



平成 25 年 5 月 22 日

【照会先】

栃木労働局企画室

企画室長 遠藤芳孝

企画室長補佐 熊倉忠夫

(電話) 028-634-9112

(FAX) 028-639-7107

報道関係者 各位

平成 25 年度栃木労働局行政運営方針の策定について

栃木労働局（局長 坂本忠行）は、県民のニーズと期待に応え地域に密着した労働行政を計画的かつ効果的に展開するため、「平成 25 年度栃木労働局行政運営方針」を策定しました。

県内の雇用・労働環境は引き続き厳しい状況が続くことが懸念され、総合労働行政機関である栃木労働局には、県内の雇用・労働におけるセーフティネット機能の発揮が強く求められています。

また、少子高齢化による人口減少社会において、国民が将来に希望を持って安心して働けるような我が国社会の活力を維持・発展させていくための労働行政の展開が必要となっています。

このため、栃木労働局は、地方自治体、関係機関・団体との緊密な連携の下、労働基準行政、職業安定行政及び雇用均等行政の専門性を発揮しつつ一体となって総合労働行政機関として効果的な行政運営を推進してまいります。

平成 25 年度栃木労働局行政運営基本方針

● 健康で安心して働くことができる労働環境の整備

法定労働条件の履行確保、長時間労働の抑制と過重労働による健康障害の防止、災害防止対策及び化学物質による健康障害防止対策などに重点的に取り組むとともに、被災労働者等に対する迅速・適正な労災補償に努めるなど、健康で安心して働くことができる労働環境の整備を図る。

● 経済社会の活力の向上と地域の活性化に向けた雇用対策の推進

できる限り多くの方が働きがいのある人間らしい仕事ができるよう、若者の安定雇用の確保、女性の就職支援、高齢者、障害者の就労促進、成長分野などでの雇用創出、人材育成の推進、就職困難者などすべての求職者の就労に向けた重層的なセーフティネットの構築、非正規雇用労働者のキャリアアップ支援などの雇用対策の推進を図る。

● 男女がともに充実した職業生活を送ることができる職場環境づくり

男女労働者の均等な機会と待遇の確保、仕事と家庭の両立がしやすい職場づくりの推進及びパートタイム労働者の働き・貢献に見合った公正な待遇の確保を図る。

栃木労働局労働行政運営方針のポイント

第1 栃木の労働行政を取り巻く情勢

1 社会経済情勢

景気の現状をみると、24年後半は、それまでの円高の進行や世界経済の減速等を背景に、輸出、生産が落ち込み、景気は弱い動きとなった。先行きについては、輸出環境の改善や、経済対策の効果等を背景に、再び景気の回復が期待される。

県内経済情勢について、平成24年度実質成長率は、前年を若干上回るものの低成長にとどまる見通しである。円高の定着化、世界経済の減速、個人消費の力不足等を背景に、県内の主力産業である製造業の生産活動が停滞したことにより、国では輸出にあたる移出が落ち込み全体を押し下げた。平成25年度においては、外的要因では、世界経済の緩やかな回復を背景に、生産活動は再び上向くことが期待される。内的要因では、消費税率引き上げ前の駆け込み需要が発生し、個人消費、住宅投資及び復興需要等が県内経済を押し上げることが見込まれる。

2 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用失業情勢

現下の雇用失業情勢は、持ち直しているものの、依然として厳しい状況にある。

新規求人数は平成22年5月以降、前年比増加で推移している。また、新規求職者数は、減少傾向で推移していたが、平成24年10月以降は前年比で増加に転じている。このような中で、有効求人倍率は平成24年4月に0.80倍になり、平成22年10月以来18ヶ月ぶりに全国平均を上回った。その後、製造業を中心とした雇用調整の動きや世界経済の減速の影響もあり、持ち直しの動きに足踏みがみられたが、平成25年2月には0.83倍まで回復した。

また、正社員の有効求人倍率については、全体の有効求人倍率と比べると低い水準にあり、2月は0.59倍となっている。

先行きについては、当面は依然として厳しさが残るものの、輸出環境の改善や、経済対策の効果などを背景に景気の回復から雇用への好影響が期待される。

(2) 若者の雇用状況

若者の雇用状況について、平成 25 年 3 月の高校新卒者の就職内定状況をみると、本県の内定率は 95.3% (平成 25 年 2 月末現在) と、前年同期に比べ 0.5 ポイント低下した、一方、平成 25 年 3 月の大学

新卒者の就職内定状況について、本県の内定率は 73.6% (平成 25 年 2 月末日現在) と、前年同期に比べ 0.8 ポイント低下し、依然として多数の未就職卒業者が顕在していることが懸念される。さらに、平成 26 年 3 月の新規学卒者の就職環境についても、引き続き注視する必要がある。

また、フリーターについては、平成 15 年以降減少していたが、平成 21 年からは再び増加に転じている。25 歳から 34 歳までのフリーター (以下「年長フリーター」という。) やニート状態にある若者 (若年無業者) はいまだ多い状況にあるとともに、いわゆる就職氷河期に正社員になれなかった若者が 30 代後半を迎える状況となっている。

3 労働条件等をめぐる動向

(1) 申告・相談等の状況

平成24年は、総合労働相談コーナーに個別労働紛争相談が2978件寄せられた。前年と比べると10.9%の増加で、相談内容別でも同様の増加となった。いじめ・嫌がらせの相談も816件と前年よりも17.6%増加した。

平成24年に労働基準監督署が処理した申告事案は、解雇、賃金不払を中心に479件で、平成8年以来16年ぶりに500件を下回ったが、依然として高い水準で推移している。

雇用均等室には、職場におけるセクシュアルハラスメント (平成 24 年 4 月～12 月 末現在: 63 件 (対前年比 70.8%))、母性健康管理 (同: 36 件 (対前年比 65.5%))、妊娠・出産等による不利益取扱い (同: 40 件 (対前年比 90.9%)) 等の男女雇用機会均等法に関する相談、育児休業に係る労働者からの権利事案 (同: 34 件 (対前年比 117.2%)) 等育児・介護休業法に関する相談等が多数寄せられている。特に育児・介護休業に関する権利相談は増加傾向となっている。

(2) 労働時間・賃金の状況

毎月勤労統計調査によると、平成 24 年における県内労働者 1 人当たりの年間総労働時間数は、1883 時間(所定内労働時間数 1705 時間、所定外労働時間数 178 時間)となり、平成 23 年に比べて 5 時間増加している。

全国平均の年間総労働時間数 1,808 時間(所定内労働時間数 1,662 時間、所定外労働時間数は、146 時間)と比較すると、本県の年間総実労働時間数は、依然長い状況である。

平成 23 年における年次有給休暇の平均取得率は、就労条件総合調査(本社の常用労

働者 30 人以上の民営事業所)によれば、全国では、49.3%、栃木県内においては、栃木県労働環境等調査（常用労働者 10 人以上の民営事業場の正社員）において 53.9% となっている。

一方、「毎月勤労統計地方調査結果」（平成 24 年平均）によると、平成 24 年における 5 人以上の事業所の現金給与総額は、平成 22 年平均を 100 とした場合、実質賃金指数（調査産業計）で 99.0（前年比-0.6%）、名目賃金指数（調査産業計）で 98.6（前年比-0.3%）となり、さらに「賃金構造基本統計調査」によると、県内における平成 24 年の一般労働者の所定内給与額の男女間賃金格差は、男性を 100 としたときに女性は 70.6（全国 72.2）となっている。

(3) 労働災害・労災補償の状況

平成 24 年の労働災害の発生状況は、休業 4 日以上の子傷者数は 1870 人（前年同期比 9%増）、その内死亡者数は 19 人（前年比 26.7%増）となっている。

労働者の健康をめぐる状況は、栃木県内においてメンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合は 49.5%（平成 25 年 1 月末現在）となっている。一方、昨年度、全国において、印刷事業場における胆管がん事案の発生が明らかになった。また、我が国における自殺者は 15 年振りに 3 万人を下回ったものの、依然高い発生件数である。

平成 23 年度における労災保険給付の新規受給者数は 7,530 人と 373 人増加し、ここ数年増加傾向が続いている。また、保険給付額は年金支払額を含め 109 億 69 百万円と 100 億円台で推移している。

また、平成 24 年度でみると、社会的関心の高い脳・心臓疾患事案に係る労災請求件数は 9 件、精神障害事案に係る労災請求件数は 7 件（取り下げ 1 件を含む）であり、また、石綿関連疾患に係る労災請求件数は 5 件（取り下げ 1 件を含む）、「石綿による健康被害の救済に関する法律」に基づく特別遺族給付金に係る請求はなかった。

第 2 平成 25 年度栃木労働局の重点施策

1 東日本大震災からの復興支援

東日本大震災から 2 年が経過し、本県では、一部の地域において避難勧告が継続しているものの、全体としてはおおむね震災前の状態に戻っている。

一方で震災復興需要による労働力不足や、東京電力福島第一原発事故による放射能汚染地域における除染作業の継続等も見られ、引き続き復興支援が求められる状況もある。

こうした中、ニーズを的確に捉え、必要な支援を行えるよう、きめ細かい対応を図る。

2 総合労働行政機関としての重点施策

(1) 労働条件の確保、雇用の安定等を図るための総合的施策の実施

局署所の連携の下、企業倒産、雇用調整等に係る情報収集を積極的にを行い、不適切な解雇や雇止め予防のための啓発指導等を実施するとともに、労働者が離職を余儀なくされた場合は、賃金不払、解雇手続、解雇についての問題や失業等給付、再就職支援などの一連の手続等について総合的かつ機動的な対応を図る。

また、これらの労働者から寄せられる相談について、各総合労働相談コーナーにおいて適切に対応できるようにするため、総務部企画室に対しても情報提供を行う。

(2) 各分野の連携した対策の推進

- ア 男女雇用機会均等対策の推進
- イ 育児・介護休業法の周知等
- ウ 次世代育成支援対策の推進
- エ パートタイム労働対策の推進
- オ 有期契約労働者や派遣労働者に関する新たなルールなどの周知・指導
- カ 派遣労働者の保護及び就業条件の確保対策等の推進
- キ 外国人労働者対策の推進
- ク 障害者の労働条件確保・雇用対策の推進
- ケ ニート等の若者の職業的自立支援

3 労働基準行政の重点施策

労働基準行政としては、法定労働条件の遵守徹底のための迅速かつ厳正な対応を行うとともに、労働条件の向上・労働環境の改善に向けた労使の取組を効果的に促すための施策を実施する。

そして、「健康で安心して働くことのできる労働環境の整備」のため、以下3点を労働基準行政の重点施策として平成25年度の労働基準行政を展開する。

- 労働者の法定労働条件の履行確保
- 労働者の安全と健康の確保
- 被災労働者等に対する迅速・適正な労災補償給付

- (1) 労働条件の確保・改善対策
- (2) 最低賃金制度の適切な運営
- (3) 適正な労働条件の整備
- (4) 労働者の安全と健康確保対策の推進
- (5) 労災補償対策の推進
- (6) 家内労働対策の推進

4 職業安定行政の重点施策

県内経済の平成24年度実質成長率は、前年を若干上回るものの低成長にとどまる見通しである。円高の定着化、世界経済の減速、個人消費の力不足を背景に、県内の主力産業である製造業の生産活動が停滞したことが下押し圧力となった。

雇用情勢については、新規の求人は堅調に推移している一方、新規求職者は平成24年の後半から徐々に増加しており、雇用情勢は、持ち直しているものの、依然として厳しい状況にある。輸出環境の改善や、経済対策の効果等を背景に景気の回復から雇用へ

の好影響が期待されるが、先行きの不透明感もあり、今後も厳しい状況が懸念される。このため、雇用情勢の改善に向けた雇用対策を的確に実施していく必要があり、できる限り多くの人々が働きがいのある人間らしい仕事ができるよう、若者の安定雇用の確保、女性の活躍促進、高齢者、障害者の就労促進、成長分野などでの雇用創出、人材育成の推進、就職困難者などすべての求職者の就労に向けた重層的なセーフティネットの構築、非正規雇用労働者のキャリアアップ支援などの雇用対策を推進していく。

一方、中小企業をはじめとする企業への支援により雇用を守ることが引き続き必要とされている。

さらに、昨今の雇用失業情勢下において雇用施策を効果的に実施していくためには、地方公共団体と緊密な連携を図ることも重要である。

- (1) 若年者雇用対策の推進
- (2) 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進
- (3) 重層的なセーフティネットの構築
- (4) 安心して働ける雇用環境の整備
- (5) 雇用保険制度の安定的運営
- (6) 地方自治体との連携による就職支援
- (7) 非正規雇用対策の推進
- (8) 介護・医療・保育職種の人材確保に向けた支援の強化
- (9) 子育てする女性等に対する雇用対策の推進
- (10) 障害者雇用対策の推進
- (11) 高齢者雇用対策の推進
- (12) 外国人雇用対策の推進
- (13) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進
- (14) 地域雇用対策の推進
- (15) 職業能力開発の推進
- (16) ハローワークで提供するサービスの積極的な外部発信と利用者へのサービス向上

5 雇用均等行政の重点施策

男女雇用機会均等法に基づく配置・昇進の性差別禁止に係る指導、改正育児・介護休業法に基づく育児短時間勤務制度等の規定整備に係る指導、パートタイム労働法に基づく均衡待遇に係る指導に重点を置き、法の確実な履行を図る。また、妊娠・出産、産休・育休の取得等を理由とする不利益取扱いについては、紛争解決援助や法違反への指導を行う。

- (1) 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
- (2) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進
- (3) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進

6 労働保険適用徴収業務の重点施策

労働保険制度が、労働者のセーフティネットとしての的確な役割を果たすため、労働保険料の適正徴収及び労働保険未手続事業所に対する適用促進の取組を推進する。

- (1) 労働保険料等の適正徴収
- (2) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

7 個別労働関係紛争解決制度の積極的な運用

- (1) ワンストップサービスの提供
- (2) 口頭助言の積極的な実施、あっせん制度の的確な運用