

平成27年度第2回  
埼玉地方労働審議会

平成28年2月29日（月）

埼玉労働局総務部企画室

午後 1時28分 開会

○企画室長 お待たせいたしました。ただいまより、平成27年度第2回埼玉地方労働審議会を開会いたします。

開会に当たりまして、埼玉労働局長、田畑からご挨拶申し上げます。

○局長 皆様、こんにちは。埼玉労働局長の田畑でございます。

本日、委員の皆様におかれましては大変ご多忙の中、また年度末を控えてお忙しい中、平成27年度第2回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。また、日ごろから労働行政の推進に多大なご支援、ご理解、ご協力を賜っておりますことに改めて御礼を申し上げます。

県内の雇用情勢、昨年12月の有効求人倍率が就業地別で1.12倍、受理地別で0.94倍と上昇が続いております。着実に改善が進んでいる状況の中で、他方、少子高齢化に直面している我が国においては就業者数の大幅な減少も危惧されております。

このような現状におきまして、持続的な経済成長のためには、女性や高齢者が働きやすく、意欲と能力のある若者が将来に希望を持って働き続けられるとともに、全ての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できるよう人材力の強化を図ることや、過労死の防止をはじめとする長時間労働の抑制、それから休暇の取得促進等による働き方改革の実現など、公正、適正で納得して働くことのできる社会を目指した政策を推進することが重要と考えております。

今年度の埼玉局の特徴ある取り組みといたしましては、働き方改革に関しまして、朝型勤務を推奨する「ゆう活」の機運情勢を図るために、飲食店などとも一緒に取り組みまして、夕方割引等の特典を用意していただいて、できる限り夕方早めに帰っていただくという応援キャンペーンも展開したところです。来年度においても早い段階から準備を始めるなどで「ゆう活」を積極的に展開していきたいと考えております。また、政府の最重要政策の1つであります女性の活躍推進等につきましては、本年4月1日に女性活躍推進法が施行されることに向けまして、各企業がスムーズにいろんな女性活躍のための取り組みを行うことができるように支援に努めているところでございます。

このほかにも労働局として各般の施策に取り組んでおりますけれども、その推進に当たっては地方公共団体や労使の方々との連携強化が欠かせません。例えば、埼玉局では、ハローワーク特区ということで、地方自治体とも連携をいたしまして就職支援の取り組みを進めてまいりました。ハローワーク特区の取り組みは平成24年度の当審議会における審議を踏まえて開始されたものですが、これまでの間に延べ16万5,000人を超える方にご利用いただい

ております。紹介の就職件数も4,000件近くなるなど大きな効果を上げておりました、こういった取り組みも踏まえて、昨年12月、国と地方の連携を大きく拡充した新たな制度の構築について閣議決定もなされているところでございます。

これに加えまして、先日、埼玉県の主催によりまして、埼玉県公労使会議が開催されました。我が労働局も参画させていただきまして、県、労働団体、経済団体の皆様と雇用、労働の課題に対する認識を共有しながら今後議論を進めていきたいと考えておりますけれども、こういった取り組みなども含めまして、今後とも労使の皆様と、また地方自治体と密接な連携を図りながらしっかりと各般の施策に取り組んでまいりたいと考えております。

さて、本日、平成28年度の埼玉労働局の労働行政運営方針、それから平成28年度の埼玉雇用施策実施方針、埼玉県の最低工賃の3点についてご審議をいただく予定としております。限られた時間ではありますけれども、ぜひ皆様のご忌憚のないご意見をお伺いさせていただき、しっかりと今後の施策に取り組んでまいりたいと考えておりますので、どうかよろしく願い申し上げます。

以上、冒頭の私からのご挨拶とさせていただきます。

○企画室長 申し遅れましたが、埼玉労働局企画室の松本と申します。よろしく願いいたします。これから議事に入るまでの間、司会進行を務めさせていただきます。よろしく願いいたします。

初めに、本日の資料の確認をさせていただきます。お手元の本日の資料、平成27年度第2回埼玉地方労働審議会資料をごらんください。

表紙をめくっていただきますと、資料目録がございます。資料はNo.1からNo.6まででございます。このうちNo.1、No.3につきましては、その1、その2と、枝番の資料がございます。

なお、議題(1)の平成28年度埼玉労働局労働行政運営方針(案)につきましては、委員の皆様には事前にNo.3-1の資料をお送りしてございますが、本日は説明資料といたしましてNo.3-2、平成28年度労働行政運営方針(案)の概要をご用意いたしましたので、主にこの資料でご説明させていただきます。

資料に不足するもの等ございましたらお教えください。よろしいでしょうか。

ここで事務局から、委員の異動がございましたので、ご紹介させていただきます。

公益代表として審議をいただいております日本放送協会さいたま放送局長の平野委員から、日本放送協会の人事異動により辞職の申し出がございました。後任といたしまして、日本放送協会さいたま放送局長に就任されました松岡健三様に就任いただいております。よろしく願

いたします。

松岡委員からご挨拶をいただきたく存じます。松岡様、よろしくお願いいたします。

○松岡委員 NHK埼玉放送局の松岡と申します。よろしくお願いいたします。

私、仙台から転勤で埼玉に参りました。仙台のときは宮城地方労働審議会に参画させていただいておりましたので、そういう意味では引き続きということになります。よろしくお願いいたします。

○企画室長 ありがとうございます。

また、事務局から委員の交代に伴いましてお知らせがございます。

平野委員の退任により、会長代理及び労働災害防止部会委員に欠員が生じたので、地方労働審議会令に基づき、先日、会長から改めてご指名をいただきました。会長代理につきましては、地方労働審議会令第5条第3項の規定により野本委員が、また、労働災害防止部会委員につきましては、地方労働審議会令第6条第2項の規定により松岡委員が指名されました。両委員からは既にご就任のご了解をいただいております。皆様、よろしくお願いいたします。

それでは、会長にご挨拶をいただき、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 埼玉地方労働審議会会長の荒居でございます。よろしくお願いいたします。開会に当たりましてご挨拶させていただきます。

本日、委員の皆様にはお忙しいところお集まりいただきまして、ありがとうございます。

さて、埼玉県域の景気は緩やかに改善しているとされており、全国の完全失業率も3.3%と、去年の同時期より0.1%低下しています。また、先ほど局長からの挨拶の中で、県内の有効求人倍率も就職地別では1倍を超え、雇用情勢は改善が進んでいる状況にあります。

このような雇用情勢の中で、よりよい条件への転職を希望する在職求職者が増加している一方、一部の業種や職種などにおいては依然として人手不足感が存在するなど、求人求職のミスマッチが続いているとも聞いております。そのような状況のもとで労働行政の機動化、効果的な推進がますます重要になっていると思います。

本日の議題も先ほどお話がありましたが、1つ目として、平成28年度の埼玉労働局労働行政運営方針について、2つ目として、埼玉雇用施策実施方針について、3つ目には、埼玉県足袋製造業最低工賃及び埼玉県縫製業最低工賃についてご審議をいただきたいと思います。効果的、効率的な議事の運営に努めたいと思いますので、委員の皆様には幅広いご意見、ご助言を賜りますようお願いいたします。

それでは、平成27年度第2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、事務局から報告をお願いします。

○企画室長 本日の出席委員は、定数18名のうち15名でございます。欠席の委員は、公益代表の金井委員と横山委員、使用者代表の小松委員の3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、委員の3分の2以上の出席をいただいておりますので、本審議会が有効に成立していることをご報告申し上げます。

なお、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、原則として公開の会議とさせていただいており、また、同運営規程第8条第2項により、議事録についても公開とさせていただいておりますので、ご了承ください。

また、本審議会は、地方労働審議会運営規程の公開要領に基づき公示をいたしましたが、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 ありがとうございます。

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。会長指名との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、使用者代表委員より根岸茂文委員をお願いいたします。佐藤委員、根岸委員、よろしく願いいたします。

手続はこれで終了させていただき、審議に移らせていただきます。

議題1の「平成28年度埼玉労働局労働行政運営方針（案）について」です。議題2の「平成28年度埼玉雇用施策実施方針（案）について」も併せて説明していただきたいと思っております。また、ご意見、ご質問につきましては、説明が終わった後に一括してお伺いしたいと思います。

それではまず、埼玉労働局長から説明いただき、続いて、それぞれ事務局から説明をお願いします。

○局長 それでは、議題1と2につきまして、私から総括的なご説明をまずさせていただきます。それぞれの施策の中身については担当部室よりご説明を申し上げるということにしたいと思います。

また、資料につきましては、3-1が労働行政運営方針の本体、それから3-2は対外的な説明資料、PR用の資料として使用することを予定して作成しているものでございます。主に施策の説明は3-2に基づいてさせていただくことになろうかと思っております。また、資料4が平成28年度の埼玉雇用施策実施方針、資料5が参考資料ということで、説明の中で場合によ

っては適宜これについてもごらんいただくことになろうかと思えます。

それではまず、平成28年度の労働行政運営方針でございますが、ページをおめくりいただいて2ページ、目次をごらんいただきたいと思えます。

「はじめに」ということで、ここの「はじめに」では、3ページと4ページに記載をしておりますけれども、労働行政を取り巻く行政運営につきまして記載をいたしました後に、来年度の労働局の施策として2本の柱、1つ目が、「全員参加の社会」の実現の加速、2つ目が、4ページの中ほどでございます、公正、適正で納得して働くことのできる環境の整備、これを柱として行政を進めていくということで記載をいたしております。

今年度につきましては、若者、女性、高齢者等の人材力の強化を目指してと、安心して将来に希望を持って働くことのできる環境の整備を図るために、この2つを柱として施策を推進してきたところでございますが、その中身を充実強化するという観点も含めて、2本の柱をこういったことで進めていきたいと考えているものでございます。

また、運営方針の全体の構成でございますが、第1で、平成28年度の重点施策ということで、2ページにあります1から4、1つ目が、雇用環境改善・均等行政の課題と重点施策、2が、労働基準行政の課題と重点施策、3が、職業安定行政の課題と重点施策、4が、労働保険適用徴収業務の課題と重点施策ということで、組織別に課題と重点施策を整理させていただきたいと思っております。

また、第2、労働行政展開に当たっての基本的対応ということで、1の総合労働行政機関としての機能の発揮から、7の行政サービスの向上に向けた研修の実施ということで、労働行政展開に当たっての基本的対応を7項目に分けて整理をいたしております。

昨年度との大きな変更点といたしましては、第1の1で、雇用環境改善・均等行政の課題と重点施策という項目を立てさせていただいております。労働局におきましては、男女ともに働きやすい雇用環境の実現のために、この4月から新たな組織として、雇用環境・均等室を設置することを予定しております。正式な発表はもうしばらくしてからとなりますが、この新たな組織で女性の活躍推進や働き方改革の施策をワンパッケージで推進することとしたいと考えております。それを踏まえて第1の1に雇用環境改善・均等行政の課題と重点施策を位置づけることとしたいと考えているものでございます。ここが昨年度との大きな違いになろうかと思えます。

第2の労働行政展開に当たっての基本的対応は、項目立てとしては昨年と同様のものですが、中身では、2、地域に密着した行政の展開の中で、これまで労働法教育について記

述をしておりましたが、ご承知のとおり、昨年の夏に若者新法、若者の雇用対策推進の新しい法律ができて、その中で労働法教育をしっかりと推進していこうということが位置づけられたところがございますので、それを踏まえて施策の中身を強化しております、そこが昨年と比べて充実強化した部分であると考えているところです。

次いで資料3-2をごらんいただければと思います。先ほども申し上げましたように、こちらのほうは対外PR用の資料として使用することも踏まえまして、まず1として、労働者を取り巻く情勢ということに記載させていただいております。冒頭のご挨拶でも申し上げた中身を、この1の1ページ目の表の上の параグラフでございますけれども、我が国の経済情勢、雇用情勢ということと、それから、我が国の人口の動きなどを記載した上で、先ほど申し上げました施策の2本柱で推進をしていく。「全員参加の社会」の実現を加速するとともに、公正、適正で納得して働くことのできる環境を整備するための施策を推進していくということを記述させていただいております。

めくっていただいて2ページ目が、平成28年度の埼玉労働局の重点対策ということで、今申し上げました2本の柱と、それから3つ目として、労働保険等の適正な運用のために、この3項目を、運営方針は我々が内部の行政運営の推進のよりどころとするということもありません。組織別の整理としておりますけれども、こちらのほうは対外的に県民の皆様にも労働行政の内容をご理解、ご承知いただくということもあって、施策の柱ごとの整理とさせていただいております。

2ページ目の左のピンクの枠囲み、「「全員参加の社会」の実現を加速するために」のサブの項目といたしまして、まさにこの「全員参加の社会」の実現を加速する施策と、それからもう1つのサブ項目として、誰もがその能力を十分に発揮できる環境づくりということで、最初の上の○は主に職業安定行政の施策がここに該当いたします。それから、下の部分については、今まで労働基準行政で行ってございました働き方改革の実現、それから、均等行政分野で行ってございました女性の活躍推進など、これらが今年4月から設置をされます新しい雇用環境均等室で推進する業務になりますが、そういったものを記載しております。

2の「公正、適正で納得して働くことのできる環境を整備するために」、ここは、労働基準行政で推進していた施策と、それから、総務部企画室で行っております総合労働相談コーナーの運営といった施策を位置づけさせていただいております。

3が「労働保険等の適正な運用のために」ということで、労働保険徴収部局で行っている施策を整理させていただいております。

その後、3、4、5、6ということで、それぞれの施策の主なものを3ページ以下に記載させていただいておりますので、この中身については後ほど担当部室長から説明をさせていただきます。

それから、資料4、平成28年度の埼玉雇用施策実施方針でございますが、この実施方針は、雇用対策法の規定に基づき、労働局及び施策を講ずるに際しての公共職業安定所における職業指導及び職業紹介の事業その他の雇用に関する施策を講ずるに際しての方針を、埼玉県知事のご意見を聞いて定めるものです。

平成28年度の重点施策としては、1として、地域における雇用創出と人材確保、人材育成の推進。2として、若者・女性・障害者等の活躍促進。3として、高齢者等の就労推進を通じた生涯現役社会の実現。4として、重層的なセーフティネットの構築ということで項目立てをしております。具体的な内容については県と現在調整中でございます。局の施策につきましては、これからご説明申し上げる行政運営方針に盛り込んだ内容をこちらにも盛り込むことを考えておりますが、現時点で県の施策をどういうふう書き込むか調整中でございますので、本日の資料は項目立てのみということでご理解を賜ればと思います。

また、雇用施策に関する数値目標につきましては、県と共同で定め、必要なものを記載したいと考えております。

以上、私からの総括的なご説明とさせていただきます。引き続き関係部室より説明を申し上げます。

○職業安定部長 職業安定部長の平川と申します。私からは職業安定部関係をご説明させていただきます。座ってご説明させていただきたいと思っております。

資料のほうですけれども、今の資料に引き続きまして資料3-2をごらんいただければと思います。3ページをごらんいただければと思いますが、「「全員参加の社会」の実現を加速するために」というところのご説明をさせていただきます。

まず、労働市場におけるマッチング機能の強化でございます。求人と求職のマッチングがまさにハローワークの基本業務でございますけれども、平成28年度におきましても、このマッチング機能の強化に向けまして取り組んでいくこととしております。

1つには、求職者向けのサービスの強化ということでございまして、求職者の方一人一人のニーズに合わせたきめ細かな職業相談、それから求人開拓を行っていく予定でございます。

それから、求人者向けでございますけれども、求職者情報の提供、それから充足しやすい求人条件の設定、それから求職者の方の応募が増えるような求人票の書き方につきまして、アド

バイスなどを引き続きさせていただきたいと考えてございます。

おめくりいただきまして、次が4ページでございます。地方自治体とハローワークが一体となった就職支援の充実・強化でございます。埼玉労働局といたしましては従前より、自治体と連携した就職支援を積極的に行っているところでございます。

まず、一番上のポツでございますけれども、一体的実施事業ということで、ハローワークが行います職業相談・職業紹介と、地方自治体が行います福祉等に関する業務を一体的に行う一体的実施事業ということで、現在、県内8市1町におきまして実施をしているところでございます。

それから2番目のポツが、これが特区施設でございます。埼玉県と一体となりまして、武蔵浦和駅前でございますハローワーク浦和・就業支援サテライトを運営しているところでございます。県のほうの施策としまして、各種セミナーの開催ですとかキャリアコンサルティング、それからハローワークのほうといたしまして、職業相談・職業紹介を行っております。そちらの切れ目のない支援を現在実施しているところでございます。こちらにつきましても、平成28年度もさらに連携を深めて進めていきたいと考えてございます。

3つ目のポツでございますが、ふるさとハローワークでございます。こちらはハローワークが設置をされておられません16の市において、例えば市役所の中などに窓口を設けて、国と市が連携をして実施をしているものでございます。こちらは直近ですと先週の金曜日ですけれども、ふじみ野市のほうで新たに1カ所オープンをさせていただいております。

それから次に、「重層的なセーフティネット構築のために」というところでございまして、こちらは生活保護受給者ですけれども、自治体のほうと労働局が連携をして支援をしておりますけれども、特に生活保護受給者につきましても密接に連携をしております。一体的実施事業の施設ですとか、あるいは福祉事務所のほうにハローワークのほうから定期的に巡回などをして就職支援を行っているというところでございます。こちらにつきましても28年度、さらに進めていきたいと考えてございます。

それからその下が、新規学卒者の就職実現ということでございまして、新規学卒者ですけれども、求人倍率ですとか内定率はリーマンショックの前の水準ぐらまで回復をしております。今は人手不足の状態にあるかと思えます。ただ一方で、職場定着の問題ですね。高卒者の4割、大卒者の3割が学校卒業後3年以内に離職をするというデータもございます。また、ニートの数、フリーターの数なども高どまりをしているという状況でございます。それから、不本意非正規労働者ですね。みずから望んでおらずに非正規労働者の状態にある方の割合とい

うのも、若年層のほう割合が高くなっているといったような問題がございます、こういったことの解決に向けて取り組んでいきたいと考えてございます。

具体的には5ページの上からになりますけれども、まず、新規学卒者の就職促進ということでございまして、高校生につきましては未就職者ゼロ作戦ということで以前より取り組んでおりまして、今年度の卒業生につきましても6月末までに就職率100%を目指すということに取り組んでいきたいと考えてございます。

それから、大学生につきましては、就職支援協定を締結している県内大学等と連携をいたしまして、例えば出張相談ですとかセミナーの開催などに来年度も取り組んでいきたいと考えてございます。

それから、大宮のほうにございます埼玉新卒応援ハローワーク、こちらは対象者が大学等の卒業予定者、それから既卒3年以内の方ですけれども、そちらのほうの登録も促進をいたしまして、登録者全員の就職を目指していきたいと考えてございます。

それから、新規の学卒者以外の若者でございますけれども、フリーターの数が、全国の数字ですけれども、大体180万人前後で高どまりしているというふうな状況にございます。こういった中で、埼玉わかものハローワークですとか、こちら大宮にございますけれども、あるいは幾つかのハローワークにございますわかもの支援コーナー、わかもの支援窓口におきまして、担当者制によるきめ細かな支援を行っていききたいと考えてございます。

それから、一番下のポツでございますけれども、就職後の早期離職を防止するために、ハローワークの職員が企業訪問ですとか就職された方への電話連絡、手紙などを通して職場定着支援を実施しておりますけれども、こういった取り組みにつきましても28年度続けていきたいと考えてございます。

続きまして6ページでございます。人材不足分野などに対する人材確保ということでございまして、人材不足分野と申しますと建設、それから介護・保育等でございますけれども、建設関係につきましてはハローワーク大宮のほうで建設人材確保プロジェクトというのを実施してございます。具体的には、求人情報の提供ですとかミニ面接会などを開催しているところでございまして、こういった支援を引き続き行ってまいります。それから介護・保育でございまして、現在県内の3カ所のハローワークに福祉人材コーナーが設置をされております。来年度はもう1カ所増える予定になっておりますけれども、そこでは求人充足に向けて、求人充足プランを策定した支援を行っております。そのほか、例えばツアー面接会という形で事業所の見学と面接会を一緒に行うといった取り組みも実施しているところでございます。それか

ら保育の関係につきましては、保育士マッチング強化プロジェクトということで実施をしておりますけれども、例えば自治体と連携をいたしまして保育士に特化した就職面接会、こちらは県や市とも連携をいたしまして昨年10月と今年2月に実施をしておりますけれども、そういった就職面接会の開催によりまして保育士の人材確保に努めていきたいと考えてございます。

続きまして、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進でございます。非正規労働者対策につきましては各ハローワークで取り組んでございまして、ハローワークのほうで正社員就職の促進、それから、キャリアアップ助成金なども活用いたしまして、正社員転換ですとか処遇改善などを行う事業主の方への支援を行っているところでございます。

労働局では昨年の10月30日に正社員転換・待遇改善実現本部を設置してございますけれども、こちらのほうで年度内に5年間のプラン、正社員転換に向けたプランを策定する予定としております。全国レベルの5年間のプランが今年の1月28日に全国のほうの本部で策定されておりますけれども、そちらを踏まえまして労働局としての5年間のプランを年度内に策定をする予定としております。こちらのほうには目標値なども定めて取り組んでいくこととしております。

それから、子育てをしながら就職を希望する女性の方に対する支援でございますけれども、マザーズハローワーク大宮、それから県内6カ所にマザーズコーナーがございます。このハローワークマザーズコーナーではキッズコーナーなどもございますし、一部の所では安全サポートスタッフなども配置をしておりますけれども、そちらにおきまして担当者制によるきめ細かな就職支援を行っていくこととしております。

その下が高齢者でございますけれども、高齢者の雇用確保措置、現在実施企業が99.3%でございますけれども、こちらのほうは完全実施を目指して指導を続けていきたいと考えてございます。

それから、生涯現役社会の実現に向けまして、シルバー人材センター事業の推進などにも取り組んでいくこととしております。

続きまして7ページですけれども、障害者の関係でございまして、昨年6月1日時点の障害者の雇用率は1.86%ということで、全国は1.88%でしたので、全国よりは若干低いんですけれども、全国順位としましては全国33位ということでございます。昨年より0.06ポイント上昇いたしてございまして、雇用率達成企業の割合も2.1ポイント上昇しておりますので、障害者を雇用する企業は増加しつつあるという状況にございます。ハローワークを通じました障害者の就職件数でございますけれども、5年連続で過去最高を更新して、特に、精神障害者

の方の就職件数が伸びているといったような状況でございます。

この障害者雇用につきましては、ハローワークのほうでは雇用率達成指導に取り組んでまいりますけれども、あわせて、企業のほうで障害者の方を雇っていただきやすくするための企業の方の障害者雇用をサポートするためのチーム支援、障害者就労支援チームによるチーム支援を実施しているところでございますので、こういったチーム支援も活用して、28年度さらに障害者雇用を進めていきたいと考えてございます。

それから、こちらには記載がないんですけれども、このほかに、がんなどの長期療養者の方の支援を実施してございます。昨年の2月から県立がんセンターと連携をいたしまして出張相談などを実施しておりますけれども、27年度も実施してまいりまして、28年度も引き続き実施をしていきたいと考えてございます。

それから8ページになります。外国人の雇用対策の推進ということでございまして、こちらは外国人を雇用する事業者に対しまして必要な助言・指導を行うということで、外国人につきましては雇用状況届出制度の義務がございまして、そういったことの周知を図っていききたいと考えてございます。

それから、外国人留学生の就職支援につきましては、毎年5月20日に開催しておりますけれども、事業主を対象としたセミナー、それから企業説明会、面接会などを実施していききたいと考えてございます。

最後ですけれども、労働者派遣事業者等に対する的確な指導・監督ということでございまして、昨年の9月30日より改正労働者派遣法が施行されておりますので、こちらの周知のほうに引き続き努めていききたいと考えてございます。また、派遣元・派遣先に対しまして指導・監督も適切に行っていきたいと考えてございます。

資料3-2のご説明は以上でございますけれども、続きまして資料No.5をごらんいただければと思います。参考資料と書いてあるものでございます。

横にいただきまして1枚おめくりいただきますと、職業紹介業務の充実強化等による効果的なマッチングの推進ということでございまして、本年度からハローワークの総合評価を実施してございますけれども、ハローワークのマッチング機能の強化を図るためにPDCAによる業務改善に取り組んでございます。前回の審議会ではこの取り組みにつきまして上半期9月までの進捗状況についてご説明をいたしましたけれども、今回は第2三半期ですので、11月までの実績についてご説明をしたいと思っております。

目標が、就職件数、充足件数、早期再就職件数、こちらは雇用保険受給者の早期再就職件数

ですけれども、それぞれ目標が定められておりまして、11月までの実績がごらんのとおりとなつてございます。達成率が65.9%、65.7%、71.5%でございまして、3分の2ということで単純に計算いたしますと66.6%ということになるわけでございますけれども、今2月の終わりということで残り1カ月ございますので、達成に向けまして引き続き取り組んでいきたいと考えてございます。

それから1枚おめくりをいただきまして、こちらは、冒頭、局長からもお話がございましたけれども、特区の関係でございます。就業支援サテライトの関係でございますけれども、まずこちらにございますのがハローワーク浦和・就業支援サテライトの実績ということで、数字を見ていただきますと、27年度12月末までの数字ですが、最近の求職者数の減少の関係で、27年度分につきましては実績は若干落ちているところでございますが、この施設そのものにつきましては、平成24年の開設以来、高い実績を上げてきたと言えるかと思えます。

就業支援サテライトはもともとハローワークの地方移管の議論の中から出てきたものでございますけれども、ハローワークの地方移管の議論につきましては特区事業、それから一体的実施事業の成果と課題を検証して、その結果等を踏まえて検証するというふうなこととされていたところでございます。昨年から地方分権有識者会議の雇用対策部会というところでこの地方分権の関係の議論が行われておりまして、そこでの議論の中でサテライトの特区ですとか、あるいは一体的実施事業につきましては、職業紹介と福祉施策や産業施策、また、若者、女性、中高年、障害者支援施策等との連携による取り組みが高い効果を生むことを示したものであると。この特区事業ですとか一体的実施事業が高い効果を生んでいるといったことで、その議論の中で評価をされまして、それを踏まえて定まったものが国と地方の連携の新たな枠組みということでございます。こちらは昨年の12月に閣議決定をされております。これを踏まえた法案が国会のほうに提出をされる予定ということになってございます。

簡単にその閣議決定の中身をご紹介しますと、右にあります、「ハローワークに係る地方分権の方向性」というところでございます。4点ほどございまして、まず1つが、国と地方が連携して雇用対策を講じるための雇用対策協定、これは今も全国59の自治体で、労働局と自治体の間で結ばれているものでございますけれども、これを法律上位置づけまして、首長の影響力を強化するといったような内容になっております。それから2番目でございまして、地方自治体が国と同列の公的な立場で無料職業紹介を実施できるように各種規制を緩和する。それから3番目といたしまして、一体的実施事業ですけれども、こちらは平成23年度から試行的に行ってきたと、3年程度ということで行われてまいりましたけれども、こちらにつきましては

は引き続き必要な経費を予算措置をすることで恒常化をする。それからポイント4のところで、国による支援の拡充ということで、引き続き国のほうとしてもさまざまな支援を行うといった方向で閣議決定がなされております。こちらは自治体との連携を強化する方向での見直しでございますので、労働局といたしましてもさらなる連携強化に取り組んで住民サービスの向上に努めてまいりたいと考えてございます。

職業安定部関係のご説明は以上でございます。

○雇用均等室長 雇用均等室長の布川でございます。私からは、資料3-2の9ページと10ページをご説明申し上げます。

誰もがその能力を十分に発揮できる環境づくりということで、ここにあります施策は、先ほど局長の説明にもありましたように、新しい組織の雇用環境・均等室において実施されるものでございます。女性の活躍推進は、女性施策にだけ焦点を当てていても進むものではございません。女性の活躍推進のためには長時間労働の見直しが必須でありますし、また、ワーク・ライフ・バランスの確保のためには、企業において多様な働き方を選択できるような体制を構築することが必要になってまいります。このように女性の活躍推進、働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの確保は相互に密接に関係している課題であります。新しい組織では、これら相互に密接に関係する課題について企業が総合的に取り組めるよう、企業等に対してワンパッケージで指導や支援を行っていくことが可能になります。

まず、働き方改革の実現については労働基準部長に後で説明を譲りまして、2つ目の女性の職業生活における活躍の推進につきましてご説明申し上げます。

平成28年4月1日に女性活躍推進法が施行されます。現在、義務企業に対しては3月31日までに行動計画の策定・届出を行うよう、あらゆる機会を通じて呼びかけを行っているところでありますが、4月1日以降も未策定の義務企業に対しては相談対応・督促等で適切に支援・指導を行ってまいります。

また、労働者数300人以下の中小の努力義務事業主に対しましても、行動計画の策定を積極的に促していくこととしております。

また、同法の新しい認定制度につきましても、できるだけ多くの県内企業が認定取得できるよう制度の周知と相談等の支援を行ってまいりますこととしております。

次に、男女の均等な機会と待遇の確保の推進についてでございます。均等法の施行については、特に来年度、妊娠等を理由とする不利益取り扱い、いわゆるマタハラの防止に重点をおいに行うこととしております。妊娠等を理由とする不利益取り扱いに関する相談は、残念ながら

女性労働者の退職に結びつくケースが非常に多く、また、相談件数は増加傾向にあります。このため個別の相談については行政指導や紛争解決援助を適正に実施し、法の履行を図ることとされています。

10ページにまいります。計画的に事業所訪問を行い、法違反が認められた場合には是正指導を行うとともに、労使のトラブルの未然防止のため、妊娠等を理由とする不利益取り扱いが法違反であるということを、事業主及び女性労働者に対しても法の内容について周知徹底を図ってまいります。

なお、マタハラに関する防止措置を事業主の義務として新たに指針に盛り込む旨の男女雇用機会均等法の改正法案が国会に提出されているところですが、これが仮に成立した場合には、この新しい指針につきましても周知徹底を図ってまいります。

次に、職業生活と家庭生活の両立支援の推進です。労働者からの権利行使に関する個別相談は依然多いことから、労働者の不本意な離職を防ぐために労使双方からの相談に適切に応じるとともに紛争解決援助や行政指導を的確に実施することとしております。

また、団塊の世代の高齢化とともに労働者の介護負担が増していくことが予想されることから、労使団体等の協力を得るなどして介護に関する各種制度の周知徹底を図り、介護休業等を取得しやすい環境づくりを進めてまいります。これにつきましても、育児・介護休業法の改正法案が国会に提出されておりますので、またこれにつきましても仮に成立した場合には改正法の周知徹底を図っていくこととなります。

次に、次世代育成支援対策推進法についてですが、こちらは、くるみん認定企業が現在埼玉県67社ございます。それから、今年度から設けられた新しいプラチナくるみん認定につきましては、今年度2社が認定されたところでございます。来年度についても多くの企業がくるみん認定、プラチナくるみん認定を目指して取り組むよう働きかけを行ってまいります。

また、認定企業については1冊の事例集にまとめて、就職活動中の学生さん、それから一般の女性求職者の方に対して、県内の子育てに優しい企業情報として広く配布し周知していくこととしております。

最後に、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等の推進でございますが、こちらも年間を通して事業所訪問を行い、法違反が把握された場合には是正指導を行っていくこととしております。また、関係団体、市町村等との連携を図り、法の周知も図ってまいりたいと思います。

以上でございます。

○労働基準部長 それでは続きまして、労働基準行政につきましてご説明をさせていただきます。

同じく資料の11ページをごらんください。労働基準行政では、平成28年度は、見出しにもありますとおり、公正、適正で納得して働くことができる環境の整備をキャッチフレーズといたしまして、長時間労働の抑制、年次有給休暇によるワーク・ライフ・バランスを図るとともに、無期転換ルール、朝型勤務の導入など、働き方・休み方を見直す働き方改革を推進してまいります。

また、昨年7月に「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が閣議決定されたことを受けまして、昨年12月7日には浦和のさいたま共済会館で過労死等防止シンポジウムが開催され、200名を超える参加者が集まるなど、働き過ぎ防止への県民の関心が高まっております。

そういったことを念頭に、来年度は最低労働条件の確保と労働環境の改善に向け、法定労働条件の確保、過重労働の防止対策、最低賃金対策、さらに職場の安全と健康の確保対策、そして迅速・適正な労災補償対策などの各種施策を展開することとしております。

まず、労働条件の確保・改善対策についてご説明いたします。平成27年度に労働基準監督署が法定労働条件の履行確保を目的として実施した定期監督は1,656件で、そのうち1,109件67%で何らかの違反が認められ、その是正を図らせたところです。

労働基準法関係の違反の主な内容を見ますと、1つは、労働時間に関するものが646件39%、割増賃金の不払いが242件14.6%、労働条件の明示に関するものが229件13.8%などとなっております。これらを踏まえまして投書や窓口相談、さらにはインターネットの情報などを通じて企業の情報収集を強化いたしまして、労働条件に問題が疑われる事業所に対しては長時間過重労働による健康障害防止、法定労働条件の確保等について重点的な監督指導を実施し、是正改善の徹底を図ることとしております。

また、自動車運転者の長時間労働や外国人技能実習生の労働条件の確保など、重大または悪質な労働条件関係法令違反に関しましても、司法処分を含め厳正に対処することとしております。

次に、労働基準監督署における労働基準法等の違反事実に関する申告の受理件数でございます。資料の真ん中あたりですけれども、件数につきましては、賃金不払いを中心に、平成27年は1,121件と前年に比べ約2%増加しておりますが、リーマンショック後の平成21年をピークに減少傾向にあります。このように申告受理件数は中長期的には減少傾向にあるものの、賃金不払い等労働基準法違反は労働者の生活に重大な影響を及ぼすことから、引き続き優先的

かつ迅速に監督指導を実施することとしております。

次に、労働時間の現状ですが、一般労働者の総実労働時間は、平成27年では全国より前年より12時間多い209時間、埼玉県では、これは速報値ではありますが、前年より56時間多い2,035時間となっております。また、時間外労働は全国平均で193時間、埼玉県下で200時間となっており、いずれも昨年に比べ増加をしております。

次に、過重労働解消に向けた取り組みの推進ですが、先ほども申しましたように昨年11月に「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が閣議決定され、過労死等の問題が大きく社会問題として取り上げられ、労災請求も高水準で推移する中、昨年11月の過重労働解消キャンペーン月間を中心に、埼玉県内で過重労働の疑われる97の企業に重点的に監督指導を行いました。そのうち59事業所60.3%において労働時間等の法令違反を確認しております。こういったことから、過重労働解消に向けた取り組みの推進を一層図ってまいりますとともに、労使関係者や県民の皆様方に広く過労死防止のための周知・啓発を行ってまいります。

次に12ページ、「最低賃金の履行確保のために」の部分ですが、平成27年度の最低賃金の改定に当たっては、埼玉地方最低賃金審議会の慎重な審議による答申を受けまして、地域別最低賃金は前年より18円引き上げて時間給820円に決定をいたしました。さらに、特定最低賃金、産業別につきましては、それぞれ昨年度より13円から15円引き上げて改定をしたところですが、いずれも一昨年より引き上げ額が多くなっております。発効日は、埼玉県最低賃金が10月1日から、特定最低賃金については12月1日からとなっております。これら改定された最低賃金額は県内全ての事業所で遵守されるよう、市町村また関係団体などへは広報依頼などあらゆる機会を捉えて周知広報を図ってまいりました。

また、最低賃金の履行確保を図るため、違反のおそれがある事業所を選定して平成28年の1月から3月までの間を中心に重点的な監督指導を実施しております。

このような状況を踏まえまして、平成28年度は、経済動向及び地方の実情を踏まえつつ、埼玉地方最低賃金審議会の円滑な運営を図り、最低賃金の適正な改定を行うこととしております。また、改定された最低賃金につきましては、本年度と同様、各種団体、自治体等の協力を得て、あらゆる媒体を活用し周知徹底を図ることとしております。さらに、最低賃金の履行確保を図るための監督指導も実施する予定としております。

加えて、中小企業に対しての支援策といたしまして、埼玉県最低賃金総合相談支援センターにおいて無料の相談や専門家派遣による訪問相談を実施してまいりますので、その周知を行い活用促進を図っていくこととしております。

次に、「労働災害防止のために」の12ページの中ほどをごらんください。平成26年6月に改正されました労働安全衛生法につきましては、昨年6月の受動喫煙防止や昨年12月のストレスチェック制度の施行など、これまで順次施行してまいりましたが、本年6月からはさらに化学物質のリスクアセスメント制度が始まります。今後ともあらゆる機会を通じまして、これから改正労働安全衛生法の円滑な周知を行うこととしております。

また、労働災害を防止するため、平成25年度から29年度までの5カ年間で計画年度とする埼玉第12次労働災害防止計画を策定し、その推進を図っておりますが、その具体的な目標は、資料の括弧に書いていますとおり、死亡災害は20%の減少で36人以下、また、死傷災害は15%減少の4,840人以下とし、重点業種ごとに目標も策定しております。3年目に当たる平成27年度は、第3次産業の重点業種である小売業、飲食店、社会福祉施設や建設業、製造業、また、陸上貨物運送業を中心に各種対策を講じてきたところです。

続きまして、13ページをごらんください。平成27年の死亡災害は34人、これは平成28年1月の速報値ですが、前年と同数となっておりますが、そのうち、建設業は前年より1名減少しているものの、死亡災害のおおむね5割を占めている結果となっております。平成27年度の前半は、建設業において死亡災害が多発したことから、建災防に対して、時期を逸することなく、緊急要請を行い、建設業関係団体と協力をいたしまして、現場代理人に対する研修会を実施、また経営幹部によるパトロールの実施などを講じた結果、死亡災害の発生件数は抑えられ、結果34件と、記録では最低であった昨年と並びますとともに、12次防の目標の36人も下回ったところです。また休業災害につきましては、12次防の重点業種である全ての業種で増加をし、全体で5,510人と、8.0%の減少となっております。製造業、陸上貨物運送事業、建設業の順に多く、約6割を占めております。特に陸上貨物運送事業で約6%の増加となっております。死亡者の事故の型別に見ますと、最も多い、墜落・転落が10人と、約3分の1を占めており、その次に交通事故が8人となっております。死傷災害では、転倒災害が22.7%、墜落・転落災害が16.3%、挟まれ・巻き込まれ災害が14.3%の順となっております。

このため、第12次防の4年目となります、平成28年度は、平成24年度と比べた目標との乖離が大きな第三次産業や、建設業、また製造業、陸上貨物運送事業に対する指導を重点的に行いたいと思っております。

また、死亡災害が多発しております建設業における「墜落・転落災害」等の防止対策、また、重篤災害につながりやすい製造業における「挟まれ・巻き込まれ災害」等の機械災害防止対策

を積極的に推進いたします。また、業種横断的な対策として、「STOP！転倒災害プロジェクト」などを推進することとしております。

続きまして、13ページの下の方ですが、「健康確保のために」をごらんください。メンタル対策といたしまして、昨年12月1日から施行となっております、ストレスチェック制度、これにつきまして、引き続き産業保健総合支援センターと連携をして、周知徹底を図ってまいりたいと予定しております。

続きまして、14ページをごらんください。過重労働による健康障害の防止対策ですが、定期健康診断での有所見者が高どまり傾向にある中、この過重労働による健康障害防止対策のため、長時間労働者に対する医師等による面接指導、また健康診断結果に基づく健康指導の履行につきまして、埼玉産業総合支援センターの活用を促すなど、必要な指導を行ってまいります。

また、平成28年6月1日から施行となります、640種類の化学物質等のリスクアセスメント制度の実施などの化学物質対策や、アスベスト対策、また熱中症の防止、腰痛対策等も講じることとしております。加えて、平成27年6月から施行となっております、受動喫煙防止措置の周知を図り、職場での分煙施設の設置への助成制度の利用を促進してまいります。

続きまして、15ページをごらんください。職場でのリスクアセスメント及び労働安全衛生マネジメントシステムの普及促進を図り、職場の自主的安全衛生活動の取り組みを促進するとともに、引き続き、首都圏一都三県でのセーフワークキャンペーンによりまして、安全衛生意識の向上による、遵法意識の底上げを図ります。また、27年6月1日に開始をされました、安全衛生優良企業表彰制度の周知、そして認定の促進を図ってまいります。

続きまして、15ページです。こちらの「迅速・適正な労災補償のために」をごらんいただきたいと思っております。平成27年における労災保険給付者数は約3万4,000人と、昨年よりも微増しており、全国でも上位に位置しております。また、脳・心臓疾患事案、精神障害事案、及び石綿関連疾患事案に係る労災請求件数は依然として高い水準になります。

これら労災請求事案に関しまして、早期処理のため、組織的な取り組みを一層推進することとしております。迅速・適正な労災保険給付事務を進めてまいりたいと思っております。

最後に、先ほど、局長や均等室長からもお話がありました、働き方改革への実現への取り組みでございます。9ページに戻っていただきまして、上のところの部分ですけれども、働き方改革につきましては、平成26年6月24日に閣議決定されました、日本再興戦略改訂2014におきまして、新たに講ずべき具体的施策として、働き方改革の実現、これが掲げられまして、その具体策として、働き過ぎ防止のための取り組み強化が明記され、長時間労働対

策の強化が、政府としての緊急かつ重要な課題となったことを受けまして、昨年1月7日には、埼玉労働局働き方改革推進本部を設置し、埼玉県内における働き方の見直しに向けて取り組みを強化してまいりました。

具体的には、2020年までの政府目標として掲げられた、週60時間以上の雇用者の割合を5%、年次有給休暇の取得率を70%とする働き方の目標達成に向け、埼玉県内の企業に対して、働き方の見直しについて、厚生労働省のホームページに新設された、働き方・休み方ポータルサイトの活用の周知、また特に昨年夏に初めて国家公務員を中心に導入されました、夏季の朝型勤務、いわゆる、ゆう活の民間企業への一層の普及を目指し、埼玉独自の取り組みがあります、埼玉ゆう活応援キャンペーンへの参加を広く呼びかけていき、働き方改革を推進していくこととしております。

昨日、東京都内で開かれました、「1億総活躍社会の実現」に関する対話集会では、安倍総理は働き方改革について、安倍内閣の次の3年間の最大のチャレンジだと述べられ、その際、1つは、非正規雇用の待遇改善、2つ目が高齢者の就業促進、そして3つ目として、長時間労働の是正、これを働き方改革の柱に据えるとの考え方を示されたところであります。

働き方改革への取り組みが重要度を増す中、来年度からは、これまでの労働基準部から、新たな組織であります、雇用環境均等室の業務として、大きく枠を広げて推進してまいることとしておりますので、よろしくお願いいたします。

私からは以上です。

○総務部長 総務部長の古瀬でございます。私からは、引き続きまして、この同じ資料の16ページ、17ページをご説明させていただきたいと思っております。

まず、16ページでございます。「個別労働紛争の早期解決のために」というところでございますけれども、県内10カ所の総合労働相談コーナーで対応しております相談の件数につきましてですが、平成27年、歴年で5万3,737件というふうになっておりまして、左側にこれまでの推移を載せておりますけれども、引き続き5万件を超える水準で推移しているという状況でございます。そのうち、この右側の円グラフが法令照会ですとか、法令違反を除いた民事上の労働相談の件数ですけれども、1万823件、重複で数えると1万三千数件という、そのグラフの数字になっておりますけれども、その内容別に見たものがございまして、いじめ・嫌がらせが最も多いという傾向が続いているところでございます。

また、その下のほうの円グラフにまいりますと、助言・指導の件数が546件、あつせん申請の件数、206件となっておりますが、内訳はいずれも、いじめ・嫌がらせが最も多いとい

うような数字になってございます。

続きまして、17ページでございます。「労働保険等の適正な運用のために」というところでございます。まず、上のグラフでございます。適用事業場数につきましては、平成27年12月末現在で18万3,000件を超えておりまして、年々着実に増加をしております。また、徴収決定額につきましては、平成27年3月末現在で981億円というふうになってございまして、来年度も引き続き、未手続事業場に対する加入勧奨、また未納の場合の納付督促、滞納整理等を積極的に行いまして、適用の促進、また適正な徴収を図ってまいりたいと考えております。

資料3-2につきましては以上でございまして、もう一つ、資料5のほうをお出しいただければと思います。この資料5の表紙も含めまして、4枚おめくりいただきまして、横置きの図が出てまいりますが、上がちょっと水色になっておりまして、「都道府県労働局の組織を見直し」というタイトルがございまして。先ほど、局長からもございましたけれども、ご説明させていただきましたが、都道府県労働局の組織につきましては、見直しが行われる予定となっておりますので、一言ご説明させていただきたいということでございます。都道府県労働局は、平成12年4月に発足いたしまして、次の4月で16年が経過しようとしておりますけれども、今般、組織の査定を受けまして、中ほどに組織図、ごらんいただきたいと思いますが、左側が現在の図でございます。現在の雇用均等室と、それから企画室を統合いたしまして、あわせて労働基準部と職業安定部の業務の一部を移管する形で、新たに右側にまいりまして、雇用環境・均等部ないし室、埼玉局におきましては、室でございますけれども、これが設置されることとなりました。予算案は現在、国会審議中でございますので、組織名には仮称がついておりまして、予算案が成立すれば確定をするということとなっております。この組織見直しによりまして、この上の水色の枠の中にごございますように、男女ともに働きやすい雇用環境の実現のために、女性の活躍推進、働き方改革、こういった施策におきまして、企業ですとか、経済団体に対する働きかけを含めて、施策の推進をワンパッケージで効果的に行うことが可能となるというふうに考えております。

また、2つ目ですけれども、現在、企画室が行っておりますパワハラや解雇等に関する総合労働相談の窓口と、それから、雇用均等室が行っておりますマタハラ、セクハラに関する相談窓口、これが新組織に一本化されることとなりまして、利便性の向上が期待をされるというところでございますので、引き続きよろしくお願ひ申し上げたいと思います。

最後に、資料はおつけしておりませんが、1点、前回の審議会でもいただいたご意見に関しましてご報告させていただきたいことがございます。

前回の審議会におきまして、労働法制の普及促進の関係で、専門学校にもアプローチをしてみてもどうか、しているのかどうかというご意見をいただいたところでございます。このご意見を踏まえまして、私どものほうで埼玉県を担当課と、それから、埼玉県専修学校各種学校協会と意見交換を行いまして、この協会の内部の会合で、労働局のセミナーについてPRをしていただきました。そうしましたところ、早速1校、IT、会計、法律系の専門学校から反応、お話をいただきまして、来年度にセミナーを開催させていただく予定となったところでございます。

また、あわせまして、来年度はこの専修学校各種学校協会の会報誌に広報を載せさせていただくという話も進めているところでございます。引き続き労働法制と広報セミナーの取り組みを進め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。

私からは以上でございます。

○会長 ありがとうございます。平成28年度の埼玉労働局労働行政運営方針及び埼玉雇用施策実施方針につきまして、事務局からご説明をいただきましたが、この内容につきまして、ご質問、ご意見等ありましたら、ご発言をお願いいたします。

○根岸委員 幾つかご質問と意見をお聞きします。資料3-2の9ページ、女性活躍推進法の関係ですが、300人以下の努力義務事業主に対しても周知、支援を行うとありますが、具体的に何かプランなどを考えているのでしょうか。単純に努力義務ですよと周知しても、あまり意味がないと思いますが。具体的には、例えば、300人以下でも計画を提示した企業でも良いのですよね。それを、例えば、労働局のホームページに掲げて推奨するとか、そんなことは考えられますか。まずこれが1点です。

○雇用均等室長 どういうやり方をするかというのは、これから詰めていくことになると思うんですけども、本省のほうでも、助成金を用意しておりますし、それから、やっぱり団体さんの協力を得たり、連携をしていただいたりしながら行っていきたいと思っています。これからいろいろ考えていこうと思っています。

○根岸委員 極端なことを言えば、簡単なことだと思うのですが。埼玉労働局の中で300人以下の企業に対しても実行しようと思えばできる話だと思うのですが。例えば、280人という企業は努力義務ですね。310人と何が違うかって、基本的な違いはないのだと思うのです。だから、そういった企業に対して、単純な努力義務に対象する企業に対する周知ではなくて、あるいは100人でも出すような呼びかけをしていくということが、アクションにつながるのだと思いますので、そういった点を考えていないのであれば、ぜひ考えていただきたいと、

これが1点です。

それから、男女の雇用機会均等待遇に関連するんですけど、LGBT、前回も私、言ったと思いますが、20人に1人がLGBTだという調査もあるんです。県の自殺対策協議会の委員もやっています、その時もさいたま市も埼玉県も、これだけLGBTが話題になりつつあって、特に連合傘下の大企業で就業規則を見直していくという動きがある中で、どこも入れていないんです。それは調査研究も含めて、何らかの形で取り組むと。LGBT全てではないんですけど、一部には、自殺率が高いというような統計も出てきています。LGBT全体ではなくてです。そういうところを踏まえると、企業にとってはいろいろ対応するところが増えてきますので、大変なんですけど、少なくとも、何らかの取り組みというものを検討してほしいことが1点。

それから、最後に1点、外国人留学生についても、従前以上の取り組みをするようなニュアンスの発言をされていますが、外国人留学生の対応について、27年度以前には実施してなくて、28年度に新たにに取り組むというような具体的な施策等を検討していたら教示願います。

以上です。

○会長 前半は雇用・均等関係で良いでしょうか。

○雇用均等室長 LGBTにつきましては、もともと均等法の対象でもありまして、決して阻害しているものではないんですが、確かにLGBTだけに特化した何か施策を行うというような、そういったことは行っていません。ただ、均等法を施行する中で、当然にそのうちLGBTも排除するものではないということです。

○根岸委員 何らかの調査をするとか、何らかのアクションをするという姿勢が全く見られないので、何か行政として考えないんですかと、素朴な疑問としてあるわけです。これだけ話題になっているのに、何もしないのですか。確かにLGBTも、ほかの対応の中の一つですと言えばそれまでですが、例えば、パワハラとかいじめだとかということで問い合わせがあった、相談があった中に、実はLGBTが絡んでいるのか、絡んでないかという視点でヒアリングをかけるとか、幾らでもできるんだと思うのです。そういうものに取り組む考えが、私は全然感じられません。そういうことを検討してみますというようなことを、この時代検討すべきじゃないかと思いますが。

○局長 ご指摘はしっかり受けとめたいと思います。本省はおそらくそこまで、今の段階で踏み込んで、来年度の方針の中にLGBTの話はまだ位置づけられていないという、状況ではあるかと思いますがけれども、今後こういった形で、審議会でご意見が出てくるということであ

れば、LGBT対策というものについても、本省で何らかのアクションが起こることも考えられます。また、我が労働局で何ができるかということについては、予算に限りがあるとか、いろんな制約状況もあり大々的なヒアリングとかというのは正直難しいところもありますけれども、そういった制約条件のある中で何ができるかということは、本日、根岸委員からご指摘もありましたので、運営方針にまだちょっと書けるところまで中身が煮詰まっているわけではありませんけれども、問題意識を持って、何ができるかということ、新しい組織の中で考えるようにしたいと思います。

あと、外国人留学生の関係は安定部長からお答えします。

○職業安定部長 外国人留学生の関係でございますけれども、例年5月20日を留学生の日と名づけまして、セミナーと企業説明会を行っているところでございます。それから、新卒応援ハローワークに留学生コーナーがございますので、そちらで支援をしているというところでございます。

28年度につきまして、このメニューの面で何かこれ以上拡充というところは、今のところ、特に考えているわけではないんですけれども、ただ、この留学生の関係につきましては、国際化が進んでいく中で、特に事業主の方のほうに、優秀な留学生の方を採って、人材確保という意味で支援の強化が必要かなとは考えておりますので、例えば、セミナーですとか面接会のほうの周知をもっと強力にやりまして、なるべく多くの企業の方、それから、これまで参加されていなかったような幅広い企業の方などにも周知をさせていただいて、ちょっと大きくできればなというふうなことは考えているところでございます。

○根岸委員 セミナーを5月にやっていますよね。もう1回計画するとか、さらに強化する必要があるという認識がありますので、例えば、5月20日に労働局で実施しているのを、再度検討するとかいうようなことの前向きさがあっても、支援を強化する必要がありますというふうに明言をしていますね。今の説明だと、28年度は27年度に比べて、特に拡充するものはないというような発言にも聞こえるので、それは、物理的な問題とか、人的な問題とか、予算的な問題とか、いろんな問題があるのだと思いますが、例えば、経済団体と協力して何かできないか。私どもも共催のような形で関わっていた、させていただいていると思いますが、できればそういう機会をもう一度増やすとか、或いは、一、二年生を対象にやってみるとか、三、四年生じゃなくてとか、何かいろいろ工夫ができるんじゃないかなということ。これ以上の回答は結構ですが、ぜひ前向きに検討いただければと思います。

○職業安定部長 いろいろご相談させていただきながらやらせていただきたいと思います。

○会長 どうもありがとうございました。他に、質問・意見などございませんでしょうか。齋藤委員、どうぞ。

○齋藤委員 齋藤と申します。2点ございます。

1点目が、資料3-2の3ページ目の右下の図のところですが、この中で平成22年からのところから見ますと、上にきているポイントのところでは5.1、下の全国のほう、赤いものが下にきていますが、そちらが5.2というふうに数字が上下逆なのかなと思います。全国のほうは21年を見ますと、5.1でそのまま、横棒で同じランクにあると思いますが、この場合は上の5.1の数字を見たほうが良いのか、ちょっと見方が不明な部分を確認したいことが1点あります。

2点目が、同じ資料の11ページのところの労働条件の確保・改善のためにというところの、平成27年度、監督指導で労働時間の違反が4割近く認められというところで、監督指導を行っていた報告ですが、これの中で違反事業所という数がわかったのですが、こういうものは、再発という部分では多いのか、少ないのか、もし再発というところがあるとしたら、そういう点ではどういう監督指導で気をつける部分があるのか、ちょっと疑問に思いますので質問させていただきます。

以上です。

○会長 3ページの資料につきまして、お願いします。

○職業安定部長 確認をいたしますけれども、おそらくご指摘のとおりかと思えます。22年のところで青いところが5.2で、オレンジのほうは5.1ではないかなと思いますけれども、ちょっと確認させていただきます。

○会長 労働条件の関係をお願いします。

○労働基準部長 監督指導についてお尋ねですけれども、労働時間等に関する監督指導、管内8カ所の労働基準監督署で労働基準監督官が予告なしに臨検監督を行いまして、違反があれば指摘をして、是正をさせております。違反の度合いによりまして、やはり基本的には全て、指摘した違反についての報告を求めまして、監督署長宛てにきちんと報告を出していただきます。その違反の状況によりましては、再度、時間を置いて監督をする。再監督と言っていますけれども、そういった形をとることがあります。

また、そもそも監督対象を選ぶときの端緒として、いろいろな、投書とか、そういったものもいただいていますので、そういったことがないかどうかということも常に監督終わった後にチェックをして確認をしております。もちろん悪質なものについては、司法処分という形で厳

正に取り組んでいくと思います。特に我々の中の扱いとしては、そういった繰り返し行うような、繰り返し犯については、かなり重い処分をするということで対応させていただいております。

以上です。

○会長 よろしいでしょうか。

○齋藤委員 はい。

○会長 重川委員、どうぞ。

○重川委員 高校中退者への対応についてお伺いしたいと思います。資料3-1の最後では、労働法教育のセミナーなどでは、新卒者に対しての就職支援ということでは、いろいろと資料が上がってくるのですが。高校を中退したような方の場合には、一般の職業紹介の中に埋め込まれてしまうのかもしれないのですが、高校を中退してしまう人たちは、かなりその後、非常に大変で困難な状況に置かれるという話もありますので、そういう方に対して、何かしら就職支援ですとか、中退にならないようにするのは多分学校のほうの対応なのかもしれないのですが、そういう中で、何かしら就職に関するような対応は労働局でされているのか伺いたいと思います。

○総務部長 こちらの3-2のほうには、ちょっと細かいところまで書いておらないんですけども、中退された方への対応につきましては、ハローワークのほうできめ細かい対応をさせていただいているというところになってまいります。今般、取り組みを強化するということは、中学ですとか、高校の学校ベースです。在学の方についての取り組みを強化していこうというところになってまいります。よろしいでしょうか。

○重川委員 そうしますと、高校と連続的な形で連携をしながらの対応がなされているというふうに考えてよろしいでしょうか。

○職業安定部長 高校生の中退者につきましても、一般のほうというよりは、学卒の方、若年者の方の対応の中で対応させていただきまして、学校のほうとも連携をしながら進めていくということにしております。

○会長 よろしいでしょうか。では、佐藤委員どうぞ。

○佐藤委員 資料の3-2の6ページの非正規のところですけども、この中段のところには非正規雇用での就職を希望している求職者に対する正社員就職に向けた積極的な支援を実施いたしますと書いてあるのですが、労働者全体の4割が非正規で、その内の2割が不本意とされている中で、実際にこの取り組みをしている中で、正規ではなくて非正規でいいんだという方

たちの理由を当然お聞きになって、正規にと説明をされているのだと思うのですが、非正規を望んでいる考え方、意見というか、この方たちがなぜ非正規を望んでいるのか、お聞かせをいただけますでしょうか。

○職業安定部長 今ご指摘のとおりで、非正規労働者も不本意なものと望んでというケースがございますけれども、ハローワークのほうで相談をしていきます中で、まずは非正規労働者であることのデメリットですとか、といったことはご説明はさせていただいております、労働時間的に考えて正規雇用でも十分働けるにもかかわらず、非正規労働者の求人に応募される方に対しましては、そういったお話などもさせていただいているところでございます。

それで、どうして非正規かというところは、窓口のほうでいろいろ伺っているところなんですけれども、今、統計的に集計したものというのは特段はございませんけれども、例えば時間が自由になるとか、そういった理由があるのではないかなと思います。ただ、そういったメリットも当然あると思うんですが、そういったメリットと、非正規のまま働き続けるデメリットなども両方ご説明をして、ちゃんと求職者の方が理解をした上で、非正規労働者を選ばれるのかということの指導、助言をしているところでございます。

○佐藤委員 お聞きになっている件が、今、ここに手元にないということではなくて、もしそういったものをまとめていらないのであれば、非正規の皆さんを正規に転換をしていくという取り組みをさらに強化をされるのであれば、ハローワークでのそういった聞き取った意見は、きちんとまとめられておいたほうがいいと思います。前回の審議会のときにも栗田委員から、ご自分のところの企業の非正規の方を正規にと声かけたら、「自分は結構です」ということでした。なかなか1社だけでは難しいという意見があったと思うんですね。であるならば、やっぱり労働局がこういう段階できちんと働く方たちに対して非正規と正規の善し悪し含めて、当然非正規を望む方であれば、それはそれでやむを得ないのしょうけれども、ただ少なくとも不本意と言われる2割の方たちをきちんと正規に導くということ、これをまず全面的にやられることが必要だと思います。そういうことでは、今回の6ページの中段のさらにのこのところの括弧書きの本部を立ち上げてということで、これに非常に期待をするところです。このプランに沿った取り組みがどのような取り組みになるのか、もしご紹介いただければと思いますし、今申し上げました1社だけでは取り組みに限界があるので、労働局としてもその辺をきちんと取り組む、企業と連携して取り組むという必要性について、改めて伺いたいと思います。

以上です。

○職業安定部長 まず、前段の非正規である理由ですけれども、埼玉のハローワークで伺って

いる分というのを取りまとめたのは特段ございませんけれども、全国のほうで調査などもされておまして、やはり時間が自由になるといったような理由が上位に来ていたかと思しますので、そういったことに対しまして、それだけではないんだよということで指導をし、求職者の方にいろいろ情報提供などをさせていただいておりますし、これからもやっていきたいと考えているところでございます。

それから、5年間のプランのほうですけれども、国のほうで1月末にまとまりましたプランを参考にして作成するというところでございまして、今のところ局のほうでまだ作成をしているところですが、中身につきましては、主に不本意正規労働者の方の正社員転換ですとか、あるいは待遇改善につきましては、目標値を定めて書き込む予定としてございます。具体的な取り組み内容については、まだ検討中といったところでございますけれども、事業主の方々からの意見も伺いながら中身を詰めていければと考えているところでございます。

○佐藤委員 先ほど述べられたように、全国の非正規の方たちの意見は取りまとめてあって、その中で時間がという話ですが、これからプランを作成するのであれば、まさに今ハローワークの窓口で非正規希望の皆さんの意見を聞き、取り組みをされている、そのことが、プラン作成の参考になるのではないかなと思いますので、どういう取りまとめ方をするかは別にしましても、それを公表するしないは別にしても、きちんとまとめられて、そこから見えてくるものがプランに反映がされるんだらうなと思いますので、ぜひ、せっかく聞いている意見ですから、参考にされたほうが良いと思います。改めてご意見させていただきたいと思います。

以上です。

○会長 どうもありがとうございます。

○職業安定部長 ハローワークの現場の実態なども十分意見を聞いた上でつくっていききたいと考えております。

それから、先ほど齋藤委員からございましたグラフの件ですけれども、やはりご指摘のとおりでございまして、平成22年につきましては青いグラフの埼玉のほうで5.2%、オレンジの全国のほうが5.1%ですので、数字が逆になってございます。

○齋藤委員 24年も同じでしょうか。

○職業安定部長 こちらもおそらくそうなるかと思っております。

○会長 ありがとうございます。野本委員、どうぞ。

○野本委員 ハローワークの新事業のことで、自治体と連携した一体的支援は、それなりにメリットもあるのかなどと個人的にも感じるころはあるのですが、わかりにくいのは特区事業

でして、サテライト事業なんですね。どう評価したものかなと、この審議会に出ながらいつも考えるのですが、今回、資料の5の、参考資料のほうで、ハローワーク浦和のサテライトの実績で、利用者満足度というのが一番下の欄にあって、非常に高い利用者の満足度が出ているのですが、実際にここに利用した人がこの事業のどういう面にメリット、よい評価をしているのか、この数字だけでは全然わかりませんので、具体的にどんなアンケートのとり方をされて、どういうところにプラスの評価をされているのか、私たちも確認することができる資料はあるのでしょうか。

○職業安定部長 実は、この就業支援サテライト、県と国のものですがけれども、この満足度の部分について、埼玉県のほうで集計をしております。このアンケートの中身については、ちょっと今手元にございませんですけど、調べますのでお待ちいただければと思います。

○会長 それでは待っている間に、栗田委員、どうぞ。

○栗田委員 3点、まず留学生について。私は法律が変わってないと理解しているので、人文系ではなかなか就職先が、我々が欲しいと思っても採用ができない、就労ビザがでない。そういう中で、今の留学制度の中で学校の問題もあって、就職できる資格について留学生に教えないというのもあって、本人たちが来ても、あなたは絶対採用できない、というしかない状況がほとんどです。ほとんどが経営学科を卒業した人たちが来てて、本人を欲しいと思うと、どんな優秀でも資格がないから採用できないんです。この辺を何か、私が思うに、入管と政府との間にすごくミスマッチを感じていて、我々は欲しくても絶対入管から就労ビザが出ることはゼロに近い。私も何度か入管の窓口に行って交渉していますが、まず出ないですね。一企業で一カ国、貿易を前提としてやらない限り出ない。例えばIT系の生徒さんであれば、資格がないと、我々はIT企業じゃないから採用したときに相手がちゃんとした資格がない限り、幾ら欲しくても入らない。ここを何か考えない限り、話すことと実際に幾ら窓口やっても就労ビザ出ないですよというの、いつも不思議に思って聞いています。

あともう1点、高齢者の雇用について。高齢者に対しての何かしらの事例のセミナーを開いていただきたいと思うのは、65、67歳を過ぎても自分の過去の実績がすごく高いところにあつて、賃金が下がることに納得しない。弊社だと870円ぐらいで募集するんですが、まず応募ないです。僕はそんな給料じゃないとおっしゃいます。今うちで73歳の人は870円で来てくれます。彼らたちは過去にいろんな指導を受けてきているので、本人たちが企業とウインウィンで、僕たちは週20時間で余暇と働き方を楽しみたいから働くよということに来ていただいているのですが、なかなか珍しい方々で口説くのに大変時間がかかります。

それと高校生に関してなんですが、私、今回、大田区のお友達と今度始めるのですが、高校生版のインターンシップのまねごとをしていこうということで、学校で事業説明会を開いたり、生徒と2年、3年からつき合いながら、インターンシップに入ってもらったり、訪問に来てもらいながら、将来勤めてもらう学校を探していこうという事例を始めます。来週から、私もお友達から誘われ、いくのですが、すごく納得しています。ただ、就職の先生に言われて、推薦でウインウインになるのはなかなか難しく、途中でやめていってしまうということが多い中で、2年、3年から企業の説明を聞いて、この企業だったら1回訪問してみたい、インターンシップしてみたいというところから企業との間で就職をするというやり方というのが、今の私の理解は認められていない。でも何で大田区がオーケーなのか私わかりません。でも、私としては大田区と一緒にやってみて、持ってこれるんだったら持ってきたいと思って、これから勉強に入っていくのですが、是非そういうものについても今のハローワークでは、なかなか難しいというのをどこかで外していかないと、途中でやめてしまう子、特に高校生は途中でやめると私たちもほんとに将来の彼らたちの生活を心配している中で、もう少し何か新しいやり方というものを検討すべきじゃないかと思っています。

以上です。

○職業安定部長 まず、1点目の就労ビザの関係でございますけれども、ここはちょっと実態をよく調べてみたいと思います。5月20日のセミナーのときに入管の方には講師で、事業主向けのセミナーのほうに来ていただいたりしてるんですけども、それ以前のビザの関係ですか、というのは問題があるようであれば、学校のほうとか、あと入管のほうに聞いて、ちょっとお恥ずかしい話ですが、調べてみたいと考えます。

それから、高齢者のほうにつきましても、やはり生涯現役社会ということでいろいろな働き方がありますので、そちらの事例というのはいろいろなセミナーのほうで紹介などはしていきたいと考えております。

それから、高校生のインターンシップですけども、こちらは早期離職を防ぐために、非常に効果的な施策でありますけれども、認められてないということがある……。

○栗田委員 今回は、私が理解しているのは、学校でシンポジウム形式で経営者が話そうという話になっています。今まで埼玉ではそういう話を聞いたことが、大学ではやらせていただいたことあるんですが、高校ではない。質疑応答を受けながら、生徒が自分でその事業に会社に1回行ってみたい、訪問したいというのを受けつけていくという話し合いがなされているようなので、でも埼玉県内でそういう話を聞いたことがなく、必ず学校に何月何日、7月でしたか、

までは行っちゃだめですよと言われるのは当たり前のことなので、ここのすごいギャップを感じてるんですね。

○職業安定部長 大田区のできるのであれば、埼玉でできないことはないと思いますので、そこらはちょっと学校のほうとも研究をさせていただきたいと思いますが。

○局長 高校生の場合、大学生と違って、まだ年齢の問題もあって、自分での職業選択というところでいろんな問題もあるということで、高卒の採用についてはハローワークを通じてやっていただいております、そういったルールの中でインターンシップというものをどう位置づけるかという話については、企業さんと高校生の方がダイレクトで、というやり方をしてなかったという経緯もあるんだろうと思います。ただ、職場体験ということでいろんな経験をさせるみたいな取り組みは学校側もやっていると聞いており、例えば、先日秩父にお伺いしたときに、秩父のとある高校が地元の商工会議所なり中小企業の方々のご協力を得て、体験実習的な形で行ってるケースもと承知しています。採用活動とどこまでリンクさせるかという制約はおそらくあるんだろうと思いますけれども、高校生が早期で退職をしないために企業さんの皆様方のご協力が得られるということであれば、採用活動とは切り離れた形になるのではないかと思いますけれども、他の大田区さんの取り組みなり、さまざまなこれまでの取り組みも参考にして、どういうことだったらできるかということをお安定部のほうで考えてもらいたいと思います。

○会長 よろしいでしょうか。

○栗田委員 はい。

○会長 ありがとうございます。先ほどの野本委員の件はどうですか。

○職業安定部長 今、調べています。

○会長 ほかに。根岸委員、どうぞ。

○根岸委員 今、栗田さんが言ったのは、採用については就職協定があるからだめですよという話ですけど、インターンシップはできると思うんですよ。高校の校長としてもぜひ行かせたいという意向があります。ちなみに、大学生のインターンシップというのは、私どもが県から受託をして、昨年、前から実施していますが、28年度から高校生も加えます。それから、特別支援学校も加えます。ただ、大学生インターンシップとの大きな違いは、大学生は自らエントリーをするわけです。ところが、特別支援学校とか高校生は難しいので、一旦、教育局をワンクッション入れて、高校側をかませた上で企業とやりとりをするというやり方で始めます。28年4月11日から、大学生も同時スタートなんですけれども、特別支援学校、それから高校生についてのインターンシップというのを始めます。ただ、9月中旬から就職協定の前なの

で、そこは多分我々がコミットするより、多分東京都も全て、都道府県が協定結んでいるはずですから、どこかの県だけ就職協定を外れて就職活動ができるということはないと思います。

○会長 ありがとうございます。

ほかにご質問、ご意見ございませんでしょうか。

小林さん、どうぞ。

○小林委員 1点ご質問というか、意見というか、お願いします。ハローワークの関係も含めてなんですけれども、私ども連合という組織の中でも労働相談というのを受けていまして、マッチングというか、ハローワークとかの労働条件の記載と、やはり実際に働いての労働が違うというような相談は労働局にもあるということでございます。ハローワーク以外にも、実は求人広告などを見ての労働相談というのも非常に入っております、アルバイトしている学生、大学生とかはハローワークとかの求人票ではなくて、大体インターネットなりの民間の求人広告を見て応募して、それで働き出して、実際にはブラック企業であったり、要は労働条件が全く違ったというような相談を受けることがあります。そういう場合に、労働局、特に労働基準部となるとと思いますが、民間の広告会社で、求人とかを扱っているところに対する何らかの指導なり、何らかの情報交換なりをされているのかを聞きたいのですが、お願いいたします。

○職業安定部長 ハローワークの求人と、実際の労働条件が違うほうは事業主のほうにしっかり指導をしております。民間のほうにつきましても、職業紹介事業者などがきちんとならなければならぬんですけれども……。

○小林委員 職業紹介というより、どちらかというとうと広告会社ですね。

○職業安定部長 広告のほうですね。広告のほうはどういう実態だったかという調査は昨年いたしまして、すいません、指導の実際のあり方についてはちょっとお待ちいただけますでしょうか。

ただ、労働条件、求人広告の内容がそのまま当然労働契約の内容になるわけではないんですけれども、広告の指導につきましては、申しわけありません、ちょっとお答えをお待ちいただければと思います。

○労働基準部長 本日お配りしております資料の中で、行政運営方針の本体のほうがございます、ここの23ページをごらんになっていただきたいんですが、真ん中より上の部分ですけれども、学生アルバイトの労働条件確保ということで、課題として、まず先ほどおっしゃったような事柄というのは我々も認識しております、労働条件締結の契機となる職業紹介の求人票において、法定労働条件を確保し、かつ誤解の防止に向けて適正な労働条件が提示されるよ

うに取り組む必要があるということで、我々の重要な課題として位置づけをしております。

具体的な対策としては、1枚開いていただきまして、25ページの上のほうになりますけれども、上のほうに、監督署とハローワークで連携を図って求人を受理した際に、求人票の適切な記入及び労働条件通知書交付の指導を徹底するとともに、ハローワークから監督署に情報提供された労働基準関係法令違反が疑われる事業所に対して監督指導等を実施するというようにしております。そういったことが行われている事業所について、早目に情報をキャッチして、個別に監督指導を行うというような対策をとっているというところでございます。

○会長 ありがとうございます。今のはハローワークを通した場合の話ということですね。

○小林委員 そうですね。今のはハローワークを通した場合のものです。

○職業安定部長 そうですね。

○労働基準部長 それとすいません、今、本省中心にインターネットのリサーチをやっているんです。2ちゃんねるとかそういったいろんな書き込みとか情報、こういったものを一元的に集約をして、本省から各労働局のほうに情報としていただくようになっています。ですので、先ほど申しましたようなアルバイトで求人票と大きく食い違うというような話であって、かつ我々の埼玉の管内の事業所ということであれば、優先して監督指導の対象にして、たたいていくというような取り組みをしております。

○会長 広告の件はよろしいでしょうか。

○職業安定部長 すいません、広告の件はもうちょっとお待ちいただければと思います。あと、先ほど野本委員からお話ありましたアンケートですけれども、こちらは県のほうでやっているものですが、数字しかないということだそうでございます。我々も数字だけいただいているという状況でございます。

○野本委員 満足度九十何%という数字だけがひとり歩きしてしまうと、ものすごくいい事業が行われているのかと、これだけ見るとそう思うのですが、具体的にどんなアンケートのとり方をされていて、それで、実際に利用した人がどの部分に着目し、そういう評価をしているのかというのは、やはり検証する上では必要な情報になると思うので、後で県の担当と確認をしていただいき、情報提供等していただければと思います。

○職業安定部長 アンケートの様式が出せるかどうかは県のほうと調整いたしまして、後ほどできれば情報提供させていただきたいと思っております。

○会長 ありがとうございます。他にございませんか。

○根岸委員 はい。

○会長 お願いします。

○根岸委員 同一労働同一賃金の指針の問題ですけれども、これから具体的な検討が始まると思いますが、安倍総理が相当前が掛っているのですごく難しい問題を抱えています。法制化といったら大変な、横断的な法律をつくらなければいけない。とりあえず指針をつくるという動きですけれども、労働政策審議会の議論にストップをかけるつもりは全くありませんが、ある意味、じっくり検討しなくてはいけない重要なテーマだと思いますので、前がかりになっあんまり突っ走らないように、よく厚生労働省のほうでも十分なチェックをしていただきたいと思います。

この件は、特に回答は求めません。

○会長 ご要望ということで、ありがとうございます。

ほかに何かございますか。先程の件で、どうでしょうか。

○職業安定部長 後ほどにさせていただきます。申し訳ございません。

○会長 それでは、この議題の1と2につきまして、活発なご発言をいただきましてありがとうございました。時間の関係もありますので、この議題2つにつきましては、質疑を終了しまして、後ほど報告をいただきたいと思います。委員の意見につきましては、今後の労働行政の運営に当たり十分参考としていただき、よりよい行政が推進されますよう審議会として要望いたします。

次は議題3、埼玉県（足袋製造業・縫製業）最低工賃についての審議です。事務局から説明をお願いいたします。

○労働基準部長 それでは、最低工賃につきましてご説明をさせていただきたいと思ひます。今日、お手元の資料のNo.6になります。こちらに沿って手短にご説明させていただきたいと思ひます。かなりボリュームがある資料になっておりまして、右上のほうにページ数を振っておりますので、こちらのページ数をごらんになって資料をご確認いただきたいと思います。

埼玉県最低工賃は、縫製業、電気機械器具製造業、紙加工品製造業、革靴製造業及び足袋製造業の5業種に設定されております。3年ごとに最低工賃の新設・改正計画を策定しております。現在は平成25年度から27年度までの第11次最低工賃新設・改正計画に基づいて計画的に改正を進めているところでございます。

本年度は、足袋製造業と縫製業の2つの改正の順番となっております。最低工賃の決定は、家内労働法の第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善を図るため、必要があると認めるときは埼玉地方労働審議会

の意見を聞いて決定することができることとされております。

また、家内労働法第10条によりまして、最低工賃について必要があると認めるときは、ただいま申し上げた決定の例により、改正の決定ができることとされております。なお、家内労働者、または委託者を代表する者は都道府県労働局長に対して、最低工賃の新設・改正、もしくは廃止の決定を申し出ることができるようになっております。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が、その判断に当たりまして、本年度に家内労働実態調査を実施いたしまして、その実態調査の結果を資料として本日添付をしております。

まず初めに、埼玉県足袋製造業最低工賃について説明をいたします。まず、埼玉県の足袋製造業の最低工賃がどういう状態かと申しますと、資料6の3ページをごらんになっていただきたいと思っております。こちらの表になっておりますとおり、この最低工賃は平成10年4月30日が最も直近の改正となっております。その3ページの表のとおり、工程に合わせて9種類の工賃が設定をされております。

今回の家内労働実態調査の結果について簡単に説明をさせていただきます。この調査は、平成27年の8月末現在の状況につきまして、委託者に調査票を送付して回答してもらう方法をとっております。

資料6の10ページをごらんいただけますか。こちらのほうに、平成27年埼玉県足袋製造業家内労働実態調査とあります。今回調査を実施したのは4社です。前回、平成24年に実施した同調査結果で家内労働者がいると回答した5社のうち、行田の商工会議所から情報提供を受けまして、そのうち1社が事業廃止になっております。4者ということになっておりますが、この家内労働者を委託している4者社を対象として、その全てから回答が得られております。そのうち家内労働者に委託していると回答した事業所が4社でありました。

12ページの5のところに、工賃の改定状況をまとめております。最近2年間の改定状況について、4社全てが「変わらない」と回答しております。また、今後の改定の予定については、「予定をしている」と答えたところはなく、全て「未定」という回答になっております。

12ページの6は委託仕事量の状況をまとめたものです。最近2年間の委託仕事量については、4社全てが「減少した」と回答しております。また、今後の見通しについては、4社全てが「減少する」という回答しております。

ここで資料6の4ページに戻っていただきまして、委託者事業所数と家内労働者の状況をごらんになっていただきたいと思っております。委託者、家内労働者ともに平成24年に比べると減少

しております。同じページの図1は、平成20年から25年までの足袋製造業を含む和装製品製造業に関する製造品出荷額等の推移をまとめたものです。製造品出荷額等の推移を見ますと、平成25年が少し増加をしておりますけれども、全体的な傾向としては年々減少傾向にあるということがわかると思います。

また、資料6の15ページに戻っていただきまして、11、足袋製造業最低工賃該当委託者工賃改定状況一覧の一番下の左側の家内労働者、ここが35名、これが全て最低工賃の該当作業の従事者となっております。

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とした平成24年の状況と比較しても、委託者数及び家内労働者数が減少傾向にあり、今後増加する見通しが無いこと、また、県内の足袋製造業を取り巻く経営環境は依然として厳しい中で工賃改定の動きがない状況が続き、委託仕事量が年々減少する状況が続いている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は諮問を見送る判断をした次第でございます。

続きまして、埼玉県縫製業の最低工賃について説明をいたします。縫製業についても、基本的には足袋製造業と同じ状況であると言えます。

資料6の26ページに埼玉県縫製業最低工賃が載っております。この工賃額は平成11年4月30日が最も直近の改正となっております。この表のとおり、工程、規格に合わせて21種類の最低工賃が設定されております。

27ページから30ページまでにはそれぞれ各工程の解説図を入れておりますので参考にいただければと思います。

今回の家内労働実態調査の結果について説明をいたします。資料6の39ページの報告書のI、調査の実施をごらんください。この調査は平成27年8月末現在の状況につきまして、足袋製造業と同様に委託者に調査票を送付して回答してもらう方法をとりました。また、調査対象委託者に家内労働者を2名任意に選んでもらい、その家内労働者に委託者からアンケート用紙を渡してもらう方法で家内労働者に対する調査を行いました。

1枚めくっていただきまして、40ページの実態調査報告書のII、調査結果の概要の1のとおり、調査対象委託者は171社で、そのうち124社から回答が得られました。回答のあった124社のうち、家内労働者に委託していると回答した事業所が35社で、また53人の家内労働者から回答が得られました。

次に、資料6の43ページをごらんください。横長の表ですけれども、5、工賃の改定状況

をごらんください。最近2年間の改定状況について工賃を「上げた」と回答した委託者は26.5%で、73.5%の委託者は「変わらない」と回答しております。また、今後の改定予定については、「予定している」と回答した委託者は1社だけであり、97%の委託者が「未定」と回答しております。

同じく43ページ、6の委託仕事量の状況をまとめたものですが、最近2年間の仕事量については「増えた」と回答した委託者はなく、37.1%の委託者が「減少した」と。また、62.9%の委託者が「変わらない」と回答しております。また、今後の委託仕事量の見通しについては、「増える」と回答した委託者は1社、2.9%だけであり、22.9%の委託者が「減少する」と。また、65.7%の委託者が「変わらない」と。さらに8.6%の委託者は「不明」と回答されております。

47ページから49ページについては家内労働者からのアンケートを取りまとめたものですが、まず、47ページの1をごらんいただきたいと思います。回答した53人の家内労働者の男女別の内訳は男性が2名、女性が51名です。47ページの2は、年齢別、経験年数別に家内労働者数をまとめた表であります。60歳以上の家内労働者が40人であり、回答のあった家内労働者の75.5%を占めております。

次に、31ページに戻っていただきまして、委託事業所の数と家内労働者の状況をごらんいただきたいと思います。31ページの表を見ておわかりになりますとおり、今回の調査対象事業所数は171社でありまして、家内労働者数は300人とこれまでで最も少ない人数でした。前回の調査では、最低工賃適用家内労働者数は61名という結果でありましたが、今回の調査では89名と最低工賃が適用される業務に従事する家内労働者が増加いたしております。

次の32、33ページは、県内の委託者団体から実際に聞きとりしたことをまとめたものです。多くの団体で会員事業所数の減少や家内労働委託業務量が減少しているということで回答されております。

さらに、34ページには製造品出荷額等と鉱工業指数の推移を示したグラフを載せてあります。外衣・シャツ製造業の製造品出荷額等は、平成20年が306億4,729万円であったのに対しまして、平成25年は212億1,494万円となっております。30.8%の減少となっております。また、埼玉県繊維工業の鉱工業指数を見ますと、平成21年の生産指数が98.8、出荷指数が103.0であったのに対しまして、平成26年の生産指数が59.1、また、出荷指数は53.5とそれぞれ39.7ポイント、49.5ポイント低下しております。平成26年の生産指数、出荷指数は大幅に減少していますが、統計方法の変更はしていないという

ことでございます。

次の35ページは、埼玉県縫製業最低工賃額を全国平均額と比較するとともに近接する東京及び千葉とも比較をしたものです。

現在29都道府県で縫製業に係る最低工賃が設定しておりますが、それを埼玉県最低工賃の規格に換算して平均額を算出しております。全国平均額を下回っているのは、上から2つ目ですが、身返し裏まつりの工程だけで、ほかは全て上回っております。また、東京と比較をすると、4つの工程、規格では東京が上回っておりますが、残りの15で埼玉と同額か、埼玉より下回っております。

次に千葉との比較を見ますと、3つの工程では千葉が上回っておりますけれども、残りの16の工程では埼玉と同額か、埼玉より下回っております。

以上のような調査結果から、埼玉県縫製業最低工賃については家内労働者数が前回の調査時点より31.4%減少したのに対し、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45.9%増加しているというような状況であります。委託者数及び家内労働者数が減少する中、最低工賃適用家内労働者数が今後も増加するかは不明であること、また、縫製業を取り巻く経営環境が依然として厳しい中で工賃改定の動きがない状況が続いていること、さらに、現在の埼玉の最低工賃額は全国平均、また東京、千葉と比較をしても、おおむね妥当な水準にある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判断をした次第であります。

以上、足袋製造業及び縫製業におけます最低工賃の改定諮問を見送る件につきまして、調査結果と、その判断となる理由についてご説明をさせていただきました。

何とぞご審議のほどよろしくお願いいたします。

○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最低工賃及び埼玉県縫製業最低工賃については、実態調査結果を検討したところ、今年度の改正諮問は両最低工賃とも見送りとするという説明がありましたが、ご質問、ご意見等ありましたらご発言ください。

根岸委員、どうぞ。

○根岸委員 私、個人的な意見とすると、今、ご説明いただいた考え方にご賛同申し上げます。それからもう1点考えていただきたいのは、そろそろ、10年とか11年以降一切見直しをしていないということを考えると、これを外すリスクというのは当然あると思うのですけれども、基本的には3年に一遍ですよ。今、この場では決められないので、3年後のタイミングにな

ってくると思うのですけれども、やはり行政としても事務手続の負担等も相当重いと私自身は考えておりますので、3年後の見直しの段階では廃止ということも含めて、できれば、これから28年、29年、30年ですから、2年後ぐらいの審議会等で一定の方向感を出すとかいうようなステップで議論を進めていったらいかがかなという提案をさせていただければと思います。

以上です。

○会長 ありがとうございます。2つに分けて、今年度の見送りの話と今後の話ですね。

○根岸委員 今年度の見送りは、基本的にはいいと。

○会長 ご賛成ということですね。

○根岸委員 ただ、特に足袋も含めて、3年に一遍これだけの調査をやっていく必要、必要性というのはどこをとるかわかりませんが、もう10年、11年から十数年来見直しをされていない。ここから3年ですから、20年を超えるわけですから、そろそろ廃止ということの本格的に検討する時期に来ているんじゃないかなということで、次回の見直しのときには廃止ということも含めた検討ができるようなベースを今後つくっていただければと思います。

○会長 それではまず確認として、今年度の方で見送りにつきまして、ほかの委員から意見はございませんでしょうか。

栗田委員、どうぞ。

○栗田委員 業態がよくわかっていないところもあるのですが、ただ、平均賃金を22日間で、埼玉県用最賃で割ると1日に2時間足らずしか働いてない、本当にそうなのかなとすごく疑問に思う内容で、実際の労働時間がもっと長いじゃないですか。ここには単価で出ているので何とも言えませんよ。熟練工で、1時間に幾ら稼いでいるのか。確かに家庭で作業していて、集中できない家庭環境もあつてしょうがないということになつているのかなと。例えば、カンボジアやそういう国と製法のところで競うとなると、これぐらいじゃないと競えないのか、これを日本でつくっていきなきゃいけないのか、私は、はっきり言って、言いたくない気持ちの中で、初めてのことなのでわからないのですけれども、この人たちは本当にこれでいいのかなというのをすごく、逆に、今すぐできないのであれば、根岸委員のやり方をやるにもう来ているんじゃないのかなと。本当に時給何円なんですかというのは、情報として知りたいなと思いました。

以上です。

○会長 時給換算でというのは、まずご質問としてお願いします。

○労働基準部長 家内労働は家内労働法という別の法律がありまして、労働基準法とはまた別の法律になっています。と申しますのも、労働基準法は事業主がいて、労働者がいて、労働力を提供して、その時間に応じて賃金を支払うのが一般的なんですけれども、家内労働の場合は委託という形をとりまして、物の製造に対して幾らという形でのお金の支払い方をすることになっておりますので、なかなか労働時間で換算するというのも難しいところがあるのかなと思っております。ただ、そういった家内労働者の方々が働いている実態をできるだけきちんと捉えて、適切かどうかという判断は当然必要になってくると思いますし、またこれは根岸委員からもお話がありましたとおり、廃止に関して事務局のほうとしてもお話がございましたので、次回の改定時期におきましては、現行の実態調査の内容、これは廃止を視野に入れた検討とは十分になっていないと思われまますので、次回の調査を行う際には、実態として他の労働者と比べてどうなのかとか、または廃止する場合の是非はどうなのかといったような検討にも十分耐え得るような内容として実態調査をした上で、その結果を踏まえてご判断いただきたいなと思っております。

○会長 よろしいでしょうか。現段階ではあまりはっきりしたお答えが出ないということです。

○労働基準部長 はい。

○会長 そうしますと、まず今年度の諮問見送りについてのご意見はよろしいでしょうか。

まず諮問見送りについては、見送りということにさせていただきたいと思います。

次に、根岸委員から意見のありました次回以降の廃止の意見につきまして、委員の方から何か意見がありましたらお願いします。

どうぞ。

○近藤委員 お聞きしたいのですが、例えば、今東京なり千葉と比較しているところがありますが、もし埼玉が廃止をした場合に、他県に与える影響みたいなものとか、進め方も含めて確認したいのですが。

○労働基準部長 影響と申しまして、ちょっとどういった影響があるかということも含めて、次回、もし3年後に改定する際の調査のときに、調査項目としてしっかりそういうのも取り入れてまいりたいなと思っております。

○会長 ありがとうございます。

ほかに何か質問、意見はどうでしょうか。

特にご意見がないということであれば、今後廃止の是非について検討を始めていただくとい

うことにさせていただきたいと思います。よろしく申し上げます。

最後に、広告の件、お願いいたします。

○職業安定部長 大変失礼いたしました。民間広告経由の求人でございますけれども、まず求人広告会社のほうは、求人条件の提示に当たりましてわかりやすく的確に表示しなければならないということになっておりまして、そちらについては、ハローワークのほうは指導権限までございませんので要請をしていくこととなりますけれども、求人者の側がわざと虚偽の広告を求人広告に出してといったケースにつきましては、ハローワークに出していただいたときと同様に、ハローワークのほうから指導をすることになっております。

○会長 よろしいでしょうか。どうもありがとうございました。

それでは、以上をもちまして本日の審議は全て終了しました。委員の皆様には活発なご意見をいただきましてありがとうございました。

最後に事務局から連絡をお願いします。

○企画室長 本日は貴重なご意見をいただきましてありがとうございました。平成28年度の労働行政運営方針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してご指名のありましたお二人の委員には、後日、本審議会の議事録へご署名をいただきにお伺いいたしますのでよろしくお願いいたします。

また、本審議会の議事録の公開についてですが、公開につきましてはご了承いただいているわけですが、議事録につきましては当局のホームページに掲載することとしておりますので、念のためお知らせいたします。

最後に事務的なお願いでございますが、本日、マイナンバー制度の施行によりまして、委員手当の支給に際して委員の皆様マイナンバーの収集をさせていただいております。お手数をおかけいたしまして、ありがとうございました。まだ未届けの委員の方につきましては、事務局からまたご連絡申し上げますのでご協力をお願いいたします。

以上、ご連絡申し上げます。

なお、平成28年度の審議会につきましては、ハローワークの機能強化を図るため、従来の目標管理、業務改善の拡大、マッチング機能に関する業務の総合評価、評価結果等に基づく業務改善結果を早期に地方労働審議会に報告することとされておりますので、例年は11月、12月に開催しているところ、次年度につきましては1回増やして、第1回審議会を5月末から6月中に開催させていただきたいと存じますので、よろしくお願いいたします。

最後に、埼玉労働局長、田畑からご挨拶申し上げます。

○局長 本日は月末のお忙しいところを埼玉地方労働審議会にご参集をいただき、また、たくさんの方の貴重な意見をお寄せいただき、まことにありがとうございます。本日いただいた意見、若干宿題にさせていただいた部分もありがとうございますけれども、今後の埼玉労働局の行政運営にできる限り生かしていきたい、できることはしっかりやっていきたいと思っておりますので、引き続きのご指導、ご鞭撻をよろしくお願いを申し上げます。

また、次回につきましては、先ほど事務局から申しあげましたように、例年よりは早く、5月末ないしに6月にハローワークの総合評価の関係で開催をさせていただくことを考えております。お忙しいこととは存じますが、ぜひ次回もご出席をいただいて貴重なご意見をお寄せいただくようお願いを申し上げまして、私からの御礼のご挨拶と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。

○企画室長 長時間にわたりましてご審議いただきましてありがとうございます。

これもちまして、平成27年度第2回埼玉地方労働審議会を閉会いたします。

午後 3時56分 閉会

埼玉地方労働審議会会長

---

議事録署名委員

---

---