

平成25年10月30日（水）

於 宇都宮第2地方合同庁舎

5階 大会議室

平成25年度第1回栃木地方労働審議会

会 議 録

平成25年度第1回栃木地方労働審議会

1 開催年月日 平成25年10月30日(水) 14:00~16:05

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)
塚本純(会長代理)
菊池昌彦
白井裕己
堀眞由美(欠席)
末廣啓子

労働者代表 青木義明(欠席)
加藤剛
荒井雅之
中澤弘之
伊東晴美
飯野夏美

使用者代表 青木勲
永水克欣
鍋島勝子
今井キヨ(欠席)
山口貴司
横倉正一

- 4 次第
1. 開会
 2. 栃木労働局長挨拶
(委員等の紹介)
 3. 議題
 - (1) 会長の選出
 - (2) 会長挨拶

(3) 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

【質 疑】

(4) 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（遠藤企画室長） 定刻でございますので、ただいまから平成25年度第1回栃木地方労働審議会を開催いたします。

私は、司会を担当します企画室長の遠藤でございます。会長に議事を進めていただくまでの間、進行役を務めますので、よろしくお願いいたします。

ここで事務連絡ですが、審議会資料番号につきましては、新たに差し替え番号を机上配付しております。また、当日配付資料もございますので、あわせてご確認をお願いいたします。

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。

まず最初に、本日の審議会は、公益代表4名、労働者代表5名、使用者代表5名の委員の方々のご出席されておりますので、地方労働審議会令第8条により、本日の審議会が成立しますことをご報告いたします。

さて、皆様方には10月1日付で栃木地方労働審議会の第7期委員にご就任いただきまして、厚く御礼申し上げます。本来であれば栃木労働局長から直接、辞令を交付いたすところでございますが、時間の関係もございますので、皆様のお手元にお配りしてありますのでご了承願います。

それでは、初めに坂本労働局長からご挨拶申し上げます。

坂本栃木労働局長 栃木労働局長の坂本でございます。本年4月1日付で秋田労働局より着任いたしまして、7カ月ほど経過したところでございます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、本年度第1回目の栃木地方労働審議会の開催に当たりまして、一言ご挨拶申し上げます。

委員の皆様におかれましては、日ごろより労働行政の推進に関しまして多大なご支援、ご協力を賜っておりますことに、まずこの場をおかりいたしまして厚く御礼を申し上げます。また、本日はご多用の中、審議会に出席賜りまして、心より御礼を申し上げたいと思います。当審議会の委員は本年9月末をもって任期満了を迎えたところではありますが、10月1日付で皆様に改めて就任をお願いしたところ、ご快諾をいただきまして大変感謝しているところでございます。前期に引き続きまして就任いただきました委員の皆様におかれましては、これまで同様よろしくお願い申し上げますとともに、今期から新しく就任いただきました皆様におかれましては、労働行政の運営に関しましてさらなるご指導、ご鞭撻のほどよろしくお願い申し上げます。

栃木労働局におきましては、県内の経済・社会情勢、雇用情勢の変化に対応した行政の展開を図るため、公労使それぞれの代表の委員の皆様のご意見を伺う場として、このような審議会を設置しているところでございます。

さて、10月の月例経済報告の基調判断によりますと、経済情勢は緩やかに回復しつつあるということでございますが、県内経済につきましては、一部で持ち直しの動きが見られるということでございます。雇用情勢につきましても、県内の9月の有効求人倍率を昨日発表いたしました、8カ月連続で全国平均を下回り0.86倍で、全国順位第27位となっております。建設業を始め、食料品、自動車関連製造業からの求人が増加するなど、全国トレンドと同様な動きが出てきておりまして、緩やかながら改善の動きがあらわれている状況でございます。

しかしながら、原材料や原油価格の上昇等経営を圧迫する不安要素もあり、依然として厳しい状況が見られるところでございます。そのため、労働局といたしましては、新卒者の雇用対策を初めとしたさまざまな雇用対策を推進し、雇用に結び付けるよう重点的に取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

このような状況の中で、当局といたしましては、本年度の行政運営方針におきましては、本年3月の審議会においてご審議いただきました平成25年度の行政運営方針に基づき、次の3つの重点項目を柱に、労働基準行政、職業安定行政、雇用均等行政の3行政を連携強化して一体的運営に当たっているところでございます。

その1つが、「健康で安心して働くことができる労働環境の整備」でござい

ます。平成 25 年 6 月 14 日に閣議決定されております「日本再興戦略」におきまして、若者の使い捨てが疑われる企業等につきまして、相談体制、情報発信また監督・指導等の対応を強化するとされたことを踏まえまして、9 月を「過重労働重点監督月間」として、若者の使い捨てが疑われる企業への集中的な監督・指導と、職場のパワーハラスメントの予防について周知啓発を徹底してまいりました。また、法定労働条件の履行確保や、第 12 次労働災害防止計画に基づく労働災害防止対策などにも重点的に取り組んでおります。

2 つ目は、「経済社会の活力向上と地域の活性化に向けた雇用対策の推進」でございます。生活困窮者の就労支援といたしまして、宇都宮市と栃木労働局が連携して、生活困窮者の就労による自立を一体的に支援するために協定を締結し、7 月 1 日から宇都宮市役所内にハローワーク宇都宮の常設窓口を設置いたしました。就労支援ナビゲーターと市の支援職員が連携して生活・就労相談を実施しており、早々に効果があらわれているところでございます。そのほか、若者の安定雇用の確保等の雇用対策の推進にも力を入れております。

3 つ目は、「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」でございます。6 月 18 日には、職場の男女格差を埋め、また女性の活躍を図る取り組みとしてポジティブ・アクション推進セミナーを開催し、約 200 人の事業主、労務管理担当者が参加いたしました。そのほか、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も図ってまいりました。

本日は、平成 25 年度上半期における行政運営の推進状況をご報告いたしまして、その後、公労使の委員の皆様から忌憚のないご意見、ご要望、ご提言をいただければ幸いと考えているところでございます。

最後に、現在、労働局やハローワーク、監督署がどのような取り組みを行っているか広く県民の方々に知ってもらおうと、広報活動に力を入れておりますが、まだまだ認知度が低いと考えております。委員の皆様におかれましては、私どもの取り組みをご理解いただき、どうか広く県民の皆様にもご周知いただきますよう、よろしく願い申し上げたいと思います。どうかよろしく願い申し上げまして、冒頭の挨拶といたします。

司会

ここで、今回、審議会委員にご就任いただきました皆様方をご紹介したい

と思います。

最初に公益代表委員をご紹介します。

中尾久委員。(中尾委員 挨拶)

塚本純委員。(塚本委員 挨拶)

菊池昌彦委員。(菊池委員 挨拶)

白井裕己委員。(白井委員 挨拶)

次に労働者代表委員をご紹介します。

加藤剛委員。(加藤委員 挨拶)

荒井雅之委員。(荒井委員 挨拶)

中澤弘之委員。(中澤委員 挨拶)

伊東晴美委員。(伊東委員 挨拶)

飯野夏美委員。(飯野委員 挨拶)

続きまして使用者代表委員をご紹介します。

青木勲委員。(青木委員 挨拶)

永水克欣委員。(永水委員 挨拶)

鍋島勝子委員。(鍋島委員 挨拶)

山口貴司委員。(山口委員 挨拶)

横倉正一委員。(横倉委員 挨拶)

なお、公益代表の堀眞由美委員、労働者代表の青木義明委員、使用者代表の今井キヨ委員は、所用のため、本日欠席となっております。また、末廣啓子委員につきましては、少しおくれるとの連絡をいただいております。ご了承願います。

皆様方の任期でございますが、平成27年9月30日までの2年間となっております。どうぞよろしく願いいたします。

次に、労働局職員の紹介でございますが、時間の都合により、名簿及び座席表の配付にて紹介にかえさせていただきます。どうぞよろしく願いいたします。

次に、議事に入ります。議題(1)会長の選出についてでございます。会長選出につきましては、地方労働審議会令第5条において「公益を代表する委員のうちから委員が選挙する」となっておりますが、いかがいたしますか。

菊池委員 中尾委員を推薦したいと思います。

司会 ただいま菊池委員から中尾委員との発言がございました。会長を中尾委員とすることでよろしいでしょうか。よろしければ拍手をお願いいたします。

(一同 拍手)

司会 それでは、全員の拍手がありましたので、審議会会長は中尾委員に決定いたしました。中尾会長、よろしくをお願いいたします。

続きまして、会長代理の選出でございますが、地方労働審議会令第5条第3項において、「会長に事故があるときは、公益を代表する委員のうちから、会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理する」となっております。それでは中尾会長、会長代理のご指名をお願いいたします。

中尾会長 塚本委員にお願いしたいと思います。

司会 会長代理を塚本委員にお願いすることになりましたので、塚本会長代理、よろしくをお願いいたします。(拍手)

それでは、審議会会長及び会長代理からご挨拶をお願いいたします。初めに中尾会長、お願いいたします。

中尾会長 それでは、ご指名により私が会長を務めさせていただきますが、委員の皆様、何とぞご協力のほどよろしくお願いいたします。

一言簡単に挨拶を申し上げたいと思います。今さら言うまでもなく、我々は毎朝、新聞に目を通す習慣があるかと思えます。今朝、私が目を通した新聞には、厚生労働省関連記事が2つくらい載っていたでしょうか。その記事の内容をお話するつもりはありません。

実はその昔、ちょっと興味があって、新聞にどの中央省庁の記事が一番多いか、個人的に調べたことがあります。今、中央省庁のうち厚生労働省、文部科学省が5文字の省庁です。3文字は総務省や財務省があります。5文字の省庁を5つ、3文字の省庁を5つ、合計10個選び、中央官庁のどこのニュースが新聞記事で一番多いかを調べました。どこが一番多かったかは委員の皆様にお任せしますが、10省を任意で選んで一番多いところから順位をつける

と、厚生労働省はかなり多いのです。もちろん大きな記事もありますし、小さな記事もありますが。多いということをどのように解釈したらいいのかと私は思うわけですが、この解釈もそれぞれの委員の皆様にお任せします。

私が独断と偏見で解釈すると、新聞でニュースになっているもの、我々が目を通すものというのは、それなりに我々の生活に身近なものだろうと考え、厚生労働省のニュースは10省庁の中でも相当数が多いほうですから、内容的にいうと、我々の日常生活に極めて身近な役所ではないかと思えます。

何を言いたいかといいますと、この審議会では後ほど労働局から労働行政の進捗状況についてご説明がありますが、内容は限りなく我々の日常に身近な内容ではないかと思えますので、委員の皆様にはぜひ積極的に活発な意見をお出しただいて審議会を進めてまいりたいと思えますので、何とぞよろしく願いいたします。お願いをもって私の挨拶とさせていただきます。

司会 続きまして塚本会長代理、ご挨拶をお願いいたします。

塚本会長代理 塚本でございます。名簿にありますように、私は教育学部の教員ですが、専門は経済学です。社会科の教員として経済学を中心に授業を担当しております。

今回、委員を初めてお引き受けすることになりましたので、本来であれば、諸先輩の中から会長代理をとというのがふさわしいのではないかと個人的には考えておりますが、中尾先生とは昔からの古い付き合いでございまして、中尾先生のご指名であれば断ることはできないかと、諦めて引き受けさせていただきました。

先ほど申しましたように、初めてこの会議に出ますので、一つ一つ勉強し、経験を積みながら、中尾先生のもとで仕事をしていきたいと思っております。よろしく願いいたします。

司会 ありがとうございます。これからの議事につきましては、運営規定第4条によりまして会長に進行をお願いいたします。中尾会長、どうぞよろしく願いいたします。

中尾会長 それでは、議事を進めさせていただきます。

最初に、議事録署名人の指名でございます。本日の審議会の議事については、運営規程第6条第1項により議事録が作成されます。その議事録には、私のほか、2名の委員に署名していただくことになっておりますので、私から議事録署名人の指名をさせていただきます。労働者側代表からは加藤委員、使用者側代表からは鍋島委員のお二方をお願いいたします。

それでは、本日の議題に入ります。議題(3)「労働行政の推進状況について」について、4部局それぞれからご説明があります。一通り説明をお伺いしてから委員の皆様のご質問、ご意見を受けたいと思います。総務部、基準部、安定部、均等室の順序で説明をお願いいたします。

五百箇頭総務部長 総務部長の五百箇頭でございます。どうぞよろしくをお願いいたします。早速ご説明をさせていただきます。お手元の資料No.1-1、本日机上に配付いたしました資料No.1-2をもとにご説明します。「平成25年度栃木労働局行政運営実績及び今後の取組」ということで、概要版に当たります資料No.1-2をごらんいただきながらご説明申し上げます。

まず資料のつくりでございます。それぞれ重点施策を柱に立てまして、左側に取り組みや実績の数値を掲げております。下の★印はそれぞれの課題、右側は課題を受けた今後の取り組みといった構成にしております。また、下に「組織目標」として四角く囲ってあるのは、栃木労働局の組織目標及び各種計画等に定めている数値目標があるものは、このような形で表記しております。

それでは早速総務関係についてご説明申し上げます。

1「個別労働紛争解決制度の積極的な運用」です。栃木労働局及び監督署の総合労働相談コーナーで、あらゆる分野の労働相談をワンストップで受け付けております。9月末の取組状況ですが、労働相談件数が6,574件(前年同月比で微増)。民事上の個別労働相談については1,370件(前年同月比で約10%減少)です。

グラフにしたものを見ていただきたいと思います。資料No.2-1に民事上の個別労働相談の内訳がグラフになっております。下のグラフを見ていただきますと、経年で見ると大きく伸びているのが「いじめ・嫌がらせ」に関する相談です。こちらについては、平成24年度から平成25年度はほぼ足踏み状態です。ただ、ほかの項目に比べて高止まりの状況です。「解雇」の関係について

ては、リーマンショック後に非常に高い数値がありましたが、このところ落ち着いております。それ以外の特徴としては、「退職勧奨」に関しては、平成24年度から平成25年度にかけて、民事上の争いの中で下げ幅が大きい相談項目となっております。このように個別の相談内容については若干動きがあります。「いじめ・嫌がらせ」は、このところ社会問題となっておりますが、相談件数としては伸びは鈍化しております。民事事案及び法令等の問い合わせに関するものも減少傾向にありますが、問題としては、労働基準法等の違反に関するものが増加している状況です。

この総合労働相談コーナーはワンストップで相談を受け付けるということですので、一義的には、まず論点を整理して個別紛争の解決を支援するということであり、必要に応じて監督署・ハローワーク・均等室に相談案件をつなげていくことが大きな使命となっております。したがって、今後の取り組みとしては、相談員のさらなる資質の向上、関係部局との連携強化を図っていきたいと考えております。

2 本目の柱として、個別紛争の解決を図るために「口頭助言の積極的な実施、あっせん制度の的確な運用」を掲げております。助言指導件数は9月末現在48件(前年同月比30%減)となっております。また、あっせん申請件数は81件(前年同月比40%増)です。このように増減がちょっと大きく出ております。この背景としては、相談が寄せられ、さらに紛争を解決するためにさらなる支援を求めてこられる事案としては、「解雇」に関するものが非常に多くなっております。「解雇」の場合は既に雇用関係が終わっておりますので、職場環境を改善するという意味での助言というよりは、経済的な金銭解決で済ませたいというご意向が非常に強うございます。そういった傾向もあり、助言申請は大きく減少し、あっせん申請件数がふえております。

組織目標として、あっせん参加率目標60%以上を掲げておりますが、現在は50%の進捗となっております。この原因として、先ほど「解雇」が多いと申しましたが、「解雇」については労働者側にも一定の課題・問題がある場合が多く、どうしても紛争解決のときには両者の間に感情論もございするため、あっせんへの参加に応じてもらいにくいという特徴があり、こうした状況になっているのかなと受け止めております。

今後の取り組みとしては、職場環境の改善が有効だと思われるものについては、助言を積極的に行う。あっせん処理については、速やかに論点を整理

して迅速に対応する。被申請人の参加が見込まれる事案については、積極的にあっせん参加を促していくことで対応してまいりたいと考えております。

次に広報の関係です。3「地域に密着した行政の展開」です。広報については、先ほど局長の挨拶にもございましたように、労働行政への理解と信頼度を高めるために非常に大事なものだと考えております。

組織目標としては、年間 200 件の記事・報道につなげていきたいと考えております。9 月末現在、栃木労働局関連の掲載件数は 122 件という状況です。広報活動についてはいろいろなノウハウもございます。このあたりは職員としても積極的に勉強して広報につなげていきたいと考えておまして、7 月 18 日に、菊池委員のご協力も賜りまして、労働局と各署所の広報担当者全員に研修を実施しております。後期に向けてさらなる広報に努めてまいります。

次ページの労働保険適用徴収業務の関係です。「労働保険の適正徴収」については、当然、収納率の向上が一義的な目標・課題となっております。前年度の収納率 96.6%を上回る収納を行うという目標を掲げております。8 月末現在の実績は、平成 25 年度においては 31.8%、平成 24 年 8 月末は 36.6%で、昨年より低い数値になっております。

その理由を※に書いていますが、含まれている収納額がちょっと違います。平成 24 年 8 月末の収納率には事務組合の保険料(1 期分口座振替料)が含まれております。保険料の口座振替については、従来より、事務組合を通じた保険料収納は口座振替で行われていましたが、個別事業場の振替は平成 23 年度の 3 期分から新たに始められました。24 年度の 1 期については、その最初ということもあり、口座振替の日にちが事務組合は 8 月、個別事業場は 9 月と振替日がずれていましたが、平成 25 年度は双方ともに 9 月の振替になっております。そのため、8 月末時点の収納率が 25 年度は低い状況になっております。

いずれにしても、滞納事業場数の縮減を目標に掲げて取り組みをしてまいります。今後については、12 月・2 月・3 月を滞納整理強化月間と定め、局署を挙げて滞納整理に努めてまいります。特に、複数年度滞納している事業場には、1 回当たりの支払額の増額をお願いする。再三にわたっても納付がなされない場合には差し押さえの実施にも取り組んでまいりたいと思っております。今年度 11 月からは、保険料の未納事業場に対し、電話によって納付を促す業務を外部委託によって実施しております。また、保険料の算定基

礎調査については、10月から1月に局と監督署で380件の事業場を対象に調査を実施し、適正申告・納付を周知していく予定でございます。

次に、労働保険の未手続事業の一掃対策です。これについては、全国労働保険事務組合連合会栃木支部と連携しながら、未手続事業場の把握と個別訪問指導を実施しております。進捗状況は、未手続事業把握数が286件(前年比30%減)という状況でございます。この減の理由ですが、従来、社会保険の成立事業場と労働保険の成立事業場を突合して手続がなされていないところを把握してアプローチするというやり方をとっていましたが、同じやり方では新しく把握していくことが難しいフェーズになっております。

そういったことから、課題としては、新しい把握方法を検討していく必要があると思っております。一方で、保険関係の成立件数は204件(昨年比70%増)です。こちらについては、昨年度把握した事業場に対して粘り強くアプローチを行った結果、件数を増加させることができました。

今後の取り組みとしては、新しい方法としては、今年度より法務省から提供されています新規法人登記名簿等の使用を通じて、未手続事業場を効果的に把握していきたいと考えております。また、栃木県の関係部局とも連携を強化してまいりたいと思っております。また、前年度から加入勧奨している労働者が10人以上いる事業場については、必要に応じて職権成立の手続も行ってまいりたいと思っております。総務部からは以上です。

小野里労働基準部長 労働基準部長の小野里でございます。私からは短い時間でご説明申し上げたいと思っておりますので、少し重点的にお話しします。また、昨年度の議事録等を拝見いたしまして、質問等があった部分については補足的にお話し申し上げたいと思っております。

まず資料No.1-2と資料No.3-1から始まる資料をご用意ください。両方を並行して見ていただきながらご説明をお聞きになればわかりいただけると思っております。

まず、資料No.1-2は5-(1)から5-(6)までございますが、5-(4)を除いて、全てが重点施策に係る取り組みとなります。5-(4)は、後ほど最低工賃改正等の話をいたしますが、その部分を補足する内容でございます。

5-(1)、5-(2)をあわせてご説明します。景気動向や経済動向等を見ますと回復基調にあるということではございますが、資料No.3-1-1という資料でまず

監督件数を見ますと 1,349 という数字になります。全体の違反率は 68.6% でございます。監督件数はこのまままいりますと、少なくとも掛ける 2 ということで数字を見ますと、2,600 件程度上がってくることになろうかと思っております。数だけを見ますと違反している事業所が多いという話にはなりますが、68.6% という違反率の中には軽微なものから重いものまで全て含まれております。時間があれば内容等を説明したいと思っておりますが、この場では割愛させていただきます。

また、申告処理件数は 325 件です。これは年の集計をしておりますので 1 月から 9 月となりますが、このままの件数で推移しますと 400 件の前半くらいの数字に落ち着くのではないかと思っております。平成 21 年度を見ていただくと 755 件とあります。これはリーマンショック後の処理ということで申告がふえた年でございます。賃金不払いや解雇がこの年だけ少しふえて、その後は緩やかに減ってきております。これは経済動向や景気動向等が背景にあるかと思っております。

ただ、この後、最低賃金の話をお願いしますが、今日午前中まで特定最低賃金の審議をしておりました。改正決定等をいただいて全て答申を終わらせたのですが、特定最低賃金の審議の中で特徴的な話があったのでご披露いたします。県最低賃金の審議をしておりますときには、景気は緩やかに回復基調にあるという話が背景事情にあって、705 円から 718 円に 13 円の引き上げをしております。これは使用者側の反対での採決という形になりました。ただ、特定最低賃金の審議の時期になりまして、閣議決定等の話の中で消費税の話が出てきております。来年 4 月の消費税アップを考えると、経営者や労働組合の方は、来年 4 月以降をにらんで、あるいは 4 月の前の駆け込み需要や消費動向をどう見るかというような話が審議の中で双方から出されました。先行きはなかなか見通しづらいというお話ではありましたが、そういった点も、平成 25 年度下期の 1 月以降、26 年度の 4 月からしばらくの間がどういう動きになるかを注視したいと思っております。前回、消費税が 3% から 5% に上がったのは平成 9 年だったと思っておりますが、そのときを全て参考にすることは多分できないと思っておりますので、景気動向等を十分捉えながら対策をしていければと思っております。したがって、積極的に法定労働条件の確保・改善に取り組む必要があるというのは、どういう状況になったとしても第一に考えていかなければならないと思っております。

当然、長時間労働の抑制やその他の取り組みの中で、四角の4つ目「若者の使い捨て等が疑われる企業等への集中的な取組強化」、これは9月に集中的にやらせていただいたのですが、今後もやはり、企業のコンプライアンスつまり法令遵守の問題等の中でさまざまな問題が浮かび上がってくるある意味典型的な例かと思っておりますので、取り組みを進めていきたいと思っております。

最低賃金のほうはさきにお話し申し上げましたが、特定最低賃金の審議でも本日、改正決定がされ、今年12月31日に発効となりますので、それに向けて周知を図っていきたくと思います。県最低賃金は10月19日に既に発効しております。あわせて資料No.3-2-2「業務改善助成金のご案内」と3-2-3「ワン・ストップ無料相談」で業務改善助成金の利用促進に向けた周知のパンフレットを入れさせていただきました。引き上げに伴って、特に中小企業経営者の方々には、最低賃金引き上げに係る助成や支援の面でぜひこういったものも活用していただきたいと思っておりますので、お問い合わせ等いただければと思っております。

家内労働については、後ほど改正についてご審議いただくということでお話し申し上げますが、家内労働全般については、年々従事者も減ってきている状況ですので、工賃の引き上げをしてもなかなか難しい状況になってきております。詳細については後ほど賃金室長から説明させたいと思いますが、景気動向云々にかかわらず、生産現場でどういう方に仕事を委ねるかという中で、家内労働者の位置どりがかなり小さくなってきている現状を踏まえて、ということになるかと思っております。

次の6ページは労働災害の動向です。去年はかなりふえてしまいましたので今年はどうかということになるのですが、資料No.3-3-1に一覧表を入れております。9月末現在で、休業4日以上はトータルで1,184件で、47件の減(3.8%減)です。局としては5%減を目標に掲げておりますので、もう少し頑張らないといけないのですが、署別に見ると、宇都宮の件数が少しふえて、栃木の件数がその分減って相殺されている状況です。産業区分で見ますと、製造業は減っていますが、建設の中の建築や、三次産業など、これは幅広すぎてどうとらえるかということはあるのですが、重点的にふえているところにどう対応するかということが今後必要になると思っております。

そういった中で、リスクアセスメントということを6ページに入れました。

これは、注意喚起するだけではなかなか災害が減らないので、それぞれの会社で独自の手法を用いて、その会社に合った社内対策等を含め対応をしていただく中で、結果として災害を減らしていただくことを求めています。リスクアセスメントの導入率を平成 29 年度までに 80%とするという目標を掲げておりますが、現在 67.6%ということで、もう少し頑張る必要があると思っております。

健康対策については、7 ページでメンタルヘルス対策に取り組んでおります。労働者数 50 人以上の事業場は目標としている 80%は超えていますが、50 人未満の事業場の取組割合が低いということで、改めて 30 人以上ということで目標を掲げ、平成 25 年度はメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を 60%以上にするという目標を掲げました。現在 49.8%ですので、この点についてもこれから利用促進を図り、取組みについて支援を図る中で、今年度は 60%という数字により近づけていきたいと思っております。

8 ページは労災補償の関係です。資料No.3-4 に複雑困難な事案の件数を入れております。推移をごらんいただけるのですが、平成 24 年は、脳血管疾患は請求 4 に対して認定が 1、虚血性心疾患は請求 5 に対して認定が 2 で、請求件数 9 に対して 3 件認定をさせていただいております。ここは数字を見ていただければと思っております。精神障害の事案についても、平成 24 年は請求 6 件に対して認定が 4 件という数字がございます。

今年の件数(9 月末現在)については、資料No.1-1 の 14 ページ「取組実績・進捗状況」に、脳・心臓疾患の労災請求件数は 4 件、精神障害の労災請求件数は 5 件、石綿関係の疾患の労災請求件数が 2 件という状況になっております。

資料No.1-2 8 ページの最後に「精神障害の労災請求件数の増加が懸念される」と書かせていただきました。これはメンタルヘルスの取組状況等にもかかわってくる部分ですし、栃木でという話では必ずしもないのですが、うつ病を持った方が年々ふえてきている中で、職場の現状も例外ではないということで、精神障害の事案は今後ふえてくだろうと考えております。そういう事案に対しては、迅速的確に対応していくことが必要になります。

今後の取組みについては、14 ページに書かれている内容等を踏まえて、十分な対応をしていきたいと思っております。私どもからは以上でございます。

蛇走職業安定部長 職業安定部長の蛇走でございます。よろしくお願いいたします。

私からは資料No.1-2 で説明させていただきます。9 ページ 6 の「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促進」です。

1 点目は、「新規学校卒業予定者、未就職卒業等に対する就職支援」です。資料No.4-1-3 をお願いします。こちらは昨日公表されたもので、新規学校卒業者の求人・求職・就職内定状況(9 月末現在)で、資料No.1-2 の内容の最新のものとございます。資料No.4-1-3 で見ますと、大学等新卒者については求人数 3,729 人で、前年同期と比べて 5.1%の増加。高校新卒者については求人数 3,831 人で、前年同期と比べ 12.6%の増加。求職者数は 3,829 人で、0.7%の増加。求人倍率は 1 倍となりまして、前年同期を 0.11 ポイント上回っております。就職内定率は 48.7%で、前年同期を 6.3 ポイント上回っております。

非常に順調な状況ですが、今後の取り組みといたしましては、求人数は大卒・高卒求人ともに増加しておりますが、いまだリーマンショック以前の求人数に届いていないことから、全ハローワーク総力を挙げて求人開拓を積極的に行い、新卒求人の確保に努めてまいりたいと考えております。

次に資料No.1-2 の 9 ページ 6-(2)「若者と中小企業とのマッチング強化」です。「若者応援企業」宣言事業所ということで、一定の労務管理体制が整備されて積極的に若者を正社員として採用し、長期的に育成する中小・中堅企業で宣言をしていただくところですが、直近で 65 事業所までふえております。次に、若者応援宣言事業所を含む合同就職面接会の実施ということで、以下のような面接会が予定されております。

今後の取り組みとしては、「若者応援企業」宣言事業所をふやして、若者と中小企業とのマッチングを図ってまいりたいということと、若者応援宣言事業所を含む合同面接会等を実施してまいりたいと考えております。また、1 都 7 県の労働局が主催する初めての大学等新卒者合同就職面接会を、現在、東京新卒応援ハローワークにて開催しております。栃木局もブースをつくりまして 10 月 28 日から本日 30 日まで参加しております。

次に 10 ページ、6-(3)「『若者ステップアッププログラム』の推進」です。わかもの支援コーナー・窓口の取扱状況として、宇都宮所・大田原所・小山所の県内 3 カ所にあるわかもの支援コーナー等での状況です。新規登録件数 645 件、相談件数 2,177 件、就職件数 360 件で、就職件数のみ上回っております。

すが、今後もマッチングに向けた担当者制による個別支援を強化するとともに、とちぎジョブモール内に県が設置している若年者に対するワンストップサービスセンターと連携を図り、若者の就職支援を推進してまいります。

6-(4)「若年者人材育成・定着支援奨励金(通称：若者チャレンジ奨励金)の活用・促進」で、昨年度の3月補正予算で始まったものでございます。取扱実績は、実施計画届出件数は358件、受講者数は534人の見込みということで、10月2日付をもって、支給見込み額が当県に割り当てられた約10億円の予算配分枠に達する見込みとなり、受付は終了しております。

今後は、こちらで未実施のものについて、訓練奨励金、正社員雇用奨励金の適正支給に向けた審査を厳格に行ってまいります。

6-(5)は「生活保護受給者を含めた生活に困窮する者の就労支援」です。宇都宮市役所内に宇都宮所の常設窓口を7月1日に設置いたしました。新規相談者数は7月から9月末までで181人、うち支援対象者数91人、就職者数40人という実績となっております。地方自治体への定期的な巡回相談等も実施しております。また、生活保護受給者等就労自立促進事業は県内全域で実施しているものですが、支援対象者数は4月から9月までで1,168人、就職者数682人、就職率58.4%と順調に推移しております。

今後の取り組みといたしましては、引き続ききめ細かな個別カウンセリングを実施します。また、後期には生活習慣等を改善する短期の就職・自立促進講習を、一般社団法人栃木県若年者支援機構に委託して実施いたします。

次に11ページ、6-(6)「子育てする女性等に対する雇用対策の推進」で、マザーズコーナーの取扱実績でございます。宇都宮・小山・大田原・足利の県内4カ所でございます。新規求職申込件数は2,458件、就職件数は938件と若干減少しております。各自治体への出張相談件数は118件と、連携はとれております。

今後の取り組みといたしましては、子育て支援等の情報提供を行うとともに、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介等の支援を積極的に実施してまいります。

次に6-(7)の「障害者雇用対策の推進」です。雇用率達成指導、中小企業への支援等の強化や地域の就労支援のさらなる強化を行ってございまして、平成24年6月1日現在の未達成企業471社のうち44企業を指導し雇用率達成に導きました。また、今年4月から9月の障害者の就職件数は743件で、前年同

期の 575 件から 29.2%の増加で、就職件数も増加しております。また、増加している精神障害者への対応といたしまして、4月から9月までの精神障害者雇用トータルサポーターによる支援状況ですが、支援終了者が 101 人で、うち面接訓練等次のステップに移行した者が 88 人です。面接訓練等への移行率は 88.1%と非常に高い実績になっております。

今後の取り組みといたしましては、新たに雇用義務が生じた従業員 50 人から 55 人までの企業のニーズ把握と達成への支援・指導の強化が必要であることから、参加型の研修実施及び個別指導等により職員の資質の向上を図ってまいります。また、年度内に「精神障害者に対する雇用管理ノウハウ普及セミナー」を開催し、精神障害者の雇用促進の機運をさらに促進いたします。

次に 12 ページ、6-(8)の「高齢者雇用対策の推進」です。高年齢者雇用安定法に基づき、確保措置を講じていない企業に対して的確な助言・指導を実施しております。雇用確保措置未実施企業に対して、安定所が主体となって個別訪問を中心とした指導を実施しました。また、昨年 6 月 1 日の雇用確保措置未実施企業 38 社のうち全ての企業で実施済みとなりました。また、本日 4 時に平成 25 年 6 月 1 日の報告が公表になりますが、新たに 36 社が未実施ということで指導対象となり、現在までに 18 社が解消したところです。残りの 18 社に対して個別訪問指導を図り、早期の改定を指導しております。また、希望者全員が 65 歳まで働ける企業及び生涯現役社会実現に向けた取り組みへの企業の普及・促進については、高年齢者雇用アドバイザーと連携して啓発指導を実施してまいります。

次に 6-(9)「非正規労働者への総合就労支援」です。小山にあるキャリアアップハローワークと宇都宮キャリアアップコーナーの状況です。新規求職申込件数はどちらも増加しておりますが、職業相談件数、就職件数は減少しております。多分県内ハローワークと同傾向ですが、在職求職者の方が長期的によりよい職場を探す傾向があり、このような結果となっております。

今後の取り組みといたしましては、支援対象者に対する支援を強化する必要があるため、担当者制によるきめ細かな職業相談・紹介等のキャリア形成支援を積極的に実施してまいります。

次に 13 ページ、6-(10)「求職者支援制度による就職支援の推進」です。求職支援訓練修了者の就職状況ですが、基礎コースで修了者数 291 人、就職者数 194 人。就職率は 66.6%と、目標の 60%を現状では超えております。実践

コース修了者数 424 人、就職者数 322 人。就職率 75.9%で、目標の 70%以上は超えておりまして、順調に推移しているといえます。

今後の取り組みといたしましては、訓練修了者等の就職率のさらなる向上を図るため、担当者制によるきめ細かな就職支援を実施するとともに、新たに職業訓練説明会を現在まで 2 回開催して、訓練開始前から訓練終了後まで一貫した就職支援を実施してまいります。

6-(11)の「民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進」です。9 月末現在の指導件数は 150 件で、順調に指導してまいっております。集団指導の実施状況ですが、9 月 30 日の派遣元事業者セミナーは出席事業者 320 社、10 月 10 日の派遣先事業者セミナーは出席事業者 242 社と着実に指導しております。

今後の取り組みといたしましては、労働者派遣事業適正運営協力員会議の開催、派遣労働者セミナーの開催等により、引き続き労働者派遣制度の適正な運営及び法制度の周知を行ってまいります。

6-(12)「雇用の維持確保に対する支援」では、雇用調整助成金の活用を通じ、景気の変動等産業構造の変化その他の経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされ、一時的に休業、教育訓練または出向を行うことにより雇用維持確保を図る事業主を積極的に支援するものでございますが、雇用調整助成金の計画届の受理状況は、大企業 17 件、中小企業 1,153 件ということで、景気の回復と制度改正の影響を受けて減少傾向にあります。

今後の取り組みといたしましては、12 月 1 日の制度改正を着実に実行し、迅速な事務処理及び適正に向けた審査を厳格に行うとしております。私からは以上でございます。

松浦雇用均等室長 雇用均等室の松浦でございます。よろしくお願いたします。続きまして、ごらんいただいております資料No.1-2 の 14 ページから説明させていただきます。

14 ページ 7-(1)は均等確保対策でございます。1 つ目は男女雇用均等法の実効性の確保ということで、報告徴收件数が 9 月末で 123 件でございました。これは計画的に事業場を訪問して雇用管理についてヒヤリングしているものでございます。今年度につきましては、ポジティブ・アクションの取り組みを促進する目的で、男女間格差の大きい大規模製造業、妊娠出産時期の継続

就業の状況を把握する目的で、女性労働者の多い業種の企業を中心に 123 件実施しております。助言・指導件数は 167 件でした。相談件数は 93 件で、そのうち妊娠・出産を理由とする不利益取扱が 23 件、セクシュアルハラスメントが 29 件でした。相談件数は、均等法の改正が平成 19 年にございまして、それ以降年々減少しておりますが、妊娠・出産を理由とする不利益取扱に関しては、前年同期が 24 件で今年度が 23 件と、これについては減少していない状況です。妊産婦等への周知につきましては、正社員だけでなく期間雇用者が妊娠中・出産後も安心して就業を継続するためには、事業主への指導ももちろんですが、労働者にも制度を十分に知っていただきたいということで、今年度は期間雇用者向けのリーフレットを作成いたしました。お手元の資料 No.5-5 のチラシを 2 万部作成いたしまして、全ての妊産婦と県内各労働組合に配付いたしました。

資料 No.1-2 に戻り、2 つ目のポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援です。先ほど局長の挨拶にもございましたように、6 月 18 日に啓発セミナーを実施いたしましたところ、定員を超える参加をいただきました。女性の活躍推進宣言ということで、ポジティブ・アクションに取り組んでおられる企業に宣言をお願いしております。資料 No.5-4 がポジティブ・アクションに関する新しい資料でございます。これを活用して、会社でポジティブ・アクションつまり女性活用に積極的に取り組んでいますと宣言していただくということで、30 社を訪問いたしました。そのうち局長が直接訪問した企業は 5 社でした。その結果、宣言を登録していただいた企業は 9 月末現在で 11 社ですが、本日現在で 13 社に増えております。資料 No.5-3 は「栃木県内で女性の能力発揮に取り組んでいる企業、働きやすい職場づくりに取り組んでいる企業をご紹介します」というパンフレットで宣言企業をご紹介したものです。こちらの 2 ページに一覧がございまして、その後にそれぞれの宣言を掲載いたしました。組織目標としては、宣言登録企業について、平成 25 年度は新規に 4 社以上の登録を目標にしておりまして、現在までに 7 社登録していただいたということですので、目標は達成できましたが、引き続き努力してまいりたいと思います。

課題としては、今後も計画的に男女間格差の大きい企業、女性労働者の多い業種の企業を中心に報告徴収を実施し、法違反については迅速・厳正に是正していただきたいと思っております。また、ポジティブ・アクションに関

しましては、事業所を訪問しましたところ、女性活用の必要性を感じているという企業も非常に多かったですし、既に女性活用を始めているという企業も増えているという印象でございます。ただ、まだまだポジティブ・アクションへの理解は不十分ですので、ポジティブ・アクションに取り組んでおられる企業のPRを積極的にさせていただくことで、皆さんに取り組んでいただきたいと思っております。

続いて資料No.1-2の15ページ7-(2)「職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進」です。1つ目は、育児・介護休業法の確実な履行です。昨年7月1日に改正法が全面施行になりましたので、今年度は、女性労働者の多い業種のうち小規模企業を重点に報告徴収を実施いたしました。小規模企業を対象とした理由は、どうしても小規模企業の場合は規定整備がおくれがちで、規定がないと制度が利用しにくいという状況がございますので、今年度は改正法の対応をしていただいているかどうか、小規模企業を重点に報告徴収を101件実施いたしまして、助言・指導は541件。これはほとんどが規定整備に関する指導でございます。相談件数は541件。これもほとんどが規定整備に関する相談でした。規定整備以外の相談は、育児休業を理由とする不利益取扱が9件、期間雇用者の育児休業に関するものが10件でした。不利益取扱に関しては前年同期と比べても横ばいですが、期間雇用者の育児休業については前年同期が2件で今年度は10件ですので、件数はかなり増えていると思えます。助成金の申請件数は28件。この助成金ですが、資料No.5-6に簡単なお紹介のペーパーを入れさせていただきました。仕事と育児の両立支援に取り組んでおられる事業主に対する助成金ということで、こういったものを活用して両立支援に取り組んでいただいているところでございます。28件の申請件数のうち、保育施設の設置に関する費用や運営に関する費用についての申請が11件でした。

次世代育成支援対策については、行動計画策定・届出数は1,063社。労働者101人以上の義務企業における届出は574社で、策定・届出率は100%でございます。認定企業数は14社。そのうち2回以上認定を受けておられる企業数は3社でした。

組織目標としては、1回目の認定企業を2社以上増やすということで努力しておりますが、今のところ1社、やっと半分というところですので、後半に向けて頑張っていきたいと思えます。認定企業は全国で約1,700社ござい

ますが、栃木の場合は14社とまだまだ少ないので、今後も認定制度について積極的に周知して、認定に向けた取り組みを行っていただきたいと存じます。併せて、小規模企業を対象に、個別訪問で規定整備を促してまいりたいと思っております。

最後のページ、7-(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」です。パートタイム労働者を雇用している事業所68件を対象に報告徴収を実施いたしました。助言・指導件数は180件、そのうち正社員転換措置に関する助言が52件でした。正社員転換措置というのは、パート法の12条で、「事業主は、自社で雇用するパートタイム労働者について、パートから正社員へ転換するチャンスを整える」ことが求められております。こういった措置を講じていない場合は助言・指導を行ったということです。正社員転換措置に関する助言は若干増えております。また、パート労働者の均衡処遇をしていただくためには、まずパート労働者の職務を公正・公平に評価していただくことが必要です。その方法として職務分析・職務評価という制度の導入もお手伝いしております。その企業が27社でございます。

今後も正社員転換措置が有効に実施されるよう、それぞれの事業所の実態をよくお伺いして、その事業所に合った転換措置をアドバイスしてまいりたいと考えております。以上でございます。

中尾会長 どうもありがとうございました。今、労働局の総務部、基準部、安定部、均等室から、行政の内容について進捗状況の説明がありました。委員の皆様からご質問、ご意見等をいただきたいと思います。幅広い内容ですから、どういう観点からでも結構です。資料No.1-2のどことご指示いただければわかりやすいかと思えます。

加藤委員 5-(2)の中で若干説明があったのですが、「若者の『使い捨て』が疑われる企業等への集中的な取組強化」の「若者の使い捨て」というのは、具体的にはどんなイメージになるのですか。

坂本栃木労働局長 長時間労働や賃金不払い残業等のサービス残業が多いようなところを対象にしております。

西本監督課長 監督課長の西本でございます。使い捨ての話ですが、8月8日に本省で若者使い捨て対策をやると発表しまして、我が局におきましても8月下旬だったと思いますが発表しております。

どういふものかといいますと、若者の離職率の原因となっておりますパワハラや長時間労働、過重労働も含まれます。それからサービス残業、私どもは賃金不払い残業と申しております。そういったものを行っている企業に対して重点的に監督・指導して、若年者の定着がよくなるように、大臣から指示を受けて対応しているものでございます。

加藤委員 パワハラ、長時間、不払いというのは、若者に限定して調べたのですか。

西本監督課長 今回は若者ということになっていますが、若者に限らず、中高年の方でも同じような話がございますので、あわせてやっております。特に大臣から若年者の離職率の問題等があるという話でしたので、タイトルの的には「若者」と示していますが、私どもは、若者のことはもちろんですが、過重労働や賃金不払い残業については年代を問わず存在していると認識しておりますので、あわせて行っております。

菊池委員 それは今、マスコミで言われている「ブラック企業」という解釈の仕方よろしいのですか。そのほうが私にはわかりやすいのですが。

西本監督課長 いわゆる「ブラック企業」にはいろいろなものが存在しておりますので、これだという定義はなかなか難しいと思いますが、簡単に言うと、法令遵守していない会社ということになると思います。その中で、労働分野で見っていくと、過重労働の問題であったり、サービス残業の問題であったり、あとは、これは基準法ではなくどちらかというと労働契約法上の話になりますが、パワハラの問題といったものが存在しております。それを何とかしていこうということなんです。

加藤委員 「使い捨て」という言葉は何となく引っかかるのですが、公にこういう表現になってしまっているのですか。

西本監督課長 8月8日の記者発表もタイトルもそうっております。

坂本栃木労働局長 6月14日に閣議決定されている「日本再興戦略」において、若者の使い捨てが疑われる企業等について、相談体制や情報発信、監督・指導等の対応策を強化するということがうたわれていますので、それを踏まえた対応でございませう。

末廣委員 今回の関連ということで、私は大学でまさに新規学卒の就職に日々直面しております。そういう場面では、いわゆる「ブラック企業」の話は若者の側でもものすごく話題になっております。深刻な受け止め方もしているということなので、非常に関心を持って見ております。

質問です。今、全体的に景気がよくなっている中で、監督行政においても監督件数等の数字は下がっていると思ひます。そういうときに、若者で、例えば法令遵守していないとか、いわゆる「ブラック企業」みたいな話は栃木県でどれくらいあるのか。私もよくわからないのですが、どういう認識で、それを栃木県としても重点としているのか、もう少し詳しく何をなさろうとしているのか教えていただくと大変ありがたいと思ひます。

もう1つは、関連して、精神障害者の労災認定も、過重労働といったことで今全国的に問題になっていると思ひます。栃木県としても同じような状況があるのかどうか。大学生の現場でもそういう問題はあります。私どもは、「社会はこんなにすばらしいよ」と背中をぽんと押して出してやることをしているわけですが、最近では背中をぽんと押しにくい状況があつて非常に厳しいと思ひております。労働局としてそういうことについて教えていただければと思ひます。

西本監督課長 繰り返しになりますが、いわゆる「ブラック企業」の定義はなかなか難しい。ただ端的にいうと「法令違反をしているような会社」という認識なのかなと思ひております。特に、先ほど申し上げた労働時間に関する違反、割り増し賃金に関する違反（サービス残業）を見ますと、直近の平成24年の数字では、全体で2,127件の監督をしているうち、労働時間に関する違反が557件ですので、25%くらいの違反がある。割り増し賃金の違反は344件ということで、7分の1くらいの違反があるという状況にあります。これがイコール、

皆さんが言われているブラックかということ、軽微なものも悪質なものも含まれていますので、これをもって全部が非常に悪質なところばかりなのかということ、そうではない部分もあります。参考程度で数字を聞いていただければと思います。

一方、パワハラの数値です。民事上の個別労使紛争の相談件数の数字を手元に持っていますが、いじめ・嫌がらせ・パワハラは、平成24年度では853件の相談件数が当局に寄せられております。民事上の個別労使紛争の相談件数は3,062件ですので、大体4分の1、何らかのそういう相談が寄せられていることとなります。これも中身は程度問題がありますし、同じ人が何回も相談に来られることもあって重複が一部含まれていますので、イコール、こんなに高いのだということでもないかもしれません。

大部労災補償課長 労災補償課長の大部と申します。栃木労働局管内の平成24年度の精神障害認定件数は4件です。

末廣委員 増加傾向にあって対応していらっしゃるという認識ではなくて、栃木はそんなにふえていないという認識でいいですか。

大部労災補償課長 認定の件数については、資料No.3-4に精神障害等の労災補償状況の推移を記載しております。平成15年度から24年度までをまとめておまして、24年度は請求件数6件で、そのうち認定されたものは先ほどの4件です。その前の23年度は、請求件数9件で認定件数3件です。

栃木に関してはこのような数字ですが、全国的に見ると非常にふえております。精神障害に関する事案の状況は請求件数では24年度が1,257件で、前年度比15件減となりましたが、引き続き高水準で推移しております。また、請求件数に対する支給決定件数は475件で、過去最多です。業種別請求件数では、製造業、医療・福祉、卸売業・小売業の順に多い状況でございます。

西本監督課長 労働時間の部分での過重労働対策に対する労働局としての取り組みについて、追加して説明させていただきます。

長時間労働の抑制、メンタルヘルス対策を私どもは行っています。特に過重労働のおそれのある事業場については、監督指導を行ったり、事業場を集

めて、私ども集団指導とっておりますが法令指導をしたり、時間外・休日労働に関する協定届、いわゆる三六協定の受理の際に、限度基準を超える特別条項付き協定を提出した場合は、できるだけその時間を短くしていただきたいという窓口指導等も行っております。集団指導の中では、労働時間に関する労働基準法の規定、過重労働に関する健康障害の問題についての指導も行っております。また、労働時間の設定に関してお悩みの事業場に対しては、働き方・休み方コンサルタントという者を当局に配置しておりますので、そういったコンサルタントの活用について周知するとともに、希望される事業場に派遣を行って、労働時間の設定についてアドバイスを行うとともに、自発的改善を促進する取り組みも行っております。

メンタルヘルス対策につきましては、集団指導や監督指導時において、医師による面接指導、また、厚生労働省が委託しておりますメンタルヘルス対策支援センターの周知も行いまして、ご活用いただきたいという指導もあわせてしております。

過重労働の問題は大きな課題だと私どもも認識しておりますので、今後も引き続き、過重労働対策をしっかりと行っていきたいと考えております。

永水委員 職業安定部の取り組みの中で1点質問させていただきます。資料の10ページ目に「若年者人材育成・定着支援奨励金」とございます。せっかく入ってきた新入社員に会社に定着してもらうことは、非常に大事な経営課題でございまして、私どもも日々苦労しながら取り組んでおります。定着に関して優れた取り組みをしている企業やベストプラクティスみたいな情報が、こういう形で計画を集められて職業安定部に集まってきていると思います。そういう情報を苦労している企業に提供するとか定着に関して困っているところを指導する等、コンサルタント的なことを事業としてやられているのか。実際にやられているのであれば、どういうことをやられているか教えていただきたいと思ひまして質問いたしました。

蛇走職業安定部長 「若年者人材育成・定着支援奨励金」から見まして、そういう訓練をして定着指導や定着支援している企業の計画を事業主から出していただいて、そういう方々に助成金を今出しているところです。これは今年3月から臨時で始まった事業でございます。私も今月、厚生労働本省の会議に出てまいり

ましたが、本省からも、好事例等があれば集めるようにと言われております。まさに今、お話しいただいた内容は厚生労働本省としても懸案事項としておりますので、今日ご意見があったことを本省に伝え、全国的に好事例を集めてまいりたいと考えております。

永水委員 先日、新聞かニュースで、2010年に入社した新卒の学卒の方が、3年間のうちに30%くらい離職しているということでしたので、スタートアップが非常に大事だと感じております。事業主の中には自分たちで開発するにはなかなか手が回らないというところもあろうかと思っておりますので、好事例等の情報提供を引き続きお願いしたいと思っております。

中尾会長 10 ページの定着支援奨励金と若者チャレンジ奨励金というのは違うものですか。

蛇走職業安定部長 同じものです。若者チャレンジ奨励金というのは通称で、正式名称は若年者人材育成・定着支援奨励金です。

中尾会長 定着しなくてもチャレンジしてほしい、とも思ったのですが。

蛇走職業安定部長 言葉の言い回しですね。どちらかというところ、チャレンジというよりは育成・定着のほうに意味合いはございます。

荒井委員 意見と申しますか、さらなる強化、取り組みをお願いしたい点が2点ございます。

9 ページ6-(2)「若者と中小企業とのマッチング強化」です。こういった取り組みは非常にありがたいと感じていますし、さらなる強化、取り組みをお願いしたいのですが、優秀な中小企業を見つけること自体がなかなか難しいというのが現実なのかなというところがございます。栃木県には48事業所しか優秀なところがないのかなと思ってしまいますので、こういった取り組みをもっと拡大して、優秀な中小企業に就職できる環境をぜひ整えていただければありがたいと思っております。

もう1点は、11 ページ6-(7)「障害者雇用対策の推進」です。今、各企業

で身体障害者等々の就職率を少しずつ上げていただいているかと思いますが、市側の方と話をしていると、障害者の中でも精神障害者に対する抵抗が非常に大きいという感触を持っています。そういった中で、これは労働組合の人間が言ってはいけないのかもしれませんが、直接雇用に限らず、間接支援的な、雇用にとってかわるような、例えば企業がお金を出して障害者の就労施設を援助するといった方法がとれないかなど。これは余りいい案ではないかもしれませんが、直接雇用に限ってしまうと非常に狭くなってしまわないかという心配をしているし、抵抗も大きいという気がしています。なかなかそういった検討をいただけないとは思いますが、参考意見として言わせていただきました。

蛇走職業安定部長 1点目の若者応援企業につきましては、栃木県は、関東の中で東京都、埼玉県に次いで3番目に宣言している企業が多い状況です。とはいえ65件というのは、全体の企業数からするとまだまだかと思えます。栃木県内には素晴らしい事業所がございますので事業所にお勧めするのですが、これを宣言していただくに際して、自分の会社の離職者数等の実数を出すことになっており、それに抵抗があるようで、なかなか進んでいかないということもございます。そういうところはございますが、「若者応援宣言企業」というのは、就職を控えた学生にとってよりわかりやすいものですので、栃木労働局といたしましては、積極的に普及させていきたいと考えております。

2つ目の質問の精神障害者の雇用につきましては、精神障害といっても軽度のもの、重度のものがございます。もちろん重度で福祉で支援しなければならないような方を企業で雇ってくださいという話ではなくて、軽度の方から始めていただければということもございます。また、治療中の段階の方に対して、ご指摘のあったようなことについては、福祉制度のほうで厚生労働省として支援しているところでございます。

とはいっても、精神障害者の働ける段階の方、例えば鬱うつ病で少し体調が悪くなったような方は、適切に病院に通って回復していけば、最初のうちは短時間でといった制限はございますが、たくさんの企業で現在働いていらっしゃいます。そういうところを理解していただきたいと思えます。先ほど11ページのところでお話ししましたが、3月に「精神障害者に対する雇用管理ノウハウ普及セミナー」を実施して、全国でリーディング・カンパニー的

な事業所に事例を語っていただき、栃木県内に普及させ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。

伊東委員

私からは2点、ご提案というか依頼がございます。

まず1点目は6ページ、労働災害に関してです。今回、5-(5)では特に死傷災害等の大きな労働災害について書いてあります。また、例えば製造業はわりに低いというお話がありました。その中で1つ感じていることは、目につく非常に大きなものは特化するのですが、日ごろ施錠している場所や臨時的に使う場所について実はメンテナンスができておらず、気づいたときには大きなことになって、なぜここを見ていなかったのかということになる危険性もはらんでいると思います。大きな重篤災害に通じることもちろんですが、非日常的な場所についてご指導いただく形も必要ではないかと思っております。

2点目はメンタルヘルスについてです。7ページに、実際に「メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上」にしたいと書いてあります。事前に配付していただきました「栃木の労働行政」の3ページ、ピンクの折れ線グラフを見ますと、「メンタルヘルス推進者選任」は34.3%と多い中、「心の健康づくり計画策定」や「メンタルヘルス教育の実態」が若干低い。今後そこを伸ばしていくということも出していると思います。そんな中、広報等に力を入れておられることは非常に助かっていますが、メンタルヘルスは現場が実際にどうなっているかという現場力が非常に問われます。先ほど指導・教育のオファーがあったときにはというお話がありました。あつたらするということよりも、ぜひ積極的な指導・教育の必要があると思っております。労災においてもメンタルヘルスについても、実際の現場力の強化が非常に大事になってくると思います。これは行政からの力だけではだめだと感じています。私の会社でも、実際にメンタル不全になってしまった人を抱えると、企業にとっても大変なことです。職場でも、自分たちで、復職する方にどう対応したらいいかケーススタディなどを使って勉強会をした後、復職者に対して私たちはどうしたらいいのかを逆提案（ボトムアップ）する必要性を感じ、実際にしています。上からのものを待っているだけではメンタルヘルスの改善につながりませんので、そういった視点での行政などからの指導もぜひ積極的にしていただきたいと思っております。よろしくお

願いたします。

小倉健康安全課長 健康安全課の小倉でございます。1 つ目の非定常作業時の災害ということですが、リスクアセスメントの中でも、定常作業と非定常作業に分けてそれぞれの危険を把握して、段階的にリスクレベルを下げていくという取り組みが1つあります。それから、毎年のことですが、年末年始の時期は特に非定常作業が多い。例えば一斉清掃作業などで普段は清掃作業しない場所に入って清掃作業をすとか、いろいろなことが出てきます。年末年始については特に力を入れて、7 つの監督署側で指導を徹底しているところでございます。

メンタルヘルスにつきましては、先ほど監督課長からメンタルヘルス支援センターの活用・利用の話がありました。確かに、待っているのは事業場の掘り起こしはなかなか難しいところがあります。一定の絞り込みをした上での話になりますが、各監督署の第一線で個別訪問、個別指導を計画的に順次実施している状況でございます。これからもメンタルヘルス対策については力を入れて取り組んでまいります。

横倉委員 景気も上向いたということで、求人数にしても就職内定率にしても随分よくなってきたなという数字が出ています。10 ページの6-(5)「生活保護受給者を含めた生活に困窮する者の就労支援」で、元々、生活保護者がふえてきて社会問題になっていると思いますが、4月から9月を見ていると、対象者数や就職率が前年同期に比べて倍以上にふえています。これは労働局の方が努力されてこうなったのだと思いますが、そればかりではなくて、景気がよくなって、就職意欲がなかった者たちが少しよくなってきたから就職しようとなったのか。就職率が倍増したわけですから急激によくなったのですが、その理由がどこにあるのかお伺いしたいと思います。

蛇走職業安定部長 生活保護受給者等就労自立促進事業の数値が倍増以上になったというのは、確かに生活保護受給者世帯は全国的にも栃木県内でも増加傾向にございます。ただ、こちらの事業で進捗状況がふえたのは、支給している市町等の地方自治体からハローワークへの送り込みなど、自治体との関係が良好になったことがあります。全体的な数も増加しているのですが、こちらの数が

倍増したのは、積極的にハローワークから自治体に出向いて巡回相談をしたり、宇都宮市については常設窓口を設置したり、ハローワークと自治体との連携した取り組みが効を奏してきたのかなというところはございます。もちろん増加している生活保護世帯に対しての支援は今後も進めていかなければならず、こちらがふえているからそれでいいという話ではございませんので、引き続き支援をしてまいりたいと考えております。

横倉委員 生活保護者の方々に直接声をかけて就職指導しているということですか。

蛇走職業安定部長 はい。生活保護者に対して生活保護費を支給しておりますのは自治体になりますので、そちらから、「その他世帯」という高齢者や障害者ではない世帯の働ける方を支援対象者として紹介していただき、そちらに対して積極的にハローワークのほうで支援した結果だと考えております。

横倉委員 対象者も含めて、非常に大きな社会問題になってきていますので、さらにここは充実してやっていただきたいと思います。

坂本栃木労働局長 私から取組状況を若干申し上げます。直近、大きく新聞に載りましたブリヂストン黒磯工場の関係です。この対応につきましては、先般、工場閉鎖の一報を受けまして、まずブリヂストンに対して雇用の維持と再就職支援等について要請いたしております。あわせて、労使紛争を未然に防止するための労働契約法等の遵守についても啓発指導を行っております。今回の工場閉鎖につきましては、地元経済や住民生活に大変大きな影響を与えることから、私ども労働局といたしましてもその動向を注視しておりまして、ブリヂストンや地方自治体等の関係機関からの情報収集に努めている状況でございます。

また、ブリヂストン本体はもとより、私どもが懸念しておりますのは、下請企業や取引企業にどのような影響が出てくるかです。それも踏まえて、全体が明らかになった段階で雇用対策本部を設けるなり、ハローワークや監督署に窓口を設けながら、全面的に組織を挙げて支援してまいりたいと考えております。

中尾会長 議題はもう1つありますが、もうお一方だけご質問をお受けします。なければ、次の議題に進みます。

では、議題(4)「栃木県電気機械器具製造業最低工賃の改正について」、事務局からご説明をお願いいたします。

小野寺賃金室長 賃金室長の小野寺です。よろしくをお願いいたします。事前に配付した資料No.3-2-4「平成25年度栃木県電気機械器具製造業最低工賃実態調査結果の概要について」に基づいてお話しいたします。

6 ページは簡単な絵の入った「栃木県の最低工賃」のチラシです。一番上に栃木県衣服製造業最低工賃、チラシの下に栃木県電気機械器具製造業最低工賃とあります。栃木県における最低工賃はこの2つでございます。本日ご審議いただくのは栃木県電気機械器具製造業最低工賃です。現行つまり効力発生の日は平成20年4月20日。最低工賃を適用する家内労働者及び委託者の範囲は、「栃木県の区域内で電気機械器具製造業に係る業務に従事する家内労働者」、家内労働者というのは主に家庭において加工等をされるいわゆる内職の方です。「およびこれらの業務を委託する委託者」ですが、内職の方に仕事を発注される方が委託者です。これらの両方に適用になります。

最低工賃額ですが、それぞれ品目、工程、規格、金額を決めています。当県の場合はコネクタの差し（電線の端末に取り付けられた端子をコネクタに差し込むことをいう）業務をリード線について行うもので、1ピンにつき40銭と規定されております。

7 ページは「第11次最低工賃新設・改正計画」です。全国的に3年を周期として最低工賃を見直すかどうかの検討を行うことになっております。左端に斜線で突き出してみましたが、栃木の場合、今年度は電気機械器具製造業最低工賃、来年度は衣服製造業最低工賃についてご検討いただくこととなります。

1 ページに戻って、今年度の実態はどうなっているか、今年7月から8月にかけて調査を実施いたしました。図1に示しましたように、3年に1度の調査ですが、家内労働者数は平成22年度までどんどん減ってきておりました。これは、仕事を出す委託者の委託状況届によって家内労働者を把握する手法ですので、委託される方の数がどんどん減ってきてしまったことが原因でございます。委託者も、いろいろな仕事を出す・出さないというのはそのとき

の景況もあろうかと思えますし、産業構造の変化で、今までつくっていたものを海外でつくるようになってしまったとか、企業が再編されて今までの仕事を出すわけにいかなくなった等、いろいろなことがあろうかと思えますので、予備調査として電話帳で幅広く把握してはどうかということになりました。今年度は、電話帳の電気機械器具製造業で最低工賃に該当するであろう業種の 226 事業所に通信調査をいたしまして、内職に仕事を出しているかどうか回答いただいて、さらに絞り込むという形で調査しております。その結果一時的に数がふえた形になり、平成 25 年度は新たに 303 人を把握しました。合計数 505 人というのは、その間に委託者の方で仕事をやめて廃止の調整をした分でございます。

2 ページの図 2 は、電気機械器具製造業全体での話ですが、委託者数は平成 22 年度までどんどん減ってきておりますが、新規委託者 22 を把握し、また廃止を調整して、直近では 40 にふえたということでございます。

次に、2 ページの真ん中より下ですが、最低工賃は、先ほどごらんいただきましたとおり品目、規格等で限定されています。これを受ける最低工賃適用家内労働者数が図 3 です。その前の調査の 44 から、今回は 61 にふえております。しかしながら、そのうち 1 年を通して仕事が出されて従事している方は 31 人。残り 30 人は仕事がこの秋以降仕事がない等、年間を通して半年ぐらいしか従事できないということで、通年の方ではありませんが、把握したということで今回 61 という数を把握しております。

3 ページの図 4 ですが、最低工賃適用委託者数は、その前の調査では 4 でしたが、今回は 6 です。6 のうち、通年で仕事を出しているのは 4、残り 2 営業所は半年程度しか仕事が出せないということです。

3 ページの下ですが、最低工賃額は現行 40 銭です。平成 19 年に 35 銭から 40 銭に引き上げた以降は、3 年前には 1 回改正を見送って据え置きとなりそのまま止まっております。平成 10 年度からの推移はごらんのとおりでございます。

4 ページ表 2 は、最低工賃と最低賃金の上昇率との比較です。家内労働ですので手作業によるものがほとんどで、平成 10 年から飛び飛びですが、栃木県最低賃金と比較をしております。平成 10 年 10 月 1 日に発効した 632 円から平成 25 年 10 月 19 日発効した 718 円までで、最低賃金の引き上げ率は 14% でございます。申しおくれましたが、同じ平成 10 年度から最低工賃の引き上

げ率は約 18%で、長い期間ですが、最低工賃のほうが引き上げ率は高いということです。

4 ページ下の表 3 は、他局の状況ということで、同じような工程を出している最低工賃の比較です。お隣の福島県、茨城県、東京都、神奈川県、山梨県ということで見ていますが、最近は見送りがほとんどです。山梨県については平成 17 年の発効でしたので 2 回見送りをしています。金額では、当局の場合は 40 銭ですが、茨城県は平成 16 年から 40 銭のままで、今年度に改正するかどうか審議を行うということです。福島県は平成 20 年度から 24 銭です。40 銭という数字はそれほどかけ離れてはいないという印象を受けております。

5 ページは、委託者 6 社のうち、4 社からの意見を可能な範囲で記載しております。おおむね今までの仕事が海外に行ってしまう、国内で残される仕事は試作品などほとんどが少量の仕事になってしまった。また、委託者から仕事を頼める部分についても、従来型のものは家内労働者数が激減した。新規の業務についても、今後の先行きがなかなか見通せないという厳しい意見が多くございました。

事務局としては、電気機械器具製造業最低工賃の改正につきましては、平成 19 年度に最低工賃の大幅な引き上げが行われ、平成 10 年度から 25 年度までの期間における引き上げ率 17.6%は、栃木県最低賃金の引き上げ率 13.6%と比較しますと、最低工賃のほうが高うございます。他県との比較においてもおおむね整合性が認められます。また、最低工賃が適用される家内労働者数及び委託者数については、今年度の調査では一時的とも思える増加がありましたものの、今後の見通しは不透明でございます。また、最低工賃額の引き上げが発注工賃額の引き上げに結び付いていないということもございまして、今回、電気機械器具製造業の最低工賃の改正諮問は見送らざるを得ないと考えております。

以上がご報告ですが、改正見送りの場合は、栃木地方労働審議会においてご説明申し上げ、ご了解を得た上で最低工賃改正諮問の見送りとされておりますので、本日の説明・報告となりました。よろしく願い申し上げます。

中尾会長

ただいまの説明は、資料No.1-2 の 5 ページに「家内労働対策の推進」とありますが、栃木県電気機械器具製造業最低工賃の改正については、今後の取り組みとして、この労働審議会でも審議していただくという趣旨であります。

今説明がありました内容は、労働局としては今回の諮問については見送るのもやむを得ないということなので、委員の皆さんにこの場で審議していただくということです。

もし特段のご意見がなければ、事務局の説明のとおり、今回は工賃の改正について諮問を見送るということになりますが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

中尾会長 それでは、委員の皆様から異議なしの声がありましたので、今回は諮問を見送るということで決めさせていただきました。

これで本日の議事は終わりますが、特段何かおありの委員がいらっしゃいましたらどうぞ。

なければ、以上をもって閉会とさせていただきます。委員の皆様、長時間にわたってどうもありがとうございました。