

平成25年度第2回  
埼玉地方労働審議会

平成25年12月12日(木)

埼玉労働局総務部企画室

午前 9時01分 開会

○企画室長 大変お待たせいたしました。ただいまより平成25年度第2回埼玉地方労働審議会を開催いたします。

会長が決まるまでの間、事務局でございます私、企画室の狩野が司会進行を務めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

開催に当たり、埼玉労働局長からご挨拶を申し上げます。

○局長 おはようございます。埼玉労働局長の代田でございます。本日は、委員の皆様におかれましては、師走の何かとお忙しい中、今年度、第2回目になります埼玉地方労働審議会にご出席を賜りまして、まことにありがとうございます。日ごろから私ども労働行政の運営、推進に当たりまして、多大なご協力、ご支援をいただいておりますことを改めて御礼を申し上げます。

この9月末で第6期の地方労働審議会委員の2年の任期が終了いたしまして、今回第7期の委員ということで、引き続き委員の委嘱をお受けいただきました委員、また今回新たにご就任をいただきました8名の皆様におかれましては、公労使それぞれご専門の分野、あるいは立場から労働行政の運営につきましてご意見を賜り、実際の業務運営に生かしていくということによりまして、利用者、具体的には求職者を含めました働く方々、そしてまた事業主の皆様ということになってまいりますけれども、その信頼を得ながら私ども効果的、効率的に行政運営を進めていきたいと考えてございますので、それぞれの立場を代表される皆様におかれましては、ぜひともよろしくお願いいたしますを申し上げます。

本日、今申し上げましたように、第7期の初めての審議会でございます。事務局から委員のご紹介をさせていただきます。その後、会長の選出、各部会委員の指名を行いまして、その後、具体的な議題といたしまして、当局の行政運営の状況につきまして、今年度の行政運営方針にかかります上半期の進捗状況、年度後半に向けました取り組み方針について、そしてまた、埼玉県革靴製造業最低工賃の改正についてご審議をいただきたいと考えてございます。

行政運営方針につきましては、この2月に開催されました審議会でご審議をいただきまして策定されておるものでございます。お手元の資料でお配りをしておりますけれども、またエッセンス的部分をPR判として配付しております「労働行政のあらまし」も資料として入れさせていただきます。この方針に基づきまして、本年度の行政を推進、運営をしているわけですが、その説明資料が後ほどご説明をさせていただきます資料8、ナンバー8ということになってまいります。詳しくは8-1から8-4までの資料で具体的な施策について数

値等々をできる限り用いましてご説明をさせていただき、こちらについては事前に資料を送らせていただいておりますが、ぜひご意見を賜りたいと考えております。

私からは、資料では事前に送付しておりません<sup>8</sup>という資料について、5ページほど簡単にまとめてございます。後ほどの具体的な数値等々の説明に入ります前に、簡単に私から触れさせていただければと思っております。資料では上期の状況または下期の方針ということで整理をいたしておりますけれども、私どもなりの情勢、状況を踏まえまして課題認識ということでお話をさせていただきます、その後の説明につなげることができればと考えてございます。

まず、全般的な情勢認識であります。これはもうご案内のように20年秋のいわゆるリーマン・ショック、さらには23年春には3・11、東日本大震災といった大きな事象を経まして、埼玉県の雇用情勢につきましても、これももうご案内かもしれませんが、若干ながら徐々にではありますけれども回復をしてきて、求人倍率は現在0.65倍という状況になってございます。

ただ、これ、リーマン・ショック前で見ますと、全国との差が0.03ポイントだったのに対して、現在では0.30ポイントということでございます。その意味では全国の動きに比べますといまだ回復途上にあると言わざるを得ないのかと考えております。この点については、通常の説明で申し上げますと、埼玉県の場合、製造業あるいは中小企業といったリーマン・ショックなりの影響を大きく受けている面が強いということが言われておるわけですが、一方で、少し見方を変えてみますと、東京周りの近県の求人倍率、神奈川、千葉を含めまして全体的に低いという状況にございます。一方、東京だけはその中で高い求人倍率ということでして、このエリア、南関東のブロックとして見てみますと全国とほぼ同じ水準の求人倍率という状況になってございます。埼玉でも県南を中心に相当数の方が東京に通われているという状況からも、感覚的にもご理解いただけるのかと思います。

埼玉の求人倍率については、これは全国の中に並べてみることにどれほど意味があるかというのにはありますけれども、46番目という状況でございます。しかしながら、県内のハローワークで紹介をする、県内の求職者、仕事を探している方に東京のハローワークで受け付けをした求人についても相当数紹介をし、就職をしていただいているという状況がございまして、また東京で受け付けている求人の中にも就業地自体は埼玉県内にあるといったものも相当数含まれているという状況がございまして。その意味では実感としてはこの0.65倍というよりも、もう少しいいのではないかという感じを持っておられるのではないかと思いますし、今申し上げたような状況が、雇用情勢についての感覚に影響を与えるということなのではないかと思っております。

おります。

また、県内の企業の状況を見てみますと、製造業なりを中心といたしまして、技術力等の面では相当程度の競争力、力を持っている企業もあるのではないかと考えてございますし、私どもとしてそうした企業について、人材面からできるだけ環境整備といいますか、支援、協力をさせていただく面がないかと考えてございます。そうした意味で、地域経済の活性化、経済社会の活力の向上といったことにつきまして、ハローワークなりでの業務、雇用対策、もちろん働く方々にとっての質という面にも配慮をしながら、施策を進めていきたいと思っておりますし、また若者、女性、障害をお持ちの方、あるいは年齢を重ねられた方であっても意欲があって働くことができるという高齢者の方、こうした方々全員参加の社会を目指していくという視点も極めて重要なのではないかと考えてございます。

そうしたことを通じまして、日本全体で言われております景気回復に向けての動きを実感できる、こうしたことを県内で実現できればと考えております。その意味で、埼玉労働局として地域経済の活性化、そしてまた質の高い雇用の確保ということを大きな柱として、行政を推進しているところでございます。

若干具体的なところにも触れさせていただきたいと思いますが、ハローワークでは求職者、求人者の状況、ニーズ等を把握しながら的確に対応していくことが第一であろうかと考えてございます。今申し上げましたニーズも、それぞれ窓口で言われるお話だけではなく、潜在的にどうしたことをお考えなのかということもきちんと話をさせていただいてということが重要なのではないかと考えております。例えば仕事を探している方でいえば、実際就職するに当たってどんな点が支障になってくるのか。例えばその地域、あるいはその地方等では最近の状況としてはそうした希望される条件では就職が厳しいというようなことについては、きちっとその状況をお示しするという。あるいは持っている資格を生かすという意味で、その仕事を希望していない場合についても、その資格にかかわる仕事についての情報をお示しするという形での取り組みも重要ではないかと思っております。また、もちろん自分でまずは仕事を探してみたいという方、そしてまたそれができるとい方についてはまず取り組んでいただいて、その状況をフォローするというように、その状況、状況に応じた的確な対応が必要なんだろうと思っております。また雇い入れをしようという事業所、事業主の方に対しては、雇おうとするその仕事の状況から見て、昨今の状況からその条件ではなかなか雇い入れは厳しいというような状況があるのであれば、客観的なデータなりもお示しをしながら、雇用状況なりをお示しして、具体的に雇い入れが可能になるような形での支援といいますか、相談をさせていただく

ということが重要なのではないかと考えております。

そうした形での求人の確保ということによりまして、実際雇い入れが速やかに可能となることが実現すれば、仕事を探したり、雇い入れをしようという求人サービスの観点からも意味があることなのではないかと考えております。また、雇用情勢の点で、東京との関係を先ほど申し上げましたけれども、東京、埼玉、神奈川、千葉、このあたり、市場圏として見れば相当程度に一体感を持っておるといところでございまして、そうしたニーズにも的確に対応していくという意味から、ハローワークの全国ネットワークを活用しまして、これに積極的に対応していこうということを実施いたしてございます。

それからまた、生活保護受給者なりの生活困窮者の方についてでございますが、ハローワークと市で一体的に事業を実施するという形で、自治体の庁舎内に窓口を常設的に設置するという取り組みも進めておりますが、もちろんそれ以外にも市とも連携を図りながらハローワークで就職支援に取り組んでおるわけですけれども、今年度からは常設の窓口を設置していない市あるいは町についても定期的な巡回相談といった取り組みを進めておるところでございます。また、ハローワーク特区についてでございますが、この点につきましては、これまでの審議会の委員の皆様にはその事業のあり方、あるいは実態等についても直接ごらんいただくということも含めましてご議論をいただいていると承知をいたしております。本日も後ほどの資料の中で現状としての実績等について、ご説明をさせていただきたいと考えてございます。

いずれにしても、今、申し上げました特区以外でもハローワークとしての業務、サービスについては、求職者であれ、求人者であれ、その利用者にとってほんとうの意味でのニーズに的確に対応できるという形で対応していくことが重要であろうと考えてございます。もとよりその運営に当たっては非効率であってはならないわけで、効率的に運営をしていくというのは当然ながら重要なことであろうと考えておりますので、よろしくお願いを申し上げたいと思います。

また、先ほど一体的実施、生活保護の関係で申し上げましたけれども、県内7市1町で自治体と一体となって、生活困窮者以外の方も含めまして一部事業を展開しているところでございますけれども、運営に当たりましては地域の労使の皆様方にも協議会に参加をいただくという形でご協力をいただいているわけでありまして。そうした場でも利用者の視点ということでぜひご指摘等をいただければと考えてございますので、引き続きよろしくお願いを申し上げます。

また、別の視点になってまいります。実際に新たに社会に第一歩を踏み出す段階の学卒、学校卒業予定者の方の就職支援についてであります。これは本人たちの人生に大きな影響を及

ばし得ることはもちろんですが、これは社会的に見ましてもこうした若い方々には将来的にも含めて活躍をいただくということは極めて重要になってくると考えてございます。その意味で企業の規模ですとか、あるいは知名度にもとらわれず、その会社の将来を含めた姿あるいは自分自身の将来についても思いをめぐらせていただけるようにして、できる限り正社員という形での就職の実現を手助けしていきたいと取り組んでいるところでございます。埼玉ではこれまでも審議会等々の場で皆様方のご意見もいただきながら全国にも先んじて各種の取り組みを進めてきているというところでございます。具体的な状況については、今、私からは触れませんが、高卒者につきましては未就職者ゼロ作戦ということで取り組みを進めておりますし、大卒者につきましても大学等々の状況それぞれありますので、その状況状況に応じまして大学とも連携をしながら定期的に訪問をする相談、あるいは学生のアピールポイントをまとめた学生情報という形での取り組みを進めておるところでございます。

あわせて、若者にも強く関係する部分であります。労働条件の確保・改善対策につきましては、昨今特に若者の使い捨てが疑われる企業といったものが話題になって、社会的にも関心が寄せられるところでございます。先ほど申し上げましたように、若い方、その持てる力をきちんと発揮して社会で活躍いただけるようにするというのは、今後の日本を考えてみたときにも極めて重要であろうと考えてございます。この9月には全国一斉での電話相談、あるいは監督指導実施ということで重点的な対応を行っているところでございますが、労働基準監督署に寄せられる労働者からの申告の受理件数は、若者に限らずですけれども、リーマン・ショック後をピークとして減少はしておりますが依然高い水準にございます。そうした方の状況に対して迅速に対応するという意味で取り組みは進めてまいりたいと考えています。また、長時間過重労働といった問題が認められる事業場、あるいは社会的なニーズの高い一方で労働条件面での課題があるとされております自動車運転者あるいは介護労働などの分野の労働条件の確保・改善対策にも積極的に取り組んでいきたいと考えてございます。

最低労働条件という意味では、埼玉県最低賃金につきましては、これは最低賃金審議会でご審議をいただいてということでもありますけれども、14円今年引き上げまして、1時間785円ということで決定をし、10月20日から発効しているところでございます。労使の皆様のご協力もいただきながら、周知徹底等に現在取り組んでいるというところでございます。

労働災害防止対策につきましては、災害発生件数が多い業種等々を重点業種としまして、今年度を初年度とする埼玉第12次労働災害防止計画に取り組んでおりまして、監督指導、集団指導等の実施のほか、特に第3次産業におきます災害の動向、あるいは製造業、建設業におき

まず死亡災害の増加傾向といったことを踏まえまして、労働災害の防止団体とも連携をしながら、年末年始の無災害運動を実施するなど、労働災害防止のための意識啓発と自主的活動の徹底を図っているところでございます。また、労災保険給付につきましては、複雑な事案が増加しているといった状況がございますけれども、できるだけ早期の処理に向けての取り組みを徹底していこうというところでございます。

雇用均等行政につきましては、雇用機会均等法、あるいは育児介護休業法の周知徹底のほか、相談あるいは行政指導といった取り組みを行っております。私も企業に直接お邪魔して、ポジティブ・アクションの取り組みなりについてお願い申し上げるといったことも行っております。年明けには均等・両立推進企業の表彰をいただくという時期を設定しております。表彰という形で先進事例を紹介するという機会としても効果的であろうと思っておりますし、また表彰を受けられました企業におかれましても、優秀な人材の確保あるいは従業員の定着、モチベーションの向上といった意味でのメリットもあろうかと考えておりますので、ぜひとも各委員におかれましても、その意義等についてご理解賜りまして、周知等にご理解いただければと思っておりますので、よろしくお願い申し上げます。

以上、申し上げましたような取り組みを進めることによりまして、国民の幸福の実現、そしてまた持続可能な我が国社会基盤の形成に役立つという信念を持ちまして、各行政分野一体となって行政を進めてまいるといことで当たっていきたくと考えております。そういった観点からも審議会におきましては、県内全体について、ぜひ忌憚のないご意見をいただき、ある意味では厳しく私ども行政運営を見てチェックをいただく。当局におきます適切・的確な業務運営に、また県内におきます広い意味での労働環境の整備が進められるようにしてまいりたいと考えておりますので、よろしくお願い申し上げます。

また、本日は審議会として県内全体的話をいただくわけですがけれども、できますれば各県内での地域レベルでも情勢認識の共有、あるいは意見交換といったことについても考えていきたいと考えています。この点についてはこれから整理をしながら進めていきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。いずれにしましても、審議会におきまして、現在の状況を踏まえましてそれぞれのお立場なりからご意見を賜ればと考えておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○企画室長 ありがとうございます。

それでは、本日の委員の出席状況についてご報告いたします。

本日の出席委員は定員18名のうち、15名でございます。欠席は使用者側代表の金杉委員、

労働者側代表の佐藤委員、公益代表の野本委員でございます。

地方労働審議会令第8条第1項の規定により、本日、委員の3分の2以上の出席がありますことから、本審議会が有効に成立していることをご報告いたします。

また、本審議会は、埼玉地方労働審議会運営規程第7条に基づき、公開の審議とさせていただいております。審議会の公開要領に基づきまして公示しましたが、傍聴の希望はありませんでした。

次に本日の資料の確認をさせていただきます。

お手元の資料をごらんいただきます。表紙及び次第をめくっていただきますと資料の目録がございます。資料はナンバー1からナンバー9まででございます。ナンバー8が事前に配付しております労働局内の各部・室の説明資料でございます。

資料は以上でございますが、不足等はありませんでしょうか。

続きまして、委員の皆様の委嘱についてご説明させていただきます。

資料3の地方労働審議会令第4条により、委員の任期は2年とされております。本年9月末に第6期の任期が終了しておりますので、新たに本年10月1日から第7期埼玉地方労働審議会委員として任命させていただきます。

本来であれば局長から委員の皆様に辞令を交付すべきところですが、大変恐縮でございますが、お手元のクリアファイルの中に委嘱辞令を入れさせていただきましたので、ご確認のほどよろしくお願いいたします。

それでは、第7期埼玉地方労働審議会委員をご紹介します。恐縮ですが、その場で起立をお願いいたします。

まず、公益代表委員をご紹介します。

青島祐子委員でございます。

○青島委員 青島でございます。よろしくお願いいたします。

○企画室長 小笠原浩一委員でございます。

○小笠原委員 小笠原でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○企画室長 荒居善雄委員でございます。

○荒居委員 荒居です。よろしくお願いいたします。

○企画室長 平野幸三委員でございます。

○平野委員 NHKの平野です。よろしくお願いいたします。

○企画室長 横山佳純委員でございます。



○横山委員 横山と申します。よろしくお願いいいたします。  
○企画室長 続きまして、労働者代表委員をご紹介します。

近藤嘉委員でございます。

○近藤委員 近藤です。よろしくお願いいいたします。

○企画室長 山本洋志委員でございます。

○山本委員 山本です。よろしくお願いいいたします。

○企画室長 増田貴也委員でございます。

○増田委員 増田です。よろしくお願いいいたします。

○企画室長 小穴真一郎委員でございます。

○小穴委員 小穴と申します。よろしくお願いいいたします。

○企画室長 増津美千子委員でございます。

○増津委員 増津と申します。よろしくお願いいいたします。

○企画室長 次に、使用者代表委員をご紹介します。

根岸茂文委員でございます。

○根岸委員 どうぞよろしくお願いいいたします。

○企画室長 中島滋委員でございます。

○中島委員 よろしくお願いいいたします。

○企画室長 堀口信孝委員でございます。

○堀口委員 よろしくお願いいいたします。

○企画室長 川本武彦委員でございます。

○川本委員 川本です。よろしくお願いいいたします。

○企画室長 栗田美和子委員でございます。

○栗田委員 栗田です。よろしくお願いいいたします。

○企画室長 本日、ご欠席ですが、あと金杉委員が欠席ということで来ております。

それでは、皆様よろしくお願いいいたします。

それでは、議事に移りたいと思います。議事の1、会長選出についてでございます。地方労働審議会令第5条によりますと、会長は公益を代表する委員のうちから委員が選挙により選任すると定められております。どなたかご推薦していただければと思いますので、よろしくお願いいいたします。

○平野委員 新参者ではありますが、一番経験が豊富であります小笠原委員に会長をお願いし

たいと思います。

○企画室長 ただいま小笠原委員とのご推薦がありましたけれども、皆様いかがでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○企画室長 それでは小笠原委員に第7期埼玉地方労働審議会の会長をお願いしたいと思います。

それでは、会長から就任のご挨拶をいただき、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 高いところから恐縮ですが、小笠原でございます。皆様、会長にふさわしい先生方ばかりなんですけれども、前6期までの経緯ということでのご指名と思われまので、お引き受けさせていただきたいと思います。

ちょうど社会保障プログラム法が成立をしたばかりですが、社会保障・税一体改革の中で、重層的セーフティーネットをはじめとして、社会保障制度と雇用の関連性がかなり強調されるようになってきております。プログラム法の中で、主として医療・介護改革が中心になりますけれども、来年通常国会に向けて、さまざまな法案が準備されていく中で、ますますこの社会保険加入対象層の拡大の問題とか、それから低所得者対策、低所得者に対する雇用の安定、就労充実の一層促進といった、社会保障面から見て労働行政の果たす役割というものが非常に強化されていくと思われま。これまでの労働行政に加えまして、そういった新しい社会保障制度の原動力としての労働行政といったような側面にも十分配慮をして、この円滑な労働行政の推進が埼玉において進んでいくことを期待しておりますので、皆様にはそれぞれのご専門の立場から忌憚のない、そして活発なご議論をいただきまして、さまざまなお知恵を拝借して、労働行政の円滑な運営に審議会として寄与する、貢献することができるように努めてまいりたいと思います。どうぞご協力をよろしくお願いいたします。

それでは、私のほうで議事を進めさせていただきたいと思います。議題の2は会長代理の指名でございます。

会長代理につきましては、地方労働審議会令第5条第3項によりまして、会長が公益を代表する委員の中から指名するということになっております。それで大変恐縮でございますけれども、私から指名をさせていただくことにしたいと思います。それで荒居先生にぜひお引き受けいただければと思いますが、いかがでございましょうか。

(「異議なし」の声あり)

○会長 よろしいでしょうか。先生。

それでは、どうぞよろしくお願いいたします。

次に議題の3。部会委員の指名及び部会長の選出についてでございます。埼玉地方労働審議会運営規程第11条におきまして、審議会には労働災害防止部会、それから家内労働部会の2つの部会を置くこととされております。

このため両部会を設置し、その委員はそれぞれ公益代表・労働者代表・使用者代表の委員から各3名、合計9名で構成することとしたいと思っております。

各部会の委員につきましては、地方労働審議会令第6条の第2項により、会長が指名することとされております。それで、これも大変恐縮ですが、私から指名させていただきたいと思っております。事前に事務局とご相談をしておりますので、事務局から会長案を読み上げていただきたいと思っております。

○企画室長 はい。それでは読み上げさせていただきます。

労働災害防止部会につきましては、荒居委員、平野委員、横山委員、小穴委員、佐藤委員、増津委員、金杉委員、川本委員、中島委員でございます。

家内労働部会につきましては、小笠原委員、青島委員、野本委員、近藤委員、増田委員、山本委員、栗田委員、根岸委員、堀口委員。それぞれにお願いしたいと思っております。よろしいでしょうか。

○会長 今、読み上げていただいたとおりなんですけれども、それぞれ部会は大変大きな任務を背負うわけでございますが、今のようなご指名をさせていただきたいと思っておりますが、ご了承いただけますでしょうか。よろしゅうございましょうか。

(「異議なし」の声あり)

○会長 よろしくよろしくお願いいたします。

ただいま部会委員が決まりましたので、次に部会長の選出に移りたいと思っております。

部会長は、地方労働審議会令第6条第5項により、公益を代表する委員の中から部会に属する委員が選挙するということになっております。選挙するということになっておりますが、手続上、私からご推薦申し上げて、それをご了承いただくという形にさせていただきたいと思っておりますが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○会長 それでは、労働災害防止部会長に荒居委員。それから家内労働部会長に青島委員をご推薦したいと思っております。よろしゅうございましょうか。

(「異議なし」の声あり)

○会長 ありがとうございます。それでは、荒居先生、青島先生、どうぞよろしく願いいたします。

次に議題の4、議事録署名人の指名を行います。会長指名との定めでございますので、私から指名をさせていただきたいと思っております。

労働者代表委員より増田委員、よろしいでしょうか。お願いして。

○増田委員 はい。

○会長 佐藤委員さんをお願いをするつもりでございましたけれども、ご欠席ということですので、よろしく願いいたします。

○会長 それから使用者代表委員より根岸茂文委員、よろしく願いいたします。

○根岸委員 はい。

○会長 手続はこれで終了とさせていただきます、審議に移らせていただきます。

議題の5でございます。追って埼玉県の新井就業支援課長様が到着されますので、ご説明いただくことにつきまして、議題の5でございます。

埼玉労働局労働行政運営状況についてでございます。事務局からそれぞれご説明をお願いして、一括してご説明を伺った後に質疑応答をさせていただきたいと思っております。私のほうから大変お願いで恐縮なんですけれども、できるだけ質疑応答の時間を長くとりたいという趣旨と、それからもう1つは大変充実したこの印刷資料が配付されておりますので、数値等の読めばわかることについてはできるだけ説明は割愛していただいて、基本的な考え方といったところを重点的にご説明いただければと思います。

(埼玉県入室)

○会長 ただいま埼玉県の新井就業支援課長様のご到着になりました。どうぞよろしく願いいたします。ありがとうございます。

それでは、ご説明をお願いいたします。

○総務部長 おはようございます。総務部長の木幡でございます。私からは総務部所管の事業、2つございますけれども、その説明をさせていただきます。座って説明をさせていただきます。

資料8-1で説明をさせていただきます。総務部所管の事業、1つは総合労働相談コーナーの運営でございます。もう1つが労働保険料の適切な徴収。この2本でございます。

まず、労働相談コーナーにおける適切な対応でございますけれども、資料1ページでございます。上段の図、左をごらんいただきたいと思いますけれども、労働相談の実態でございますけれども、リーマン・ショックでピークを迎えた労働相談件数は、その後わずかながら減少し

ております。今年度上半期の件数は前年比で0.2%増の2万7,074件になりました。なお、相談内容を見ますと、1ページ下の図でございますが、解雇、労働条件の引き下げに係る相談件数が減少し、一方、いじめ・嫌がらせの件数が大きく増加しているという特徴的な傾向が近年見られます。当事業を適切に運営するためには、労働相談コーナーに従事する相談員が相談者の相談ニーズに的確に答えて、そういう能力を有する相談員の存在が不可欠であります。そのための相談員の質の向上がまずこの事業にとって第一に重要であるということでございます。今年度につきましては、年度後半11月に相談員に対する研修を行いまして、それに続いて来年年明けには当局担当者が県内の各総合労働相談コーナーに赴きまして、相談員を指導することとしております。

2ページ目でございますけれども、当事業、単に相談に答えるのみならず、解決を促すための局長による助言・指導及び紛争に対するあっせんを行っております。その的確な運用が求められているところでございます。最近の状況でございますが、2ページの下の方のとおりでございます。助言・指導の件数は近年増加傾向にある一方、あっせん件数はリーマン・ショック後、若干減少傾向にあるということでございます。

内容につきましては、3ページ。先ほどの相談の内容と同様、いじめ・嫌がらせの件数の増加が認められます。紛争の解決を求めてきた相談者に的確に、適切に援助の手を差し伸べるためには、あっせんに関して言いますと、まず制度を理解してもらうとともに、当事者間の合意が図られるよう導くことが重要であります。制度を利用することが当事者双方にとってメリットがあることを理解してもらい、あっせんの場に参加していただくということが重要であります。今年度は上半期、参加率が減少しましたが、双方参加したあっせん事案の合意率は大きく増加しております。参加率が上がればより紛争解決に結びつくものと考えます。そのための取り組みを下半期には実施していきたいと考えております。先ほど相談のところで説明した取り組みと同様でありますけれども、制度の周知、理解、相談員の資質の向上に取り組むこととしております。

続きまして、2点目の労働保険料の適切な徴収であります。4ページでございます。労働者の雇用する全ての事業所は保険の適用があります。そのため新規事業者のほか、いまだ保険の手続をしていない事業場を把握し、保険関係を成立させること。また保険関係が成立している事業者から適切に保険料を徴収することでございます。未手続事業場をゼロに向けた適用促進。それから適用のある事業者から100%収納を目指す。収納率の向上を図ることがこの事業の目的となります。4ページにもありますが、未手続事業場に対しましては計画的に勧奨を図っ

ておりますけれども、本年度は第5次新労働保険適用促進3カ年計画、本年度を初年度とする3カ年計画がスタートします。計画終了時までには18万事業場の適用達成を目標としております。25年9月末現在ですが、このグラフのとおり17万4,334事業場。申しわけありません。このグラフ、17万4,344と数字がなっておりますけれども、こちら17万4,334。文中の数字が正しいですので、申しわけございません。訂正していただきたいと思っております。適用促進の手法としましては、加入勧奨による自主成立が原則であります。ただ、たび重なる指導にも加入に応じない悪質な事業者に対しては職権による成立ということも視野に入れ、硬軟取りまぜた手法により取り組んでいるところでございます。

今年度後半の取り組みとしまして、事業所に対しまして許認可権限を有する関係機関。例えば福祉事務所とか保健所と連携しまして、保険の適用促進に係るリーフレット等を許認可申請に来られた新規事業者に手交してもらう等、連携して、他機関を利用した自主成立を促すということも実施していきたいと考えております。

続きまして、収納率の向上。5ページでございます。保険関係が成立した事業所が支払うべき保険料の額。徴定額と申しますけれども、この100%収納が目標になります。最近の状況でございますが、中段の図にありますとおり、徴定額は変動があるんですけれども、その収納率は大体96%から97%という状況であります。本年の状況でございますが、徴定決定額全国7位の額でございますけれども、9月末現在の収納率は40%。前年とほぼ同水準という結果になっております。収納率向上のためには基本的には自主納付促進のための制度の周知に加えまして、常習的な滞納事業場には督促の上、最終的には財産の差し押さえをします。こちら硬軟取りまぜた取り組みを引き続き実施していくこととしております。

なお、本年度はこれまで取り組みがなかったのですが、外部委託業者による電話督促。滞納事業場に対する電話督促等を実施しているところであります。私からは以上です。

○労働基準部長 労働基準部長の庭山でございます。皆様には常日ごろご協力いただき、御礼申し上げます。座って説明させていただきます。

資料番号の8-2に即しましてご説明をいたします。まず、労働基準法の施行を中心といたしました法定労働条件の確保・改善対策でございますが、まず申告事案の状況でございます。これは中ほどの図にございますとおり、昨年と比べまして若干ではあります減少し、1,020件と。昨年が下の赤いグラフにございますが、平成24年で1,274件ということでございます。ほぼ前年と同じ水準ということでございますので、リーマン・ショックの年のほぼ同じ水準になるだろうと考えております。

申告事案につきましては(1)、グラフの上のところがございますように、賃金不払いなどの被害につきましては、労働者の生活に重大な影響をもたらすということから、引き続き優先的に迅速な処理を行っていきたいと考えてございます。

次のページに参りまして、(3)でございます。(3)のところは図2がございます。これは平成25年度の上半期における定期監督の実施状況でございます。労働基準監督署の監督官が計画的に事業場へお邪魔して指導する件数、指導の対応でございますが、その結果を見ますと、総件数が1,453件。昨年が1,000件弱でございましたので、今年はかなり充実した指導が行われていると考えております。そのうち何らかの法違反が認められたものが1,190事業場、約8割という状況でございます。主な違反の内容は、労働時間、割り増し賃金、就業規則等となっております。そのグラフの(3)のイのところを見ていただきますと、監督指導の重点的な対象と、どういった問題点を解消するために監督指導を行っているのかでございますが、今年の行政運営方針でもご説明していますとおり、1つには長時間・過重労働の問題が把握された事業場。それから2つ目には2行目の中ほどにございますが、社会的ニーズが高い一方で労働条件の課題が認められる事業場。具体的には例えば自動車運転者、それから介護施設の労働者の労働条件の問題など重点的に取り組んでいます。また、9月には若者の使い捨てが疑われる企業等に対する電話相談や監督指導を全国、軌を一にして実施をしたところでございます。

次のページ、9ページになりまして、年度後半の取り組みということでございます。ご説明をした申告等の迅速な処理。それから法定労働条件の履行確保を図るための、長時間労働や自動車運転者等の事業場に対する指導を実施していきたいと考えております。

次に10ページに参りますと、適正な労働条件の整備ということでございます。これは第1段落でございますよう、長時間労働が可能な時間外労働協定を締結している事業場に対して、自主点検、あるいは第3段落の3行目にございますが、働き方・休み方改善コンサルタント。これは社会保険労務士さんの資格を持っている方に委嘱をいたしまして、非常勤職員としてやわらかい指導をさせていただいております。先ほど申しあげました法令の確保という方法のほかに、きめ細かな相談にも応じるということからコンサルタントを配置いたしまして、やわらかい指導も実施し、年度後半においても計画的に実施していきたいと考えております。

次に大きな3点目の最低賃金制度でございます。11ページの表とグラフをごらんいただきたいと思っております。11ページの表にございますとおり、今年度、最低賃金審議会におきましてご審議、答申をいただき、労働局長が既に全ての地域最賃や特定最賃を決定しております。今後の課題といたしましては、次のページになりますが、年度後半の取り組みということで、1

として、改正された特定最賃、それから地域最賃含めて、積極的な広報活動を行うこととしております。また2番目にございますとおり、周知活動が一巡した時点で、年度内に集中的な監督指導を行うこととしております。それから3番目に改正最低賃金法の周知とあわせまして、その2行目の後半にございますが、埼玉県最低賃金総合相談支援センターの積極的な利用促進。商工会、連合会の皆様に委託をしておりますけれども、きめ細かな事業者からのご相談にも応じていくこととしております。

次、13ページに参りまして、労働者の安全と健康の確保対策の推進であります。この点につきましましては、災害動向について見ていきたいと思ひます。13ページの下に月別の死傷者数の推移がございます。このグラフは今年の数値が緑、昨年の数値が赤、平成23年が青で示しております。ごらんとおり、平成24年は大変労働災害が増加をした年でございました。それに比べて今年には緑の数値で推移をしております。平成25年の10月ですね。トータルで速報値、3,957件。対前年比マイナス3.5%という状況にございます。ただ、そのグラフの初めのほうを見ますと、マイナス10%とか8%とかなっておりますから、減少率は徐々に落ちてきているのかなという状況にはございます。

全体的にはそうではあります、次のページを見ていただきますと、図の2として、第3次産業の推移がございます。全体として工業的業種は減少傾向にございますが、小売、飲食店、あるいは社会施設などの第3次産業におきましては、ごらんとおり緑の線が赤の線とほぼ重なっているという状況にございます。つまり第3次産業におきましては、なかなか減少幅が大きくなる。むしろ災害が増加した24年度と同じような状況にあるということでございます。10月の数字を見ますと1,686件ということで、対前年同月比マイナス1.2%。ちなみに11月につきましましては、残念ながら昨年を若干上回っている状況となっております。一方、死亡災害を見ますと、図3、下の表を見ていただきますと、右下隅に、10月末で合計33名となっております。特徴としては2点ございます。5月まで、年の前半は昨年と比べ半分程度という状況でございましたが、年の後半から死亡災害が増加をしている。これが1点。もう1つは年度前半は、製造業・建設業とその他がほぼ同数。半々で推移してはいたしましたが、年度後半はいわゆる製造・建設がそれ以外の約倍を占めるということで、災害の増加がやはり製造・建設業の死亡災害の増加によっているという状況にございます。労働災害につきましましては、3次産業、それから死亡災害は製造・建設業の増加というところが特徴でございます。

15ページに参りまして、中ほどにメンタルヘルス対策等にございます。メンタルヘルス対策につきましましては、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の周知、あるいは説明を重点



とし、メンタルヘルス対策支援センター、これは委託事業でございますが、そこを中心とした個別の相談を取り組んでおります。

年度後半の取り組みでございますが、16ページに参りまして、一番上でございます。災害動向に対応した対策であります。先ほどご説明しました死傷災害、及び死亡災害の動向に対応することとし、特に年末年始の無災害運動を12月から1月にかけて取り組んでおりますが、その一環として3次産業の事業場の構成員が多くいらっしゃいます商工会議所等に対しての文書要請、それから死亡災害が増加している製造・建設に対する要請。特にその中では木造建築工事ですね。低層住宅工事。この工事における墜落災害が非常に目立っておりますので、特別に別途要請活動等を行っております。また行政機関としては一斉監督等を12月、今現在実施をしているところでございます。

それから(2)に行きまして、(2)のウとしまして、陸上貨物運送事業について書いております。陸上貨物運送事業につきましては、毎年災害全体の約2割、1,000名の方がけがをされているわけですが、特に荷主先での荷役作業が全体の4割を占めている状況でございます。このため荷主の方のご協力も得ながら、トラック事業者を含めた協議会による労働災害の防止を進めております。このモデル的な普及促進を現在取り組んでいるというところでございます。

また(3)にございますメンタルヘルス対策につきましても、事業者に対するアンケート活動等を行いながら、自主的な取り組みの促進を年度後半は強化をして行っているところでございます。

最後に17ページ、労災保険給付の迅速な処理でございます。労災保険給付につきましては、年間新規のものだけで約3万数千件ございますが、中でもグラフにございます精神事案、脳・心臓疾患などの複雑な困難事案につきましても迅速に対応することとしております。今年の請求状況を見ますと、精神事案はほぼ昨年同様であります。右側の脳・心臓疾患が9月末時点では随分大きくなっているという状況でございます。ただ、最新の11月末の状況で見まいりますと、脳・心臓疾患が38件。10月、11月でプラス7でございます。昨年度トータルが24件ということでもございますので、やや落ち着いてきているかなという状況でございます。

労災保険の年度後半の取り組み、18ページでございます。年間の長期未決事案を30件未満にしていこうという目標の実現のために引き続き迅速処理に努めていくということでございます。以上です。

○職業安定部長 続きまして、職業安定部長の斉藤と申します。職業安定部の所管についてご

説明させていただきます。大変申しわけありませんが、座って説明させていただきます。

私どもの安定部の所掌は、19ページからご説明させていただきますが、ハローワークのもっとも重要なことにつきましては、マッチング機能の強化等による雇用対策の推進が全てであると考えております。ハローワークのマッチング機能の強化については、求人をしていただいた事業主さんに対するサービスと仕事の申し込みをしていただいた方に対するサービスを図ることがマッチング機能の強化になるということです。初めて来られた方の対応、求人を受けたときの対応が一番重要であるという観点から、今年度については初めて来たお客様にサービス内容を理解していただくために、そのサービス内容を事細かに説明すること。求人を受けた後の経過をきちんと説明するということが基礎からやっていきたいと考えております。

その運用について、19ページに書いておりますが、事業主サービスの観点と求職者サービスの観点から説明しますと、事業者サービスの観点からは、埼玉局内にある事業主さんを仕事を探している方に理解をいただくには、ペーパーだけではなくて会社の外観及び作業風景を画像で提供して、求職者の方にわかりやすく説明するということが重要であるとのことで、必ず事業所の外観及び作業風景をデジカメで撮ったものを求人票と同時に提供して、管内の求人充足のサービスに努めております。

また、局長も説明されたとおり、求人倍率が1倍を超えている求人の建設、介護、保育につきましては、充足対策を強化していくこととしております。その中で厚生労働省も全国的な展開になっております建設については、建設人材確保プロジェクトということで大宮所を指定して、建設のいろいろな資格を持った方の情報を事業主さんに提供し、その後面接会の開催など早期な充足対策を図っております。次に介護につきましては、県内に福祉人材コーナーを大宮、川越、浦和に設置しておりますので、そこで介護求人の徹底した充足対策を図る観点から、ミニ面接会及びセミナーを定期的で開催しております。それから今回新たに保育人材不足対策、横浜の成功例を参考に地方自治体と連携した取組を実施します。その内容は横浜市と神奈川局が協力し、保育士の掘り起こし等のいろいろな連携した取り組みにより待機児童0を達成した成果を踏まえ全国展開になり、保育士マッチングプロジェクトということで、待機児童がある市町村にハローワークから赴きまして、来年度保育施設を設置する場合に人材確保と一緒に実施するというプロジェクトとして発足しております。いろいろな対策もピンポイントにやっていくことも必要であるということも認識しております。

ハローワークは全国組織でありますので、首都圏を越えた連携を図ることは当たり前の話ですが、今回新たな取り組みとして、東京、千葉、神奈川、埼玉の首都圏でマッチングを

図る会議を開きまして、近隣のハローワークごとに連携し、面接会の開催、求人情報の交換を体系的に実施していくことになりました。また、この取り組みと呼応しまして、埼玉局では、県北は群馬県とのつながりが強いものですから、新たに群馬との連携強化のために、すでに3回会議を重ね、離職者が出た場合の、群馬局と埼玉局が連携して事業所に行つてハローワークのサービスについての説明などを実施しております。これについては連携する業務内容を日々拡充して、1年間の取組結果をご報告したいと思います。

それから仕事を探している方の求人を検索するサービスの充実としては、どうしても埼玉については鉄道網が東京に向かって縦に発達していることから、沿線別に仕事を探す傾向に対処するため厚生労働省本省で沿線別に検索できるサービスを開始しており、いろいろなソフトとハードの両面の充実を図っているのが現状です。

次に20ページになりますが、年度の後半の取組につきましては、先ほど申し上げたとおり求人受理時のサービス、求職受理時のサービスがもっとも重要であるとのことで、その取組を徹底します。求人を受けた場合については、該当する資格者の情報の提供。ハローワークでは資格を持っている方の全てをコード入力しておりますので、検索できるようになっておりますので、こういう類した資格の方が何人おりますと情報提供しながら、呼び出し紹介・ミニ面接会などを求人受理時に提案することとしております。その支援状況については、随時その経過について求人者に説明することとしております。また求職者サービスについては、早期の就職支援が重要になります。過去の調査では、1カ月以内の早期就職者が一番適した就職の時期だというデータもありますので、早急に担当制をしいて、1カ月以内、遅くても3カ月以内の就職の実現を目指して各種支援を実施しております。

次に(2)の雇用保険受給者の早期再就職対策につきましては、就職支援プログラムの実施により3カ月以内の就職の実現を目指して実施しております。雇用保険受給者については、いろいろ都合によって会社をやめたというショックもありますし、個々に合った支援を3カ月のプログラムによる集中した就職支援に努めております。この取組の結果、今年度目標である29.7%が9月末で現在30.3%。前年度比3.1ポイントのアップで目標を上回る実績をあげている状況です。

次に21ページに、(3)になりますが、非正規の雇用の安定と人材育成の推進です。若者の就職状況で、非正規労働の割合が増えているということで、埼玉キャリアアップハローワークと、各ハローワークの非正規労働者総合支援コーナーで正規労働者と非正規労働者では生涯賃金とかいろいろな格差が生じる等による正規労働者の就労促進のための各種支援をしております。

す。最初から正規労働者として就職することが厳しい面がありますので、職場見学会、職場体験等工夫しながら、3カ月以内の就職を目指した支援をしております。

結果については22ページに掲載させていただいています。

それから22ページの下(4)の子育て支援につきましては、大宮にマザーズハローワーク、県内6カ所にマザーズコーナーを設置して、個別支援を展開しております。マザーズハローワークにつきましては、市町村と連携をとりながら、保育施設に関する各種情報を提供をしております。

結果につきましては、23ページのとおりでございます。重点支援対象者が増加しているのは、個別支援を受けた方の就職者数が増加しており、有効性が理解されてきて、増加しているんですが、就職率はちょっとポイントが下がっていますが、引き続きそういう手間をかけた支援をしていきたいと思っております。

次に24ページになりますが、求職者支援制度につきましては、ここに書かれておりますとおり、埼玉県地域職業訓練実施計画に基づき、支援訓練を設定し開講となっております。一番重要なのは、修了後の3カ月以内の就職率ですが、就職した人が離職しないことが重要になっております。最近新聞に掲載をされましたが、ハローワークにおいては訓練に行っているときから、将来訓練が終わった後の自分の就職のイメージを本人に植えつけさせて支援に結びつける取り組みも実施しております。

ジョブ・カードにつきましては、基本的にはこの24ページにあるとおり、昨年より実績も上がっておりますので、目標達成できるのではないかと考えております。

次の25ページに生活保護受給者等就労自立促進事業につきましては、埼玉については一体的実施により3年前から生活保護受給者の就労支援を市町村と取り組んでおります。これが全国の常設窓口の設置の基になっておりますので、厚生労働省本省でも埼玉の取り組みについては高く評価を受けています。全国では順調でない局も見られますが、埼玉局においては12月から全てのところで実施し期待通りの実績を上げております。これについては運営協議会に労使とも協力いただき、いろいろ意見を聞きながら改善を図ったたまものだと感謝しております。

次に特区につきましては、25ページであります。今日、新井課長もお見えになっておりますが、特区についても非常に順調に進んでおります。就職率の目標が24%ですが、現在19.5%ですが、10月については24%に迫る数字を上げておりますので後半に向けては目標達成が期待できます。新井課長がお見えになっておりますが、県ともより一層周知広報を努めて、

イメージアップを図りながら、実施してまいりたいと思っております。

それから、後半の取り組みを含めて、これについては26から27にかけてありますが、27ページで重要なところは、地方公共団体とハローワークの協定に基づく一体的実施については先ほどご説明したとおり、もともとがこのアクションプランに基づく一体的実施の中で生活保護受給者を中心に実施しております、10月から新たにさいたま市見沼区にジョブスポット見沼を開設して、常設窓口を設置して実績を上げています。28、29ページに一体的実施の実績を掲載させていただいておりますのでご覧ください。これについては大体目標が半分以上の数値でありますので、運営協議会で決定した目標達成は可能であると判断しています。特に目標達成が困難に思われるのはセミナーとか面接会の開催となっておりますが、年度末に集中的に開催しますので、目標達成は可能であると思っております。

重要な点が1点ありまして、26ページに戻らせていただきますが、日本再興戦略の中で、ハローワークの求人情報を地方自治体及び民間に開放していこうという流れになっています。来年度にはこれが実現になるということで、地方自治体にも移行の有無の説明に伺っております。それから民間については、この参考資料の中にありますが、提供の方法などいろいろ詳しいことについては資料を提供させていただいております。基本的にはデータを直接流すものと、データを落とし込んで流すものということになっています。参考資料を後でござらんいただければと思いますが、情報提供をさせていただきます。

若年対策につきましては、局長がお話ししたとおり、高等学校卒業予定者対策として未就職者ゼロ作戦ということで、今年度についても引き続き実施してまいります。高等学校卒業予定者対策は、9月で16日以降に選考が始まって、決まらなかった方については10月以降、卒業までに就職をして卒業してもらいたいということで実施し、昨年の25年3月卒業者は7月末で0を達成し、未内定ゼロ作戦については完了しているわけですが、できれば今年度は3月の卒業するまでにゼロにしていきたいと取り組んでおります。この取組は就職が決まらない方を学校との連携で諦めさせるのではなくて、10月以降も就職が決まっていない方を全てハローワークに登録をしていただき、個別支援で就職決定まで支援をする取り組みです。

このことについては、30、31ページに掲載させていただいております。31、32ページに大学支援について掲載させていただいておりますが、その中で(ウ)に「学生の情報」の提供がありますが、今回から、留学生を経営協会などと連携とグローバル人材育成を図る目的で今までは学生情報には留学生のコーナーがありませんでしたが、留学生の方も掲載して情報提供をしていくということになりました。この学生情報は紙ベースで中小企業の多くが加盟し

ている雇用対策協議会を中心に配付していきたいと思っております。

それから33、34ページに埼玉労働局が取り組んでいる各種支援についてはごらんいただければと思います。

35ページになりますが、フリーター等の若者支援で、若者サポートステーションが新たに大宮と春日部に9月から設置されました。今までは県南の大宮になかったわけでありましたが、さいたま市大宮区に設置になり、春日部市にも地域若者サポートステーションセンターが設置され、これで県内に4カ所になりましたので、連携を図りフリーター・就職困難者の方の支援に充実を図ってまいります。

それから雇用保険制度については「31日以上雇用見込みがあること」に法改正されたので、それに基づく周知と適用促進を図ってまいりました。それから38ページになります、障害者雇用対策の推進ということで、ご承知のとおり記者発表をさせていただきましたが、民間が2%の雇用義務があるわけですが、埼玉につきましては民間企業の障害者実雇用率は1.71%で、全国の39位から35位となりました。これについては全国の伸びの0.07ポイントを上回る0.09ポイントでありました。これは各関係機関のいろいろご協力いただいたたまものだと思っております。また、この下に書いてありますように埼玉県教育委員会については実雇用率1.76%、採用すべき障害者の不足数は113.5人と全国3番目に多い状況でした。この対策は39ページにも書いてありますが、後半の取り組みになりますが、局長が知事、教育長、副知事に面会し、改善を要請することにしております。埼玉県教育委員会には抜本的な対策をいろいろご検討いただいているということです。私も副教育長と部長にもお会いし、3桁台の非常に厳しい状況になっていることを認識していただいて対策を早急に図るよう指導をしました。これからも強力に指導してまいりたいと思っております。

今後も民間を含めた関係機関については39ページにある埼玉労働局障害者雇用支援戦略プロジェクトにより、労働局だけではなく県、各機関との連携を図りながら実施してまいりたいと思っております。41ページに記載しておりますが、この中でチーム支援、就業面と生活面の一体的支援、職場実習の充実ということについて、しっかりやっていきたいと思っております。

年度後半の取組として、発達障害者の大学生の雇用支援ということで、大学生の中でも発達障害の方がいるということで大学の要請もありましたので、今年度から初めて県内4ブロックで大学キャリアセンターの職員を対象に研修会を開いております。大学の就職担当者でいろいろ悩みを抱えた方もおいでになりますので、支援をしております。

次は高齢者につきましては、43ページからになります。高齢者につきましては、改正高齢

法が今年の4月1日から施行されて、事業者の制度の理解が重要であることから、299社の未実施が確認されておりますので各ハローワークにおいて事業主さんのところに行って制度についての説明をし、内容を説明し、改善の指導を実施しておりますので半減できるのではないかと自信を持っています。この件については、年度末に正確な数字が出ましたら、またご説明したいと思います。

生涯現役に向けた取組については、まず65歳までの取組が前提になりますが、それ以降70歳に向けて取り組みを図っていただきたいと考えております。

それから44ページのシルバー人材センターにつきましては、マスコミでの報道のとおり、シルバー人材センターを取り巻く情勢が厳しく、事務の問題が発生しております。まず健全な人材センターの育成が重要だと考えておりますので、全ての人材センターを対象に3年以内に監査指導の実施によりシルバー人材センターが担い手として地域で立派な活動ができるように指導してまいりたいと思っております。

外国人対策につきましては、先ほど申し上げた経営者協会、県とグローバル人材育成センターで連携した対策を図ります。埼玉労働局では、すでに3年前から5月には外国人留学生企業説明会を実施しております。これについても3年目になりますが、留学生の支援が重要になっておりますので、今後も実施してまいりたいと思っております。なお、新卒応援ハローワークに留学生コーナーも設置しておりますので、今後も支援の充実を図ってまいります。

次に47ページになりますが、民間等の需給調整事業の適正な運営につきましては、47ページの下に、埼玉県内の派遣労働者数は、全国と同様ですが平成18年度は急増して、平成19年度がピークで13万7,861人と過去最高を記録しました。48ページのグラフにありますように、20年度につきましても同水準で推移し、ご承知のとおりリーマン・ショック以降、平成21年度には8万9,664人と34%の減になりました。22年度まで推移をみますと、48ページに記載されているとおりであります。平成23年度のデータが今回には間に合いませんでしたので22年度と昨年と同じものになっておりますが、来年1月にはこのデータが確定することになりますので、23年度のデータがこちらに来ましたらまたご説明させていただきたいと思っております。

労働者派遣事業につきましても、今後も適正な指導監督の実施が重要だと考えておりますので、労働者派遣事業者等に対する指導、職業紹介事業所に対する指導、許可、変更があった事業所に対する指導については重要でありますので、労働者派遣事業の集団指導ということで、許可後の変更があった場合は年4回開催をしております。49ページに集団指導実施状況を記

載しておりますが、いろいろなことについての理解を深めていただくために実施しております。

ちょっと長くなりましたが、以上でございます。

○雇用均等室長 雇用均等室長の絹谷と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。私のほうも座らせていただきます。

資料は資料ナンバーの8-4の50ページからになります。1ということで、これは今年度上期に雇用均等室に寄せられました男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法の3つの法律に関する相談、援助、指導の状況をまとめたものでございますので、これに沿ってお話しさせていただきます。まず相談の状況につきましては、右側のグラフ、ごらんとおり前年の半分程度になっております。これは昨年多かった改正育児・介護休業法に関する事業主からの相談が大きく減ったためだと思われまゝす。労働者からの相談もやや減少はしておりますけれども、その相談内容を見てみますと、52ページ以降の各対策の進捗状況のところに記載しております。ごらんになっていただいていると思うのですが、均等法では相変わらずセクハラが最も多いのですが、妊娠などを理由とする不利益取り扱いに関する相談が増加している状況にあります。育児・介護休業法に関しましては、権利行使に関する相談の内容でございますけれども、育児休業取得に関するものが若干減って、不利益取り扱いに関する相談が増えております。パート法に関しましては、数は大変少ないんですけども、正社員との均衡待遇に関する労働者からの相談が多くなっているかなと思います。

(2)は紛争解決援助の状況ということで、今申し上げた相談のうち、調停や労働局長による援助の申し出があった件数でございます。12件のうち半分の6件で円満解決されております。

(3)、51ページの行政指導の状況につきましては、今申し上げた3法合わせて475の企業の訪問によって雇用管理の状況を聴取いたしまして、その結果、法違反が1,097件あったということでございます。これに対しましては是正改善するように指導を行いました。

このうち、52ページをごらんいただきたいんですけども、均等法に関する行政指導のところでは法違反ではないけれども、女性の例えば正社員が少ないとか、管理職の割合が低いとか、制度としては均等待遇とありますが男女間の格差がほとんどの企業で現実見受けられる状況でございますので、これらの企業に対しましては、下のほうの、「また」以下になるんですけども、ポジティブ・アクションの取り組みについて具体的にこんなことをしたらいかがですかということで、助言をしているところでございます。

さらに53ページの(2)のところをごらんいただきまして、ポジティブ・アクションの促



進のためということで、昨年に続きまして局長の企業トップへの働きかけや資料などをつくって提供させていただいております。それと均等・両立推進企業表彰の均等部門でポジティブ・アクションの取り組みが進んでいる企業ということで、3社、局長賞として表彰させていただいたところです。ちなみに両立部門の表彰は今年度は1社でございました。

以上、簡単に全体に状況をご説明申し上げました。下半期の取り組みといたしましては、こういった上半期の状況などを踏まえまして、引き続き男女雇用均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法の労使双方に対する周知について、工夫を凝らして周知徹底を図りたいと思っています。また、法違反の是正指導などの履行確保もしっかりとやっていきたいと考えております。

それとポジティブ・アクションの取り組みの推進についてですが、女性の就業継続、能力発揮に取り組む企業が少しでも増えるよう、引き続き局長とトップ訪問で取り組みを促進することとあわせて、先ほどの均等・両立表彰へ応募いただけるように、また次世代法に基づく「くるみん」の取得申請もしていただくように、積極的な働きかけを行う予定です。それで先進事例が積み重なることによって、それを紹介して、それを参考に実際の取り組みをしていただき、そして表彰へまたつなげるということで、いい循環ができるようしっかり業務を進めていきたいと考えているところでございます。以上でございます。

○会長 どうもありがとうございました。

それでは、進行メモによりますと35分まで質疑応答ということになっておりますので、ちょっと時間が限られておりますけれども、大変大事な取り組みについて考え方のご説明をいただきましたので、どうぞご質問、それから特にご意見ですね。これから下半期に向けての取り組みについてご意見、ご提言などございましたら、積極的にお出しいただきたいと思います。よろしく願いいたします。どうぞ。

はい、どうぞ。

○小穴委員 1点発言させていただきたいのは、雇用の質の問題をちょっと今、労働組合としても気にしてしまして、ここの局長の話にもありました、若者の使い捨てが疑われる企業等というところに今話題が結構ありますけれども、ここの最初の、総合労働相談コーナーにおける適切な対応のところにもいじめ、嫌がらせが増えているということで、小学校とか中学校のレベルの話かなと思っていたら、大人の職場にもこういうものが増えてきていたり、あと労働時間の関係、労働基準のほうで話がありましたが、労働時間の管理ということで厚労省から適切に把握しなさいという方針が出されてもう10年弱、七、八年たつと思うんですけれども、そ

れにもかかわらず労働相談の中で労働時間が適切に管理されていない。残業代が払われない。そういったものが非常に最近増えてきていて、こういうものに対して法律上どうしても労働時間管理ということで、例えば裁量労働制ですとか管理職の方が労働時間を管理されていないとか、そういうところがあるとは思いますが、何とかその辺をもうちょっときちんと労働時間を把握されるような労働基準のほうの指導とか、そういうものを強化されるべきではないかなというのでちょっと発言をさせていただきました。

○会長 確かに深刻な問題で、数値上も委員のおっしゃるとおりで、深刻の度合いを増しているんだろうと思うんですが、基準部長さんのほうでいかがでしょうか。

○労働基準部長 長時間労働、過重労働、今お話ございましたが、平成12年あるいは13年以降、重点的取り組みで、特にここ数年、長時間労働の問題につきましては割り増し賃金の一部引き上げ、3年経過しましたがその見直し検討の審議が今されておりますが、第一線における指導としては、引き続き重点として取り組んでおりますので、また監督の投入業務量も相当確保して取り組んで、重点の第1番目に挙げて取り組みます。長時間労働は事業場におけるさまざまな要因がございます。企業の季節的な変動の問題もありますし、効率的な作業計画が十分できていない面だとか、人員がどうしても不足している傾向があるとか、いろいろな問題がございますので、その辺の問題の解消を含めて、過重労働問題について取り組んで指導していくようにはしております。引き続きやっていきたいと思っております。

○会長 よろしいでしょうか。今の件は。

ほかにいかがでしょうか。はい、どうぞ。

○栗田委員 すみません。何点かあるんですが、一番気になったのが労働災害の中で、私も今の事業のほかにもう1つ小さい事業を田舎のほうに経営しているんですが、スマホの仕事中の使用というのが原因になっていませんか。こちらの埼玉の事業は会社に入るときには携帯とかスマホ、全部ロッカーに置いていくんですが、田舎の事業だと、使っているんですよね。仕事中に。インとオフの切り分けということで一生懸命指導しているんですが、仕事中にスマホをいじっているんですよ。それって、きのうも山手線で事故があったりして結構被害受けたんですが、歩いている人みんなスマホをいじっているじゃないですか。仕事中のスマホの何かそういうものが。サービス業に増えていると言われて、一緒かなとちょっと気になったんですが、業務中に個人なんですよ、大体やっているのは。仕事中のメールって大体皆さんパソコンに流れてくるので、携帯に流れてくること一切ないと思うんですが、でもいじっているんですよ。それは田舎の事業に対して一生懸命指導しているんですが、禁止じゃないの

で。本人はそこは休憩だとかと言い出すと、なかなか前に進まなくてちょっと厄介だなと思って、その辺何かもし調べられたら調べていただきたいなと思いました。

あと、若者の働く力が私は落ちていると思っていて、たくさん採用、面接をさせていただいているんですが、すぐやめちゃいます。ほんとうにやめます。どうして働くことに対してもっと意識を持たないのかなと思うぐらいやめていく。それに対して何らか抜本的な必要性を感じています。

それといらっしゃる若者の中に明らかに精神を患っていらっしゃるなど。面接中に感じるんですが、本人はその意識がないです。そのために通常で入っていらっしゃる。通常の窓口で入っていらっしゃるから採用に結びつかないというものがあって、そういうところももう少し。これは本人なりご両親の取り組みが。さっき大学でも精神を患っているという方がいらっしゃると言っていました、やはり同じことを感じています。実際今期採用した子で、ちょっと精神ばいなど思いながら、今一生懸命頑張って指導しているんですが、通常は感じません。何か障害が、トラブルが起きたときに独特な対応をするので、何かちょっと問題があるんだろうなというふうな思いで。最初からわかっているほうが良いなと思っています。

それと今回、今年久しぶりに高卒の募集をやったのですが、前に1回採用してやめた理由が採用はうまくいく。ただ継続がうまくいかなかった。本人が仕事の理解がなかったために続かなかったということで、5年ぐらい採用しなかったんですが、今年もう1回チャレンジと思ってスタートをかけてみたんですが、4月までにもう少し仕事とマッチングする時間を義務としていただけないかなど。なかなか学校側がそれはできないとかいうことをおっしゃっていて。一度、企業見学ではなくて、アルバイトでいいから少し働いてみませんか。ほんとうにそれで4月からこの仕事で大丈夫かどうか確認してもらいたいという申し出を何度かしているんですが、なかなかうまくいかないというのが、今の法律の中ではしてはいけないと言われました。これはちょっと私には、将来若い18歳の子ですので、やはり1年、2年当社で勤めてもらって一緒に進めるかどうかの確認をしてもらいたいなと思っています。

あと留学生の採用とあったんですが、これビザの問題をやはり解決していただかないと。人文でなければ採用できない。幾ら募集したいと思っても、本人も働きたいということでいらっしゃいますが、人文のカテゴリーが当社にあるかないかで決まってしまうので、なかなか採用が進まないというところもあります。今年は久しぶりに外国人の留学生も新規事業がそちらに行くので採用をかけましたが、じゃあ過去に採用した国の人はどうなるんだろうと。私もちょっとまだ調べていないので、ちょっと心配しています。今までは中国人の通訳の方がいたんで

すが、中国からミャンマーに変えるということでミャンマー人を採用したんですが、じゃあ中国人の人はもう3年、4年いるんですが、多分あと1年半ぐらいで通訳の仕事がなくなるだろうと思っているんですが、それに対して、でも仕事としてはちゃんといろいろなことも、ほかの仕事も覚えてくれていますので継続できるのかどうかと、ちょっと不安を持っています。

それと、障害者。うちも何人かいるんですが、ジョブコーチが人によって違うというのが団体が違うので結構総務部、手をやいています。この子はどこどこ、この子はどこどこ、来たところによって、担当の窓口が変わるとするのは、この企業にはどここのジョブコーチが入ってくるというのではなくて、子供についてくるので、これちょっと、増やしていきたいと思うんですが、団体が増えていくというのはちょっとトータル的なコントロールをしてくれるところがあるといいなと思っています。

それと、企業内保育所を持っているんですが、企業の子、地域の子という枠をやはり早急にやめていただきたい。ほんとうに負担を持ってやっているんですが、どこまで続けるか企業の利益との戦いなので、一切補助がない分を、企業で補助を出して運営費のほかに本人補助を出さない限り保育所を使っただけできませんので、そういうところを考えていただきたいなと思います。

あといろいろな保険が払われていないというご意見があったんですが、横の連携をとっていただいて、やはり払えない方は経営的に苦戦をしていらっしゃる。それに対して、経営支援というところをやはり労働局とほかの部との環境の中で何かできないんでしょうか。私も友人何人かの今、経営支援をやっているんですが、本人は頑張っています。でももうからない。ほんとうに苦戦しながら次の手、次の手ということでグループミーティングしながら私たちもやっているんです。業界が違うから支援できるんですが、業界が一緒だと競合してしまうのでね。でもわからないためになかなかうまく支援ができていないのかなと思っています。

以上、ちょっと伺いながら感じたところです。以上です。

○会長 ありがとうございます。今のご意見、法令上の問題にかかわるところと、それから雇用管理改善といった促進指導にかかわるところと、大量に含まれていたと思いますから、ご意見として伺っておいていただいて、関連のところそれぞれ検討していただきたいということにさせていただきたいと思います。

ほかにかがでしょうか。はい、どうぞ。お願いします。

○根岸委員 根岸です。説明した内容について何点か確認というか。1つは労働保険の収納率の向上の中で外部委託を一部で使い始めた。成果というのはあったのかないのかが見えない

というのが1点。

それからいろいろ自治体でもサービサーを積極的に使っていくという動きが出ていると思うんですね。回収ということで、外部委託業者の電話督促だけではなくて。さらに踏み込んだトライアルをしているというところがございますので、そういう考えがおありにあるのかどうかということが1点。

それからもう1点は、労災のところで、18ページの上のグラフがあるんですが、これはフローとストックということですか。同じ救済法に関する労災保険請求件数の左と右があって、これは多分、年度のフローとストックという理解でよろしいでしょうか。18ページの上に2つ図がありますよね。まずそこからお聞きしたいんですけども。

○労働基準部長 よろしいですか。

○会長 どうぞ。

○労働基準部長 左側の石綿救済法の関係は25年度は請求がゼロ件。まだ出てきていない。

○根岸委員 だから、これは右側はストックということですね。末に起こっている件数という理解でいいですね。

○労働基準部長 いえいえ。

○根岸委員 違うの？

○労働基準部長 はい。24年度がトータル7件、真ん中のグラフですね。9月30日は24年度の4月から9月までで5件でした。年度前半で5件。年度後半が2件ということなんです。

○根岸委員 だから、右側に請求件数を。同じようなグラフがあるじゃないですか。22件、26件と。だからこれがストックなんだろうかとということを確認したんですね。その説明がなかったんですよ。

○労働基準部長 左と右は違いまして、左は石綿救済法で、右側が労災保険法のものということです。左側が時効経過者も救済するという新しい制度のもので、右側は従来の労災保険法に基づく石綿による疾病。

○根岸委員 なるほど。法律が違うと。

○労働基準部長 別のものなんですね。すみません。わかりにくくて申しわけございません。

○根岸委員 わかりました。あと意見というか、お願いがあって、外国人雇用対策。これは部長から説明があったとおり、グローバル人材育成センター埼玉というのが7月に立ち上がって、具体的には10月からサービスを始めているんですが、外部から見ているレベルではなかなか進んでいないという部分がございますので、ぜひ労働局のほうから全面的にサポートしていた

だいて、広くいわゆる地域の企業の、特に高度外国人材の採用ニーズに応じていくというような取り組みをしていただきたいということをお願いしたい。

それからもう1点、意見なんですけれども、これはお答えというよりも本省のほうへぜひ言ってほしいんですが、定年年齢も含めて、基本的には年金財政というものが背景にあると。平成26年が5年に1度の年金の財政検証の年に当たると思っています。100年安心年金といってもいろいろな見方があるって、実はもう瓦解している。基本的な賃金上昇率が2%で、最近運用が高まってきていますけれども、運用の設計利回り4%。当時異常な数値を前提とした年金財政が組み立てられています。したがって本省にぜひ言ってほしいのは、年金の財政検証のところを現実的な世界をしっかりと踏まえた上で、しっかりと財政検証してほしい。その上で所得代替率を算出していただかないと、国民はどう考えていいかわからないですね。賃金上昇率2%で現行のモデルで設計したって、そんな上がっていませんよね。運用も最近は改善されていますが、4%って現実的じゃなかった時代が相当長期間にわたっていきました。その上で所得代替率が50%を超えているという説明で、国民で納得する人ってなかなかいないんだと思うんですね。したがって地方労働委員会のテーマでありませぬけれども、広く年金の問題というのは、いろいろな社会保障制度の根幹になってきていますので、ぜひそのところはしっかりと議論をしていただくように要望していただきたい。厚生年金もあと20年、30年すると100兆円を超えている残高が枯渇するという見方もいろいろな形で捉えられていますので、ぜひその点を要望したいと思います。回答は結構でございます。以上です。

○会長 一番最後の点をご要望としてお伝えいただくこととして、外国人雇用対策は雇対法に基づく届け出があったところへの改善・指導等の問題と、それからセミナー等による促進の問題とあると思うんですが、今は促進のほうのできるだけグローバル人材の採用を促していくと。先ほど説明の中になかなかセミナー部分については全般的にこれから取り組んでいくというようなお話がございましたので、そのご説明の中で強化していただくということだと思いますが、1点目の、これ総務部に関するところですね。よろしく願いいたします。

○総務部長 はい。督促について外部委託ですね。滞納事業場に対する。これは今年から始めておりまして、まだ成果については検証できる段階までは至っていないということです。これからその外部委託によってどれだけ回収ができたかというのは検証できるのではないかと思います。

それから回収自体を民間でというお話でございますけれども、今そのような話はないと認識しております。

○会長 ご趣旨は回収率の改善等に尽力を願いたいということだろうと思いますので、よろしくどうぞお願いいたします。

それでは、今日はもう1つ大事な案件がございますので、この労働行政運営状況についてのご説明、それから質疑はここまでとさせていただきたいと思います。ぜひ今のご意見を今後生かしていただきたいと思います。

それでは新井課長様にはおいでいただいて、今のようなことでお聞きいただいたとおりでございますので、ここでご退席になります。どうもありがとうございました。

○埼玉県 今後もよろしく願います。

(埼玉県退出)

○会長 それでは議題6に進ませていただきます。

埼玉県革靴製造業最低工賃の改正についてであります。

まず、改正決定に関する諮問及び趣旨説明を事務局から諮問文を読み上げると同時にいただきたいと思います。よろしく願います。

○労働基準部長 今、諮問文を配付をしております。

それでは諮問文を読み上げます。

埼労発基第1947号、平成25年12月12日。埼玉地方労働審議会会長小笠原浩一殿、埼玉労働局長代田雅彦。埼玉県革靴製造業に係る最低工賃の改正決定について諮問。標記について、家内労働法第10条の規定に基づき、埼玉県革靴製造業最低工賃、平成23年埼玉労働局最低工賃公示第1号の改正決定について、貴会の調査審議をお願いする。以上でございます。

○会長 それでは、局長からの諮問文を頂戴したいと思います。

(諮問文手交)

○会長 ただいま、局長から諮問をいただきました。事務局より諮問の趣旨を説明いただきたいと思います。

○労働基準部長 それでは、諮問の趣旨についてご説明をいたします。本日お配りしております資料ナンバー9番に最低工賃の改正諮問に係る参考資料を配付をしております。

現在適用されております埼玉県革靴製造業最低工賃につきましては、その資料の2ページ目に最低工賃表がございます。これは平成23年4月30日に改正されたものであります。このたびの諮問は厚生労働省が定めております最低工賃改正3カ年計画に基づくものでございます。埼玉県内におきましては5つの最低工賃が決められておりまして、3カ年計画。具体的には25年度から新たに3カ年計画が組まれております。5つの最低工賃を1ないし2件ずつ諮問す

るかどうかにつきまして、労働局長が検討し、必要なものは指導していくという仕組みでございます。今年度につきましては、3カ年計画上、革靴製造業と紙加工品製造業がございます。この革靴製造業につきまして諮問をさせていただいたということでございます。

なお、紙加工品製造業につきましては、諮問を見送るということになりました場合には、年度末の本審議会においてその旨の報告をさせていただくということとなります。

このたびの諮問につきましては、今申し上げました3カ年計画に基づくものでありまして、家内労働法の第13条に基づきまして同一の地域、それから同一の業務に従事する労働者に適用する最低賃金。これとの均衡を考慮して見直しをしていただくということといたしました。また、この革靴製造業につきましては、東京都におきましても同一の最低工賃を定めております。従来からこの東京において定めている最低工賃とあわせて改正をする関係になっております。といいますのは、埼玉県と東京都におきまして、埼玉県の東部と東京23区の東部におきましては、革靴製造業の同一のエリアにおける経済圏がございます。このため、埼玉と東京が連動し、諮問の上改正のご審議をいただくということとなっております。

なお、東京労働局におきましては、既にこの10月1日に東京地方労働審議会に改正諮問を行い、12月4日に第1回目の革靴製造業最低工賃専門部会が開催されております。本年度中に改正決定をする予定と聞いております。当局におきましてもこれに合わせて改正の審議をお願いしたいと思っております。以上でございます。

○会長 ありがとうございます。計画的改定ということですが、実態的には東京都と同一の業種で市場圏が形成されていて、従来からも東京都改定の場合には、本県も改定をするということで動いてきているということでございます。

それで、これはそのような事情の中での改定の検討の諮問ということですので、いかがでございましょうか。改正に向けた調査・審議を行うと審議会として判断してよろしいでしょうか。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、調査・審議を行うことといたします。

続いて、埼玉県革靴製造業最低工賃専門部会の設置及び専門部会委員の指名に入ります。まず事務局からこの指名委員についてご説明をお願いします。

○労働基準部長 ご説明いたします。

最低工賃の改正について調査審議を行うときは家内労働法第21条の規定により、専門部会を設置をする必要がございます。この専門部会に属する委員といたしましては、地方労働審議



会令第7条1項により、審議会の委員、この本審の委員、それから臨時委員の中から会長が指名することになっております。資料番号、先ほどの9番の3ページ目をごらんいただきたいと思ひます。そこに専門部会委員候補者名簿（案）という一覧がございます。ここに事務局で用意いたしました委員候補の案を示しております。これについてご審議をいただければと思ひます。なお、丸印がついている方が臨時委員でございます。丸印のついていない方が本審議会の委員ということでございます。ちなみに臨時委員の方はその業界を代表される、つまり具体的な専門的な知識を有する、業界を代表する方ということで、従来の方によりましてお願いをあらかじめさせていただいているという状況でございます。よろしくご審議のほど、お願いいたします。

○会長 ありがとうございます。今のご説明は家内労働法第21条により、この今回の最低工賃の専門部会を設置いたしますけれども、専門部会の委員につきましては、これは地方労働審議会令第7条1項により、会長の指名ということになっております。しかしながら、この臨時委員の方々については、この方々を臨時委員にするかどうかについては、この審議会の場で決定をしていただく必要がございます。それで、まず、ただいま資料ナンバー9の2枚目で臨時委員として丸印のついた4名の方々について、臨時委員としてお認めいただけますでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

○会長 よろしいでしょうか。専門性の高い方々ということでございますから。

では、お認めいただいたところで、この4名を含めて、先ほどご説明のありました9名の方々を専門委員として任命をいたします。よろしくどうぞお願いをいたします。

それでは、続いて最低工賃専門部会に係る議決について、事務局から説明をお願いいたします。

○労働基準部長 専門部会に係る議決に関して、2つお願いしたいことがございます。まず1つ目です。専門部会の議決の効力に関するものでございますが、埼玉地方労働審議会運営規程第12条におきまして、部会長が委員である最低工賃専門部会がその所掌事務について議決したときは、当該議決をもって審議会の議決とすると。ただし、審議会があらかじめ当該議決に係る事項に関しまして、審議会の議決を特に必要とすることを定めていたときはこの限りではないという定めがございます。つまり、今、設置したような専門部会におきまして、この審議会から公労使それぞれ委員を出していただいております。その場合には専門部会の議決により、決定できると。本審議会の改めての議決は要らないということを原則としております。なぜな

ら、最低工賃というのは極めて専門性の高い議論になりますので、本審としては専門部会に委ねることを原則としているのが考え方でございます。ただ、本審の意思として、本審の議決を必要とすれば、そういうことも可能ということでございますが、従来の賃金の仕方に即しまして、この本文のとおり、つまり原則である部会長が委員である専門部会におきましては、その議決をもって審議会の議決とするという運用をしていただきたいというのが1点目でございます。

それから2点目は専門部会は審議が終わった後、廃止をするということになります。したがって、専門部会がその任務を終了したときは、審議会の議決により廃止することが地方労働審議会令7条3項で定められております。この規定に基づき、専門部会がその任務を終了したときは廃止することをあらかじめ議決をしていただきたいと思っております。以上2点でございます。

○会長 ありがとうございます。要するに屋上屋と申しますか、審議会に専門部会の結論を報告していただいて、審議会としてまた議決をし直すという手続を省きたいということです。これについては、これまでのこういうやり方で行ってきたということと、それからこれまでそのやり方をとったことによって問題が何か発生したかといえば、これはそういうこともなかったと思っておりますので、それで事務局としては原則の部分の適用で、今回も進めさせていただきたいという提案になっていると思っております。

これについてそれでよろしいでしょうか。ご異存ございませんでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○会長 ではそのようにさせていただきます。

それからもう1つ、この「専門部会はその任務を終了した時点」というのはちょっと曖昧な表現ですけれども、この任務を終了した時点というのは、専門部会の議決を見たときと。

○労働基準部長 そうです。

○会長 時点ということでよろしいでしょうか。

○労働基準部長 はい。

○会長 そうしますと、この専門部会が調査・審議をして、議決して結論を出したとき。この段階で、当専門部会は自動的に廃止ということでございます。この点もそれでよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○会長 ではそのようにさせていただきます。

どうもありがとうございました。

それでは専門部会にご指名させていただいた委員の先生方、大変ご苦勞さまでございますけれどもよろしくお願いをしたいと思います。

以上をもって本日の審議、全て終了いたしましたので、事務局にお返しをいたします。よろしくお願います。ありがとうございました。

○企画部長 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。

今後の行政運営に当たり、参考にさせていただきたく、よりよい運営をしたいと思います。よろしくお願いたします。

冒頭、会長から議事録の署名人としてご指名がありましたお2人につきましては、後日お伺いさせていただきまして、署名をいただきますのでよろしくお願いたします。

また、この議事録については、私どものホームページの中で掲載させていただきますので、それについてもよろしくお願いたします。

最後になりますが、私ども事務局からご報告があります。今般、公益代表委員の青島委員につきましては、埼玉地方労働審議会における長年の功績に対しまして、埼玉労働局長功績者表彰を受賞されました。青島委員におかれましては、本日午後、埼玉労働局におきまして行われます表彰式で表彰状を授与されることとなりました。まことにおめでとうございます。(拍手)

長時間にわたり、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25年度第2回埼玉地方労働審議会を閉会させていただきます。本日はどうもありがとうございました。

午前 11時00分 閉会

埼玉地方労働審議会会長

---

議事録署名委員

---

---