

# 平成27年度第1回神奈川県地方労働審議会 議事録

神奈川県労働局総務部企画室

## 平成27年度第1回神奈川地方労働審議会

### 1 日 時

平成27年11月2日（月）10:00～12:00

### 2 場 所

ワークピア横浜「いちょう」（横浜市中区山下町24-1）

### 3 出席者

#### 【委員】

公益代表：山倉委員、松本委員、中村委員、照屋委員、三浦委員

労働者代表：林委員、渡辺委員、中島委員、大橋委員、木村委員

使用者代表：畑野委員、阿部委員、滝澤委員、秋山委員、増永委員

#### 【事務局】

局長、総務部長、労働基準部長、職業安定部長及び雇用均等室長  
ほか

### 4 議 題

(1) 専門委員の同意

(2) 神奈川労働局からの行政運営報告

(3) 質疑・意見交換等

### 5 議 事

○鹿島補佐 ただいまより、平成27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、進行を務めます企画室長補佐の鹿島と申します。よろしくお願いいたします。

まず初めに、事務局より本日の各委員出席状況について御報告いたします。

○近藤室長 おはようございます。企画室長を務めております近藤と申します。よろしくお願いいたします。

御報告いたします。現在、公益代表委員が5名、労働者代表委員が5名、使用者代表委員が5名、計15名の委員が出席されております。

18名の委員の3分の2以上が御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有効であることを御報告申し上げます。

○鹿島補佐 本審議会は、神奈川地方労働審議会運営規程第5条に基づき、原則として公開となっております。発言者の方の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、御了承願います。

また、議事録作成のために、御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、若生局長から御挨拶をいたします。よろしくお願いいたします。

○若生局長 神奈川労働局長の若生でございます。

本日は、委員の皆様におかれましては、大変お忙しい中、また足元の悪い中、当審議会に御出席いただきまして、大変ありがとうございます。

当審議会につきましては、10月1日の改正をもって、第8期目を迎えることとなりました。新たに就任された4名の委員を初め各委員の皆様方には日ごろより労働行政の推進につきまして、いろいろな場面で御指導を賜り、重ねて感謝申し上げます。

さて、最近の神奈川県景気動向でございますが、県内の景気は緩やかに回復し、雇用情勢につきましては、一部の業種で弱さが残るものの、持ち直しに向けた動きが広がっているというふうなところでございます。このような経済情勢のもと、神奈川労働局といたしまして、本年度の行政運営につきまして、労働者が安心安全で働ける職場づくり、ハローワークを拠点とした積極的な就労支援、性別にかかわらず個性・能力を発揮できる職場づくり、の3点を重点として積極的な行政展開を図っているところでございます。

この後、各部室庁より運営方針に基づく上半期の取り組み状況、そこから見える課題、また、その課題を下期にどのような改善をしていくかについて御報告をさせていただきますと思っております。

9月末に閉会しました通常国会では、労働関係の法案が複数提出されまして、うち、3法案が成立したところでございます。1つは、派遣労働者の一層の雇用の安定や保護等を目的とした労働者派遣法の改正、2つ目は、青少年の雇用促進を目的とした勤労青少年福祉法の改正、3つ目が、女性の職場における活躍を推進する女性活躍推進法の新規立法で

ございます。

このように労働行政が大きく変化する中、神奈川労働局といたしまして、本年度、重点に置く主な取り組みについて3点ほどお話をさせていただきたいというふうに思っております。

1点目は、働き方・休み方の見直しに向けた働き方改革でございます。我が国においては、長時間労働を行う労働者の割合が依然として高く、また、年次有給休暇の取得が低い水準にとどまっていることから、長時間労働の削減など働き方の見直しが求められているところでございます。本年6月に閣議決定された日本再興戦略におきまして、働きすぎ防止のためのさらなる取り組みが掲げられております。

また、昨年11月に施行されました過労死等防止対策推進法に基づき、本年7月に過労死等の防止のための対策に関する大綱が閣議決定されたところであるほか、今年11月を過労死等防止啓発月間と定められたところでございます。

神奈川労働局におきましては、現在、働きすぎ防止のための取り組みを積極的に行っているところでございますが、今年11月を特に過重労働解消キャンペーン期間とし、消費者団体や、あるいは労働組合に対して長時間労働の削減等の過重労働解消に向けた取り組みが実施されるよう、協力要請を行うとともに、著しい過重労働や若者の使い捨てが疑われる企業への重点的な監督を行うこととしているところでございます。

2つ目が、女性の活躍推進でございます。労働力人口が減少する中、意欲のある女性が活躍する環境を整備していくことが、労働力の確保の観点から重要な課題となっているところでございます。女性の活躍推進につきましては、本年6月に閣議決定された日本再興戦略にも掲げられているなど、現内閣の成長戦力の中核として位置づけられており、女性が職場においても、家庭や地域においても、個性や能力を発揮できる社会の構築を目指しているところでございます。

先に申し上げました、女性活躍推進法は来年4月から施行されるところでございます。同法律に基づき、301人以上の労働者を雇用する企業は、自社の女性の活躍状況の課題を分析し、これらの課題を踏まえた行動計画を策定し、届け出を行ってもらうとともに、当該企業の女性の活躍に関する情報を公表するというふうになっているところでございます。神奈川労働局においても、神奈川県内の多くの企業が女性の活躍推進に取り組んでいただけるよう、働きかけを進めてまいり所存でございます。

3点目が、非正規労働者の正社員転換、待遇改善に向けた取り組みでございます。本年閣議決定された日本再興戦略において、非正規労働者の正社員転換等を加速させていくことが盛り込まれたところを受け、厚生労働本省において、9月に、厚生労働大臣を本部長とする「正社員転換待遇改善実現本部」が設置され、取り組みとして、今年10月から、先月の10月から12月までの期間を「正社員転換待遇改善キャンペーン」としたところでございます。

神奈川労働局におきましても、労働局長を本部長とし、今年10月に「神奈川労働局正社

員転換待遇改善実現本部」を立ち上げ、キャンペーン期間中は、1つとしては、ハローワークにおいて正社員求人確保等、正社員就職に向けた積極的な支援を図るとともに、2つ目としては、キャリアアップ助成金など、助成金制度を活用した正社員転換、処遇改善などの支援を行うこととしております。また、正社員転換に資するものとして、先ほども申し上げました改正労働者派遣法、青少年雇用促進法、女性活躍推進法や労働契約法などの円滑な施行のための啓蒙周知を積極的に行っているところでございます。

最後になりますが、本日の会議で各委員の皆様からいただいた貴重な御意見は、今後の行政運営に生かす所存でございますので、何とぞきょうはよろしくお願ひ申し上げます。○鹿島補佐 本日は、本審議会が8期を迎えて初めての審議会ですので、議事に移らせていただきます前に、事務局から審議会委員の皆様のお紹介をさせていただきたいと思ひます。お手持ちのファイル綴じの資料、事務局の中の資料番号「事務局1」といたしまして、第8期神奈川地方労働審議会委員の名簿を配布してありますので、失礼かと思ひますが、お名前のみ御紹介させていただきますので、御着席のまま、御一礼お願ひできればと思ひます。よろしくお願ひいたします。

まず、公益委員からです。

山倉委員です。よろしくお願ひします。松本委員です。中村委員です。照屋委員です。三浦委員です。なお、浅海委員は本日欠席です。

続きまして、労働者代表委員です。

林委員です。渡辺委員です。中島委員です。大橋委員です。木村委員です。なお、岡元委員は本日欠席されています。

続きまして、使用者代表委員です。

畑野委員です。阿部委員です。滝澤委員です。秋山委員です。増永委員です。なお、小泉委員は本時欠席されています。

委員の皆様方には任命通知書を封筒に入れてお手元に置かせていただいておりますので、よろしくお願ひいたします。

委員の御紹介は以上でございます。

次に、本日の資料の確認をさせていただきます。

事務局資料が8部、共通資料が5部、総務部関係資料が5部、労働基準部関係資料が14部、職業安定部関係資料が6部、雇用均等室関係資料が8部となっています。これらの資料については資料目次により御確認いただきたいと存じます。

それでは、議事に移りたいと思ひますが、本日、会長が決まるまでの間、事務局の近藤企画室長が議事を進行させていただきます。御協力をお願ひいたします。

それでは、近藤室長、よろしくお願ひいたします。

○近藤室長 近藤です。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方はおられますでしょうか。

では、会長候補として、山倉委員を事務局では御推薦申し上げたいのですが、いかがでしょうか。

(会場より拍手あり)

○近藤室長 異議なしということで、それでは、山倉委員が会長に就任されることに御賛同の方は挙手をお願いいたします。

(賛成者挙手)

○近藤室長 ありがとうございます。

それでは、山倉委員に会長に御就任いただくことといたします。

新会長の山倉委員から一言御挨拶をいただきたいと思ひます。よろしくお願ひいたします。

○山倉会長 座って失礼いたします。私は先ほどの新任の4名のうちの1人でありまして、新任の人を会長にするというのは、前の柴田先生が大分長くやられていたのと比べますと、すぐにできるかどうかわかりませんが、皆さんから御賛同いただきましたので、神奈川県地方労働審議会会長をやらせていただきます。

先ほど、局長のほうからあったのですが、多分、今まで我々が当たり前と考えた働くこととはいいことだとか、例えば、男性を中心として企業経営が行われるとか、それから、正規労働者を中心として運営が行われるとかという、従来考えてきたのとはちょっと違う局面に入ったのだらうと思ひまして、少しちゃんと仕事をしなければいけないと思ひました。

それでは、これからいよいよ8期の審議が開催されますが、局長が言われましたように、問題山積でございます。皆様方からの御活発な御意見と建設的な御提案をいただきたいと思ひます。

我が国は、先ほど局長からありましたように、雇用の問題に関して、今までよりはいい方向に向かうように、この会が運営できたらと思ひておりますので、微力ではありますが、よろしくお願ひ申し上げます。

○近藤室長 ありがとうございます。

それでは、これから以後の議事の進行につきましては、山倉会長にお願いしたいと思ひます。

会長、よろしくお願ひいたします。

○山倉会長 次第に沿ひまして議事を進行させていただきます。

まず、議事の第1の前半部分といたしまして、会長代理の指名でございますが、地方労働審議会令第5条3項で、公益を代表する委員から会長が指名することになっておりますが、ぜひ、松本委員に会長代理をお願いしたいと思ひますが、松本委員、いかがでございますか。

それでは、よろしくお願ひいたします。会長代理は松本委員にお願いすることにいたし

ました。

続きまして、議題の第2「部会委員等の指名及び同意」に入りたいと思います。本日の資料の中に、事務局3、事務局4として、「臨時委員名簿」と「専門委員候補名簿」が提出されておりますが、事務局から説明をお願いいたします。

○近藤室長 御説明いたします。

まず、お手元の資料で、資料番号事務局8の「地方労働審議会令第6条」をごらんください。

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つの部会が地方労働審議会令第6条に基づき設置されております。

部会の委員につきましては、同6条第2項により、本審委員のほかに臨時委員及び専門委員を会長が指名することとされております。

そこで、資料番号事務局8の「地方労働審議会令第3条」をごらんいただきたいと思いますが、関係する臨時委員は、第2項、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、資料番号の事務局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」がございます。この本日の審議会で皆様方の御同意をいただき、本日付で任命する運びといたしたいと考えております。

そして、各部会の構成につきましては、「地方労働審議会令第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ので、専門委員の任命に御同意いただいた段階で、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。

○山倉会長 それでは、ただいまの説明を受けまして、まず、事務局資料4だと思いますが、まず、専門委員について本審議会委員である皆様の同意を得ることが必要とされております。資料4に記載されておりますお三方ですが、3人の方を専門委員として任命することに同意をいただけますか。

(反対者なし)

○山倉会長 どうもありがとうございました。

それでは、本審議会といたしましては、本日付で、事務局資料4にあります3名の方を専門委員とすることに同意いたします。

続きまして、労働災害防止部会及び家内労働部会及び港湾労働部会の3部会の委員を指名したいと思います。

それでは、事務局の番号の5～7の各部会の候補者の名簿を見ていただきたいと思います。

す。この中には、ここに御出席の方も入っておりますが、5、6、7の資料になっております。

何か御意見がありましたら、御発言をお願いいたします。

特段御意見がなければ、この名簿のとおり本日付で3部会の委員を決定したいと思いますのですが、よろしいでしょうか。

では、異議がないということで、それでは、本日付で労働災害防止部会、家内労働部会、港湾労働部会各委員を指名することにいたします。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、「当該部会に属する公益を代表する委員及び臨時委員のうちから当該部会に属する委員及び臨時委員が選挙する」と規定されておりますので、よろしくをお願いいたします。

また、同条の第8項及び神奈川地方労働審議会運営規程第10条により、「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」と定められておりますので、その点についても御留意をお願いしたいと思います。

それでは、その他、議題2に関しまして、御質問等がございましたら。

次の議題3に移らせていただいてもよろしいですか。

それでは、引き続きまして、議題の第3「神奈川労働局からの行政運営報告」に入らせていただきます。

総務部長、労働基準部長、職業安定部長、雇用均等室長から、それぞれ所管をする事項の報告をお願いいたします。なお、委員の皆様からの審議等につきましては、報告が一巡しました後にまとめてお願いしたいと存じます。

それでは、最初に総務部長、報告をお願いいたします。

○丸山部長 総務部長の丸山でございます。どうぞ、よろしくお願い申し上げます。済みませんが、掛けさせて説明させていただきます。

それでは、神奈川労働局の重点施策につきまして、順次、担当部室長のほうから御説明申し上げますが、まず、神奈川労働局の重点につきましては、皆様、お手元でございます共通資料の2、こちらが平成27年度の神奈川労働局行政運営方針でございまして、本年度の行政運営方針の具体的な重点につきましては、この運営方針の12ページ以降、こちらに項目を載せさせていただき、具体的に中身を説明させていただいております。この項目に従いまして、各々所管している部の内容を御説明申し上げたいと思います。

それでは、この項目の上半期の取り組みの状況、それから、それを踏まえた下四半期の課題というところにつきましては、共通資料の4を開いていただけますでしょうか。

先ほどの運営方針の項目の順番にまとめさせていただいておりますが、私からは1番の総合労働行政運営ということで、1番目の「重点政策」を簡単に御説明申し上げまして、4枚めくっていただきますと、そこに「労働保険徴収業務の重点施策」、それから次のページに「個別労働紛争解決支援制度の積極的な運用」ということで、以上の3点につきまして、私のほうから御説明をさせていただきたいと思っております。

それでは、まず共通資料の4の1ページ目の1番にあります「総合労働行政機関としての推進」でございます。

労働局は、既に御案内のように傘下に労働基準監督署、それからハローワークを抱えておりまして、労働局と合わせてこの諸署が連携をいたしまして、企業倒産、雇用の継続等の情報収集を行い、大規模な事案に対して円滑に支援、救済を行うということをまずは第一の目標にさせていただいているところでございます。

今年度上半期につきましては、特に箱根山地域の火山噴火に伴いますいろいろな問題が発生をいたしました。当局におきましても、5月に箱根山地域の対策連絡会議を設置いたしまして、ハローワークや監督署に寄せられます御相談、これは共有する中で、その対応につきまして、県や市町村と連携を図り、円滑に進めさせていただいたところでございます。

また、下半期につきましても、同様に、事案の発生する都度、組織を挙げた対応が必要なものにつきましては、迅速に組織を立ち上げ、対応をしていきたい。また、組織を立ち上げるまでもなく日常的にハローワーク、監督署との連携を図りながら合同で対応するべきものにつきましては、合同で事務所に赴くなど、積極的に総合的な運営を図りたいと思っております。

続きまして、4枚はぐっていただいたところの「労働保険徴収業務等の重点施策」でございます。これにつきましては、個別に資料を用意させていただいてございますので、まず、そちらから説明をさせていただきたいと思いますが、お手元の総務資料の1番を開いていただけますでしょうか。

労働保険、これは業務上だとか通勤災害で負傷した方々の保険給付、支援、遺族の方々の支援ということと、それから雇用保険、失業給付等の保険運営ということになるわけでございますが、まずは適用事業場に対しまして、しっかりとした保険料の算定、その上できっちり収納していただくというのが、保険運営にあたっては非常に大事なポイントでございます。

この総務資料1番の資料につきましては、平成26年度分の県内におけます事業上の徴収決定、納めていただくべき金額、それから収納済み額ということで、今年の5月末現在ではございますが、金額を労働保険料と合わせて右側の一般拠出というのは、これは石綿救済法の保険料の関係でございます。この2つにつきまして、各々の金額と収納率を記載させていただいたものでございます。

上から14番目に神奈川がでございます。ちょっと見ていただきたいと思いますが、労働保険料を見ますと、徴収決定額、約1,608億円。それに対しまして、収納済み額が1,576億円となっております。収納率を計算しますと、98.1%ということになります。この表の一番下をごらんいただくと、全国の平均の収納率が記載されておりますが、こちらが98.3%と、残念ながら、当神奈川労働局におきましては、全国に比べて、0.2ポイントほど下がっているということではございますが、収納率、高いほうから順次数えていきますと、全国で21

番目ということでございます。

また、昨年度の同時期の収納率と比較しまして、0.3ポイントほど向上いたしました。まだまだ全国平均に届いていないわけですが、昨年度の数字よりも今年度のほうが若干上がってきたということで、引き続き、収納率のアップというところにつきまして、鋭意努力をしてみたいと思っております。

それから、この資料を1枚はぐっていただきますと、総務資料の2で、こちらには事業主の皆様から納付いただきました保険料がどのような分野でどの程度使われているかという資料をつけさせていただきました。労災保険、裏面には雇用保険ということで、各々の給付内容に基づいて金額を示させていただいているところでございます。

そのような状況を踏まえて、今後の課題というところも合わせて御説明申し上げますと、共通資料の4の、先ほどの4枚目のところに戻っていただければと思います。労働保険料の適正な徴収ということで、労働基部、それから労働基準監督署におきまして、保険料を納めていただいている事業場に対する納付の督促等を行わせていただいております。進捗状況につきましては、ここに記載のとおりでございます。また、残念ながら数年にわたって納めていただいているというような事業所もございまして、そちらには差し押さえの滞納処分も実施をさせていただいているところでございます。

また、一方で、もう一つの課題といたしまして、そもそも労働保険の手続を行っていただいているという事業場が残念ながら少なからずあるということでございます。労働保険は雇用の形態にかかわらず、1人でも労働者の方を雇っていただければ労働保険適用事業場になるということで、その手続が必要になるのですが、未手続のまま労働災害が発生してしまっているみたいな事案が少なからず発生をしている。そういう状況を踏まえまして、手続をしっかりとやっていただくという取り組みを○の2つ目に書かせていただいております。各種資料等をもとに、まだ手続をしていただけないというような事業場、今年度に入りまして約4,000件を把握させていただきました。

この4,000件に対しまして、9月現在で1,113件が手続をしていただくまでに至っておるということですが、しかしながら、まだ残りが未手続というようなことになっております。これにつきましては、引き続き、委託事業等も踏まえまして、連携をしながら、手続をしていただくような対応を今後、下半期にさせていただくという予定になっております。

また、○の3つ目につきましては、年度更新と書いてございますが、労働保険は年に1回、手続をしていただき、保険料を納めていただく金額等を確定させていただく手続がございます。この年度更新業務につきまして、円滑に保険料を納めていただくための重要な業務として位置づけておりまして、この説明会等をやらせていただいたわけですが、昨年よりも140名ほど上回る実績で、対象事業者8万6,000というふうに書かせていただいておりますが、きっちり保険の手続の年度更新を行うということで、ほぼ現実においては終了しているというような状況になっております。

以上のような上半期の取り組みを踏まえまして、下半期は先ほど御説明申し上げましたように、未手続事業場に対する手続の促進というところを引き続き行うとともに、まだ納めていただいていない保険料につきましては、滞納整理というような形でしっかり徴収をさせていただく中で、公平な保険運用となるようなことで取り組みを行いたいと思っております。

また、再三の指導干渉にもかかわらず、なかなか手続を行っていただけないというような事業場様におかれましては、職権で成立をさせていただくというような手続も視野に、適正な運用に努めてまいりたいと思っております。

以上で、労働保険関係を終了しまして、次のページにあります個別労働紛争関係の説明に移らせていただきたいと思っております。こちら資料を用意させていただいておりますので、まず、そちらのほうから、最近の取り組み状況を御説明申し上げたいと思っておりますが、総務の資料のナンバー4を開いていただけますでしょうか。

労働局それから管内の12の労働基準監督署に、総合労働相談コーナーというコーナーを設けまして、労働関係の御相談について、ワン・ストップ・サービスで対応させていただいている制度でございます。そちらの窓口に寄せられました相談件数、それから助言、指導、あっせんという制度がありまして、各々の取り組みの件数を計上させていただいております。

相談件数につきましては、幅広く寄せられた相談、労働相談ということで件数を載せ、その右隣に個別紛争ということで、個別の労使の紛争になってしまっている内容を実数で示させていただいております。そのような事案につきましては労働局長の助言指導を行う。過去の判例等を教示する中で、こうすべきなのですよ、というような助言指導を行わせていただく制度と、合わせまして、使用者の間と労働者の間で個別に紛争になってしまっているようなもの、金銭的な解決をあっせんするというような制度がございまして、それがあっせんの受理件数ということでございます。

数字を見ますと、冒頭、局長からも御説明申し上げましたように、景気の若干の改善ということも踏まえまして、相談件数等を見ますと、26年よりも、上半期分を見ますと、減っているのかなと。パーセンテージで48%、50%に及ばない。若干減ってきているような状況でございます。

また、個別本数の件数につきましても、6,600ということで、これも対前年比、半分に見ましても、49%、半分ちょっとになっている。一方で、助言指導、それからあっせんのほうの件数は去年の件数よりも増加傾向にあるのかなと思っております。助言指導は去年の52%、あっせんにつきましては54%ということで、個別労使紛争の取り組みにつきまして、積極的な御議論が行われているというような状況になります。

このページの裏面を見ていただきますと、相談の内容、どんな相談が多いのだろうということで、各相談の項目別に内訳を載せさせていただいたものでございます。済みません。細かくて恐縮なのですが、上のほうから解雇関係、それから労働条件関係、それからその

他というような項目で整理をさせていただいてございますが、内容別に相談内容を見ますと、下から2つ目の項目の「いじめ・嫌がらせ」というところが、項目別では一番多く、近年多くなってきております。なかなか厳しい雇用環境の中で、いじめられる、パワハラ等の相談が増えてきているのだという状況をごらんいただけるのかと思います。

この相談の中で、助言指導やあっせんというところに絞られていくわけでございますが、個別の紛争におきましては、一般的な労働条件の話でございますとか、引き下げ、それから解雇というものと合わせまして、いじめ・嫌がらせも出てきております。

また、あっせんにつきましても、解雇、労働条件の引き下げ、それからいじめ・嫌がらせ、こういうような事案につきまして、あっせんをさせていただいているような状況でございます。

それにつきましては、この右側の表を見ていただきますと、年度別に、平成27年度の上半期まで整理をさせていただいてございます。件数が増えてまいりましたというような御説明をさせていただいたわけでございますが、何よりもこの制度、迅速に金をかけずに、なおかつできるだけ合意をいただけるようにということで運用に努めさせていただいてるわけでございますが、合意の件数は下の枠の一番上のところにパーセンテージを書かせていただいております。38.1%というような状況でございます。実質、あっせんに参加をしていただいたところだけで見ますと、63.8パーセントということで、下から2つ目の枠に書かせていただいておりますけれども、数字としては、合意の件数も上がってきているところで、取り組みが一定程度、運用としては成果を上げてきていると考えているところでございます。

それでは、共通の4の先ほどの4枚目を開いていただきまして、個別労働紛争関係の上半期の取り組み、実績、先ほど御説明を申し上げたところでございますが、できるだけ皆様に御活用いただくために、窓口の周知、それから、いただきました御相談につきましては、適正な御説明に努めるとともに、あっせんに至りましても、迅速に解決をするように、ここに書いてありますような取り組みを行わせていただきました。

下半期につきましても、右側に書いてありますように、引き続き、局のほうから相談窓口のコーナーに定期的に指導の強化に赴き、レベルのアップを図るということと、それから研修を行うという予定でおります。また、一般の方々に対しましても、特に今、問題になっているパワーハラスメントにつきまして、11月27日、こちらでセミナーを開催するような取り組み、一番最後に書いてありますが、同じように個別労働紛争を行って相談を受けております関係機関がございましたので、そちらとの連携を引き続き強化をしてまいるといふふうにさせていただく予定となっております。

私から以上でございます。

○山倉会長 どうもありがとうございました。

引き続きまして、労働基準部長から報告をお願いいたします。

○菊池部長 労働基準部長の菊池でございます。どうぞ、よろしくをお願いいたします。座

らせて、説明させていただきます。

私も引き続き共通資料、それから基準1～14まで続いている資料を中心に御説明させていただきますが、この共通資料の4、それから5もそうなのですが、横長になっておりまして、ちょっと基準資料と一緒に参照しにくいので、はずしてごらんいただいたほうがいいかもしれません。よろしくお願いいたします。

まず、共通資料の4の1ページ目に労働基準行政の重点施策と書いてありますけれども、このところから順次御説明申し上げます。これは共通資料の2が、神奈川労働局行政運営方針、それから共通資料の3が神奈川雇用施策等実施方針となっております、それぞれに対応して共通資料の4と5がございますが、簡単に申しますと、行政運営方針は全体を網羅的に書いたもの、その具体的取り組み状況が共通資料4、それから、共通資料3は県との連携と申しますか、共同実施と申しますか、そういうものを中心に書いてありまして、それについて共通資料5に具体的な取り組み状況を書いてありますけれども、そういう関係でございます、共通資料5は、共通資料4のうち県との連携部分をとり出した内容となっておりますので、きょうは時間の関係もございまして、説明としては、共通資料4を中心に御説明をさせていただきます。

共通資料4ですが、まず2-(1)でございます。一度、その共通資料の2の12ページをご覧いただければと思うのですが、第4の1があって、2が「労働基準行政の重点施策」でございますが、冒頭に「労働基準行政施策に関する数値目標」というのを書いておりますので、これについてまず、数値目標についての達成状況を共通資料の4で書かせていただいております。

目標は労働災害の防止、死亡者数、死傷者数をどれだけ減らしていくかということに関する目標でございますが、共通資料の4をごらんいただきますと、いきなり誤植があって恐縮なのですが、「本年の労働災害による死亡者数」は共通資料の4で「3人以下」と書いてありますが、「32人」でございます。「32人以下に」と、それから「死傷者数を6,000人以下とする」という目標にしております。これについて、現時点と申しますか、直近でとらえられる数字、9月末現在では、死亡者数が全産業、全業種で20人、前年同期比2人減となっておりますが、死傷者数につきましては、同じ時期で4,000人強、これも前年同期に比べますと、5.1%の減少ということでありまして、これは第12次労働災害防止計画というものが25年度を初年度とする5年間で計画をつくって、それに基づいて推進しております、昨年26年の死傷者数が増加をいたしております、その分の挽回を図らなければならないという状況が今年度はございまして、その挽回を図るためには、9.7%以上の減少が必要であるということになっておりまして、そこからすると、まだまだ努力が必要でありますということでございます。

若干、言い訳をさせていただきますと、この12次防で、5年間、死傷災害を減らすということなのですが、大体、毎年200人ぐらいの減少を図れば、期間中に15%をトータルで、年間平均すると3%ぐらいなのですが、の目標を達成できるという状況だったのですが、

昨年増加をいたしまして、本年の目標は、増加がなくて順調に来ていた場合の27年の目標を達成するためには9.7%の減少、要するに、26年で増えてしまった分を1年間で挽回しよう、という目標になっておりますので、結構高い厳しい目標になっておりますが、5.1%の減少というのは比較的効果が出せている数字かなと思っておりますけれども、そういう関係で、運営方針上設定した目標にはまだ届いていないという状況でございますので、引き続き、積極的にさまざまな労働災害防止対策に取り組んでまいりたいと、このように思っております。

それから、2の(2)にまいります。これは「働き方改革の推進及び一般労働条件の確保・改善等」とございますが、働き方改革につきましては、先ほど局長からも3つの柱のうちの一つということで御紹介をさせていただきました。資料ナンバーの基準の1からご覧をいただけたと思いますが、過労死防止対策法ができて、そこでも11月が啓発月間ということになっております。私どもとしても合わせて「過重労働解消キャンペーン」というのを11月に設定をいたしまして、この11月、まさに昨日からでございますが、さまざまな取り組みを進めております。

資料の1-(2)のほうは、それに合わせて、過重労働といえますか長時間労働が疑われる事業場についての監督指導というものを年間を通じて行っております。11月には特に集中的にやろうということなのですが、4月から6月までの分をまとめたものを、先般、発表させていただきました。4月から6月までといえますのは、いろいろデータを公表する際に、本省がまとめて公表することとの関係で、合わせてということで、若干中途半端といえますか短い期間の取りまとめとなっておりますが、これを発表させていただいたところ、中には1カ月で250時間を超える時間外労働がある。四角の中の(2)の①の一番下の行なのですが、135のうち2事業場については時間外労働が250時間を超えていた。これは最も長い人について調べたところということですが、ということがありまして、この発表については、翌日、たしか日経新聞には記事にさせていただいております。

1-(3)ですが、昨日になります。11月の月間の初日ですがけれども、シンポジウムを開催しております。これは過労死弁護団あるいは家族の会などの方々から取り込まれてこられたものです。今年から国の施策として取り組む、関係の方々には引き続き御協力をいただいて開催するというので、こんな取り組みをしております。

それから、共通資料の4のほうに戻っていただきますと、その他、「一般労働条件の確保・改善等」ということで、さまざまな事業場、自動車運転者、介護労働者というのが例示として書いてありますが、に対する監督指導を進めております。

それから、1つ飛ばしまして、重大悪質な事案に対しては、法律違反を刑事事件として捜査して、検察に送致するという仕事も行っておりまして、上半期では10件の司法処分を行っております。

それから、資料の共通4の2-(2)の一番最後のところですがけれども、「働き方改革の推進のため」ということで、ちょっと飛びます。基準の3になりますけれども、いろいろ

硬軟、さまざまな手法を組み合わせて、働き方改革を進めておりますけれども、1つの手法としては、県内の主要な企業にお邪魔をして、意欲的な取り組みをお願いする、合わせて工夫のある取り組みをされている場合には、その辺の内容をお伺いして、当局のホームページに事例として掲載して、これを広く県内の方にごらんいただいて、こういうふうに取り組んでいただくと、いろいろな働き方改革、それぞれの事業場で進めていただけるのではないかと。具体的な取り組みの仕方というのは、個々の企業の規模、業種、業態、諸々で、多種多様でございますので、いろんな事例を集めて公表することによって、働き方改革を進めていこうと、こういう取り組みでございます。

それから、共通資料の4をめぐっていただきまして、次は「最低賃金制度の適切な運営等」、2-(3)でございますが、資料としては、基準の12、13になります。今年度の改定最低賃金、10月18日に発効いたしまして、かなり力を入れて、周知広報させていただいておりますので、今年は905円ということになりましたが、御案内の方もおいでかと思っております。東京とともに、初めて900円を超えたということで、かなりインパクトといたしますか、900円払っていても足りなくなりましたと、こういう状況でございますので、今年は特に例年に増して周知に力を入れております。

今年、上乘せの的にやっているのは、例えば、やはり零細企業あるいはサービス業ではなかなか私どものお知らせが行き届かないというところもあるかと思っております。例えば、県内に約700の商店街振興組合というのがあります。必ずしも、働いている方を雇っているところばかりとは限りませんが、かように零細なところではありますが、そういうところにもそうした組合の連合会を通じて、今年はぜひとも御承知おき下さいということで、お願いをしたり、あるいは些末なところでは、職員がもし街を歩いていて、905円を下回るような求人募集の貼り紙を見たら、すぐに局に知らせてくれと。局から電話なりをして、もう既に改訂金額にされているのを御案内でしょうかというようなお知らせをさせていただくような取り組みを地道に続けていくとか、ということをやっております。

まさに周知ということが最大の施策といたしますか、これはいつになったら終わりということではなく、ここしばらく、数カ月は引き続き一生懸命取り組んでまいりたいというふうに思っております。

それから、共通資料4の2-(4)でございますが、冒頭申し上げた労働災害の防止の少し具体的なところでもありますけれども、主なところでは、今年、建設業に関して、建設業というのは、御案内のように、特に建築の場合は、建物をつくる、それに伴って人が高いところへ上がる。作業をする場合には足場というものをつくるわけですが、この足場のつくり方に関して、今年、より安全なつくり方にすべしということで、改正規則が施行されまして、墜落、転落を防止するための措置ということでもありますけれども、これが7月1日に施行されて、これの周知に相当努めております。なかなか7月1日施行で具体的な効果はどうかというしっかりしたデータまではいきませんが、感触としてはそれなりに墜落防止が図られているような感触をもっております。

また書きですけれども、労働災害の中で占める数の割合としては、転倒災害というのが実はかなり多くを占めておまして、転倒といっても、転んで、「あっ、転んじゃった」みたいなものはこの数に入りません。休業4日以上、けがのせいで休む必要のある日数が4日以上の場合をカウントしておまして、それが全体の4分の1を占めている。こういう状況でありますので、その転倒災害防止のために「プロジェクト神奈川2015」というのを進めているのですが、その中でも、下半身の足腰の筋肉の弱りがつい小さな段差につまづいて転んだみたいなことが起こりがちだということで、体操を独自に開発をして、普及に努めているところでございます。

それから、2-(5)に移らせていただきます。2-(5)は健康確保対策ということでございまして、健康確保対策で特記すべきことは、やはり何と言っても腰痛が多いということでございますけれども、それについては引き続き取り組んでおりますとともに、実は今年、御案内だと思いますけれども、ストレスチェック、後ほど労災補償の関係で申し上げますが、心の健康を病んで、場合によって自殺なりに至るようなケースも少なからずございますことなども踏まえて、今年の12月、あと1カ月になりましたが、12月1日からストレスチェックというものが、労働安全衛生法の改正によって施行されるということになっておまして、大変高い関心をいただいております。あちこちから、産業保健関係者だけではなくて、企業の経営者の方々からも、どんなふうに運用していったらいいのだということで、御関心をいただいております、説明会なども当初予定したものを追加して設定をして、多くのニーズにこたえるなどの対応を図っております。12月の施行を迎えた後も、これについても引き続き周知なり、あるいは具体的な運用についての御説明なども引き続き取り組んでいかなければならないと思っております。

それから、最後になりますが、共通資料の2-(6)ですが、労災補償の関係です。労災補償は、けがをした方などについて、仕事上のけがなどについてきちんとした補償を迅速にさせていただくということに尽きるわけですけれども、これを粛々と進めているわけですが、今申し上げたように、精神障害による労災請求というものが残念ながら、ここしばらく増加傾向が止まりませんで、資料につきましても、これは昨年度までの推移なのですが、資料の基準の14の7ページに「精神障害による労災請求決定件数の推移」とございます。中期的に見ても増加傾向にございまして、こうした面からも、働く方々の心の健康というものの確保というものが非常に重要な課題だということも合わせて認識した上で、労災補償は労災補償で、不幸にしてそういう状況に至った方々に対する補償はしっかりさせていただきますけれども、そもそもそういうことが起きないような状況、職場環境というものをつくっていかなければならないということで、12月1日施行のストレスチェック制度についても、円滑な施行に万全を期したいと、このように考えております。

以上でございます。

○山倉会長 どうもありがとうございました。

3番目ですが、引き続きまして、職業安全部長から報告をお願いいたします。

○澤口部長 職業安定部長の澤口と申します。よろしくお願いたします。

私のほうからは今年度の特にトピック的なことということで、安定の資料1～6までを御用意させていただきました。この資料に基づいて御説明をさせていただきたいと思いません。座って失礼いたします。

まず、安定の1でございますけれども、審議会の都度御報告をさせていただいているものでありますけれども、地方自治体と連携した生活保護受給者等に対する就労支援でございます。上半分のほうに図がありますけれども、福祉事務所のほうにハローワーク窓口を常設しまして、一体的に生活保護受給者等の方の就労支援をやって、就職に結びつけていくという取り組みでございます。

下半分のところに、設置状況ということで、連携した一体窓口の設置状況を書いてございます。事業を本格的に実施しました25年度から今年度27年度にかけて、26カ所の立ち上げをしております。一番下の●のところがございますけれども、今年度は横浜市内に5カ所、それから川崎市内に1カ所、設置をするということで進めておるところであります。横浜市につきましては、これで今年度5カ所設置しますと、横浜市18区全区に一体窓口を設置できるというような状況になっているところでございます。

裏面でございますけれども、実際の就労支援の実績の状況でございます。上のほうに全体の実績ということで書いております。こちらの実績のほうは一体窓口のほか、ハローワークのほうで巡回相談ということで、出張って支援をしている分がありますので、それを含めた全体の就労支援の実績であります。27年度上半期ということで、支援対象者4,394、就職者数が2,617ということで、上の囲みのところで参考というふうに書いておりますけれども、昨年度の上半期と比べましても、対象者数、また就職者数にしても増加をしておるという状況でございます。

その下の棒グラフが、今申し上げた一体窓口の実績の状況であります。括弧内にありますように、合計で20カ所の一体窓口の状況ということで比較をしておりますけれども、こちらのほうも今年度上半期で、対象者数が2,561、就職者数が1,582ということで、こちらのほうも一体的に連携をすることで実績が伸びておるということであります。

昨年度2回目の審議会、前回の審議会になりますけれども、その場においても引き続き連携してきちんと成果が上がるようにというようなお話をいただいたところでありまして、引き続き、こうした形で連携をして、実績を伸ばせるように努力をしていきたいと思っております。

続きまして、安定の2でございます。こちらは新規学卒者、高卒者でありますけれども、その職業紹介状況でございます。高卒の方については、9月16日から選考開始ということでありまして、これは9月末の状況であります。本当に初めの時点での内定状況ということでありますけれども、真ん中の二重線の囲みのところにありますように、就職内定率につきましては、48.6%ということで、前の年と比べますと、4.2ポイント増加をしておるということであります。

この背景でありますけれども、その下にありますように、求人数、これが21.3%増、求人倍率にしましても、1.78倍で、0.28ポイント増ということで、非常に求人が増加している中で、内定状況も非常に上昇しているということでもあります。その下に文字で（１）から（５）まであります。（１）（２）のところを見ていただきますと、男女の内訳の数字もありますけれども、男女別に見ましても、ともにアップしているということでもあります。

こうした非常に状況がよくなっているわけでもありますけれども、現場のほうから聞きますと、やはり難しい生徒さんもいらっしゃるということでもありますので、やはり、我々としては、卒業までにきちんと就職が決まるように支援をするということでもありますので、学校と連携をして、きちんと取り組みを進めていきたいと思っております。

続きまして、安定の3でございます。こちらは障害者の状況であります。障害者の実雇用率の状況につきましては、今月の下旬に公表する予定にしております、今回の審議会でも職業紹介状況について御説明をしたいと思います。

1つ目の表の真ん中ほどに、平成26年度の実績が書いてございます。就職件数にしまして、3,801件ということで、過去最高を更新したということで、これもプレス発表させていただいたところでもありますけれども、その下、今年度4月から9月までの状況を書いてございます。就職件数にしますと、一番下にあります1,947ということで、若干の減ということなのですが、具体的な数字を申し上げますと、前年度の数字が1,949件でございます、2件ほど少ないというような状況であります。

ほぼ前年並みのペースで進んでいるということかなと思うのですが、その下の障害種別の状況を書いてございます。特に我々として、今年度は少し動きが違うのかなと思っておりますのは、新規求職申込件数のところを見ていただきますと、身体の方はここ数年減少傾向ということで、知的、精神、特に精神障害者でありますけれども、非常に求職者数が伸びていたという状況であります。今年度前半の状況を見ますと、知的障害者また精神障害者を見ましても、若干求職者数の伸びということでいいますと、少し少なくなってきたという状況であります。

当然ながら、どこまでも求職者数が青天井で増えるということはないわけではありますけれども、我々としては、当然、特別支援学校の生徒さんというのは毎年卒業生が出てくるということでもありますし、また、地域の支援機関、就労に向けて支援をしている支援機関がございまして、またそういうところとの連携で雇用に持っていくということもありますし、また、就労移行支援事業ということで、福祉施設でも雇用を前提に支援をしている施設がございまして。

ですから、我々としては、今後はそういったところとより連携を強化をして、一般雇用に持っていけるところは持っていくということで、さらに強化をしていく必要があるのだろうと思っております。いずれにしても、今年度、昨年度実績の1,801件以上の就職を目指すということで、取り組んでおりますので、この目標達成に向けて、引き続き取り組んでいきたいというふうに思っているところであります。

続きまして、安定の4でございます。こちらは10月21日にプレス発表させていただきました高齢者の雇用状況でございます。本年6月1日現在の雇用状況でございます。こちらは、この資料の一番下の囲みのところに主なポイントということで書いてございますけれども、高齢者雇用確保措置を実施済みとする企業の割合が99.3%ということで、前年に比べて1.8ポイント増加をしておるということであります。下にありますように、中小企業、大企業ともアップをしているということでありますけれども、まだ雇用確保措置未実施の企業があるということで、具体的に数を申し上げますと、49社あるということでございます。これも1年前、26年度の6月1日現在の数字は163社ですので、確実に、我々も指導しながら、企業の皆様に取り組んでいただき、減っているということでありますけれども、未実施企業があるということでありますので、こちらはきちんと指導していくということであります。

それから、1枚めくっていただきまして、次のページの四角囲みのところであります。希望者全員が65歳以上まで働ける企業ということで、企業数としては4,975社ということで、こちらは321社増加、割合にして72.7%ということで、2ポイント増加ということで、こちらを着実に進展をしておるということでございます。また(2)は70歳以上まで働ける企業ということでありますけれども、こちら企業数にして116社増加をしまして、1,302社ということでありますし、割合にしても1ポイント増加の19%ということであります。今後、高齢化社会を迎えるということで、こうした方、高齢者の方の能力、ノウハウを活用していただくということでありますので、こちら引き続き、企業に対する指導援助に取り組んでいくということで頑張っていきたいと思っております。

それから、続きまして、安定の5であります。冒頭、局長から話をさせていただきましたけれども、改正労働者派遣法が9月30日より施行されたということであります。まずはやはり法律の中身をきちんと知っていただくことが大事だということで、我々も周知啓発等に今、取り組んでいるところでありますけれども、資料にありますように、1枚目は派遣元事業主の方向け、また、めくっていただいた後ろのほうは派遣労働者の方向けということでありますけれども、我々のほうでやはり法律の中身をわかっていただくということで、特別相談窓口を、これは労働局の需給調整事業課に窓口を設置しておりますけれども、相談窓口の設置をさせていただいているところであります。

特にマスコミ報道もありましたように、派遣期間制限の取り扱いといったところで、今般、非常に中身が大きくかわる改正でありますので、きちんとルールをわかっていただくということでの取り組みでございます。また、本日の委員の皆様にもまた周知等、PR等をお願いしたいと思いますし、もし何かありましたら、相談窓口を御案内いただければと思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思います。

それから、最後になりますけれども、安定の6でございます。こちら局長のほうから話がありました青少年の雇用の促進等に関する法律ということで、略称「若者雇用促進法」と呼んでおりますけれども、こちらが今年の10月1日から順次施行されているところであ

ります。この法律の中身としましては、このリーフレットの1の(2)のところに書いてございますけれども、若者の方にきちんと職業選択をしていただくという取り組みということで、①にありますように、「事業主による職場情報の提供の義務化」ということで、これは努力義務でありますけれども、来年の3月1日から施行されるところでございます。囲みのところにありますように、募集・採用にかかる状況であるとか、実際の職場の労働時間の状況、こういったことについて、職場情報を提供していくということでもあります。

また、②番目が「労働関係法令違反の事業主については、こうした求人の取り扱い不受理といった取り扱いをしていく」ということで、こちらは従来から安定法に基づいてこうしたルールはあったわけですが、少しルールを明確化していくというような取り組みでございます。こちら来年3月1日からの施行ということで、今後また具体的な取り扱いについては本省から示されるというようなことになっております。

また、この10月1日から施行されておりますのが③の「優良な中小企業の認定制度の創設」ということでございます。昨年度来、ずっと若者応援企業ということで、この場でも、選定等をお願いしていたわけですが、これを認定企業に格上げするということで、こちらをめぐっていただきまして、2枚目に認定制度のリーフレットをつけてございます。認定を受けていただくメリットとしましては、ハローワーク等で重点的にPRすることもありますし、3のところに書いてございますように、今は認定マークというのを中央のほうで公募して選定をしているところであります。この認定制度で認定をした企業については、こうした認定マークを商品等に使っていただくというような取り組みもしているところであります。

対象については、その下の球の囲みにありますように、300人以下の事業主を対象に認定制度をやっていくということでもあります。具体的な認定基準につきましては、めぐっていただきまして、裏側になりますけれども、きちんと行政として認定をしていくということでもありますので、要件のところにありますように、離職率であるとか、月平均の所定外労働時間、また年休取得率等の基準を定めているところであります。こういったことで、ぜひ、企業にメリットがあるものになっておりますので、また周知等、御活用等、よろしくお願ひできればと思っておりますのでございます。

それから、特に資料をおつけしていませんけれども、今年度のトピックということで申し上げますと、昨年度の2回目の審議会のときに少し概要を説明しましたけれども、今年度はハローワークの総合評価ということで取り組んでいるところであります。具体的に申し上げますと、今までいろいろ審議会にも実績報告をしておりますけれども、就職件数、または求人の充足件数と、いろいろ我々として成果を示すそうした数字があるわけですが、そういったものについてポイント制にして、全国的にハローワークで、とったポイントで比較をしていく。これを対外的にも公表していくというような取り組みをしているところでございます。今年度の取り組みについては、来年度の夏ごろに全体のポイントをまとめて、全国的な評価を出していくということでありまして、この審議会の場で御報

告をさせていただくようなことになっておりますので、来年度の1回目の審議会になろうかと思えますけれども、そうしたハローワークの総合評価の結果の御報告なども今後させていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

以上でございます。

○山倉会長 どうもありがとうございました。

それでは、最後になりましたが、雇用均等室から報告をお願いいたします。

○池田室長 雇用均等室の池田と申します。よろしくお願いいたします。

私も上半期の施行状況及び下半期の重点についてお話しさせていただきたいと思えます。座って説明させていただきます。使います資料は共通資料の4番と均等関係の資料の1番から8番をお手元に御準備いただきたいと思います。

まず、共通資料の4番でございますが、3枚ほどめくっていただきますと、裏面になりますけれども、5番、「雇用均等行政の重点施策」が下のほうにございます。

まず、5-(1)でございますが、「雇用均等行政における数値目標」でございます。男女雇用機会均等法等の法施行の指導に関する是正状況を90%以上というのを目標にするという状況でございます。上半期につきましては、90.1%という状況でございます。引き続きまして、後半につきましても、年度内の是正状況は9割以上を目指したいと考えております。

次に、5-(2)、次のページでございますけれども、均等関係でございます。上半期の均等法関係の相談件数でございますけれども、345件ございました。こちらにつきましては、前年度と比較しますと、若干減っているという状況でございます。ただ、内容を見ますと、前年度はセクシャルハラスメントに関する相談が非常に多かったのですけれども、今年度につきましては、いわゆるマタニティハラスメントといえますか、妊娠・出産等に関する相談が増えてきているという状況がございます。

2つ目の○でございますが、局長による紛争解決援助は19件ございまして、こちらにつきましては、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱い関係が8件、セクシャルハラスメントの関係は11件という状況で、依然としてセクシャルハラスメントの関係が多いという状況がございました。

この妊娠・出産等に関する不利益取り扱いでございますけれども、均等関係の資料の2を見ていただきたいと思います。

これまでも、妊娠・出産・育児休業取得等を理由とする解雇ですとか、雇い止め、降格等の不利益取り扱いにつきましては、禁止されているところでございます。めくっていただきますと、妊娠・出産ですとか、産前産後休業等の取得を理由として不利益取り扱を行うことは違法であるというふうになっているわけでございますけれども、ここの間の理由として、不利益取り扱いを行うと、因果関係が必要になるわけでございます。この因果関係がどういう場合が違法なのかというところが、これまで余り明確でなかったというところがございまして、この3月に考え方が整理されました。その関係資料がこの均等資料

2になるわけでございます。

下のほうに、「不利益取り扱いを行うとは」というところがございます、妊娠・出産等を「契機として」不利益取り扱い行った場合については、原則として「理由として」いるというふうに解されて、法違反であるというふうな考え方が示されております。最近、マタニティハラスメントがマスコミ等でも非常に取り上げられておまして、関心度が高いところがございますので、この考え方につきまして、事業主等に対して周知を図っていきたくて考えております。

それから、局長の説明の中にもございましたけれども、女性の活躍推進法が先の国会で成立しております。均等関係の3,4のほうに概要のペーパーをつけております。

301人以上の労働者を雇用する事業主の方に対して、来年の4月1日までに女性の活躍の状況を把握・課題分析をしていただいた上で、行動計画を策定していただき、届け出をしていただくということと、それから、自社の女性の活用状況について情報公表を行っていただくということが必要になります。来年の4月1日からでございますので、神奈川県内、約800社、301人以上の企業がございまして、この企業に対して、この法律についての内容等について、後半につきましては周知を図っていきたくて考えております。

均等資料の5でございますけれども、女性の活躍推進法に先立ちまして、助成金が新しくできました。目標数値達成に向けての取組計画を策定していただき、取り組んでいた企業に対して30万円、それから、達成した場合にさらに30万円といったような助成金でございます。この助成金を活用しまして、300人以下の企業に対しても、この女性の活躍推進に取り組んでいただけますように周知を図っていきたくて考えております。

続きまして、共通資料に戻っていただきまして、5-(3)でございます。「職業生活と家庭生活の両立支援対策」についてでございます。相談等につきましては、やはりこちらにつきましても、若干減少傾向にございます。ただ、内容等を見ますと、やはり派遣労働者ですとか期間の定めがある労働者の関係からの相談ですとか、紛争解決援助が多いという状況にございます。ということで、やはり期間雇用者につきましては、あらゆる機会を通じまして、周知等を図っていきたくておまして、均等関係の資料の6番の資料でございますけれども、そういった資料も使いながら、あらゆる機会を通じまして、その取得の要件等についての説明を行ってまいりたいというふうに考えております。

それから、次世代育成支援対策推進法の関係でございます。この4月に、次世代法が10年間延長されておりますし、かつ、「プラチナくるみん」という新しい認定制度ができております。次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の義務となって101人以上の労働者を雇用する企業の届出率でございますけれども、3つ目の○にございまして、届出率は8月末現在で96.4%という状況でございます。

新しくスタートしました「プラチナくるみん制度」につきましては、7月に1社出ております。資料は均等資料7のほうにつけております。それ以外の「くるみん認定企業」も72社ございます。引き続き多くの企業が「くるみん」それから「プラチナくるみん」を目

指して取り組んでいただきますように、周知を図っていきたいと思っております。

続きまして、共通資料4の次のページ、5-(4)でございます。パートタイム労働対策の推進でございます。パートタイム労働法につきましては、この4月から改正パートタイム労働法が施行されておまして、相談につきましては、上半期195件という状況で、前年同期に比べますと少し増えているという状況でございます。こちらにつきましては、企業のほうにこの改正法に沿った雇用管理が進みますように、やはり機会を通じまして、周知それから指導を行っているところでございます。引き続き、年度後半につきましても、周知それから指導等を行ってまいりたいと思っております。

以上でございます。

○山倉会長 どうもありがとうございました。各部室長から丁寧な御報告をいただきました。

それでは、委員の皆様から、ただいまの報告につきまして、自由に質問ないしは御意見を承りたいと思います。

それでは、よろしく願いいたします。

○林委員 連合神奈川の林です。上半期の御報告をいただきまして、ありがとうございました。さまざまな取り組みを日常的に行っていることに、まず、感謝申し上げたいと思います。

私のほうからは、1点だけ御報告をさせていただきたいと思います。連合神奈川のフリーダイヤルで「なんでも労働相談」という取り組みをしております。上半期という区切りではないのですが、今年の1月から9月までの集計結果が出ていますので、少し簡単に、冒頭、御報告をしたいと思います。

1月から9月で、受け付けた件数が650件、前年同期比で85%ぐらいです。この650件の中のワースト3のうち、まずワースト1は賃金関係です。未払いとか時間外手当、一時金の関係の問題で650件のうち127件で、20%を占めています。ワースト2が、先ほど御報告もありましたけれども、差別関係で、男女差別、セクハラ、嫌がらせ、これが113件で17%です。ワースト3が、雇用関係で、解雇、退職強要、契約打ち切り関係の相談が103件、16%ということで、この3つで大体半分以上の53%という状況であります。

この数カ月というか、今年の特徴では、先ほども少し御報告がありましたが、女性の相談件数が増えているという傾向があります。女性の活躍の場が増えているということもあるのだと思うのですが、逆にトラブルも増えているということだと思います。また、中でも差別、セクハラ等の相談が増加しているということでもありますので、ぜひ、こういったことに対する、私どもと対応していただいている内容はこうだということも共有させていただければということと、引き続き取り組みの中に生かしていただければというふうに思っております。

また、ぜひお願いしたいことの中には、法令違反等々、まだまだ高い水準であるというふうに思っておりますので、ぜひ、監督・指導、この強化を引き続きお願いしたいと思

ます。

それと、少し御質問で、これはもしかしたら分野ごとに取り扱いが違うのかもしれませんが、法令違反等々悪質な場合は企業名の公表をするという基本的な認識があるのですけれども、どういう基準になっていますかというのを今一度教えていただければ。例えば、労働基準行政のほうの公表の仕方だとか、取り組みによってももしかしたら違うのか、ちょっとどういう取り扱いをされているのかちょっとわかりませんが、そういった形で、ある意味では抑止力ということにも働くことだと思っていますので、少しそういった意味での企業名の公表等々について、どういう取り扱いになっているかということと。今年度はそういうことがあったのかどうかということについて、確認をさせていただきたいと思います。

それと、前にもどこかの場面でお話をしたかもしれませんが、来年以降も含めて御検討いただければということで、労働行政ということでいくと、地域、仕事に関係なくということで取り組まれているのだと思いますけれども、少し実績等のデータのとり方で、神奈川県といっても結構広域なので、地域別みたいな集計というのできるのかどうか。

先ほど言ったように、地域によってかわってはいかぬということだと十分理解しているのですが、何か行政との取り組みも広がっているように思っておりますし、関係する自治体との連携において、わが市は、わが町はどんな労働状況にあるのだということを例えば共有化する、そういうことにも使えると思っていますし、何か、行政として取り組んでいる施策との関係で、その結果に対する違いが出てきていることもあるのかどうかわかりませんが、そういった形を見ていただいたときに、就職の雇用率の問題だとか、紹介件数の問題だとか、あらゆる分野を横断的に見ていったときに、例えば横浜だったらこういう状況にあるとか、川崎だったらこういう状況にある、こういったことも労働団体としても少し、そういう傾向があるのであれば、把握をしていきたいと思っていますし、日常的な取り組みの中に警鐘を鳴らすということでもいったときにも、あなたの担当しているエリアはこういう状況にあるのだよという、こういった説明というのでしょうか、促しもできるように思っていますので、そういったことが、それを全部集計しているから、神奈川県が集計ができていると思っているのですけれども、そういう区分というのでしょうか、そういうことができるのかどうか、今どうなっているのかということと、もしできていなければ、来年度以降そういったことを少し御検討いただければという要望も含めてということの、大きく2点です。

○菊池部長 多分、担当部によって違うところがあるかもしれませんが、まず、労働基準関係のほうで、公表基準の問題と、それから地域別のデータの問題と2つざっと説明させていただきます。

労働基準行政、監督署の仕事というのは、どちらかというと、敷居の高いというふうにも思われているところもあります。それだけちょっと厳しめの仕事をしている役所という印象があるのでしょうか。そこで、お叱りを受けると大変なことだみたいなイメージを持た

れているかもしれません。そんなこともあって、いいことをしていただいたときの表彰などはもちろん公表していますが、よろしからぬときの公表というのは比較的抑制的かなと思っています。

具体的には、先ほど重大悪質な法違反があった場合に、刑事事件として捜査をして、検察に送致をするということが10件、上半期でありましたが、御紹介もしていますけれども、こういう送致の場合は原則公表をしております。個別の発表資料をつくって記者クラブに投げ込みをしております。これ以外には、原則は個別に公表するということとはしていませんが、過重労働といえますか働きすぎ防止の関係で、今後は大きな企業で、偶発的ではなくて、Aの工場、Bの本社、あるいはCの支店で似たような長時間労働が頻発しているというような場合には、今後、公表をしていきますという方針は出ておまして、今、その事例といえますか、蓄積中ということで、まだ公表事例はございません。というのが公表基準の問題です。

それから、地域別の集計ということですが、いろんな分野の数字があるのですが、当然、私どもでいくと、労働基準監督署が12署ありますので、署ごとの数字は当然ございます。一番活用しているのは、労働災害の発生状況などは署ごとに数字をつくって、特に発注者、市町村などと協議をして、やはり労働災害の防止をするときに、事業者もそうですが、発注者に適正な発注条件で発注していただくのが非常に重要なので、そういう場を設けて、数字なども具体的にお示しをしながら、連携した取り組みを図っているというようなことがございますが、それ以外にもデータ自体は基本的にはありますので、公表しにくいのも一部あるところもありますけれども、いろいろ、もし御入用なものがあれば、具体的にお示しをいただければ基本的にはできるだけ対応していきたいと思えます。

以上です。

○澤口部長 では、済みません。ばらばらで申し訳ないですが、安定行政の関係でいいますと、企業名公表ということで考えますと、障害者・高齢者の雇用の関係であるとか、あと、具体的に我々では例はありませんけれども、労働者派遣法とか時給調整企業の関係で、これは多分基準行政と同じだと思いますけれども、送検するような事案になれば、そこは表に出ていくという話だろうと思えます。

障害者・高齢者については、企業の公表ということではもうシステム化をされていて、例えば2年間の障害者雇用の計画をつくっていただいて、計画の実施状況が思わしくない、その後、繰り返し指導していてもどうも進捗が見られないといった場合には企業名公表ということで、過去、数年前は企業名公表をやったこともありますけれども、今回も、ここ最近では企業名公表の前に取り組んでいただいているような状況なので、そういった事例はないというような状況になっています。

それから、実績のとり方、地域別のデータの関係でありますけれども、多分、以前、林委員のほうから、例えば障害者の雇用状況について地域別に見たときに何か違いはあるのだろうかというようなお話もありましたので、分析してみて、結果的に地域別に見たとき

に余り違いはなかった。障害者が雇用されている産業とか職種とか分野で、地域別に何か違いはあるのだろうかというのは、私も分析してみたのですが、結果、余り違いはなかったというのはあるのですが、また、この辺も来年度の行政運営方針とか、策定する段階で、また、次回の審議会でいろいろデータをお示しする機会もあるかと思えますので、その辺でもし何か委員の皆様の方で参考になるようなデータがあれば、そういったものも提供させていただきたいと思えます。

○池田室長 ばらばらで済みません。雇用均等行政でございますけれども、行政指導の有効性の担保ということで、均等法、育介法、パート法に企業名公表というのは盛り込まれております。均等法につきましては、全国で初めて今年度、1件、企業名公表を行ったという状況でございますけれども、神奈川ではまだございません。以上でございます。

○山倉会長 ほかの委員の方から、何かございますか。

○大橋委員 お願いいたします。意見でよろしいでしょうか。

女性の活躍推進法が成立いたしましたして、先日、説明会も開かれまして、そちらにも参加させていただきました。いろいろ期待できる部分のあるところなのではございますけれども、ぜひ、各事業主のほうで、事業所のほうで行動計画が策定されるよう指導、周知、働きかけ等々よろしくお願ひしたいと考えております。

先ほど助成金の説明のところ、目標を決めたら30万円、達成したら30万円と、お時間がなかったので、そのような説明だったと思えますが、目標設定に至るまでの女性の実態把握ですとか、そこから課題が何であるかというのを考えるところ、そして、それを計画のほうに組み入れていただくところが重要というふうに考えておりますので、ぜひ、よろしくお願ひしたいと考えております。

以上です。

○山倉会長 何かほかにもございますでしょうか。

○阿部委員 それでは、2点ございまして、まず1点目は労働保険の未納に関する件でございます。これはかねてから未納の問題はかなり大きいということで、これは財政の問題にも非常に大きくかかわっていることでありまして、その中で、未納事業者の特徴、大体想像するとわかる感じはあるのですが、それから、今後、マイナンバー等の、こういう施策が施行された後、それに対する期待値というものがどういうものかということをお聞かせいただきたいのと、この数年間、この「くるみん」等の施策が随分広がってきたと思えます。この「くるみん」の取得事業者の実質的な女性活用だとか、その均等の実態ですね。これはいかなる状況になっているかという認識をお聞かせいただきたいと思えます。といいますのは、こういった施策が実質的にやはり日本の社会に浸透しなければならないと思われるのですが、ただ肩書きとしての「くるみん」ということにはなっていないのかどうかというところが少し引っかかるところがございまして、したがって、どのように実態を把握されているかというところの認識をお願ひしたいと思えます。

以上です。

○丸山部長 お答えいたします。それでは、労働保険の関係からでございます。

委員、御指摘のとおり、非常に公平な保険というふうに考えた場合に、この未納という問題は非常に大きな問題だろうというふうに考えております。先ほど御説明申し上げましたように、98.1%残りなかなか収納率が上がってこない中で、まず、どのような取り組みをしていくかというような御説明をしていきたいと思っております。

やはり未納に関しましては、中小または不景気の影響を大きく受けるような業種、これらに一定程度偏ってきてしまうという傾向はごく自然の流れとしてでございます。私ども労働局と、それから労働基準監督署の職員で、この未納の発生している事業場に対しまして、各々、内容別に割り振った年間計画を立てさせていただきまして、手法から言いますと、文書による督促、それから電話、さらには、それでもなかなかという場合は個別に訪問をさせていただいて、収納していただくようお願いをさせていただいているわけでございます。一定の取り組みはあるものの、お願いしてもなかなか納めていただけないという場合も残念ながらあるというのが現状でございます。毎年、未納が残ってしまっているところを何とか改善すべく、その取り組みの強化というところを本省からも指示をいただいているところでございます。

中身とすれば、やはり納めていただかなければいけないものを納めていただかないと、特に、差し押さえ等を繰り返し行って一定の金額になってしまっているようなところにつきましては、厳しくやらせていただく中で、しっかり納めていただくというところを底上げしていくということと、あと、事業が今はなかなか苦しいと、直ちに全額というところが難しいという事業主様がおられます。そういう事業場につきましては、分割でもいいですから、少しずつでも結構ですのでしっかり納めていただきたいというような、また一方で、対応もさせていただいているところでございます。

いずれにしましても、個別事案ごとに、納めていただくための最善の方法というところを各々検討を引き続きする中で、少しでも多くの収納、収納率がアップするようというところで努めさせていただきたいと思っております。また、来年1月からいよいよマイナンバー制度、事業場の番号を登録させていただく中で、運用させていただくということになります。その番号を使うことによる具体的な対応の強化というところにつきましては、これからしっかり検討してまいりたいと思っております。

私からは以上でございます。

○池田室長 私のほうから「くるみん」につきまして御説明させていただきたいと思っております。「くるみん」でございますが、少子化の流れを変えようということで、企業の中で目標等を設定していただいて取り組んでいただく。そして、達成した場合に、一定の要件等を満たした場合に認定をするという制度でございます。県内73社あるということでございますけれども、直接的に県内の企業の方から状況を伺ったわけではございませんけれども、男性の育児休業の取得が要件になっているというところがございまして、1つは男性の職業生活・家庭生活の両立に関する環境改善にはつながっているのではないかと考えてお

ります。

また、学生の方、求職者の方に対して、かなり「くるみん」が浸透してきつつあるという状況でございますので、学生さんが企業を選択する際の1つの目安として「くるみん」をとっているというところで、優秀な人材の確保につながっているのではないかというふうなお話を伺うこともございます。そのようなことがあるかというふうに考えております。

○山倉会長 ほかに何か、委員の方からございますでしょうか。

○秋山委員 中小企業の立場から申し上げますと、中小企業は御存じのように、日本の企業の98%、99%ぐらい中小企業ですし、就業者人口の7割は中小企業に勤めているわけですので、こういういろいろな施策、今回も女性活躍助成金も中小企業に配慮しているところもありますので、それを評価させていただきたいと思うのですがけれども、ただ、この「くるみん」とか、なかなか大企業でないとできないのではないのかなと思うようなところも多々見受けられますので、そして、特に中小企業の場合、女性を雇用してというのが多いのです。それで、一番目についたのは、最低賃金が今度905円になりましたね。やはりパートさんとかそういう割と軽い仕事をやっていくところで、賃金がどんどんアップしてくると、なかなか中小企業でも使えなくなってくるというところをすごく懸念しました。

それから、今回、派遣法が改正されて、正社員化への促進というのは、それはもちろん評価するのですが、女性の場合も結構派遣で働いている方がいまして、それは皆さん、家庭の事情なのです。例えば御主人が全国に転勤するから、正規にできないとか、あと、家族で介護があるとか、あとは、小さいお子さんがまだいて正社員になれないというところがありますので、派遣は派遣としてもっと活用していてもいいのではないかなと思っています。それから、あと、定年過ぎた方で、今までの技術を生かして、そういうところで働きたいという方もいらっしゃると思いますので、それはそれとしてやはり仕事をする場というのは大きく広げておかなければいけないのではないかと考えております。

以上です。

○菊池部長 最低賃金についての御指摘といたしますか、について一言述べさせていただきます。基準13という資料をごらんいただければと思うのですが、都道府県別の最低賃金の改定状況という数字が載っております。最低賃金につきましては、都道府県別の最低賃金につきましては、まず基本は、仕組みとしてはということですけれども、中央最低賃金審議会というところで、都道府県別の引き上げ改定額の目安というものを示すことになっております。その示された目安額を受けて、都道府県ごとに設置されております最低賃金審議会、これも公益の先生、使用者側の先生、労働者側の先生、三者構成でありますけれども、そこで御審議をいただいて決定をするということで、改定の答申をいただくということなのですが、この資料をごらんいただくと、基本的には水準の高いところは大き目に、水準の低いところはそれよりは小さ目という改定になるのですが、神奈川の場合は、今年、中央最低賃金審議会で示された引き上げの目安というのは19円ということになりました。これは東京なども同じなのですが、東京は目安どおりの19円の引き上げだったの

ですが、神奈川におきましては、なかなか19円そのままというのは難しいのではないかと  
いう御審議の結果、目安よりは1円下回る18円ということで、むしろ18円といたしますと全  
国平均並みというところで、神奈川の水準の高さから比べますと、相対的には低めの金額  
が妥当ということで、審議会の御審議をいただいて、このように決定させていただいたと  
いうところでございます。

今、秋山委員のような御指摘、御意見は私どもの役所のほうでも幾つか承っております  
て、いろんな助成制度、あるいは相談、合理的に事業を運営するための労務管理に関する  
相談制度などを合わせて周知に努めて、できるだけ無理のないような形で、この最低賃金  
額を受け止めていただけるように、取り組みを努めてまいりたいと思っております。

○山倉会長 ほかにどなたかございますでしょうか。

○照屋委員 時間も限られていますけれども、1つだけ確認をさせていただきたいと思  
います。データは総務の4の2ページ目なのですが、個別労働紛争相談の件ですけれども、  
あるいは僕が聞き漏らしたのかもわかりません。もしそうだったら申し訳ないのですけれ  
ども、その中の相談件数一番上の表なのですが、ずっと下って、いじめ・嫌がらせという  
項目がありますけれども、もちろん、これの件数はかなり推移としても、25年度、26年度、  
一番大きいわけですけれども、27年度の上半期が1,930件と、これも随分通期でいうと、見  
通しでいうと、3,500～3,600に行くかもわかりません。このいじめ嫌がらせの件数ですが、  
これも男女雇用機会均等法のデータは違うのだと思うのですけれども、ハラスメント、あ  
らゆるハラスメントもこれは含まれているのか、これが第1点です。

それから、真ん中の表で、相談に対して助言指導の申出件数が予想以上に27件と少ない。  
上半期。少ない。上半期27件ですね。一番下のほうのあっせん申請もそうなのですが、こ  
の27件という、つまり相談件数に比べて助言指導申出件数というのがちょっと少ないこの  
データ、27件というのは申出件数の少なさ、これはそれぞれで個別に処理、紛争は解決し  
たのでしょうか、この数字をどう見たらいいのかですね。つまり、相談件数は随分  
増えていますし、増えている傾向にあって、特にこれは社会的な問題に今なっています。  
雇用主のほうもしっかり研修等で、これについて改善してほしいと願っておりますけれど  
も、この助言指導申出件数等が少ない状況、この数字をどう理解するのか、その2点を教  
えていただきたいのですが、よろしくお願いします。

○丸山部長 それでは、お答えいたします。

まず、第2表のいじめ・嫌がらせの中には、個別労働紛争解決の窓口で取り扱うハラス  
メント関係は一通りここに全部集約される形になります。

その上で、いじめ・嫌がらせが御指摘のように年々増えてきている。他の相談件数が減  
ってきている中で、増えてきているような状況に今年もあるという現状を踏まえた助言指  
導の申し立てが、それに対して伸びが鈍化しているのではないかと御指摘でございま  
す。

助言指導につきましては、先ほど十分御説明をしなくて申し訳なかったのですが、過去

の判例等を事業主の皆様等に御説明をさせていただく中で、この個別の紛争をどういうふうに整理し、解決していったらいいのかというところの御助言を行政側はさせていただくという内容でございます。

ですので、個別の窓口で相談をさせていただいている際に、そこまで行かずに、例えば厚生労働省のいじめの指針でございますとか、パワハラ指針でありますとか、そういうところを御説明申し上げて、「こういうようなところがパワハラ等に当たるのですよ、それを踏まえた御相談を上司とされたらどうですか」みたいな、相談窓口で御説明する中で終わってしまう事案と、「いやいやそうは言ってもなかなか会社のほうは理解をしていただけないのです。さらにこの指針等を会社に説明していただく等の助言をしていただけないでしょうか」と、ワンステップさらに踏み込んだ解決制度を求めてくるのが助言指導という制度になってまいります。

十分に分析はしていませんので、感覚でものを申してしまっただ変恐縮なのですが、一定程度、私どもの窓口の段階で御説明をさせていただく中で、解決をしているものがあるのかなど。それが昨年度よりも割合としては増えてきている。そう解釈するならば、一定程度、いじめや嫌がらせの対策として、それを防止するためにどうあるべきなのかというところにつきまして、労使間での認識というのが一定程度深まってきている中で踏み込んだ助言指導まで行くことのない中で解決してきている可能性もあるのかなと思っております。

これはまた下半期の統計を取る中で、具体的になぜなのかというところは、個別の事案ごとに追っていった分析をしなければよくわからないという形になりますので、ぜひ、第2回目の審議会の際に、傾向がかわらないということであれば、そこについてまた分析した状況を御報告をさせていただければと思います。

○ 照屋委員 行政側の熱心な指導とかアドバイス等によって、自らが企業が改善する努力をされている。それで、件数としては、少なくとも上半期については少なくなっている。効果が読み取れる。これが後半、下半期にまたそういう傾向があれば、一定の効果ができている。それが来年、推移していくとなお結構だと、そういう理解で。ありがとうございます。

○ 山倉会長 よろしいでしょうか。特にございませんでしょうか。

本日は議論をありがとうございました。1つだけ言わせていただくと、やはり1億総活躍社会を実現していくためには、女性も若者も、非正規の方もすべてが輝ける、本当に活躍する労働環境をつくっていくというのは大事なことだというふうに拝察いたしました。

それでは、事務局のほうから連絡をお願いいたします。

○ 鹿島補佐 各委員の皆様、お疲れ様でございました。事務局から連絡させていただきます。審議会ですけれども、次回は3月上旬ぐらいに、平成28年度、次年度の行政運営方針の案を中心に御審議いただく予定と考えております。また、年内の日程調整をさせていただきますので、よろしくをお願いいたします。

○山倉会長 それでは、本日予定しておりました議事・審議事項すべて終了させていただきました。なお、本日の議事につきましての議事録署名につきましては、労働側は林委員、使用者側は畑野委員と指名したいと思います。よろしくお願いいたします。

本日は、長い時間どうもありがとうございました。

○鹿島補佐 山倉会長、委員の皆様、ありがとうございました。これをもちまして閉会とさせていただきます。ありがとうございます。