

日時：平成27年3月9日（月）

場所：宇都宮第2地方合同庁舎5階大会議室

平成26年度第2回栃木地方労働審議会

会議録

平成26年度第2回栃木地方労働審議会

1 開催年月日 平成27年3月9日(月) 14:00~16:30

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

白井 裕己

末廣 啓子

労働者代表 加藤 剛

吉成 剛

中澤 弘之

伊東 晴美

清水 春子

使用者代表 青木 黙

永水 克欣

鍋島 勝子

今井 キヨ

山口 貴司

横倉 正一

4 次第 1. 開会

2. 栃木労働局長挨拶

3. 会長挨拶

4. 議題

(1) 平成26年度労働行政の推進状況

及び平成27年度行政運営方針(案)について

労働基準部長説明

職業安定部長説明

雇用均等室長説明

総務部長説明

質疑

(2) 職業安定部報告

(3) その他

5. 閉会

司会（堀澤企画室長） 定刻になりましたので、ただいまから平成26年度第2回栃木地方労働審議会を開催いたします。私は、本日進行を担当します企画室長の堀澤でございます。会長に議事を進めていただくまでの間、進行役を務めさせていただきますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

本審議会は栃木地方労働審議会運営規程第5条に基づきまして公開となつておりますが、公開の公告をした結果、傍聴及び取材の申し込みがなかったことをご報告申し上げます。

また、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6名の委員の方々がご出席されておりますので、地方労働審議会令第8条第1項により適正に成立しますことをご報告いたします。

なお、公益代表の飯島一彦委員と堀真由美委員、労働者代表の荒井雅之委員は、それぞれ所用あるいは病気のため欠席となっておりますので、ご了承願います。

それでは、初めに堀江労働局長よりご挨拶を申し上げます。

堀江栃木労働局長 労働局長の堀江でございます。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。中尾会長を初め委員の皆様方には、労働行政の運営に格別のご理解、ご協力をいただき、まずこの場をお借りしまして厚く御礼申し上げます。また、年度末の大変お忙しい中、審議会にご出席賜りまして誠に感謝しております。

労働行政を取り巻く最近の政府の動きですが、まず、昨年、アベノミクス「3つの矢」により始まりつつある経済の好循環を一過性のものに終わらせず、持続的な成長軌道につなげるべく、昨年6月に「日本再興戦略」改定2014が閣議決定されたところであります。その日本再興戦略改定2014の中では、「雇用制度改革・人材力の強化」といたしまして、1つは女性の活躍促進、1つは若者・高齢者等の活躍推進、それから働き過ぎ防止のための取組の強化などの「働き方改革の実現」などの施策の実現に取り組むとされたところでございます。

栃木労働局では、労働基準監督署やハローワークにおける従来からの政策課題に対する取組に加え、こうした施策の実現のための取組の中で、現時点で確定しているものを盛り込み、平成27年度の行政運営方針（案）を取りまとめました。

柱は2本ございます。まず1本目は「女性・若者・高齢者等の人材力の強化」です。これは、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、女性・若者・高齢者・障害者等の活躍推進などにより人材力の強化を図るという内容でございます。

2本目は「安心して将来に希望を持って働くことのできる環境整備」です。これは、就労形態にかかわらず、公正に処遇され、安心して将来に希望を持って働くことができるよう、ワーク・ライフ・バランスの推進などの働き方改革の実現、人材不足分野や地域における人材確保、労働者が安全で健康に働くことができる労働環境の整備等を推進するという内容です。

詳細につきましては後ほど担当からご説明させていただきますが、皆様から忌憚のないご意見を賜り、行政運営方針に反映させていきたいと考えておりますので、ご審議、どうぞよろしくお願ひいたします。

司会（堀澤企画室長） これより議事に入ります。議事につきましては、栃木地方労働審議会運営規程第4条第1項により会長に進行をお願いいたしますが、議事に入ります前に、中尾会長にはご挨拶をいただいた後、議事を進めていただきたいと思います。では会長よろしくお願ひいたします。

中尾会長 改めてご挨拶させていただきます。年に2回行われるこの審議会ですが、2回目は3月ということで、4年前の3月11日、忘れられない日にこの審議会をやっていたことを私も覚えております。1月、2月、3月は、先ほど局長のご挨拶にもありましたように年度末で忙しい。古い言い方をすれば、1月は行く、2月は逃げる、3月は去ると昔は言ったものです。これは、時間の経つのが早い、あるいは時の過ぎていくのが早いということを、1月は行く、2月は逃げる、3月は去ると言ったのではないかと思います。

私としては、世の中、幾らスピードが早くても時間が経つのが早くても、もうそろそろそれには慣れつつあります。我々が気にしなければいけないのは何かというと、先ほどの局長の言葉を借りれば、雇用制度改革という改革が

今行われていますが、これは別の言い方をすれば改革に伴って新しい変化が起きているということだろうと思います。

例えばこの労働審議会の分野では、働き方が変わる、これまでの時間からこれからは成果に変わるというようなことが雇用制度改革の中でも議論されています。これをもう少し身近な例で野球に例えると、直球でスピードボールが幾ら速くあっても、これは目が慣れてくれば大概対応できます。でもピッチャーが投げる球が変化球だったら、打つ方もてこずるのではないかと思います。ピッチャーが投げるスピードについては、1月、2月、3月、どんなに世の中時間が早くなあっても慣れてきたかなと、私は年からしてそう思うようになりましたが、変化球としての世の中の変化、雇用制度改革に今盛られようとしている内容に慣れようとすると、かなりてこずると思います。是非今日は、委員の皆さんに、新しい変化を盛り込んだ内容で時代の流れや雇用状況をご審議いただければと思っております。議題も盛りだくさんですが、積極的なご意見を頂戴したいと思いますので、よろしくお願ひいたします。

それでは、これから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についてですが、栃木地方労働審議会運営規程第6条1項で、私のほかに労働側と使用者側からお二方に議事録署名をお願いします。労働側代表から吉成委員、使用者側から鍋島委員にお願いいたします。お二方に議事録署名にご協力いただきます。

次に、本日の議題である平成26年度労働行政の推進状況及び平成27年度栃木労働局の行政運営方針（案）について審議に入ります。この内容については、既に委員の皆様のお手元に資料が届いているかと思いますので、まず労働局から、労働基準部、職業安定部、雇用均等室、総務部の順にそれぞれの資料を基にご説明いただいてから、委員の皆様のご質問、ご意見を頂戴したいと思います。労働基準部からご説明をお願いいたします。

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。まずご説明させていただく前に、できる限り短時間にコンパクトにご説明したいと思いますので、資料No.1-1「平成26年度栃木労働局行政運営方針の実績及び今後の取組」と、資料No.1-2「平成27年度の栃木労働局の行政運営方針（案）」、労働基準部関係資料の資料No.2-1の枝番1で始まる資料の3つをばらばらにしてお手元に広げていただき、それぞれ関連してご説明させていただきますのでよろしくお願

いいたします。

資料No.1-1 の 1 ページをご覧ください。併せて、行政運営方針 7~17 ページが労働基準部の行政関係になりますので、関連する形で両方をご覧いただければと思います。

1 ページ下段から先にお話しいたします。これは行政運営方針（案）の 7 ~8 ページに書いている内容です。今年度下半期、11 月以降の特徴的な動きについて少し申し上げてから、平成 27 年度の栃木労働局の行政運営方針の重点的な取組についてご説明させていただきます。

4 つ目の★の過重労働キャンペーン「過重労働重点監督月間」が 11 月に行われております。それを資料No.2-1-1 にまとめています。重点監督実施件数 57 件（労基法関係違反率 88% / 労働時間関係法令違反 38 件・賃金不払残業 23 件）となっております。この部分については、平成 27 年度も引き続き過重労働解消キャンペーンという形で実施してまいりたいと思っておりますし、この結果については平成 27 年度も同じような形で 11 月に引き続き行われる予定です。

一番下の★に、「働き方改革推進本部」の設置を入れております。これは 1 月に本部を設置しております。その部分の立ち上げは、資料No.2-1-2 に、玄関の写真ですが入れております。併せて、労使団体への働き方改革の取組要請ということで、ここにお揃いいただいている労使の団体の長の皆さんにも要請させていただいております。この部分については平成 27 年度行政運営方針（案）の中にも入れてありますが、働き方改革の実現に向けた取組ということで、労使団体への協力要請とともに、好事例収集や周知等を引き続き行わせていただければと思っております。

1 ページ上の「経済情勢に対応した法定労働条件の確保・改善対策」です。この部分については行政運営方針 9~11 ページに行政運営方針（案）の形で載せております。詳細は時間の関係もございますので、臨検監督を中心とした監督指導の実施を今後とも強めてまいりたいということでございます。

資料No.1-1 の 2 ページは「働く人の安全と健康を守ります」ということで、平成 27 年度も 26 年に引き続き取組を進めさせていただきます。平成 26 年の速報値の数字で申しますと、休業 4 日以上死傷災害は 1,761 人の方が受傷されました。昨年同期は 1,733 人ですので 28 人（1.6%）増加となっております。死亡災害は 22 人で、昨年同期は 16 人でしたので 6 人増えております。

こういった中で、具体的な取組は、まず本年1月に年少者の除染作業防止について、県及び汚染状況重点調査地域8市町及び建設業団体への要請を行っております。これは資料No.2-1-3に入れております。

その後に「栃木労働局冬季転倒防止運動」の取組について、1月8日に災防団体に要請を行っております。資料ではNo.2-2-2に入れておりますので、こちらを見ていただければと思います。

資料には入れておりませんが、女性の活躍促進といった側面も含めて、建災防の会員事業場による「なでしこ隊」という女性だけのパトロール隊をつくり、その出発式に出席いたしまして安全作業の徹底を呼びかけております。

また3月6日に、今年に入りましてから4件目の死亡災害が発生しておりますが、うち2件が林業です。ここ数年、林業の死亡災害がありませんでしたので、直接指導させていただくということで林業の伐採現場にお邪魔しております。そういうことを行政運営方針12~15ページに入れております。

転倒災害防止のためのプロジェクトは4月以降も継続的に行うこととしておりますので、その部分については資料No.2-2-3に詳細の内容や運動等についてまとめております。

資料右側の【今後の取組】平成27年度行政運営方針（案）（資料1-1 P2）の一番下に、災害多発業種に対しては、個別指導、安全パトロール、関係団体等への要請を引き続き実施するということで、この部分については資料No.2-2-4でその内容についてまとめております。

話が若干前後して、前に戻りますが、死亡災害の発生については資料No.2-2-1にまとめておりますので、全体の数字ということでご覧いただければと思います。署別に申し上げますと、栃木署と日光署はマイナスの数字ですが、それ以外の署は若干増えてきている状況です。

3ページは、「働く人の安全と健康を守ります」ということで、機械災害の防止対策やリスクアセスメントの導入率等について触れております。

4ページは、労働者の健康確保対策の推進ということで、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を65%以上とするという目標を掲げております。現在はまだ53.2%という数字で達成はしていないのですが、今後ともこの取組を進めていきたいと思っております。

また【今後の取組】、平成27年度行政運営方針（案）では15ページになりますが、ここで4つ目の◆を見ていただきますと、労働安全衛生法の改正

により、50人以上規模の事業場に対し「ストレスチェック」の実施等（27年12月施行）の義務化の周知を図ることに重点的に取り組みたいと考えております。

また、栃木産業保健総合支援センターの更なる周知や利用促進を働きかけていきたいと思っております。

そのほか、労働基準関係では、行政運営方針11～12ページで、最低賃金制度の適切な運営がございます。これは明日、最低賃金審議会がございますので、その中で詳細について申し上げたいと思っております。

15～17ページの労災補償対策推進について、平成27年度の行政運営方針を掲げております。労働基準行政については以上でございます。

大山職業安定部長　職業安定部長の大山です。どうぞよろしくお願ひいたします。資料につきましては、職業安定部はたくさんありますので、資料No.1-1を中心にお説明させていただきます。

資料の5ページに入る前に、まず初めに現在の雇用失業情勢について簡単に触れさせていただきます。平成27年1月の有効求人倍率は季節調整値で0.96倍となっております。傾きは緩やかながら求人が増え求職者が減少している状況で、現在の雇用情勢は「一部に厳しさが見られるものの改善している」と判断しております。

資料の5ページをご覧ください。今年度については『全員参加の社会』に向けた雇用改革・人材力の強化」ということで事業を進めております。ここでは若者、生活困窮者、障害者などに対する支援や地方自治体との連携、また、今申し上げました雇用情勢が回復してきている中、人手不足業種への対応、非正規雇用者対策について、実績と来年度の取組についてご説明いたします。

まず、若者の関係は大きく2つに分かれまして、新規学卒者に対する支援とフリーターなどに対する支援を実施しております。

まず1番目ですが、新卒者の雇用情勢を見ますと、平成27年1月末現在の大卒求人は前年同期比2.8%増、高卒求人は19.9%増と大幅に増加し、高卒の求人倍率は前年同期と比べて0.27ポイント上昇し1.54倍となっております。今は、就職活動から職場で定着するための総合的なサポートを新卒応援ハローワークを中心に実施していますが、今後は未内定就活生への支援や

就職した者の定着支援の強化が必要だと思っております。このため、新卒者・既卒者の就職支援とともに、未就職卒業者や学校中退者などの学校を離れた者についての就職支援を実施していきたいと思います。また、個別支援者を中心に、就職後においても相談できることを周知徹底し、事業所訪問や電話等による職場定着支援を実施してまいります。

また、「若者応援宣言企業」につきましては、1月末現在 207 社と前年同期の倍の数となっております。前回の審議会でご質問いただきました若者応援宣言企業からの求人の充足状況は、高卒求人に関しては約 4 割を超えております。宣言を行っていない企業の求人充足率よりも少し高くなっています。今後も若者応援宣言企業について制度の周知を図るとともに、そうした企業に対するマッチングの強化をしてまいりたいと思います。

続きまして、「若者の活躍促進」ということで、フリーターなどの正規雇用化の推進について、新卒者同様、定着支援の強化を図ることが必要です。さらに、担当者制による個別支援により、トライアル雇用やセミナーなどの支援メニューを積極的に活用し、安定した雇用に結びつけていきたいと思っております。

続きまして 6 ページをご覧ください。地方自治体との連携による就職支援です。まず県との関係については、栃木県が運営する「とちぎジョブモール」との連携や、労働政策連絡会議の定期的な開催により、情報共有や課題の検討を引き続き実施していきます。更に、今、地方創生が政府全体の課題となっておりますが、地方自治体が平成 27 年度中に地方版総合戦略を策定することとなっておりますので、労働局としてもそれに協力・連携してまいりたいと思っております。

【今後の取組】に記載しております一体的実施事業や「実践型地域雇用創造事業」につきましては、後の議題で説明しますので、ここでの説明は省略させていただきます。

続きまして、6 ページ下の「女性のライフステージに対応した就職支援」です。子育てと仕事の両立を目指す方を対象としたマザーズコーナーを窓口に設置しております。前回の審議会で、新規求職者数が減少しているとご説明していましたが、市役所との連携を強化して新たな利用者層への周知等を行った結果、1月末現在では前年同期比 36.2% 増と大幅に増加しております。このため、引き続き自治体との連携を強化して新たな利用者層に対してコー

ナーの周知を図るとともに、来ていただいた求職者の方に対して個々のニーズに合った就職支援メニューの提供を行い、早期就職を進めていきたいと思っております。

続きまして 7 ページの上、「障害者雇用対策の推進」です。障害者の雇用率未達成企業に対する指導を強化することにより、平成 26 年 6 月 1 日現在栃木県内の未達成企業 512 社のうち、今現在 51 企業が雇用率を達成しております。引き続き訪問等による達成指導・支援を強化してまいります。

また、障害者の就職件数につきましては、関係機関との連携によるチーム支援を進めたことにより、前年比 10.9% 増の 1,264 件となっております。今後も、障害特性・就業形態に応じたきめ細やかな支援策の充実・強化を図ることとし、特に専門知識・経験を持った精神障害者雇用・トータルサポートを積極的に活用し、効果的な支援を行ってまいります。

続きまして、「高齢者雇用対策の推進」です。平成 26 年 6 月 1 日現在の雇用確保措置未実施企業 5 社については、指導などにより 12 月末現在で全ての企業で実施済みとなっております。今後は、新規参入企業に対する高齢法遵守状況の確認、企業規模 30 人以下の企業への制度周知、生涯現役社会実現に向けた「70 歳まで働く企業」の普及啓発等を行います。

続きまして 8 ページ上の「生活保護受給者」への就労支援につきましては、次の議題の中で詳細に説明しますので、ここでは省略させていただきます。

続きまして、下の職業訓練及び修了者に対する就職支援です。実績関係では、訓練受講者数は前年度より減少しておりますが、これは訓練実施計画の人数が全体として削減されたためで、施設内訓練及び委託訓練とともに、定員充足率は前年度より高くなっています。また、求職者支援訓練も、開講率及び定員充足率ともに前年度より 10% 以上増加しています。枠は減っていますが、中は増やしているという形になっております。定員充足率の向上につきましては、主に栃木独自の訓練説明会開催の効果によるものと考えております。訓練説明会は求職者が効果的に訓練の特徴などを収集できる場として、全ての訓練施設と求職者が一堂に会する職業訓練説明会を引き続き開催し、的確な受講あっせんを図ってまいります。

また、就職率が前年より少し落ちているところもありますが、ジョブカードを活用したキャリア・コンサルティングにより、受講後の確実な再就職支援を実施し、就職率の向上を図ってまいります。

続きまして、非正規雇用対策の推進、介護・医療・保育職種の人材確保に向けた支援の強化ということで9ページをご覧ください。先ほど雇用情勢が回復してきていると申し上げましたが、その中で正社員の求人割合も増加しております。ただ、それはまだ5割弱にとどまっています。一方、建設業や介護分野においては人手不足が顕著になっており、求人倍率も建設職が3.54倍、介護職が2.11倍と高くなっています。このため厚生労働省におきましては、建設・介護などの分野において雇用管理改善を通じて採用・定着を図るとともに、正社員雇用の拡大及び正社員で働くことを希望する非正規雇用者の正社員転換を図るため、7~9月は労働局レベルで、ハローワークでは1~3月に、正社員化の推進と雇用管理改善の周知・啓発を図るためのキャンペーンを実施しております。

今後につきましても、非正規雇用労働者の正社員転換等を促進する「正社員実現加速プロジェクト」を実施してまいります。また、非正規労働者の企業内での正社員転換や人材育成、待遇改善などの取組を促進するための「キャリアアップ助成金」の積極的な活用を図ってまいります。

さらに、人手不足分野につきましては、魅力ある職場づくりを通じて、労働者の採用と職場定着を図るため、業界団体等の皆様への働きかけや雇用管理セミナー、事業主説明会などにより、雇用管理改善の方策等を周知・啓発するなどして、あらゆる機会を活用して雇用管理改善を推進してまいりたいと思います。職業安定部からの説明は以上になります。

野村雇用均等室長 雇用均等室の野村でございます。よろしくお願ひいたします。私からは資料No.1-1 の 10~12 ページ、資料No.1-2 行政運営方針（案）の 32~35 ページまでご説明いたします。座って説明させていただきます。

資料No.1-1 の 10 ページからご覧ください。雇用均等行政におきましては、男女雇用機会均等確保、仕事と家庭の両立支援対策、パートタイム労働対策が重点となっております。

最初に 10 ページの男女雇用機会均等確保対策ですが、雇用均等行政を巡り、ここ最近、最高裁判決が 2 つ出ております。1 つは妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い、もう一つはセクシュアルハラスメントに関するものでございます。

初めの妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いは、厚生労働省で、この判

決を受けまして通達を発出しているところでございます。妊娠・出産・育児休業等を契機とした解雇や降格等の不利益取扱いは法違反とするというものでございます。「契機として」という言葉が加わったのですが、「契機として」という意味は、時間的に近接しているというものです。ですので、一部の例外を除き、妊娠・出産・育児休業等と時間的に密接なものについては違法ということになります。

これを受けまして、【今後の取組】を見ていただきたいのですが、今の「契機として」ということを周知いたしますとともに、違反している企業には是正指導を徹底してまいりたいと思います。

2つ目はセクシュアルハラスメントでございます。こちらに相談件数を載せておりますが、昨年同期46件だったものが97件と、雇用均等室に寄せられる相談が倍増しております。併せて、紛争解決援助制度をご覧いただきたいのですが、栃木局では調停というものはこれまでほとんど起こってこなかつたのですが、下半期におきまして2件の調停が申請されました。いずれもセクハラに関するものでございます。最高裁判決では、言葉によるセクハラもセクハラということで、事業主が加害者（ハラサー）に対して行った処分は問題ないということで判決が出ておりますので、セクハラ対策につきましては労働局で周知徹底をさらに図っていきたいと思っております。

均等確保対策で、10ページ2つ目の◆の女性の活躍推進、これは政府で大きく取り組んでいることですが、労働局では企業におけるポジティブ・アクションの取組、及び「見える化」というものを推進してまいりました。

【今後の取組】の3つ目の◆を見ていただきますと、企業が自社の女性活躍に係る状況把握や課題解決のための具体的な取組を、適切な目標設定のもと計画的に行うことができるよう、必要な助言を積極的に行うと書いてありますが、実はこれは法律絡みでございます。皆様ご承知かと思いますが、「女性の活躍推進法」が2月20日に閣議決定され、同日衆議院・参議院に提出されております。これが成立、施行されると、301人以上の労働者を雇用する事業主は、女性の活躍のために現状分析し、もし女性が活躍できていなければ、それを是正するために計画的に取り組んでいただくことになります。この法律の施行は今のところ平成28年4月1日の予定ですので、来年度はこの法律の周知徹底のための行政運営を図ってまいりたいと思います。

併せて、前回の審議会で、公約ではございませんが私どもが下半期、

全妊婦の方に利用できる制度をご紹介する資料をつくるということを説明させていただきました。お手元の資料No.4-1で作成しておりますのでご覧いただきたいと思います。

次に 11 ページですが、育児・介護休業法の関係は、非正規や中小企業で働く労働者の方の育児休業の取得促進が進みませんので、労働者が利用しやすいよう規定の整備を進めてまいりたいと思います。

2 つ目の◆の次世代育成支援対策ですが、義務企業においては計画的に進めさせていただいております一方で、まだ認定企業が少ないという状況があります。併せて、厚生労働省で大きな課題になっているのですが、認定を受けた企業が利用できる「くるみん」マークの認知度がまだまだ低いと言われております。栃木も同じような状況ですので、これも前回公約とさせていただいたのですが、今般、資料No.4-3で、「くるみん」と栃木の地方自治体のゆるキャラをタイアップしたちらしとポスターを作製しました。これを掲示すること等により、「くるみん」の認知度を上げていきたいと考えております。

最後に 12 ページのパートタイム労働対策です。これは、あと 1 カ月を切りましたが、4 月 1 日から改正法全体が施行されます。助言・指導件数を見ていただきますと、現行法でもまだ法律に抵触するものがございますが、さらに事業主への義務が増えてまいりまして、ますます対応が遅れることが予想されますので、平成 27 年度は改正パートタイム労働法について周知徹底を図ってまいりたいと思っております。私からは以上です。

立原総務部長 総務部長の立原です。よろしくお願ひいたします。私からは、資料No.1-1 の 13 ページから最後まで、これに対応する資料No.1-2 の行政運営方針（案）は 35~39 ページに該当する部分の説明をさせていただきます。失礼ですが座らせていただきます。

総務部の所管業務ですが、正直、来年度に向けて特段の目玉があるという分野ではございません。既定路線で引き続き適正にやっていくといった内容になりますので、ごく簡潔に説明させていただきたいと思います。

まず 13 ページ、「労働保険適用徴収業務」関係です。変わることのない 2 つの大きな目標は、労働保険徴収に係る収納率の向上と、労働保険に本来加入しなければいけないのに未加入の未手続事業の一掃対策です。これらが変わらぬ 2 つの課題でございます。

まず収納率の向上につきましては、今年度の後半から準備して来年度に向けて特に力を入れていこうとしているものが、【今後の取組】に書いてあります強制措置等を含めた対応でございます。労働保険につきましては、原則が事業主の理解を得た上での自主申告・自主納付ですが、納める能力があるのに納めない悪質と言えるような事業主は、差し押さえを含む強制的な態度でも臨んでいこうということでございます。ちなみに、今年度の最終盤に実際に差し押さえをいたしまして、今まで長年滞納していた保険料を解消したといったこともやっております。これは今まで余りできていなかったのですが、来年度以降は既定路線ベースでやっていこうということでございます。

更に、労働保険の未手続事業の一掃対策も同様です。本来、入らなければならぬのに、何かといってなかなか手続していただけない事業場に対しましては、職権成立という一番強力な対応があります。そういう事業場に対しても必要なことをやっていかなければいけないだろうということで、こういった手續も来年度進めていくことで考えております。

次に 14 ページ、「個別労働紛争解決制度」の運用関係でございます。労働行政関係の種々の相談につきましては、ワンストップで受け付けて対応部署に適切に振り分けていくということを進めているところでございます。最近の特徴といたしましては、前回の審議会でもご報告しましたが、いわゆるリーマンショック直後の頃に多かった「解雇」に関する相談件数はこここのところずっと減少してきてますが、それに代わって「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が増加しているという特徴がございます。

口頭助言の積極的な実施、あっせんですが、今年度の特徴は、助言指導件数が対前年に比べてアップし、あっせん申請件数が減少という傾向が出ております。この理由として考えられますのは、1 つは、今年度かなり気をつけて積極的に助言制度を運用してきました。これによって、ある種あっせんに至らずに解決しているというものが 1 つにはあるだろうということです。もう一つは、先ほど申し上げましたように、「解雇」に関する相談件数がそもそも減っています。それに反して「いじめ・嫌がらせ」が増えました。あっせんというと事業主と労働者の間で争うような場面になります。解雇であれば、もう辞めてしまっているのでそういう場でとことん整理をつける態度に出ますが、いじめ・嫌がらせはまだ職場にいてどうにか関係改善を図って雇用を維持したいということもあります。あっせんまでいきにくいという側面もござります。

ざいます。あっせん制度につきましては、引き続き早期に争点整理を行って、実情に即した事務処理を行っていくことで対応したいと思っております。

最後に 15 ページ、積極的な広報の実施です。これにつきましては、本年度の私どもの目標として、栃木労働局に関する記事の掲載・報道件数を 220 件と想定して取り組んでまいりました。1月末現在で 276 件と、目標を十分上回っております。これにつきましては、来年度以降も引き続きということですが、例えば記事のシリーズ化といった工夫をすることによって、広報活動を更に進めていきたいということ。また、今までですとこの程度であれば発表しなくてもいいかなという内容でも、少しでも知ってもらいたいといった内容が入っていれば積極的に発信し、あとは報道機関で選択していただくという考え方も含めて、とにかく積極的な対応を引き続きとっていくということを考えております。

また、前回の審議会のときにご報告しておりますが、部内でも初めて、ワークショップ形式で広報技術を磨くという観点で研修を実施しました。これにつきましても、対象者を変えるとか研修の内容を更に充実させるということで取り組んでまいりたいと思っております。以上でございます。

中尾会長 ただいま平成 26 年度の労働行政推進状況と、あわせて 27 年度の行政運営方針(案)のご説明がありました。労働基準部、職業安定部、雇用均等室、総務部とそれぞれの部署から説明いただきましたが、委員の皆様から、26 年度の推進状況についてでも結構ですし、運営方針(案)についてでも結構ですので、どこからでもご質問、ご意見を頂戴したいと思います。

清水委員 委員の清水です。資料No.2-1-1 で「重点監督実施結果」として、重点監督の実施事業場が 57 事業場と記載があります。資料No.5 で労働局長による助言・指導が平成 26 年度 112 力所と載っているのですが、こういった事業場はどういうところが選定されるのか。相談や通報等があった事業場なのか。また、それに対して指導した結果改善されているのか。そういう状況を教えていただければと思います。

小野里労働基準部長 57 の事業場に関しては、当然問題があるという業種を絞り込みなが

ら監督を実施しております。逆に過去に問題があつたということで監督を実施させていただいたというより、業種の絞り込みをさせていただいたとご理解いただければと思います。

また、問題のある事業場については、それぞれ監督を実施しておりますので、是正勧告をさせていただき、その結果については把握しております。

西本監督課長 監督課長の西本でございます。補足です。まず誤解のないようにしていただきたいのは、重点監督については新聞発表もしていますが、あくまでも栃木の事業場全体の何%ということではありません。前提として、例えばメールや投書、電話相談等で過重労働が疑われるような事業場や、労災などで長時間労働に起因する過労死等の事案や精神障害事案が発生しているような事業場、あとは賃金不払い残業等いわゆるサービス残業の情報等が寄せられるようなところを中心に、基本的に、問題が認められるところに行っていまして、当然その割合も高い。まずその点をご理解いただきたいと思います。

あとは、最近、本省でも、基準法 자체を働く側の人にも広く知っていただきたいということでポータルサイトを作つて周知しています。当局においても、中学生以上をターゲットとして労働関係法令の周知の取組をしております。また、会社も法律以前の問題として、有能な人材を確保したいと考えた時に、しっかりしたほうがいいんじゃないかという雰囲気をつくろうと思いまして今取り組んでおります。「働き方改革」の推進もそのひとつですが、県内の地元企業を中心に好事例を集めて、同じ県内の会社でもやっているところがあるよということを広く集めて知らしめることによって、やつたほうが得をするという状況に持つていければと思っております。

これにつきましては、労使の代表の皆さんもご存じだと思いますが、先日、労働局長からも要請させていただいております。推進本部を立ち上げてまだ1ヵ月ぐらいしか経っておりませんので、皆さんからも自薦他薦を問わず好事例があれば教えていただきたいのですが、しっかりと事例を集めて、そういうしたものも掲示して周知し、それによって過重労働を解消していきたいと思います。もちろん悪質な部分については臨検監督中心で進めてまいりたいと思います。是正勧告をしているものは当然改善するまで指導し、悪質なものは司法処分を含めて考えるということで対応しておりますので、その点ご理解いただければと思います。

清水委員 ありがとうございました。

鍋島委員 総務部の最後に説明を受けた14ページの件ですが、「ワンストップサービスの提供」を見ますと、1月末現在で労働相談件数、民事上の個別労働相談は減っているのですが、今説明がありましたいじめ・嫌がらせだけはこの結果からいくと増えています。子供たちなら分かるのですが、職場の中でいじめや嫌がらせというのは、言葉なのですか、態度に出るのですか。どういうものがいじめ・嫌がらせになっているのか実態が分からぬのですが、どういう問題が出ているのですか。

立原総務部長 これは本当に種々あります。この辺につきましては、最近はパワハラやいじめ・嫌がらせを新聞報道等でもよく目にすることになりました。一般の労働者の方にパワハラ等が大分浸透してきているということだと思います。そうしますと、これもパワハラじゃないか、いじめじゃないかということいろいろな相談が来ます。職場の人間関係が悪いとか、一部業種等では、人手不足ということもあり必要以上に1人の労働者に業務が集中するといったことを受けて、これもいじめではないかとなるなど、いろいろなものが入ってまいります。指導から逸脱した表現、「バカヤロウ」とか「辞めてしまえ」といったことを言われたということも当然入ってきます。ただ全体的には、そういう言葉が浸透した中で、これもいじめではないか、これもパワハラではないかというものが非常に増えてきているということもあると思っております。

西本監督課長 監督課長の西本です。基準行政としては、職場におけるいじめ・嫌がらせに関しては、パワーハラスメントの防止ということで、いろいろな集団指導や説明会において、厚生労働省が3年ほど前に発表しております「パワハラに当たる6つの定義」を中心に周知しております。特に論外なのは、殴ったり蹴ったりという暴力行為と、「退職願を持ってこい」、「ここから飛び降りろ」といった暴言や、かつてどこかの会社であったのですが、合理的な理由もなく炎天下で草むしりをさせる等、そういうことをやっているようなものはパワハラであり論外の事案です。

ただ、難しいのは、「過大な要求・過小な要求」ということがありまして、経営者サイドはこのくらいだったらあなたの職制で求められるものだと思っても、労働者側がいやこれは多すぎるとか、逆に、意図的に辞めさせる方向に持っていくために、課長などの管理職なのに就業規則の書き写しだけをさせて部屋に隔離して自ら退職をさせるよう仕向けたり、それから、これもすごく難しいのですが、「個の侵害」といいまして、世代間でかなり差があるので、昔だったら「一緒に飲みに行こう」といったプライベートな付き合いもやっていたのに、最近の若い人は結構そういうことを敬遠される方もいらっしゃって、それで入り込み過ぎだ、パワハラの一種だと言われることもあります。

暴言とか暴力は、刑事事件に当てはまるような話になってくるのでこれはご理解いただけるのですが、過小な要求・過大な要求や個の侵害については、厚生労働省の提言で推奨しているのは、会社の中できちんとルールを決めてそれを周知していただきて、それに引っかからないように意識共有を図っていただくということです。これは世代間や労使間で求めるレベルの差でどうしても生じてしまうものですから、そこは労使間できちんとルールを決めて、その範疇で対応していただくことを推奨しています。

相談の中で、殴ったり蹴ったりとか、人格を否定するような暴言は多分当てはまると思いますが、それ以外のものは、温度差があって、それで寄せられるということもあります。先ほど総務部長も申しましたが、新聞報道などにいろいろと出ていますから、ちょっと言わされたら「これはパワハラじゃないのか」といったりするものもあります。

また、中には業務指導もあります。管理者側からは注意しなければいけないものがあると思います。それはやはりしっかりと指導しなければいけないのですが、そこに人権や人格を否定するような暴言というものがついてくるとNGになります。そういうものがないようにしてくださいということを、3年前の提言が出た時点から私どもから労使に周知させていただいているます。大体11月にやっているのですが、パワハラのセミナーを都道府県の県庁所在地で厚生労働省の委託事業としてやっています。昨年11月にも宇都宮市でさせていただき、満席で対応させていただきました。こういうものを広く周知して、パワハラの相談もある一定のところまでは増えていくと思いますが、そのうち浸透ってきて皆さん気が付けるようになると多分

頭打ちになると予測されます。また、ここ数年、いわゆるブラック企業の3要素の1つにパワハラがあると言われていたりする影響もあって、増えているのではないかと予想されます。

鍋島委員 その言葉はひどいなと思って聞いていたのですが、職場でパワハラが多くなってきているという関係の中では、上司が部下に対してものを言わなくなっています。何か言うと訴えられるという懸念があって、すごく職場環境が低下してきています。何か言うと訴えられるのが嫌だからと、構わないで放っておくことが多い。職場の生産性が低くなつて本当に労務管理が難しい。言いたいことが言えないといつてはいるんです。上司が部下を育てるための指導とパワハラはどこで線を引くのか、いろいろな裁判事例が出てきます。言わなければいけないことは言わないと育たないんだから言いなさいといつていても、言ったら訴えられるとすごく懸念されている。そこも労使間で余りうまくいっていない。上司が遠慮しているということが相当実態としてあります。労働者も敏感になり過ぎていて、ちょっときつく言われると、親にも言われていないことを言われたといつも問題になるのです。

西本監督課長 言い方の問題もあると思います。ただ、先ほども申し上げたように、注意するときに「ここから飛び降りろ」とか「退職願を持ってこい」というのは指導において合理性がなくパワハラになります。あとは見方の問題があって、きつく受けとめられる方や、言われる側の精神状態、例えばメンタルの問題を抱えているような人だと、こちらはそういう意図でなくてもより強く受けとめられたり。そうでなくとも、親に注意されていない等のことがあって、ジェネレーションギャップというか世代間の差もあります。昔はものを投げつけられたりということが当然のようにありました。今はそれが許されるものではなく、考え方方が変わってきています。でも、私も管理者ですが、やはり指導しないということはあり得なくて、だめなものはきちんとだめだという話はしていかなければならないと思います。直してくださいと。そうしないと中がうまくいきません。ただ、言い方の問題とか、管理者・経営者のサイドが、明るい職場ではないですが、どれだけモチベーションが高まるような形でマネージメントしていくかというところで差が出てくると思います。

特に人材育成面でいうと、バブルがはじける前までは「人財」といって人を重視していたということがあるのですが、特にバブルが崩壊して以降は株主優先に経営側がシフトしつつあるので、どちらかというと管理者に人材育成の余力がなくなってきたというか、かなりハードになってきている。そこでやはり感情的になったり、ということも少なからずあるのではないかと思います。全部がそういう職場ではないと思います。ちゃんとそういうところを考えてやっておられるところはきちんとされていますが、「こんなレベルもできないのか」など、昔指導されていた形をそのまま持ってきたりすると、フラストレーションというか反発はやはりあると思います。

私どもがセミナーをやるときにいつも言っているのは、絶対に指導をしてはいけないということではないんです。ただ、少なくとも殴ったり蹴ったり暴言を吐く、要するに人権や人格を否定するような発言や身体に怪我を及ぼす行為を伴う指導は絶対にやめてくださいと、ここは言っています。

中尾会長 今の鍋島委員の意見に対する説明の中で、セミナー等を局としておやりになっているということです。大いに続けていただきたいと思いますが、セミナーに参加された方の反応はいかがですか。なかなか線引きが難しいなとか。

西本監督課長 ワークショップをした訳ではないので分からぬところがあります。ワークショップをすると、本音ベースの反応がいろいろ出てくると思いますが、セミナーなので一方的に話しますから、話を聞いて、そんなものかなと。ただ、2回やっているのですが、空席がなく必ず満席になるので、経営者も今まで指導したらいいかよく分からぬという気持ちで参加されているのではないかと私は思っています。ですから、やはり重点的にやっていかなければいけない、パワハラのビラをまいてそういうことがないようにしていくなければならない。特に、個の侵害と過大な要求・過小な要求については気をつけてくださいということを言って、会社の中できちんとルールを決めてくださいということをもっと周知していくことに尽きるのかなと考えています。世代間で意識の差があり、その意識の差はセクハラなどと同じだと思いますが、昔はこんなことはいっぱい言われていたという人たちの世代と、今は違いますという世代とでは絶対に差が出ます。人の意識というのは1年とか半年で変わるものではなくて、しつこく啓発して変えていくということ

をしていかないと変わっていかないと思うので、私どもとしてもいろいろなセミナー等、手を変え、品を変え周知していくことに尽きるのかなと思っております。

永水委員 今、セクハラとパワハラを同じような感じでご説明になられた気がします。私の理解が足りなかつたら教えていただきたいのですが、セクハラは有無を言わず該当する女性がそう感じればそういう事案になるものです。パワハラについては、おっしゃるように今までの積み重ねや職場の風土もあって、セクハラとは違って、一般的なガイドライン的なものをきちんとつくりながら運営して職場の環境を改善していくものだと理解しています。必ずしも、個人が感じたからそれがパワハラになるというわけではないと認識していたのですが、いかがでしょうか。

西本監督課長 それはそのとおりです。私の言葉足らずだったのですが、セクハラというのは、ちょっと上の世代の方は、こんなことを昔は当たり前にやっていたという意識がある場合がありますが、今このように何十年か言われてきて意識が変わってきたていると思います。それと同じで、意識を変えるのはかなり時間がかかりますということを私は言いたかったのです。ですから、その基準は違います。

永水委員 セクハラとパワハラは、基本的には違うということでよろしいですね。

西本監督課長 セクハラは相手がそう思えばセクハラなので、そこはパワハラとはちょっと違うと思います。意識を変えるのに時間がかかるというのはどうちらも同じで、それなりに時間がかかるのではないかということです。

永水委員 分かりました。ありがとうございます。

末廣委員 いろいろやつていらっしゃると思いますが、雇用について2点ばかり質問させていただき、2点ばかり希望というか要望させていただきます。
まず質問です。有効求人倍率がなかなか改善せず、栃木県はいろいろな問題があるのだと思います。ハローワークは一生懸命やっていると思いますが、

全国との乖離は図によればむしろ広がっている傾向があるように見えます。端的に言って、なぜこうなっているのかというところはどのように判断されているのか教えていただければと思います。大昔のように、栃木県は全国一の有効求人倍率で大企業の雇用の場がいっぱいあってというのと明らかに違っていることは確かです。長期にわたってなかなか厳しい状況が続いていることの背景として、産業構造の問題と、ほかに何か栃木の特徴があるのか。その辺の背景と、それに対するハローワーク個々の対策は分かりますが、そうではなくて、産業との連携でこういうことが必要だということがありましたら教えていただきたい、というのが1つです。

もう一つは、障害者の問題です。これは本当に難しくて、どんどんケアが必要な人が増えてきているご時勢なので大変だと思います。一方で、近年よく耳にするのは、経営環境がものすごく厳しくなって、成果を問うということになると、経営者としてきちんといろいろなことをお考えの方は障害者雇用についても配慮されたり工夫されていると思いますが、そうではなくて、何十年か働く場を確保していたのがどんどん吐き出されてしまっているという話を耳にすることがあります。県内でもそんなことが起りがちな情勢があるのかどうか、もし何かありましたら教えていただきたいと思います。

続けて、要望です。こんなご時勢だからこそ、局長がおっしゃった柱の2つ目の、安心して将来に希望を持って働くことができる環境整備は非常に大事で、労働行政としてますますやっていただけるといいと思ってお聞きしていました。

2つばかり。1つは女性の問題です。先般、県の女性活躍のいろいろなものにかかわったときにつくづく思ったのですが、雇用環境の整備や、希望を持って働くよい雇用の場の確保ということでは、労働局ではいいメニューをたくさん持っておられるし、やっておられると思います。県として何かやる場合は啓発ぐらいになってしまふのかなと思いました。ですから、県と国との連携は非常に大事だとつくづく思いました。そろはいってもなかなか難しいというのも分かるのですが、是非労働行政として持っているいろいろな施策を駆使して、県ともっともっと連携を深めてやっていただけだと、県も国もやりがいがあるでしょうし、結果として県民のためによいと思いましたので、ぜひそこの連携をよろしくお願ひいたします。

もう一つは、外国人留学生の件です。説明はありませんでしたが、行政運

當方針 25 ページに書いてありました。栃木はこちらにおられる経営者の方と全部の大学と行政が一つの土俵の上で評議会を持っていて、たくさんいる外国人留学生の就職支援や県内企業のグローバル化の推進ということでやっていまして、労働局さんが事務局をやってくださっています。これは全国でもほとんどない、よい取組ではないかと思っています。引き続き来年度もよろしくお願いしたいと思います。以上です。

堀江栃木労働局長 最初の質問です。栃木の有効求人倍率が他県と比べれば悪いのではないかということですが、実を申しますとリーマンショック前は、北関東の茨城・群馬より高い求人倍率が続いていました。リーマンショックが起こってそこから回復している途中、栃木は余り高く回復せず、両県はぱっと上がったということで、今のところ北関東では3番目です。前は1番目だったので

すが。

なぜ求人倍率が伸びないのかということですが、これは分母が求職者、分子が求人者という式になっています。求人は増えてはいるのですが、他県より増え方が少ないということで 0.96 倍となっています。ではどこが少ないのかということですが、県によって産業構造自体が全く同じ構成比率ではないので、はつきりしていません。以下は、私は局長としてこのように感じているという印象を申し上げます。

栃木の求人は、例えば介護等の福祉は他県と同じようにどんどん増えているのですが、小売等が他県と比べると伸びが少ないかなと。小売だけではないのですが。私の印象では、食料品製造業は別ですが、個人消費を伴う産業はどうもほかより伸びが少ないのではないか。あとは、これは全部調べたわけではないのですが、例えば茨城県と比べてどこが違うかというと、サービス業のうちの派遣の求人が、茨城はものすごく多いのか、栃木が少ないのか、どちらかは分かりませんが、派遣が全然違う。群馬と比較いたしますと、人口比率は群馬と栃木は大体同じですが、求職者数が群馬では圧倒的に少ない状況にあります。求職者が少ない理由は私どもも把握できておりませんが、例えば仕事をしながらもっと労働条件のよいところに転職したいという在職求職者は、自分の労働条件よりよい求人がないと転職しません。その数が違うのかというと、群馬と栃木はほとんど同じです。求職者そのものの数が違うわけです。

結論からいうと、よく分からぬ。もしかしたらハローワークへの依存度が栃木は非常に高いのかもしれない。これは推測で、そこははつきりしておりません。そういったところで、0.96倍で1倍にまだいっていない。申し訳ありませんが、結論的にははつきり分析できていないということです。

それから、飛ばしましてご要望の中の女性の啓発関係です。これはこれからどんどん推進していくということですが、流れとしては、まず1つは、先ほど均等室長から話がありましたように、女性の活躍推進法が国会に提出されて、審議されてそれが通るということであれば、女性の活躍推進法の中身を簡単に申し上げますと、企業規模301人以上の大企業に現在行っているポジティブ・アクションを義務化するという内容です。大企業を中心に更に女性の啓発をやっていくということです。

もう一つは、まち・ひと・しごと創生法という法律に基づいて、今栃木県で総合戦略というものをつくっています。この発端は、今後10年、20年経つと地域に人が居なくなる。これはいかんということで、地域開発・地域の創生ということで、今、県の方でまち・ひと・しごと関係の戦略をつくっているところです。その中で中心となるのが若い方に栃木に住んでいただこうことです。結婚や出産という中では必ず女性が入ります。もちろん子育てやすい環境の整備と同時に活躍推進も入りますので、その2本立てで私ども労働局としては参画し推進していきたいと考えております。

次に外国人留学生の方の就職です。資料No.1-1にきちんと書いていなかつたのは申し訳なかったのですが、これがいいからといって決して手抜きすることではありません。引き続きここは一生懸命やってまいりたいと考えております。

大山職業安定部長 2番目の障害者につきましては、全体的な傾向でいえば、今は企業の方の意識の高まりがございまして、障害者を採用したいという企業がどんどん増えていっています。未達成企業におきましても、何とかしたいと思っていらっしゃる方はたくさんいます。障害者の方自身も、就労によって自立していきたいという意欲が高まって、求職者も増加してきています。その一方で、県内では雇用情勢が改善てきて、経済情勢も緩やかに上向いてきているのですが、企業の事業再編や縮小・廃止事業所があるのも事実です。そういったところに雇用されている障害者の方に対しましては、まずそういう情

報があったときには障害者の方がいらっしゃるかどうか確認をとっております。再就職援助計画が出ることもありますが、障害者の方には別途、個別支援を安定所もやっております。企業に対しても助成金等の説明や関係機関との情報共有を含め、そういう方すぐさま就職できるように努めてまいりたいと思っております。

中尾会長 末廣委員からお出しいたいた質問等は4つありましたが、1番目に局長から説明いたいたいた、栃木が今なぜこういう状況になったかは、労働局側だけで説明できるわけではないと思います。どうぞ。

塙本委員 有効求人倍率の話ですが、私は専門が経済学です。10年ちょっと前に、県の統計課の人と経済計算のいろいろなデータの解析をしましたが、全国的に見ても明らかに製造業の比率が高いです。当時でいうと、滋賀県と栃木県が圧倒的に高い。先ほど局長さんが北関東の比較をされましたら、群馬県などと比べても高いです。それが何なのだろうとわからない部分もあるのですが、実態としてあります。あの当時わかったのは、工業団地を誘致して、製造業の工場がたくさん出てきたという実態があります。例えば県内を地区ごとに見ても、最初に県南から県北に行って県の東の方にと、ずっと県内総生産が増えていくわけです。

そんな中で今、お分かりのように製造業は日本国全体が厳しい状態です。優位性が不利に働いている。経済的な状況は中尾先生が話されたようにちょっと厳しい面があり、雇用関係に実態としてそれがあらわれているところはあると思います。それを踏まえた上で、細かい説明が局長さんからありました。そういう全体の中で確かに頑張っておられる。雇用情勢だけではないということで1つ補足です。

もう一つは質問になります。先ほどからいろいろな重点施策が出てきます。まだ私は勉強中ですので勉強させていただきたいということで話を伺いたいのですが、将来、安心した生活を送るということが一番大きなストーリーなわけです。人々の個人の尊厳を尊重しながら豊かな生活を送ってもらいましょうという流れになるときに、確かにパワハラとセクハラは違うけれども、これだけパワハラが増えているということを労働行政の施策としてどう捉えるのか。実態の話は先ほど説明がありました。資料No.1-1 の説明はあります

したが、27年度の計画にそれが盛り込まれているのか、あるいはまだまだ実態を解明する段階で盛り込まないレベルなのか。私の資料の読み方のレベルが甘いせいかよく分からないので、補足があれば説明していただければと思います。

堀江栃木労働局長 今のご質問ですが、委員が期待されているような画期的な答えは、来年度については今のところございません。引き続きセミナー等の啓発活動をやっていきます。施策としてパワハラやセクハラをどうするかということですが、例えば労働条件違反云々は法令違反ということで私どもは最高だと検察庁に送致ということをやるのですが、この2つについてはそういうことではなく、いわゆる啓発指導でやっています。その意味では、トップレベルみたいな一番強い形の施策の中にはまだ入っていないのかもしれません。

ただ、職場の環境は、20年前、30年前と比べるとかなりきちんとやっているこうということです。施策的に罰則つきの義務化をするという動きは国ではまだないわけですが、こういったところは、言葉は悪いですが行政指導という形でこれからも更に取り組んでいかなければいけないと考えています。

塙本委員 ありがとうございます。何をやってくださいという意味ではなくて、勉強のつもりでした。労働行政だけで閉じる話ではないので、どちら辺とのかかわりでどの程度の位置づけになるかという単純な質問でした。

ただ、多分これだけの統計が出てくると、客観的なデータに対してどのように取り組んでいますかという説明立ては必要になると思いますので、今回でなくてもかまいませんので、それは考えていただく必要があるという感じはいたします。これは強い意見ではありません。

野村雇用均等室長 若干補足させていただいてよろしいでしょうか。セクハラにつきましては、男女雇用機会均等法で、事業主が講じなければいけない措置を定めています。もしそれに従わなければ、先ほど局長が説明したように行政指導ができるのですが、実効性の確保といたしまして、助言した、指導した、それに従わないということで勧告した場合は、企業名公表ということである種のペナルティ措置が義務づけられています。

西本監督課長 私も補足します。ご存じかもしませんが、パワハラについては法的に直接禁止するという規定はありません。基準法にもパワハラはダメというのではないのです。根拠は何かというと、労働契約法5条に、直接的な規定ではないのですが、使用者は労働者の生命・身体・財産を保護しなければならないという規定があります。そこで、パワハラでは、暴力や暴言により身体等に傷害を及ぼすおそれがある労働民事的な決まりごとを書いているのでダメと言われています。契約法自体は、罰則はありません。私どもとしては、基準法であれば罰則がついているのですが、契約法にはそういうものはありませんので、あくまでも啓発指導という形で、「もし民事的に争われた時に使用者が痛い目に遭いますよ」という話を併せてさせていただいております。

あとは、当面やはり周知啓発が重要だと考えています。厚生労働省が発表しているパワハラの6つの定義も、まだ3年かそこらしか経っていません。今、本省でも一生懸命やっているものとして「あかるい職場応援団」というパワハラ防止の重要性を訴えるサイトを作成・周知したり、私どもとしては先ほどお話したセミナーをしたり、そういう場でいろいろな形で当面はとにかく周知を徹底するということで取り組んでまいりたいと考えております。

伊東委員 2点ほどあります。関連性はあるのですが、資料No.4-1「働きながらお母さん・お父さんになるあなたへ」は、母子手帳などで妊娠された方に配付などして啓発することです。また資料No.4-3などは「くるみん」の啓発ということで取り組まれていると思います。1つ要望というか、こうするともっとといいかなという意見も含まれるのですが。例えば本社一括でとっている場合は、栃木のいろいろなところに支社があったとしても、「くるみん」の取得をしているかどうかが分からず状態です。こちらに掲載されているものは栃木としてとった企業のみということですが、今後「くるみん」の啓発や男性の育児休職者を拡大するといったときには、まずはそこで働いている人が認識できないと拡大できないと思います。例えば奥さんがお母さんになったことによってお父さんも育休がとれるとか、残業はしなくても大丈夫だということは分かっているのですが、女性の今後の活躍促進ということで見たときに、自分の配偶者・夫の会社がどうかということが分かっていないと、なかなか拡大できないことがあります。例えば栃木県としてとっ

るのはこうだけれども、栃木の中ではこういった会社もとれますということを、このような冊子にしなくても、何かのツールで情報を得ることができる事によって、夫婦間で仕事をしながら一緒に働いて子育てもできる企業体質に変わっていくのかなと思っています。それが、雇用制度改革、働き方改革にもつながっていくと考えています。

実際に女性の活躍推進が取り上げられている中で、働き方改革の側面を考えた時に、女性が働きにくい背景として時間軸の考え方が非常に大きいと考えています。原因として、日本人の労働に関しては、長時間労働・時間外労働することが普通の体質になっている。仕事が終わらなければ時間外をするのが普通になっている。女性が子育てしながら働く時に、質というよりは時間量という面でなかなか困難になっているという今の実態が、大きな課題の一つになっていると思います。女性の場合、例えばスポーツの観点でいえば野球ではなくてサッカーで、時間内に終わらなければいけない。延長線はなしでやっている。野球のように決まらなければ延長戦ということができない実態です。こういった面からも、仕事の量や質ということも考えながら、男性も一緒に協力していくことが重要と考えております。よろしくお願ひいたします。

堀江栃木労働局長 最初の話につきましては、ちょっと工夫させてください。

2番目の話で、女性の更なる活躍促進と働き方改革の関係です。実は、先ほどちょっと申し上げました日本再興戦略改定2014では、ひとくくりになっておりまして、表題だけ申しますと、「担い手を生み出す～女性の活躍促進と働き方改革～」ということです。それを分割すると、女性の更なる活躍促進と働き方改革になります。これは別々の施策ではなくて、相関のあるものだと思っています。実際に私ども労働局での取組につきましても、例えば基準行政と雇用均等行政は別々ではなくて、労働局としての取組ですので一体となってやっていきたい。更に申し上げれば、地域の経済構造改革、先ほど言いましたまち・ひと・しごとの栃木の総合戦略版には当然私ども労働局も参画するわけですが、議題として若者等が住みやすいところ、働きやすいところということがあります。法令違反でなくとも、そもそも長い時間労働を少なくしていくことと、女性の更なる活躍促進や子育てしやすい環境整備といったものが、県の総合戦略に多分入ってくると思います。そこは一つ一

つ別々ではなく、相互に関連しながら私どもも取り組んでいきたいと思っております。

加藤委員 難しい論点できょうの審議会は進んでいますが、基本的な質問です。資料 No.2-1-1 に「監督指導実施結果等のポイント」とありますが、冒頭、中尾会長から、これから仕事は時間ではなくて成果という話がございました。今、国の方でも労働規制等を変えようとしている流れがございます。この中で、時間外・休日労働時間が月 100 時間を超えるものが 23 事業場、さらに月 150 時間を超えるものが 5 事業場あり、全国と比較しても栃木は多いという結果が出ています。具体的に、150 時間を超えるものの中で、もしデータがあれば最大何時間行っているのか教えていただきたい。そして、時間外労働の指導をしたものに対して、②には賃金不払い残業があった事業場が書いてあります、これがダブっている事業場があるのか教えていただけますか。それから、時間外が多い業種・業態はどんな企業なのか教えていただけますか。

西本監督課長 今手持ちのデータがないので、調べて、差し支えない範囲で後ほど回答させていただきます。

吉成委員 今、春闘でさまざま取り組んでいる中で、生産性本部と 1 月にメンタルヘルスセミナーを行いました。また、先日は労使協議ということで過重労働について話し合いを持たせていただきました。メンタルの問題が資料 No.1-1 の 4 ページにあります。働く人の健康と安全を守りますということです。先日も私たちの会議の前段で、保健部の方はいろいろなセミナーを開催していますと PR に来られて、ぜひ組合もセミナーを利用して広めていこうということでした。4 ページ右の 4 つ目の◆で、50 人以上の規模の事業場でストレスチェックを行う。この 12 月に施行ということです。チェックをするのはいいのですが、チェックした者が不利にならなければいいということで労働組合に説明がありました。どういうことかといいますと、その結果を上司の方が見るのでかもしれません、この方はストレスが相当強いとなったときに、職場を異動させられたり、もしかしたら給料を下げられるなど不利になるようなことがあると、労働者が今大変困ってメンタルヘルスに陥りそうだという場合も正直なところが書けず、本来求められるところではないことになっ

てしまっては元も子もない。その辺はしっかりと周知していると思いますが、周知に関する現在の状況と、今どのような対策をしているのか。私たち労働組合としてもこれからしっかりと事前説明をしていきたいと考えておりますが、その辺に関して何かありましたらよろしくお願ひします。

小野里労働基準部長 ストレスチェックについては今年12月施行という形で、詳細についてはまだ細かい点が出てきていないのが現状でございます。今のご意見等も踏まえながら、さまざまな問題点等も出てくるかと思いますので、逐次対応させていただきたいと思います。

資料の4ページの下にある栃木産業保健総合支援センターでもストレスチェックについてはかなり関与していただく形になります。50人以上規模ということで見ていただくとストレスチェックという形になるのですが、メンタルヘルス対策という側面を踏まえて、50人未満の事業場に対しても、このセンターや地域の支援センター等がございますので、総合的な対応をさせていただきたいと思っております。

具体的な周知啓発も含めた対応については、もう少しお時間をいただきたいと思います。

吉田健康安全課長 ストレスチェック制度の件です。まだ法改正が今年12月ということで詳しいことは出ておりません。ただ、周知するという中においては、メンタルヘルス不調者の方を探すということではなくて、本人の心身の健康状態が現状どういうところなのかという自覚を持っていただく、一次予防が目的だということを、十分事業者や労働者の方に分かっていただくように説明していくように本省より指示は受けております。どうしてもこれをやると病人探しとか人事で不利になると想ってしまうところではありますが、不利益な扱いは、一切ないように行政として十分周知していくところで考えております。

中尾会長 今、加藤委員、吉成委員からお出しいただいた質問については、この場では資料がないということです。バックデータがあり委員の皆さんに頂戴できるなら、委員の皆さんに公表できる部分だけは郵送か何かで関連資料をお届けいただけますか。

西本監督課長 今調べておりますので、間に合えば審議会の最後に説明せていただきます。

中尾会長 まだご意見がある方もいらっしゃるかと思いますが、2番目、3番目の議題がありますので、(2)の職業安定部報告に移らせていただきます。これは職業安定部から報告説明を受けてからでないとご意見を頂戴しにくいと思いますので、お手元の資料で職業安定部からご説明をお願いいたします。

大山職業安定部長 職業安定部の大山です。私からは資料No.6と資料No.7で、ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組と一体的実施事業の2点についてご報告させていただきます。

まず資料No.6をご覧ください。「ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組」についてご説明します。こちらは、簡単に申しますと、全国のハローワークについて、マッチング機能を中心として総合的に評価する制度を平成27年度から開始するというものです。

1ページ目は、まずこういった評価制度を実施する背景でございます。平成26年6月に閣議決定された「日本再興戦略」改定において、失業なき労働移動の実現／マッチング機能の強化／多様な働き方の実現のために、新たに講すべき具体的施策の一つとして、外部労働市場における失業なき労働移動の実現が掲げられました。そうした「企業外でも能力を高め、適職に移動できる社会」を構築するためには、国、地方、民間を含めたオールジャパンで円滑な労働移動を実現するための取組を抜本的に強化することとされております。その中で特に、ハローワークの機能強化のため、安定所ごとのパフォーマンスの比較・公表、意欲を持って取り組む職員が評価される仕組みの構築について、今年度中に具体的な方策の検討を行い、2015年度（平成27年度）から実施することとされております。

これを見て、厚生労働省といたしましては具体的な評価制度を設計しております。具体的な制度につきましては次のページをご覧ください。こちらが概要となります。

この評価制度は大きく3つの柱がございます。1つ目は、これまでに実施してきたPDCAサイクルによる目標管理・業務改善の拡充です。全く新しいことを始めるわけではありませんで、現在でも就職率等を指標にしたPDCA

サイクルによる目標管理をしております。これを拡充し、更に地域の雇用の課題を踏まえ重点とする業務に関する指標を追加するなどして、短期的に上がった・下がったといった成果の向上だけではなく、中長期的な業務の向上・業務改善を図ることとしております。

2つ目は、ハローワークのマッチング機能の総合評価・利用者への公表です。これは業務の成果や目標達成状況について、主要指標の実績を毎月、分析を年度半ばに、総合評価を年度終了後に実施して公表することとしております。総合評価に当たっては、全国のハローワークといつても規模や地域の事情はいろいろですので、労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを全国11のグループに分け、指標・項目の実績をそれぞれポイント化して合算します。グループ内で総ポイント数等を比較して、厚生労働本省が4段階で評価し、それを公表します。更に、目標設定時またその年度が終わった評価実施後に、地方労働審議会に報告させていただくこととしております。本省では労働政策審議会に報告します。

3つ目は、評価結果等に基づく全国的な業務改善です。この評価制度は点数をつけるためのものではなく、あくまでも業務改善によってハローワークのマッチング機能の強化やサービスの質の向上を図るためにやることですので、評価結果をもとに、厚生労働本省や労働局によるハローワークに対する重点指導や好事例について経験交流会等を開催して、全国展開等を実施することとしております。現在の状況は、平成27年度からの実施に向けて目標値などについて調整している段階で、具体的な数字については本日の審議会にご提示できませんでした。こちらにつきましては、恐らく4月に入ってしまうと思いますが、決まり次第委員の皆様にご報告させていただきたいと思います。このため、本日は評価制度のみのご説明とさせていただきました。簡単ではございますが、これが評価制度についてでございます。

続きまして、資料No.7をご覧ください。こちらは一体的実施事業についてでございます。一体的実施事業というものをやっておりまして、宇都宮市に開設した「みやハローワーク就労支援コーナー」の平成25年7月からの事業実施状況などについてご報告させていただきます。

まず1ページ目、そもそも一体的実施とは何かということです。恐縮ですが、1行目に「26年3月」とあるのは「23年6月」の誤りですので、訂正をお願いいたします。一体的実施は、平成23年6月から、希望する地方自治

体において、国が行う無料職業紹介等と地方自治体が行う業務をワンストップで一体的に実施する国と地方自治体の連携事業です。特徴としては、自治体の提案に基づき、国と自治体が協議して事業内容を決定し、協定を締結して、目標などを設定した年度計画の策定などにより実施いたします。また、利用者のニーズに応えられるよう運営協議会を設置するなどして、自治体主導でハローワークと一緒にしたさまざまな工夫を行える事業となっております。平成 26 年 12 月 1 日現在で、全国で 33 道府県、107 市区町(251 抱点)で実施しております。宇都宮市の取組はその中の一つとなります。

では、宇都宮市との取組は実際にどのようにやっているか。2 ページをご覧ください。一体的実施は全国 251 抱点で実施しておりますが、自治体のご希望によって、若者、障害者、生活困窮者などに特化したもの、また広く一般の方を対象とした類型に分かれますが、宇都宮市は生活保護受給者等の生活困窮者を対象としております。市役所内の 1 階にある福祉事務所にハローワークの窓口を設置し、就労支援を行っております。この設置のために、栃木労働局では総務部、職業安定部、ハローワーク宇都宮でプロジェクトチームを組み、宇都宮市の生活保護担当課、子ども家庭課と連携して、福祉事務所の窓口の一角にハローワークシステムを設置して、就職支援ナビゲーターを常駐させる常設の窓口「みやハローワーク」を平成 25 年 7 月に開設いたしました。これにより、ハローワークの就労支援と福祉事務所の生活支援を一体的に行い、生活保護受給者等の方の就労による自立を図っております。

「みやハローワーク」の実績については 3 ページをご覧ください。この事業では、生活保護受給者等のうち働く意欲と能力がある方を支援対象者としておりますが、平成 25 年度は支援対象者の目標 220 人に対して実績は 222 人、就職者は目標どおりの 130 人となっております。さらに、平成 26 年度は 1 月までの実績で、支援対象者目標 220 人のところ実績 217 人。就職者数は目標 130 人のところ既に 155 人と非常に高い実績を上げております。常設窓口の開設により、ハローワークと市役所の顔の見える関係が構築できたことにより、支援対象者となる方に対してよりきめ細やかな支援を行うことができるようになったことが、就職者数の増加に結びついているものと考えております。

4 ページをご覧ください。この常設窓口の設置を契機として、連携の更なる展開を図っています。まず、児童扶養手当受給者の方に対して、年に 1 度

8月に市役所に児童扶養手当現況届というものを全員に出していただくことになっております。その8月に併せて、市役所2階にある子ども家庭課内にハローワークの臨時相談窓口を設置しました。児童扶養手当受給者の方は、書類の提出にあわせてこちらの窓口で就労に関する相談ができるようになりました。この取組は市役所内でも評価が高く、市役所内の表彰制度においても、市民サービス向上に効果があった実践例として奨励賞を受賞いたしました。

また、右側になりますが、宇都宮市・労働局の職員が相互に講師となって双方の制度などを説明する研修会を開催しております。組織を超えた研修でそれぞれの業務の理解を深めることにより、お互いのマンパワーの向上を果たしております。

資料の5ページは実際の利用者の方の声・担当者の声、6ページは、こちらについてはかなり実績を上げているということで新聞等に取り上げていただいているますが、こうした記事をお付けしています。以上が、「みやハローワーク」の一体的実施事業の実績です。

なお、一体的実施事業につきましては、平成22年12月28日に閣議決定された「アクション・プラン～出先機関の原則廃止に向けて～」において、事業を3年程度実施して、その過程においても成果と課題を十分検証することとされております。更に、この1月に閣議決定された「平成26年の地方からの提案等に対する対応方針」において、一体的実施事業などの成果と課題の検証を行い、その結果などを踏まえ、地方公共団体への事務・権限の移譲等について検討・調整を進めることとされています。成果と課題の検証につきましては、現時点ではその時期や方法等については決まっておりませんが、検証が始まる前に、委員の皆様にこうした実績を説明させていただきました。以上2点が職業安定部からの報告となります。

中尾会長 ありがとうございました。今、職業安定部から2つの内容説明がありました。これは内容的には別々にお考えいただいていいと思います。まず、「ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組」の説明趣旨は、委員の皆さんご理解いただけましたでしょうか。

これは言い換えるとどういうことになりますか。ハローワークをより活性化させるということですか。

大山職業安定部長 ハローワークを活性化させるために、評価制度で実績を国民により分かりやすい形で示して、悪かった点・よかつた点を見ていただいて、更にサービスを向上する制度として組み立てております。

中尾会長 私はそのように理解しましたが、ほかの委員の皆様はご理解いただけましたか。

(「はい」の声あり)

中尾会長 よろしければこのとおり続けていただきたいのですが、きょう配付いただいた資料の後半、総合評価の構成や評価の方法などの説明は要りませんか。委員の皆さんにご理解いただけだとすれば、別に時間を見る必要はないのですが、よろしいですか。

(「はい」の声あり)

中尾会長 それでは、業務の評価・改善の取組についてはこのように進めさせていただきたいと思います。よろしくお願ひいたします。これは後日、別途、資料か何かが出るのですか。

大山職業安定部長 資料に総合評価の構成がございますが、評価の項目がかなり多岐にわたっております。就職の件数、求人充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数のほか、満足度調査や紹介の成功率、更に重点指標による評価は左側が全ハローワーク共通の指標、右側が所重点指標と申しまして、所の規模等に応じて選択する項目となっております。こちらも障害者の就職件数や生活保護受給者の就職件数など、かなりたくさんの項目になっています。それぞれについて労働局の目標、安定所ごとの目標を立てて、4月に決まり次第、全てを委員の皆様にお送りしたいと思っておりますので、よろしくお願ひいたします。

中尾会長 分かりました。委員の皆さん、労働局から書類が来たときには、そのよう

にご理解いただいてご覧いただきたいと思います。

2 番目的一般的実施事業についてです。これについてご理解いただけるかどうかなのですが、私からかいつまんで説明し直すほうがよいのか。これは要するに、地方労働審議会でもこうして推進状況や取組状況についていつもご審議いただいておりますが、それだけでは今回の職業安定部からの説明はもったいないのではないかと。「みやハローワーク就労支援コーナー」というものが宇都宮市と栃木労働局で一体的に行われ、その実績が高く評価されているので、これは今後も続けていただきたい。願わくば、宇都宮市のみならずほかの市町村・自治体でもこういうことが取り組まれればいい方向に向かうことは間違いないと思います。そのとき我々栃木地方労働審議会は、ここで説明しました、はい分かりましたというだけではなくて、審議会の組織令というものが役所の中にあるようですが、それに基づくと我々審議会は局長に意見を言うことができる。ついては、宇都宮市と栃木労働局が今まで行ってこられたことを、より強力に、積極的に前向きに進めていただきたい、こういうことを審議会の名のもとに局長宛に意見を申し上げるという内容です。今まで何回か重ねてきている審議会と違って、今回は審議会がもの申すことができるというものです。先ほど職業安定部長は、政府が評価検証を行う際にはそういう経過をとったほうがより良いのではないかということで、この委員会でそれをやらせていただきたいということでした。

よろしいでしょうか。委員の皆さんにご了承いただければ、そのように取り組ませていただきますが。

(「はい」の声あり)

中尾会長 それでは案文を、委員の皆さんにお配りください。

(資料 配付)

中尾会長 今私からご説明いたしましたが、宇都宮市と栃木労働局とで進められている一般的事業が評価に値するものであることから、審議会の名のもとに局長宛に文書を提出することです。その文書は今、お手元にお配りしたものになります。2枚目はこの文書を出す根拠で、厚生労働省組織令平成12年

6月7日云々で、地方労働審議会はこういうことを行うことは全くルール違反ではないという説明です。お出しする文書は1枚目だけですが、せっかくですから読み上げていただけますか。

大山職業安定部長 読み上げさせていただきます。

一体的実施事業について。

本地方労働審議会は、標記について議論の結果、下記のとおりの結論に達したので、厚生労働省組織令第156条の2第2項第2号の規定に基づき、意見を申し述べる。貴職におかれでは、下記を踏まえ、適切に対処されたい。

栃木労働局においては、平成25年度より宇都宮市と一体的実施事業を開始し、市の福祉事務所内にハローワーク窓口を設置し、運営しているところである。

本事業は事業開始から平成27年1月までに、生活保護受給者をはじめとした生活困窮者の方が285人就職するなど、地方自治体が行う福祉業務とハローワークが行う職業紹介業務が相まって、大きな成果が出ている。また、宇都宮市とハローワーク提案等により、両機関職員相互の研修会開催による理解の促進、児童扶養手当受給者に対するハローワーク臨時相談窓口の開設など、地方自治体とハローワークの連携が深まったことによるサービスの強化が進んでいる。

政府においては、一体的実施事業等の成果と課題の検証を行い、その結果等を踏まえ、事務・権限への移譲等について検討・調整を進めるとされているが、この成果と課題の検証に当たっては、ハローワークの利用者である労使の意見を十分に踏まえることが必要である。

本地方労働審議会は、一体的実施事業について、次のとおり評価をしているので、今後、成果と課題の検証を行う際は、本地方労働審議会の評価を十分に踏まえていただきたい。

① 国と地方自治体がそれぞれの長所を活かした連携が深まっており、地域住民へのサービス強化につながっている。

② 地域住民や労使の意見も踏まえたサービス改善に努めつつ、また、目標管理を徹底しつつ、引き続き実施していくべき。

なお、地域における雇用対策の強化や地域住民へのサービス強化のために、国と地方自治体がそれぞれの長所を活かした連携を更に深めるべきであり、

栃木労働局においては、地方自治体との一層の連携強化を図っていただきたい。

以上

中尾会長 ありがとうございました。こうした意見を申し上げるという文言になりますが、これを審議会の名のもとに労働局長宛に提出いたしますので、ご了承ください。ありがとうございました。これが議題(2)で職業安定部報告になります。

もう一つ、その他があります。これについてお願ひします。

大山職業安定部長 引き続き職業安定部の大山がご説明させていただきます。本日お配りしましたカラーの「地域雇用開発促進法のスキーム」という資料をご覧ください。私からは、地域雇用開発促進法関係で自治体から提出された計画についてご説明させていただきます。

まずカラーの資料 1 ページ目をご覧ください。1 つ目は栃木県から提出のありました大田原地域雇用開発計画案と小山地域雇用開発計画案、2 つ目は茂木町から提出のありました茂木町地域雇用創造計画案についてです。

まず、地域雇用開発促進法に関する国の支援の概要について簡単にご説明いたします。本日お配りした資料「地域雇用開発促進法のスキーム」をご覧ください。地域雇用開発促進法は、雇用機会が不足している地域内に居住する労働者に関して、該当する地域の関係者の自主性及び自立性を尊重しつつ、就職の促進そのほかの地域雇用開発のための措置を講じることで、当該労働者の職業の安定に資することを目的としております。こちらは雇用開発促進地域と自発雇用創造地域の 2 つがあり、いずれの場合も厚生労働大臣が指針を作成し、地方自治体が計画を策定し、地方労働審議会からの意見を徴した上で大臣が採択し、それぞれ助成措置や委託費の支給などの支援を行います。簡単ですが、これが地域雇用開発促進法のスキームになります。

具体的にどんな計画が上がってきたかといいますと、2 枚目のページをご覧ください。こちらが概要になります。

雇用開発促進地域は上の部分になりますが、栃木県では昨年 4 月から、厚生労働大臣の同意を得た矢板公共職業安定所の管轄地域と、今回新たに平成 27 年 3 月 1 日の要件緩和により、大田原公共職業安定所の管轄地域及び小山

公共職業安定所の管轄地域が対象地域となっております。

今回提出のございました大田原地域雇用開発計画案と小山地域雇用開発計画案においては、地場産業の活性化はもとより、地域の特性にあわせ、地域資源を活用した新たな産業の創出や新分野への事業展開・企業誘致等を進めることによって、地域経済を活性化し雇用の場の拡大を図るとともに、職業能力開発や雇用に関する情報提供などの求職者に対する支援に取り組むこととしております。これによりまして、新規雇用創出数を大田原地域はおおむね 250 人、小山地域はおおむね 650 人とすることを、各地域における雇用開発の目標としております。この計画が国の同意を得た場合は、その地域において事業所の設置整備を行い、地域求職者を雇い入れた事業主に対しては、地域雇用開発奨励金 50 万円～800 万円が最大 3 年間支給されることになります。

2 つ目は、下段の自発雇用創造地域です。雇用創造に向けた意欲の高い地域が地域雇用創造計画を策定し国との同意を得た場合、国の支援措置として最大 3 年間、各年度上限 2 億円の委託費が国からその自治体に支給され、当該予算の範囲内で雇用に関するセミナーの開催や地域の重点分野における雇用ができる実践型地域雇用創造推進事業の対象地域となるものです。

今回提出のありました茂木町の計画では、里山や棚田などの地域資源を活用したにぎわい分野、特色ある地域農産物を活用した新たな特産物・地域グルメ開発分野などの 4 つのメニューに取り組み、雇用創出に向けた各種セミナーを開催することとしております。そして 3 年間の目標は、アウトプット指標としてこれらセミナー等について 90 社・484 人の参加など、また雇用創出目標数であるアウトカム指標は 150 人しております。この計画はまだ案の段階であるため、多少今後変更があることについてはご了承いただきたいと思います。

以上、簡単ではございますが、地域雇用開発促進法関係で自治体から提出された計画についてご説明させていただきました。

中尾会長

説明がありましたように、この事業は最大 3 年ということですから、3 年に 1 回ぐらい、県内の市町村から手が挙がればこの審議会に付議することになっていますので、今までに説明を受けた委員の方はご記憶があろうかと思います。特にご意見があれば頂戴したいと思います。

私の記憶では、市町村レベルでこれだけ雇用創出や地場産業振興に頑張っているプロジェクトがあるので、下野新聞の委員に、ぜひ記事にしてくださいと申し上げた記憶があります。よろしいですか。

(「はい」の声あり)

中尾会長 それでは、当審議会でご了承いただきましたので、今後、適切な措置をお願いいたします。

きょうはもう一つ議題があります。賃金室からお願ひします。

吉葉賃金室長 賃金室の吉葉です。よろしくお願ひします。着席にて説明させていただきます。お手元にお配りした資料ですが、一番後ろに黄色いペーパーがついている3枚の資料「平成26年度栃木県衣料製造業最低工賃改正諮問の見送りについて（報告）」をもとに説明させていただきます。

最低工賃の改正決定につきましては、家内労働法に規定されておりまして、労働審議会は、最低工賃の決定またはその改正の決定に調査・審議を求められたときは、専門部会を置かなければならぬとされております。この中で諮問等がありましたら、最低工賃専門部会を設置して最低工賃の決定またはその改正の決定のご審議をいただくことになっております。その中で、最低工賃の改正決定の取り扱いにおきまして、諸般の事情により改正する状況にないと判断する場合は、労働審議会に報告することになっております。本日はこのようなことで見送りという資料をお配りしておりますので、平成26年度栃木県衣服製造業最低工賃改正諮問の見送りと判断した経緯等について説明させていただきます。

最低工賃は、3年を周期として改正等の見直しを行っているところであります。栃木県衣服製造業最低工賃については26年度が改正等を判断する年度となっております。昨年9月に衣服製造業の業務を委託する委託者を対象として実態調査を行いました。調査を実施した結果、委託者数はわずかに減り、家内労働者数はわずかに増えているという状況にとどまっています。全国の都道府県の最低工賃と比較しますと、ほとんどの工程で栃木県の工賃が高い状況にあります。また、隣の茨城県・群馬県と比較しても工賃が高い状況にあること等を総合的に勘案しまして、栃木県衣服製造業最低工賃の改

正は見送ることとしたと判断しました。以上です。よろしくお願ひします。

中尾会長 ありがとうございました。今賃金室から説明がありましたが、最低賃金は毎年議論されて改正が公表されていますが、それと併せて最低工賃という改正の諮問が今回、当審議会に図られました。賃金室からは、いろいろ実態調査をした上で、今回の衣服製造業の最低工賃改正は見送りでいかがかという説明がありました。委員の皆さんからご質問はございますか。

なければ、賃金室から説明のあったとおり、今回、衣服製造業最低工賃の改正は見送りということでおよしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

中尾会長 どうもありがとうございます。見送りとさせていただきました。
先ほど質問の件については説明できますか、ではお願ひします。

西本監督課長 先ほどの重点監督の内訳についての話です。まず、100時間とか150時間を超えてかつ賃金不払い残業もあったものは、150時間超えて両方というものはなかったのですが、100時間を超えて150時間以内のものについては2件ありました。内訳は、接客娯楽業が1、商業が1となっております。

また、100時間を超える23事業場の業種の内訳ですが、製造業が16、接客娯楽業が3、運送業が2、商業と工業が各1ずつで、トータルで23となっております。

うちの発表資料は、実は業種別といいうものは出していません。事業場規模別で出しております。というのは、業種を割り振ってやっているわけではなく、中身が悪質かどうかということでやっています。どこかに特化してやっているわけではないということもあり、業種別で分ける意味が余りないのですみませんが発表しておりません。先程調べましたらそのような内訳になっておりますので報告させていただきます。

中尾会長 配付資料が用意できたようです。せっかくですから、この際資料を頂戴して帰りましょう。

(資料 配付)

西本監督課長 これは業種別ではなく企業規模別になっています。1枚めくって左側がそ
うです。

中尾会長 今お手元にお配りいただいた資料の1ページ目は事前のものと同じように
見えますが、2ページ目、3ページ目が詳細な資料になっておりますので、
ご覧いただければと思います。

西本監督課長 2枚目の表2「事業場の規模等の重点監督実施件数」が規模別になっていま
す。これはホームページにアップしています。ただ、業種別ではこちらでは
公開していませんが、確認しましたら今申し上げたとおりでございます。

加藤委員 マックスの時間外というのはどれくらいですか。

西本監督課長 すみません、数字はそこまで出していません。

中尾会長 今から5~6年前は、栃木県は日本全国で一番長時間労働だということがあ
りましたね。
これで終わりましたが、この際何かございましたらお願ひします。

清水委員 委員の清水です。1つお聞きしたいのですが、実は県内の介護事業所さん
からお話を聞いたことがあります。人材不足・離職の問題が挙げられていますが、平成26年度は特に離職が多いと耳にします。中には、基準に満たないために利用者さんを定員まで受け入れられないという声を、私も聞くことが多くなったと感じています。労働局さんの方で、顕著にそのあたりの数字
が伸びていたり、また感じられる点がありましたら教えていただきたいと思
います。

堀江栃木労働局長 調査したわけではありません。介護の仕事は、新聞等に書いてあると
おり、相手が人間で商品ではないので、ぞんざいに扱う訳にはいきません。
要介護者を移動させたりするので腰痛が起きたり、排泄等のこともあります。
福祉の仕事というと印象はすごくよいのですが、中身は本当に厳しい内容で

す。そういう意味で、社会貢献と思っていらっしゃる方も、いざ介護の現場に行くと、労働条件として賃金の問題もありますし、夜勤もあり仕事はそういう内容だということで、離職率が高い業種の一つだろうと思っています。そこは全産業や職種別に調べた訳ではないのですが、でもやはりトップクラスだろうと思っています。そういうことで今、人材不足です。ハローワークで持っております求人倍率を先ほど 0.96 倍と申しましたが、介護職に関しては 2 倍を超えております。それだけ人がいらっしゃらない。

ということで、仕事自体をどうするこうするというのは難しいのですが、雇用管理面の環境や労働条件面について、これこれこういうふうに改善していただくということが私どもの仕事ですので、介護とあとは建設もそうなのですが、そういうところに力を入れております。そこについては引き続きやっていかなければならないと考えております。

中尾会長 ありがとうございました。ちょうど予定した時間になりましたので、これで審議会を終わらせていただきます。全員の皆さんからご意見、ご質問を頂戴したかったのですが、私の不手際で一部の皆さんからご意見をいただけませんでしたので、次回ということにさせていただきます。きょうは長時間ありがとうございました。

中尾

文

鈴木

勝子

吉成

剛