかということについて決めたものがこの計画でございます。日付を見ただきますと、平成25年5月16日となっております。これは意味がございまして、この案は単に局内だけで決めて局長名で発信したわけではなくて、この一週間前、5月9日に労働災害防止部会を開催いたしまして、この案につきましてご意見を頂戴し、それを踏まえて発出をさせていただきました。今年のまず第1の大きな作業はこの『第12次労働災害防止推進計画』を作るということでございました。これは今、申し上げましたように、しっかり作ることができました。

それでは少し開けていただきますと、これによって平成29年にはどのような形にしたいのかということですが、11ページを開けていただけますでしょうか。11ページを開けていただきますと、全体目標としてのところだけ引用しますが、全業種につきましては死傷者数は休業4日以上は15%以上減少、死亡者数は15%以上減少と書いてございます。あと業種別にも書いてありますが、もう一枚はぐっていただきますと、ページに上の方に全体目標として具体的な数値が入っております。平成25年、今年でございしますが、44名以下にしたいということで目標を掲げておりましたが、先ほど申し上げましたように42名ということでございます。

ただし、これは12月5日に42名、42人目の方が出ましたので今のところ43

人目を出さないということで私どももそれから災防団体も各事業場も、ここにたぶんご出席の使用者の方はもとより、ご努力いただきまして、今のところ42でとどまっている、43人目は出さないということでやってまいりたいのですが、最終的には平成29年は39人という目標を立ててございます。

進捗状況ということでいえば死亡の災害のことは今申し上げた通りですが、休業については6450人ということで目標を立てておりますが、これは今のところマイナス2%ぐらいになっておりまして、あとは何とか一頑張りしてこれを達成したいということでございます。労使の皆様方、よろしくお願ひしたいと思ひます。

その次でございます。

この目標をどのように達成するかというところでございまして、7ページを開けていただけますでしょうか。7ページよりも9ページが良いです、8、9とあります。今日はちょうどこういう審議会でございますので一番ふさわしいページを開けさせていただきましたが、5ページを見ますと、この計画についてのステークホルダーと申しますか、関係者ということなのですが、それは労働基準行政だけではなくて、また労使だけではなくてということで書いてあります。行政・労働災害防止団体・業界団体等の連携協働の強化、この「協働」の字ですがこれは誤植ではありません。普通は共に同じと書くのですけれども、あえてこの字を使っております、本省も。これは対等な立場で共に働いて目標を達成するという意味でございます。

その意味で9ページの(2)のところの「ア」がございまして、国、神奈川県、各市町村における「安全」「健康」担当部署、重点業種所掌部署と恒常的に連携を図れる体制を構築し、相互に説明会、集団指導等の場での行政活動を継続できるようにする。これにつきましては少し時間はありませんが、資料といたしましては先ほどの共通の5のところ、特に中心となるのは神奈川県との連携でございますが、そこを中心に現状、それから今後の方向性について書かせていただいております。

また少し飛びますと「ウ」でございまして、労働災害防止団体との連携協働、これはさきほど申し上げましたように建災防とか、それから神奈川労働安全衛生協会とか、そういうところと連携を強化し、会員さんを中心に、また会員さん以外にも事業を進めていくことでしております。

また、もう一つ大事なのが、各企業のトップの方の意識の改革ということでございます。これ入れてございまして、例えば今、何をやっておるかという、労働安全衛生協会、12の支部ありますが7つの支部でトップセミナーがあつて、7つではなくてもっとあるのですが、私はそのうち7つに行きましてセミナーの講師をしてそこでリスクアセスメント、現場主義、「セーフワーク神奈川」

というような銘を打ちまして、トップの意識からしっかりやりましょうということをお話しておりますが、それは私だけではありませんで、各署長さんもお話しております。もちろんボトムアップも大事ですけど、トップダウンも大事だということで、ここをひとつ、頑張っております。

手法としてはリスクアセスメント、この方をご承知かと思いますが、法律を守っておれば災害にはなりません。高さ1 mのところから落ちて頭を打っても重大災害になりますけれども、それは法違反はありません。しかし落ちたらしょうがないのかではなくて、落ちないように手すりを作る、万が一落ちたときに備えて墜落予防の保護帽を着用させるというのがリスクアセスメントですけども、それを今、広めておるところでございます。

ついでにと言ったらおかしいですが、1月1日はもうすぐでございます。来年の目標は42名以下の労働災害による死亡者数にしたいということでございます。

それから、資料ナンバーの8を見ていただきたいのですが、これは基準の8でございますけれども、これはセーフワークでございます。これは同じ労働経済圏にあります東京、神奈川、千葉、埼玉の4局が申し合わせをいたしまして、セーフワークというロゴで、キャッチフレーズで、労働災害に取り組むと。しかもこれの一つのミソは、裏を見てわかるのですけれども、本来こういうものを作ると行政と労働災害防止団体以外には使わせないのでございますけれども、そうではなくて、各事業場でお使いいただいているんですよ、と。このロゴを使って、ぜひこの5年間、各事業場ごとの労働災害ゼロを目指しましょうということで、取り組んでおります。

ちなみに各局、色が違いますけれども、東京は安全の緑ですが、神奈川につきましては神奈川ブルーということで、私どもはブルーを選択をさせていただいております。

その次でございます。

最後でございますが、戻りまして、提供資料の2のところでございます。法定労働条件の履行確保でございますが、ここに書いてある通りですが、ちょうど一昨日、厚生労働本省の労働基準局、いわゆる使い捨て、若者を使い捨てる事業場に対する監督についてその結果を発表した関係で、昨日から今日にかけてたくさんの報道がされております。そこに書いてあります通り、全国で5011の事業場を監督し、うち約8割の4189事業場で何らかの違反があったということでございます。本来であればここで当局の状況というのを報告すべきなのですが、現在のところ当局分については222件、監督実施して多分、全国で言えば4%ぐらいの事業場を監督しましたが、その内容とか分析についても現在、取りまとめ中でございます。来週でありますけれども12月26日の局長記者

会見の場でプレス発表をさせていただくこととしております。必要であれば先生方にもまたプレス発表資料をご提供させていただきたいと思っております。

それから最低賃金については報告だけさせていただきますと、今年は平成 25 年 7 月 5 日に県最賃の諮問をさせていただきましたが、ここにお座りの柴田会長にも非常にご苦勞をいただきましたが、大激論、本当に真摯な中での大激論の中で 849 円から 868 円ということの引き上げのご答申をいただきまして、諸手続きを経まして、平成 25 年 10 月 20 日から発効をしております。

また、その最低賃金を払うということにつきまして、経営基盤が強くないと、とりわけ中小企業はいけないということで支援策をしておりますけれども、ワンストップ相談というのをやっております。委託先は公益社団法人けいしん神奈川ですが、これのコンサルティングの数は昨年をかなり大きく上回っております。例えばコンサルティングは去年が 181 件だったのが 197 件、実際に相手の事業場に行ってやるものが 62 件だったものが 79 件と、11 月末で伸びておりまして、引き続きこれをぜひご活用いただきたいと思いますと考えております。

それから、資料でいえば 12 番目、基準の 12 のことで一つ触れさせていただきます。

私どもは事務局といたしまして、家内労働部会と労働災害防止部会、2 つの事務局をさせていただいておりますが、基準の資料 12 では家内労働についての現状ということで、例年資料の提供させて頂いております。

内容をご覧の通りなのでございますが、この内容等につきましては、日程調整をさせていただきますが、たぶん 2 月ごろだと思っておりますが、家内労働部会を開催いたしまして、その部会でまたご意見をいただきたいと思います。

また、当局ではその資料の 2 ページにありますように、電気機械器具製造業、紙加工品製造業、スカーフ・ハンカチ製造業の委託業務について最低工賃が定められておりますが、3 つあるのですけれども、毎年一つずつ改定するかどうかという判断をさせていただきますが、そのことにつきましても、見直しにつきましてお諮りをさせていただきたいと思っております。

走り走りでございますけれども、私の方からはこれで説明を終わらせていただきます。

○柴田会長 ありがとうございます。

それでは続きまして職業安定部長の方からよろしく願いいたします。

○澤口部長 職業安定部長の澤口と申します。よろしく願いいたします。

座って失礼をいたします。

私の方からは最近の重点事項というか注目されている事項を含めまして、大きくは 4 点ほどご説明をしたいと思います。お手元の資料の安定の 1 というのをご覧になっていただければというふうに思います。

冒頭、局長の久保村の方からも話をさせていただきました自治体と連携した就労支援の実施状況ということでございます。

生活保護受給者が全国的に今、増加傾向をしているということで、積極的に就労支援をして、働ける人は働くことで自立をしていただくということで、積極的に自治体とも連携をして就労支援を実施している状況でありますけれども、この図にありますように、生活保護窓口のある区役所であるとか福祉事務所、この同じ建物の中にハローワーク窓口を常設窓口ということで設置をいたしまして、生活保護受給者の方をハローワーク窓口に円滑に誘導いただいて、我々のハローワーク窓口のほうで個別の就労支援をしていく、就職支援をしていく、ということでございます。

言い方としては、一体的実施窓口というような言い方もさせていただいておりますけれども、こうした窓口を設置することで、より自治体と連携した支援をして、生活保護受給者の方にも自立していただくという取り組みでございます。

こうした自治体の区役所・福祉事務所の中に一体的窓口を作るということで、その設置状況が下半分のほうに書いてございます。25年度の設置状況でありますけれども、4月1日には川崎市のこの2カ所、幸区役所、宮前区役所に設置をいたしまして、4月の15日には横浜市、この3カ所、中区、鶴見区、瀬谷区の区役所に窓口を設置してございます。また先月になりますけれども、11月1日には横須賀市の横須賀市役所、それから相模原市の南区の保健福祉センター、福祉事務所になりますけれども、そこに窓口を設置をいたしまして、一体的な取り組みということで就労支援をやっているところであります。

こうした取り組みをする中で、一番下にありますように自治体のほうからもこうした一体的に窓口を設置することで非常に連携が強化されたという声であるとか、またこうした連携が強化されることでより成果が得られる、実が上がる、就労支援ができていくということで、ご評価をいただいているところであります。

めくっていただきまして、裏のページに今のところの実績の状況を、数字を掲げさせていただいております。今年度4月から10月末までの実績であります。上の方は全体の実績ということでハローワークの巡回相談の取り組みも含めた実績ということで書いてございますけれども、今申し上げた一体的実施窓口がない自治体についてはハローワークの職員が区役所・福祉事務所に出張って、巡回相談のような形で就労支援をやっているタイプもありますので、そうしたものも含めた神奈川県下全体の就労支援の実績でございます。

これで25年4月・10月のところ見ていただきますと、支援対象者2,028人、就職者1,325、就職率65.3ということで、右の方に前の年の同じ時期の実績の

数字を入れてございますけれども、前の年と比べましても対象者数、就職者数ともに大きく増加をしているという状況でございます。

その下の部分が今申し上げた一体的実施窓口の状況はどうかということで、これは今年度4月から始めました横浜と川崎のこの合計5ヶ所の実績を入れてございます。

支援対象者数が742、就職が386、就職率52.0ということで、こちら右側に前の年の同じ時期の実績を入れてございます。一体的実施窓口がまだ去年ないですから、巡回相談での対応での数字ということになりますけれども、やはり窓口をつくることで対象者数も増えていきますし、就職者数も増えている、就職率もアップしているということで、着実に成果が上がっているところであります。

我々としましても、引き続きこうした形では自治体と連携をして就労支援を実施していきたいというふうに思っておりますし、のちほどまた質疑、時間があるときにぜひ各委員のみなさま方からご評価というか、ご感想でも結構ですので、お話をお聞かせいただければたいへんありがたいなということで思っているところであります。

では、続きまして、安定の2でございます。

これは、新規学卒者の状況であります。これは高校卒・中学卒の状況でありますけれども、この四角囲みのところにありますように、この10月末現在の状況であります。高卒者につきましては就職内定率が50.1%ということで、前の年の同じ時期と比べまして1.1ポイントほど上がっておる。就職内定者数を見ましても2,590ということで増加をしている。前の年の10月が2541でありましたので、50人ほど内定者数も増えているという状況であります。

その下が求人状況でありますけれども、求人数が6,287、求人倍率にいたしましても1.22倍ということで、求人状況が改善をしているなかで就職の状況も上向いているというのが今のところの状況であります。

また中卒のほうは非常に数が小さいのですが、求人状況が同じように改善をしているという状況であります。

12月からニュース等でも報道されていまして、大卒のほうも就職活動を開始をしたということでありまして、我々のこうした高卒・中卒、それから大卒の方も含めて、また学校のほうと連携をして、卒業までに就職をしていただくというのがまず非常に重要なことだというふうに思っておりますので、卒業までに未内定者が出ないように、学校とも連携をして支援をしていきたいというふうに思っておるところであります。

それから続きまして安定の3でございます。障害者の雇用状況でございます。これは本年6月1日現在の障害者の雇用状況でございます。

これも四角囲みのところを見ていただければというふうに思いますけれども、民間企業、法定雇用率はこの4月1日から法定雇用率2.0%ということになりましたけれども、雇用障害者数、それと実雇用率ともに過去最高を更新をしているという状況であります。雇用障害者数については、これは雇用率上のカウント数でありますので小数点が付いてございますけれども16541.5人ということで増加をしているということでもありますし、実雇用率にしましても1.68%、前年度比で0.05ポイント上昇しているということでもあります。

ただ一方で、その下にあります雇用率達成企業の割合というのは、申し上げましたように4月1日から法定雇用率、上がりましたので、そうした制度改正の影響もありまして40%ということで前の年に比べますと5.1ポイント低下をしているということもございます。

これにつきまして参考までに全国の数値を申し上げますと、全国の実雇用率というのが1.76%であります。そして法定雇用率達成企業の割合が全国でございますと42.7%でございます。そういうことで比べますと、まだこの神奈川県下の数字というのは全国平均、全国の数字と比べましても低いという状況でありますので、神奈川県下としてはまだまだ頑張らなければいけない、そういった状況でございます。

1枚めくっていただきまして、下のページ1と書いてあるところであります。これの中程でありますけれども、企業規模別の状況というのがございます。規模別に見ていったときに実雇用率がどうなっているかというのは、その下の黒ポツの2つ目ぐらいのところに書いてございますけれども、神奈川県下全体の実雇用率1.68%ということで比較をしますと、300人以上規模のいわゆる大企業のところについては実雇用率、高い傾向になっておりますし、一方で300人未満規模、いわゆる中小企業のところでは低い、そういう傾向になっているところでもあります。

またその下には、黒ポツのところに法定雇用率達成企業の割合ということで、企業規模別に数字を書いております。若干数字はふらついているところがあるわけですが、相対的に申し上げますと、やはり規模の小さいところで厳しい状況になっているというのが今の現状であります。

それから、となりの2ページ目の方であります、産業別でどうかというのが書いてあります。2段落目の黒ポツがある辺りですが、製造業が1.79、電機・ガス・熱供給水道業が2.07ということで高い産業のところ、書いてございますけれども、このあたりの業種については全体の1.68%より高くなっているという状況であります。

そしてその下に法定雇用率未達成企業の状況ということで白丸のところ、ございます。黒ポツのところにありますように、いわゆる法定雇用率を達成する

までにあと何人雇用すれば良いのかと、不足数でありますけれども、1人不足企業、あと1人雇用すれば雇用率達成できるという企業が63.9%ということになっております。また視点を変えまして、不足数に関わらず一人も雇用していない、障害者を一人も雇用していない企業、ゼロ人雇用企業と書いてありますけれども、こういう視点で見ましてもやはり61.8%、こういった割合になっているということでありまして。

もう少し分かりやすく、1人不足かつゼロ人雇用企業というのがどうなっているか、いわゆる規模の小さいところでありますけれども、1人不足かつゼロ人雇用ということで見ますと、だいたい1000企業ほどになっております。未達成企業の44%が今申し上げた1人不足かつゼロ人雇用ということでありまして、このあたりも我々の指導援助のターゲットとしてきちんと捉えていかないといけないのではないか、そういった問題意識を持っているところでございます。

最後になりますけれども、安定の資料の4でございます。こちらの方は高齢者の雇用状況でございます。こちらも本年6月1日現在の高齢年者の雇用状況でございます。

こちらも四角囲みにとところにありますように、なんらか高年齢者雇用の確保措置を実施しているという企業の割合は92.6%ということでありまして。これも制度改正がありましたので、前の年と比べますと6.2ポイントほど下がっておるということでありまして、その下、2のとところにありますように希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合、企業数というところで見ますと、企業数が4296ということで、前の年と比べまして1375社増加をしておりますし、割合にしても66.8%ということで、20.4ポイント増加をしているということでありまして、この制度改正の中でかなり65歳以上まで働ける仕組みを就業規則上位置づけていただいた企業はたいへん増えているということでありまして、また、そうした企業の積極的な取り組みに期待をしているところでございます。

めくっていただきまして2ページ目の一番上のところでありまして、こちら70歳以上まで働ける企業の状況であります。数字的には若干下がっておりますけれども、前の年とほぼ横ばい傾向でありまして、こちらは70歳以上まで働ける企業という点では、これから、まだまだ課題があるということかなというふうに思っております。

高年齢者の雇用確保措置については、実は未実施企業が神奈川県下478社あるということでありまして、こうした未実施という状況になっている企業についてはやはり個別に指導して行って達成をいただくということであると思っておりますので、この辺も個別指導等、きちんと対応していきたいというふうに思っているところであります。

私の方からは以上でございます。

○柴田会長 ありがとうございます。

それでは最後になりますけれども、雇用均等室のほうからご報告、お願いいたします。

○白髭室長 雇用均等室の室長をしております白髭と申します。よろしく願います。失礼ながら座ってご説明させていただきます。

私の方からですが、雇用均等行政の今年度の上半期の実施状況と下半期に向けた取り組みにつきましては、共通資料の4に掲げておりますが、均等資料を元に11月現在の実施状況についてご説明を差し上げたいと思います。

お手元の均等資料ナンバー1をご覧ください。

まず均等室でございますが、大きく3本柱がございます。ここに(1)、(2)、(3)とありますように、1つ目が男女雇用機会均等法に基づきます雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策、男女均等取り扱いでございます。

2つ目は育児介護休業法、それから次世代育成支援対策推進法に基づく仕事と家庭の両立支援対策。それから3つ目がパートタイム労働法に基づく短時間労働者、いわゆるパートタイム労働者と言っておりますが、1週間所定労働時間が正社員よりも少しでも短い短時間労働者の働き・貢献に見合った公正な待遇等確保対策、この3本柱を主に進めております。

これら所掌の法律の履行確保の徹底を行政運営の肝といたしまして、相談端緒あるいは年間計画に基づき事業所訪問等を行いまして、法違反が認められる事業主に対しましては助言指導等により是正を図っておるところでございます。これは均等法、育介法、パート法、全て同じでございます。

それから労使間の個別紛争に関しましては、労働局長の紛争解決援助、それから専門家の方から成る調停会議、この援助制度ふたつの利用を活用いたしまして、公正中立な立場で労使双方の主張を十分に聴取したうえで、迅速円滑なる解決が図れるように努めておるところでございます。

それから均等資料の2をご覧ください。

ここに紛争解決援助制度の利用状況とございます。

実施状況を見ますと、下が今年度の11月末現在でございます。均等関係はセクハラと妊娠・出産・産休等、育児休業等の取得等と理由とする不利益取り扱い、それから仕事と家庭の両立関係では育児休業の取得や不利益取り扱いをめぐる事案が多い状況でございます。

特に今年度は、昨年1年間、上が24年度1年間なのですが、セクハラが調停と局長援助、合わせて34件なのですが、今年度は11月末現在ですでに32件というふうに多い状況がございます。

いずれも均等法、両立関係、いずれも非正規労働者や派遣労働者の方からの

相談が目立っておりまして、近年ではセクハラ、育児休業関係も、男性からの援助申し立ても出てきております。

それからパートタイム労働関係の援助事例につきましては、昨年度、全国47都道府県の事例、4件ありまして、そのうち2件が神奈川でございましたが、今年度は全国的にまだ1件も無いというふう聞いております。

労使間の紛争は労使とも法律のことをよくご存じないという状況が見てとれましたので、とくに妊娠・出産・育休関係をメインに、次に資料を付けております均等関係の資料3、不利益取り扱いの禁止、それから資料の4、働くプレママのお助けグッズ、そして資料の5、紛争解決事例集、これを作成いたしましたして、いろいろ配って周知啓発をしておるところでございます。

それから大きく2つ目の、今年度の重点事項と下半期の取り組みでございますが、均等資料の6をご覧ください。ポジティブアクションとございます。均等法ではご存じのように男女異なる取扱いは禁止されておりますが、大きく女性の割合が4割を下回っている場合については、女性に対する特例が認められております。

この女性の活躍については現政府成長戦略の中核に掲げられておりまして、昨年より厚生労働省では女性の活躍促進・企業活性化営業大作戦を展開いたしております、今年度も局長を始め幹部が企業を訪問いたしまして、ポジティブアクションの取り組みを働きかけておるところでございます。

この資料の6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でございますが、これもお勧めしておるところでございます、本日現在、応援サイトは神奈川では29件、29社の事業者さんが掲載してくださっています。ちなみに全国は950件でございます。それから宣言コーナーのほうは神奈川6件、全国は505件でございます。この宣言コーナーのほうは少しずつでも増やそうと努力をしておるところでございます。

下半期も引き続き各法律の履行確保の徹底、それから紛争解決援助制度の活用を図るとともに、このポジティブアクションの取り組み促進に努めてまいりたいと思っております。

最後に、情報提供として資料の7から9を付けております。

資料の7は今後の男女雇用機会均等対策が取りまとめられまして、これは法律は改正される見込みはございませんが、これを受けまして、間接差別の対象となる要件の見直し、雇用差別・雇用管理における適切な雇用管理の確保、それからセクシャルハラスメントの予防、事後対応の徹底、こういったものを省令・指針、こういったものに改正が見込まれております。

それから均等資料の9でございますが、これは今後の次世代育成支援対策推進法でございます、冒頭、局長の挨拶にもございましたが、10年間の時限立

法でございましたが、11月時点でこのたたき台を元に、もう現在、案が出ておりますけれども、10年間の延長が適切ではないかということで、厚生労働本省におきましては建議の内容を踏まえて、平成26年の通常国会に改正法案を提出することをめざしているというふうに聞いておるところでございます。

引き続き均等行政につきましてもいろいろご支援を賜りたいと思います。

以上でございます。ありがとうございました。

○柴田会長 ありがとうございます。

以上で4つの分野からのご報告をいただいたわけでございます。

それでは、これからみなさま方からご質問、ご意見、両方を含めまして自由にご発言いただきたいと思いますので、どの方にご質問をするかということも含めまして、どうぞ、よろしくお願ひいたします。どちらからでも結構でございますが。

○川合労働部長 県の労働部長の川合です。

今ご説明、お聞きしまして、もうほとんどの分野で県の行政、これは労働行政に限らず福祉行政、いろいろな分野で協力関係にあるなということで、これまでのご協力、感謝を申し上げますとともに、これからも協力連携を密にぜひお願ひしたいというふうに思っております。

一点、ご要望と質問になると思います。これは労働基準部長さんにお話するのか、職業安定部長さんにお聞きするのかわからないのですが、先ほど伊津野部長さんから若者の使い捨てが疑われる企業対策ということで監督してきたと、県内で二百数十されてきたということでもあります。今年になっていわゆるブラック企業、社会問題になってきて、神奈川県としてもいろいろな対策をとらなければいかんということで、つい先日セミナーを行いました。この問題に取り組んでいるNPO法人の方を講師として招いてセミナーを行ったのですが、その方いわく、離職率というのが1つの目安になるのだけでも、ブラック企業というのは経営戦略として大量に採用をして振り落としていく、それを経営戦略しているという企業。一方で一生懸命人材を育てようとしているんだけどなかなか、辞めちゃう、そういう企業もあるのでそこは区別していかないといけないよ、と。ああ、なるほどなというふうに思いました。

ということで離職率というのは一つの目安になるのでしょうけども、企業の中には真面目に一生懸命取り組む企業があるので、その辺は若い人は見極めがなかなかできないでしょうから、ミスリードされないように留意していただければありがたいと、県もそのように留意して参りますので、よろしくお願ひしますということと。

これはご質問なのですが、新聞情報ですとハローワークに企業が出す求人票、再来年の春の卒業生向けの求人票に過去3年間の採用数と離職者数を

記入するよう要請するというような情報が新聞で出ていましたけども、あくまでも新聞情報なので、その辺の具体的なご説明を頂ければありがたいです。よろしくをお願いします。

○柴田会長 はい、どちらに。基準部長ですか。

(声あり)

○澤口（職業安定）部長 すみません、ありがとうございます。

まず一点、いろいろ離職といってもいろんな種類があるのでというところは私も同じだと思っています。そこはやはり後段の求人票のところの離職者数の記載の仕方のところもそうなのですけれども、我々もその辺は止む無く離職した部分のところが、言われるようなブラック企業的な見方にならないようにというのは留意しないといけないのだろうなと私も同じように思っているところでございます。

求人票のところなのですけれども、実は今まだ正式に本省の方からは具体的な指示はまだ来ておりません。報道もありましたので、本省の方から今そういう方向では考えていることは間違いないというような話は聞いているのですけれども、今のところまだ具体的なところはきておりませんので、今、川合部長、言われた様なお懸念の部分も含めて、我々も気にしておこうかとは思っておりますけども、またその辺は大卒求人各企業の皆様に出していただく求人票の話ですので、また具体的な取り扱いが出たら、しかるべき周知等、やっていきたいと思えます。

○柴田会長 一般的にブラック企業というと離職率を一つの基準とする、というところなのですが、こういってことがマスコミ等でも報道されています。おっしゃるような懸念というのが確かにございます。ぜひとも行政のほうとしても考えて頂いたほうが、または経営戦略といわれますと、そういう使い捨てを経営戦略というふうにとられては困るわけですので、行政のほうで指導もよろしく願います。

何か他に。それでは他の方々に。

阿部さんのほうからいきますか。

○阿部委員 少しマクロ的なお話になるのですけれども、冒頭、局長の方から神奈川県の有効求人倍率について触れておられました。私の記憶が正しければこの0.74というのは全国的にワースト3かそこらの数字にあると思えます。これは時系列で見れば改善はされているという状況は把握するのですけれども、その辺の神奈川県特有の要因と、例えばここにお集まりの各方面へ何か要望するこのというのは労働局側としてどういうふうにお持ちなのかということ伺いたしたいと思います。

○柴田会長 局長よろしくをお願いします。

○久保村局長　これは確かにリーマンショックの前の数字を見ますと0.8倍くらいあったのですけれども、その水準にまだ神奈川の場合は届いていないということになっております。

求人の中身を見ますとやはり製造業がかなり減ってしまっていて、それ以外のところ、福祉とか医療とか、そういうところが非常に増えていますので、それをカバーしてきてください。求人自体は増えているのですけれども、中身を見ると従来の神奈川の基幹的な部分であった製造業からの求人がかなり減っているという形で、構造変化が起きているということにあるだろうと思います。

先程申し上げましたように東京は1点何倍というので、すごく高くなっています。神奈川の求人倍率、全国で下から数え5番目くらいです。悪いところを見ると、関東近辺でもやはり埼玉県は沖縄に続いて2番目くらいのところ。千葉もあまり良くありませんし、東京の周辺部が求人倍率が非常に低くなっているというような傾向が見られるというふうに思います。

ですから構造変化はあるのですけれども、労働市場圏で見たときにやはり東京が非常に求人という面では強いものですから、そちらの方でやはり求人がかなり吸収されているといいますか、そう面があって、私どもとしましても、その面ではこれだけ徐々に上がってきていますので、求人の量を確保するよりも、やはり質をきちんと見極めながら、そういういい求人を確保していく方向にいかなくてははいけませんし、もう一つは労働市場圏で見たときに東京の求人というのは我々も使っていくとはいけませんので、東京の求人を活用するような方策ということで首都圏で広域的にマッチングをしていくというようなことも今取り組んでやっているところであります。

そういう面で、やはりハローワークの場合はどうしても、全体的な大きな役割分担から言えば、どちらかというとなかなか就職の難しい人たちを主に担っていく国の機関でもありますので、そういうようなスタンスというのは基本的に必要だと思っていますので、民間の需給の中で十分に行える部分それは民間でかなりやって頂ければいいのではないかとということで、現在のスタンスは基本的に持っているわけなのですけれども、そういう意味では職種的に見たときにミスマッチがいっぱいありますので、例えば事務職の求職者が多いけれど求人が少ないとか、逆に今度は、先ほど言いましたように、福祉施設などの求人は非常に多いのですけれどもなかなか希望者がいないとか、一方で最近問題になっております保育士の方とか、あるいは看護師の方も求人はあるのだけれども求職者がうまく確保できないというような面もあって、そういうミスマッチがあるので、そういうことを我々としてはきちんと情報として提供しながら、必要な分野の求人をできるだけ頂くような、そういう活動をしていかなくてはいけないのではないかとというふうに思っています。そういう面では一般論には

なりますけれども、企業の皆様には私どもの必要な求人についてのご検討をお願いするような活動を強化していく必要があるのではないかと考えている、ということでもあります。

○柴田会長 阿部委員、よろしゅうございますか。

○阿部委員 マッチングの話になりますが、ここに限らずしばしば取り上げられるお話かと思えます。

具体的な課題に対する諸施策というのがなかなか見えてこないなという感じがしておりまして、それで我々ができることはと、もちろん製造業において雇用を神奈川県で生めれば良いのですが、なかなか我々の企業としましても神奈川県でそういう需要がなかなかないということはまた事実なのです。誰がこのマッチングを調整するのかというところが正直、思うところではあります。

はなっから誰かが雇用を生み出すようなことをすれば良いわけですが、なかなか民間企業というのはそういうことはできないわけです。構造変革ということばで片づけてしまうのですけれども、少しそういう、魅力ある条件で不人気職種が雇用できるようになれば一番良いことなのですけれども、特に先程、例で挙げられた介護の問題などについての定着率、それから保育、こういった面でも非常に定着が弱いということを聞いておりまして、こういった条件を誰が保証するのかというところも少し思います。

○柴田会長 神奈川県知事も雇用創出でいろんなアイデアを出しておられるようですけれど。確かに神奈川県求人倍率はここ数年、平均より低いという、少し残念な数字ですので、ぜひともこれは使用者側にもお願いしたいし、行政等にも旗振り役もよろしくお願ひしたいと思えますが。

それでは、他にございましたら。秋山さんどうぞ。

○秋山委員 神奈川県女性の働き方を見るとよく言われますのは、M字カーブのMの下が底が深くて、なかなか結婚、出産で一度辞めてしまうとそのあとの社会復帰ができないということが問題になっていましたけれど、男性のお給料が良いということもあるのだと思うのですけれど、でも女性がこれから活躍しなければいけないこともありますし、その辺のところをどう対策を立てていくかということは問題かと思えます。

○柴田会長 これはどちらがいいですか。均等室長。

○白髭室長 ありがとうございます。

先ほど申しましたように営業大作戦と言うことで、今年度は特に1部上場企業さんを回らせていただいております。女性の活躍推進に向けた取り組み、波及効果が大きいところをお願いしているところでございます。

先ほどの宣言コーナーにつきましては大学にもリーフレットを配って、学生さんにも見るように働きかけております。くるみん、認定マーク、あれはかなり

周知度が高く、認知度が高くて、学生さんはあれを見ると「この企業は働き続けやすい企業だな」と男女ともに思うようでして、それと同じようにポジティブアクション、実は、きらら、というシンボルマークがあるのですけれども、これを企業さん、これはぜんぜん、賛同していただける企業さんにご活用していただけますので、積極的に使っていただければありがたいなというふうに考えております。

○柴田会長 はい。ポジティブアクション、むしろ使用者側のほうにぜひともお願いしたいという、勝手でございますけれども、よろしくお願ひしたいと思ひます。

何か、はい。

○浅海委員 関連してうかがいたいのですけれども。

共通の4の2ページ目の3の3に、職業安定部ということでマザーズハローワーク事業についてのご説明がございます。これ拝見しますと、担当者制によって重点支援対象者が1080人なのだけれども、9月で進捗51.9%ということで、少し足りないということだと思ひます。ただ支援した対象者の方は91.8%が就職しているということなので、多分きめ細かい支援をすると確実に仕事に就けるということだと思ひます。

横浜市が待機児童ゼロを達成したと思ひたら、転入者が増えてまた待機児童が出てしまったというような報道がありましたけれども。今両立支援は盛んに保育問題に、あるいは育休の問題に目が向けられていますが、それがかなっても仕事が出来なければ働けないわけで、いろいろな事情を抱えたお母さんたちの支援ということで、これはどうして進捗状況が芳しくないのかということと、今後のてこ入れということでお訪ねしたいのですが。

○澤口部長 はい、すみません。ありがとうございます。

確かに数字的には、特にこちらの方で、今、先生がおっしゃられたように個別支援ということで、担当者制のような形にさせていただいて、じっくり相談をして、求人のマッチングなどもどういった求人で行こうかとかというようなお話もさせていただきながら、やらせていただいているところであります。この辺、実は我々も分析をしているところでありますして、当然重点対象者以外にも、日ごろ窓口に来られて、担当者制ではないけれども職業相談をして就職支援をしていくという方も当然いらっしゃいますので、当然その中でうまく重点対象者ということでの選定がうまくいってないのか、どの辺が原因なのかといったところは今、我々も分析をしているところであります。

とにかく今おっしゃられたように、いろいろ働く上で不安を抱えておられたり、間が空いてしまったので働くことが不安ですというような方もいらっしゃいますし、ノウハウという点で不安だというような方もいらっしゃいますし、

それぞれ個別に抱えておられる事情は違うと思いますので、そういったところを除去して就職にうまく結び付けるというのが結局、支援として大事なことだと思っていますので、またそういった分析も含めて、これからきちんと、言われたように、やはりこの辺、マザーズハローワークにいられている層は、やはり丁寧にやっていくということがひとつの信条なのかなと私は思っているのですけれども、その辺、きちんと対応できるようにやっていきたいというふうに思っています。

○柴田会長 はい、ありがとうございます。それでは他に。

○林委員 連合神奈川の林でございます。

2つあるのですけれども、1つは資料でいいますと安定の1ところでご紹介いただいた「地方自治体と連携した就職の支援の実施状況」で、成果が出ているということで、いい取り組みだなというふうに正直、思っておりますし、ぜひ効果が出ているということなので続けていってほしいと思っていますのですけれど。とりあえず25年の導入状況をご報告いただいたのですが、いいことであればぜひ加速をとということで、今後の計画というか動向が分かりましたらぜひ広げていっていただきたいと思うのですけれど。一方で全ての区役所に置くことはちょっと難かしいのかなという観点もあると思っておりますし、拡大も含めてどんな考え方で進めていくのかということをお教えいただきたいなというふうに思っております。

それともう1つが、これはどなたにお聞きしたらいいのか分かりませんが、神奈川県においても、やはり非正規が増えているという認識を持っております。この資料でいくと、今ちょっと探せなかったのですが、共通の2のところでは神奈川県全体の労働行政の運営方針をまとめている中の雇用情勢の中で少し触れられているところがあって、23年度で35.1%という形で記載があるのですけれども、ここにも記載があるとおり雇用が不安定だということだとか、賃金が低いだとか、なかなか職業訓練の機会が乏しいとか、そういう課題が書かれていて、私ども労働組合の立場でも少しこの非正規、日本の社会全体でもこの非正規労働という社会構造をどうしていったら良いのかということをお考えしているのですが、非正規労働ということをお何かスポットを当てて、何か取り組みをしていく視点とか、逆に変な言い方になりますけれども、非正規労働が全てが悪いという概念ではなくて、そういう働き方を望む人もおられるでしょうし、やむを得ずそこしかそういう職がないので、生計主体者なのだけれどもそこで働いて何とか頑張っているという人もいるというふうに思っております。少しそういったことを何か研究というか整理をしていかないと、ばくっと非正規労働、非正規労働ということだけで論じていることではもういけなくなっているのではないかなという課題認識も持っております。その辺に対する着

手の仕方というか、もし今取り組みがあれば教えていただきたいですし、今後の考え方みたいなのところについてもぜひ、逆に要望としても取り入れて欲しいかというふうに思っているところで、ご見解があればいただきたいと思っております。

○柴田会長 はい。では、2つございましたけれど、1番目は、職業安定部長。

○澤口部長 すみません。ありがとうございます。

一体的実施の方はご評価いただいて、ありがとうございます。

今後我々としては、まだ来年度予算がたぶん来週ぐらいに閣議決定というか、その後国会審議で予算はどうなるかということですので、まだ我々の方でこうした公式の場で明言できる状況ではないのですけれども、我々としては拡大をしていきたいということで、いろいろ自治体ともそういう一体窓口の設置要望があるかどうかということで、自治体に今聞いているような状況ではありません。

すべての市役所に作るのなかなか難しいのではないかというような、お話にもあったのですが、そこはやはり、いろいろ本省との予算の関係でどの程度でできるかというところがありますので、そこを見極めてというのもありますし、いろいろ、自治体と話をする中は、非常に現実的な話としてはそういうスペースをとる余裕がない、というような声も聞かれるところなのですけれども、そういったところには、資料の中でもお話申し上げたように、こちらから出張相談というような形で出張ってやっていくということが出来ますので、こういった一体的窓口でやるのが非常に担当者も顔が見える関係ができて、非常に良い支援ができるタイプだなということで我々も思っているのですけれども、そういういろいろ現実的な制約の中で、一体的窓口設置が難しいのであれば我々の方から出張っていくという形で連携して就労支援をやっていきたい。いずれにしても生活保護受給者が増えている、先日の報道でもやはりまだ全国的にも増加傾向だという記事もありましたけれども、そういう中で自立していただける方には自立していただくということが本来の姿だと思いますので、そういったところも含めて自治体とは今後またしっかり連携をしてやっていきたいというふうに思っています。

それから2点目の非正規のところは非常に難しいのですけれども、林委員おっしゃられたように非正規がすべて悪いわけではないというのはありますし、先ほどお話申し上げた、例えば高年齢者の方で言うとそういう非正規で働くというのも、ソフトランディングという言い方が良いかどうか分からないですけど、そういう働き方のスタイルも当然あるのでしょうかということなのですが、今の我々、安定行政の方として非正規対策ということで考えているのは、やはり若者の方の非正規の問題、やはり若い方についてはきちんと正社員にな

っていただいて、そこで育っていただいて、ノウハウ・技能も身につけていただいて、「あんたらが将来を背負っていくんだよ」ということでありますので、今いろいろ非正規対策ということで行政として層として若年層の非正規対策が重要なのではないかとということで、各省に若者支援窓口というような言い方をさせていただいているのですけれども、そういう中で、例えばずっとフリーターで働いてきましたとか、派遣でずっとやってきましたという方がある程度、そういう若者支援窓口という看板を掲げることによってそうした人たちを引きつけたいというのが我々の意図ではあるのですが、そういった方にはできるだけ、もう少し将来を考えていただいて、非正規でずっとやっているのではなくて正社員で定職に就いていただいて、というようなことを少しやっただけのことでは動いているところでもありますので、その辺はおそらく来年度以降もそういった対策の重点の部分が変わらないのではないのかなということで思っていますので、そういった若者の非正規対策ということでは今後も引き続きやっていくという形になるというふうに思っております。

○柴田会長 よろしいですか。

おそらく労働行政としては、非正規を非正規としてではなくて非正規を正規にどうするかと、やはりここだろうと思うのです。こういったところの問題がやはりよく聞こえてきますので、今後ともよろしくお願ひしたいと思ひます。

はい、何か、基準部長の方から。

○伊津野部長 今のことに関連いたしまして、取り締まりということではないのですけれども、私どもの部では労働契約法、これは基本的には民事法規でありますけれども、その周知に取り組んでおります。その中に皆様方ご承知の通り、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が一部改正でできましたので、このところを周知をする。これは民事法でありますので誤解のないように周知をする。それから、やはり有期労働契約の場合に雇い止めというのが非常に不安感がありますので、雇い止めの法理のこととか、それから期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止とか、等々ございますので、これは労働契約法を周知するという中で十分労使にご理解いただいて、それに従って労働契約を処理していただきたいということがございます。

○柴田会長 はい。雇い止めは今だいぶ問題になっているようでございます。くれぐれもよろしくお願ひしたいと思ひます。

何かございますでしょうか。はい、では小泉さん。

○小泉委員 先ほど最低賃金のことを説明いただきましたが、基本的には最低賃金が上がって消費を増やして、しっかり使用者側も守るというのは基本的に賛成の立場なのですが、一応、県内の商工会議所連合会の中でこういう意見もあるということで。

実は県境地区というか、最低賃金は県ごとに定めておるので、東京に近い川崎とか横浜もあるのですが、小田原・箱根とか、そのあたりは結構中小企業同士の競争というか、例えば箱根の旅館の掃除業者とかいうところがやっぱり静岡県の最低賃金の安いところと競争すると結構厳しいんだというふうな実状もあって、これは国の制度とかいろんな制度でなかなか厳しいのですが、今後長いレンジで県内をいくつかわけるとか、そんなことができたらいいいね、などという話を商工会議所連合会の中でやっているの、とりあえずその意見だけ言わせていただきます。

○柴田会長 私が承りますけれど、確かに県境の問題は常に我々も議論していきまして、重大な問題だと思えますけれど。承り。基準部長、何かコメント、ございますか。

○伊津野部長 ご意見ということで頂くという。ひとつは県境のことにつきましては、これはどうしても各地域に賃金格差があるということで、その地域の、本来であれば全国一本の最低賃金であるべきところを4つのランクに分けて、それぞれに目安を示しながら各地域で決めていただくという方法を採用しておるわけです、もう何十年間も。

もうひとつは、その結果どうしても県境で差が出るということはおっしゃられるとおりでございますけれども。ひとつは県境といいますが、例えばたぶん静岡県や山梨県側は、想像ですけども、やはり神奈川県に引っぱられてかなりなものを出さないと、「だったら県境を超えた先で働きますよ」ということもたぶんありましようし、それから賃金というのはため込むのではなくてそれはまた消費に回ってまいりますので、それは西部地区でも有効に回っていると思います。

それともうひとつは、審議会におきましては当然県内の地域のことすべて含んで、本当に真摯に激論に次ぐ激論で結論は出されているということにつきましては事務局から申し上げておきます。

○久保村局長 今の問題のご指摘につきましては今、基準部長から申しあげましたように、労働力の需給ということで考えますと、当然高いところに労働者は流れますので、同じような地域で賃金に差があったら高いところの方にみんな行くということになりまして、逆にいうと低い賃金だと必要な労働力が本当に確保できるのかという問題が逆にでてくるという問題があると思います。その場合にどこで線を引くのかというと、いまは県境で引いてわけですけども、県境についても今おっしゃるような不合理だというご意見は当然あるのですけれども、では神奈川県の中にどこかに線を引くというような話になったときに、それをどう引くのか。それは皆さんの合意を得られるのか。例えば同じ相鉄沿線でどこかに線が引いてあって、こちらに住んでいる人とこちらに住んでいる

人が最低賃金が違う。それというのはどういう形で皆さんのコンセンサスがいただけるのかというのは、ちょっと想像であります、一般論としての想像でありますけれども、非常に困難な問題を抱えることになるのではないかというふうに思っています、これはいろんなところでそういうご意見がいろいろ出てくるということはあると思いますので、それは事務局は事務局といたしまして、我々最低賃金を運営する立場でありますので、それはまたご意見は受け止めさせていただきたいというふうに思っています。

審議会は審議会でもた別のレベルでいろいろご意見をいただくものがあると思いますので、それは制度の許される範囲の中で我々としてはやはり運用していくということで、今後考えていく問題ではないかというふうに思っています。
○柴田会長 ありがとうございます。別の審議会の方へよろしくお伝えくださいますようお願いいたします。

他にございますか。はい、どうぞ、岡本さん。

○岡元委員 電機連合の岡元と申します。今日は多少遅参してしまいました、失礼いたしました。

安定の3ということでございまして、障害者雇用というところでございます。これにつきましては障害雇用率が民間の場合1.8から2.0には今回改訂をされているということにおきまして、私ども電機連合自身として障害者の雇用支援を、知的障害者の雇用支援をしているところでございますけれども、大きな企業におけます特例子会社の設立ということが最近、特に出てきているというふうに思っておりますけれど、そのあたりにつきましてはの行政としての考え方がありましたらお教えいただければと思います。

○澤口部長 はい、ありがとうございます。本当に電機連合の皆様にはたいへんお世話になっております。ありがとうございます。

特例子会社もひとつ、これもいろいろ平場でいうと特例子会社というのが障害者雇用の場として本当にいいのかと、そういう議論がされる場面もあると思いますけれども、我々として会社のある仕事を切り出して特例子会社ということで集約をしていただいて、そこで障害者を雇っていただくというのは、ひとつの障害者雇用の姿だろうと行政としても思っておりますし、いろいろ助成金も含めまして、いろいろ特例子会社の設立支援などということもやっておりますけれども、我々としても引き続き障害者雇用のひとつの大きな受け皿として、特例子会社はひとつの有効な制度であるということで思っておりますので、そこから進めていきたいというふうに思っております。

私も実際、障害者の雇用を直接個別の企業とやる場合にまず申しあげるのは、障害者雇用のやり方として2つあります。仕事、それぞれの従業員さんが持っている仕事を少しずつ切り出して、仕事を集約して、どこか1ヶ所に集約して

障害者雇用をやるのか、それともそれぞれの部署で分散をしてやっていくのか、このどちらの道を選ぶかというのが障害者雇用を進める道でのひとつの大きな分岐点になると思います、と。よく企業によっては非常に小さい営業所とか支店の単位で全国にあるのだけれども、とてもそこでは吸収できない、どうやってうちで障害者雇用やれば良いのだ、というようなお話しをされるところもあるのですけれども、分散できないのであればそれぞれの従業員さんが抱えているような細かい仕事を切り出して、そこで知的障害者を雇用すると、そういうような方向をやはり考えないといけないのではないのでしょうかというような指導することもあるのですけれども、そういったところも含めてまたいろいろ電機連合さんともいろいろまた連携をさせていただきながら、支援をさせていただきたいというふうに思いますのでよろしくお願いします。

○柴田会長 はい、ありがとうございました。障害者雇用、本県、少し数字的には全国平均を下回っているようです。よろしくお願ひしたいと思いますが。

それでは他に何かございますでしょうか。

よろしゅうございますか。

それではまだまだ膨大な資料でございますので、いろいろお聞きになりたいことがまだまだあろうかと思ひます。そういった場合はどうぞと私の方から申し上げて良いのか、局の方へいろいろ私も時々お伺ひしたりしてお話をお伺ひするのですけれども、やはりそういったことでお互いコミュニケーションを良くしていきたいなと思ひております。よろしくお願ひしたいと思ひます。

それでは、本日用意いたしました議題はこれで終了ということでございますので、事務局のほうから何かございますでしょうか。

○安食室長 それでは事務局のほうから次回の開催について一言ご案内申し上げます。

労働審議会、本日第1回目でございますけれども、第2回目は来年の3月の月上旬頃に予定させていただきたいというふうに考えております。

内容につきましては平成26年度行政運営方針案及び雇用施策と実施方針案についてのご意見を頂戴するというところで予定させていただいております。なお早めに日程を調整させていただきまして、できるだけ多くの委員の皆様にご参加いただきたいと思いますと思ひておりますので、若干早いのですが来週ぐらいから日程調整開始しますのでご協力をお願ひしたいと思ひます。以上でございます。

○柴田会長 はい、ありがとうございました。

3月という予定だそうでございます。

それでは最後に議事録の署名人を私の方から指名をさせていただきたいと思ひます。労働側を林委員、それから使用者側を石部委員でよろしくお願ひしたいと思ひます。

それではこれもちまして本日の審議会を終了させていただきます。
どうもご協力ありがとうございました。