

平成26年度 第1回 徳島地方労働審議会 議事録

1 開催日時

平成26年11月5日（水）午前10時～午後12時

2 開催場所

ホテルクレメント徳島（徳島市寺島本町西1丁目61番地）

3 出席者

【委員】《公益代表》井内委員、佐野委員、山本委員、

《労働者代表》河村委員、下委員、竹谷委員、平井委員、藤岡委員、藤田委員

《使用者代表》小林委員、濱田委員、本久委員、守家委員

【事務局】樋野労働局長、三浦総務部長、松田労働基準部長、穴吹職業安定部長、

佐藤雇用均等室長、米本総務課長、松岡企画室長、桜井労働保険徴収室長、

吉岡監督課長、西泉健康安全課長、河口賃金室長、佐藤労災補償課長、森職

業安定課長、岩崎職業対策課長、大村需給調整事業室長、新田地方訓練受講

者支援室長、笠井雇用均等室長補佐、阿部企画室長補佐、佐藤企画係長

4 会議次第

(1) 開会

(2) 徳島労働局長挨拶

(3) 会長挨拶

(4) 議題

① 徳島県縫製業最低工賃の改正について

② 平成26年度労働行政の運営状況について

(5) 質疑・意見交換

(6) 閉会

5 議事

○司会 大変お待たせしました。

それでは、定刻となりましたので、これより平成26年度第1回徳島地方労働審議会を始めさせていただきます。

本日、委員の皆様におかれましては公私とも大変お忙しいところご出席をいただき、まことにありがとうございます。

私、総務部企画室長の松岡でございます。議事に入りますまでの間、お手元の会次第に従いまして議事進行を務めていきますので、どうぞよろしく願いいたします。

なお、本日傍聴の希望はございませんでした。

それでは、審議会の成立についてご報告いたします。

本日の審議会におきましては、公益を代表する委員3名、労働者を代表する委員6名、使用者を代表する委員、現在3名ご出席をいただいております。お手元に配付をしております地方労働審議会令第8条第1項に定める定足数を満たしておりますので、審議会として成立していることを申し添えます。

また、公益代表委員の喜多委員、松村委員、米田委員、使用者代表委員の平石委員の4名の委員が本日どうしても日程調整がつかないということで、事前に欠席というご連絡をいただいております。加えて使用者代表委員の林委員からは、本日体調不良ということで欠席とのご連絡をいただきました。濱田委員におかれましては、出席予定ということで返事をいただいておりますが、ただいまちょっとまだ到着をされておられません。

それでは、開会に先立ちまして徳島労働局長の樋野浩平よりご挨拶申し上げます。

○樋野労働局長 おはようございます。徳島労働局長の樋野でございます。本年度、第1回目の審議会の開催に当たりまして、一言ご挨拶を申し上げます。

日ごろから労働行政の運営につきまして、格別のご理解とご支援をいただいておりますことに対しまして感謝申し上げます。また、委員の皆様におかれましては大変お忙しい中、本日もご出席を賜りましたことに対しまして心よりお礼申し上げます。

さて、我が国の最近の経済の動向でございますけれども、10月の月例経済報告によりまして、景気はこのところ弱さが見られるが、緩やかな回復基調が続いているとされております。雇用情勢につきましては、9月の全国の完全失業率は前月よりも0.1ポイント悪化し、3.6%となり、完全失業者数原数値では前年同月比で25万人減少して233万人となっております。そして、9月の全国の有効求人倍率季節調整値は1.09倍と前

月に比べて0.01ポイント低下をしておりますけれども、新規求人倍率は1.67倍と前月よりも0.05ポイント上昇しております。このようなことから現在の雇用失業情勢は一部に厳しさが見られるものの、着実に改善が進んでいると基調判断を維持しているところでございます。

一方、県内の雇用失業情勢につきましては、9月の有効求人倍率は1.07倍となり、前月よりも0.03ポイント下回っておりますけれども、前年同月を0.05ポイント上回っており、また、昨年7月、20年ぶりに1倍台を超えて以降、15カ月連続での1倍台で推移しているというところでございまして、一部に厳しさが見られるものの、改善していると全国同様の判断を維持しているところでございます。

新規学卒者の状況でございます。新規学卒者の就職支援につきましては、依然として厳しい状況が予想されることから、事業所訪問による求人開拓、各ハローワークに配置しております学卒ジョブサポーターの活用により各学校との連携等によりきめ細かな支援を行い、卒業までに就職が決定できるように努力し、取り組んでいるところでございます。

先週、10月31日には県内の産業界、大学等の教育関係者、それと労働組合、そして県、経産省など関係者にご参集いただきまして、「徳島新卒者等就職・採用応援本部」の第2回目の会合を開催し、未内定者の就職実現の取組について各界からのご意見をいただいたところでございます。

また、11月11日には新規高卒者を対象としました「ジュニアマッチングフェア」を、66社の参加企業によりまして開催を予定しているところでございます。

次に、求職者支援制度についてです。

本年、9月末でまるまる3年が経過したところでございます。25年度には554名の方々が求職者支援訓練を受講し、3月までに終了した訓練終了後、3カ月後の就職率を見ますと87.4%となっておりまして、全国平均の83.7%を上回っているという状況でございます。引き続き、各ハローワークが中心となって雇用保険を受給できない求職者の方を対象に、職業訓練によるスキルアップを通じた早期再就職を目指してもらう制度として展開をしてみたいというふうに思っております。

次に、基準行政関係でございます。

一般労働条件の確保・改善対策の推進につきましては、計画的に監督指導を実施しております。11月は、「過重労働解消キャンペーン」期間として、1日に「過重労働解消相談ダイヤル」を設定し、無料電話相談を受けるとともに若者の「使い捨て」が疑われる企

業及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等に対して重点的に監督指導を実施しております。

次、最低賃金でございます。最低賃金につきましては、徳島地方最低賃金審議会においてご審議をいただき、その答申に基づきまして地域別最低賃金及び3件の特定最低賃金を改正決定いたしました。今後は、改正いたしました最低賃金の周知に努めるとともに、その履行確保のための的確な監督指導を行ってまいりたいと思っております。また、併せまして「最低賃金引き上げに向けた中小企業支援事業」の円滑な実施にも努めてまいりたいと思っております。

次に、労働災害の状況でございます。県内の労働災害の動向を見ますと、多くの関係者の努力により長期的には減少しております。昨年度スタートした「徳島第12次労働災害防止推進計画」に基づきまして死亡労働災害、休業4日以上労働災害を平成24年度に比べまして15%以上減少させることを目標に施策を実施しているところでございます。

しかし、ご案内のとおり今年に入りまして死亡労働災害が多発していたことから、平成26年4月22日に当局では初めて「死亡労働災害多発警報」を発令し、指導を強化いたしました。本警報の取組は、マスコミを通じ県民へ広く周知されたこともあり、労働災害防止に一定の効果があったと考えております。

また、今後は公共工事の増加、人手不足により新規に就業される方々も増え、労働災害が増加するおそれがございます。局・署においては各種指導により積極的に取り組んでおりますけれども、引き続き労働災害防止関係団体等とも連携を強め、対策を実施してまいりたいというふうに考えております。

次に、均等行政でございます。雇用均等行政におきましては、政府の改訂「日本再興戦略」に盛り込まれました女性の活躍促進につきまして、女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦の一環としまして、私自身が県内企業トップと面談をしながらポジティブ・アクションの推進と情報開示の取組について要請を行っているところでございます。

また、当局では、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」認定率が今年の3月末で全国1位になるなど、全国トップクラスを維持しているという状況でございます。引き続き、県内の子育てサポート企業が増えるように取組を進めてまいりたいというふうに思っております。

以上、6点程ご紹介いたしましたけれども、この後は上半期の行政運営状況を中心に各

担当部室長からご説明を申し上げ、取組の検証、そして改善を図りつつ、下半期に向けて施策の推進に努めてまいりたいというふうに考えております。

事前に配付させていただきました資料も行政運営の進捗状況が判り易いように具体的な数値、表を少し追加してございます。委員の皆様方の深い知識と経験に基づいた有意義なご意見をいただき、今後の労働行政の円滑な推進に寄与させていただきたいというふうに思っておりますので、ご協力いただきますようお願いを申し上げます、私の挨拶とさせていただきます。どうぞよろしく願いいたします。

○司会 続きまして、事務局を紹介させていただきます。

局長につきましては、先ほどご挨拶申し上げましたので、紹介を省略させていただきます。

総務部長の三浦でございます。

○三浦総務部長 三浦でございます。本日はよろしくお願いいたします。

○司会 労働基準部長の松田でございます。

○松田労働基準部長 松田でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

○司会 職業安定部長の穴吹でございます。

○穴吹職業安定部長 穴吹でございます。今日はよろしくお願いいたします。

○司会 雇用均等室長の佐藤でございます。

○佐藤雇用均等室長 佐藤でございます。今日はよろしくお願い申し上げます。

○司会 どうぞよろしくお願いいたします。

次に、資料の確認をさせていただきます。

最初に、お手元にお配りしております平成26年度第1回徳島地方労働審議会と表示しております次第の出席者名簿等の入りました9枚物のホチキス留めのつづりと、徳島地方労働審議会設置・運営関係資料といたしまして、資料No.1からNo.6まで編さんしております11枚物のホチキス留めのつづりでございます。このほか座席表と事前に提出ございました質疑・要望事項について資料2枚配付をさせていただいております。

なお、座席表で山本会長と佐野委員の席が逆になっておりますので、大変失礼をいたしました。

それと、先にお送りさせていただきました黄色のファイルの平成26年度第1回徳島地方労働審議会資料の中に賃金室資料、徳島県縫製業最低工賃の改正についてNo.1からNo.6まで、総務部関係資料としてNo.1からNo.7まで、労働基準部関係資料としてNo.1からNo.1

4まで、職業安定部関係資料としてNo.1からNo.10まで、雇用均等室関係資料としてNo.1からNo.7まで編さんしております。

なお、本日、職業安定部よりNo.1、No.4、No.5、No.10の差し替え及び追加資料として職業安定業務統計速報（平成26年9月分）、助成金窓口一覧がございますので、よろしくお願ひいたします。

以上ですが、足りない資料、ご持参いただけていない資料がございましたら事務局のほうへお申し出いただければと思います。

よろしいでしょうか。

それでは、11枚つづりの設置・運営関係資料の資料No.6「懇談会等行政運営上の会合における発言者の氏名について」、その資料の最終ページの一つ前をご覧いただきたいと思ひます。

ここの上段でございますように、審議会等については公開を原則としておりまして、最終ページ、別紙3の上のほうに3（4）公開とございますが、こちらを見ていただきますと審議会等の委員の氏名及び議事録を速やかに公開することが決められております。そこで、本日の審議会の各委員の氏名等につきましては、資料No.1の徳島地方労働審議会委員名簿により公表し、また審議会の議事録につきましては速やかに公開することを原則としておりますので、ご了承いただきますようよろしくお願ひいたします。

また、本日の会議は12時ごろまでを予定をしております。円滑な議事運営ができますよう、ご協力のほどよろしくお願ひいたします。

それでは、これより議事に入りますので、これからは山本会長に議事の進行をお願ひいたします。よろしくお願ひいたします。

○議長 はい。それでは、ここで運営規則第6条第1項に基づく審議会、議事録の署名をいただく委員を指名させていただきます。

署名委員は、会長のほか2名となっておりますが、労働者側を代表しまして河村委員よろしくお願ひします。使用者側を代表して本久委員お願ひしてよろしいでしょうか。

（河村委員、本久委員 了承）

お願ひいたします。

本日はお忙しい中、平成26年度の第1回労働審議会にお集まりいただきましてありがとうございます。

先ほども、局長さんから月例経済報告をもとにお話ございましたが、このところず

つと月例経済報告を見ていると有効求人倍率も、それから完全失業率もやや改善のいい方向に向かっていたんですが、つい最近発表された新しいデータによりますと、やや頭打ちになってちょっと下がったということで、緩やかな回復傾向、やや頭打ちの状態が来たのかなあという感じはします。また、サプライズで先月末日銀のほうが大幅な金融緩和、追加金融緩和政策を発表しました。日銀の思惑どおり円安、それから株価が上がる方向に誘導されておりますので、今後経済動向がどのように変わっていくかというのは注目していきたいと思いますが。

ただ、私、教育にかかわる者にとっては非常に安心できるデータもご紹介いただきましたが、高校生の求人、新卒の求人倍率が1.28倍、かなり6年前ぐらいですか、の高水準に達したということで、非常に教育にかかわる者としては安心しております。なぜかと申しますと、やはり新卒で採用をきっちり決めるというのはかなり大事なことで、そこで就職活動に失敗するとアルバイト、パートなどの不安定労働に入ってしまう。そうすると、なかなかそこから抜けられないという状況がございますので。より長い目で20年、30年考えたときに、不安定な非正規労働をずっと続けるということは、本人も不幸でしょうし、社会保障コストも将来膨大になってくるのではないかという不安もございます。そういう面では労働行政というのは非常に大事な部分だと思いますので、本日の審議よろしくお願いたしたいと思います。

さて、ここから審議に入っていきたいと思いますが、まず1つ目の議題がございます。1つ目の議題、これに関して第4の(1)徳島県の縫製業最低工賃の改正についてという項目がございますので、これに関してまず事務局のほうからご説明をいただきたいと思えます。よろしくお願いたします。

○松田労働基準部長 それでは、私、松田からご説明をさせていただきます。

照明の関係で大変資料が見つらなくなっているかと思いますが、ご協力のほうよろしくお願申し上げます。

徳島県縫製業最低工賃の改正につきましてということでございます。

資料は青色の表紙になっております。最低工賃の改正についての資料ということでございます。

まず、その資料No.2をご覧くださいと思います。

徳島県の最低工賃ということでございますが、現在徳島県には最低工賃といたしまして縫製業の下着・ハンカチーフ製造業における最低工賃というものが設定されております。

この資料の表にありますとおり、業務といたしましては縫製と、まとめという2つの業務がございます。その縫製業務のショーツのまち付け工程でありますと1枚につき6円85銭、縫製業務と、まとめ業務の各工程に対しまして1枚につき幾ら、10枚単位・1デカでありますと幾らという形で最低工賃が設定されているところでございます。

そして、この最低工賃につきましては下から4行目、表の下にございますけれども、効力の発生の日ということで平成19年5月16日となっております。その後、7年間改正は行われてないという状況でございます。

この最低工賃の改正あるいは廃止につきましては、労働局長が地方労働審議会に審議を求めて、その意見を聞いた上で決定をするということとされておりました、今年度は第11次最低工賃改正計画というものがありませんけれども、その中で見直しを行うということになっており、今回の審議会の議題とさせていただいた次第でございます。

なお、諸般の事情により改正を行う状況にないという判断がなされる場合は、労働審議会の意見を聞いて理解を求めるとということとされております。

次の資料No.3を見ていただきたいと思っておりますけれども、横向きになっておりますが、ここにありますけれども、前回までの見直し計画におきまして下のほう、平成20年度、それから平成22年度、平成24年度、いずれもこの審議会においてご審議いただきましたが、ここにありますとおり改正は諮問を見送りするということのご意見をいただいていた経緯がございます。

本年度につきましても、事務局といたしましてはこれから説明いたしますが、本年度に実施した実態調査結果などから最低工賃を改正する状況にはないものというふうに考えてございます。今回、同じように改正の諮問を見送るとのことと、それからまた現状では廃止するところまで至ってないという状況につきまして、各委員のご理解、ご意見を伺いたいというふうに考えております。

では、引き続き資料No.4をご覧くださいませでしょうか。

これは今年の9月に実施いたしました下着・ハンカチーフ製造業に従事する家内労働の方々についての実態についての調査結果を取りまとめたものでございます。

この中にありますとおり、この1枚目の5にあります調査数とございますが、現在の下着・ハンカチーフ製造業の品目を委託している委託者は9社でございます。このうち最低工賃の適用がある工程を委託している委託者は7社ということで、従事している家内労働者は県内56人というふうになっております。

下の6にありますとおり、本県の委託者数、それから家内労働者数というのは長期的には減少してきておりまして、10年前に比較しますと委託者数は半分、それから家内労働者数は6割減少しているという状況でございます。

次のページの8の(1)でございますが、家内労働者数の推移ということで家内労働者の現在の平均年齢というのは63.8歳ということで、60歳以上の割合は6割になっており、年度ごとに平均年齢が高くなってきているという状況でございます。

それから、8の(2)でございますが、1カ月の平均の稼働日数ということでございますけれども、これはほぼ横ばいという状況、それから同じように(3)の1日の従事時間数もほぼ変わらず横ばいという状況でございます。

一番下の(4)にあります、1カ月の工賃の金額ということでございますが、これで行きますと1カ月の平均収入額は28,365円ということで、前回調査よりも減少しているという状況でございます。

次のページを見ていただきたいと思うんですが、(7)でございます。

これは現行の最低工賃に対して実際幾らの単価を払っているかということについて、工賃の単価の最高と最低、それから加重平均額を示しております。

この結果では、最低工賃よりも工賃単価が下回っているという工程が4工程ございます。最低工賃未満で委託をしていると、そういう委託者も認められたという結果になっております。

最後に次のページの(8)を見ていただきたいと思うんですが、各工程の平均工賃につきまして、加重平均との比較をした場合ですが、前回の調査よりも高くなったという工程は2工程になっております。あとは軒並み前回調査のときよりも減少していると、金額が少なくなっているという状況になってございます。

なお、資料の数値に一部誤りがありましたので、訂正させていただきます。

(8)の表の一番右端の「対前回比(円)」という欄がございますけれども、その上から7段目に「±0.00」とございますが、これは「-0.08」になります。大変失礼しました。それから、同じくその下の「+0.33」とありますのは、「-0.33」となります。いずれもマイナスになっているということで訂正してお詫びいたします。

それで、以上の調査結果などを踏まえまして、改正の諮問の見送りということにつきまして事務局といたしましては直近の改正から7年半が経過しているんですけれども、全体的に委託業務量あるいは従事日数、従事時間数などが低下しているということ、また工賃

の最低額が最低工賃を上回っているのは2工程だけになっているということから考えますと、今最低工賃を引き上げなければならないというほど工賃の水準が上がっていると、そういう状況にはないだろうというふうに考えてございます。

また、家内労働者の高齢化が進んでいるという中で、ある意味生きがいの要素になっているというふうにも聞いておりますので、最低工賃を引き上げたことによって委託の打ち切りに結びつくようなことがあってはならないんですけれども、そういうことも総合的に勘案しますと、現状では最低工賃を改正する環境には至っていないだろうというふうに判断しているところでございます。

それから、廃止をすべきかどうかというところでございますけれども、最低工賃を廃止する、廃止の検討をするときの目安として家内労働者数が100人かどうか、100人以上いるか、下回っているかどうかということが一つの目安として考えているんですけれども、現在それを切っているところではあるんですが、数としては横ばいの状況が続いているということと、それから現在の最低工賃が、工賃の引き下げを抑止するという、そういう効果もあるだろうと、当然あるということから考えまして、現時点で廃止をするということは適当ではないということを考えております。

以上のとおり徳島県の縫製業の最低工賃につきまして改正諮問を見送るということと、それからまた現状では廃止すべき状況ではないということにつきまして、委員の皆様のご理解をいただきたいということでよろしくお願いいたします。

説明は以上です。

○議長 ありがとうございます。

ただいま労働基準部長から徳島県の縫製業の最低工賃の改正についてのご説明がございましたが、これについて審議に入りたいと思います。

ご自由にご意見、ご質問等ございましたらご発言いただきたいと思います。

○藤岡委員 はい。

○議長 はい、どうぞ。

○藤岡委員 質問です。資料のNo.2の次のページに最低工賃額を下回ることができませんということが書かれているんですけれども、資料No.4の(7)のところで最低工賃を下回っているのが4工程あるという説明がありましたけれども、これは問題にならないんでしょうか。そのことも含めて最低工賃の変更は必要ないという判断をされたいのか、お聞きしたいと思います。

○議長 はい、どうぞ。

○松田労働基準部長 はい。ありがとうございます。

ご指摘のとおり、最低工賃、これは家内労働法という法律の中で最低工賃を下回ってはならないという規定がございまして、その意味からいいますと当然家内労働法違反と、そういう委託者であるということは事実でございます。最低工賃については周知と、それから徹底という意味で委託者の方には情報提供と、そういう意味の指導も含めてさせていただきたいということで考えているところでございます。

やはり最低工賃ひとつは守らせるということが大前提にあります。その上で、単価が工賃を下回っているという状況の中で、あえて今の段階でさらに上げるというところまでの状況には至っていないんだらうというふうに判断しています。まずは守らせるということで進めていきたいと思っております。

○議長 よろしいでしょうか。

○藤岡委員 趣旨は最低工賃を守らせるというところで、それがちゃんとできているのかどうかの確認でした。

○議長 よろしくご指導をお願いしたいと思います。ほかにご質問、ご意見等ございませんでしょうか。

○井内委員 はい。公益委員の井内です。

確認のために1点質問させていただきたいと思います。

資料No.4ですね。ここにある実態調査の調査結果が記載されているんですが、この中に最低工賃の適用がある委託者数ということで7社上げられているんですが、これはもう県内の適用になる委託者数全部の数字というふうに理解してよろしいのでしょうか。

それと、この調査結果の内訳として各項目についてそれぞれ数字が上がっているんですけども、これはこの7社全部の委託者から全て回答があったという前提での数字というふうに理解してよろしいのでしょうか。

○松田労働基準部長 ありがとうございます。

結論から申しますと全部県内でございまして、県内の委託者で全てこの工程を有しているのが7社ということになります。家内労働法の中で委託者の方につきましては家内労働の報告というものを労働局にするということが法律上義務づけられておりまして、その報告を基本的には確実にもらっているという中でございます。県内に家内労働者845名というのが県内全体の数字でございまして、その中で今年下着・ハンカチ製造業の最低工賃

の適用がある工程があるのは7社と、56名という実態にございます。

○議長 よろしいでしょうか。

ほかに何かご質問、ご意見等ございませんでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○議長 なければ、徳島県の縫製業の最低工賃の改正を見送るという方針と、廃止する必要はまだないというこの2つの方針に関して了承したということで審議終えてよろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○議長 ありがとうございます。では、それではよろしくお願ひしたいと思います。

では、続きまして4の議題の2番目、平成26年度の労働行政の運営状況についてのご説明を事務局のほうからお願ひしたいと思います。

労働基準部長、職業安定部長、雇用均等室長、総務部長の順で説明をしていただき、その後一括してご審議いただきたいと思います。

では、よろしくお願ひします。

○松田労働基準部長 引き続き松田のほうから労働基準部が所掌します分野につきましてご説明させていただきます。

資料は緑色の表紙をつけさせていただいております労働基準部関係資料ということで、インデックスはNo.1からNo.14までございます。

今年度は、労働基準部関係ではキーワードといたしまして健康で安心して働くことができる労働環境の整備、健康で安心というフレーズを使いまして重点対策を進めております。

重点としまして幾つかあるんですが、4つほど大きなものといたしましては、一つは労働条件の確保改善対策を積極的に進めていこうということ、それから2点目といたしましては最低賃金制度の適切な運用を図っていくということ、それから3点目といたしましては安全と健康、その対策をしっかり進めていくということ、それから4点目といたしましては労災補償を迅速適正に行うということを中心対策として業務を進めているところでございます。

以下、資料に沿いまして現在までの取り組み状況あるいは下半期の課題などについてご説明をさせていただきます。

労働基準部資料のNo.1をご覧いただきたいと思います。

重点対策事項1の労働条件の確保改善対策の指針につきまして、No.1には監督指導の実施状況をまとめてございます。

労働基準監督署に配置されております労働基準監督官が事業場に立入調査をするということを監督指導あるいは臨検監督と称しておりますけれども、その平成26年1月から6月までの上半期の実施件数といたしまして、定期監督等を660件、申告監督を69件、再監督を70件、合計799件を実施したというところでございます。

また、下のほうにありますように、定期監督等で何らかの法令違反があった事業場の数は450件ということで、違反率としては68.2%。主なものといたしましては労働時間に関するものが102件、残業代などの割増賃金に関するものが75件、労働条件の明示に関するものが60件、安全基準に関するものが107件といった状況になってございます。

今年度は、長時間労働が懸念される事業場であるとか、業種別には小売業、社会福祉施設、運送業などを重点業種というふうに捉えておりまして、引き続き労働基準法などの周知と指導啓発を進めていきたいと考えております。

また、資料No.1の裏面にありますけれども、重大悪質であるとして司法処分ということを行った件数は、上半期で8件ございます。これらを検察庁に送致したところでございます。

次に、資料No.2でございますが、今年6月に過労死等防止対策推進法という法律が成立をいたしまして、今年1日から施行されてございます。これは過労死などをなくして健康で働き続けることができる社会の実現を目指すという法律でございまして、遺族会であるとか過労死弁護団などの声を踏まえて議員立法として成立した法律でございます。

これを受けまして、厚生労働省におきましても厚生労働大臣を本部長とする長時間労働削減推進本部というものが設置されまして、今年11月は先ほど局長の挨拶にもありましたけれども、「過重労働解消キャンペーン」というものを全国的に展開しているという状況でございます。

資料のNo.3、これは新聞発表したものでございますけれども、徳島局におきましても今年1日からキャンペーン期間として広く周知啓発を行って、主体的な取り組みをお願いしているというところでございます。先月末には当局の樋野局長あるいは私から各経営者団体さん、あるいは連合さん、社労士会さんなどにも協力を要請させていただいたところでございます。

今後この長時間労働削減に向けた取り組みというのを進めていくということで、関係者の方々あるいは企業の方々のご協力をお願いしたいと考えております。

次に、基準部の関係で重点対策事項の2つ目といたしまして、最低賃金制度の運営についてご紹介させていただきます。

資料No.5でございますけれども、徳島県の最低賃金というのは時間額が679円に決定いたしましたので、10月1日から発効しております。今年度の最低賃金審議会と専門部会では、7月1日から8月5日にかけて公労使委員の委員会、専門部会におきまして大変ご議論、ご検討いただきまして、結論的には、結果的には全会一致には至らなかったんですが、これまでで最も高い13円の引き上げで決定をさせていただいたというところでございます。この期間、使用者委員と労側委員、公益委員、大変なご苦勞をおかけしましたけれども、全国に先駆けて徳島県としての結論を出していただいたところでございます。

また、徳島県内この県最低賃金以外にも産業別最賃、特定最賃というのが設定されております。資料のNo.6のほうに審議日程を入れさせていただいておりますけれども、9月から10月にかけてご審議いただきまして、全て今年度の金額が決定をしております。ここに金額は書いておりませんが、造作材製造業につきましては798円、それから、一般機械器具製造業が827円、電気機械器具が792円ということで決定いたしましたので、12月21日に発効するというので現在事務の手続きを進めているところでございます。

これらの最低賃金の周知につきましては、広報計画が資料No.7にありますけれども、広報計画というものを策定いたしまして、10月31日までを重点周知期間といたしまして、各地方自治体、経済団体や報道機関等に広報依頼を行いまして、あるいは派遣元の事業場であるとか、技能実習生の団体などへの個別周知も行っております。次のページに周知広報依頼先、資料ナンバーの次の2枚目にありますけれども、595の団体に要請をさせていただいたところでございます。

それから、周知に関しましては資料No.9と資料No.10にリーフレットをつけさせていただいておりますけど、賃金の引き上げを行おうという中小企業に対する支援制度としてNo.9は業務改善助成金制度というものがございます。40円以上賃金を引き上げた場合にそれに見合った経費の分だけ助成をするという制度でございます。

それから、No.10には社労士会さんのほうに委託をさせていただいておりますけども、総合相談支援センターというものを設置いただきまして、ご相談に乗っていただいている

という状況でございます。

今回の最低賃金の改正によりまして、13円の引き上げがありましたので、恐らく県内で約7,000名ぐらいの方に影響があるんじゃないかというふうに推計しております。これによって下回ることはないようにきちんと周知と指導を進めていくとともに、これらの支援事業を活用しながら履行確保を図っていきたいと考えているところでございます。

次に、重点対策の3つ目といたしまして安全と健康の対策についてご説明をいたします。

資料No.12を見ていただきたいと思います。資料No.12のほうでございますが、先ほど局長挨拶にもございましたが、徳島労働局、徳島県内では今年になりまして全産業で死亡労働災害が続発をしたということで、4カ月間で7の方が亡くなったと。その状況に歯止めをかけるということで、4月22日付で「死亡労働災害多発警報」というものを発令いたしまして、県内の事業者、関係者に対して撲滅について呼びかけを行ったところでございます。

この期間、NHK徳島さんにも非常に熱心にご取材いただきまして、取り上げていただいたということもありました。また、各業界団体さんなどにおきましても自主的な活動を進めていただきまして、また局と労働基準監督署も集中的なパトロールなども実施させていただきました。結果として死亡災害の発生がストップをしたということで、6月30日にこの警報は解除できたというところでございます。

ただ、災害は減少傾向にあるという、まだまだ予断を許さないという状況にございます。建設工事においては、これから年度後半から工事発注量が増えていくだろうということが予測されるところでございますし、各業界でも年末年始に向けて物や人も動いていくという状況が推測されるところでございますので、労働局といたしましてもその発注機関や関係団体とも連携しながら年末年始の労働災害防止対策を実施するというところと考えております。

それから、健康確保、疾病対策ということにつきましては、メンタルヘルスの取り組みとか過重労働の防止、腰痛の防止、それから熱中症の防止などを中心に啓発と指導を進めているところでございます。

この健康確保に関して資料No.13でございますが、今年6月に労働安全衛生法の一部が改正になりました。今回の主な改正点は、化学物質対策ということと健康確保対策の充実

という2点でございます。その中から、多くの事業場に関係するものとして2点ご紹介をさせていただきます。

リーフレットを開いていただきますと、②「ストレスチェックの実施等が義務となります」ということで、メンタルの発症者であるとか、精神障害の発症者が増加しているという状況にございまして、それを未然に防いでいくということから各事業場におきまして健康診断と同じように年1回労働者にストレスチェックというものを実施していただくことが必要になりました。ストレスチェック、これは医師などが行いますけれども、実施した結果によりまして面接指導を行わせること、あるいは必要に応じて就業上の措置をとることが必要になってまいります。

なお、ストレスチェックの内容はどういうものなのかということにつきましては、現在厚生労働省におきまして検討しているという状況でございます。また、実際の施行も来年以降になりますけれども、こういったストレスチェック制度が始まっていくということをご承知おきいただければ幸いです。

それからもう一点、多くの事業場に関係するものとしまして、次の③ですけれども、見開きの③でございますが、「受動喫煙防止措置が努力義務となります」ということでございます。たばこを吸われない方に配慮して何らかの措置をとることが求められてまいります。たばこを吸われる方はますます肩身が狭くなるということになるかとは思いますが、健康確保増進法という法律がありますが、それとあわせて安全衛生の分野におきましても受動喫煙の防止が規定されたと、それは意義があろうかと思っておりますので、ご協力をお願いしたいと思います。

下半期はこの改正法が順次施行されてまいりますので、説明会の開催予定をしておりますし、企業への情報提供など周知を進めていきたいと考えております。

最後、重点対策4つ目の労災保険給付の迅速適正な処理についてでございます。

資料No.14でございますが、不幸にして労災に遭われた方からの労災の給付申請に対しましては、早期救済を図るという観点から計画的、効率的に調査を行いまして、適正な認定を目標としているところでございます。

その際の事務処理上の目安としまして、標準処理期間というものを設定しております。このNo.14の資料の1の表に括弧書きで記載しておりますけれども、療養の費用でありますと標準処理期間1カ月、休業も同じく標準処理期間1カ月、障害でありますと3カ月と、遺族4カ月、これ以内に支払いが完了するように努めているところでございます。

この表は、今年4月以降の毎月の請求件数と、その月に処理を完了した件数というのを示しておりますが、ご覧のとおり概ね1カ月以内で処理は完了してきているのかなというふうに判断しているところでございます。ただし、次の2にあります長期未決というものもございまして、9月末現在で3カ月以上未決になっているものが22件ございます。これらはどうしても聞き取り対象者の数が非常に多い場合であるとか、業務上かどうかの判断というのが専門医に依頼しなければならない場合、あるいは発症したときの事業場がどこかわからないというようなケースなどがありまして、調査に時間がかかっているものがあります。ただし、これらに対しましては管理者によります進行管理、あるいは事案検討会というものを開催して組織的に迅速に処理する、そういう努力をしているところでございます。また、請求者の方には状況を丁寧に説明しているというところでございますので、よろしく願いいたします。

今の話に関連するんですけども、最後の1枚をめくっていただきますと脳、心臓疾患の請求事案、精神障害、石綿関連疾患の請求件数等を示してございます。いずれも請求件数は今年度の上半期は減少しておりますが、例年年度末になりますとかなり請求件数が見込まれてまいりますので、引き続き適切な進行管理を徹底して、迅速適切な処理に努めてまいりたいと考えております。

あと最後に、資料にはございませんけれども、前回3月の審議会におきまして委員から労働相談におきまして、いじめ・嫌がらせに関する相談が過去最高になっているという状況で、パワーハラスメントの防止に向けた啓発も進めていくべきではないかというご意見をいただいたところでございます。

これを受けまして、徳島労働局では労働基準部の監督課で、セミナーや研修会の場におきまして職場におけるパワーハラスメントの予防対策についての説明を行っているところでございます。先月7日には経営者協会主催の研修会でも担当から説明をさせていただきましたが、上半期で計7回、460名の経営者や管理者の方に対してパワハラ予防対策についての説明をさせていただいて、理解をいただいたところでございます。引き続き、啓発を進めていくということも考えておりますので、よろしく願いいたします。

私からの説明は以上です。

○穴吹職業安定部長 職業安定部長の穴吹でございます。職業安定部の重点施策の業務推進状況について、資料に沿って説明いたします。

冒頭に事務局から説明しておりますが、事前に配付しておりました資料No.1、No.4、No.

5、No.10につきましては、8月末までのものを事前に配付していたところでございますが、こちらの資料につきましては最新の9月末までに変更したものを差し替え資料としてこちらの机上配付資料にセットしております。あらかじめご承知おき願います。

それでは、早速ご説明に入りますが、まず差し替え資料のNo.1のほうを開いていただけますでしょうか。

新規学校卒業者職業紹介状況でございます。

資料を横にご覧いただきたいのですが、これの高等学校の行、平成27年3月卒業の列、そちらの高卒の就職内定率、こちら下から3番目の数字になります。52.6%と昨年度の47.4%よりも5.2ポイント上昇しているところです。先般、報道発表した数値と若干違うところがあるんですが、それはこの表の下のところ求职数及び就職数は縁故を含むと、こういう数字を載せておまして、若干数字が違うところです。

内定率向上の要因としましては、求人数が9,215人と前年度の6,489人を大きく上回っており、これが大きく影響していると、このように考えております。

資料をめくっていただきまして3ページ目、今度は大学でございます。

こちらは、申し合わせにより10月以降に選考が開始されることとなっております、9月末では求人みの把握となっております。求人数21万7,104人と昨年の22万169人と並ぶ高水準となっております。

次、資料のNo.2、こちらはファイルのほうのものをめくっていただきたいんですが、若年者対策で力を入れている事業所情報の収集状況です。

若年応援企業宣言事業数、こちらは昨年度全数で26、今年度上半期で20となっております。こちらは毎年宣言する必要があり、また求人提出日の前日から過去1年間に事業主都合の解雇または退職勧奨を行っていない事業所というのが要件の一つとなっております、要件が厳しいことがこの宣言の数を伸ばしていない大きな理由と考えられます。

その下に事業所補足情報の収集がございます。これは平成24年度に全国の業務改善コンクールで優勝した我が局オリジナルの取り組みでございまして、今では全国のハローワークでこの取り組みを行っているところがございますが、こちらは有効期限が特にありません。ですから、数字の一番左にございます累計数、こちらが現在の数ということになります。この取り組みは、職員がカメラを持ち込んで取材を行ったりするものなのですが、最近は企業秘密を理由に取材を断られるケースもあると、そういうことを聞いております。

次、資料No.3でございます。

こちらには、25年度の障害者の職業紹介状況を載せております。25年度は、就職者数が4年連続で過去最高を更新しております。ポイントは、精神障害者の就職件数が大きく伸びたというところでございます。これは法定雇用率の引き上げが大きく影響したのではないかと、このように考えております。

資料No.4、机上配付しております差し替え資料のほうをご覧いただきたいのですが、26年度上半期の障害者の職業紹介状況でございます。

表が3つございまして、そのうちの1、新規求職申込件数、こちらが全数で前年に比べて約1割伸びております。これは知的障害者、これが大きく伸びているということが主な原因でございまして、知的障害者の就職意欲の高まりがうかがえるところでございます。

これに対応する形で3、就職件数でございますが、知的障害者が約5割増加しております、企業においても知的障害者の就職意欲の高まりに応えていただいていると、こういう結果となっております。

今度は、資料No.5、こちら資料No.4に続きまして差し替え資料のほうをご覧いただきたいのですが、重層的セーフティーネットの取り組みの一つ、生活保護受給者等就労自立促進事業の進捗でございます。

この事業は、昨年度ハローワークは管内の各市と、局は県と協定を締結して県下で実施する体制を整え、定期的に巡回相談を実施したり、9月からは徳島市役所内に常設窓口を設置して就労支援を行っているところです。

1枚目、対象者数、右下の数字でございますが、目標1,130に対しての累計実績が601名と前年度の574名を上回っており、次のページになりますが、就職者数、こちらは目標500人に対して307人で、前年度の390人を若干下回っているという状況でございます。昨年は、対象者数が目標に届かなかったというところでございますが、引き続き目標を見据えて対応をしていく所存でございます。

次に、重層的セーフティーネットの2つ目、訓練の関係でございます。資料No.6でございます。

こちらは、ファイルのほうをご覧いただきたいのですが、地域の訓練ニーズは四半期ごとに各ハローワークから報告を求め、取りまとめて県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、徳島職業訓練支援センターに対してニーズ報告を行って、地域で必要な訓練機会が確保できるよう努めているところでございます。

求職者支援訓練は、訓練終了後3カ月間の就職を目的として実施しているところでございますが、冒頭局長からもご挨拶申し上げましたが、平成23年度から25年度の開始訓練の訓練終了3カ月後の就職率、こちらが資料、数字が飛び飛びになるんでございますが、表の2番目、81.2%、表の4番目、83.6%、次のページに行きまして就職率が87.4%と、こういう数字になっております。これらの数字は全国平均の74.7%、79.5%、83.7%を上回っておりまして、本県においては適正な訓練コースが設定され、求職者支援制度は順調に推進されていると、このように考えております。

資料No.7でございます。

助成金については、窓口がよくわからないと、そういうご指摘を前回3月の審議会でいただいております。資料No.7の説明に入ります前に、こういった対応をとっているかという点についてご説明いたします。

机上配付資料の横表になりますが、各種助成金窓口一覧、こちらをご覧くださいませでしょうか。

前回3月の審議会でいただいておりますご指摘につきましては、このように各助成金の窓口を明確化して、ホームページ及び各署所の窓口で案内するというようにしたところでございます。

また、安定部の助成金につきましては6月に県内4カ所で事業主セミナー、先般の10月27日にはトップセミナー及び公正採用選考人権啓発推進員研修会にあわせて助成金セミナーを実施するなど、周知に努めているところでございます。

こういった周知がどのように件数に影響しているのかというのが資料No.7でございます。

こちらには、主要助成金につきまして申請状況というものを載せておりますが、まずトライアル雇用奨励金につきましては計画件数を比較すると25年度全体の数が294件に対して上半期で174件、やや増加しているという傾向が見られるところです。

冒頭、会長からもご挨拶をいただいておりますが、非正規労働者を対象としたキャリアアップ助成金では、25年度が170件であるのに対して上半期だけで167件となっております。特に、非正規労働者に訓練を行う人材育成コースが高い伸びを見せており、正社員転換コースも既に前年度全体の件数並みとなっておりますところでございます。こういった助成金制度を通じて非正規労働者の方の正社員転換といった取組を続けてまいりたいと、このように考えております。

これに対して、正社員のキャリアアップを行うキャリア形成促進助成金につきましては、25年度が120件であるのに対し上半期だけでは65件となっております、こちらも若干の増加傾向が見られるところです。

次、資料No.8、需給調整事業関係取扱状況でございます。

このうち、1の労働者派遣事業所数の推移でございますが、これは平成24年度をピークとして全体数が減少傾向にあります。この要因は、主に一般労働者派遣事業所の減少によるものでございます。

裏のページ、3に行きまして、職業紹介事業所数の推移でございますが、ここ数年大きな変化は見られておりません。

その下に相談件数がございます。25年度、法令、制度の内容に関する問い合わせが初めて400件を超えたところでございます。26年度は上半期だけで226件と、件数は高水準で推移しているところでございます。

派遣、職業紹介ともに事業所に監督指導を行っているところでございますが、派遣事業所については上半期においては契約解除の契約書項目違反、派遣労働者に対する便宜供与の項目の就業条件明示義務違反が多いところでございます。

こういった状況を受けて、今年度も資料No.9にございますとおり、11月17日に派遣労働者セミナーの実施を予定しているところです。

最後に、資料No.10です。こちらは差しかえ資料のほうをご覧ください。

資料の説明に入ります前に、机上配付資料の業務統計速報、こちらをご覧くださいなのですが、こちらの資料、ページをめくっていただきまして右上にNo.1と振ってあるところをごらんください。3ページ目になります。

職業紹介の状況としてタイトルがつけてございますが、そのうち求職の②有効求職者数の状況でございますが、19カ月連続して前年同月比で減少しているという状況でございます。

資料No.10の説明に入りますが、毎年就職率、雇用保険受給者の早期再就職割合、常用の充足率につきまして、それぞれ数値目標を定めているところです。このうち就職率のみが現在目標を下回っているところでございます。一般に求職者数が減少しますと紹介件数や就職件数が減少すると、こういう傾向が見られるところでございますが、求職者の窓口の誘導に力を入れて業績の向上に努めたいと、このように考えております。

職業安定部からは以上でございます。

○佐藤雇用均等室長 雇用均等室長の佐藤でございます。

私からは、雇用均等室関係の重点施策の実施状況について説明させていただきます。

総務部関係資料No.1の平成26年度労働行政のあらましの17ページをご覧くださいと思います。

17ページの「第4女性の活躍促進と安心して働くことができる環境整備」というところですが、雇用均等室では「男女雇用機会均等対策」、「職業生活と家庭生活の両立支援対策」、「パートタイム労働対策」の推進の3つの施策を推進しているところで

まず、1の男女雇用機会均等対策の推進について説明します。

男女雇用機会均等対策の推進につきましては、本年7月から施行されております改正男女雇用機会均等法施行規則・指針の周知及び女性の能力発揮のためのポジティブ・アクションの推進について説明させていただきます。

まず、改正男女雇用機会均等法施行規則・指針の周知につきましては、6月の男女雇用機会均等月間を中心に集中的な周知・広報を実施いたしました。雇用均等室資料のNo.2、「男女雇用機会均等セミナーを開催します」という報道発表資料をご覧くださいと思います。

労働局の主催行事といたしまして、6月26日にあわぎんホールで「男女雇用機会均等セミナー」を開催いたしました。当セミナーでは、改正内容の説明を行ったほか、セクハラ、パワハラについての相談が労働局に多く寄せられていることから、職場におけるセクシュアルハラスメント対策及び労働基準部のパワハラ防止についての説明をあわせて行い、約140名の参加がありました。そのほか、他機関主催の会議におきまして9回、合計879名に対し改正内容についての説明を実施しております。

なお、男女雇用機会均等法の履行確保のための計画的な報告徴収を上半期は60事業所について実施したところですが、下半期につきましても配置、昇進等の性差別禁止に関する事項を中心として報告徴収を実施するとともに、改正内容の周知徹底を図ることとしております。

次に、女性の能力発揮のためのポジティブ・アクションの推進につきましては、雇用均等室資料No.3の女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦という横の資料をご覧ください。

厚生労働省では、ポジティブ・アクションに取り組む企業を拡大させるために企業を訪

間し、ポジティブ・アクションの実施を積極的に働きかけるための取組を平成24年6月から実施しております。徳島労働局におきましても、資料の2枚目にありますように労働局長が県内企業を訪問いたしまして、女性の活躍促進について意見交換を行うとともに、更なる取組の促進及び取組内容についてポジティブ・アクション情報ポータルサイトに掲載するよう要請を行っております。上半期は、労働局長による要請を5社実施し、4社についてポジティブ・アクション情報ポータルサイトへの取組状況の掲載がなされました。

下半期におきましても、引き続き労働局長による要請を実施していくこととしております。

なお、資料の3枚目にポジティブ・アクション情報ポータルサイトのリーフレットをつけておりますので、またお時間があるときにご覧になっていただければと思います。

また、昨年度末に作成した県内の女性管理職のメッセージ集「トップランナーからのリレーメッセージ」を各種会合及び県内の関係機関・団体、並びに大学・高校・中学校等に配付し、ポジティブ・アクション取組について広く県民に周知いたしました。

続きまして、雇用均等室資料No.4の「平成26年度均等・両立推進企業表彰」徳島労働局長優良賞は株式会社シケンに決定しました！という報道発表資料をご覧ください。

厚生労働省では、職場における女性の能力発揮を促進するための積極的な取組であるポジティブ・アクション及び仕事と育児・介護の両立支援のための取組について他の模範となる取組を推進している企業を表彰しています。本年度は、ポジティブ・アクションに積極的に取り組んでいる企業として株式会社シケンに対しまして、徳島労働局長優良賞を授与し、先月24日に開催いたしました雇用均等行政推進員会議の席上で表彰式を実施し、地元の新聞に取り上げられたところです。

続きまして、2番目の職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進について説明いたします。

育児・介護休業法の円滑な施行と次世代育成支援対策推進法について説明させていただきます。

まず、育児・介護休業法の円滑な施行につきましては、計画的な報告徴収を上半期は58事業所について実施したところですが、下半期につきましても引き続き報告徴収を実施し、育児・介護休業法に沿った就業規則の整備及び運用がなされるよう助言、指導を実施することとしております。

また、労働者からの妊娠や産休・育児休業の申出等を理由とする不利益取扱いに関する

相談が依然として発生していることから、相談には的確な対応を行うとともに紛争解決援助制度についても説明し、制度の活用による迅速な解決を促すこととしております。

上半期につきましては、妊娠・出産及び育児休業に関する紛争解決援助申請が各々3件あり、援助の結果、産休・育児休業の取得が認められ、解決に至っております。

なお、相談、援助等の詳細な数字につきましては、資料No.1の雇用均等室における法施行状況に取りまとめておりますので、お時間があるときにご覧になっていただければと思います。

続きまして、次世代育成支援対策推進法の推進につきましては、行動計画の終期が近づいている企業や「くるみん」の認定を希望する企業に対して事業所訪問等の積極的な働きかけを実施し、次期行動計画の策定や認定申請についてのアドバイスなどを行っているところです。上半期は17社を訪問し、「くるみん」認定に向けた援助を行った結果、4社（うち新規が3社）について認定を行いました。また、「くるみん」マークの認知度を向上させるため、県内の「くるみん」取得企業の取組事例をまとめた事例集「徳島の子育て支援企業を紹介します！」という冊子を2,000部作成し、県内企業や事業主団体等に配付を行ったほか、報道機関への広報についても積極的に実施しているところです。

雇用均等室資料No.5の徳島の「くるみん」認定企業が30社に！！東京都を抜いて全国第1位（認定率）！！という報道発表資料をご覧ください。

これは本年3月末、「くるみん」の認定率が東京都を抜いて全国第1位となったことから報道発表したもので、新聞紙1社、NHK、NHKラジオに取り上げられました。ちなみに現在は、東京都に次いで認定率は2位になっております。

続きまして、雇用均等室資料No.6、「西精工株式会社」が3回目の「くるみん」マーク取得企業となりましたという報道発表資料をご覧くださいと思います。これは県内で初めて3回目の「くるみん」認定企業が出たことから報道発表したものです。

なお、次世代育成支援対策推進法につきましては、本年4月に改正され、法律の有効期限が10年間延長されるとともに、現行の認定基準の見直し並びに新たな特例認定制度が創設されることとなりました。来年4月の円滑な施行に向け、パートタイム労働法の改正と併せて下半期に集中的に周知・広報を実施していくこととしております。そこで、労働局主催で12月と1月に県内3カ所で改正法の説明会を開催することとしております。説明会の内容は、雇用均等室資料No.7の改正パートタイム労働法、改正次世代育成支援対策推進法等説明会案内チラシのとおりです。

最後に、3番目のパートタイム労働対策の推進について説明いたします。

パートタイム労働法の定着のための計画的な報告徴収を上半期は62事業所に対し実施するとともに、雇用均等コンサルタントによる職務分析・職務評価の導入支援を20社に対し実施したところです。下半期におきましても、積極的な事業所訪問を実施していくこととしております。

また、パートタイム労働法につきましても本年4月に改正され、来年4月から施行されることになっていることから、次世代法の改正とあわせ下半期に集中的に周知広報を実施していくこととしております。

私のほうからは以上でございます。

○三浦総務部長 最後に私のほうから総務部の関係で3点ご説明をさせていただこうと思っております。

まず1点目、総務部の資料関係ではNo.3からNo.5までをご説明させていただきます。

まず1点目、労働保険制度の適正な運営に関してでございます。

労働保険制度の適正な運営を図るために、徳島労働局といたしましては今年度労働保険料等の適正徴収、年度更新の円滑な実施、労働保険未手続事業一掃対策の推進、そして労働保険事務組合の指導等に取り組んでいるところでございます。

まず、1点目の労働保険料等の適正徴収についてでございます。

総務部資料のNo.3に労働保険適用徴収関係の資料をまとめておりますので、そちらのほうをご覧ください。

1枚目が、表が平成26年9月末現在、裏面が25年度、労働保険料及び一般拠出金、それぞれの収納状況を示しております。

まず、裏面の平成25年度の収納状況についてご覧いただければと思います。

平成25年度ですが、労働保険料の徴収決定額125億482万6,633円に對しまして、保険料の収納額は123億4,016万6,390円で、収納率は98.68%となっております。これは対前年比では0.62ポイントのアップ、また25年度の全国平均の収納率が97.99%となっておりますので、徳島は平成24年度以降3年連続で全国平均を上回っているところでございます。

続いて、表面のほうに戻っていただきまして、本年9月末現在の数字でございますけれども、徴収決定額は126億7,289万9,543円、現時点での保険料収入額は54億5,556万1,330円となっており、収納率は43.05%となっております。現

時点、収納率は非常に低い数字になっておりますけれども、労働保険の場合、個別の事業場でありますと保険料が一定の金額以上の場合、また労働保険の事務組合に事務を委託している場合につきましては3回の分割納付が可能になっておりまして、まだ第1期分の法定納期が終わった段階で集計した数字という点をご理解いただければと思います。

下半期におきまして、収納率のさらなる向上を図るために労働保険料を滞納している事業場に対する滞納整理と保険料が正しく申告されているかどうかの算定基礎調査を実施してまいりたいというふうに考えております。

続きまして、年度更新の円滑な実施についてでございます。

次の資料をご覧ください。

労働保険の保険料につきましては、毎年4月1日から翌年の3月31日までの1年間の保険料というものを概算でまず納付をしていただきまして、年度末に賃金総額が確定した後に精算していただくという方法をとっているところでございます。このため、事業主の皆様には毎年1回前年度の保険料を精算するための確定保険料の申告納付と新年度の概算保険料を納付するための申告納付の手続、これを年度更新と呼んでおりますけれども、この手続を毎年6月1日から7月10日までの間に行っていただく必要がございます。

本年度の年度更新につきましては、16の会場におきまして延べ33回の申告書の集合受付を実施しましたほか、労働局、監督署、安定所の窓口あるいは郵送、電子申請、金融機関の窓口で申告書の受付を行ったところでございます。

今年度、年度更新の対象となります個別の事業場というのが徳島県内では約1万1,000事業ございますけれども、法定納期である7月10日までに労働保険の申告書を提出いただいた事業場は全体で約9割となっているところでございます。

残念ながら期限までに提出いただけなかった事業場に対しましては、労働局から督促の文書を発送するとともに電話ですとか、あるいは職員の訪問によりまして提出の督促を行いまして、それでも提出をいただけない場合等に関しましては、職権による認定決定を実施しているところでございます。

本年度でいいますと、申告書未提出の事業は72事業場ございましたけれども、こちらに関しましても全て処理を行いまして、9月中に年度更新の処理を完了したところでございます。

続きまして、個別労働紛争解決制度の積極的な運営についてでございます。

総務部の関係資料のNo.5のほうに平成25年度と、それから一番最後のところに26年

度上半期4月から9月までの利用状況について取りまとめておりますので、ちょっと見にくいですが、両方をご覧になりながらお聞きいただければと思います。

個別労働関係紛争の解決に当たりましては、労働局といたしましては局の企画室及び県内4カ所の労働基準監督署に設置いたしました総合労働相談コーナーにおきまして個別の労働相談、労働局長の助言指導、紛争調整委員会によるあっせんという3つの方法によりその対応を図っているところでございます。

まず、資料の1ページ目をご覧ください。

平成25年度の制度の利用状況でございますけれども、総合労働相談の件数が1万387件、このうち個別労働紛争の相談件数が1,619件となっているところでございます。相談件数は、平成22年度以降4年連続で1万件を超え、また個別紛争の相談件数も4年連続で1,500件を超えるという状況でして、いずれも高止まりの状況を示しているところでございます。ちなみに平成26年度上半期の状況でございますけれども、資料No.5の最後のところをご覧ください。9月末現在で総合労働相談の件数は5,019件、個別労働紛争の件数が784件となっております、それぞれ前年の同期と比べますと相談件数は107件の増加、個別紛争の件数は38件の減少となっており、今年度も昨年度同様高止まりの傾向を示していると考えられるところでございます。ちなみに個別労働紛争の相談の内容については、また資料戻って大変恐縮でございますけれども、4ページのところに平成25年度の個別労働紛争の内訳というのがありますので、こちらをご覧ください。

全国的に見ますといじめ・嫌がらせに関する相談が相談内容のトップを占めているのですが、すけれども、徳島では平成25年度は前年度同様にその他の労働条件に関する相談が最も多く、次いで解雇、雇い止めに関する相談、いじめ・嫌がらせに関する相談と続いているところでございます。

また、労働局長による助言指導、紛争調整委員会によるあっせんの状況につきましては、また資料戻って恐縮でございますけれども、1ページ目をご覧ください。

平成25年度の数字でございますけれども、助言指導の件数が146件、紛争調整委員会によるあっせん件数が52件となっています。ちなみに26年度上半期の数字を申し上げますと、助言指導の申出件数は80件、これは対前年同期比11件のプラス、あっせんの申請受理件数は17件、こちらのほうは対前年同期比11件のマイナスとなっております、こちらもおおよそ前年と同水準の数字を示しているところでございます。

下半期におきましても、引き続きワンストップサービスの提供に努めまして、あっせん
の参加率ですとか合意率のさらなる向上に努めてまいりたいというふうに考えておりま
す。

最後に、3点目といたしまして労働法制の基礎知識の普及促進についてでございます。

総務部資料のNo.4の裏面をご覧ください。

徳島労働局におきましては、高校生・大学生など、これから社会に出ていく若者に対し
て労働関係法令の不知によるトラブル発生の未然防止、就業への意識を高めてもらおうと
いう観点から、県内の大学等のご協力をいただきまして労働法制の基礎知識につしまし
て、労働局の職員が講義を行うという取組を平成24年度から実施しているところでござ
います。資料のほうに平成26年度上半期の実績と下半期の予定について載せておりま
す。

下半期につきましては、今年度初めて鳴門教育大学のほうでも講義を行わせていただく
ということ聞いております。また、現在、阿南高専とも日程の調整を行っているところ
でございます。引き続き、まだ実績がない大学が幾つかございますので、下半期に向けま
して利用勧奨を図っていきたいと考えているところでございます。

私からは以上でございます。

○議長 ありがとうございます。

事務局からご報告をいただきましたが、これより審議に入っていきたいと思いますが、
ご意見、ご質問等あればご自由に発言をいただきたいんですが、それに先立ちまして既に
文書で前もって質疑・要望事項等が濱田委員と林委員から出ております。

まず、このご意見、ご質疑に関して議論してから自由討論に入りたいと思います。まず
濱田委員さんからご質問がありますが、簡単に趣旨をお話ししていただけますでしょ
うか。

○濱田委員 はい。少し時間遅れまして申しわけございません。

私のほうから2点ほど質問というか、要望というか出させていただきました。一つは地
方創生でございます。もう書いてあるとおり、まち・ひと・しごと創生本部が発足をしま
して、このごろ新聞で載ってない日はないというぐらいにそのあたりの議論がされてお
ります。魅力あふれる地方を創生するための議論が活発化しているわけございまして、総
理大臣は「地方創生は最重要課題である、これまでとは、異次元の施策に取り組んでい
く。」ということで多々議論をされております。

労働局では、国の全都道府県にある唯一、また地方創生の重要部分を所管する出先機関として先日も県、それから私ども経済団体等々にヒアリングを行っていただきました。この地方創生ですけれど、何よりも今国が、それから徳島県等々が求めておりますのはスピードでございます。先取りして推進策をどういうふうにして考えていくのか。そうしないとなかなかこの地方創生に関する事業というのはできていかないであろうと思います。

「予算のばらまきはしない。縦割りはだめよと。」「各地の事情、実情に沿った地域の振興策を独自で考えてください。」というふうな形を言っております。徳島労働局としてはこれからの徳島をどうすべきと考えておるのか、先日の各界の意見なども踏まえて所見を伺えたらと思っております。

もう一点は、雇用労働行政の方向性でございます。私も行政の運営方針を見させていただきました。そのほとんどが「強化に努める」、「指導の徹底を図る」、「重点的な指導を図る」と。これはこれでよろしいかと思えます。労働者保護の政策ということでございますので、これはいいとは思いますが、全て企業に強制的な、強権を持って押しつける行政っていうのは企業の元気、やる気というものをなくしてしまうのではないかなと思っております。雇用労働行政の推進の源泉というのは企業が活性化して初めてできるものであり、「企業の事業活動の柔軟性確保」や「多様な就業機会の創出」、「労働法制規定の見直し」などの観点を重視して、バランスのとれた行政運営を行う必要があると思っておりますが、このあたりもご所見を伺いたいと思えます。

以上でございます。

○穴吹職業安定部長 はい。

○議長 お願いします。

○穴吹職業安定部長 それでは、1つ目の地方創生についてのご意見につきまして、私安定部長のほうから回答いたします。

先般のヒアリングで、全国で6,326の意見が本省に集約されております。地方に500弱ある拠点を持つハローワークにおきまして、率先して意見を集約したものでございまして、その結果は大臣にも報告されているところでございます。

徳島局において集約された意見は、全数で114件ございましたが、そのうち主なものは若者対策、新卒者の人材確保・就業支援、人口流出対策等が9件、雇用の場の確保、正社員化等7件、UIJターンや起業支援等が7件、高齢者関係では高齢者を雇用する企業に対する支援策の拡充等4件、女性・子育て関係では男性の育児休業取得率の向上他7件

がございました。これら全国から寄せられた要望につきましては、27年度において実施できるようにするため、若い世代が安心して地方で生活できるようにするための雇用対策、希望どおり出産・子育てができるようにするための妊娠期から子育て期までの包括的な支援、地方居住推進のための人口減少に対応した福祉のまちづくり等を支援するといったこれらの関連施策の予算措置を図ることとしております。

既に取り組を行っているものは、引き続き取組を推進していくこと、これは当然でございますが、「先取りした推進策」につきましても我々に与えられた裁量の範囲内で可能なものにつきましては実施してまいりたいと、このように考えております。

○佐藤雇用均等室長 雇用均等行政の関係といたしましては、次世代育成支援対策推進法が10年間延長されたこともありまして、仕事と子育ての両立支援のための環境づくりに向けた行動計画の策定、認定を通じて引き続き男女労働者が仕事と子育てを両立しつつ、継続就労できる雇用環境整備に努めてまいりたいと考えているところです。

以上です。

○松田労働基準部長 2点目の労働行政の方向性ということでご意見をいただいておりますので、私から。ご指摘のとおり、指導の徹底を図るとか、重点的に指導を行うというフレーズ、表現は労働基準部の各対策でほとんど使われております。ご案内のとおり、労働基準法などは労働者保護の観点ということがございますので、企業に対する指導啓発の場面というのは多くなるというのは事実でございます、そのような印象を持たれるということかと思っております。

労働基準関係におきましても、企業に対する支援という観点でも非常に積極的に行っているということもご説明させていただきたいと思えます。

例えば法令に関するセミナーであるとか勉強会、そういった角度から情報提供させていただいております。また、安全衛生の関係でいいますと、企業の表彰なども行わせていただいております。先進的な取り組みをしている企業に対する表彰、あるいは各種の助成金関係の運用支援、それから最近ではワーク・ライフ・バランスの取組をしている企業の事例をいろんな形で紹介をしたり、無料のコンサルティングなども進めております。そういった点で、企業の活動支援というものを行っている。そういったものをあわせますと企業の活性化にも資するものかなというふうに考えておりますので、引き続きそのような観点も含めてバランスのとれた行政運営ということを意識して今後もやっていきたいと考えております。

○穴吹職業安定部長 私からは、職業安定部の取組についてご説明いたします。

特に、雇用管理指導につきましては企業において果たすべき役割が非常に大きいと、このように考えております。障害者、高齢者、若年者などの各種施策においてご協力をいただき、先ほど私がお説明したとおり障害者について就職者数が大きく伸びていると、こういうところでございます。

こういった施策につきましては、本省においても公労使の委員で構成する労働政策審議会において審議され、必要に応じて法改正がなされて決定されていくものでございまして、その施策を着実に実施する組織が労働局でございます。ですから、徳島労働局としては引き続きバランスのとれた行政運営を行ってまいりたいと、このように考えております。

○議長 ありがとうございます。

よろしいでしょうか。

○濱田委員 よろしいでしょうか。

○議長 はい。

○濱田委員 ありがとうございます。

ただ、地方創生って国のもんじゃないんですよ。地方、徳島で何ができるか、今どういうふうを考えているか、それを聞きたいと言ったんです。縦割り行政はだめよということですから、縦割りの国のような形の予算は絶対につきません。徳島オンリーでないといけないんです。そのあたりを踏まえて徳島労働局としては何をどうしたいのか。例えば徳島労働局で自由になるお金をこのぐらい確保してこういうふうにしたいんだと、そういうのを聞きたいんです。お願いします。

○穴吹職業安定部長 今、濱田委員のほうから予算についてどうなのかという、そういうご意見を伺ったところでございますが、この予算につきましては国会で審議される政府案が年末に成立するという段取りがございます。ですから、今の時点で私のほうから来年度こうしますといったようなお約束はできないところでございますが、若い世代が地方で生活できるようにするための雇用対策等々につきまして、予算措置を図ることとしているというふうに聞いておまして、その経緯を把握しながら来年度どういったことができるかということを検討してまいりたいと、このように考えております。

○議長 時間も押し迫っておりますし、続きまして林委員から質疑が出ておりますが、委員さんはちょっと体調不良でお休みになっておられるようですが、簡単にご回答をお願い

します。

○穴吹職業安定部長 はい。若年層の地元定着、これが大きな課題であると考えているが、行政としてどう取り組んでいくのかということで、農業分野と中小企業のPR拡大につきまして、私のほうからご説明いたします。

まず、農業分野でございますが、こちらは成長産業と言われております。そういう状況で、農業分野では就業者減少と高齢化が進み、新規就業者も少なく、担い手の確保が喫緊の課題となっていると、こういう状況でございます。こうした状況を受けまして、ハローワーク鳴門に就農支援コーナーを設け、求人は年間200人ほど、求職者は年間100人ほどを紹介し、就職に結びつけているところでございます。

また、地元の農産特産品を活用して雇用拡大を図る実践型地域雇用創造事業を東みよし町と美馬市において行っているところでございます。

さらに、県に委託している公共職業訓練にもメニューの一つとして農業大学校の委託訓練がございまして、求職者支援訓練にも農業技術を習得させるメニューというのがございます。こちらは年間30人ほどが就職していると、こういう状況でございます。

次、中小企業のPR拡大につきまして、引き続きご説明いたします。

中小企業と求職者のマッチングにつきましては、若年者に限らずハローワークにおいて強化すべき取組の一つと、このように考えております。先ほど、説明の中で申し上げましたが、企業の仕事内容等をコメント付きの写真で紹介する取組に力を入れておりまして、9月末現在で539社となっております。

また、求職者が求人検索の際に閲覧できるようにしたりですとか、就職面接会において若者応援宣言の20社とあわせてその内容を掲示するほか、昨年から面接会において企業PRの時間を設けておりまして、他にも職場見学会を実施したりといった取組をしているところでございます。

さらに、労働局ホームページには若者応援企業宣言20社のほか、女性の活躍促進に取り組む事例を紹介するポジティブ・アクション応援サイト16社ですとか、自社の女性活躍推進について宣言する女性の活躍推進宣言コーナーにて9社、県内の女性管理職からのメッセージを紹介する「トップランナーからのリレーメッセージ」10社を掲載しております。引き続き、こういった対応を行ってまいりたいと、このように考えております。

以上でございます。

○議長 ありがとうございます。

それでは、先ほど労働基準部、職業安定部、雇用均等室、総務部、各部から報告をいただきました。その項目、どの項目でも構いません。ご自由にご意見、ご質問等ございましたらご発言願いたいと思います。

○河村委員 労働委員の河村です。事前に質疑・要望事項等を書いて提出していればよかったんですが、大変申しわけございません。

先ほど穴吹部長からありましたように3月に少し要望事項を出させていただきました。それに対しまして、各種助成金窓口一覧ということできっちりご報告いただきまして、大変ありがとうございます。言えば対応してくれるんだなということを改めて感じたところでございます。

私のほうから毎回、同じことを言うのですが、定期監督指導における法律違反状況ということで、今年の6月27日の徳島新聞にも載っていましたように63.3、今年の1月から6月を見ても68.2ということで、この違反率が残念ながら毎年同じような数字が公表されて、単純に見れば同じところが同じようにやっているようで、指導しても言うこと聞かないのかといった、そんなような状況であります。

そんな中で、先ほど濱田委員のほうから少しご指摘もありましたが、労働法制の規制の見直しが必要ではないかということですが、別に意見を濱田委員に言うわけでもありませんが、今、私どもも政府のやろうとしています労働者保護ルールの改悪ということで、日本全国で縦断タスキリレーという活動しておるところであります。この県下の実態からもこれだけ違反があつて、長い間積み重ねてきて今の労働基準法があるわけですよ。それすら守れない状況の中でさらに規制緩和ということは、もう全然論外の話じゃないかというふうに考えておりますし、是非とも局のほうにはこの違反を何とか、毎年6割超えて、毎回同じ質問をして申しわけないんですけど、何とかして欲しいし、私ども労働委員も何か協力できることがあったら何でもやりますので、是非ともなくしてほしいというように思います。

以上です。

○議長 もしお答えできることがあれば。

○松田労働基準部長 ありがとうございます。本当にそうですね。この6割、毎年確かにこういう数字になっているんですけども、決して県内の企業が全て悪い、6割が問題あるということではなくて、選んだ事業場の中での違反があったところがこういう数字になっているということでございます。県内には大変いい企業もたくさんありますので、その

点この場でも申し上げたいと思います。

労働法制に関しまして、本省にあります労働政策審議会におきまして労働時間法制を中心に今検討されているということで、非常にいろんな議論があつてなかなかまとまらないという情報を聞いておりますけれども、そういった動きも踏まえつつ、まずは我々としては企業に対してはきちんと労基法等を遵守していただく、そういった情報提供をしっかりと、問題があれば、もちろんきちんと指導いたしますけれども、県内の企業がもっともっと動きやすいように、それからきちんとした法を守った上での経営をやっていただくように、そういった点も含めてこれからも指導援助してまいりたいと考えております。よろしくお願ひいたします。

○議長 そのほかにご意見、ご質問等ございませんでしょうか。

○平井委員 はい。今、河村委員のほうから少しありましたけど、関連した事項で。こういった違反率、非常に高い推移といたしますか、数字が出ているようであります。その中で、司法処理の件数8件ということなのですが、例えば違反の中には社会保険の未加入であったり、私が所属する交通運輸部門の関係でもそういった違反がかなり高いというふうに聞いておりますし、そういった数字も出ております。そういうところで罰則も恐らく甘いんだらうと思うんですね。トラック作業の中で違反が出て、点数制度になっていますので、運輸局とか支局の関係で即刻青ナンバーの回収というんですか、そういったことでナンバープレートを持っていかれますので、当然事業そのものが営業できないような状況になります。そういった部分で局とそういった横のつながり、通報制度、各地方において。本省のほうでは既にそういった横の通報制度はできているようでありますが、地方において社会保険事務所であったり、運輸支局であったりとなつては持っているのでしょうか。

○松田労働基準部長 ご指摘のとおり労働行政だけでなく、やっぱり同じように運輸局さんとの連携も非常に大事だということで、数年前、もっと前ですね。今合同の監督査察というのも一緒にやらせていただいております。今年度も数字的には3件ですが、やらせていただいております、その中で運輸局さんのほうでは行政処分と、我々のほうではきちんとした指導と両方あわせた形での遵守を指導するという考えでやっておりますので、これからもそういった横のつながりというのは大事になってくるということで考えておりますので、よろしくお願ひいたします。

○議長 よろしいでしょうか。

はい、じゃあ最後一つ。

○濱田委員 はい、すみません。今回、資料に各種助成金窓口一覧とありましたが、さすが、労働側からいうとすぐに出してくれるんだなというふうに感心をいたしました。

それから、安定部の資料No.7、こういう資料を出してくれると非常にうれしかぎりでございますので、是非ともこういうような形で出させていただきたいなと思っております。

それから、総務部の資料No.4、学生等への労働法制の普及について、これは私ども経営者協会、経済団体としてもやっておりますし、県の教育委員会のほうでキャリア教育という形で私どもの代表者なりいろんな方が行って講習をしております。それから、労働委員会でもこれを始めました。是非ともいろんな形で企業というのはどのようなものか、労働法というのはどのようなものか、ということをもっともっと学生さん、生徒さんや先生方に知らせていただきたいなと思っております。

違反率が高いという話が出ました。確かに私もかつてその分野にいました。行きましたら必ず何か見つけて来ないと、「おまえ復命書に何て書くのか、全部よろしいと書くのか」と、こういうように言われました。確かに何点か出してきた覚えがございます。ですから、その中身によると思うんですね。これは重大な違反であるというような場合、そういうのはなくしていかなきゃいけないんですが、企業の担当者からよく聞く話として、「根掘り葉掘り調べて『てにをは』が間違っているようなことまで指摘があったね。」こういうのはやはりいかなげなもんかなと思います。

違反率が高ければ監督行政がよくできてるということではないと思いますので、そのあたりバランスをとった行政運営をお願いしたいと思います。ありがとうございました。

○樋野労働局長 ご意見いろいろとありがとうございました。

私ども、この監督の違反率の高さというのはやはり限られた監督官で県内をカバーしておりますので、情報を入手して事前に収集をして、そして行っておりますので、問題ある事業場に行っているということですから、今、濱田委員がおっしゃったようなそういう重箱の隅を突くことはしておりません。そういう自信を持っております。

無駄なことはできない状況でございますので、本当に問題があるところを重点的にやっているということでございます。

それともう一つは、今まであまり手をつけてこなかった小売業、中小零細が非常に多い小売業に対する指導というのを強化しておりますので、そういったことでも違反率が高くなっているというのは一つあろうかと思えます。大手企業ばかりを回っていたというよう

な監督は今しておりませんので、確かに災害が起こったときには大手も行きますけれども、特に問題がない限り大手はほとんど行かなくなっているのが今の現状じゃないかなと思っています。

ただ、化学物質とかそういう部分については、先程も少しご説明ありましたようにここ数年といいますか、10年近くその化学物質についてはあまり指導してこなかったという経緯もありまして、今、再度情報収集に入っております。そういった面で、情報収集のための監督というのも若干あるとは思いますが、そういう重点的にやっているということでございますので、無駄なことはやっていないと思います。だから、この違反率というのは管内が悪いんじゃないくて、悪いところを選んでというふうに理解を是非していただきたいと思っております。

私、この2年間近くこの徳島を預かりながら非常に感心していますというか、感動しているのはやはり「くるみん」マークの認定率に、一時的にでも全国1位になったということに現われていますが、徳島の企業の方々というのは非常に女性を大事にする、働く方を大事にしている企業が非常に多いなと思っております。認定された企業の方々とお話をすると非常に一生懸命に取り組んでいらっしゃる。トップの方の気持ちが変われば企業は変わるなというふうに思っておりますので、監督官には是非企業のトップに面談をして、一生懸命説得するように指示したいと思っております。今日はありがとうございました。

○議長 最後、上手に局長さんに締めいただきましたので、質疑はこれで終わりたいと思います。どうもありがとうございました。

事務局、一旦お返しします。

○事務局 それでは、次回の労働審議会についてのご説明です。

第2回は平成27年度、行政運営方針についてご審議をお願いするようになっておりますので、来年3月上旬ごろに開催をいたしたいと考えておりますので、よろしくお願いたします。

○議長 それでは、本日の平成26年度の第1回の労働審議会を閉じさせていただきますが、今日出ましたご意見などを十分に参考にさせていただいて、下半期の労働行政に当たっていただきたいと思っております。

本日はどうもありがとうございました。