

平成24年度第3回
埼玉地方労働審議会

平成25年2月28日(木)

埼玉労働局総務部企画室

午前 9時00分 開会

企画室長 大変お待たせしました。時間がまいりましたので、ただいまより平成24年度第3回埼玉地方労働審議会を始めさせていただきます。

これから議事に入るまでの間、事務局でございます、私、埼玉労働局企画室、狩野と申しますが、司会進行を務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

初めに、本日の資料の確認をさせていただきます。本日の資料は、ナンバー1からナンバー9までとなっております。資料に不足しているものがございましたら、お申し出いただきたいと思っております。よろしいでしょうか。

それでは、ただいまより平成24年度第3回埼玉地方労働審議会を開催させていただきます。

会長に挨拶をいただき、続けて議事の進行をお願いしたいと思います。

会長、よろしくお願いいたします。

会長 おはようございます。高いところから失礼いたします。本日は大変お忙しいところをお集まりいただきましてありがとうございます。

昨年は製造業を中心に雇用調整の動きとか、あるいは世界経済減速の影響を受ける中で、正規雇用労働者の減少、あるいはパートタイム労働者、派遣社員、契約社員等の増加などの動きが見られました。埼玉県においても、労働市場、雇用をめぐる状況は総じて厳しい状況にありました。

2013年に入りまして、ご存じのとおり、経済市場面での見通しには若干明るさが出てきていると思いますが、雇用情勢につきましては引き続き先行きを注視していく必要があります、したがって、労働行政の機動的・効果的な推進ということがますます重要になってきております。

このような中で、本日は3つ議題を準備してございます。この平成25年度の労働行政運営方針の案についてご検討をいただくとともに、埼玉労働局におけるこれから5年間にわたる災害防止対策に係る災害防止計画、第12次の計画案をご検討いただき、最後に、最低賃金関係の取扱いにつきましてご審議をいただきたいと思っております。

効果的・効率的な議事の運営に努めたいと思っておりますので、委員の先生方にも幅広いご意見、ご助言を賜りますようよろしくお願いいたします。

それでは、平成24年度第3回埼玉地方労働審議会を開催いたします。

初めに、本日の委員の定数について、事務局よりご報告をお願いいたします。

企画室長 本日の出席委員ですが、定数が18名でございます。うち17名の委員の出席をいた

だいております。欠席は、公益委員の海老原委員 1 名でございます。したがって、本日の審議会は、地方労働審議会令第 8 条第 1 項の規定によりまして、3 分の 2 以上の出席をいただいておりますので、有効に成立していることをご報告申し上げます。

本審議会は、埼玉地方労働審議会運営規程第 7 条の規定に基づきまして、原則として公開とさせていただきます。この議事録におきましても公開とさせていただくことにつきまして、ご了承いただきたいと思っております。

また、審議会の公開要領に基づきまして公示をしましたが、傍聴の希望者はございませんでした。

事務局からは以上でございます。

会長 それでは議事に入らせていただきます。最初に、運営規程第 8 条第 1 項により、議事録署名人の指名を行います。会長指名という定めでありますので、私から指名をさせていただきます。労働者代表委員より佐藤道明委員、それから使用者代表委員より根岸茂文委員、それぞれよろしくお願いをいたします。

ただいまから議題に入ります。本日の議題の 1 つ目は、平成 25 年度埼玉労働局労働行政運営方針（案）についてです。事務局よりご説明をお願いいたします。

なお、説明に対する質問、ご意見ですが、全て説明をいただいた後に一括してお受けしたいと思います。よろしくお願いたします。

局長 本日は、委員の皆様方にはお忙しい中、平成 24 年度第 3 回埼玉地方労働審議会にご出席をいただきましてまことにありがとうございます。また、皆様方には、去る 2 月 12 日と、これからの話になりますが 3 月 4 日、そして 25 日と、3 回に分けて、ご都合のつく委員の皆様方にはハローワーク特区のご視察にご参加いただいているところでございます。実は 2 月の一番最初の回は、大雪予報のために直前の中止となりまして、大変なご迷惑をおかけいたしましたが、いずれにしましても、年度末の大変お忙しい中、お時間を割いていただきましてまことにありがとうございます。

本日は、議題を大きく分けて 3 つご用意しておりまして、大変窮屈なスケジュールとなっております。そこで、今回につきましては、ハローワーク特区につきましては単独議題でご審議いただくという形にはしませんで、年度明けの 5 月から 6 月ごろに改めて審議会を開催させていただいて、ハローワーク特区の新年度の取組と 24 年度の事業実施結果についてご報告をして、ご審議をいただきたいと考えております。

皆様方のご視察のときにいただいたご意見についても、その折にまとめてご報告をさせてい

たきます。その際には、また県からの出席も求めることにしておりますので、皆様お忙しいところ恐縮ですが、また年度明けによろしくお願い申し上げます。

では、最初の議題の、来年度の行政運営方針（案）についてでございますが、例年どおり、大変関連の深い事項でございます議題の2の、平成25年度埼玉雇用施策実施方針（案）につきましては、この運営方針（案）のご説明の中で、あわせてご報告を申し上げることにしたいと考えております。よろしくお願い申し上げます。

まず、お手元の資料ナンバー3と表示があるものが、新年度、平成25年度の私どもの運営方針の案でございます。

昨年12月6日に、平成24年度の行政運営方針の進捗状況と今後の進め方につきまして、委員の皆様にご審議をいただいたところでございますが、今回お示ししております運営方針（案）につきましては、今年度の埼玉労働局の行政運営を総括いたしまして、現状と課題を分析して、それに対応した施策を系統立てて記載しております。

また、全体の重点の中で、特に力を入れる部分につきましては、最重点施策という形で冒頭部分に掲げております。具体的には6ページの部分になります。これが最重点施策ということで書いておまして、その後、個々の重点施策について、一目でわかるように書き出すという工夫をしております。

私からは、戻りまして1ページ以降の第1とされている部分につきまして、概括的にご説明を申し上げます。

まず、労働行政を取り巻く社会経済情勢についてでございます。

昨年のが我が国経済は、東日本大震災からの復興需要などによりまして、夏場にかけて回復に向けた動きが見られましたが、その後、弱い動きが見られ、底割れが懸念される状況に、一旦なりました。

その後、円安傾向や株価の上昇などを背景にやや明るさが見えてきておまして、底を打ったという見方も出てきているところであり、これが一刻も早く雇用の動きにつながるように期待しているところでございます。

ことしの1月28日に閣議決定されました政府経済見通しにおきましては、平成25年度のGDP成長率の見込みは名目2.7%、実質2.5%ということで、久々にGDPデフレーターがプラスになると見込んでおります。着実な需要の発現と雇用創出によりまして、内需主導での回復が進み、雇用者数が増加するとして、完全失業率は3.9%と低下を見込んでおります。しかしながら、先行きリスクとしては、欧州の債務問題、為替市場の動向、電力供給制約などが指摘され

ているところでございます。

こうした中で、政府といたしましては、経済再生を重要課題として、経済財政諮問会議、日本経済再生本部などが立ち上げられまして、これらの中で、雇用問題は重点分野として議論されているところでございます。とりわけ、若者と女性の活躍については、若者・女性活躍推進フォーラムというものも設けられまして、その直面する課題について、具体的な処方箋を出していくこととされております。

現下の県内の雇用情勢といたしましては、2ページ以降になります。有効求人倍率は年央まで回復を続けておりまして、7月には0.60倍まで上がっておりました。その後低下いたしまして、3カ月連続で0.56倍となった後に、12月の数字は0.57倍ということで少し戻しております。新規求職者数は減少基調にございますが、リーマンショック前には8万人台で推移していた有効求職者数が依然として10万人前後と高水準でありまして、これがなかなか下がってこないということ、そして、新規求人は製造業を中心に弱含みの動きが見られるようになっておりまして、求人の牽引役が見当たらない厳しい状況となっております。景気回復の期待感が高まっておりますが、それが求人結びつくほどの現実的な回復感につながるのには今少し時間がかかるのかなと見ております。

このような現実を踏まえまして、平成25年度の私どもの行政運営方針といたしましては、依然として厳しい雇用情勢のもと、活力ある経済社会と質の高い雇用の確保に向けて、地域の総合労働行政機関としての機能、国の機関として全国ネットワークを有する長所を發揮しながら行政運営を図っていくこととしております。

まず、労働基準関係行政につきましてご説明いたします。依然として高水準にございます労働基準監督署への各種労働条件に係る申告事案や、未払い賃金立替払い事業につきまして、迅速、的確に対応するとともに、法定労働条件の履行確保に努めることとしております。

また、昨年1年間の労働災害の発生件数が、1月末現在把握の数字で、前年同期比5.7%増と大幅に増加しておりまして、第11次労働災害防止計画、これは平成24年までの計画でございましたが、この目標達成は極めて困難と見込まれているところでございます。

後ほどご審議いただく案件でございますが、本年は第12次労働災害防止計画の初年度に当たりますので、この新たな5カ年計画の最終目標をしっかりと見据えた上で、今年度はその大事なスタートの年として、労働災害防止対策の強化を図っていきたいと考えております。

次に、職業安定行政につきましてご説明いたします。職業紹介につきましては基本業務の確実な実施を徹底し、ハローワークのマッチング機能を最大限引き出していくことによりまして、

充実した求職者サービス、求人者サービスを実現してまいりたいと考えております。

活力ある経済社会の実現に当たりましては、働きたい、働けるという方々が働いて自立できるということが非常に重要でございます。ハローワークでは、それを実現するためのセーフティネットとしての役割を担っているわけでございます。ハローワークは地方公共団体ともしっかりと連携していくことで、地域社会においてさらなる役割を發揮できると考えておきまして、その好事例が、昨年度から始めております、市町村と協定を結んで行う一体的実施事業でございます。この事業につきましては、現在、7市1町との間で事業を実施しておきまして、数としても全国一でありますし、町との事業実施は全国唯一やっているところでございます。

この一体的実施事業につきましては、相手自治体の福祉担当部局などとの連携が鍵となります。局、そして本所となるハローワーク、窓口、これが一体となって、相手自治体との連携の仕方、そして支援のノウハウも蓄積されてきておきまして、おおむね目標数値を上回る成果を上げてきております。特に、生活保護受給者などの生活困窮者の自立支援対策に関しましては、従来から、福祉から就労支援事業という形で、各市と推進をしてまいりましたが、来年度は、この今回の一体的実施事業の成功体験を取り入れる形で、さらに抜本強化しまして、市役所に常駐窓口を置く、あるいは巡回して回るといった形で、ハローワークがさらにアウトリーチしていく、こういう形で支援を広げていきたいと考えております。

また、特に若者・女性の雇用対策が重要であるということで、若年者については、まず入口での新規学卒者に対する就職支援に引き続き全力で取り組むとともに、非正規労働者の正規化に向けての支援を強化するということとなっております。24年度補正予算で、35歳未満の若年非正規雇用者に企業が実践的な職業訓練を計画的に実施して、その後、正規雇用化していくという取組をしてくださる事業主に対して、訓練期間中は月15万円、正規化すると1年後、さらには2年後に50万円ずつの支給があるという新しい助成金も、今回の補正予算で新設をされているところでございます。こうした助成金の活用も含めまして、フリーターなどから正規雇用を目指す方々に対して、適切な能力開発の機会を提供しながら、正規雇用への道をサポートしていきたいと考えております。

また、この分野ではジョブカードの活用や普及も有効な方策でございますので、昨年度開発されました大学生向けのジョブカードをキャリアコンサルティングで活用していくほか、ジョブカードセンターとの連携によりまして、ジョブカード普及サポーター企業登録を促進していきたいと考えております。

なお、ハローワーク特区のもと、武蔵浦和駅前のラムザタワーにおいて開設しておりますハ

ローワーク浦和・就業支援サテライトにつきましては、来年度、県としては、現在さいたま新都心のこの建物の中にございますWith Youさいたまに置いておりますヤングキャリアセンター埼玉と女性キャリアセンターを、このサテライトに移設したいという希望を持っておられまして、そのような予算を、現在開会中の県議会に提出しておられるということでございます。私どもといたしましては、これを受けまして、ヤングキャリアセンターに併設しております私どものハローワークコーナーと、新卒応援ハローワークサテライトをラムザに移設いたしまして機能集約をしたいと考えております。

次に、雇用均等行政関係につきましてご説明いたします。女性の雇用につきましては、何と申しましても継続就業が大事ということで、そのための均等法、育児介護休業法の履行確保のための計画的事業所訪問や、ポジティブアクションの推進を通じた実質的な男女雇用機会均等取扱いの確保に取り組むこととしております。ポジティブアクションの推進につきましては、好事例の発掘や情報提供が効果的であるということで、個別企業訪問によるヒアリングを進めていくほか、「くるみん」の取得企業や大臣表彰、局長表彰企業といった好事例の広報にしっかりと取り組んでまいりたいと考えております。

以上、本省関係の来年度に向けた政策の動きも含めまして、総括的なご説明を申し上げましたが、当局関係の運営方針の詳細につきましては、各部室長からご説明を申し上げますので、大変短い時間ではございますが、その後に忌憚のないご意見を頂戴できれば幸いです。よろしくお願い申し上げます。

総務部長 続きまして、私、総務部長の坪田でございますが、ご説明をさせていただきます。

私からは、資料3の、平成25年度の労働行政運営方針の86ページ、労働行政展開に当たっての基本的対応につきましてご説明をさせていただきます。86ページをお開きください。

ここで、埼玉労働局といたしまして、25年度に労働行政を展開するに当たっての基本的な姿勢、対応方針を述べております。概略を説明させていただきます。

まず1点目が、総合労働行政機関としての機能の発揮ということです。労働行政は非常に広範にわたっており、その機関としても、労働局があり、労働基準監督署があり、公共職業安定所があります。当然ながら、それらが一体となって対応しております。また、国の機関として、全国斉一性の確保、また全国ネットワークを有していることの長所を発揮しつつ、地域の総合労働行政機関として機動的かつ的確な行政運営を図ることにしております。ただ、全国ネットワークということですが、施策については埼玉県の実情を踏まえた重点施策を作成することにしております。

また、本年度から実施しているところみですが、就職してから労使間の紛争の未然防止にもつながることが期待されていることから、これから社会に出て働くこととなる若者、大学生を中心に、大学等と連携して、労働法制全般にわたるセミナー等を実施し、労働法制の普及啓発を図っており、次年度においても実施いたします。

2点目が、関係機関との連携ということです。一つ目は、雇用政策や労働災害防止を行っていただいている関係機関、あるいは教育機関と連携を密にして展開を図ること。2つ目は、先ほどの局長の説明にもありましたが、地方公共団体が実施する産業施策、福祉施策、教育施策等と連携を図りつつ運営するという一方で、特に平成22年12月に閣議決定されたアクションプランに基づく国と地方自治体との一体的実施、ハローワーク特区、ふるさとハローワークなどの地方公共団体との連携による就職支援事業を進めてまいりたいと思っております。

3つ目が、労使団体との連携ということで、今日も使用者側、労働者側の代表の方においてをいただいておりますが、労使団体の幹部の方から率直な意見やご要望を聞きつつ行政運営をまいりたいと思っております。

大きな3点目として、積極的な広報の実施ということです。説明は割愛をさせていただきますが、後ろに広報計画表を記載しております。広報計画に基づいて、工夫を凝らしながら広報に努め、マスコミや地域関係者に対して、労働局や監督署、ハローワークの役割、施策、業績を周知してまいりたいと思っております。

そして、行政内部の規律などに関することです。大きな4点目としては、国の機関として、業務の簡素合理化とコストの削減や無駄の排除を進めながら行政を進めてまいりたいと思っております。

大きな5点目は綱紀の保持ということです。国家公務員として、会計経理の適正化を含め、綱紀の保持を図ってまいりたいと思っております。

88ページをご覧ください。大きな6点目として、個人情報の厳正な管理、そして、行政文書の情報公開制度の適切な運営についてです。国の機関としてたくさんの個人情報を有しており、特にハローワークでは、さらに詳細な個人情報を有しておりますので、それに対する厳正な保護を図りたいと思っております。

そして、世の中では労働者に対するメンタルヘルス対策が求められており、当局内部の職員についてもメンタルヘルス対策を進めていく。さらに、研修を行い行政サービスの向上に向けて、職員の資質の向上を図ってまいりたいと思っております。

以上が基本的な行政を進める上での課題と方針でございます。次に総務部所管事項のご説明

をしたいと思います。74ページをご覧ください。

総務部所管事項といたしましては、1点目が労働保険の適用徴収業務でございます。労働保険の未手続事業の一掃対策の推進ということでございます。平成22年度から24年度までの3カ年計画で、24年度、本年度末で、適用事業場数を17万事業場以上にするという目標を立ててまいったわけですが、下の棒グラフにございますように、順調に推移をして、平成24年度末におきまして、この3年計画の目標の17万事業場は達成可能な状況となっております。

課題といたしましては、さらに三次産業を中心に小零細企業において未手続事業場が見受けられるところでございますので、平成25年度から、新たな第5次適用促進3カ年計画を立てまして、27年度末で18万事業場という新たな目標を立てて、推進を図っていくことにしております。

新たな3カ年計画の目標達成のために、監督署、ハローワーク、及びその他の関係機関からの情報収集、日本年金機構からのデータにより、未手続事業場の解消に努めたいと考えております。また、中小零細事業主が委託をしております労働保険事務組合制度の有効な運用を図り、小零細企業がスムーズに労働保険の手続いただけるようにしたいと考えております。

77ページをご覧ください。先ほどご説明いたしましたのは加入ということですが、次に、労働保険料の徴収ということで、納めていただくべきお金、徴収決定額に対して、実際に納めていただいた当局の収納率は、平成21年度は94.66%、22年度は95.97%、23年度は96.74%と改善をしてきておりますが、例えば23年度の全国平均の97.76%と比べると下回っている状況です。その下回りぐあいは、21年度、22年度、23年度と縮小はしてきております。

平成24年12月現在の収納率は68.26%ということで、前年から0.04減少しておりますが、月によって上回ったり下回ったりということで、ほぼ同率ということが現状です。ただ、本年度の目標は前年度プラス0.5%を目標としておりますので、このままでは、見込みとしては前年とほぼ同じぐらゐの状況にはなるのではないかと考えられます。

そのため、次年度におきましても収納率を前年プラス0.5%を目標として取り組みたいと思っております。特に、本年度から実施しております口座振替制度を、もう少し普及をさせて、完全納付に近づけてまいりたいと思っております。あらゆる機会を捉えて口座振替制度のご利用を勧めたいと思います。また滞納整理ということで、高額、多年度に及ぶ事業場につきましては、費用負担の公平性の観点から、積極的に滞納整理を実施してまいりたいと思っております。

労働保険適用徴収業務については以上でございます。

次に、80ページをご覧ください。個別労働紛争関係の業務についてご説明いたします。

前回の審議会のときにも途中経過をご説明いたしましたが、総合労働相談コーナーにおいて、相談件数の推移については、図1の棒グラフのようになっておりまして、ピーク時の21年、22年と比べれば、若干相談件数は減少しておりますが、引き続き高い水準にあります。また、相談のうちで民事上の労働相談件数についても、ピーク時と比べれば若干減少しておりますが、比較的高水準で推移しているという状況でございます。

その内訳につきましては、81ページをご覧ください。民事上の労働相談の内容別にみますと、依然として解雇に関するものが大きな割合を占めるものの、件数は前年より大幅に減少しております。一方で、いじめ・嫌がらせが相談部門の2番目ということで、前年よりも増加しているという状況になっております。現場の意見としては、紛争内容に変化があらわれており、労働者がメンタルヘルス上の問題を抱えた事例が生じるなど、内容が複雑化をしているという傾向にございます。

81ページですが、総合労働相談コーナーでは、ワンストップサービスを目指しておりまして、その機能強化を図るということで、相談を受ける相談員の資質の向上が不可欠であり、また、行政といたしまして、相談者がいろいろな機関にたらい回しをされたという印象を与えないような対応も必要であろうと考えております。そのため、81ページの下に記載しておりますが、研修と、相談コーナーの窓口の巡回指導をして、十分、相談者のニーズに応えられるようにしたいと思っております。さらに相談員に対しての情報提供と、関係機関への適切な連携を図ってまいりたいと思っております。

この制度の中で、助言・指導とあっせんを行っていますが、助言・指導の件数は、下の帯グラフにありますような状況で、24年度については489件実施しております。内容につきましては、解雇に関するものが最も多いのですが、やや減少ぎみで、続いて、やはりいじめ・嫌がらせに関するものが多かったという状況でございます。あっせんの件数は285件で、前年よりもやや減少しているという状況です。これについても、解雇に関する事案が最も多く、そして、次にいじめ・嫌がらせの事案が多いということになっております。

あっせん事案のうちあっせんが開催された割合は、47.6%であり前年よりやや上昇しておりますが、あっせんが開催された140件のうち104件で和解が成立して事案が解決しております。前年よりあっせんの開催率がやや高まった反面、解決率は74.3%ということで、和解率が減少しているという状況になっております。

そして、引き続きあっせん制度の技術を向上させるために、相談者に対する説明を徹底していき、できるだけあっせんをご利用いただいて和解に結びつきたいと考えております。

また、85ページの下のほうをご覧ください。関係労働機関の連携ということで、現在、労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会のほかに、新たに、個別労働紛争に係るADR機関等協議会を設けまして、関係機関との連携を図っております。次年度についても引き続き、それらについて円滑な実施を図ってまいりたいと思っております。

総務部からは以上でございます。

労働基準部長 労働基準部長の庭山でございます。委員の皆様には日ごろから大変お世話になっております。私からは、労働基準行政関係について説明をさせていただきます。

同じ資料番号3の11ページをご覧ください。私からは大まかに言って4点、労働条件関係、安全衛生関係、最低賃金関係、最後に労災補償業務関係の4点について説明をさせていただきます。

まず11ページ、法定労働条件の確保・改善対策の推進ということでございます。まず申告及び立替払い事案についての対応について説明します。

平成24年の申告件数、労働者が労働基準監督署に救済を求める申立ということでございます。24年は1,295件と、前年に比べ約1割減少しておりますが、平成20年のリーマンショックの時期と同一水準でございます。また、年度後半におきましては前年を超える月も見られるなど、依然として高どまりの状況にあるということでございます。

それから、3つ目の段落ですが、申告を受けた場合に、基本的には監督指導を実施いたしまして、882件の監督に対し611件の事案で法違反が認められ、是正の指導を行っております。

また、立替払いの運用状況につきましては、平成24年度12月末現在、55件の倒産があった事実についての申請がございまして、手続を開始いたしました。この件数は平成23年度同期と同水準になっております。認定を行った後、個々の労働者からその賃金についての立替払いの確認申請がございまして、その件数は506件と、前年に比べて246件減少しております。倒産の件数としてはそれほど変わらないのですが、被害労働者の数が減っているということで、事案が小型のものになっているという状況が見られます。引き続き、申告に対する優先的な処理、あるいは立替払いに対する迅速・適正な処理が課題となっております。

次のページにまいりまして、法定労働条件確保のための監督指導、司法処理についてご説明いたします。

現状につきましては、12ページの下の方にございまして、法定労働条件の確保のための定期的な監督指導を12月末現在で約1,600件実施しており、そのうち約7割の事業場で何らかの法令違反が認められ、労働時間や割り増し賃金、就業規則に関する違反を指導しております。

12ページの中ほどの第2段落、また書きですが、こういった対象を中心に行っているかというところでございます。4行目の として、長時間労働対策、あるいは賃金不払い対策として170の事業場。そして、そのうち何らかの違反が約7割でありました。次に、自動車運転者の労働条件確保について、24年度におきましては、バス事業者における、社会的にも問題になりました事案がございました。件数が昨年よりも増加をしております。そして 小規模事業場の商業等を対象に、就業規則の整備を指導する対策を講じております。そのほか、技能実習生の労働条件の確保につきましては、入管当局との情報交換を密にして、その対策を共同で実施している状況でございます。当該事業場には大変問題点が多いと考えています。

13ページは、司法処理についてでございます。労働基準監督機関は行政指導ということでの改善を基本としておりますが、その中でも、その指導に従わない、あるいは重大な災害を発生させたという事案につきましては、行政処分にとどめることなく、送検手続を行い、検察庁に送検しています。その件数が約30件ということでございます。今後とも、必要な重点を定めた対策の推進をしていきたいと思っております。

以上の状況を踏まえまして、13ページに、重点対策として、ア、申告事案に対する迅速・的確な対応を行っていく。この申告事案は、やはり着手が一番、速やかに行うことが重要ということですので、どんなに遅くても7日以内に着手をし、事業主に対する事実関係からきちんと始めていくという対応をして、これは当然のように実施をさせていただいております。

また、立替払いにつきましても、労働者の生活に非常に重要なものでありますので、迅速性が求められることから、倒産があったという申立に対する事実関係の確認の認定を2カ月以内に行うということを目標に取り組んでおります。これにつきましても、従来4割程度の事案でしたが、現時点においては約5割が、この2カ月以内に実施をさせていただいております。

次のページにまいりまして、法定労働条件の履行確保に向けた監督指導ということでございます。先ほど申し上げました、長時間労働に対する対策を引き続き進めてまいります。(ア)の第2段落で「特に」ということでございますが、長時間労働の抑制のためには、いわゆる三六協定、時間外・休日労働協定の適正な締結が重要でございます。窓口指導とともに、重点的な監督指導を引き続き実施をしております。

それから、(ウ)といたしまして、特定の分野における労働条件確保対策でございますが、自動車運転者に対する長時間労働は、重大な交通災害の発生も懸念されるということでございます。そういう点から、地方運輸機関との連携を強化し、情報の交換や通報制度の適切な運用を

引き続き図ってまいります。2番目に、外国人技能実習生については、同様に、入国機関との相互通報制度の運用など、技能実習生の労働条件の確保に努めてまいります。

それから、特に今後の高齢化社会の対応においては、介護労働者の労働条件の確保、社会へのニーズにもきちんと対応していくという観点から、引き続き問題点の解消に努めております。特に、介護労働者につきましては、労働条件の明示であるとか、割増賃金の適正な支払い、労働時間の管理に問題点が認められること。また、社会福祉施設における腰痛等の労働災害も増加しておりますことから、労働災害防止についての基本的な取組を強く促していきたいと思っております。

そして、15ページにまいりまして、オとして、改正労働契約法の周知であります。これは、4月1日から全面施行になるわけですが、この間行っている説明会、昨日も行いました説明会では、埼玉会館で大勢の方がご出席をされ、引き続き非常に高い関心をお持ちになっているという状況でございます。来年度に入りましても、第1四半期を中心に、法令の周知を行っていく予定としております。

次に、適正な労働条件の整備についてでございます。これは、労働時間の関係を中心とした、やわらかい指導をしているところでございますが、統計的にまだ新しいものがないので古いものになっております。

16ページにございますが、長時間労働の可能な三六協定を締結している事業場については、まず自主点検を例年行い、その後、コンサルタントによる指導を行っております。昨年は260件の自主点検を実施し、コンサルタントの指導を44件、年末の時点で実施をしております。対策といたしましては、今後ともこの対策を展開して、ワーク・ライフ・バランスの促進を進めていきたいと考えております。

17ページにまいりまして、最低賃金制度の適切な運営でございます。最低賃金につきましては、今年度、12円引き上げて771円、特定最賃につきましても6円から10円の引き上げを行っております。

18ページ、第2段落として、周知広報の実施状況。第3段落として監督指導の実施状況を書かせていただいております。引き続き、今後の対策として、審議会の円滑な運営による適切な改正。最賃額の周知徹底。最低賃金を主眼とする監督指導。これは年間約500件ほど行っております。大変力を入れており、これを引き続き実施してまいります。

次に(4)として、労働者の安全と健康確保の対策の推進であります。

平成20年度から24年度までが、埼玉第11次労働災害防止計画の期間でございます。その大ま

かなまとめといたしまして、まず目標として、19年度に比し死亡災害を20%減少させる。休業災害につきましては15%以上減少させる。それから、定期健康診断の有所見率の増加率に歯どめをかける、ということが主たる目標でございました。

この状況につきましては、21ページの図5、図6をごらんください。まず、上の表が死亡者数の推移であります。平成19年に45人の方がお亡くなりになり、それに対し20%以上減少させるということです。目標値としては36名以下となりますが、結果としては残念ながら、昨年の45人に比し、逆に1人増加するというようになっております。ただ、これは最終的な数値がまだ確定しておりません。現時点におきましては45名ということで、従来経験則上、推計値として46名とさせていただいております。

同じく死傷災害につきましては、平成19年の6,341に対し15%以上の減少ということで、数値としては5,389人以下にすることが目標でございました。これに対しまして、これも推計値であります。5,740人ということで、これは19年に対し601名の減、約1割の減ということでございます。目標が15%以上ということですから、厳しい結果になっているという状況でございます。

そういったことを踏まえまして、19ページには、12次防の目標を書かせていただいております。12次防につきましては、後ほどまた別の議題として説明させていただきます。

次に、今年の状況でございます。まず死亡災害については22ページの図7をごらんいただきたいと思っております。図7におきまして、死亡災害につきましては、業種別に見ますと、やはり製造業、建設業、陸上貨物等の、いわゆる工業的な業種を中心に死亡災害が多く、事故の型としては墜落・転落、交通事故、挟まれ・巻き込まれが多いです。墜落・転落は、やはり建設業において非常に多く、挟まれ・巻き込まれは製造業において非常に多いということが現状でございます。

また、死傷災害の状況につきましては図8をごらんください。業種別に見ますと、製造業、陸上貨物運送事業、建設業、小売業というところでやはり多くなっております。ただ、現状といたしましては、製造業、陸上貨物運送事業というのは、この5年間でいいますと約2割減少しております。それに対して、小売業を中心に、サービス業におきましては逆に増加をしているということが大きな特徴であります。

それから、事故の型別で見ても見ますと、やはり墜落・転落は同様に、業種別で見ますと建設業で多く、挟まれ・巻き込まれはやはり製造業で多いという状況です。それに対し、災害件数が増加している商業、接客業、社会福祉関係では、転倒や腰痛等の無理な動作が多いとい

うのが現状であります。

そういった状況を踏まえまして、労働衛生の現状について説明をさせていただきます。

24ページにまいりまして、メンタルヘルス対策としてその現状をまとめております。全国における精神障害に係る労災請求件数は年々増加をしており、全国的に見ますと、精神事案に係る23年度の労災支給決定事業は325件。これは認定したものです。そのうち自殺者が約2割を占めているという状況でございます。24年の自殺者数は3万人を下回っているものの、やはり雇用者数の割合が一定程度占めているという状況でございます。

対策といたしましては、主に中期計画を定めまして、自主点検及びその結果に基づく個別指導や、外部の支援センターの活用をベースとして取り組んできております。

また、25ページに過重労働関係がございます。この表にございますとおり、定期健康診断における有所見者数というのは、やはりいまだに高い状況になっているという現状がございます。また、化学物質障害防止の対策として、印刷会社における胆管がんの発症を受けて、全国的な取組を、厚生労働省本省が中心となり展開をし、当局においても1,200件を超える事業場に対し自主点検を実施しております。

そういった状況を踏まえまして、労働災害に対する、あるいは労働衛生対策に対する重点を27ページ以降に記載しています。

まず、自主的な取組の促進ですが、何といたってもリスクアセスメントの普及促進を図っていくことです。リスクアセスメントにつきましては、中期計画に基づき、従来の50名以上の製造業等の事業場から、対象を拡大いたしまして、新たに30名以上の製造業の事業場、それからサービス業に対する展開を図るため、大規模な小売店舗で県内に本社を持つ事業場に対するものにも対象を拡大していくこととしております。

それから、28ページ以降に労働災害多発業種に対する労働災害防止について記載しております。製造業、建設業につきましては、やはり死亡災害に占める割合が非常に高いということから、対象を狭まれ災害に、建設業については足場からの墜落災害、これをベースとした対策を重点的に、集中的に行っていくこと。また、三次産業につきましては、転倒や腰痛等の行動災害、バックヤードにおける切れ・こすれの災害につきまして、安全衛生教育や4S活動を中心に、集中的に行っていくということとしております。また、陸上貨物につきましては、荷役作業時の災害が非常に多いことから、全国的なガイドラインの活用をベースとした指導を展開していきます。

次に29ページでございますが、工、各種対策ごとの健康障害防止です。これは個別の対策に

なりますが、過重労働による健康障害防止。これは引き続き問題点が多いということから、監督指導を中心とした取組をしていく。それから、4行目でございますが、小規模事業場には健康管理の能力があまりないというのが現状であることから、外部のセンターの活用を促進していくこととしております。

また、化学物質による健康障害対策につきましては、引き続き監督指導を実施するとともに、事業場内でどのようなものが化学物質として有害性があるのかを知るためには、メーカーが作成して交付すべき安全データシートというものがございます。この制度を法令に基づいて一層普及していくという取組を進めていくこととしております。

次に、労災制度についてでございますが、31ページのグラフを見ていただきたいと思います。

上の図が脳・心臓疾患、それから精神事案の労災補償請求の状況でございます。脳・心臓疾患につきまして、平成24年度は38件、精神事案につきましては41件の請求と。両事案とも引き続き高い水準の状況でございます。

そういった複雑な事案を中心に、対策といたしましては、(5)アといたしまして、迅速・適正な保険給付の実施と長期未決事案の解消。イといたしまして、今、説明申し上げました、精神事案の労災認定基準の周知と迅速な処理ということを掲げております。

まず、31ページのアの(ア)として、労災保険給付の迅速・適正な処理につきましては、早期の計画的な調査の実施による事実確認と、基本的な事務処理の確実な一層の徹底を図っていくということでございます。

その中で、次の32ページの(イ)長期未決事案の解消ということでございますが、これにつきましては、第3段落でございますように、長期未決事案の解消を図るため、6カ月を経過した長期事案につきましては、30件未満に減少させるということを目標を掲げて取り組んでおります。これはここ数年来の目標でございますが、現状においては、30件後半ぐらいのところまで来ておりますので、これを何とか達成していきたいと思っております。また、業務上疾病の事案として、脳疾患事案や精神事案についての迅速・適正な認定事務ということも、引き続き重点的な課題として推進してまいります。

私からは以上でございます。

職業安定部長 職業安定部長の小野寺でございます。先日はお忙しい中、ハローワーク浦和・就業支援サテライトをご視察いただきましてありがとうございました。また、次回、大変、年度末に向けましてお忙しいと思っておりますが、ご視察を賜ります委員の先生方におかれましてはよろしくお願ひ申し上げます。

それでは、私から安定行政の部分をご説明申し上げます。33ページからでございます。

まず、経済社会の活力向上に向けた雇用対策の推進ということで、現状等につきましてご説明いたします。11月時点での有効求職者数がいまだ10万人を超えまして、冒頭、局長からもございましたように、リーマンショック以前の状態に戻っていないという、高どまりの状況でございます。

就職件数、就職率とも、同期比でアップをしております。就職率は21.5%でございますが、一方、求人充足率のほうが前年同期よりも低下をして、22.6%となっております。

求職者サービスとしましては、特に個別担当者制を推進しております。それから求人サービスとしましては、充足に向けたフォローアップに力を入れまして、こちらも求人事業主担当者制というものを導入いたしまして、一層のマッチングの機能の強化を図るということで取り組んでおります。

今後、求人部門、それから職業相談部門の連携強化によります求人充足サービスの充実が課題と認識しております。

次に34ページ、イの雇用保険受給者の現状と課題でございます。受給者数自体は減少傾向にありまして、やはりこれも個別担当者制によります支援、それから新たに給付期間中の計画的な相談といったものも導入いたしまして、早期再就職に努めてまいりました結果、早期再就職割合は、前年同期よりも3.8ポイント上昇いたしまして、27.1%と順調に改善をしております。

次に、ウの非正規労働者につきましては、キャリアアップハローワーク、それから各所の非正規労働支援コーナー、それから特に若い方たちにつきまして、正規雇用化を支援いたしますわかもの支援コーナー、これらを通じまして、またあわせて申し上げますと、エの子育て中の求職者の皆様方につきましては、マザーズハローワーク、マザーズコーナー、それぞれにおきまして支援プログラムを通しまして集中支援を進めております。

これらの支援プログラムによります就職率は、非正規労働者が77.9%、マザーズのほうが98.7%ということで、いずれも高い実績となっております。

しかしながら、特に若い方たち、非正規労働者に対しまして正規雇用化を推進する上で、人材育成等に取り組めます事業主の皆様方への支援を強化する必要があると考えております。

こうした現状を踏まえまして、36ページですが、特にアからエを重点対策としております。その中でも、アのマッチング機能の強化等によります雇用対策の推進という部分でございますが、課題となっております求人充足への取組の強化といたしまして、来年度特に取り組んでいきたいと思っておりますのが、労働市場圏というものを意識した求人受理所以外の管外、さら

には県外のハローワークとの連携体制を構築いたしまして、広域的なマッチングについて取組を進めていきたいと考えております。

あわせて、ウの非正規労働者の雇用の安定と人材育成等の推進でございますが、特に若年層の正規雇用化を一層推進するために、35歳未満の非正規雇用の若年者等を自社の正社員として雇用することを前提に、自社内で実習、座学を組み合わせました訓練を実施する事業主に対して一定額を支給いたします若年人材育成・定着支援奨励金、これが補正予算で創設をされておりますので、この活用が図られますように周知に努めることとしております。

あわせて、正規雇用化のためにキャリアアップ支援として、ガイドラインや助成金等の活用を図りながら、事業主の皆様方の取組を支援していくこととしております。

続いて37ページ、(2)の地方公共団体等と連携した重層的なセーフティネットを通じた就職困難者等に対する支援の推進でございます。

主だったところといたしましては、38ページ、求職者支援訓練につきまして、11月開講分までの実績を記載しております。就職率は目標を達成しておりますものの、受講者数がまだ十分とは言えない状況でございます。

また、中段よりやや下のほうに書いてございます、生活保護受給者等への支援といたしまして、「福祉から就労」支援事業というものを実施しております。これが、11月末現在で、支援対象者数、年間目標を2,940と置いておりますのに対しまして、既に3,000人を超え、就職率の目標も40%に対しまして53%ということで、非常に順調に推移をしております。

あわせて、アクション・プランにつきましても、各市町とも予定どおりの事業開始となっております。次のページ、39ページの上のほうにあります。実績も順調でございます。自治体のほうからも評価を得ていると認識しております。

課題といたしましては、求職者支援訓練につきましては先ほど申し上げたような状況です。実績の向上、それから引き続き就職率の向上。あわせて、ウの生活保護受給者等に対する就職支援に当たりましては、40ページの上のほうに書いてあります、今後特に力を入れておきたいということで、相談に訪れたものの申請に至らなかった方たち、放置すれば受給に至るような可能性のある、いわゆる生活保護ボーダー層といった支援対象者に対して、未然防止を強化するというのが課題と考えております。

さらに、ハローワーク特区につきましては、利用者のニーズに沿った改善、拡充を図っていくとともに、引き続き実績向上に向けまして周知、集客を図っていくことが大きな課題と認識しております。

これを踏まえまして、重点対策といたしましては、特に主だったものだけ申し上げますと、41ページ、ウのハローワークと地方公共団体とが一体となった就職支援の強化というところでございまして、生活保護受給者等のチーム支援、先ほど申し上げました「福祉から就労」支援事業というものを現在実施しているところでございます。アクション・プランに基づきます一体的実施事業につきましても、生活保護受給者等、生活困窮者を主な対象とする取組も多くございまして、また成果も上がっているということで、来年度はこれらの成果を活用いたしまして、この「福祉から就労」支援事業を抜本的に強化するということを考えてございます。

それについて、特に、現在、市役所の中に、地方公共団体福祉課と連携した支援を行います常設窓口を設置しておりますが、これを、特にさいたま市、政令指定都市のほうで常設していく予定でございます。また、市役所等においては、非常に庁舎が狭隘であるところも多くございまして、常設窓口を設置するスペースがないという場合には、ハローワークにおります就職支援ナビゲーターを、市役所等に定期的に巡回をして支援を行うといったことを通じまして、強化をしてみたいと思っております。いずれにいたしましても、地方公共団体との連携を一層強化をして支援体制を構築し、生活保護受給者と生活困窮者に対します早期支援の開始を徹底して行っていきたいと思っております。

次に、42ページ、エのハローワーク特区の部分でございます。

利用者により一層わかりやすい施設ということを目指しまして、前回の視察の際にも委員の先生方からもご指摘を受けましたが、来年度以降につきましては、求職登録をハローワークに一本化をいたしまして、県はキャリアカウンセリングを、国は職業紹介機能を、それぞれ担っていくというふうに役割を整理いたしまして、わかりやすさをより一層推進してみたいと思います。

それから、中高年・子育て中の求職者の方に加えまして、新たに若年求職者及び女性の方たちを支援対象として、県が実施していらっしゃいますジョブカフェ、それからジョブカフェに併設しているハローワークコーナー、新卒応援ハローワークサテライトを、ラムザのほうに移設をし、拡充をして実施をしていくこととしております。

次に(3)の若年雇用対策でございます。42ページ下段に書いてございまして、25年3月卒の高校生の内定率につきましては、11月末で75.7%と、前年同期比2.1ポイントアップ。未内定者数につきましては1,703人で、対前年比0.9%増ということでございました。最新の12月末の状況を申し上げますと、内定率83%、前年比で2.9ポイントアップをしておりますし、未内定者数につきましても1,187と、こちらもようやく対前年比で5.6%減少に転じたところでございます。

24年3月卒の高校生については、未就職者ゼロ作戦によりまして、最終的には8月にこれを達成しておりますが、卒業時点においては内定率がまだ98.6%、未内定者が85人ということで、内定率自体は改善しておりますが、卒業時点において、未内定のまま卒業を迎える学生さんがいらっしゃるということで、卒業までの集中支援が引き続き重要な課題であると認識をしているところでございます。

次に44ページ、大卒者の現状等についてでございます。

今年度から、県下全大学等につきましてニーズ調査を実施いたしまして、このニーズ調査の結果に基づき、個々の大学ごとのオーダーメイド支援を展開しております。それによりまして、平成25年3月卒の大学生の内定状況は、10月1日現在におきまして38.2%、その後発表しております12月1日現在は55.2%ということで、対前年比8.6ポイントと大幅に改善をしております。

しかしながら、次のページにございますように、大学生の場合、在学中にいかにか就職希望者把握を徹底するかというのが支援の肝でございまして、これが課題となっているところでございます。

また、留学生につきましては、新卒応援ハローワーク内に留学生コーナーを開設しておりますが、留学生を積極的に活用したいという求人というものが瞬時に把握できる仕組みになっておりませんので、留学生を積極的に採用したいと考えている企業の求人をいかに効率的に把握をして提供できる仕組みをつくっていくかということが課題になってございます。

46ページ、フリーター等正規雇用化の推進についてでございます。

現状等につきましては、フリーター等については、非正規労働者のところでもご説明いたしましたが、わかもの支援コーナーを通じまして、支援プランに基づいた支援を実施しております。11月末まででございますが、5,724人が常用移行しておりますが、実績といたしましてはまだ十分とは言えない状況でございまして、さらに推進する必要があるとともに、特にニート状態の若者も含めまして、地域若者サポートステーションとの連携の強化というのも課題となっております。

47ページ、これらを踏まえました対策として、高校生については引き続き、未就職者ゼロ作戦を展開して、卒業までに可能な限り未内定者をゼロに近づけるとともに、6月末には就職率100%を目指したいと考えております。また、大学生につきましても、引き続きオーダーメイド支援によりまして登録者全員の就職を目指してまいりたいと思っております。

48ページ、留学生についてでございます。先ほど申し上げましたような求人情報の提供についての課題がございましたので、来年度以降については、求人受理時に、留学生を積極的に採

用したいという企業であるかどうかの把握をいたしまして、求人票に共通キーワードを記入しまして、求人検索を効率化することを通じて、留学生への情報提供機能を高めることとしております。

次に49ページ、フリーター対策でございます。先ほどもご説明いたしましたとおり、ハローワーク特区において、ラムザにジョブカフェ等に移設いたしまして、フリーター等を含む若年者支援を積極的に展開することとしております。

それから、次の50ページの(ウ)、若者の採用・育成に積極的でいらっしゃる、あるいは一定の基準を満たしている、地域の中小・中堅企業の皆様方に、若者応援企業宣言を企業としてしていただきます。これを広くPRして、重点的なマッチングを推進していく若者応援宣言企業事業というものを推進していくこととしております。

当局におきましては、特に既卒者応援企業宣言ということを従前から募っております。これを発展的に統合いたしまして、既に既卒者応援企業宣言としてご登録いただいている企業の皆様方をはじめ、積極的にこの事業を働きかけ、推進していきたいと思っております。

それから、(エ)の地域若者サポートステーションとの連携でございます。利用可能性のある若者の皆さんに対してサポステの案内を行うだけでなく、必要な方につきましては連絡票をつくって、これで申し送りをするを通じまして、ハローワークとサポートステーションによりますチーム支援を実施していくことにしております。

次に(4)雇用保険制度についてでございますが、受給者実人員が減少を続けていきます中で、雇用保険受給者の就職状況も改善をしております。引き続き雇用保険部門と職業相談部門における連携を図りながら、雇用保険受給者の早期再就職に努めてまいりたいと思っております。

それから(5)障害者雇用対策でございます。障害者雇用対策については、24年6月1日現在の実雇用率が1.62%と、全国最下位から39位に改善をしております。52ページの棒グラフを見ていただきますと、埼玉の状況はまだまだ全国平均に及んでいる状況にはございません。また一方で、就職状況でございますが、52ページの下の方に書いてございますが、12月末現在で1,969件ということで、対前年比25%と大幅に増加をしております。非常に伸びている状況でございます。

ただ、やはり、次の53ページにありますように、課題といたしましては、引き続き雇用率未達成企業に対する指導を確実にやっていくということ。そして、本年4月から新たな法定雇用率が引き上げられますので、これにより未達成となる見込みの企業と、新たに雇用義務が課さ

れます50人から55人企業に対しての指導もあわせて実施をいたしまして、雇用率の改善を引き続き図っていくことを考えております。

対策といたしましては、実雇用率引き上げに向けまして、来年度はまた就職の目標件数を引き上げまして、2,600件を目指していくこととしております。53ページ下のほうに書いてございます。あわせまして、特に雇用率の引き上げに当たっては、個々の企業の課題を具体的に把握いたしました上で、提案型の指導を行っていくこととしております。あわせまして、公的機関に対しましても、幹部を中心に指導に取り組んでまいりたいと思っております。

また、就職件数の向上に向けましては、ハローワークが中心となりましてチーム支援を行っていくということはもちろんでございますが、地域の就労支援機関に登録している障害者の方々も数多くいらっしゃいますので、55ページのdの部分に書いてございます、支援機関の関係者の皆様方に、地域の企業あるいは仕事内容をよく理解いただいて、登録いただいている障害者の方の就職支援をしていくということで、ハローワークがコーディネートいたしまして企業見学会を実施するなどの取組も進めてまいりたいと思っております。特に支援に苦慮しております発達障害者の皆さん方への適切な対応を図りますために、(エ)にありますような、窓口の職員の専門性を図るといった取組も推進してまいりたいと思っております。

次に、56ページでございます。高年齢者雇用対策といたしましては、県内の状況は24年6月1日現在の高年齢者雇用確保措置を実施している企業が98.9%。希望者全員が65歳以上まで働ける企業が53.5%。70歳まで働ける企業が18.8%と、それぞれ前年度の状況よりも改善しております。

57ページの課題の部分にも記載してございますように、改正されました高年齢者雇用安定法に沿って、希望者全員が65歳まで働ける制度の導入ということ、これが課題でございますので、ここについて引き続き指導を進めていく必要があると認識しております。

次に58ページの対策の部分でございます。雇用確保措置を講じていない45社、それから雇用確保措置年齢が65歳未満の企業327社、全企業に対しまして、埼玉高齢・障害者雇用支援センターの高齢者雇用アドバイザーとも連携しながら、指導を着実に実施してまいりますとともに、小規模企業につきましても、求人受理時などさまざまな機会を通じまして、必要な助言・指導を行っていくこととしております。

そして、59ページの需給調整事業についてでございます。これは、平成24年10月の改正法の施行を受けまして、セミナーを実施いたしまして法の理解を進め、あわせまして、個別の照会等にも対応してきたところでございます。また、定期指導等を通じまして、計画的に監督指導

を続け、引き続き的確・適切な指導監督の実施を通じての民間需給調整事業の適正な運営を促進してまいりたいと思っております。

61ページ、外国人雇用対策でございます。外国人雇用状況届出に基づきます外国人労働者数は、24年10月末現在、2万7,914人ということで、23年度が2万8,777人ございましたので、若干減少という状況です。就職件数については852件となっております。外国人労働者については、計画的な事業所訪問によりまして、適切な雇用管理の確保を図るとともに、通訳を配置いたしまして、外国人の特性に配慮いたしました職業相談、職業紹介を行って、外国人労働者の円滑な再就職の実現に努めることとしております。

また、新卒応援ハローワーク内の留学生コーナーについても周知を進めまして、一層の活用が図られるよう努めてまいりたいと思っております。

行政運営方針の安定行政部分該当分については以上でございます。次に、引き続きまして議題の2に掲げております、平成25年度の埼玉雇用施策実施方針（案）について、あわせてご報告申し上げたいと思っております。資料は4でございます。

この雇用施策実施方針でございますが、雇用対策法に基づきまして、毎年度、労働局及びハローワークにおいて実施いたします雇用に関する施策について講じる際に、その方針を埼玉県知事の意見を取り入れ、策定しているものでございます。

雇用対策は、地方公共団体が実施されます産業振興施策、それから福祉施策、教育施策等とも整合性を図りながら実施するものでありますので、この推進に当たって、県の実情に合った施策を機動的かつ効果的に推進する必要があるという認識のもとに策定をしております。

この方針に盛り込みます国の施策は、今ご説明申し上げました行政運営方針の中に掲げている施策の内容となります。よって、説明の中では触れませんでした。行政運営方針の中に四角囲みの部分がございます。特にその四角囲みでお示ししておりますのは、行政運営方針に掲げている内容が、県との連携により推進をするものである場合に、この実施施策方針の中に、どの部分に該当部分が盛り込まれているかを示したものでございます。

この実施方針の具体的な中身につきましては、現在、県と協議・調整中でございますが、柱立てについては、ここにお示ししておりますの部分にあります1から6の部分を柱といたしまして、整理を進めております。

また、この重点施策等を進めるに当たりまして、にありますような数値目標を掲げておりまして、1の地方計画策定項目については今年度と同様でございます。就職率、求人の充足率、雇用保険受給者の早期再就職割合というもの、3指標を掲げていく予定でございます。あわせ

まして、目標設定項目といたしましては、少し個別の数字になりますが、中高年のトライアル雇用、常用移行率ですとか、障害者の数字、それからマザーズハローワークの事業実績の数字等を掲げる予定でございます。

あわせて、3の県と共同で定める数値等につきましては、新卒者について、そして障害者の雇用率等について、あるいは県の行います公共職業訓練修了者の就職率といったものを掲げていく予定でございます。いずれにいたしましても、現在、県と調整中ということで、現状についてのご報告ということでご理解をいただければと思っております。

以上でございます。

雇用均等室長 雇用均等室長の渡辺でございます。雇用均等室の所管事項についてご説明を申し上げます。

資料は、戻りましてインデックス3の64ページからになります。

今回、初めに、平成22年の国勢調査結果が出ましたので、それをもとに、女性労働の最近の状況について簡単に記載をしております。

埼玉県は労働力人口、過去5年間で、男性は約3万6,000人減少したのに対しまして、女性は約3万2,000人増加しております。女性の労働力率のM字のカーブ、図1に書いてあるものですが、埼玉県は三角の実線になります。5年前のひし形の点線のところと比べていただきますと、30代の谷の底上げが図られております。全国は四角い実線ですが、こちらと比べますと依然として低い状況でございます。

図はありませんが、正規社員で働く者の割合が、男性は8割以上なのに対しまして、女性のほうは4割と低くなっておりまして、パート・アルバイトなどの非正規が過半数を占めております。管理職に占める女性の割合は、過去5年間で8.9%から11.1%に上昇したのですが、全国的には第44位と低くなっているという、雇用均等行政の課題を示す統計データを記載しております。

次に、重点の(1)ですが、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の推進です。

まず現状ですが、均等法関係の相談、65ページの下の図にありますとおり、前年よりも若干件数が減少しております。その最大の原因は、セクハラ相談が減少したといいますが、前年が異常に高かったのが平年並みに戻ったということございまして、労働者からの妊娠等不利益取扱いの相談は、右側の図で見いただきますと、82件が105件と増加しているところでございます。それから、募集・採用、配置・昇進などの性差別に関する相談は、約20件と多くはな

いのですが、コンスタントに寄せられているというところで、紛争解決援助件数は前年並みの18件。そして行政指導は183事業所に実態調査を行いまして、法違反については厳正な指導を行いました。また、法違反と言えないまでも、事実上の男女間格差が大きいとか、女性の活用が進んでいないという企業には、ポジティブ・アクションの取組を助言いたしまして、また、さらなる取組促進のため、労働局長によるトップ訪問も行ってきたところでございます。

来年度に向けた課題といたしましては、セクハラや妊娠でやむなく退職するとか、性差別というのはあってはならないこととございますので、引き続き行政指導や紛争解決援助制度を的確に活用して、均等法の履行確保を図り、また、埼玉県は特に女性の正社員割合が低く、管理職比率が低いといった男女間格差が大きいということがありますので、格差解消のためのポジティブ・アクションの推進といったことが課題として挙げてございます。

25年度の重点対策ですが、次のページの中ほどからですが、ア、イ、ウ、3点挙げてございます。アとして、実質的な男女均等取扱いの実現に向けた均等法の履行確保。これについては、相談、特に妊娠不利益取扱い相談についての的確に対応して、不本意な離職を防止する。それから、相談や情報提供があった事業所などを計画的に訪問いたしまして、特に配置・昇進などを中心に実態把握を行って、法違反には厳正に指導を行いまして、年度内是正率90%を目指します。また、相談が多いセクシュアルハラスメント対策については、関係業種団体などと連携しながら、小規模企業に対する対策の徹底を図ってまいります。

イの、均等法の周知徹底については、市町村の協力を得て、母子手帳交付時に挟み込み用の資料を配布してもらうなど、労使双方への周知方法の工夫をしております。

ウの、ポジティブ・アクションの具体的取組を促すための情報の提供と、積極的な助言の実施。ポジティブ・アクション情報ポータルサイト、あるいは当局ホームページ内に、先進事例紹介コーナーを設けておりまして、こういったさまざまなツールを活用しながら助言を行っていきます。また、模範的な取組をしている企業を表彰する、均等両立推進企業表彰、これは現在、来年度の表彰候補を募集中ですが、ぜひとも表彰企業を出して、好事例をふやしていきたいと思っております。さらに、県が進めておりますウーマノミクス施策や、労使団体とも連携いたしまして、セミナーの実施や事例紹介などを行いながら、ポジティブ・アクションの取組機運を盛り上げたいと思います。

重点の2点目、職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進です。育児・介護休業法関係の相談状況については、昨年7月1日から改正法が全面施行されたことから、次の69ページの図にありますように、相談件数が急増しております。右側の図5は、育児関係の労働者からの相談

ですが、これもふえておりまして、さらに個別紛争もふえております。

それから、次世代育成支援対策については、一般事業主行動計画の届出状況は、69ページの図のとおり、101人以上の義務企業については、おおむね99%をキープしている状況でして、くみんの認定企業、これは12月末で27社で、2月末、今日現在では30社を超えて31社になっております。

課題といたしましては、非正規労働者からの育児休業申し出トラブル相談がふえておりまして、100人以下の中小企業を含めて、すべての事業所で育児休業制度が整備されて、男性や要件を満たした期間雇用者も利用しやすい職場づくりが課題でございます。

重点対策としては、これもアからウまで3点挙げてございますが、まず、継続就業の実現に向けた育児・介護休業法の履行確保。労使からの相談に適切に対応して、指導や個別紛争の対応を適切に行うとともに、両立しやすい職場環境が進むよう規定整備指導を行ってまいります。

それから、職場環境整備に自主的に取り組む事業主に対しましては、助成金を活用した支援や、表彰、くみん認定によって、ファミリー・フレンドリー企業をふやして行って、先進事例を活用した情報提供を行ってまいります。

そして、先ほど申し上げましたポジティブ・アクション、あるいはファミリー・フレンドリー企業、くみん企業といった県内の先進企業情報については、就職活動をする学生に積極的に周知を図って、企業側の取組意欲を高めていくように努めていきたいと思っております。

時間の関係で、3点目のパートタイム労働者については説明を割愛させていただきまして、以上で雇用均等行政の説明を終わります。

会長 どうもありがとうございました。

ただいま、平成25年度の埼玉労働局労働行政運営指針(案)これは議題の1でございますが、それから議題の2の埼玉雇用施策実施方針、これはご説明ですが、について事務局からそれぞれご説明をいただきました。

この内容につきまして、ご質問、それからご意見、ご助言、区別いたしませんので、どうぞ一括してお出しいただきたいと思っております。いかがでございましょう。

松井委員 質問と意見になるのですが、12ページの定期監督の関係ですが、先ほど「また」以降のところをご説明いただいたかと思うのですが、基 - 図2の違反状況と、この「また」以降のところがどういう関係になっているのか、もう一度ご説明いただければと思うのです。

この、基 - 図2には、定期監督件数が1,586件で、違反件数が出ているのですが、「また」以降の文章を見ますと、例えば、長時間労働の抑制、賃金不払い残業の解消等の適正化に関する

ものは170事業場という目的ごとに定期監督をしているものを全部合算して、こういう違反率が出ていると理解していいのか。要するに、例えば労働時間を目的として定期監督をしているのだけれど、それ以外のことも全部きちんと定期監督して、結果としてこの率だということに理解していいのかというのがまず1つ、質問です。

昨年も多分同じことを言ったかと思うのですが、やはり、この労働時間に限ってみても、170事業場のうち117事業場が違反しているという、7割以上が違反をしているとか、就業規則の整備に関しても85%は違反になっているという実態でございますので、この定期監督というのはもちろん重要だとは思いますが、監督した結果、これだけ違反があるという状況を、今後どのようにしてさらに改善できるのかということについても意見をいただければと思います。

会長 ありがとうございます。

では、基準部長さんのほうからよろしく願いいたします。

労働基準部長 最初の質問についてはおっしゃるとおりです。監督指導は基本的に労働基準法や労働安全衛生法、全般的に確認して、問題点は是正を指導するということになりますが、大きく分けると、例えば建設現場などであれば労働安全衛生法のほうが中心になります。それを中心とした監督とか、それから長時間の問題点を改正するのを中心とした監督とか、後者は労働基準法を中心とした監督ということになっていきます。また書き以下は、そういった後者の労働基準法を中心とした監督で見ると1586件ということになります。

次に、就業規則の関係といいますが、ほか三六協定とか、いろいろ同じようなことがあると思うのですが、指導の仕方としては、まず前提としては、労働基準法のいろいろな法令につきましても、事業主さんが法令に基づく義務ということで、そのためには、その義務そのものと、その義務を守っていくための方法、それをまず理解をしていただいて、その法律に基づいて自主的に対応していただくということ前提になります。

そのために、先ほどの説明では省略いたしました、15ページの一番上の(エ)で、自主点検、集団指導ということがございます。できる限り多くの事業主さんに、自主的に法定労働条件の遵守に向けて取り組めるよう、幅広い指導を、自主点検表という点検表をお配りするとか、各種の説明会を開催するとか、今であればホームページにひな形を乗せていくとか、そういった取組をして、自主的に取り組んでいただくと。その中でも、例えば集団指導や自主点検で問題点があったとか、全くご回答いただけないとかご出席いただけないとか、その他各種これまでの指導実績から、やはり直接個別にご指導させていただいたほうがいいという方に対しては、個別にお邪魔して監督指導を実施すること。大まかにはそういった関係になっております。

ただ、年中毎日そういうことを、説明会をやっているというわけではもちろんありません。安全の関係でいうと安全週間、衛生週間であるとか、労働時間の関係であれば11月が労働時間、過重労働関係のキャンペーン期間になっておりますので、その時点で集中的に自主点検や集団指導を実施するとか、そういった時期を定めて、それぞれの目的をもって、なるべく幅広く指導をさせていただくということに取り組んでおります。

会長 よろしいでしょうか。

松井委員 はい。

会長 それでは、ほかにいかがでしょうか。どうぞ。

根岸委員 労働基準行政のところでは3点ほど質問させていただきたいと思います。

まず18ページ、最低賃金の違反について、まずは違反の理由、知らなかったとか、いろいろ事情があると思いますので、その違反の理由のデータをお持ちであればお聞かせいただきたい。これがまず第1点です。

第2点は、22ページの休業災害のところ、死亡災害もそうなのですが、陸上貨物運送事業の減少率が低いという記載がございます。陸上貨物運送業種は、今、ドライバーの年齢がどんどん高齢化をやっていっています。その背景に、中型免許の導入ということで、私もそうなのですが、昔免許を取った人は、免許証を見ると、普通免許でなくても中型免許に変わっているのです。現在は、取得して3年ぐらいたたないと中型免許の取得はできません。

運送業にかかわる人というのは、基本的には中型免許取得者以上が主対象になってくるので、トラック協会などで聞いた話ですと、この中型免許の新規取得者が非常に少ないといわれています。したがって、単純に指導ということだけではなくて、制度的に、中型免許取得者の基準といったものを見直すことで、若手のドライバーがどんどん市場に入ってくるという環境を整える必要があるのではないかと考えています。その辺に関しての厚生労働省としてのご見解があればお聞かせいただきたい。

それから、30ページの一番下の行に、労災保険給付の一層の迅速・適正な処理に努める必要があるということが記載されています。埼玉県は全国でも屈指の業務量ということですが、遺族の保護という観点から、主旨からするとこのとおりだと思います。ここで、保険審査参与というような役割を持っている人がいますが、そういった人の数が少ないということが、一つおくれる要因になっているのかいないのか。この点をお聞かせいただきたい。

以上、3点でございます。

会長 それでは基準部長さん、お願いします。

労働基準部長 まず1点目の、13ページ、最低賃金の周知の関係ですが、今、手元に資料がないので細かい違反の理由はちょっとわからなくて恐縮なのですが、最低賃金につきましては、例年、500件ほどの事業主さんに今、集中的な監督指導を実施しております。主に県最賃が10月、特定最賃が年末にかけて改定されますので、必要な周知を行った後、年明け以降、第4四半期に毎年行っているわけです。その中で、法律違反があった事業場には、理由を基本的にお聞きしております、その中で一番多いのが、やはり最低賃金額を知らなかったとか、そして最低賃金の制度そのものを知らなかったという方も、例外的にいらっしゃるとか、あとは経営上困難であったとか、幾つか理由がございます。

その中で、最低限、私どもで対応できるのが、知らない方については、まず知っていただくこと。知らないことには引き上げにもならないということで考えておりますので、その周知を徹底してやっていくことが基本です。したがって、知らなかった、最低賃金引き上げをご存じなかったということがなるべくなくなるように、今、取り組んでいることが私たちの周知の中心です。

特に、現在、違反率というのは地域的な経済状況の差もあり、北部地域の違反の状況が少し高いというようなこともございます。その地域につきましては、特に市町村が発行している広報誌が、一般の住民の方への周知としては大きな役割を果たしておりますので、その自治体、約15の市町村になると思いますが、その広報誌には100%載せていただくというような取組などもさせていただいております。

それから、我々が行っている周知がどれくらい行き渡っているのかということを確認する意味から、今年度につきましては、秋ごろ、県内で無料で配布されている求人誌の求人について、きちんと最賃額を上回る金額で書かれているかどうかを確認させていただきました。全社で約6,600ぐらいの会社、冊数でいいますと何十冊も集めたわけですが、それを見ますと、最賃額未満であったのが4社で、0.06%ぐらいでした。求人誌に載せるものはそれなりに求人会社のほうで点検をするという点で、やや水準が高いところとは思われますが、一定程度の周知効果というのはあらわれているのかなと考えております。

それから、2つ目に、トラック運転手さん、ドライバーの高齢化の関係でございますが、先ほど根岸委員がおっしゃいましたとおり、中型免許の制度ができたときに、若い方が初めて取るときには、小型から取らなければならないということに、確かになっていることは承知しております。

これにつきましては、トラック協会を中心に、トラックの運転免許をいきなり取得できない

というところで、大学や高校を卒業した方がすぐ免許を取ってその業界に入っていく、一つの足かせになっているというようなことでありますので、法改正をしたばかりではありませんが、改めて法改正の要望を、業界を挙げて行っているということを私も聞いております。

なぜそういう法改正になったのかということについては、当時、検討が少し弱かったのか、そのあたりの制度について少し勘違いもあったようです。ただ、これでは若い方をトラック業界に入れる一つの制約になっていますので、制度そのものを一部もとに戻すようにということで取組を行っているということでございます。

これ自体は、役所の法令の所管の関係からは全く別のことになりますので、直接何か申し上げるとすることは基本的にはございませんが、やはり、意欲を持っている方の就労の一つの障害になっているということであれば、その改善は必要なのかなとは思っております。

いずれにしても、災害については全国的なベースで見ても荷役作業中の災害が休業災害の中で7割を占めているという現状もございます。その場合に、やはりドライバーの高齢化という側面も、建設事業ほどではないにせよ、陸運業界でもございますので、災害防止の観点からも、若い方が入ってきて教育された上で参入するというのは大変望ましいことだと思っております。

それから、労災制度の迅速処理につきましては、何と言っても被災者、あるいは遺族の方の救済のためにはなくてはならないことでございます。この迅速化については、内部の事務処理の問題として、先ほど幾つか改善していく点をお話しさせていただきましたが、まず、認定に当たりましては、労災医員ということで一定数のお医者さんに協力していただいております。難しい事案であるとか、特に精神事案につきましては必ずご意見をいただくようにしておりますが、必要な人員につきましては確保できているということでございますので、その点が一つの要因になっているということはないと考えております。

以上です。

会長 ありがとうございます。

よろしいでしょうか。それではほかにいかがでしょう。

荒居委員 また労働災害の関係なのですが、労働災害と派遣労働の関係について伺いたいのですが、22ページの労働災害、死亡災害や死傷災害の現状について、

1点目は、この中で派遣労働者の割合はどうでしょうかという質問でございます。

2点目は、それに関連しまして、27ページから記載されているその対策についてでございます。リスクアセスメントとか従来型の対策が書いてあるのですが、派遣労働者の場合には、まず1点目は、派遣元と派遣先でどのように安全教育を行うかという問題と、それから経験が非

常に短くて、一、二カ月そこで働いて事故に遭ってしまうという問題がございます。

先ほど、年次的に安全週間を設けたり、研修を行うというお話がございましたが、そういう枠組みでうまく伝わらないのが派遣労働者だと思いますので、現状と、その対策について、何かありましたらお願いいたします。

会長 ではお願いします。

労働基準部長 派遣労働者の災害件数につきましては、申しわけございません、今、手元に数字がないものですから、数字はご説明できません。我々、労働災害を把握する場合には、休業4日以上の災害については安全衛生法に基づいて、罰則つきで届け出義務がございます労働者傷病報告という報告で把握をしております。先ほどの休業災害の件数も、全て労働者傷病報告で把握しているものです。派遣労働者の場合、現在は派遣先と派遣元、双方から労働者死傷病報告を提出させるということになっております。

派遣労働者につきましてはそういう形で補足をしております。一般に傷病報告は派遣元からは出てくるのですが、派遣先は、自分のところで雇用しているわけではないということが出てこないことが多いのです。ただ、労働災害というのは派遣先の現場で起こるわけですから、この実情を正確に把握するためには、派遣先からもきちんと提出をさせる必要があります。現在、派遣元から出てきたときに派遣先から出てこなければ、あわせて督促、を行って、必ず提出させており、数的にはかなり正確に補足できていると思っております。

ご承知のとおり、派遣元と派遣先でそれぞれ労働安全衛生法上の措置義務は分けております。一般の健康診断であるとか、雇い入れ時の一般的な教育であるとか、それは派遣先がどこにかかわらず、派遣元が雇い入れた使用者として果たさなければならない義務です。

それから、実際に派遣された先が製造業であれば、そこで例えば手すりがないと墜落してけがをするわけですから、手すりをつけるという現場での安全措置業務というのは派遣先が安衛法上義務を負うこととなります。それから、有害な業務や危険な業務の際に必要な教育につきましても、派遣先が責任を負うという関係になっております。

ですから、それぞれの派遣元と派遣先が負う措置義務が異なるということになりますので、それぞれの措置義務を正確に理解していただく。これをまずお知らせするというのが、指導上非常に重要になってくるということです。

それから、もう一つ、安全管理体制上の問題としては、例えばそれぞれの工場で、労働者が50人いれば衛生管理者を選任しなければならないとか、業種によっては安全管理者を選任しなければならないとかいうときも、派遣労働者を含めて、派遣先はその人数をカウントすること

になります。うちが雇っているのは30人で派遣は20人。30人しかいないから法令上の安全管理者の選任義務がないということにはならないのです。派遣労働者も含めて安全管理をしてください、ということが法令上の義務になっていますから、そういったことも承知した上で、安全管理体制も構築していただく。そういった法令上の作業管理や安全衛生管理をきちんとしていただくというのが重要だと思っています。

それで、安衛法がそういう仕組みになっているということについては、やはり派遣労働者が増大しました時期、今は若干減っているわけですが、そういう時期に厚生労働省で必要な広報用のパンフレットをつくりまして、集中的に送付したり、集団指導をしたりということを行っておりましたし、監督の件数というのも、今は大分減ってきてはいるのですが、やはり派遣労働者が非常に増加いたしました平成20年前後、要するにリーマンの前の時期になりますが、その時期はかなり力を入れて行っていたという状況もございますので、基本的な理解というのは、その業界には得ているとは考えております。

ただ、減ったといっても100万単位でいらっしゃるわけですから、引き続きこの周知というものは必要だと思うのですが、そのために、年に何回か指導の集中的期間を設けるとかいうところまでは、現在は行っていないというのが現状です。

会長 よろしいですか、今のお話で。

荒居委員 はい。

会長 ほかに。どうぞ。

堀口委員 31ページの表の中のことをちょっと教えてもらいたいのですが、まず上の表で、精神請求と脳心請求はしているのですが、認定件数が5件とか10件と非常に少ないのですが、これはどういう基準でやっているのか。例えば、認定されないケース、認定したケース、事例があったら一つ教えてもらいたいのと、下のアスベストの表の中で、救済法請求、例えば24年度は5件なのだけれど、請求法の認定を9件していますよね。申請していないのに何で9件認定が出てくるのか、その辺のところを教えてくださいたいのですが。

会長 お願いします。

労働基準部長 まず後者のご質問ですが、これは当該年度で認定をしたということで、請求は前年度、以前の分も含んでいるということです。

それから、もともと精神事案について、例えば24年であれば41件の請求がありますが認定は5件。前の年も36件に4件ということで、全体としては業務上災害であるという決定を行うものが少ないということです。

確かに、事実関係で言えばそういうことが言える状況にありまして、精神事案につきましては、昨年3月に、裁判等のいろいろな判断も受ける中で見直しを全面的に行っております。基本となるのは、ちょっと私も詳しくなくて恐縮なのですが、医学的な所見をベースとして、業務上精神障害を発症し得るいろいろな出来事を類型化し、例えば上司からのセクハラがどうであったとか、重大な労働災害を目撃して精神的なストレスを大変受けて疾患になる場合とか、そういう具体的な出来事を類型化し、その強度を強・中・小・弱ですか、そういう強度を定めて、その出来事で強度が高いものが事実として認定できれば、精神事案として業務上を認めます。それから、月ごとの労働時間が例えば120時間を超えますとか、160時間を超えますとか、労働時間的についてもあわせて十分に加味をして認定しております。

その認定基準に照らして、労働基準監督署長が調査をし、それから、先ほども出ましたが、我々が委嘱している医師の意見もお聞きして、監督署長が認定するということになっております。個々の事案については、その認定基準に当てはめたところ、認定基準に該当する出来事に全く遭遇していないというものもありますし、遭遇していても、その強度が強くないということから認定基準には該当しないというものが、請求された事案の中では比較的多いというのが実情で、その結果こうなっているということでございます。

会長 よろしいですか。

はい、どうぞ。

佐藤委員 私のほうからは3点、ご質問をさせていただきたいと思います。

まず1つは、アクションプランの、地方公共団体との連携による就職支援の関係です。ここに書かれているように、生活保護ボーダー層を支援対象者として強化をしていくということは、本当に必要なことだと思いますし、今、実際に実施をしている7市1町の何人かの首長さんにもお話を聞いてみると、非常に高い評価をされているというのが現状です。

先ほどの説明の中でも、今後強化をしていくということで、さいたま市の関係や、庁舎等の狭隘の関係から巡回もというお話もありましたが、今あるところを強化をしていくという部分と、まだ連携がとれていないところを今後強化をしていくところが、多分あるのだらうと思います。特に、今後連携を深めていく、連携をとっていく行政が、もし今、検討されているのであれば、ぜひ教えていただきたいというのが1点です。

2つ目が、大学との連携の関係ですが、これも毎年ご努力をいただいている中で、大学との連携も深まっているということだと思いますが、昨年12月に、ある大学で私、講義をさせていただいたときに、やはり学生の皆さんが本当に自分たちの就職を真剣に考えている中で、でも、

新卒の就職について本当に考えてほしい、制度を考えてほしいということを言われました。

また、その授業が終わった後に、実際に学生さんとお話をしてみましたら、もう就職がどうも無理そうなので、もう1年留年をして、また就職活動をしますということで、その方は北海道から出てきている方なのです。親御さんのいろいろな負担も含めて考えると、大変厳しい状況だなと思います。

いろいろな連携の施策を見ても、学生さんたちがあまり理解をしていない、まだ認識がないのだと思います。ですので、大学の連携プラス、さらに学生の皆さんに、労働行政で行っている支援策を改めて周知をされることを望みたいと思います。

3点目が、既卒3年以内の方たちへの支援の関係です。今まででしたら既卒3年以内の方が採用された企業に対しての支援がありましたが、昨年6月で打ち切られたという状況の中で、なかなか企業側からするとメリットという部分がどうなのかなと思います。確かに、既卒3年以内の方を新卒としてということは法律上で改正がされ、なおかつそういった周知もされた中で、企業の協力もいただいています。このメリットの部分がなくなったという状況で、どのように、さらに企業の協力を求めていくのか、そこについてご質問したいと思います。

以上、3点です。

会長 お願いいたします。安定部長さんからですか。

職業安定部長 ありがとうございます。ではまず1点目の、今後の強化の方向性ですが、特にアクションプランについては、自治体の意欲の高さで提案を受け取ってきたという経緯もありますので、今後、生活保護受給者等についての支援を進めていく上では、まず支援対象者のベースがどのくらいあるのかというのが一番の基準になってこようかと思います。それで、各自治体等で被保護者数というのが出ておりますので、この被保護者数が多い自治体に、今度はこちらのほうから積極的に働きかけまして、数字で申し上げますと、大まかに言うと県の東寄りとか、やはり一定層、多い地域がございますので、このあたりを中心に働きかけていきたいと思っております。

あわせて、今、常設窓口として開いております部分につきましても、状況が許せば体制の強化を図って、常駐しているスタッフの人数を増員するというようなことも考えてございます。

それから、2点目の、大学生への支援ということで、今、ご紹介いただいた事例などにもありますように、本当に、厳しさの中で諦めて、就職活動から離脱される学生さんがいるということが、一番本当に、私たちとしても頭を悩ませているところでございまして、これは、ただ、

数値から見ると、我々が大学に入り込んで、ジョブサポーターが支援をし始めたときから、それ以前を比べますと、就職希望率という、いわゆる卒業生の中で就職を希望される方の率というものが、以前は年度末に向けて、卒業に向けてどんどん落ちていってしまった状態があったのですが、これは今年度もそうですし、こういった個別支援を続ける中で、求職率が卒業に向けて落ちていかない状況というのが数字でも見られております。

そういう意味では、まず、我々の支援にたどり着いてさえくれれば、諦めさせずに最後まで支援をすることができますので、ご指摘のように、学生に対しての支援策というのは非常に大きな課題かなと思っております。

それで、1つの取組としては、今、ハローワークショップカードという小さなカードを大学とかいろいろ、学生さんがいらっしゃるような場所に置かせていただいて、そのカードにはハローワークのQRコードが書かれておりまして、いわゆる携帯で撮っていただくとアドレスが取り込めるというもので、そういったことも含めて呼び込みを図っていきたいと思っております。

それから、3点目の、既卒3年の方たちへの雇い入れの支援ということで、まさに、前に措置しておりました奨励金のような、雇い入れだけを単体で支援するという取組は、少し雇用情勢もよくなってきましたので、ストレートには難しいのかなと思いますが、先ほどの説明の中でもご紹介いたしました、若者人材育成定着支援奨励金という奨励金が、特に既卒3年の方に向けても活用をいただけるのかなと思っております。

簡単にご説明すると、これは35歳未満の若い方であれば使えまして、特に学卒未就職者については、4月1日以降使えるものになります。これは自社内の正社員化をすることを前提に育てていただくという制度でございます。3カ月から2年以内という、企業のほうで、こういった最後の仕上げ像を置くかによって、人材の育成期間というのを置いていただけますので、その辺も柔軟に対応させていただいた上で、訓練期間中、月額15万円、ともすると初任給に近いぐらいの額を、国として措置をいたします。最終的に、終了後に正社員化を図っていただければ、正社員として雇用した1年後に50万円、2年経過時点で50万円ということで、合計100万円になりますので、こういったことも、雇い入れていただいた上で若い方を育てていただくといったことの視点も加えさせていただいた上で、こういった奨励金の活用も図っていただきつつ、既卒者も含めまして若者の雇い入れを進めてまいりたいと思っております。

会長 ありがとうございます。

それでは、大分時間もたってまいりました。ぜひにもというご発言がございましたら、はい、

どうぞ。

根岸委員 済みません、2点ほど。1つは、説明いただいた資料の58ページの、高年齢者雇用対策のところの、小規模企業への対応というところですか。

法の主旨からすると、従業員の規模に応じてということはないということですから、小規模零細企業に対しても、この法律が適応されると。具体的に、ただ、中小零細の企業にとって、経営に大きな影響を与えるという側面もありますので、必要な助言と指導を行うと記載をされていますので、この具体的な内容をどういうふうにお考えになっているのか、これが1点。

それから、きょうの新聞にも報道されていましたが、正規と非正規の中間的な位置づけの、準正規労働者というものを設けて、25年度から厚生労働省が助成を始めるという仕組みが、きょうの新聞にも報道されていますが、この辺の見通しについてお聞かせいただきたい。

以上、2点です。

会長 ではお願いします。

職業安定部長 まず1点目についてお答え申し上げます。この小規模企業についての対応については、かねてから、委員からもご指摘があった点ございまして、そこで、こちらに来年度やっていかなければということで記載をしたところです。

まさに、ハローワークで、先ほど申し上げたように求人受理時とか、事業主の皆さんと接する場面が多くございますので、それらで把握した企業を対象に、高年齢者雇用アドバイザーという、労務管理等に詳しいアドバイザーの方とも連携を図りまして、高年齢者の雇用を進めていく上で、特に小規模事業所については、企業負担も多いということもありますので、人事面や賃金体系の見直しとか、そういった部分の細かい具体的な事情に照らしてアドバイスをしていけたらと思っております。

あと、すみません、2点目の部分は。

根岸委員 きょうの新聞にも出ていましたよね。準正規労働で待遇改善ということで、「厚生労働省方針 非正規増加に歯止め」という新聞記事が大きく出ているのですが。基本的には、次年度ですから25年度から、働く期間に定めがない無期雇用にして賃金を上げ、正社員に近づける一方、昇進などは制限する、準正規労働者とも言える雇用形態で、ふえ続ける非正規労働者の労働条件の改善につなげる狙いがあるということで、大きく出ているのですが、この件に関して、何かご説明できる範囲であればご説明をいただきたいということです。特になければ結構です。

職業安定部長 すみません、その記事について把握をしておりませんでしたので、申しわけ

ございませんが、今、本省のほうで来年度やっていこうとしておりますのが、有期短時間派遣労働者等安定雇用実現プロジェクトというものがあまして、これにおいて、中間的というのはちょっと十分に理解できませんが、非正規雇用の労働者のキャリアアップを積極的に図るといことでガイドラインを策定してあまして、このガイドラインに基づいての事業主が配慮する望ましい事項等について周知をしながら、かつ助成金等も新しくいろいろなものが出てきますので、今おっしゃっていただいたような正規雇用を進めるものとか、無期雇用転換を進めるものといった取組を進める助成金等もつくられる予定でございますので、こういったことも活用しながら、あわせてハローワークの中での事業主支援体制の強化もしながら、各事業主さんたちの支援を推進していくといった取組が予定されていることをご紹介申し上げて。よろしいでしょうか。

根岸委員 総額50億円の予算、助成をする方針だと。だから、かなり具体的に、助成金については中小企業につき1人20万とか、そういう具体的な記事の内容でもあるので、具体的な組み立てがされているのかなと。

職業安定部長 わかりました。助成金の話で申し上げますと、まず今回、キャリアアップ助成金というのが25年度予算の中に盛り込まれております。これで、まず幾つかのメニューがございまして、助成メニューとして、今おっしゃったのは正規雇用、無期雇用転換の助成金で、有期契約労働者を正規雇用または無期雇用、無期雇用労働者を正規雇用に変換した場合に助成をするというものでございます。

例えば、無期雇用を正規雇用に変換した場合には、1人当たり20万円ということ。大企業であれば15万円というような助成金額がありますので、あわせて、例えば有期の方を正規にした場合には1人当たり40万円とかいうふうに、雇用形態を転換した場合に出す助成金が1つ。

それから、人材育成に当たって、有期契約労働者に対する、非正規労働者に対する人材育成に当たってO f f J T、O J T、それぞれに各種助成をするというものですとか、短時間正社員の方を改めて雇い入れた場合の助成金ですとか、メニュー立てとして幾つかのメニューが用意されている中で、総額が、今おっしゃったような額になっているということでございます。

根岸委員 結構です。

会長 ありがとうございます。

それでは、大分活発なご議論をいただきました。今、出されましたご意見について、今後、労働行政の運営に十分参考としていただきますように、審議会として要望いたします。

きょうは休憩を入れるということになってあまして、20分から再開したいと思っておりますので、

少しお休みをとってください。

(休 憩)

会長 それでは、おそろいになりましたので再開をいたします。

次の議題は、埼玉第12次労働災害防止計画（案）についてです。事務局からご説明をお願いいたします。

労働基準部長 では、私から説明させていただきます。埼玉第12次労働災害防止計画でございます。10分ぐらいで説明をさせていただきたいと思っております。

この案につきましては、概要、そしてこの前の段階の原案の段階で各委員の皆様方、災害防止団体、労働局で設けております安全衛生の専門家会議の皆様方、それから関連する労使団体の方々に、あらかじめ2回に分けて案をお送りしてご意見をいただいております。大きな変更点についてはご意見は特にございませんでしたが、これまでにない取組として、幅広くご意見をいただいて策定する手続をとって、今回、審議会に諮らせていただきます。

まず、4ページをお開きいただきたいと思います。今回の労働災害の防止計画（案）につきまして、従来と異なる大きな特徴が一つございます。従来の労働災害防止計画につきましては、労働災害の分析をさまざまな角度から行い、各種の業種対策とかメンタルヘルス対策などの横断的な対策を詳細に書き込むという内容でございましたが、今回の第12次労働災害防止計画につきましては、厚生労働省本省で策定をしております第12次労働災害防止計画の要領に沿いまして、ポイントを定めて策定をしております。

具体的に申し上げますと、対象とする業種を定めまして、その上で、その業種で問題になっているところを取り上げ、そこに対する対策を集中的に実施すること。例といたしましては、従来、建設業を当然取り上げておりましたが、建設業は災害が多いものの減少していること。しかしながら、死亡災害に占める割合はいまだ高いということから、建設業を対象として取り上げつつも、その対象としては死亡災害であり、死亡災害の特徴としては墜落災害であることから、墜落災害に対する対策を集中的に取り上げていくことで、非常にポイントを絞った計画となっております。

以上を前提にご説明をさせていただきます。

まず、1の埼玉県内の現状ということでございます。まず第11次労働災害防止計画の実施状況でございます。これにつきましては先ほど申し上げましたので、まず1番目の死亡災害、それから4ページの下の休業災害、それから5ページ、定期健康診断の有所見率に歯どめをかけていく。この3点について分析をいたしました。説明は省略させていただきます。

6 ページ目になりまして、以上のような労働災害の11次の評価を受けて、今後も労働災害防止として考慮すべき事項は何なのかということを一括的に整理し、その後の目標の策定に進んでおります。

特徴としては、近年の社会的環境、労働環境を見ると、まずサービス産業の拡大があります。それから2点目に、非正規労働者の割合が高まっている。それから3点目に少子高齢化の急速な進展。女性の就業割合の高まり。それから平成20年のリーマンショックや震災が大きな影響を与えていること。それから、団塊の世代をはじめとするベテラン労働者の引退による技術や知識の継承不足。最後に、行政体制が非常に厳しくなっているというようなことが背景にあると。

そういったことから、労働災害による死傷者数の割合を業種別で見ると、製造業、建設業では低下をしているが、陸上は横ばい、三次産業では上昇傾向を示している。そういった状況の中でも、製造業、建設業の死亡災害の割合が非常に高まっている。

それから、表の下にまいりまして、労働衛生の分野では、じん肺などの典型的なものをはじめとして疾病全体は減少傾向にあります。精神障害の増加、過重労働の問題、胆管がんに見られる化学物質の健康障害、解体時のアスベスト曝露の問題。それから疾病のうち多数を占める腰痛の問題、それから熱中症や受動喫煙の問題など、全体としての件数は減っているけれども、新たな問題を含め、労働衛生分野でもさまざまな社会的な問題が生じているということでございます。

下のグラフに疾病ごとに書かれておりますが、疾病の多数を占める腰痛というものは、一番上の負傷に起因する疾病。平成23年で253件。それから3段目の負傷によらない業務上の腰痛。この中に腰痛は占められております。全体で、例年大体250件ぐらいでございますので、相当数を占めているということでございます。

以上のような状況を前提に、災害防止計画は平成25年度から29年度までの5年間として定められております。

次に、計画の目標といたしましては、従来と同様に、全産業で死亡者数をこの5年間で20%以上減少させる。死傷者につきましては15%以上減少させるという目標を立てております。

これについて若干説明いたしますと、この計画の目標は、新成長戦略において、名目3%実施、2%を上回ることを前提に、平成32年までに実現すべき成果目標の1つとして掲げております。これは平成20年比、平成32年までに労働災害発生件数を3割減少させるという目標がございまして、下の図にございますように、例えば死亡であれば平成20年は45名でございまして

たので、平成32年を3割減とすると31名ということになります。平成24年が46名でございましたので、それを基点に8年間で31名まで持っていくためには、平成29年のところでは36名にする必要がある。したがって減少率が21.7%というものが出てまいります。

その結果、下の表5にございますとおり、埼玉の目標といたしましては20%と。ちなみに、目標全体が5年間の計画でありますので、多少の前後はいろいろな状況で変わってきますから、目標は基本的に5%単位で設定をすることとしております。これは全国の目標に照らして高くなりますが、この削減の最終的な計画のためには、5年間で20%という計画を立てております。

同様に、休業災害につきましては15%ということで、全国目標と同様であります。

次に8ページには、重点業種ごとの目標ということでございますが、これにつきましては、全産業の目標の実現性を高めるために、厚生労働省でつくった目標と同様に、6つの業種につきまして目標を定めております。

小売と飲食店、社会福祉と陸上につきましては、繰り返し申し上げているとおり、休業災害、死傷災害につきまして目標を設定しております。下の表にありますとおり、20%、20%、10%、10%と、これは全国の目標と結果として同様になっております。

次に、表7に製造業、建設業がございしますが、製造と建設につきましては死亡者数に限定をして目標を掲げております。考え方としては同様でございます。

ここで、製造業につきましては、全国目標が5%であるのに対し、埼玉の目標が50%と非常に大きな目標になっております。これは、平成24年の死亡災害件数が非常に多かったと。従来に比べて非常に製造業が多かったということから、最終的な着地地点までの落差が非常にあるということから、この5年間で達成しなければならないという数字です。実数的には、目標値が7名ということでございますので、従来大体1桁というのが通常でしたから、実現性という点では無理があるわけではないということでございます。

それに対して建設業は、最終的に29年度までに12名に減少させる必要があります。それに対して、24年が12名でしたから計算上はゼロになりますが、そういうわけにはまいりませんので、目標値を30%ということで定めさせていただいております。

9ページに、対策ごとの目標といたしまして、従来から、11次防でもございました上の3点、メンタル、60時間以上の長時間労働、受動喫煙、これを引き続き掲げさせていただいております。それに加えて、全部で、10ページの6番まで、6点を全体として定めております。

新たなものとしては、 にございます化学物質対策についてです。化学物質対策は、どのような有害物質を事業場で使っているかをまず知ることから始まることから、労働安全衛生法に

基づく安全データシートの交付率を80%以上とする。

それから、新たに腰痛対策。社会福祉や商業を中心に腰痛が非常に占める割合が高いこと。腰痛の死傷者数は、下のグラフに出ているとおりでございます。これを全国目標にならないまして10%以上減少させるという取組です。

10ページにありますとおり、新たに熱中症につきましても取り組んでいるということでございます。それから、6番目に受動喫煙につきまして、労働者の割合を15%以下にするという取組でございます。

以上の目標に照らしまして、重点対策として、重点とする業種、死傷災害を減少させる対策と、死亡災害を減少させる製造、建設に対する対策を掲げております。

に、三次産業として、特に小売、社会福祉、飲食店を目標に掲げております。前書きにございますとおり、三次産業は安全衛生意識が低いことなどから、安全管理体制が必ずしも十分ではない。そして、非正規労働者の割合が高いことなどの特徴がございます。また、業種が多種多様にわたり、小規模な事業場も多く、対象数も膨大であることから、関連する事業者団体の皆様や行政機関との連携等も踏まえ、まず意識の浸透・向上、雇い入れ時の教育、4SやKY、リスクアセスメントの実施を促進することにより、災害として多い転倒災害、切れ・こすれ災害、腰痛災害の減少を図っていくということで取り組んでまいります。

次に11ページ陸上貨物につきましては、やはり荷役作業時の災害が多いということから、マニュアルの普及等の取組を進めておりますが、特に災害の多くが陸上貨物運送事業場の自社の中ではなく、荷主先が管理している場所での災害ということから、荷主先等のご協力が何といっても必要であるということから、その特徴を踏まえた手順書の作成や、運送契約上、両者の役割をそれぞれ分担するような内容を取り込んだモデルの運送契約、これは国交省が策定することとしておりますが、その普及を図ってまいります。

それから、死亡災害の防止ということでは、製造業と建設業につきまして、それぞれ対象の事故の型を踏まえた対応をさせていただきます。

12ページの中ほどから下、重点とする健康・職業疾病対策ということですが、まずメンタルヘルス対策についてはア、イ、ウとございます。メンタルヘルス不調のまず予防、それからイとしてストレスの気づきを促進する。それから3番目に、回復後の速やかな職場復帰対策の推進。これらにつきまして、教育やツールの周知を中心に取り組んでまいります。

13ページ、過重労働対策につきましては従来取組が中心になってまいります。また書きにありますとおり、新たに開発される予定の健康診断結果や事後措置の結果の効果的な活用を

促進するための手法が厚生労働省から示されることになっておりますので、その普及を図ることとしております。

それから、化学物質対策につきましては、先ほども申し上げましたとおり、イの「さらに」でございますとおり、まず自主的な化学物質の管理をするためには、その物質の有害性の有無、内容を知ることが必要であることから、安全データシート、SDSと申し上げておりますが、この交付の促進を図ることを重点に、あとはリスクアセスメントの促進を中心に行ってまいります。

4の腰痛予防につきましては、腰痛予防対策の教育を、関連する業種を重点に取組を進めてまいります。

14のページにまいりまして、6番目の受動喫煙防止でございます。これにつきましては、まず有害性に関する教育促進を図っていくということと、中小企業を中心に、喫煙所の設置等に対する助成措置を講じていくということでございます。この利用率が、一昨年からの制度ですが非常に悪いものですから、助成の率の拡大や対象の拡大を進めることとなっております。

次に、労働災害と安全衛生、労働衛生の対策について申し上げましたが、3点目に、業種横断的な取組としては、まずリスクアセスメントの普及促進でございます。

これについては、全国的に取り組まれております。当局におきましては、先ほどご説明しましたとおり、製造業の中小規模事業場の拡大とか、小売業への拡大ということでその推進を図ることとしております。

そのほか、15ページにまいりまして、高齢者対策であるとか、の非正規労働者対策など、社会環境の変化に応じた対応もさせていただきたいと思っております。

この非正規労働者の関連で申し上げますと、先ほどご質問をいただきました派遣労働者の災害ですが、これにつきましてはここ2年間おおむね150名弱となっております。半分近くが製造業での災害ということで、数字的なものは以上です。

4番目に、企業のトップの意識が、特にメンタルヘルスであるとか、法令に罰則のない制度で主要な対策の推進には不可欠であるということから、きちんと取り組んでいきたいと思っております。

5番目に、災害防止団体の活動支援ということで、労働災害の防止団体に対し、関連情報の提供を進めるとともに、労働災害防止に資する活動に対しては、行政としても積極的な支援を図っていきます。

そして、労働衛生分野につきましては、個別の事案になりますと、プライバシーの問題とか、

極めて深い専門性の問題にかかわってくるので、なかなか行政の対応も難しいことから、外部の団体の活用を促進していきたいと思います。

イとして業界団体の連携でございますが、安全衛生施策の推進には事業者団体の協力が不可欠であると。特に、大きな目標として、三次産業における労働災害の防止ということでございますので、関連する業界団体の皆様方とのいろいろなご協力も得ながら取り組んでいくことが極めて重要であることから、大きな関連事項として位置づけさせていただいております。

最後に、原発に関連いたしましては、県内における除染作業について、埼玉県内も大いにかかわりがございますので、その点について触れさせていただいております。

以上でございます。

会長 ありがとうございます。

大変重要な内容の計画の案を、今、ご説明いただいたわけですが、本省の要領に準拠した形で策定をしたものであるということと、それから業種対象、ポイントを絞って集中的な対策を実施するという、そういう考え方に立って案がつけられているということをご了解いただいた上でご検討いただきたいと思います。

どうぞ、ご意見をお出してください。

松井委員 今回の小売、飲食、社会福祉施設というところが一つ重要な対象になっているということでございますが、特に私が所属している組合がある業種が多くございまして、安全衛生の取組を進めているところです。しかし、やはり安全衛生委員会が事業所単位で義務づけになっていること。しかも50人以上ということがあって、なかなか今の企業運営の実態に合っていない。

例えばファミリーレストランとかですと、現状、大手ですと店舗当たりの社員数は数人ということになっていて、それで非正規のパート・アルバイトさんを30人、40人雇用しているという状態になっています。そうすると、どうしても法では、衛生委員会自体は事業所の義務づけなので、衛生委員会も義務づけはないことになり、結局、会社全体としてそういう組織をつくる必要もないということになってしまって、なかなかその取組が進んでいないということがございます。法改正が必要な部分なのかもしれませんが、事業所のくくり方を、実際の企業運営上も、個店、個店ではなくて、一定の店舗数にエリアマネージャーみたいな人がいて運営しているということもございますので、そういう点も踏まえて、ぜひご指導いただきたいと思っております。

以上でございます。

会長 ご意見でよろしいですね。

ほかにいかがでしょうか。どうぞ。

中島委員 計画の関係について、ちょっと中身というよりも、先ほどの25年度の方針とも絡みますので。目標数値については、こういう数字で行くということですが、例えば25年の、この計画等々の関係で行きますと、例えば5年で年度ごとの目標のようなものというイメージはされているのでしょうか。

例えば、単純に5分の1ずつ目標にしていくということなのか、なかなか先が見えないので、とりあえず一、二年のうちは頑張ろうということなのか、その辺の考え方をお聞きできればと思います。

会長 お願いします。

労働基準部長 基本的には、特に死傷災害などは数が多いので、大体5分の1ぐらいずつからは始めていくという考え方で、基本はそういう考え方でおります。

ただ、死傷災害ですと数が多いので、目標の中では、大きなところで一つ二つ、具体的に死傷災害は、今年につきましては300人は減らしましょうとか、具体的な数字を立てることもあるかなと思います。

会長 よろしいでしょうか。

ほかにいかがでしょう。よろしいですか。

ちょっと私から、これは計画上の概念なので、細かいことで申しわけないのですが、「社会福祉施設」という言葉が使われていますが、これは、趣旨としては介護の現場が中心になっていると思います。社会福祉施設という言葉を使うと、社会福祉法の第2条の1種事業を行う施設ということで、老健法、介護保険上の介護施設は除かれてしまいますがいかがですか。

労働基準部長 それも含まれております。

会長 何か、どこかに注をぶら下げるとか、そういうことはできませんか。「介護・リハビリ関連施設も含む」といった形で。

労働基準部長 社会福祉施設の概念というのは、日本標準産業分類の中で言うこれとこれを言うというふうに決まっております、特に従来、労働基準法が業種別に適用が一部除外されるというような時代、今はそういうのはなくなりましたが、従来、社会福祉については日本標準産業分類と適用関係があって、総務省が行っている、いわゆる事業場センサスに基づいて、その単位で我々は把握し直しているわけで、そういう単位でやっております。

ですから、我々の考えとしては、施設型のものも入るし訪問型のものも入るという考え方で、

今、整理しております、センサスによると大体県内で5,000事業場ぐらいになったかと思えます。

会長 それを何か注記しておいたほうがよろしいのではないですか。

労働基準部長 わかりました。そこは明確になるようにいたします。

会長 あとはいかがですか。よろしいですか。

それでは、今いろいろ意見が出されましたので、それをご検討いただきますようお願い申し上げます。

それでは、次第のその他に移りたいと思います。

その他は、埼玉県最低工賃の問題です。足袋製造業と縫製業の最低工賃についてご提案がございます。事務局からご説明をお願いいたします。

労働基準部長 では私から説明させていただきます。ごく簡単に説明をさせていただきます。お手元の資料の6から9に基づいて説明いたします。

まず前提になりますが、埼玉県の最低工賃につきましては、きょう、ご報告いたします縫製業と足袋製造業の2業種のほか、トータルで5業種ございます。昨年ご報告させていただきました電気機械器具製造業、紙加工品製造業、革靴製造業、この5業種がございます。本日は、足袋製造業と縫製業につきましては、関連するご報告をいたします。

この5つの最低工賃につきましては、厚生労働省の方針に従いまして、3年ごとに最低工賃の新設・改正計画を定めております。現在、22年度から24年度までの第10次の最低工賃新設・改正計画に基づいて、計画的に改正を進めております。本年度は、足袋製造業と縫製業の改正の順序となっておりますので、ご報告します。

最低工賃の決定につきましては、家内労働法第8条によりまして、埼玉労働局長が埼玉県内の一定の業務に従事する工賃の低廉な家内労働者の労働条件の改正を図るために必要があると認めるときには、埼玉地方労働審議会の意見を聞いて決定することとされております。また、家内労働法第10条により、最低工賃について必要があると認めるときは、ただいま申し上げました決定の例によりまして、労働局長が決定をすることとなっております。したがって、改正の必要性そのものの判断は埼玉労働局長が行うものとされております。

本日のご説明につきましては、埼玉労働局長としては、今回は改正の必要性そのものは認められないという判断をしております。その結果につきましてご報告をさせていただくということでございます。

以上を前提といたしまして、まず、足袋製造業最低工賃について簡潔に説明をさせていただ

きます。

資料番号6の1ページをごらんください。これは、足袋製造業の最低工賃額を示したものです。4番という、中ほどから下にございますとおり、平成10年4月30日が最も直近の改正となっております。この表のとおり、工程に合わせて9種類が設定されております。

今回、家内労働の実態調査をまず行いました。その結果についてご説明いたします。

ポイントといたしましては5点ございまして、まず、この9種類の現在の工賃が、委託者によって行われる改定状況はどうなのか。それから、今後の委託の仕事量の状況はどうなのか。それから、家内労働者数が今後ふえる見通しがあるのか。4点目に、経営環境はどうなのか。5点目としては、他県の工賃の状況はどうなのかということで、簡潔にご説明をさせていただきます。

まず、資料6の2ページをごらんください。ここにございますとおり、今回、調査対象としたのは6社でございます。これは前回、平成20年に実施した調査で、家内労働者がいるとした6社をベースとして、その他の情報から対象としたわけですが、最終的には前回の業者6社を対象にいたしました。そのうち1社につきましては委託は廃止をしているということで、委託業務があるのが5社ということでございます。

次に、資料番号7の3ページをごらんください。まず工賃の改定状況ですが、最近2年間に改定をしたかというのが1社ございます。上げたのが1社、変わらないのが4社。今後の予定につきましては、全社特になく、未定であるという結果です。

次に2点目の委託仕事量の増減につきましては、最近の仕事量は減ったが4社、変わらないが1社。今後の見通しにつきましては、ふえる見通しはなく、減る、変わらないというのが委託仕事量の見通しです。

次に、先ほどの資料6に戻っていただいて、2ページをごらんください。委託労働者の推移ですが、委託事業所としては、平成11年に行いました調査では、委託業務ありが14社に対し、20年、24年の調査は6件、5件。それから家内労働者数につきましても、当時の212名から62名ということで、大きく減少しているという状況でございます。

最後に、委託をめぐる管内外経営状況でございますが、資料番号7の14ページをごらんください。工業統計調査の推移ということですが、上段が埼玉県内の足袋製造業についてです。平成16年以降、18年、19年と、一番右側です、製造品出荷額総額が、18年が対前年94.5%、92.9%。それから20年以降につきましては、標準産業分類のくくりが変わりまして、足袋は和装製品製造業に集約をされた、含まれたということになりました。20年に比べて、21年は93.5%、22年

が98.7%というのが製造品出荷額の状況ということでございます。

それから、5点目の他県の工賃の状況でございますが、足袋製造業は埼玉県のみが存在する工賃、県内で言えば行田を中心としたところが産地でございますが、県内だけのものがございます。

以上、まとめでございますが、以上のような調査結果から、埼玉県足袋製造業最低工賃につきましては、前回改正諮問を見送りました平成20年の状況と比較しても、委託者数、家内労働者数が減少傾向にあり、今後は増加する見通しがありません。

また、県内の足袋製造業を取り巻く経営環境はさらに厳しくなっている中で、実際に工賃改定の動きもない状況が続いており、委託仕事量が年々減少するということが見られる状況となっております。

こうしたことなどを総合的に勘案いたしまして、今回の改正について、諮問を見送るという判断をしたものでございます。

引き続き、縫製業につきましてご説明をさせていただきます。

同様に資料8番です。全体としては、縫製業につきましても、基本的には足袋製造業と同じような状況です。まず資料8の1ページを開いていただきますと、これが埼玉県縫製業最低工賃でございます。表の右肩にございますが、平成11年4月30日が最も直近の改正となっております。この工程や規格に合わせて、21種類が設定をされております。2ページ以降は具体的な各工程の解説図を入れたものとなっております。

今回の実態調査の結果を説明させていただきますと、資料番号9をお出してください。その中で、工賃の改定状況について説明をさせていただきます。2ページをお開きください。2ページの5に工賃の改定状況がまとめられております。

最近2年間の改定状況としては、回答を得た事業場は53で引き上げをしたところが8、変わらないというのが45でございます。今後の改定予定につきましては、改定を予定しているのが1つございましたが、未定が47、変える予定がないのが5ということで、98%の事業場が未定或いは変える予定がないとなっております。

また、委託の仕事の状況につきましては、ふえたところが1ございますが、減った、変わらないというのが98%を占めてございます。また、今後の見通しとしては、ふえると回答した委託者が2、それに対して減る、変わらないがその多くを占めているという状況でございます。

次に、委託者と家内労働者数の推移でございますが、恐れ入りますが先ほどの資料番号8の6ページをごらんください。

今回の委託者数の調査は、232社に対し行っております。うち、回答がございましたのが150社で、委託業務ありが53社ということでございました。

家内労働者数の人数は437名でございます。平成10年の1,200名、21年の500名に比べても減少し、特に、最低工賃の適用のある工程の業務をしている家内労働者については61名と、前回行いました237名に比べても7割以上減少しているということで、100名を切るという状況になってございます。

そして、説明の4点目の、取り巻く経営環境ですが、資料番号8番の9ページをごらんください。ここに、製造品出荷額と鉱工業指数の推移がございます。

ここで見ていただきますと、平成18年は製造品出荷額が313億円であったのに対し、平成22年は237億円という状況でございます。それから、図2の繊維工業の鉱工業指数の推移でございます。下の欄外の数字ですが、平成18年、生産指数、出荷指数が94、95に対し、平成23年は生産指数が60.6、出荷指数が57.6%ということで、それぞれ30ポイント以上低下しているという状況でございます。

そして、説明のポイント5点目の他県の状況でございますが、10ページをごらんください。こちらには全国平均及び東京、千葉との比較でございます。この表の一段目の項目の欄の中ほどを見ていただきますと、全国単純平均、縫製業の最低工賃は31の都道府県で設定をしております。埼玉で設定している種類の設定状況を見ますと、工程の上から2番目の身返し裏まつりについてのみ、当局は全国平均より低いという状況です。ほかにつきましては全国平均より高い水準の工賃となっております。

次に、東京と比べてまいりますと、この黒三角のついている4つのみが東京のほうが高いという状況で、そのほかについては埼玉のほうが高い。同様の状況が、千葉におきましては黒三角が3点ということで、これ以外につきましては当局の最低工賃の水準は高目に設定されているという状況でございます。

まとめですが、以上のような調査結果から、埼玉県縫製業最低工賃につきましては、家内労働者数が前回の調査時点よりも減少し、特に、最低工賃が適用される家内労働者数は、前回の調査時点より74.3%減少しているという状況にあります。今後も家内労働者数が増加する見通しがないという状況もございます。また、縫製業を取り巻く経営環境が厳しさを増している中で、工賃改定の動きがない状況が続いており、さらに現在の埼玉の最低工賃額は、全国平均や近隣都県と比較しても妥当な水準にあると考えられます。

以上のことを総合的に勘案いたしまして、今回の改正について、諮問を見送るという判断を

した次第でございます。

報告は以上でございます。

会長 ありがとうございます。

ただいま、事務局から、今年度見直しを予定していた埼玉県足袋製造業、それから埼玉県縫製業、この最低工賃について、適用家内労働者数の減少、それから工賃改定の動きが実態的でないといった実態調査を踏まえた上で、さらに業界の経営環境、景気状況、加えて他局との比較、こういったことを総合的に検討したところ、今年度は、局長のもとで、必要性なしの判断をされた。したがって、本審議会の諮問は見送りとするというご説明を頂戴したと思います。

これは、必要性そのものは局長のご判断でございますので、その局長のご判断の根拠となった調査、具体的な資料を今、ご説明いただいたということになるかと思います。

一応ご説明いただきましたので、ご質問なりございましたらお出しただきたいと思います。よろしゅうございましょうか。

(「異議なし」の声あり)

会長 それでは、そのようなことで、審議会としてはただいまの報告を受けたということで結論としたいと思います。

予定している時間がまいりました。非常に活発なご意見を頂戴いたしまして、充実した審議になったと思います。ありがとうございました。

以上をもって、本日予定されていた議題は全て終了いたしましたので、事務局のほうにお返しいたします。どうもありがとうございました。

企画室長 本日は貴重なご意見をいただきましてどうもありがとうございました。平成25年度の労働行政運営方針、そして埼玉第12次労働災害防止計画の作成に際して参考にさせていただきたいと思っております。

冒頭、会長より、議事録の署名人といたしましてご指名のありましたお二人の委員につきましては、後日、この審議会の議事録へのご署名をお願いにお伺いしますので、そのときはよろしくお願ひしたいと思います。

また、この審議会の議事録の公開についてですが、当局のホームページに掲載することにしておりますので、この点についてもよろしくお願ひします。

長時間にわたりまして、ご審議どうもありがとうございました。これをもちまして、平成24年度第3回埼玉地方労働審議会を閉会したいと思います。本日はどうもありがとうございました。

午後 12時05分 閉会