

第32回 奈良地方労働審議会

議 事 録

1. 開催日時

平成27年11月27日（金）14時から16時

2. 開催場所

奈良労働局 別館会議室

（奈良市法蓮町163-1）

3. 出席者

（1）委員

公益代表

中川 和男 委員
麻生 憲一 委員
岸田 さだ子 委員
熊谷 礼子 委員
高橋 裕子 委員
吉田 容子 委員

労働者代表

西田 一美 委員
鎌戸 平治 委員
大西 秀樹 委員
山本 伸行 委員
吉村 聖子 委員
池田 寿和 委員

使用者代表

小槻 百典 委員
中尾 真也 委員
谷口 宗男 委員
八木 保郎 委員
中辻 良一 委員

（2）事務局

局 長 吉野 彰一
総務部長 小泉 明久
労働基準部長 小笠原 哲治
職業安定部長 永島 宏泰
雇用均等室長 栗山 僚子
企画室長 寺田 正己

4. 議題

奈良労働局の行政運営方針について

【寺田企画室長】

皆さん、こんにちは。定刻になりましたので、ただ今から第32回奈良地方労働審議会を開催させていただきます。資料の確認なのですが、先般お送りさせて頂いた第32回奈良地方労働審議会の資料と、本日、机上配布させて頂きました第32回奈良地方労働審議会机上配布資料一覧というものと、それと1枚のペーパーで労働力需給推計の活用による政策シミュレーション全国推計(1)最近の雇用・失業情勢、これだけご用意させて頂いております。資料の方は大丈夫でしょうか。

それと今日の委員の皆様の方の中で、池木委員が欠席と聞いております。高橋先生は出席の予定と聞いているのですけれども、都合により遅れております。

本日は委員の皆様には、お忙しい中、出席頂きましてありがとうございます。私は司会を担当させていただきます労働局企画室の寺田でございます。よろしくお願い致します。

地方労働審議会令第8条第1項により、定数の確認を致しましたところ、本日は、ただ今、16名なのですが、追って高橋先生、お見えになると思います。公・労・使それぞれ6名のうち、各3分の1以上の委員の出席が必要であるという規定がございます。本日は3分の1以上の委員のご出席を頂きまして、その結果、審議会令に定める定数を満たしているという事で、開催が成立しております事をご報告申し上げます。

本審議会の委員の任期につきましては、2年となっております、本年が改選時期に当たります。10月1日付けで、改選させて頂いたところでございます。委員の皆様には、委員名簿の通り、それぞれご就任頂いております。委員の委嘱辞令なのですが、本来であれば、お一人ひとりに局長から直接お渡しするところでございますけれども、誠に恐縮でございますが、本日の審議会の場をもちまして、委嘱状の公布とさせていただきます。お手元に委嘱状を置かせて頂いておりますので、後程、御確認のほうをお願いしたいと思います。どうぞ、ご了承のほど、よろしくお願い致します。

引き続きまして、会長・会長代理が選出されるまでの間、事務局で進行させていただきますので、よろしくお願い致します。改選後の初めての審議会となりますので、委員の皆様並びに奈良労働局の職員を紹介させていただきます。

先般送らせて頂きました、第32回奈良地方労働審議会資料をご覧頂きたいと思います。この資料の青のインデックスを付けた委員関係資料がございますが、ここに奈良地方労働審議会の委員名簿を掲載させて頂いております。

審議会の委員の皆様でございますけれども、公益代表と致しまして中川先生、麻生先生、岸田先生、熊谷先生、高橋先生、吉田先生の6名でございます。労働者代表と致しまして、西田委員、鎌戸委員、大西委員、山本委員、吉村委員、池田委員でございます。使用者代表と致しまして、小槻委員、中尾委員、八木委員、谷口委員、中辻委員、池木委員でございます。高橋先生、今、お見えになりましたので、また、よろしくお願い致します。

【高橋委員】

お願いします。遅れて申し訳ありません。

【寺田企画室長】

今、審議会の委員の紹介をさせて頂いております。先般送らせて頂きました第32回奈良地方労働審議会の資料の青のインデックスを付けておりますところの3枚目の資料No.1のところ、ここまで説明させて頂きました。引き続き、よろしくお願い致します。

【高橋委員】

よろしくお願いします。ありがとうございます。

【寺田企画室長】

続きまして、奈良労働局の出席者を紹介致します。労働局長の吉野、総務部長の小泉、労働基準部長の小笠原、職業安定部長の永島、雇用均等室長の栗山でございます。それから後方には課長・室長がそれぞれ列席しております。お手元の資料に出席者名簿並びに座席表をお配りしておりますので紹介に代えさせていただきます。本日は審議会の傍聴を希望される方はいらっしゃいませんでした。それでは本審議会の開催にあたり、労働局長の吉野よりご挨拶申し上げます。

【吉野労働局長】

皆さん、こんにちは。ご紹介頂きました奈良労働局長の吉野でございます。私も 4 月に赴任させて頂きましたので、初めてお目にかかる方々もいらっしゃると思いますが、よろしくお願い致します。

本日は寒い中、またお忙しい中、当審議会にご出席を頂きまして、誠にありがとうございます。皆様方には、日頃から労働行政、特に奈良労働行政の運営につきまして、格別の御協力を頂いていることに関しまして、重ねて御礼を申し上げたいと思っております。

この奈良地方労働審議会は、年 2 回開催をさせて頂いておりますが、本日の審議会では、平成 27 年度の上半期の行政運営の取り組み状況等々につきまして、ご報告をさせて頂きまして、皆様方に、引き続いてご審議を賜りたいと考えているところであります。

平成 27 年度の奈良労働局における重点項目につきましては、資料を配布させて頂いておりますが、この資料 No.2 の労働行政のポイントという冊子がございます。この表紙に 4 点ほど書かせて頂いております。働き方改革の実現、女性の活躍推進、地方自治体との連携によります就職支援、労働者の安全と健康の確保、この 4 本柱を特に大きな柱として取り組みをさせて頂いております。

詳細は、このあと、担当の部室長の方からご説明をさせて頂きますが、私から簡単ではございますけれども、若干、触れさせて頂ければと思っております。

まず、労働局の企画室、それから各労働基準監督署に寄せられます労働問題に関する相談件数でございますが、これにつきましては、残念ながら相変わらず高止まりで推移をしているところであります。本年 6 月 15 日に、昨年度になりますが、平成 26 年度の個別労働紛争解決制度の施行状況というものを、プレスリリースをさせて頂きました。この中でも、民事上の個別労働紛争の相談件数のうち、いじめ・嫌がらせに関する相談が一番多くなっているという状況でございます。引き続き、総合労働相談コーナーでの助言・指導、それからあっせん制度につきまして、積極的に利用をして頂けるように、周知・啓発をしていきたいと考えているところであります。

続きまして、働き方改革です。これにつきましては、労働局に、今年の 1 月、奈良労働局働き方改革推進本部というものを立ち上げました。この本部を中心に、奈良県全体の働き方・休み方の見直しに向けました機運の醸成を目指して、取り組んでいるところであります。現在の具体的な施策の実施状況は、後程申し上げますが、今後は県との連携をさらに強化しまして、長時間労働の削減のみならず、若者や非正規労働者をはじめとします労働環境や処遇の改善なども視野に入れた総合的な取り組みを実現していきたいと考えているところであります。

また労働者の方々の安全と健康の確保です。県内の今年の労働災害発生状況ですが、10 月末時点での前年度期比で 7.3%の減少、死亡災害も 14 人から 8 人という事で 6 名減少をしております。し

かしながら、11 月に入りまして、建設業で死亡事故・死亡災害が発生をしております。例年、年末にかけましては、労働災害・死亡災害は発生する傾向がありますので、引き続き、対策を行っていきたいと考えているところであります。

さらに労働安全衛生法、もうこれは改正をされましたが、この 12 月、来週になりますけれども、12 月から労働者 50 人以上の事業場におけるストレスチェックの実施が義務化をされることになっております。この周知・啓発サポートも労働局として取り組んで参りたいと思っています。

続きまして、雇用失業情勢ですが、これにつきましても、今、机上に最近の雇用失業情勢という事で資料はお配りをしていると思います。奈良の有効求人倍率は、今年の 6 月に 1.02 倍になりまして、1 倍を超えましたのは平成 3 年以来という事で、23 年 8 ヶ月ぶりという事でございます。現在も 1 倍、今日、公表させて頂きましたが、10 月時点の倍率は 1 倍ちょうどという事になっております。これは前月に比べますと、若干落ちておりますが、求人の数は前年比で増えております。

いわゆるシャープの関係でございますけれども、大量離職が発生したという事がありまして、特に奈良県は、全国で 1 番シャープ関係の離職者の方が多いという現状がありますので、こういった事も有効求人倍率が下がった要因かなと、今のところ分析をしているところであります。

今、申し上げましたシャープ関係離職者の支援というのが、我々にとりましては、今、目の前にある大きな課題であると考えておりまして、この 5 月に、全国で 3,500 人規模の希望退職募集を発表されました。奈良労働局では、全国に先駆けまして、6 月 11 日から県内の全ハローワークに特別相談窓口を設置しまして、在職中からの相談体制を強化しました。また奈良県など関係機関とも連携をし、シャープ関係離職者等支援本部会議というものを開催するとともに、県下の全安定所におきまして、地域の自治体・経済団体と連携した地域支援対策会議を立ち上げまして、関係者の方々の早期再就職の支援に当たっているところであります。

加えまして、現在、経済の好循環という事がありますが、雇用情勢が改善しているタイミングをとらまえまして、正社員就職の促進、非正規雇用労働者の正社員転換、待遇改善、また派遣労働者の派遣先での直接雇用を推進するために、先月 10 月 27 日に「正社員転換・待遇改善実現本部」を設置しまして、これらの取り組みを進めているという事でございます。

先の国会で改正された幾つかの法律がございます。労働者派遣法につきましては、派遣制限の見直しを含みます一部改正をこの 9 月 30 日から施行をさせて頂いております。また、いわゆるブラック企業と呼ばれるところですが、ハローワークでの新卒求人の不受理等を含みます青少年の雇用の促進等に関する法律というものも成立をしております。この法律も 10 月 1 日から施行されています。

それから障害者であることを理由としまして、不当な取り扱い禁止等が盛り込まれた障害者の雇用の促進等に関する法律、この法律も、もうすでに成立をしておりますが、来年度 28 年 4 月 1 日から施行という事でございます。幾つか改正法がありますが、これらの改正法につきまして、引き続きまして、あらゆる場面で周知及び適正な成功に向けまして、我々としても取り組んで参りたいと思っております。

次に女性の活躍推進でございます。これにつきましては、女性労働者の方々の継続就労の大きな壁となります妊娠・出産等理由とする不利益な取り扱い、最近いわゆるマタハラ、マタニティハラスメントと呼ばれておりますが、昨年秋、最高裁で判決が出て以来、マスコミ等で、取り上げられることも非常に多くなっております。当局に寄せられる相談も増加の傾向にはなっておりますが、これは関係法令で申し上げますと、男女雇用機会均等法、それから、育児介護休業法に関わるものでございますが、それらの周知徹底、それから、相談への迅速な対応によりまして、防止、それから早期解決に向けて取り組んで参ります。

併せて、両立支援対策と致しましては、この 4 月から次世代育成支援法が延長されました。この法律に基づきまして、いわゆる「くるみん」マークというものを取得頂いて、認定制度の利用促進に努めております。更に、女性の活躍推進法も 8 月末に成立をしております。これは、労働者 301 人以上の企業には、義務として取り組んで頂きますが、民間事業者に女性の活躍についての行動計画を作って頂いて、これを提出頂くというところで、今月から県内で説明会、個別の相談会を開いて、この取り組みも強化をしていきたいと思っております。

いろいろ述べましたが、それと今日、先程申し上げました机上に一枚、この労働力需給推計のシミュレーションというものを置かせて頂きました。これに関しましては、厚生労働省の本省で、雇用政策研究会というものがございまして、この中で今週発表させて頂いたものです。

見て頂ければ、分かりますが、就業者、少子高齢化の中ですけれども、2014 年とこれは今の実績ですが、6,351 万人の働いている方々がおられるというところが、2020 年、2030 年に向けて、経済成長と労働参加が適切に進む場合と、進まない場合ということで、一定の考え方のもとで、推計をしているシミュレーションでございまして。これを見て頂きますと、全国値では、6,351 万人の就業者が、2030 年には、労働参加なり、経済成長が進まなければ、5,500 万人に、約 800 万人減少するということになります。一方で、経済成長と労働参加が進めば、これが 6,170 万人程度になりますので、約 200 万人の減少で済むというところで、こういった労働力、就業者の方々の減少というところが、非常にわが国の経済には大きな影響を与えるのではないかと思います。今日は一枚資料を付けさせて頂きました。裏面は、これの全国、それぞれ都道府県ごとの推計になっておりますので、黄色いマーカーで真ん中ちょっと下あたりに奈良県がありますけれども、奈良県の場合も就業者数は 62 万人が、何もしなければ 51 万人ということで、10 万人以上の就業者が減るという、危機的状況になるだろうと推計は出ておりますが、我々としても全員参加型社会を目指しまして、様々な方々に、積極的に労働に出て頂くということで、取り組んで参りたいと思っております。

労働局としましては、地方創生の流れの中で、県をはじめとする地方自治体と連携しながら、行政運営に当たりまして、様々な状況を的確に把握するとともに、その動向を見据えながら、地域に実情に即した総合的な施策を推進して参りたいと思っております。各委員の皆様方には、それぞれのお立場から忌憚のないご意見を頂きますようお願いを申し上げまして、御挨拶とさせていただきます。本日はどうぞ、よろしくお願い致します。

【寺田企画室長】

それでは、続きまして、会長の選出に移りたいと思います。会長の選出につきましては、地方労働審議会令第 5 条第 1 項の規定に基づきまして、公益代表委員のうちから、選出することになっております。事務局としましては、中川先生に引き続きお願いしたいと思っておりますけれども、皆様方がいかがでしょうか。よろしいでしょうか。ありがとうございます。それでは、引き続き中川先生にご就任頂くことと致しまして、以後の議事進行につきましては、中川会長にお願いしたいと思います。それでは、会長、よろしくお願い致します。

【中川会長】

それでは、ご指名ですので会長を引き受けさせていただきます。本審議会は、先程、局長の挨拶の冒頭でもありましたとおり、奈良労働局の行政について、年 2 回意見を述べ、参考にして頂くという審議会であります。今回は、年度の途中ですので、この半年間のどういうふうにしてこられた、また、更に後半についてどういうふうと考えておられるかという意見を聞くのかと思っております。

数年、この審議会に出させて頂いておりまして、奈良労働局は、全国的にも新しいことも含めて、それなりに積極的に頑張っているとは思っておりますが、更に、県民の皆様の期待により応えて頂けるように、本日、この機会を利用して委員の皆様から積極的なご意見を頂けたらありがたいと思っております。ですので、報告の方はできるだけメリハリをつけてお願いしたいと思っております。それでは、以下、座らせて頂いて進めさせていただきます。

会議次第に基づき審議に入りますが、その前に審議会令第5条第3項の規定によりまして、会長が会長代理を、あらかじめ指名することになっております。この規定に基づきまして、麻生委員に会長代理をお願いしたいと思いますので、ご了解頂ければと思います。ありがとうございます。皆さん、もちろん異議ございませんね。はい。ありがとうございます。

それから、審議会の議事録の署名につきましては、会長のほかに2名の委員に議事録への署名を頂くことになっております。つきましては、労・使各1名の出席委員の方からお願いしたいと思います。本日の審議会の署名は、労働者代表として西田委員、使用者代表として中尾委員にお願いと思いますが、よろしいでしょうか。では、よろしくお願い致します。

続きまして、この審議会には部会がございますので、部会の委員の指名をして頂く手続きに入ります。この審議会のもとに、労働災害防止部会と家内労働部会を設置することになっておりまして、部会に所属する委員につきましては、審議会令第6条第2項の規定により、会長が指名するという事になっております。それで新しい委員を指名したいのですが、まず、この部会というものが労働災害防止部会と家内労働部会（最低工賃専門部会）ですが、これについて、事務局から説明をお願いしますか。

【寺田企画室長】

先程、私共の方で申し遅れましたが、審議会につきましては、議事録をホームページで公開とさせて頂きたいと思っておりますので、ご了承の方、よろしくお願いしたいと思います。

それでは、皆様方に、先に配布させて頂きました委員関係資料3枚目の資料No.2をご覧頂きたいと思っております。奈良地方労働審議会には、奈良地方労働審議会運営規定第9条に基づきまして、家内労働部会と労働災害防止部会の二つの部会が設置されております。まず、家内労働部会の指定なのですが、家内労働部会は、家内労働全般。内職と思って頂ければイメージが湧くと思いますが、家内労働全般について、ご審議頂く部会になります。事務局案としましては、今、ご覧頂いております資料No.2ですね、本審委員から公・労・使2人ずつ、臨時委員としまして、お1人ずつ、提示させて頂いております。また、家内労働部会、委員の方々には、最低工賃専門部会の委員もお願いしたいと存じます。次に労働災害防止部会についてですけれども、今、ご覧頂いております資料No.2の裏面をご覧頂きたいと思っております。裏面に奈良地方労働審議会労働災害防止部会委員名簿の形で掲載させて頂いております。こちらにつきましては、公・労・使2名ずつ、合計6名で構成され、いずれの委員の方も、本審委員の中からご指名頂きます。事務局案としては、この資料2の裏面の通り、提示させて頂きたいと思っておりますので、以上の件につきまして、ご了承をお願いしたいと思います。

【中川会長】

今、事務局の方から、説明と委員の提案がありましたが、これについて何かご質問なり、ご意見はございますでしょうか。特にございませんでしょうか。そうしましたら、ただ今の事務局の提案に基づきまして、指名させて頂きたいと思っております。まず、家内労働(最低工賃専門)部会の委員として、公益代表の麻生委員と熊谷委員。それから、臨時委員というのはここではなくて良いのですか。ここで

するのですか。

【寺田企画室長】

この場でお願いしたいと思います。

【中川会長】

臨時委員として、深水さんをお願いします。それから、労働代表として、鎌戸委員、山本委員。臨時委員で木瀬さんをお願いします。使用者委員として、八木委員、池木委員。臨時委員の喜多委員にお願い致します。

次に、労働災害防止部会委員として、公益委員は、高橋委員と岸田委員。労働者代表の西田委員と大西委員。使用者代表の大槻委員と中尾委員。以上の皆様をお願い致しますので、よろしくお願い致します。

それでは、議事に入ります。議題の「奈良労働局の行政運営」について事務局から説明して頂きます。なお、ご意見、ご質問は、すべての事務局からの説明が終わってから一括してお受け致したいと思います。全部の説明が終わる予定が 15 時 5 分ぐらいということ。当初想定されていますので、できるだけ、要領良くめりはりをつけた説明をお願い致します。では、まず、小泉総務部長からお願いします。

【小泉総務部長】

総務部長の小泉でございます。どうぞ、よろしくお願い致します。それでは、私の方からですが、議題資料の No.1 の平成 27 年度奈良労働局行政運営方針、これに基づきまして、その総務部門関係についてまず、ご説明したいと思います。

総務部からでございますけれども、主に労働保険徴収業務及び個別労働関係紛争処理業務、これについてご説明申し上げます。では、座らせてご説明させていただきます。

まず、労働保険徴収業務につきましてでございますが、先ほどの資料 No.1 の行政運営方針の 31 ページの中ほど上の所をご覧頂ければと思います。そちらに 5 の労働行政を円滑に推進するための制度の適切な運営、この部分となりますが、取り組み状況をポイントでご説明して申し上げたいと思います。まず、労働者の労災保険補償とか、失業給付、また、事業所に対します各種助成金などの施策の財源となっております労働保険料の徴収に関する重点施策に関してでございますが、まず事業主様から年間の納付額というものを申告頂きまして、それに基づきます県内事業所全体の徴収決定額というものは、本年度 9 月末時点で約 153 億円。昨年度は、147 億円となっております。年度末の 100% のこの収納に向けて、現在取り組んでおりますが、本年 9 月末時点の収納率というものは、44.68%、昨年度は 43.03%となっておりますので、少し上回っております。なお、全国状況でございますが、本年 9 月末時点の収納率というものは 41.80%、昨年度が 40.32%で、こちらの方も昨年を上回っております。現在では、当局が全国状況を若干上回っている状況でございます。なお根本的には限りなく 100%の収納を目指して業務を進めているところでございますが、事業所の倒産など、特別な事情から納付の不納という事業所がありまして、昨年度末の収納率は 97.82%となったところでございます。ただし、特別な事情なく労働保険料を滞納している事業主に対しましては、催告、さらに差し押さえの手続きを取りながら滞納整理を進めているところでございます。9 月末では、奈良局で 5 事業所この差し押さえ手続きというものを行ったところでございます。引き続き、公平・公正な収納事務に努めて参りたいと思っております。

次に、労働保険料の口座振替制度の利用促進状況につきましてですが、昨年の9月末時点では838事業所でしたが、本年9月末は1,019事業所で、181事業所の利用増となっております。引き続き、積極的に利用促進を進めて参りたいと思っております。また、労働保険料の申告におけます電子申請の利用促進につきましては、本年4月から9月末までの利用というものが614件となっております、去年同期比では188件増加となっております。今後、引き続き利用促進の周知に取り組んで参りたいと思っております。

次に、個別労働紛争の解決の促進についてでございます。こちらにつきましては、資料の「総務部」のインデックスのところを見て頂きますと、No.1の資料が当局におけます平成27年度上半期(4月～9月)の労働相談・個別労働紛争解決制度の実施状況でございます。この取り扱い状況というものは、四角の枠で記載をしておりますが、総合労働相談件数が4,716件で、昨年度同時期比で1.4%増、民事上の個別労働紛争相談件数は、1,015件で、前年度同期比で2%増。そして助言・指導申出受付件数でございますけれど、これは58件で前年同期比11.5%増。あっせん申請受理件数は42件で、こちらのほうは前年度同期比で16%減となっております。これにつきましては、助言・指導の申出というものが増加をしております、助言・指導の段階で労働紛争が解決されていることが多くなっていることが原因と考えております。労働相談等につきましては、奈良県労働委員会なども行っておりますが、各機関との連絡協議会を本年8月26日に開催しております。また、相談者に対します各機関の制度周知につきまして、利用者に一覧表などを案内するとともに、ホームページへの掲載手続きも進めているところでございます。引き続き、各機関とも連携を図りつつ、相談内容の充実と各種解決制度の周知を図って参りたいと思っております。これらの他に、総務部におきましては会計管理を担当しており、経費縮減等に努めているところでございます。以上、総務部の取り組みを説明させて頂きました。

【中川会長】

ありがとうございました。では、続きまして、労働基準部長の小笠原さんお願いします。

【小笠原労働基準部長】

労働基準部長の小笠原でございます。どうぞ、よろしくお願い申し上げます。私からは労働基準部の関係の業務運営につきまして、ご説明申し上げたいと思います。資料の方なのですが、お配りをさせて頂いております「労働行政のポイント」、この資料を中心にお話をさせて頂きます。併せて、あらかじめ送らせて頂いております資料の赤インデックスの「基準部」と書いてあるもの、ここに添付されている資料をご覧頂きながらご説明させて頂きたいと思っております。よろしくお願い申し上げます。

まず、この「労働行政のポイント」の2ページをご覧頂ければと思います。本年度、労働局では先ほど局長からもございましたとおり、働き方改革の実現、これを最重点課題として取り組んでいるところでございます。取り組みの内容・対策でございますが、ブルーの枠で囲っております①から④、こういった取り組みをしているところでございます。特にということで、①と③についてご説明させて頂きます。

まず①の県内各企業への経営陣に対する働きかけでございます。本年度でございますが、県内のリーディングカンパニー4社ほど、局長自らも訪問をしておりますけれども、個別訪問という形で働きかけを行いました。そのうちの一つの企業でございますが、資料No.2でございます。この赤インデックスの資料No.2の小山株式会社さん、ここの企業さんの取り組み事例、好事例を取り上げまして、

これは本省の方にも報告を致しまして、本省が運営を致しておりますポータルサイトに掲載をしているところでございます。

次に取り組みの③でございます。ここはもう一つの柱、監督指導の徹底というところでございます。私共と致しましては、特に労働時間が長い企業、100 時間を超える時間外労働を行っているということとを把握した場合には、監督指導をしっかりと行っております。あるいは、過重な労働による脳・心臓疾患、精神疾患の労災請求が行われた事業所に対しても、きちんと監督指導を行っているところでございます。こういった事業所を把握した場合には、下半期におきましても、監督指導の徹底に努めて参りたいと思っております。

今、申し上げたように、1 番目の個別訪問だとか、あるいはマスコミ、あるいはインターネットを活用した気運を醸成していくという取り組みに加えまして、労働基準監督機関としての監督権限の行使の 2 本柱を組み合わせながら、この働き方改革の実現に向けて取り組んでいるところでございます。

次に 3 ページをご覧頂ければと思います。3 ページ、労働者の安全と健康の確保対策の推進についてでございます。まず、資料 No.6 の上段をご覧頂ければと思います。昨年の労働災害発生状況でございますけれども、労働災害は昨年 2 年ぶりに増加を致しました。特に死亡災害、絶対にあってはならない死亡災害は 15 人ということでございまして、平成 20 年以来の高水準ということになりました。一方、平成 27 年に入ってからなのですが、特に前半に死亡災害が多発をしております、5 月末時点では 7 人の死亡災害がございまして、昨年と同水準、高水準が見込まれているところでございます。これに対して、私共は、5 月、6 月で、関係団体に対して緊急要請を行う、あるいは死亡災害が発生しやすい建設現場へのパトロール、こういったことを緊急的にすぐに取り組みを行いました。この結果、今年の 10 月末時点の数字でございますが、これは先ほど局長からもお話がございましたが、労働災害は減少傾向に転じております。しかしながら、11 月に入りまして死亡災害が発生しております。引き続き、こういった死亡災害をはじめと致しました労働災害の防止対策を下半期もしっかり取り組んで参りたいと考えております。

次に 4 ページをご覧頂ければと思います。4 ページ、これは労働者の安全と健康の確保対策の健康確保の観点の取り組みでございます。ここの対策でございますが、4 ページの青枠、対策として 5 点ほど掲げております。この中から特に①と③についてご説明をさせていただきます。まず、①でございます。これは化学物質による健康障害防止対策でございます。資料 No.8 と No.9 をご覧頂ければと思います。改正労働安全衛生法に基づく化学物質のリスクアセスメントの義務化、これが来年 6 月から施行されることになっております。また、特定化学物質が新たに 2 物質追加をされまして、今月から施行をされているところでございます。これらを効果的に、あるいは効率的に周知を図ることが重要だと考えてございまして、資料 No.9 の次のページにありますとおり、管内の化学物質に係る事業者団体 58 団体に対しまして、改正内容の周知を行っているところでございます。

次に③の関係でございまして、職場におけるメンタルヘルス対策について、ご説明させていただきます。今年でございますが、特にもう新聞報道もされておりますが、12 月 1 日に施行されるストレスチェックの周知、これに重点を置いております。今月も先日になりますが、24 日に、大和高田市内におきまして説明会を開催致しました。150 人の参加者を得まして、マスコミも中に入れて、報道をされたところでございます。12 月に入りましても、この周知をしっかりと行参りたいと思っております。奈良市内におきましても説明会を行参りたいと考えております。

次に 5 ページをご覧頂けますでしょうか。5 ページ、安心して働ける職場環境づくりの推進についての取り組みでございます。まず、労働条件の確保・改善対策の推進についてでございます。このペ

ージの中ほどでございますが、申告件数の推移を表したグラフがございます。相談件数につきましては、先ほど総務部長からお話がございました。申告、これは労働者が自らの権利救済を労働基準監督署に求める制度というものがございまして、その件数を年ごとに表したグラフでございます。景気の回復基調に併せまして、平成 24 年をピークに減少傾向にございます。減少傾向にあるのですけれども、この申告の中身を見ますと、中には賃金不払い、あるいは解雇など、働く方々の生活に直結する事項が、なお多いという状況でございます。引き続き、私共と致しましては、早期解決のための迅速な対応、事業所に対する的確な指導、これに努めて参りたいと考えております。

また、この対策の③になるのですけれども、学生に対する労働基準法令等の情報発信、これも課題であると考えております。年度後半には、リーフレットを各大学等に配布予定としております。また、大学あるいは高専・短大等から、講師派遣の依頼を頂いております。積極的に大学等へも出向いて行って、学生の皆さんに労働基準関係法令をしっかりとご説明をさせて頂きたいと思っております。

次に 6 ページでございます。最低賃金制度の運営についてでございます。奈良県内の最低賃金、あるいは特定最低賃金につきましては、10 月に全て審議が終了致しました。この結果でございますが、本日の机上配布資料の 5 枚目になります。奈良県の最低賃金という 1 枚紙を付けておりましてこういった資料になります。この額でもう発効しております。あるいは発効予定となっております。今後ですけれども、やはり改正された最低賃金の周知にしっかり努める必要があろうかと思えます。併せてなのですけれども、最低賃金引き上げに向けた中小企業に対する支援策についても、若干、ご説明させて頂きたいと思えます。賃金引き上げに取り組む中小企業の経営課題、あるいは労務管理の相談等に対する相談窓口を設置しております。社労士会が窓口となりまして、奈良県最低賃金総合支援センターというところで窓口を開設しております。こちらの周知もホームページ等を活用して行っているところでございます。もう一つ、賃金を引き上げた企業、引き上げに向けて取り組んでいる中小企業に対しましては、業務改善助成金という制度も作っております。これもこの制度の周知をしっかりとしていかなければいけないと考えております。問い合わせも多くございます。問い合わせがあった場合には、この助成金の申請に繋がるように制度の説明等々懇切丁寧に行いまして、申請に繋げていただけるように取り組んで参りたいと考えております。

次に 7 ページをご覧頂ければと思います。労災補償対策の推進でございます。県内の労災保険給付の新規受給者数につきましては、7 ページの下表にございます新規受給者数、平成 21 年度からの数字を記載させて頂いております。5,000 人台で推移をしております。近年の請求の特徴と致しまして、精神障害の請求、これが全国的にもそうですけれども、奈良労働局管内も増加傾向にございます。こういった精神障害等々の社会的に関心を集めるような請求事案につきましても、認定基準がございます。この認定基準に基づきまして、迅速、適正な事務処理を行うことが重要な課題だと考えております。こういった社会的に関心が高い請求も含めまして、労災保険に関する相談があった場合には、親切的な対応に努めて参りたいと考えております。

以上、労働基準部からの説明でございますが、下半期も働く方々が、安心して働くことができる職場環境作りを目指しまして、全力で取り組んで参りたいと思えます。今後ともどうぞ、よろしくお願い申し上げます。以上でございます。

【中川会長】

どうも、ありがとうございます。では、続きまして永島安定部長からお願いします。

【永島職業安定部長】

職業安定部長の永島と申します。本日は、よろしくお願い致します。それでは、着席して説明させて頂きます。私のほうから職業安定関係の部分につきましてご説明申し上げます。お配りをさせて頂いております職業安定関係資料ということで、赤い安定部のインデックスがついている資料をご覧頂きたいと思います。こちら1枚めくって頂きますと、資料のNo.1からNo.7まで付けさせて頂いております。資料のNo.1とNo.2につきまして、カラーの資料があるかと思いますが、こちらをご覧頂きたいと思います。こちらは最近の雇用失業情勢ということでございまして、近年の推移となっております。全般的には完全失業率につきましても傾向としては下がってきております。そして有効求人倍率につきましても、全般的には改善傾向が続いているということで、奈良県につきましては、赤い折れ線グラフになりますけれども、全国値、近畿の平均値を下回ってはいるものの、1倍はキープしているということでございます。次のページをおめくり頂きたいと思います。こちらが本日付で記者発表させて頂きました、一般職業紹介状況のプレス発表になります。こちらは先ほど、局長のほうからもお話がございましたとおり、前月と比べますと0.02ポイント低下となっておりますが、1倍を超えたのが、今年の6月に1.02倍となりまして、そこから、5ヶ月連続で1倍をキープしているところでございます。ただ、一方で低下をしているということでございますので、離職者が増加しております。これは先ほどシャープのお話がありましたけれども、シャープにおいて9月30日に全国で3,232名の規模の離職者が発生しました。県内では10月時点では813の方がハローワークに求職登録されているという状況でございまして、その影響が出ているということで、一部に厳しさが見られるものの改善が続いているということで、表現をさせて頂いたところでございます。

それでは、次の資料ですけれども、ただ今申し上げましたシャープの関係、具体的にどういうことに取り組んでいるのかでございまして、資料のNo.3でございまして、こちらは先程も局長からお話がありましたけれども、5月14日にシャープ株式会社から3,500人規模の希望退職の募集計画が公表されたことを受けまして、6月11日に県内五つのハローワークに「シャープ関係等特別相談窓口」を開設致しました。シャープ株式会社は奈良県内には3工場ございます。大和郡山、天理、葛城市ということでございまして、こちらの在職者を中心にいろいろとお問い合わせがあったので、こういう形で相談窓口を設けさせて頂きました。この特別相談窓口の取扱実績が下に記載しておりまして、10月31日現在で、求職者登録は先ほど申し上げました813名、そして職業相談は延べでございまして、2,744件の相談を受けている状況でございます。そして次のページでございまして、シャープ離職者の対策につきましては、やはり奈良県庁、自治体との連携が非常に重要でございまして、こちら6月19日にシャープ関係離職者等支援本部会議を開催させて頂きました。こちらにつきましては、シャープの工場を有する大和郡山市、天理市、葛城市の自治体関係者、労働移動の関係の斡旋を行っている産業雇用安定センターであるとか、あとはシャープ株式会社にオブザーバーとしてご参加頂いたりということで開催させて頂いて、今後の支援を検討したところでございます。

そして3番目、1枚めくって頂きますと、これを受けまして、大量離職地域支援対策会議ということで、県下全ハローワークにおきまして、7月中にこういった形で早期再就職に向けた支援体制を強化していこうということで、地元の経済団体であるとか、あるいは自治体関係者の方にご参集頂いて会議を行ったということでございます。

そして、2枚ほどめくっていただきまして、5番目になります。こちらはちょっと飛ぶのですが、8月にシャープの離職者の希望退職の募集が締め切られまして、それを受けて、県の支援対策本部も開催した上で、具体的な取り組みとして、9月にハローワーク、これはシャープの工場が実際に所在する管轄地域を持つ三つのハローワーク、奈良と大和郡山、大和高田で、まず9月30日にシャープ離職予定者の方が離職するというようになっておりましたので、その前にシャープ離職者を雇

ってくださいというような企業を集めまして、企業説明会という形で開催させて頂いたところでございます。全体としては、こちらが 20 社、210 名の方にお集まり頂きました。

次、めくって頂きまして、6 番目でございますけれども、こちらは 10 月 2 日に王寺町のリーベルホールというところで、シャープ離職者を対象とした合同就職面接会を開催させて頂きました。こちらは参加企業が 42 社、求職者の方々も 313 名で、大変盛況な形で会を開催させて頂きました。応募延数も 628 件でございます、こちらの方も採用状況について引き続きフォローアップをしていきたいと考えております。

そしてシャープ関係でいきますと、最後になりましたけど 7 番目でございます。こちらは 10 月 13 日に経済 4 団体、商工会議所、商工会、中小企業団体中央会、経済産業協会の 4 団体に対して、正社員求人の確保、シャープ関係離職者の求人の確保ということで副知事と労働局長が要請を行いました。上半期はこのような形でシャープ離職者についての対策を進めて参ったところでございますけれども、求人が、800 名いらっしゃる求職者の中で大体 250 人ぐらいしか、まだ確保されていないというところもありまして、求人の確保を引き続き下半期に向けても進めていきたいと考えております。具体的には各ハローワークに求職者のニーズに応じました個別の求人開拓であるとか、あるいは求人を出して頂ける企業を呼んで小規模な面接会を機動的に行うことによって、一人でも多く再就職に結びつけていきたいと考えているところでございます。

続きまして、資料 No.4 になります。こちらは奈良労働局と自治体との連携ということでございまして、奈良県につきましては、平成 25 年 6 月に奈良労働局が奈良県と雇用対策協定を結んでいるところでございます。これを皮切りに奈良市、王寺町とも雇用対策協定を結ばせて頂いて、自治体と連携して、雇用対策を進めていきたいと思いますということで、連携を強化しているところでございます。ページをめくって頂きますと、雇用対策協定に基づいて、今運営している、自治体と一体的に実施している施設の上半期の実績でございます、一つ目は奈良県の地域就職支援センターです。こちらは連合会館に設置をさせて頂いて、周りには県が運営する若者の就職支援等を行いますジョブカフェですとか、しごと i センターが併設されております。そういったこともありまして、施設の特性を考慮して若者の相談件数であるとか、あるいは職業訓練に関する相談件数を目標として設定させて頂いているところでございます。

次をめくって頂きますと、奈良県のスマイルセンターということでございまして、これも奈良県との雇用対策協定に基づきまして、運営をしている施設でございます。こちらは独り親家庭の方を含めた女性の生活、就業相談、これは県で行って頂いているのですが、それにプラスしてハローワークとして行っている職業紹介、職業相談をワンストップで一体的に実施をさせて頂いているところでございます。こちらにつきましても、実績につきましては、この記載のとおりとなっております。

そして続きまして、1 ページめくって頂きますと、ワークサロン大和高田でございまして、こちらも県との一体的実施施設でございます。そして次をめくって頂きますと、こちらの方から今度奈良市との一体的実施による雇用対策協定に基づく一体的実施施設ということで、奈良福祉就労支援センターでございます。こちらにつきましては、奈良市役所の中に生活保護を担当されているセクションがございまして、その一角に相談窓口を設けさせて頂いて、そして生活保護支援者に対する就労支援を行っているという状況でございます。

そして最後、こちらが王寺町との一体的実施でございまして、こちらはまっち☆ジョブ王寺ということで、こちらは JR、近鉄の王寺駅から歩いて数分のところにありますショッピングセンターの 5 階でやっておりますけれども、そこに開設している一体的実施施設でございます。こちらの施設が、かなりアクセスがいいということで盛況でございまして、お買い物帰りに女性の方であるとか、ある

いは、若い方で盛況でございます。

次めくっていただきまして、まとめということでございますけれども、全て足し上げますと、合計で3,331件の就職をトータルで実現をしているということでございまして、今後とも、こういった自治体との一体的実施施設につきましては、自治体との連携を深めながら一件でも多く就職に結び付けて行くよう取り組んで参りたいと考えているところでございます。

続きまして、資料 No.5 になります。資料 No.5 につきましては、「正社員転換・待遇改善キャンペーン」と題しまして、先ほど局長からもお話ございましたけれども、こちらは今年の年末まで行っている取り組みでございます。特に記載のとおり、奈良県では非正規雇用の比率が約4割ということで、全国平均を上回っている状況でございます。そして(3)の方に書いてありますけれども、正社員の有効求人倍率が、1倍を下回っておりまして、これも全国平均、近畿平均これを下回っているということで、正社員求人が不足している状況でございます。そして1枚、2枚めくって頂きまして、4ページです。非正規労働者の課題と書いておりますけれども、正社員と比較をして、賃金水準が低いのと、教育訓練の機会が乏しい。そして雇用保険であるとか、社会保険であるとか、そういった各種保険に関する適用率も低いということで、不利な状況であるということが示されております。こういったことを踏まえて、有効求人倍率が、1倍を超えている。まさに今、このタイミングで正社員転換を推進して行こうということでございまして、先程お話ししましたとおり、局内で本部を立ち上げて、そして資料の2ページ目に、記載をしている取り組みを順次進めているところでございます。

続きまして、資料 No.6 になります。こちらは、平成27年度の高年齢者雇用状況の集計結果ということになります。こちらは、毎年6月1日現在で高年齢者の雇用状況を、集計をさせて頂いております。この調査対象というのが、従業員31人以上いらっしゃる企業に対して、県内では926社ございましたが、この926社に調査を行ったところ、こちらの黒囲いのところに注目頂きたいんですけれども、高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業割合が97.6%ということでございました。この雇用確保措置というのは、高年齢者雇用安定法という法律がございまして、この法律に60歳で定年を迎えて以降、65歳までの間で企業において定年制を廃止して頂くか、あるいは定年延長して頂くか、あるいは65歳まで継続雇用の制度を導入して頂くか、このいずれかを講じて頂くという義務がございまして、その実施済み企業の割合ということでございます。こちらにつきましては、全国で99.2%達成しておりましたので、そういう意味では全国値を下回っていたということでございますので、引き続き、こちらにつきましては、来年度に向けて、この企業割合が高まるように個別指導、未実施の事業所に対する指導を強化して参りたいと考えております。

続きまして、資料 No.7 になります。こちらは平成26年度に障害者の雇用促進法が改正をされまして、施行は平成28年4月1日ということで、来年の4月に控えている内容でございます。これは雇用分野において、障害者に対する差別が禁止されて合理的配慮の提供が義務となるというところでございます。改正のポイントは三つございまして、障害であるということを理由に障害のない人との不当な差別的取扱いを行ってはいけませんということ、二つ目として障害者に対しての合理的配慮の提供というのが義務化されるということ、三つ目として障害者からの相談に対する体制の整備をすること、これらが義務化されまして、そして障害者からの苦情を自主的に解決することが努力義務となるということでございます。こちらにつきましては、特に事業主の皆様方にいろいろセミナー等で周知を図っているところでございます。

それから机上配布資料でございます。こちらで、まずは派遣関係。派遣で働く皆さまへ、それから派遣元事業主の皆様へ、そして派遣先の皆様へ、という三種類の資料がございまして。こちらは、この9月30日付で労働者派遣法が改正されまして、施行されたことを受けた資料でございます。

労働者派遣法につきましては届出制と許可制があったのですが、それが許可制に一本化されたということであるとか、あるいは労働者派遣の期間制限の考え方が見直されたことであるとか、あるいは派遣労働者に対する雇用安定措置を派遣元事業主、若しくは派遣先がきちんと講じなければいけないというような形で、より労働者保護が強化された法律になっております。

続いて、障害者雇用の状況の集計結果ということでございます。こちらにつきましては、本日付でプレス発表をさせて頂いたものでございます。こちら先ほど高齢者雇用状況と同様に、毎年 6 月 1 日現在でその雇用状況につきまして、労働者 50 名以上の企業、そして公的機関等に対して障害者の雇用状況について報告を求めているということでございます。障害者雇用促進法において、常用雇用従業員の一定割合以上の障害者を雇用するという義務が科せられておりまして、その状況ということで下線が引いてあるところでございますけれども、民間企業の部分で、真ん中のところに実雇用率が 2.40%という記載がございます。実はこちらが去年よりも 0.18 ポイント増加を致しまして、結果として、全国 3 位の好成績を収めている状況でございます。障害者の雇用につきましては、奈良県と連携した「はたらく応援団なら」という団体を立ち上げまして、そこで例えば職場実習であるとか、あるいは職場定着のための支援ということで、いろいろと展開している取組の成果が表れたという状況でございます。それから、それ以降の資料でございますけれども、求職者訓練のガイドブックです。カラーのガイドブックを付けさせて頂いておりますけれども、こちらは職業訓練の関係で求職者支援訓練を我々やっております、それを分かりやすく解説した資料として参考に付けさせて頂いておりますので、後ほどご覧頂ければと思います。

それから、それ以降のチラシなどの資料につきましては、こちらは訓練の説明会ということで、奈良リビングという地元紙になりますけれども、訓練説明会の広報ということで載せさせて頂きました。それと、なら中高生新聞夏号と秋号がございますけれども、こちらにつきましても、中高生が読む新聞ということで、学卒関係の例えば求人説明会の広報であるとか、あるいはハローワークでこんなことをやっていますというようなことをお知らせしている記事を載せておりますので、参考にして頂ければと思います。それでは私からは、以上でございます。

【中川会長】

ありがとうございました。では、最後、雇用均等室長の栗山さんお願いします。

【栗山雇用均等室長】

雇用均等室長の栗山でございます。本日はよろしくお願い致します。私からは、雇用均等室の取組につきまして説明させていただきます。先程労働基準部長が使用しました「労働行政のポイント」をもう一度ご覧頂けますでしょうか。こちらの 13 ページから 15 ページが雇用均等行政の今年度の重点ということで記載させて頂いております。

女性の活躍推進と致しましては、まずは基本であります男女雇用機会均等法の着実な施行、中でも、いわゆるマタハラと言われております妊娠・出産等にかかる不利益取扱いの対応ですね。それと車の両輪と致しまして、辞めずに済むための育児休業法の施行ということで、両立支援対策としまして、この 4 月に改正法が施行され、期間が 10 年延長されました次世代育成支援対策推進法に基づく事業主の行動計画の策定と届け出。さらには着実に計画を実施して頂いたことによる証しということになります。認定マークの「くるみん」取得の促進というところ、次の 15 ページまでいきますが、併せて短時間労働者と正社員の均衡の取れた待遇の推進を図るということで、もう一つ、4 月から施行されております改正パートタイム労働法の周知、この三点を重点として取り組んでおります。

また 8 月末には、冒頭、局長からお話し申し上げました様に女性の活躍推進法が成立しております。一般事業主に係る部分につきましては、来年 4 月の施行となっております。これにつきましても、施行に間に合いますように、事業主の皆様方に早期にお取り組み頂けるよう法の周知を図っているところでございます。これらの周知の中でも特にマタハラ対策につきましては、事業主向けの周知だけではなく、妊産婦さんにも広く自分の問題であるということを知って頂きたいところでございますので、5 月には県内の自治体と県の産婦人科医会を通じまして、県下の全ての保健所と産婦人科の医院にマタハラ防止のポスターの掲示と母性健康管理についてのリーフを配布させて頂いております。目に触れて気が付いて頂くということで努めさせて頂いております。

そしてこれらの関連の相談等を受けた状況ということで、均等法や育児法やパート法と三法の昨年度の施行状況も 5 月末にはプレスリリースを致しております。ここでもマタハラの相談事例など紹介致しまして、問題提起と、何かありましたら雇用均等室へ、ということで周知を図っているところでございます。相談等の今年度の状況につきましては、配布資料の中で均等室という赤いインデックスが付いております部分の 2 枚めくって頂きまして、資料の No.1 をご覧下さい。資料の No.1 から均等室における法の施行状況ということで、均等法、育・介法、パート法の状況を簡単にまとめておりますが、傾向だけ拾いだしてお話しさせて頂きます。資料 No.1 の 1 ページ 1 の男女雇用機会均等法に基づく行政指導の実施状況で(1)の相談があります。27 年度、1 番上の表ですけれども、27 年度 1 番下の列ですが、9 条、妊娠等の不利益取扱いのご相談、これが 17 件ということで、昨年度のペースで見えておりますと、若干、多めかなというふうに思っております。その隣の 11 条のセクシャルハラスメントでございますが、これはちょっと分析ができていないのですけれども、かなり減っているという状況になっております。もう 1 枚めくって頂きますと、さらに字が細くなるのですけれども、育児介護休業法に基づく相談等の表を載せさせて頂いております。これは上から二つ目の表口の介護関係をご覧頂きますと、表の 1 番左の列 K です。合計の所ですが、26 年度 126 件、27 年度 9 月末現在で、103 件ということで、かなり増えております。これは 75%ぐらいが、事業主さんからの制度的なお問い合わせではあるのですけれども、それ以外個別具体的な相談というのもじりじりと増えておまして、20 数件についてはそういう個別的なご相談、会社で取れないでありますとか、どういったケースで取れるのかというご相談を受けているところでございます。もう 1 枚、2 枚めくって頂きまして、資料の No.3 につきましては、次世代育成支援対策法の取り組み状況でございます。1 で届出企業の状況でございますが、義務企業につきましては、ほぼ 100%の取り組みを頂いております。認定につきましては、今年度前半には 2 社、どちらも引き続き 2 回目の計画での取得となっておりますが、下半分の企業一覧表の No.7 と No.10 の企業、奈良交通様と南都銀行様ですけれども、2015 年と書かせて頂いておりますが、この 2 社の認定、そして、さらにはここには載っておりませんが、10 月には、新規でもう 1 社、認定をさせて頂いております。認定制度は今まで「くるみん」マークだけだったのですけれども、今年度の法改正によりまして、さらに「くるみん」の次に取得を目指して頂く「プラチナくるみん」という制度ができております。これにつきまして、まだ奈良県では該当の企業は出ておりませんが、認定制度の認知度向上ということで、今年度から「くるみん」の認定証の交付式というものを労働局でさせて頂くことに致しております。地元誌にも取り上げて頂いたところでございます。これによりまして、「くるみん」の認知度が上がって、取得を目指す企業が続いて頂ければというふうに思っております。

資料 No.4 以降につきましては、参考として付けております。資料 No.4 は、「マタハラ」についてのリーフレットになっております。「マタハラ」と簡単に言いますと、単なる嫌がらせかなというふうにとらえられかねないのですけれども、先程来から申し上げましたように法律に抵触する行為であ

りますよという事をご理解頂きたいという資料でございます。

資料 No.5 と No.6 は女性活躍推進法のパンフレットとなっております。これらを使いまして周知に努めているところですが、女性活躍推進法につきましては、11 月から 12 月にかけて、奈良県と共催での説明会で約 110 名、自治体からのお招きでの説明会でも約 60 名というふうに企業のご参加を頂いております。この女性活躍推進法でございますが、ともすると女性を採用すればいいのしょうとか、女性だけに何かを手を打てばいいのしょうとかいうふうなご理解になってしまいがちなのですが、そういうわけではございません。それももちろんなのですが、例えば先程の労働基準部の説明にありましたような長時間労働の解消でございますとか、女性の育児・家庭の負担を減らすためにも男性の育児休業の取得の促進でございますとか、例えば、非正規労働者の方が長く勤め続けるために、いろんな労働条件の確保対策でありますとか、労働行政の多岐に渡る対策を講じて頂く必要がございます。そういった事で女性だけではないというご理解ではありませんで、幅広く取り組んで頂くという事で周知に努めて参りまして、なるべくたくさんの企業の皆様方に、4 月に向けて計画の策定に着手して頂ければと思っております。雇用均等室からは以上です。

【中川会長】

はい、どうもありがとうございました。以上で各部からの説明は終わりました。これから委員の皆さんからのご質問・ご意見をお聞きしたいと思います。ご発言は挙手の上、名前をおっしゃってからお願い致します。どなたからでも結構ですので、いかがでしょうか。どなたか、質問なり、ございませんか。ちょっとないようでしたら、まず私のほうから口火切らせて頂きます。

先ほどの労働行政のポイントを使った説明の中で、5 ページのところで若者大学生・高校生を対象とした労働条件セミナーなどにおける労働基準関係法令の情報発信を行いますという説明があったのですが、つい最近も新聞で大学生アルバイトの、なんか法令違反とか、いろいろ沢山あるようなこと出ていましたけども、その彼らは法令に違反した扱いを受けているという認識はあるけども、それに対処できないからそのままになっているのか、そもそもそういう法令違反だという認識がなかったのか、両方あるだろうと思うのですが、例えば、給料なんか貰えるのが当たり前なものですから、それをずっと貰っていなかったら、それは当然貰うべきものなのではしょうけども、それに対する対処方法が分からないという、そういう部分もかなりあるのではないかなという気がするのですが、その辺の労働局としての認識はいかがでしょうか。

【小笠原労働基準部長】

今、会長のご指摘の点でございます対処方法、学生の皆さん、どうもこれおかしいぞと法違反になるのではないかと認識はあるかないか、様々ですが、疑問を持った時に、どう対処すればいいのかというところは、まずは、私ども、労働局あるいは労働基準監督署にご相談下さいということをしつかり周知をしていく必要があろうかと考えています。従いまして、私共が、学生の皆さんと接する時には、法令の中身に加えて何か疑問点、あるいは困ったことがあったら、労働局、労働基準監督署を是非活用して下さいということも、併せて、周知をしたいと考えております。

【中川会長】

ありがとうございました。ついでするので、その前に戻って 2 ページのところで、過重労働解消のために、過重労働を行われていると考えられる事業所に対して、監督、指導を徹底しますというのがあるのですが、マスコミ等でも大きな企業のブラック企業やとかいろいろな報道とか、あります

けども、相談は小さな所でも非常にたくさんあると思いますね。中にはその会社に入って出世するためには、過重労働も体験せんと出世できないだろうから、そういうのを耐えているっていうところもあるみたいですけども、逆に、逆にというか、別に出世の夢があるわけでも何でもないけども、働く場所を確保するためには、それに耐えざるを得ないという形で、耐えている、そういう中小零細の事業所での過重労働というのは、僕は、非常にあるのではないかなと、多くあるのではないかなという気がしているのですけどね。そういう実態を捕捉するというのは、労働局としたら、何か方法があるのですか。現にされているのか。

【小笠原労働基準部長】

実態の把握の仕方ございます。これはでございますね、日々、労働基準監督署に寄せられる相談内容、あるいは、今、先生がおっしゃった過重労働の対応、様々ありますけれども、中にも直接ですね、内部告発あるいは垂れ込み、こういったものも、実は数多くございます。そういったものを適時にとらえて優先順位を付けて、臨検監督と監督権限の行使をすることによって、事業所に出向いて行って、必要な時には厳しい指導を行っているというところが現状でございます。

【中川会長】

はい、ありがとうございます。他の方、いかがでしょうか。はい、どうぞ。

【鎌戸委員】

すいません。一点お聞きしたいのですけど、有効求人倍率が上がっている中で、結構、それと併せて労働行政、今お聞きしますと非常に盛りだくさんの中で、大変な作業されているというのは分かるのですが、そこに増して、法律がどんどん変わっていった中で、経営側の方に周知徹底されるというのは、大変なご苦労だと思うのですけど、組合的に言わせて頂いたら、周知徹底したあとのチェックまで、お願いしたいなという部分がございますし、もう一点、我々も県内いろんな企業の方とお話させて頂く中で、なかなか、奈良に就職、これだけ求人を出してもなかなか奈良で働いて頂けない。人が集まらないって。まだ、現実問題としてありますし、やはり、最近、見ましても大阪と 118 円の開きがあるということで、奈良にいるのに、皆、大阪に行かれるという中で、一点、県なり、町でやっている就職支援センターとか、スマイルセンターとか、ワークサロンとか、王寺町もやられていますね。これ現実に実績として就職されているのですけども、例えば、こういう就職された方に対して、多分県内の企業へ就職されていると思うのですけども、アンケート的に、なぜ、そういう県内の企業にどこが魅力で入られるのですかというようなやつがあれば、ありがたいなと思います。というのは、やはり、どうしても大阪があまりにも近すぎるので、それと現象としてあるのは国家資格を持っておられる方、看護師さんとか、保育士さんとか、車の運転手さんとか、これは全国どこでも通用しますので、けっこうその高い所へ、高い所へ行かれるという方が、やはり県内もかなり多くございまして、そういう意味でそこら辺の人を引き留める何かという部分で、若干ちょっとこの部分見させて頂くと、かなり実績を上げておられるので、参考になればありがたいなというふうに思います。出来る、出来ないは別として、そういうような方策が取れたらありがたいかなという部分だけでございますので、よろしくお願いします。

【永島職業安定部長】

ご意見頂きまして、ありがとうございます。まず、法律関係ですが、法改正、制度改正が盛りだく

さんになっておりますけれども、おっしゃるとおりです。事業主に対する周知であるとか、関係者に対する周知、これも当然大切でございまして、その後のやはり施行の部分における、実際適切になされているかどうかのチェック、こちらにつきましても、例えば、労働者派遣法につきましては、特に指導監督を行っておりますので、そういったところは、引き続き対応をしっかりとやっていきたいと思っております。

それから、奈良県における県内就職の部分についてでございますけれども、こちらもおっしゃるとおりです。最低賃金の部分で大阪と比較すると 118 円ということで、賃金格差が当然ございますし、単純に考えれば、大阪であるとか、京都であるとか、県外に人が流れているという状況はあるのですが、やはり、我々が心がけているのは、奈良の中小企業、奈良では 97%が中小企業でいらっしゃるという状況です。そういった中小企業の事業主様におかれましても、働き甲斐であるとか、いろいろと仕事なされている上での魅力であるとか、そういった部分は当然あるかと思えます。今、ハローワークで、求人をいかに求職者に対して魅力的にアピールできるかというところで、例えば、求人が出された時に、求人票に書ききれないような、例えば、事業所の実際の写真であるとか、あるいは、求人に書ききれない部分での生の情報を事業所にヒヤリングをして、そういったものを追加的に提供するという試みも行っております。そういった求人の提供の仕方の部分についても、一層高めるような形で、これからも取り組んでいきたいと考えております。

また、県と連携して雇用対策協定のもとで、若年離職者に対する実態調査を現在実施中でございます。取りまとめは、県で行っているという状況でございますので、今後、機会がありましたら、情報提供させていただきたいと考えております。

【中川会長】

どうも、ありがとうございます。ほかの委員さん、いかがでしょうか。はい、どうぞ。

【吉村委員】

吉村です。少し要望というところも含めて、意見ということでお話をさせて頂きたいと思えます。一つは、過重労働とストレスチェックという部分です。過重労働防止ということで、時間外労働が月 45 時間超えて、3 ヶ月ですとか、100 時間を超えて、1 ヶ月とか、その部分で医師の面談を本人が希望すればという部分となっているかと思えます。ストレスチェックに関しましても、行って、本人が希望すればというような部分になっておりますが、ここのところ、義務付けというのが難しい状況ではあるかとは思いますが、ぜひ、二つを絡めてというか、どちらも過重労働での健康障害。そしてストレスによる健康障害というところがあると思いますので、できるだけ、医師の面談を受けるような指導ということ、事業主さんのほうで、きちんと声掛けができるような部分を、お取り組みをお願いしたいという部分と、もう一つは、「働き方改革」というところで、県の方で、今、長時間労働の調査をしているかと思えます。労働局から助言も頂きながら、県庁内の「働き方改革」もしようというようなことも含めて取り組みをされているようですので、ぜひ、ご助言を頂きまして長時間労働を無くしていくということで取り組みを併せてお願いしたいと思えます。すみません、お願いということですので、よろしくお願い致します。

【直野健康安全課長】

健康安全課長の直野から前半部分のストレスチェックの部分について、お答え申し上げます。委員のご指摘の通り、ストレスチェックの制度上、あるいは医師による長時間労働者に対する面接指導の

制度上、本人の希望があつて、初めてやるという義務が事業所に発生するという事でございます。法制度上は委員がご指摘のとおりでございますが、例えば、今回で言いますストレスチェックの制度上は、高ストレス者に対しては医師の面談を受けるよう、いわゆるストレスチェックの実施者、これは事業者とは別で例えば産業医さんとかでございますけれど、その方が受けることを勧奨することが望ましいということが、厚生労働省のマニュアル上に示されるなど、労働者の方がためらいなく申し出ができるよう、規定されておりますので、そういった法制度の趣旨というものは、引き続き、周知をして参りたいと考えております。ただ一方で、ストレスチェックというものは、非常にプライバシーに関わることでございますし、法制度上は、面接指導を申し出た時点で、要は事業者の方や事業者のほうに自分のストレスの状況というのを通知することに同意したと見なされるわけでございます。逆に、そちらの方を気にされる労働者もいるということで、そこはなかなか強制というのは難しいと。ただ、繰り返しですけど、やはり、ためらいがあつてはいけません。本当は受けたいのに受けられないとか、申し出ると何か雰囲気が悪くなるのではないとか、もちろん、そういったことがあつてはなりませんので、そういったことがないように趣旨をきちんと説明をして参りたいと考えております。

【神田監督課長】

監督課の神田でございます。今、ご指摘を頂きましたとおり、医師による過重労働を行われた労働者に対する面接指導ですね。こちらは監督指導の際に、45 時間を超える長時間労働があった場合の面接指導については指導を徹底して行っているところでございます。また、県とは常に連携を取りつつ、できる限り歩調を合わせながら、今後、やっていきたいと思っております。

【中川会長】

ほか、ございませんか。はい、どうぞ。

【西田委員】

すみません、連合の西田と申します。総務部で説明を頂きました労働相談についてなのですが、今年について、あっせん申請が減少傾向にあるという説明の中で、その要因として、助言・指導が増加をし、そこで解決したため、あっせん件数が減ったのではないかという分析をされていたのですが、そうかもしれないとは思っているのですが、ただ労働相談までは行かないような状況に陥っているということも一方では考えられるのではないかなとも思ひまして。もし、そのあたりの助言・指導により解決したものという分析もあるかと思うのですが、違う角度での少し1 年を終了した時点での分析もお示し頂けるようであれば頂きたいなというのが一つです。それからもう一つは、その次のいじめ・嫌がらせの件数が増えているよというふうな状況と、基準部で説明を頂きました、ストレスとか、メンタルヘルス対策とかということにもリンクをしてくるのですが、結局そういうことが進みますと長期休暇に陥って、最悪の場合、退職をするとか、もっと最悪な事態が生まれてくるということで、様々な所と連携をしながら、どこのマターになるか、担当になるかというのはちょっと分かりませんが、早期発見であるとか、あるいは職場復帰支援対策ということが、ちょっと資料が膨大なので、もしかしたら、どこかにあるかもしれませんけれども、そのあたりを様々なところの連携で職場復帰、あるいは早期発見などとマッチングをして進めていく必要があるかなと思ひました。もし、何かあれば教えて頂きたいと思ひます。

【小泉総務部長】

総務部長の小泉でございます。まず、最初のあっせん申請の件ということでございますけれども、先ほど申しましたとおり、確かに相談状況が増えている中で、あっせんが減っているというところがございますけれども、あっせんというのは労働者、使用者のどちらからでも申し出ることができるのですけれども、当局の相談員が結構懇切丁寧に説明をして対応をしているところもありまして、状況を見ていますと、それで解決しているのではないかなというところが見られています。ただ、全体的にあっせんまで行かなくても良いという方もいらっしゃると思いますけれども、そのへんのところはちょっと数字的には取っていないところがございます。それと、いじめの関係でございますけれども、確かに申告等の中にも含まれているとありますけれども、この問題というのは、総合労働相談で実施していくことになっておりまして、その中で件数等が出てきているところではあります。やはり、あっせん等に入りまして、どちらも言い分が異なっているところがありまして、なかなか解決に至らないというところがあるところもございます。あとは監督機関でやるところでございますけれども、いじめとかそういうところになりますと、やはり民事的問題等々も入りますので、総合労働相談で解決に当たるか、または他の各機関でそういうものも扱っておりますし、裁判所等でやっているものもありますので、そういうところに回していくというのも一つだと思います。以上です。

【中川会長】

よろしいですか。どうも、ありがとうございます。他にいかがでしょうか。はい、どうぞ。

【麻生委員】

麻生でございます。質問と言うより意見に近いかも知れませんが、まず第1点は完全失業率が、これを見ると、近畿に比べると奈良というのは非常に安定的というか、全国数値に近い数値だと思います。あえて言えば、求人倍率を見ると1を超えたと言いながら近畿に比べると、やはり圧倒的に低い。求人倍率が低くて何で完全失業率が低いのか。たぶん考えられるのは、労働者が関西方面に行っているおかげが、ある程度完全失業率の低減に繋がっている。もしくは労働者の非正規雇用というのが、かなりバッファになっているのではないかと。これを見ると奈良県の非正規雇用比率が全国で第7番目と非常に高い数字で39.7%です。つまり、そういうような意味で言うと、まだまだ正規雇用、これも正規雇用の求人倍率というのが見て頂くと分かりますように、かなり下回って0.69倍であり、そういう意味で言うと、決して完全失業率だけを見て胸を撫で下ろすことはできないし、重要なことは何かというと、県内雇用の安定化を図らないといけない。そういう意味で言えば、やはり県外就業率の高さというのは何とかしないといけないだろうし、もう1つは、こういった先程から何度も説明に出ているような非正規雇用を正規雇用に転換するような改善策やキャンペーンを色々されているというように言われていますけれども、まだまだ奈良を見ると、この数値から察する限りはちょっとまだなかなか進んではないのではないだろうか。やはりそういう意味で言えば、ぜひ、このへんは頑張ってもらえればなと思っております。これは意見として申し上げさせて頂きました。以上です。

【永島職業安定部長】

ご意見を頂きまして、ありがとうございます。まさに、おっしゃるとおりだと思います。完全失業率は確かに低下しているものの、有効求人倍率の部分で、中身的には非正規の方、パートが特に奈良県は多い状況でありまして、その部分で正社員に転換をしていく必要があるということで、制度と致

しましては、「キャリアアップ助成金」という助成金がございまして、今回の 12 月までの正社員転換キャンペーンの中でも、助成金説明会等を開催させて頂く予定もありまして、積極的に周知を図っていきたくて思っております。そういった中で県内就職につきましても、本当に大きな課題だと思っております。先程も少し申し上げましたとおり、とにかく県内の企業の魅力的な部分を引き出して、それを求人情報に反映することにより、求人・求職のマッチングに尽力していきたいと考えております。以上でございます。

【中川会長】

あといかがでしょうか。ちょっとないようでしたら私が以前から思っていることを一つだけ言わせてほしいのですけどね。地方労働局のこれと言うのは適切ではないのか分からないのですけれども、今日も話が出ています長時間労働という問題。別に奈良だけではなくて日本全体で非常に多いのですよね。ところが、そのことを取り扱っておられる厚労省。厚労省の奈良労働局でそんなに過重労働だとは思いませんけれども、本省に帰られたら、皆さんものすごく忙しいという話をよく聞くのですね。この間もある大学の先生で元厚労省におられた方の講演を聴いておりましたら、睡眠は 3 時間か、4 時間と言っておられたのですね。これがてっきり最初は一日のことかと思っていたのですよ。違うのですね。何日かでそうだという話。それはごく限られた特殊な案件があったときの話ではあるのですけれど、ただ、本省に戻るともう何か寝に帰るだけの話をこの奈良へ来られていた方でも何人かの人はおっしゃっているのですね。本来、そういう労働時間について短くすべき時、その政策をする大元締め厚労省の本省がそこを改善されないことには、僕はどうにもならないのではないかなと。今日の議事録はホームページに掲載されるということですので、それであえて言わせて頂きました。他にございませんか。ないようでしたらそろそろ予定の時間が近付いておりますので終わらせて頂きたいと思います。今日、委員の皆さんから出されたご意見を労働局においてはご参考にして頂いて、また、下半期も頑張りたいと思います。では、最後に局長の挨拶です。

【吉野労働局長】

本日は貴重な時間、また、貴重なご意見を賜りまして、誠にありがとうございました。まだ今年度は残り何ヶ月かございますけれども、この間、皆様方から頂いたいろいろな宿題、ご要望、ご意見を踏まえて今年度奈良県が発展していくように、労働局としても最大の力を発揮していきたいと思っておりますが、やはり先程来いろいろお話ございましたけれども、ここ数年の労働法制の変化は携わっている我々も非常に驚くほど激しい動きをしているのが実際だと思っております。そういった中で、そういった労働法制、法律が変わればそれを遵守しなければなりませんし、それを行うのが我々地方労働局の役目だということでございますけれども、やはり、先程来ありましたけど、奈良の場合は中小・零細の企業が非常に多いということもありますので、こういった方々にどうやったら適切に、また、正しい理解をして頂けるかというところが、非常にここ数年我々としても課題だと思っておりますので、居られます皆様方のお力も借りながら、やはりそういった制度の仕組み等々を含めて周知・徹底をお願いしたいと思いますので、是非引き続きご協力をお願いしたいと思います。いずれにしましても、奈良で働く方々の安定と安心と安全、この三つが非常に重要だと思っておりますので、これに関しまして、引き続き、努力して参りますのでご協力をよろしくお願い致します。本日はどうもありがとうございました。