

平成22年10月12日（火）

於 宇都宮第2地方合同庁舎 5階大会議室

平成22年度第1回栃木地方労働審議会

会 議 録

平成22年度第1回栃木地方労働審議会

1 開催年月日 平成22年10月12日(火) 10:00~11:48

2 開催場所 宇都宮第2地方合同庁舎 5階 大会議室

3 出席者 【委員】

公益代表 中尾 久(会長)
山口 哲子(会長代理)(欠席)
黒内 和男
白井 裕己
堀 眞由美
今井 直(欠席)

労働者代表 青木 義明
加藤 剛
大森 信男
加部 和夫
相田 美由紀(欠席)
石川 浩子(欠席)

使用者代表 青木 勲
佐藤 一彦
鍋島 勝子
田中 朝子(欠席)
加藤 利勝(欠席)
横倉 正一(欠席)

4 次第

1. 開会
2. 栃木労働局長挨拶
3. 議題
 - (1) 労働行政の推進状況について

総務部長説明

労働基準部長説明

職業安定部長説明

雇用均等室長説明

(2) 質疑

(3) 栃木県電気機械器具製造業最低工賃の改正について

4. 閉会

司会（佐藤企画室長） 定刻となりましたので、ただいまから平成22年度第1回栃木地方労働審議会を開催いたします。

私は司会を担当いたします企画室長の佐藤と申します。会長に議事を進めていただきますまでの間、進行役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。

本審議会は栃木地方労働審議会運営規程第5条に基づき公開で開催いたします。

最初に、本日の審議会の公益代表は現在3名ですが、堀委員さんが若干おくれておりますがお見えになります。労働者代表4名、使用者代表3名の委員の方々がご出席ですので、地方労働審議会令第8条により本日の審議会が成立していますことをご報告いたします。

初めに、藤井栃木労働局長からごあいさつを申し上げます。

藤井労働局長 おはようございます。栃木労働局長の藤井です。7月30日付で着任いたしました。何とぞよろしくお願いいたします。

各委員の先生方には、日ごろから私どもの労働行政の推進、運営に当たりまして格別のご理解、ご協力をいただいておりますことを心からお礼申し上げます。また、本日はご多用中にもかかわらずご出席いただきましてありがとうございます。

さて、県内の雇用情勢につきましては、本年8月の有効求人倍率は0.52倍と前月を0.01ポイント上回って4カ月連続で上回っており、改善はしてきております。ただ、全国平均の0.54倍を下回り、これは19カ月連続で下回っております。持ち直しはしてきているが大変厳しいという状況にあります。このところの急激な円高、またエコカー補助金の終了などの影

響を大変懸念しているところでございます。特に新規学卒者の就職環境は、昨年に引き続き非常に厳しいものがありまして、このことが我々の喫緊の課題になっております。そのため、栃木労働局に栃木県、高等学校、大学、労働界、経済界などを構成員とする新卒者の就職応援本部を立ち上げました。この応援本部の各構成員が緊密な連携を図り、1人でも多くの新卒者が就職に結びつくよう最善を尽くしてまいりたいと考えております。本日ご出席の各委員の皆様方のご支援、ご協力を賜りたくよろしくお願い申し上げます。

また、労働者を取り巻く環境は依然として非常に厳しいものがありまして、賃金不払いや解雇、労働時間などの相談といったものが数多く寄せられております。私ども労働局といたしましては、昨年度末、本審議会におきましてご議論いただきました行政運営方針に基づきまして、今年度の行政運営を行っております。この後、各担当部長より、お手元にお配りしております総括資料に基づきまして各施策の推進状況についてご説明いたします。私どもといたしましては、労働行政を取り巻く情勢と課題を的確にとらえ、地域の方々のニーズにこたえていくために、労使を初めとする県民各層のご意見をきめ細かく把握し、今後の行政に反映するよう努めてまいりたいと考えておりますので、委員の皆様方から率直で忌憚のないご意見をちょうだいできれば幸いです。どうかよろしくお願いいたします。

司会 議事に入ります。議事につきましては運営規程第4条により会長に進行をお願いいたしますが、議事に入る前に、会長よりごあいさつをいただいた上で議事を進めていただくようよろしくお願いいたします。それでは、中尾会長、よろしくお願いいたします。

中尾会長 改めましておはようございます。平成22年度第1回の栃木地方労働審議会を開きます。私が出かけるときはまだ雨は降っていませんでしたが、この午後は雨だということもあるようです。

今、局長からごあいさつがありましたので、最近の雇用情勢については私からは何も申し上げることはないのですが、多少長生きしておりますから、直近の話よりも歴史的に20年か30年ぐらいたかのぼって、雇用情勢や雇用問題をちょっとだけ振り返ってみたいと思います。

先ほど局長のあいさつにもありましたように、厳しい、厳しいといつごろ

から言われているのか。私が思うに、数字で検証すれば失業率が5%ぐらいになってからではないかと思います。5%になったのは2001年からで、その前は4%台が3年間、3%台が3年間です。1995年から2001年にかけて3%台、4%台、5%と、急速に雇用情勢は悪化しています。1980年代の失業率をさかのぼって見ると、2%台ですっと来ています。雇用統計の性格上、雇用統計が0%になるということはないらしい。1%台は統計の性格上必ず出るものであって、2%前後の失業率も社会問題になるほどの数値ではないだろうと統計の専門家が言っていたことを私は記憶しております。

2%から急速に5%になった間にどういう変化があるのか。私たちの身近な生活に当てはめてみると、2%台のころは、近所の人と平日に町中で会うと、きょうはお休みですかと気さくな言葉をかけられたのですが、5%台ぐらいになると、近所の人と町中で会っても、ひょっとしたらあの人には何かあったんじゃないかとか、あの人職場がリストラになったんじゃないかと余計なことを考えるものですから、5%台になると近所の人に声を掛けるのも躊躇するときが、私にはあります。

きょうの審議会では、労働行政をめぐって委員の皆さんから躊躇することなく忌憚のないご意見をお出しただいて、平成22年度第1回の栃木地方労働審議会が活発になるように進めたいと思います。何とぞよろしくお願いいたします。

それでは議事に入ります。最初に議事録署名人の指名についてです。本日の審議会の議事については、審議会運営規程第6条1項により議事録が作成されます。その議事録署名人には私のほかお2方を指名することになっております。議事録署名人として、労働者側からは加部委員、使用者側からは鍋島委員のお2方よろしくお願いいたします。

早速議題に入ります。議題「(1)労働行政の推進状況について」、局から総務部長、労働基準部長、職業安定部長、雇用均等室長から内容をご説明いただきます。よろしくお願いいたします。

山口総務部長 総務部長の山口です。よろしくお願いいたします。これ以降、私どもの22年度上半期の行政の推進状況についてご説明いたします。使います資料は、総括資料として「平成22年度行政運営方針重点施策に係る取組・進捗状況」

があります。これが一括の資料です。あとは資料1からそれぞれの行政について補足資料、詳細なデータ等の資料をお付けしております。着席してご説明いたします。

私からは総務の関係です。総括資料の1ページをごらんください。重点施策として3点あります。それについての進捗、取り組みの状況、課題等として整理をしておりますので、簡単にご説明いたします。1点目、2点目は、総合労働相談コーナーは、県内に局を含めて各監督署合計8カ所ありますが、そのコーナーでの相談対応とその相談の中での民事上の個別労働紛争事案について、制度に基づく助言指導、あっせんなどの運用状況です。資料の取組実績・進捗状況というところです。経済雇用情勢の話がありましたが、昨年から比べまして数字上は持ち直しをしている状況です。それも反映して、本年度8月までの件数を見ますと、一番上から総合労働相談件数、そのうちの個別労働関係紛争件数、その下が助言・指導件数、あっせん受理件数とございますが、いずれも前年の同期に比べて減少に転じております。

労働相談の内容等については、資料No.1-1にその詳細を付けております。ざっくり申し上げて、昨年度との状況の違いは、解雇や労働条件の引き下げ、整理解雇といった相談が大幅に減少しております。これらの相談はコーナーで総合労働相談員の方を配置して対応しておりますが、今後の対応としまして、引き続き質の高いワンストップサービスの提供ができるように取り組んでまいりたいと思っております。

個別労働関係紛争事案の助言・指導は、労働局から紛争の当事者である事業主等々に対しまして実質的解決に向けた話し合いを促すものですが、紛争解決にとっては極めて有効な手法だと考えております。これにつきましては、適切な助言・指導を確実にやっていくことが極めて重要と考えております。あっせんにつきましても、当然ですが引き続き迅速な処理に努めるよう取り組みたいと思っております。なお、あっせん制度に乗らないといえますか解決に至らないものにつきましては、従前は申請者の方に対して口頭でほかの機関による紛争解決の制度等についてご説明をしていました。しかし、本年度は、資料No.1-2の1枚紙がありますが、「あっせん以外の紛争解決制度等について」を確実にご本人に送付をする、ご説明をするということで取り組んでいるところです。

3点目は、労働保険制度の適正な運営です。これは大きく2点あります。

労働保険料の適正徴収、ひいては収納率を上げるということと、未手続事業一掃対策でございます。現在収納率は、あくまでも途中ですが、前年度のこの時期に比べて減少しております。ただ、年度後半について前年度以上の収納率向上を図るべく、納付督促や、滞納をしている事業場が数多くありますので、そういったところについての取り組みをさらに徹底していきたいと思っております。未手続事業の一掃解消につきましても3カ年の計画で取り組んでおり、今年度は最終年度です。労働保険事務組合連合会にも適用促進をお願いしておりますが、連携を図りつつさらに取り組んでいきたいと思っております。総務の関係は以上です。

竹田労働基準部長 基準部長の竹田です。よろしくお願いたします。「2010栃木の労働行政」というリーフレットをご覧ください。5ページに「働く人の安心の確保と公正で多様な働き方の実現」ということで、基準行政では7つの重点を決めて今年度の行政を展開しているところであります。一昨年のリーマンショック以降、賃金不払いや解雇といった内容の相談・申告が多数寄せられております。そういったことに対しまして迅速に対応するということが、労働関係法令の遵守徹底を図ってまいりたいというのが第1点目。また、不幸にして賃金をもらえなくて会社が倒産したという場合には、立替払いを迅速に図ってまいりたいということです。

2点目は、解雇が多くある中で雇用が進んでいないということになりますと、特定の労働者に労働が集中し、長時間労働ということになってくるわけですが、そういった長時間労働抑制の取り組みを行っていく。特に今年の4月から労働基準法が改正されまして、長時間労働を抑制するということが、1カ月60時間を超える時間につきましては割増率が25%から50%、または代替休暇を与えるなどといった基準法の改正が行われておりますので、その徹底を図ってまいります。

3点目は、ワーク・ライフ・バランスの社会的な機運の醸成を図ってまいりたいということです。6ページ下に主な改正内容が書かれております。

7ページは「4 働く人の命と健康を守ります」として、有所見率が全国平均より非常に高いのが栃木の特徴であります。特に血中脂質検査が全国は32.6%の有所見率ですが、栃木県は34.7%です。そういったことに対して歯止めをかけるといったことや職場のメンタルヘルス対策に取り組む、

また「5 労働災害」では、昨年は16人の方が亡くなり、休業4日以上が1,722人おられました。その一層の減少を図ってまいるという取り組み。

「6 最低賃金」では、最低賃金の改定を行いまして、その周知徹底と履行確保を図る。ことしの県最賃は12円アップいたしまして697円ということで既に発効しておりますが、その徹底を図る。そして最後に労災保険ですが、迅速適正に図ってまいります。

こちらの「重点施策に係る取組・進捗状況」の2ページからが基準部です。

「1 厳しい経済情勢下での労働条件の確保改善対策」として、監督・指導等は計画以上の件数を実施しています。ただ、申告相談件数は昨年より減少していますが、引き続き最優先の課題として取り組んでまいりたいと考えています。

「2 長時間労働の抑制に向けた取組」としては、臨検監督指導の中で指導するというと同時に、精神疾患の請求が1件あったということを知っていますが、厳正に対処してまいりたいと考えております。

続いて3ページ、「3 仕事と生活と調和の実現」としては、これまでいろいろな周知広報を図ってまいりましたが、引き続き社会的機運の醸成を図ってまいりたいと考えております。栃木県における有休取得率は全国平均を下回っておりまして、3年前よりも増加はしておりますがまだまだ5割を切っているという状況です。

「4 労働災害多発分野における災害防止対策」ですが、リスクアセスメントの実施ということで50%導入を目指していますが、現在40%をちょっと上回るという状況であります。今年は死亡災害が多発しまして、現在22名と昨年を上回る状況です。下半期は、最低限でも前年同期に比べて20%以上の減少を目指す取り組みを積極的に行うということで、例えば12月に建築業に対する一斉監督等を展開する考えです。

4ページです。墜落災害が特に今年1-3月に多発したため緊急の取り組みを実施し、死亡災害は1件でも起こればそれは大変なことなのですが、最近になってやっと例年ベースの死亡災害の発生状況になっております。

定期健康診断の有所見率の改善でも積極的に対応し、今後も自主点検の実施やチャレンジ大作戦等、対応していく考えです。

6の最低賃金に関しましては、現在、特定産業別最低賃金の改定を10月に集中審議しておりまして、12月末発効を目指して取り組む考えです。

5ページです。7の労災保険の迅速適正な給付ということで、請求があっ

て3カ月以上未決の事案を長期未決事案として、特別に進行状況管理をして具体的に指示しておりますが、8月末で42件とちょっと増加傾向にありましたが、9月末では33件と、引き続き迅速、適正な給付に取り組んでまいりたいと思います。詳細につきましては、資料を用意しておりますので、後でご覧いただきたいと思います。簡単ですが、私からは以上です。

山口職業安定部長 職業安定部長の山口でございます。私はこの10月1日に栃木労働局に配属されました。私からは今労働基準部長からお話がありました労働行政の2ページ、3ページに大見出しの緊急雇用対策について5施策、次に活力ある社会の実現に向けた雇用対策について6施策を定めております。これに基づいて座ってご説明いたします。資料No.3-1からNo.3-7に基づいて説明いたします。

「1 緊急雇用対策の着実な実施」の「(1)雇用の維持確保に対する支援」です。資料はNo.3-1です。雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金等の効果的な活用の促進を図ることで、助成金支援申請アドバイザー等による積極的な周知・相談、援助を行い進めていくこととしております。進捗状況につきましては、今年度8月までの受理件数は雇用調整助成金計画届受理件数は101件、中小企業緊急雇用安定助成金計画届の受理件数は3,232件です。資料はNo.3-1の裏面の平成22年度と21年度の合計欄の数値で比較していただければと思います。

「(2)非正規労働者への総合支援」につきましては、資料No.3-7の19ページに記載されております。こちらは非正規労働者等のための就労支援施策を行っている「キャリアアップハローワークおやま」において、担当者制によるきめ細かな職業相談・紹介、職業訓練等の支援をワンストップで行っております。ハローワークおやまの業務指数から見れば30%前後をこの業務が占めており、地域に浸透しつつある状況で、順調に推移していると思います。

次は、事業主都合による離職に伴い住居等を喪失した離職者への支援です。課題等も書いてありますが、就職安定資金融資は今年9月末をもって事業を終了しました。全国での申請件数が月100件程度ということで終了となりました。

「(3)求人の総量確保のための求人開拓」についてです。求人開拓につい

ては県内ハローワークに25名の求人開拓推進員を配置しております。積極的に事業所を訪問することにより求人の掘り起こしに努めているところです。開拓求人件数は3,515件、求人数は6,674人と推進員の活動実績として載せております。

「(4) 緊急人材育成支援事業」は、雇用保険を受給できない方々に対する新たなセーフティネットとして、基金訓練と称していますが、今年度の目標受講者数2,950人に対して9月7日現在で2,744人、修了3カ月後の就職率60%の目標値に対して9月7日現在で59.6%と、基金訓練の受講者は順調に増加しており、引き続き職業訓練施設と連携しながら就職率の向上に努めていくこととしております。

「(5) 新規学卒者に対する就職支援」ですが、これは各進路指導担当者の方と連携を図りつつ、求人開拓、求人情報の提供を実施しながら中学・高校卒業者の円滑な就職を支援することとしております。まことに申しわけないのですが、取組実績の大学等求人数の数字が間違っております。564人を1,564人と修正願います。こちらは資料No.3-2に記載しております。昨年度と数値的な比較をしております。大幅に求人が減少し厳しい状況にあるということでしたが、昨年度に引き続き今年度も非常に厳しい状況になっているところです。資料No.3-3に、先般策定されました経済対策によりジョブサポーターの増員や、9月24日に「新卒応援ハローワーク」の設置、「新卒者就職応援本部」を当労働局に設置し、新卒者の就職実現に全力で取り組むこととしております。

さらに、未就職卒業生に対しての取り組みですが、「新卒者体験雇用事業」「重点分野雇用創造事業」を効果的に活用し、雇用機会の確保を図るとしてあります。これは資料No.3-3にありますように、「新卒者就職実現プロジェクト」として、3年以内の既卒者を対象とした2つの雇用奨励金が創設されましたので、この奨励金の周知・活用に努めてまいります。

「2 活力ある社会の実現に向けた雇用対策」、「(1) 雇用のミスマッチ縮小等のための雇用対策」として、取組方針2点目のハローワーク宇都宮に設置した「福祉人材コーナー」を中心に、関連機関とネットワークを構築し、就職面接会の共催など連携した取り組みを強化することとしております。これにつきましては実習型雇用開始者数が8月末現在、327名で、福祉人材確保推進協議会を6月24日に開催しておりますが、県や福祉人材センター、

介護労働安定センター等と緊密に連携し、職業訓練制度等を有効に活用して就職促進を図っているところです。面接会を8月7日に開催いたしましたが、参加企業数63社、求職者数204名が参加しております。

「(2) 若年者雇用対策」については、トライアル雇用を開始しております。現在7月末で520件、常用雇用移行率が86.3%となっております。

「(3) 子育てする女性等に対する雇用対策」としまして、マザーズサロンの取り扱い状況を書いております。駅前プラザに設置しておりますマザーズサロンや、県内3カ所のハローワーク（足利所、大田原所、宇都宮所）にマザーズコーナーを設置しております。利用者には大変好評をいただいております。今後は託児付きのセミナー等を拡充することを検討しており、一層の支援に努めてまいりたいと思っております。

「(4) 障害者の雇用に向けて」は、別添資料があります。「2010 障害者合同就職面接会」を県央地区、県南地区、県北地区で10月6日、10月21日、10月22日に順次開催していく予定です。現在の障害者の就職率につきましては、12.9%と一定の成果が上がっているものの、民間企業の障害者雇用率は全国的にも低い数値で推移しております。障害者雇用率達成企業割合は、数値的には51.2%です。企業トップの理解が不可欠でありますので、トップの方に引き続き働きかけを行い雇用率達成に向けていくこととしております。

次に、「(5) 高齢者雇用対策の推進」については2点あります。65歳以上まで希望者全員が働ける企業の割合は、目標53.9%に対し現在53%、70歳まで働ける企業の割合は、目標20%に対し16.4%となっており、高齢者の雇用確保措置の必要性については一定の理解を得られているものの、厳しい経営環境の中での企業運営を強いられている現状において、躊躇されている傾向にあるということで、今後も継続的に目標達成に向けての取り組みを進めていきたいと思っております。

最後の「(6) 派遣労働者の保護と就業条件の確保」については、労働者派遣法の改正について、事業主に対し法制度の周知や厳正な指導監督を実施することとしております。派遣元・派遣先事業所を中心に個別訪問指導を実施しております。9月末現在49.7%の進捗率ですが、さらに周知に努めることとしております。また、11月2日及び9日に派遣元・派遣先事業者へのセミナーを開催することとしております。以上で職業安定行政の進捗状況

について報告を終わります。

小山内雇用均等室長 雇用均等室長の小山内です。委員の皆様方には日ごろから均等行政につきまして非常にご協力をいただいております。どうぞよろしくお願いたします。それでは座って説明いたします。

私の説明は、総括資料の11ページをごらんください。また、具体的な数値につきましては資料No.4と一緒に見ていただければと思います。資料No.4については訂正がありましたので、本日皆様にお渡ししたものをお使いいただければと思います。

本年度の重点施策としては、「1 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進」となっておりまして、初めに改正育児・介護休業法の円滑な施行です。改正育介法につきましては、本年6月30日から一部を除きまして全面施行となっているところですが、改正法の周知につきましては関係機関・団体などの広報誌やいろいろな会合を使いまして周知を図っているところですが、今後ともあらゆる機会をとらえて実施していく予定です。11月以降、当室主催による説明会を来年1月までに県内3カ所で開催しまして、さらに法の周知徹底を図ることとしております。

それから、育児介護休業に沿った規定の整備、定着が図られるよう、毎年職員・非常勤職員が実際に事業場に行って定着指導をしておりますが、本年度も実施しております。この具体的な数字につきましては資料No.4の2ページの(1)育介法の定着の①をごらんいただければ具体的な数値が記載されております。8月末までに37事業場に対しまして報告徴収を実施しております。規定の整備ができていないということで226件の助言指導を行い、法に沿った規定とするよう指導しているところです。

次に相談への対応です。相談の状況は②のとおりで、21年度は全体で1,242件ありました。改正法の施行ということもありまして、事業主からの相談が非常に増加しているところです。本年度は8月末までで既に昨年度の相談件数に近づいていますので、多分前年の倍近い相談が寄せられるのではないかと考えております。育児休業にかかわる不利益取り扱いの相談は、本年度は3件です。昨年同期が10件でしたのでかなり減少しております。

労働者からの相談を受けて紛争解決の援助に移行した事案は、栃木室では今までのところまだないという状況です。紛争解決援助につきましては、今

後もあらゆる機会をとらえて周知を図ることとしております。

続きまして、次世代育成支援対策の推進についてです。次世代法につきましては、地域や職場における総合的な次世代育成支援対策をさらに進めるために、平成20年12月3日に児童福祉法等の一部を改正する法律の公布により次世代法も一部改正されました。これによりまして一般事業主行動計画の公表、従業員への周知が、301人以上企業におきましては昨年4月1日以降義務化されておりました。現在、行動計画の策定届出が努力義務となっております300人以下101人以上企業におきましても、来年の4月1日以降は行動計画策定届出と公表が義務となっております。改正次世代法につきましては、記者会見の際や認定企業の広報などと併せて周知しているところですが、先ほど申し上げた改正育介法の説明会の場におきましても説明することとしております。また、本年度は栃木県労働基準協会連合会に101人以上300人以下企業における行動計画策定届出促進のための事業を委託しておりました。連合会の協力のもと、対象企業からの年度内行動計画の策定届出促進を図っているところです。届出率の年度末目標を50%としておりました。非常に高いハードルではありますが、現在鋭意努力しているところです。

行動計画の策定届出状況につきましては、資料No.4の(2)①のとおりとなっております。8月末までの101人以上300人以下企業の届出率は10%と、これは全国平均並となっております。

重点施策の2つ目は「2 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。均等法の実効性の確保につきましては、毎年年度初めに計画的な訪問計画を立て、これによりまして職員が事業場を訪問して、均等法に沿った雇用管理がされているかどうか、実情を聴取して均等法の徹底を図っているところです。法違反事業主に対しましては局長の助言指導、勧告を行い、是正を図っております。資料4の1枚目の(1)①ですが、8月末までの助言指導の状況といたしましては、27事業場に対して報告徴収を実施し、うち法違反として67件の助言指導を行っているところです。11条のセクシュアルハラスメント対策の措置義務が講じられていないということでの助言・指導が最も多く、40件となっています。法違反事業主に対しましては、今後とも厳正な指導を行っていくこととしております。

均等法に関する相談の状況は、資料4の1ページの②のとおりとなっております。

ります。昨年度と比較しますと、相談件数は昨年並みとなっておりますが、若干労働者からの相談が減っております。事業主やその他（相談者の身内や関係機関社労士等々）の方からの相談が非常に増えており、相変わらずセクハラ相談が109件で割合としては50.7%、半分を超えております。妊娠・出産等による不利益取り扱いが33件、15.3%となっております。昨年は18.5%（約2割）でしたので、8月末で去年より若干減っております。

また、本年度の個別紛争解決援助の申し出は昨年度が7件（妊娠解雇等不利益5件、セクハラ2件）となっておりますが、本年度はまだ紛争解決援助に結びつく事案がありません。今後とも紛争解決援助に結びつくよう周知啓発に努めていきたいと考えております。

「3 パートタイム労働者の働き・貢献に見合った公正な処遇等確保対策の推進」です。全国のパートタイム労働者は平成21年には1,431万人と昨年より24万人増加しており、雇用者総数の26.9%、4分の1強を占めております。近年は高齢男性や若年者のパートタイム労働者も増加傾向にありますので、パート法に沿った雇用管理を実施していただくよう事業主に対し指導をしているところです。これにつきましては資料4の3ページの（1）①が8月末までのパート法に基づく指導等の状況です。64事業場に対して報告徴収を行い、168件の助言指導を行っているところでございます。

相談の状況は②のとおりです。若干減っておりますが昨年度並みというところです。

パートにつきましても、相談から紛争解決援助に移行した事案はまだ栃木では出ておりません。今年度はパートタイム労働に対する個別相談会を4回実施することにしておりますが、2回は既に済んでおります。残り2回を先ほど申し上げた改正育介法の説明会とあわせて実施することとしております。今後ともパートタイム労働者の公正な待遇の確保に努めてまいりますので、どうぞよろしくお願いいたします。以上です。

中尾会長

ありがとうございました。総務部、労働基準部、職業安定部、雇用均等室の4部署からそれぞれ労働行政の説明がありました。説明の順序とは関係なく、委員の皆様から自由にご質問、ご意見をお出してください。

鍋島委員 職業安定行政の緊急人材育成支援事業についてお伺いします。この中の基金訓練実施3カ月修了後の就職率が59.6%になっております。これについては就職のときの非正規社員、正規社員を問わず59.6%なのでしょうか。

山口職業安定部長 両方を含めております。

鍋島委員 職業訓練をしていただいて3カ月後にどれくらいの方が就職できるかということでは、6割の方が就職できるのだと数字を見ていたのですが、あと4割の方は就職が無理なのか。59.6%の就職率になっているのですが、アルバイトなど非正規社員も含めての59.6%なのでしょうか。
あとの4割の方は、基金訓練を3カ月やっていろいろな技術を身につけて修了証書をもらっていても、まだ就職は無理だということですね。

古田土職業安定課長 そうです。

鍋島委員 その人にはフォローをしていないわけですか。

古田土職業安定課長 登録した方には求人情報を送ったりしていますが、なかなか決まりません。

鍋島委員 基金訓練の現場に行ってみると結構高齢者の方が多いのです。これをやっても就職できない年齢層は、高齢者の方が就職できないのでしょうか。50代の方が。

古田土職業安定課長 年齢のデータを持っていないのです。確かに高年齢者はおいでになりますが、年齢だけが原因ではないと思います。

鍋島委員 年齢だけが原因ではないのは事実ですが、私たち経営者側から見たときに、パソコン教室などをやっていただいているのですが、50代の人たちがたくさんいらっちゃって、その人たちが3カ月パソコンをやったからと

いって卓越はしないわけです。ただいじれるぐらいでは雇うだけの能力がないので、経営者側はなかなか雇えないと思います。

山口職業安定部長 今質問がありました基金訓練の中での年齢別就職件数等も、参考にこれからつくらせていただいて、もし提出できるようなものであればまたお出ししたいと思っております。言われる高齢の方のパソコンの話ですが、かなり深度化してはいると思いますが、それなりの部分でとまっているかと思えます。求められる部分がどの程度まで、逆にニーズがあるのかということを私どもも把握して、基金訓練の中で若干でも対応できるようなスキルアップした形のものを検討するというところで進めたいと思えます。

加部委員 連合の加部です。1点目は、先ほど労働相談件数もふえているという話でしたが、我々の行っている相談の中でも労働相談件数はふえてきております。若干特異な件も見受けられた中で、ご質問いたします。

まず、ハローワーク等の担当官から、使用者側と労働者側への説明内容が若干違うというケースが見受けられたものですから、その辺についても確認できる部分があればご説明ください。説明はなかなか難しいかと思えますが、そういう相談件数が若干来ています。その中で我々と使用者側との交渉になるケースが若干見受けられたものですから、その辺の不一致がないような対応をしていただければと思っております。

もう一点、今年度で労災防止指導員は多分廃止になると思えます。先ほどの説明の中でも、今年度の死亡災害がふえてきていることが見受けられたと思えます。先日の全国の担当者会議の中でそれにかわる制度ができるという説明がありました。ただ、使用者側や労働側の担当者がこのように事務所に集まって話をしても、実際に事故が起きているのは現場ということがあります。栃木の労災防止指導員の場合は、今まで現場に本当に入って、特に中小の事故の多い現場を拝見してきました。もしできましたら、今度の新制度の中でも、そういういい部分を生かした新制度、付加組織をつくっていただきたいと思えます。よろしく願いいたします。

山口職業安定部長 1点目のご質問で、ハローワークの求人につきましては、先ほどもお話しいたしました求人開拓推進員を県内に25名配置しております。窓口で

も受けつけておりますが、推進員に事業所を回ってもらって求人を頂いてきます。そのときに内容について齟齬がないようにしっかりと内容を精査して頂く。我々も職業紹介を重要と位置づけております。ただいまの意見につきましては、機会あるごとに指導していきたいと思っております。

状況としては、当然会社側のニーズに合った求人を提供していくのが基本であり、その部分の基本の基本を再度徹底していこうと考えております。幸い明日、求人受理担当者の統括職業指導官会議を開催することとしておりますので、そちらでの席上でも適正な求人の受付を徹底するよう指導してまいりたいと考えております。

また、今年度から、国民の皆様の声として窓口等に寄せられた苦情や意見についてはハローワークで取りまとめ、適切に対応するよう指導しております。依然として厳しい雇用情勢が続く中で、求人者・求職者の双方から信頼されるハローワークを目指して、今後も求人事業の適正化を進めていくこととしております。よろしく願いいたします。

竹田労働基準部長 2点目の労災防止指導員の件です。ご案内のとおり省内仕分けというのがありまして、一定程度制度の目標を果たしたということ等もありまして、今年度限りをもって廃止となりました。それにかわる来年度からの制度ですが、労側・使側からそれぞれ委員を選出して、集まっていたいただいで議論だけではなく、安全週間や衛生週間の際には事業場を視察して、場合によっては指導するというようなこともメニューの中にあるようです。先ほど加部委員からご指摘がありましたが、積極的に対応してまいりたいと思っておりますので、その際にはよろしく願い申し上げます。

中尾会長 今の1点目で、説明の不一致というのは、例えばどういう労働条件の中でどういうことが実際に起こっているか。私などは興味があると言っては語弊がありますが、加部委員でも部長でも、どういうことなのでしょう。

加部委員 具体的に個別相談のことを言うわけにはいきませんが、要は担当官から使用者側にはこういう内容で記載をしていいですよ、こういうふうにしてくださいという指導があったと。ただ実際に労働者側がその内容と思って仕事をしていると、若干内容が違っているという部分が、幾つか今回の労働相談の

中で見受けられています。

中尾会長 記載方法にテクニックがいるのか、あるいは求人開拓推進員にそういうところを案内されないと不一致があるということでしょうか。私は、時給の間違いや勤務条件の違いなどもっと簡単に考えていたのですが、必ずしもそうではなくて、微妙なところで違うわけですね。ほかにどなたか。

加部委員 雇用均等室長に。先ほど、資料11ページの中で、パート労働者の相談会は年4回のうち2回を終了しているというお話がありましたが、実際にどのくらいの人数が参加されているのでしょうか。実は、我々のほうでもパートの方々の相談会を開きたいと思っています。通常なら日曜日にやればいいのですが、パート労働者では日にちや時間帯の不具合があり、なかなか人数を集めることが難しいということがあります。開催日、時間帯などがおわかりになれば教えていただき、我々の参考にしたいと思います。よろしく願いいたします。

小山内雇用均等室長 今加部委員さんがおっしゃったように、対象者を集めるのが非常に難しいということで、各局も非常に頭が痛いという話は聞いています。2回につきましては、財団主催の両立支援セミナーのときにタイアップで実施いたしました。ということは、労働者だけではなく事業主の方も当然いらっしゃっていますし、社会保険労務士の方などもいらっしゃいます。こちらとしても日時や場所などによっては、相談会をやっても空振りというケースが非常に多いものですから、財団のセミナーに合わせてやりました。このときは何名か相談がありました。ただ、1回の相談が長くなる場合もあります。会場の関係もあって全員に満遍なくというのはなかなか難しいので、今後とも開き方については検討していきたいと思っております。

他局でも、朝から職員がずっとハローワーク、マザーズに詰めたけれどもほとんどお客様が来なかったというところもありますので、できるだけ相談しやすい方法等を考えていきたいと思っております。よろしく願いいたします。

黒内委員 2点お伺いします。大卒者の就職内定率が資料の中では85.7%という

数字がありました。就職浪人も含めた学校基本調査では就職内定者は6割で、就職留年者・就職浪人を含めると約4割の人たちが就職できなかったということになっています。この点については資料がないのですが、学校基本調査で言われるところの4割が就職できていないという数字について、どういふ見解を持っているのかというのが1点です。

もう一つは、先ほど労働局長からの新卒者の応援本部を立ち上げたというところで、新卒者対策として具体的にどういふ対策をやっているのか。この2点です。

山口職業安定部長 質問の1点目については、申しわけありませんが私どものところに数字がないものですから、検討して、後日回答できるようなことがあればやりたいと思っております。

2点目については、資料No.3-3に付けております。9月24日に「栃木新卒者就職応援本部」を立ち上げました。これからの行動予定といたしましては、今月22日に第1回の会議を開催したいということで進めております。その前の取り組みといたしまして、労働局長に、今連絡をしている経営者団体と学校側にお会いいただいて、この取り組みを強化したいと考えております。

黒内委員 なぜこんな質問をしたかということ、雇用は生活の基盤ですから、雇用の悪化というのは……。特に新卒者の方は、親御さんが一生懸命お金を掛けて、いいところに就職させたいということで大学にやった。ところが、私の周りでも就職留年者が多いのです。話を聞いていると、今の若い人たちは、理想を追い求めているのかどうかわかりませんが、ここがダメだったら違う業種に変えるとか、もう少し選択の幅を広げるといふのがない。自分の可能性を追求したいということで、教職や公務員志望の方なども多いのですが2年、3年留年する。弁護士の方もそうかもしれませんが、それ以外の職種でも私は事務職に行きたいから事務職にこだわるとか、営業職に行きたいから営業職にこだわるとか、どうも柔軟性を欠いているのではないかという話が出ます。私の記憶違いかもしれませんが、新卒の人たちの求人は確か2倍ちょっとだったと思います。ですから、ミスマッチといふか、本人がある程度選択の幅を広げれば就職できるけれども、本人が理想を追求しすぎて就職できな

いという状況もあると聞きます。就職する学生の意識というか、職業教育もやっていかないとなかなか就職に結びつかないところがあるのではないかと思います。

もう一点、先ほど鍋島さんからもありましたが、実は私の知人もリストラに遭いまして50代半ばで失業しました。失業給付を受けているのですが、スキルがないと雇ってもらえない。ところが職業訓練をやろうとすると、今度は失業保険をもらえない。スキルを磨くにしても、失業給付との関係でなかなか難しいという話を聞きました。実際その部分はどうなのでしょう。

山口職業安定部長 職業訓練につきましては、私どものハローワーク等が指定した訓練校へ入所していただくのであれば、雇用保険は支給されることになっております。制度としてありますのでご利用いただければと思っております。

それと、新卒の大学生については、私どもは大学の担当者と連携は図っているつもりですが、大学生の方についてはなかなかこちらに来ていただけないということが実態としてあります。その辺は、進路指導で就職されていて、それでなおまだ就職に至らない方という意味で今回本部を立ち上げたのですが、学校からハローワークへ順次来ていただいて、我々もそれに対して開拓をしていくという取り組みは今後やっていく予定です。

こちらに新卒者就職実現プロジェクトというものがあります。これは企業の方をお願いしているのですが、3年以内の既卒者についてトライアル雇用をしていただければ、奨励金をお支払いして、正規の正社員として迎えていただくという形です。卒業されて3年までですが、過ぎてまだ就職されていない方についても採用拡大奨励金というものを準備しております。奨励金を活用して採用枠を拡大していただくということをこれからも周知していく予定でおります。

山口総務部長 補足をいたします。大卒の内定率は85%ぐらいという数字ですが、大学については、どちらかというと大学の就職セクションに直接求人が来てそこでやるということがありまして、ハローワークを経由することが大部分ではないのです。実は毎月の求人数についても月末に発表しておりますが、大学の場合は、ハローワークを経由している数字だけですので必ずしも実態をとらえていません。高校につきましては、高校で求人を受けたもの、ハローワ

ークで受けたものをすべて私どもで把握をしておりますので、実態として間違いありません。ただ、今回、新卒者対策ということで予備費で今やっている中では、大卒の就職に力を入れているということがあります。そのために対策本部を設置し、近々それもやりますが、もう一つは就職応援ハローワークも駅前には設置しております。駅前にはご存じのとおり県の就職支援センターもありまして、その3階には若年者の対策のところもあります。私も先日局長と行ったのですが、学生だと思いますが若い人が何人かそこに行っていました。今回は就職応援ハローワークを設置しましたので、そこで学卒者に特化した対応ができるかなというのが1点あります。

それと、対策本部には学校関係の方も今回メンバーに入っていております。私どもにはそういうことをするジョブサポーターというのがありますが、場合によってはジョブサポーターを大学に常駐してそこで相談をしてもらう、もしくはハローワークに誘導してもらうということで、求人の実態把握はもちろんですが、先ほどおっしゃったミスマッチみたいな部分についても、少し深く立ち入って丁寧にできるのかなと思っております。

中尾会長

最後におっしゃったミスマッチの部分は、局と黒内委員の質疑の中でというより、現場の大学でどういう学生がどういう就職をしようとしているのか。あるいは使側の委員の皆さんも、実を言うと20代の若者を採用するならこういう若者を採用したいのだが、どうも実際求職に来る若者とのミスマッチがあるという部分もあると思います。堀委員、そういうところでご意見があったら伺いしたいのですが。

堀委員

白鷗大学の堀です。お聞き及びかと思いますが、全国的に見て、希望のところに行けないから就職せずに留年する学生に対して、例えば留年する年の授業料を半額にするというシステムがある大学が大分出てきております。今私どもも、実際にその数がふえてきておりますから、今その検討段階に入ったところです。ただ、私は個人的には、果たして留年させるのがいいのかどうか、ほかの企業に行くように指導ができることが一番いいように思っていますが、大学の経営者としては、そういったことも今は大学として考えていかななくてはいけないのではないかとということも出ております。学生を見ますと、1つか2つ落とされてしまいますと、元気がありません。非常にデリケ

ートですので、そこでいかに叱咤激励してモチベーションを上げて次のステップに行くか。人生はこれからだということを教えていかななくてはなりません。ただ、ちょっと残念なのですがご家庭での応援や理解もなかなか得られず、学生は非常に不安定な状況にいつもいるような次第です。

白井委員

自分の業界で恐縮ですが、弁護士業界は大変な就職難に陥っております。司法試験の合格者が著しくふえています。私どものときには年間500人しか司法試験に合格しなかったのが、今は2,000人を超えております。検察官・裁判官になれる方は大体150人と一定で、残りは全部弁護士になるわけですから、実際には4倍ではなく、弁護士になりたい人の数は7倍ということになっております。何しろ就職できるいすがないのです。就職難です。

うちの業界を言ってもしようがないので全体のことを考えますと、やはりいすをふやしてもらわなければならない。これは労働部局の方に言っても酷なので、別にそれを何とかしろという趣旨ではないのですが、新卒者に肩入れすれば年取っているほうのいすが減りますので、結局全体のいすをふやしてくれなければどうにもならないという側面がある1つあると思っております。

もう一つは、大卒の新卒者のことを申し上げたいのですが、非常に冷たい言い方で申しわけないのですが大卒者の数が多すぎます。50%が大学に行くようになってしまったら、従来のイメージでの大卒者に適した仕事のいすはそんなにありません。5割もあるわけがないのです。そんな産業構造はあり得ないですから、親御さんあたりが従来イメージしている大卒の職種でなければいけないという考え方を、ある一定の段階であきらめざるを得ない。そのところを大学の先生方も就職担当の方もお考えにならないと、幾ら頑張ってみたところで、もともといすがないところにたくさんの希望者がいらっしやるから難しいのかなと思います。意見になってしまいました。

中尾会長

それは使用者側の委員の方からも聞いてみたいですね。

鍋島委員

今、大卒の就職の問題が提示されておりますが、私たち中小企業の実態から言いますと、今は学卒というよりは実務経験3年以上、少なくとも2年を

要求します。というのは、ミスマッチがありまして、採用したのはいいけれども結局長く続かない。本人も仕事の中にミスマッチがあって効率よく長期で勤めていただくのは非常に無理なので、中小企業の場合は実務経験少なくとも2年以上、こういう仕事がやりたい、やっていたということで経験を採っています。大手の場合は学卒何百人、何十人と採っていただけますが、中小企業の場合は実務経験がないと歯車がうまく回らないのです。実際に新規学卒の人を採って2年ぐらい教育しますが、仕事が合わない、こんな細かい仕事なのかとか、実際にやってみたら自分が学生のときに思っていた仕事と違うと言われます。そうすると私たちはまた新しい人を募集しなくてはならず、2年間の人件費を損しただけになってしまいます。実際にそういう話で、現場に入ってきてどういう仕事をどうやってするのかということが理解されていません。そこがミスマッチになっていて、なかなか中小企業が学卒を採れないということが1つあります。

それから、きょうは大学の先生方がいらっしゃるのでこういうことをお話しするのもちょっとあれなのですが……。私の事務所も経験していますが、いい高校を出て、いい大学の法学部を出ています。実際に採用して教えていくと、コミュニケーション能力がまずありません。自己表現ができない。お客さんのところに行っても、大分秋になってまいりましたねとか、今景気の状態はどうなんでしょうとか、一言ぐらいしゃべれるだろうというのが、出てこない。間が持たない。いい高校を出ていい大学の法学部を出ていても、お客さんのところに行ってきたさいと言うと、ぽんと書類を置いて帰ってきてしまう。もっと教育してくださいとお客さんからクレームがあります。実際にそういう話になっています。

その問題になったら親の問題や大学や高校の問題もありますけれども、そういう人たちは昼休みに皆さんでコミュニケーションをしているかという、余りしていない。携帯はすごいです。ちゃかちゃかとやっています。人間が崩壊しちゃったねと私は言うのですが、仕事をするにおいて、お話をするとか私はこういう考えを持っているとか、自己実現能力とか自分をきちんと説明するというのを一切したがるらないのです。コミュニケーションがない。えっと私たちも思うのですが、何かしゃべることはないのと聞いても、何をしゃべっていいのかわからないのだと思います。これを解決しないと。一般社会人として社会を渡っていく能力が、私たちの年代から見ると足りていな

いと思います。仕事というのはお客さんと人と人との関係ですが、そこで途切れてしまいます。人と人との関係は、話すこと。ちゃんと相手の目を見ればその人が何を言いたいかわかるし、目を見て一生懸命伝えればわかってくれると言うのですが、しゃべりたがらない。これは社会問題だと私は思います。

中尾会長 私もそれは個人的には同感です。佐藤委員も青木委員いらっしゃるので、せっかくですからお願いします。

佐藤委員 大企業的な立場からちょっとお話を。大卒の就職というのは、鍋島先生がおっしゃっていたのと同じ部分があります。我々のところは大卒を採っていますが、8割から9割は技術系、理工系です。ご存じのとおり電気自動車や新規事業として開発すべきものがいっぱいありますので、そこは雇っています。でも、いわゆる文系といわれるほうは数十人でしょう。500人採るとしても、そのうち50人いればいいほうです。それはどういうことかという、事務系の仕事はアウトソース対象の仕事がかなりウエートを占めています。それも国内のアウトソース対象ではなく海外のアウトソースです。私が人事系の話で内線で電話をすると、実は大連につながっているということがよくあります。そういった意味で、グローバルでのアウトソースを検討していくと、事務系の仕事は結構外に流れています。

あとは、事務系の部分で中途採用もあります。先生がおっしゃっていたように2年以上の経験が必要というのはまさにそこです。人をとにかくアウトソースして国内の人間を減らしていかないと、ハイコストの日本やアメリカなどは事業が成り立たない。そういう意味で、ハイコストのカントリーでどんどん人を減らしていくという動きが、特に事務系ではあります。減っていく人の中で新卒を事務に入れて鍛えていくと、またそこで熟練した人間の数が足りなくなりますから、多少給料が高くても中途採用の人間を入れてやっていくことになります。

それから、年齢が全体的に高年齢化していく中で、先ほどあった65歳までの採用と70歳まで働ける労働環境をつくっていかうとすると、企業運営で必要とされる労働時間がどんどん減っていく中で、特に事務系といわれる部分に関しては相対的に見て時間は余っていています。そういった意味で、

新規で事務系の人は採りづらい。採るなら中途採用のほうが効率的だということで流れていっているというのが、我々の業界やこういった規模の企業で起こっていることだと思います。

特に、高卒のところはなかなかあれです。工場なども技能員や製造ラインで働く従業員を採用はしていますが、これはどちらかというところと積極的にものをさらにつくるために人を採るというよりは、全体の年齢構成の中で穴を開けないということです。例えば今多いのは50代から60手前までの方で、ある時期バブルが弾けたときに採用をぐっと抑えたのでそこが谷になっています。それぞれ企業によって人員構成がありますが、最低穴を開けないために採っていかうという形、もしくは技能の伝承や次期の監督者育成のためだけに必要最低限を雇っていくという状況です。ある意味これだけ円高で海外に生産を奪われて先が見えない中で、やりづらいという感じになっています。これが我々の業界の現状です。

青木勲委員 勤労意欲というのでしょうか、ある人を紹介すると3日で終わり。その理由は、合わないから。合うか合わないかは3日ではわからないのです。さっき言ったように、自己表現力もないし、やる気もないのです。この間もうちで80人ぐらい募集したのですが、サンダルばきで来てみたり、帽子をかぶってきて部屋に入っても帽子をとらない、そういう実態があるわけです。

それはどういうことかというところ、ハローワークではないですが、どこに行きました、就職活動をしているというのは表現で、働かずに失業保険や生活保護でお金をもらうという形が実際にはあるのではないかと思います。そういう実態を検証しないで、表面だけを見て就職率何%と言っていますが、自分の生活の根拠としてやらなければいけないのだという気持ちがないのです。

同時に、今の学生もそうですが、だれかが私を採用してくれるのではないかという他力本願というか第三者にお願いしているというか、自分でやろうという意識がない。それは、生活を親御さんに面倒見てもらっているから何とか生活できる、大学では2分の1を免除しますと言っておりますが、そういう甘い考えが親御さんにもあるのではないかと思います。家庭においても、就職についてどう思いますかと聞きますと、家庭で北総警さんに行くのならこうだから行きなさいというような助け船も出さないうで、あなたはもう大人なんだから好きなようにしなさい、こういう形が家庭の中においてもあるの

ではないかと思えます。自分の息子や娘が就職するに当たって、家族ぐるみで支援していくことも私は必要ではないかと思っております。

今の学生についても、社会の構成員という自覚がないというか、だれかが私を構成員にしてくれるという第三者的な、表現はちょっと難しいのですが依存しているというようなことを感じます。

経営者協会においても、栃木県内の大学や学校に入っただいて就職等についていろいろやっています。今就職できないというけれども、自分がやりたいところはだれだって行きたいのです。ところがそういう状況で、いすはあるのけれども私はできないと断っているということも一部にはあるということをご報告いたします。

中尾会長

ありがとうございます。今の最後の青木委員の説明は、私も正確には理解していないのですが、ベストセラーで『バカの壁』という本があって、養老さんは「私だって医学部に入ったけれども嫌な解剖学をずっとやって一生過ごしたんだ」と。要するに、自分の好きな仕事ばかりいつまでもやれるものではないということを多少でもあの文脈の中で言っているようです。でも、若い皆さんの職業観、意識の中では自分の好きなことだけを追い求めすぎているということが黒内委員の疑問の中から出されていると思えます。そういうところのミスマッチをどうやって埋めればいいのかは大変です。教育だけでなく、雇う側だけでもない。社会全体としてそういうことをもう一回作り直さないといけないかと、私は今聞いていて思いました。

青木義明委員 これまでも多くのご意見等が出てきておりますのでダブらないように思っています。その前に、さまざまな雇用労働行政について先ほど報告をいただいた内容について、こうした経済情勢ですからさまざまなご苦労がある中で、目標を設定し、それを達成すべくさまざまな取り組みをしていただいていることに、まずお礼を申し上げます。

そして、今の雇用・失業情勢について、冒頭中尾委員が失業率は0にならないという意味の話をされました。今一番の問題は、いすの話がありましたけれども、需要不足による失業率の中にアンマッチがどのくらいあるのかはわかりませんが、仕事はあるのです。先月、直嶋前経済産業大臣がおっしゃっていましたが、大企業の求人は本当に少ない数字でしたが、中小企業は4

倍ぐらいあるということですから、あるのだらうと思います。この失業率から見れば、先ほど来話があるとおりの、自分の思った仕事ではないということなのだらうと思います。

あわせて、これから成長する分野を見込んだ雇用創出をしていかなければならぬだらうと思っています。円高などさまざまな景気的情勢からすると、さらに来年は厳しくなるのではないかと思いますので、これから成長する分野にどのように雇用創出をするか。これは労働局だけではなし得ないことだらうと思いますが、そうした成長分野への支援なども含めてやっていかないといけないと思います。

いずれにしても、雇用問題については、生まれてから学校で教育され、家庭環境なども含めてさまざまな問題があり、それを総合的にやらないといけないので、なかなか難しい問題ではあると思います。きょうは労働局の会議ですが、連合としても今度県との政策制度の要求と提言の回答・説明会がある中で、雇用問題が出てくるだらうと思っています。先ほど新卒者の雇用支援がありました。労働局と県、経営の皆さんと我々がこれから総ぐるみで何とかしていかなければいけないだらうと思います。引き続きよろしく願いいたします。

加藤委員

今青木会長から、成長戦略関係の就職云々という話がありました。私も就労支援や職業訓練のほかの審議会の委員として出させていただきます。その中でよく言っているのが、当然医療や福祉、介護については今後の成長産業という認識はあるのですが、栃木県に住んで山がいっぱいあって木もいっぱいあるので、林業対策の仕事をぜひふやしていただきたいと常に言っております。ものづくりという観点からも、木を育てることもものづくりの一環だと思っています。これも県のほうの話になるかもしれませんが、そういった就労機会をぜひ拡大していただきたいというのが常に言っていることです。

もう一つは高齢者の就労対策です。今は少子化で、労働人口がどんどん減っていくということになると、当然高齢者の雇用は大事だと思います。元気で技能を持った高齢者でリタイアされた方がいっぱいいますので、ちまたにあるシルバー人材センターなどをどんどんふやしていただきたい。リタイアされた方が持っているスキルを生かした仕事や産業をどれだけ拡大できるか

はわかりませんが、高齢者の活用をしていかないと労働人口の補充にはならない気がします。ぜひその辺は、労働局も含めて県、国全体で見えていただければと思います。

大森委員 先ほど白井委員が言われていましたように、私もいすという部分では労働需要そのものを喚起させて拡大していきたいということで、我々労働界としても、先ほど青木さんからお話がありましたような形でこれからもやっていきたいと思っております。

先ほど質問の機会のとくにできなかったのですが、1つお聞きします。実は北関東4県ではそれぞれ、東京で就職の情報提供という形でやられているというお話を伺いました。これは地域連携型の雇用情報提供事業という形で労働局の職業安定がかかわっておられるのかどうか。もしかかわっておられるなら、どのような形で進められているのか。年3回ほど東京のアキバ・スクエアでやられているというお話を聞いています。これは商工団体が開催しているか、それともジョブカフェが一部タイアップしているのかなとも思うのですが、そんな状況があつて栃木としても北関東の広域でやられている中で東京で開催されているようです。実態として協賛されておればどんな状況なのか教えていただければと思います。わかる範囲で結構ですのでよろしくお願いします。

山口職業安定部長 赴任してまだ日が浅いので、今課長に話を聞いたのですが、この情報については局としては把握しておりません。まことに申しわけありません。

大森委員 宇都宮から東京都内の大学や学校に通っておられる方が、東京で就職情報を公開された中に、栃木に戻って就職できるものも含めた就職相談のコーナーがあるようです。直接かかわっていないかもしれない、的外れかもしれませんが、そういうこともやられているというお話を伺ったことがありましたので、もしもということでお伺いした次第です。特に他意はありません。

中尾会長 それは、もしあればまたの機会に情報提供をお願いします。一通り皆さんからご意見を伺ったり、意見交換のような内容もあったのですが、以上で議題（1）と（2）を終えて、次の議題（3）に移ります。

議題「(3) 栃木県電気機械器具製造業最低工賃の改正について」、ご説明をいただきます。

小林賃金室長 賃金室長の小林です。「平成22年度栃木県電気機械器具製造業最低工賃改正諮問の見送りについて(報告)」という資料に基づいてご説明いたします。

最低工賃の改正につきましては、実効性の確保を図る観点から現在3年を周期として見直し等を実施しております。本年度は平成19年度に改正諮問されました栃木県電気機械器具製造業最低工賃は、改正されまして平成20年4月20日に発効しておりますが、その改正時期に当たりますことから、栃木県電気機械器具製造業最低工賃に関する実態等を8月18日から9月6日にかけて実施いたしました。

内容につきましては、概要として別添資料をお付けしておりますが、その中で、調査結果等から平成19年度に最低工賃額の大幅な賃上げが行われていること。これにつきましては家内労働法第13条第1項に、最低工賃額につきましては最低賃金等の均衡を考慮して定めなければならないということになっているところです。最低賃金との比較においても最低工賃の引き上げは相当程度まさっております。また、実態調査結果から家内労働者数、委託者数の大幅な減少傾向が認められておりますこと等々を総合的に勘案いたしまして、今回の電気機械器具製造業最低工賃にかかわる改正諮問を見送りとしたいと考えているところです。

記1ですが、最低工賃額を設定している業務については、資料の最後に別添2として出ておりますが、家内労働者は「栃木県の区域内で電気機械器具製造に係る業務に従事する家内労働者」です。その具体的な工賃額を設定しております業務はコネクタ差し、電線の端末に取りつけられた端子をコネクタに差し込むことをいうとなっております。リード線について行うものということで、リード線の先についている端子をコネクタに差すということです。平成19年度の改正、平成20年4月20日から1ピンにつき40銭で発効しています。こういったコネクタ差しの業務について、1ピンについて平成8年度は32銭でした。平成10年度が2銭引き上げられて34銭、12年度が1銭引き上げられて35銭、平成14年度と16年度は改正を見送り、平成19年度に5銭の引き上げをいたしまして40銭になっております。ちなみに平成19年度の最低工賃額の引き上げ率は約14%です。

一方、栃木県最低賃金あるいは栃木県の電気機械器具製造業等最低賃金ですが、県最賃につきましては今般10月7日発効で697円となっております。これは額は出ておりませんが、平成19年度と比べて約4%、16年と比べて約7%の引き上げになっております。また、産別で、同一業種ですけれども電気機械器具製造業等の最低賃金は、22年度は改正審議中ですが、21年度は782円です。参考までに引き上げ率を見ますと、平成19年度と比べて約2%、平成16年と比べて約5%になっております。

以上のとおり、平成19年度に35銭から40銭に大幅引き上げが行われております。今回据え置いたとしても最低賃金に比べて相当程度引き上げが高い状況になっていることが1点あります。

記の2点目です。今回の栃木県電気機械器具製造業最低工賃に関する実態調査によりますと、該当委託者（4事業者）すべてでコネクター差しについては最低工賃である1ピン40銭という契約になっております。そういった意味では、影響率を見ますと1銭でも上げますと影響率が100%になるという状況にあります。業界を取り巻く環境等から判断いたしますと、工賃の引き上げは相当な影響があるものと考えられるところです。

記の3点目です。なお、電気機械器具製造業委託者は、これはコネクター差しではなく電気機械器具製造業全体ですが、委託をしているのが29事業所、そこで内職をされている家内労働者の方は231人です。平成10年度に比べまして委託者数は約55%、家内労働者数は約79%の減少になっております。さらに、最低工賃額が適用されるコネクター差しに従事する家内労働者は44人、委託者数は4事業所で、平成10年度に比べると委託者数は半減、対象家内労働者数は約80%減という状態です。

そういった状況を総合的に勘案いたしまして、今般の栃木県電気機械器具製造業最低工賃の改正諮問は見送らせていただくことをご了解を賜りたいと思っております。私からは以上です。よろしくお願いいたします。

中尾会長

ただいま議題（3）として電気機械器具製造業最低工賃の改正についてこの審議会に是非を諮ることになっておりますが、改正を見送るということで審議会ではいかがでしょうかという説明です。見送ることによろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

中尾会長

わかりました。今回は最低工賃の改正を見送ることにいたします。

以上をもって、きょうの議題は終わりました。その他は特にありますか。
なしですか。

時間がまいりましたので、これをもって審議会を閉会といたします。どうもありがとうございました。