

○ 事務局 それでは、定刻となりましたので、これより平成25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。

本年は、委員改選の年となっております、本日の審議会は新しいメンバーによりまず初めての審議会でございます。私、徳島労働局総務部企画室の米本でございます。会長が選出されますまでの間、お手元の会次第に従いまして議事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い申し上げます。

また、本日は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。

本日の会議にご出席いただきました委員は、現在公益を代表する委員3名、労働者を代表する委員5名、使用者を代表する委員6名の出席を得ており、お手元に配付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。

なお、公益代表委員の喜多委員、米田委員、労働者代表委員の平井委員の3名につきましては、日程調整がつかないということで欠席されるとの連絡がありました。また、公益代表の松村委員は遅れての出席となると連絡を受けておりますことをご報告申し上げます。

それでは、開会に先立ちまして徳島労働局長樋野浩平よりご挨拶申し上げます。

○ 樋野労働局長 徳島労働局長の樋野でございます。今年度、第1回の審議会の開会に当たりまして一言ご挨拶を申し上げたいと思います。

日ごろから労働行政の運営につきまして格別のご理解、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、本日ご出席を賜りましたことに対しましても心よりお礼申し上げます。

徳島県内の景況を見ますと、日銀徳島事務所の発表による最近の金融経済状況は、公共工事、住宅投資は増加し、個人消費は緩やかに持ち直しており、企業の生産活動は高水準で推移していることから、前月に引き続きまして緩やかに回復しつつあると判断をしているということでございます。

一方、企業の景況感を示す短観によりますと、業況判断指数DIは製造業、非製造業ともに3期連続改善し、全体としても3期連続の改定となっております。

3カ月後の先行き予測につきましては、製造業はプラス、非製造業はマイナスでござい

ますけれども、全体ではプラスが見込まれているところでございます。

一方、徳島県の有効求人倍率等を見ますと、9月に前月に比べまして0.03ポイント低下の1.02倍となりましたけれども、7月に1.05倍と平成4年10月以来の1倍台となっておりまして、それも3カ月連続で1倍台を推移しているところでございます。今後、円安による原材料の値上げだとか海外経済の下振れが景気を下押しするリスクの懸念がございますので、動向には注意をしていく必要があると思っております。

ここで、少し行政の運営状況について触れたいと思います。

まず、安定行政でございます、新規学卒者の就職支援につきましては、まだまだ厳しい状況が残っておりますけれども、事務所訪問による求人開発、各ハローワークに配置している学卒ジョブサポーターが各学校との連携をさらに強めつつ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取り組んでまいりたいと考えております。新規高卒者を対象にしましたジュニアマッチングフェアを去る11月5日に開催しましたところ、66社の企業と、それから新規高卒者174名の参加を得ているところでございます。

また、11月14日、県内の産業界や大学等教育関係者、労働組合、県の方々などの関係者にご参集いただきまして、徳島新卒者就職支援本部の2回目の会合を開催し、未内定者の就職実現の取り組みについて各界からご意見などをいただくこととしてございます。

次に、求職者支援制度についてでございます。

新しい社会保障制度として2年前の10月1日からスタートをしたものでございますけれども、平成24年度には710名の方々が就職支援訓練を受講されまして、4月までに修了しました訓練の修了3カ月以内の就職率が82.5%と全国平均の78.8%を上回っている状況でございます。引き続き、各ハローワークが中心になりまして、雇用保険を受給できない求職者の方々を対象に、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図っていきたいと考えております。

そのほか、平成25年4月施行の改正高齢者雇用安定法だとか障害者雇用率の引き上げを受けまして、これらの円滑な施行に向けての各種施策の改正内容についての周知徹底、また事業主に対する指導を積極的に進めてまいりたいと思っております。

労働基準行政につきましては、当局の最重点施策の一つとして挙げております小売業を始めとした一般労働条件の確保改善対策の推進については、計画的に自主点検、集団指導、監督指導を行っております。今年の「9月は若者の使い捨てが疑われる企業への取組強化」といたしまして、9月1日に全国で若者の「使い捨てが疑われる企業に関する無料

電話相談」を実施し、また「過重労働重点監督月間」として集中的な監督指導を実施してまいりました。

労働安全衛生対策につきましては、「徳島第12次労働災害防止推進計画」に基づきまして労働災害の防止と健康確保対策に取り組んでいるところでございます。県内の労働災害の発生状況につきましては、休業4日以上労働災害が今年度の10月末時点の速報値で、610人となっております。前年同期に比べますと5人の増加と、過去最少となった平成23年に比べまして10%増加した昨年とほぼ横ばいの状態で、2年連続の増加が懸念されるような状況でございます。そういったことから、局及び各署におきましては労働災害防止のための各指導を積極的に取り組んでおりまして、また労働災害防止関係団体との連携を強め、対策を実施しているところでございます。

そういった中で、9月18日、私の名前で労働災害防止対策の徹底について、労働災害防止関係団体、県内の経営者団体、業界団体に対しまして要請を行いました。労働災害防止に向けての要請を行ったところでございます。年末年始、労働災害の危険が深まる時期を踏まえまして、年末に向けて労働災害防止の対策を強化してまいりたいと考えております。

一方、労働者の健康確保対策につきましては、ますます重要性が高まっておりまして、メンタルヘルス対策、過重労働防止、定期健康診断受診率向上と事後処置の徹底などに今後対策を進めてまいりたいと思っております。

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産業別最賃の改正決定をいたしました。今後は改正いたしました最低賃金の周知を図るとともに、その履行確保のための的確な監督指導を実施してまいります。また、併せまして最低賃金引上げに向けた中小企業支援事業の円滑かつ効率的な実施を図ってまいりたいと思っております。

労災補償業務につきましては、請求事案の的確な把握と効率的かつ計画的な審査の実施によりまして、認定基準等に基づいた適正な認定及び迅速の事務処理を進めてまいりたいと考えております。

雇用均等行政におきましては、本年度の最重点施策と位置づけ、政府の骨太の方針や日本再興戦略にも盛り込まれております女性の活躍促進につきましては、女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦の一環として私自身が県内企業トップと面談をしてポジティブ・アクションの推進と情報開示の取り組みについて要請を行っているところでございます。

また、県内企業の女性管理者からのメッセージを労働局のホームページ上で公開し、女性の戦力化に向けた企業の波及効果を狙った事業も行っているところがございます。今後もポジティブ・アクションの取り組み推進のみならず、両立支援対策にもあわせて取り組んでいただけるよう雇用環境の整備について支援を行ってまいりたいと思っております。

この後、上半期の行政運営状況を中心に各担当部長からご説明を申し上げ、取り組みの検証、改善を図りつつ、下半期に向け施策の推進に努めていきたいと考えております。各委員の深い知識とご経験に基づいた有意義なご意見をいただき、今後の労働行政を円滑に推進してまいりたいと思っておりますので、ご協力いただきますようお願い申し上げます、私の挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いをいたします。

○事務局 引き続きまして、新しく委員に就任または再任されました徳島地方労働審議会各委員のご紹介をさせていただきます。

前回の審議会以降、新しく委員に就任されました方は5名いらっしゃいます。お手元の「徳島地方労働審議会設置・運営関係資料」の資料No.1の名簿に従いまして公益代表委員、労働者代表委員、使用者代表委員の順にご紹介させていただきます。なお、座席表も参考にさせていただきたいと思っております。

それでは、公益代表委員の方々からご紹介させていただきます。

新しく就任されました井内委員でございます。

○井内委員 井内でございます。どうぞよろしくお願いをいたします。

○事務局 佐野委員でございます。

○佐野委員 佐野でございます。よろしくお願いをいたします。

○事務局 山本委員でございます。

○山本 山本です。よろしくお願いをいたします。

○事務局 続きまして、労働者代表委員のご紹介をさせていただきます。

河村委員でございます。

○河村委員 河村です。よろしくお願いをいたします。

○事務局 下委員でございます。

○下委員 下です。よろしくお願いをいたします。

○事務局 竹谷委員でございます。

○竹谷 竹谷です。よろしくお願いをいたします。

○事務局 藤岡委員でございます。

- 藤岡委員 藤岡です。よろしくお願いします。
- 事務局 藤田委員でございます。
- 藤田委員 藤田です。よろしくお願いいたします。
- 事務局 続きまして、使用者代表委員のご紹介をさせていただきます。
- 新しく就任されました小林委員でございます。
- 小林委員 小林です。よろしくお願いします。
- 事務局 濱田委員でございます。
- 濱田委員 濱田でございます。よろしくお願いします。
- 事務局 林委員でございます。
- 林委員 林です。よろしくお願いいたします。
- 事務局 平石委員でございます。
- 平石委員 平石です。よろしくお願いします。
- 事務局 新しく就任されました本久委員でございます。
- 本久委員 本久でございます。よろしくお願いいたします。
- 事務局 新しく就任されました守家委員でございます。
- 守家委員 守家でございます。よろしくお願いいたします。
- 事務局 ここで新しい委員の皆様からご挨拶いただくのが本来でございますが、審議時間の関係で、お手元の名簿をごらんいただくことでご了承をお願いいたします。
- 引き続きまして、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 総務部長の三浦でございます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。
- 事務局 労働基準部長の金内でございます。
- 金内労働基準部長 労働基準部長の金内でございます。どうぞよろしくお願いいたします。
- 事務局 職業安定部長の穴吹でございます。
- 穴吹職業安定部長 職業安定部長の穴吹でございます。今日はよろしくお願いいたします。

○事務局 雇用均等室長の木村でございます。

○木村雇用均等室長 雇用均等室長の木村でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

○事務局 次に、お手元に配付しております資料の確認をさせていただきたいと思ひます。

最初に、座席表、出席者名簿、出席委員名簿、「徳島地方労働審議会委員公表予定名簿（案）」とメモ用紙でございます。

次に、労働基準部から資料の差し替えが一部と職業安定部から追加資料が一部ございます。また、本日お持ちいただいておりますブルーのファイル、以上が本日の資料でございます。

委員名の公表についてですが、ブルーのファイルに最初にとじ込んでございます設置・運営関係資料のNo.7「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」をご覧ください。ブルーのファイルの赤い総務部のインデックスの一つ前にあります。

ここにありますように、審議会等につきましては公開を原則としておりまして、この次のページを見ていただきますと、審議会等の委員の氏名等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、審議会の各委員のご氏名等につきましては「徳島地方労働審議会委員の公表名簿」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申し上げます。

では、続きまして会長の選出を行いたいと思ひます。

会長の選出につきましては、「地方労働審議会令第5条第1項に公益を代表する委員のうちから委員が選挙する。」ということになっておりますが、ここでは会長候補を推薦していただき、委員の皆様方にお諮りしたいと思ひますが、いかがでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○事務局 ありがとうございます。それでは、どなたかご推薦がございましたらお願ひしたいと思ひます。

○濱田委員 山本委員さんにお願ひいたします。

○事務局 ありがとうございます。ただいま「山本委員を会長に推薦する」とご発言がございましたが、山本委員に会長にご就任いただくということでご異議ございませんでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○事務局 ご賛同ありがとうございます。それでは、山本委員に本審議会の会長をお願いいたします。

会長に選出されました山本委員に会長就任のご挨拶と審議会令第5条第3項に定められております会長代理の指名及びこれからの議事の進行をお願いしたいと思います。

山本会長よろしく願いいたします。

○議長 ただいま会長に推薦されまして、承認いただきました山本です。これから徳島の労働審議会の会長をさせていただきます。

先ほど、局長のご挨拶の中にもありましたように、徳島県内では有効求人倍率が1倍を超えておまして、全国平均よりも高いわけです。さらには10月あたりでしたか、企業の間接決算の発表なんかもありましたが、全般的に日本経済かなり上向いてるような状況がうかがわれます。さらに、円高が是正されて、産業などにかなりを出してるようです。

大企業におきましては、そのようなことがあるのかもしれませんが、まだまだ地方ではそれほど実感が湧きにくいような状況であるというところだと思います。さらには、来年4月には消費税のベースアップ予定されておりますので、今後、経済状況がどのような状況に進んでいくのか、なかなか見えないような現状だと思っております。

このような状況の中で、労働行政というのはなお一層その重要性を増すのではないかと、いうふうに考えておりますので、徳島の労働行政に寄与できるような有意義な議論を進めていきたいと思っておりますので、議事進行のほうをよろしくご協力お願い申し上げます。

簡単ですが、挨拶とさせていただきます。

さて、それでは議事に入りたいと思います。

お手元に配付されております議事次第に従いまして議事を進行させていただきたいと思っております。

最初の議題といたしまして、会長代理を指名するわけですけれども、地方労働審議会令第5条第3項では「会長に事故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」というふうに規定されております。

そこで、会長代理には、公益委員の松村委員を指名したいと思いますけれどもいかがでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○議長 それでは、会長代理には松村委員に務めていただくということになりました。ありがとうございます。

次に、地方労働審議会令の第6条に基づき労働災害防止部会についての指名を行いたいと思います。

部会の委員は、審議会令第6条第2項により会長が指名するというふうになっていますが、委員数につきましては「労働災害防止部会」は公、労、使各代表2名、6名を選出させていただきたいと思いますが、いかがでしょうか、異議ございませんでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○議長 それでは、6名指名させていただきたいと思います。

既に各部会の委員には事務局のほうから内諾をいただいているようですが、まずお手元の「徳島地方労働審議会設置・運営関係資料」No.2の「労働審議会の労働災害部会防止部会委員名簿（案）」を見ていただくと、公益委員として松村委員と米田委員、労働者代表として平井委員と藤岡委員、使用者代表として本久委員と守家委員、この6名の方をお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○議長 ただいまご指名させていただきました委員におかれましては、部会が開催された際には所管事項につきましてご審議をよろしくお願ひしたいと思います。

また、指名させていただきましたが、本日の出席されてない委員におかれましては事務局より連絡をしていただけるようよろしくお願ひ申し上げます。

続いて、運営規則の第6条の第1項に基づく審議会議事録へ署名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にお願いしたいと思います。よろしくお願ひします。

使用者側を代表しまして濱田委員にお願いしたいと思います。よろしくお願ひします。

河村委員、濱田委員には後日事務局のほうから議事録をお持ちいたしますので、内容を確認の上、ご署名いただくようお願い申し上げます。

さて、それでは次の議題に移りたいと思います。

労働行政の運営状況について事務局より説明を求めます。労働基準部長、職務業安定部長、雇用均等室長、総務部長の順でお願いしたいと思います。それではよろしくお願ひします。

○金内労働基準部長 労働基準部長の金内でございます。委員の皆様方には労働局、各労働基準監督署の業務推進にご理解、ご協力をいただいております。御礼を申し上げます。ありがとうございます。

それでは、労働基準部関係の重点施策の実施状況の概要についてご説明させていただきます。

青のファイルの総務部の資料の次に「労働基準部」と赤のインデックスが貼っております。インデックスの最初の資料の1をご覧くださいと思います。

「平成24年の定期監督等の実施結果」の発表資料をご覧くださいと思います。

中段の「(1) 全体の実施状況」をご覧ください。

平成24年に実施いたしました監督指導の実施対象事業所数は1,338事業所になります。そのうちの66.4%に当たる888事業所におきまして、労働条件関係又は安全衛生関係の法違反が認められました。

その下、「(2) 違反率の高い業種」をご覧ください。

違反率の高い業種は飲食店などの「接客娯楽業」商品販売などの「小売業」貨物輸送などの「運輸交通業」社会福祉施設などの「保健衛生業」となっています。

その下、「(3) 主要な法違反」をご覧ください。

違反の内容で多いのは、①の「労働時間に関する違反」、内容としては時間外労働に関する協定届を労働基準監督署に届け出ることなく法定労働時間を超えて労働させている違反などがございます。

②「割増賃金に関する違反」、内容としては、時間外労働を行っているのに割増賃金を支払っていない違反などとなっています。

ここからは口頭でお話しさせていただきますけれども、平成25年度におきましては、違反率が高い業種や、その外、労働基準監督署で把握している情報をもとに、法違反状態にあることが懸念される事業所を優先的に対象にして、監督指導を実施しております。

重点対象の一つとして掲げております小売業につきましては、本年7月からの第2・四半期以降に自主点検、集団指導及び監督指導を実施しております。また、先ほど局長のご挨拶でもご紹介いたしました、9月の長時間労働についての重点監督月間として時間外・休日労働時間の削減や賃金不払残業の解消などを重点として、それらの事項に問題を有することが懸念される業種、事業場を対象に集中的に監督指導を実施しております。このような取組によりまして、平成25年9月までの上半期につきまして、680事業場に

対して監督指導を実施しております。

また、9月1日に全国的に「無料電話相談」が行われました。四国ブロックでは、香川労働局で集中的に電話相談を受ける体制で行われ、徳島労働局の職員を派遣しております。平成25年度の下半期におきましても、引き続き、法定労働条件の履行確保を図るため、的確に監督指導を実施してまいります。

「労働基準部」の資料の2をご覧くださいと思います。

「自動車運転手に対する労働条件確保・改善対策の推進状況」の概要について、ご説明をいたします。

下段の「(1) 全体の実施状況」をご覧ください。

平成24年に実施しました監督指導の実施対象事業所数は60事業場になります。そのうちの81.7%に当たる49事業場におきまして、労働基準関係の法違反が認められました。違反の内容で多いのは、労働時間に関する違反、休日労働に関する違反、割増賃金に関する違反となっております。

ここからは口頭で説明させていただきますが、平成25年度におきましては、徳島運輸支局との連携による新規参入陸運事業者研修会への講師派遣、徳島運輸支局との合同監督・監査のほか、トラック、タクシーなど自動車を運転する労働者につきまして、長時間労働の問題が懸念される事業場を優先的に対象にし、監督指導を実施しております。また、9月以降、運輸事業に対しまして、自動車運転者時間管理等指導員による個別訪問指導を実施しております。平成25年度の下半期におきましても、引き続き、自動車運転者に対する法定労働条件の履行確保を図るため、的確に監督指導を実施してまいります。

次に、技能実習生に関する労働条件確保・改善対策の推進状況の概要について、ご説明いたします。

口頭でご説明させていただきます。

平成24年度は、法定労働条件について記載した中国語の外国人技能実習生向けのパンフレットを増刷しまして、追加で、労働局及び各労働基準監督署に配置しております。また、外国人技能修習生を受け入れている事業場に対する監督指導を実施しておりますが、その際、最低賃金違反など何らかの労働基準関係法令の違反が認められております。

平成25年度におきましては、引き続き、中国語を話す相談員による月曜日、木曜日の電話又は来庁による相談の対応を実施しております。

また、平成25年度の上半期におきまして、6月の外国人労働者問題啓発月間の基準と

して、5月に外国人労働者の労働条件確保を啓発する中国語を含む新聞広告を掲載をし、さらに、6月の外国人労働者問題啓発月間を重点として、監督指導を実施しております。平成25年度の下半期におきましても、引き続き、技能実習生に対する労働条件確保を図るため、的確に監督指導を実施してまいります。

次に、仕事と生活の調和の実現に向けた取組の推進状況の概要について、ご説明をさせていただきます。

口頭でご説明をいたします。

平成24年度は、仕事と生活の調和に向けて、労働時間の短縮、年次有給休暇の取得促進など職場環境の改善について、社会保険労務士の資格を持ちます働き方・休み方改善コンサルタントとによる個別企業への助言・指導を実施いたしました。

平成25年度におきましては、4月19日に「ゴールデンウィーク期間中の連続休暇の予定状況の調査結果」を発表し、また、7月19日に「夏季連続休暇の予定状況の調査結果」を記者発表し、休暇取得の啓発を行っております。

また、平成25年度の上半期におきまして、働き方・休み方改善コンサルタントによる個別企業への助言・指導を積極的に実施しております。

平成25年度の下半期におきましても、引き続き、仕事と生活の調和に向け具体的に取組を行う企業を支援いたしまして、職場の意識改善と休暇制度の改善の啓発指導を行ってまいります。

次に、医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進状況について、ご説明いたします。

口頭でご説明をいたします。

厚生労働省の施策として、平成23年度から、看護師などを対象とした職場環境の改善を図るための取組を進めております。平成24年度の取組として、徳島局では、本年3月7日に、徳島県JA会館におきまして、病院などで、労務管理を行う立場にあります看護師長など、78機関、142名にご参加いただき、研修会を開催しました。

研修会では、看護師などの勤務環境の改善のために活用できる労働時間制度について、また、医療現場における労働災害の防止対策について、紹介をしたほか、県内の3つの病院より、それぞれの病院での仕事と生活の調和を図るための取組事例を発表し、その後事例発表者を交えたパネルディスカッションを行いました。

平成25年度におきましては、さらに、厚生労働省の施策内容が、従来からの看護師な

どに対する取組を継続しながら、医療従事者全般に職場環境の改善の対象範囲を広げておきます。この取組は、医療従事者の勤務環境の改善を図るため、先ほどご紹介いたしました年1回の研修会の実施が、本体の取組となりますが、本年上半期におきましては、個別に医療機関から説明会の開催の要望がありましたので、個別医療機関での説明会に徳島労働局から参加しております。

平成25年度の下半期におきましても、引き続き、医療従事者の勤務環境の改善を進めるために、個別医療機関での説明会の参加と研修会を実施してまいります。

次に、労働基準部の資料の4、こちらは、本日、机上に配付させていただいた資料でございます。

「労働災害の減少を図るための対策の推進状況」について、ご説明いたします。

1ページ目、「徳島県における労働災害の推移の表の下段、「平成25年」をご覧くださいと思います。

県内の労働災害の発生状況につきましては、本年10月末までの死亡者数は5名です。これは前年同期10名に比べて5名の減少となっております。休業4日以上之死傷災害は、610件となっており、これは昨年同期の605件に比べ5件の増加となっております。

次のページをご覧くださいと思います。

2ページ目に「徳島県の年別・業種別労働災害統計」の表の右段、「平成25年速報値の比較」の中で「平成25年10月」という欄がございますので、そちらをご覧くださいと思います。

労働災害の発生の多い業種順に、おおくくりの業種で挙げますと、下から3段目に数字がございますが、「第三次産業」が228件、次に上から11段目、中段をご覧くださいますと「製造業」が164件、その下に下がって4段目、同じく中段にありますが、「建設業」が121件となっております。

これから口頭でご説明させていただきます。平成25年度の9月までの上半期における労働災害の発生に対して、6月1日から、全国安全週間の7月7日までの期間を重点として、当局による監督指導の実施とともに、労働災害防止団体との連携によりまして、7月1日には県内全域で一斉に、安全パトロールによる指導を実施いたしました。また、7月5日には、約350名の方が出席をいたしました徳島産業安全衛生大会を開催しております。

また、先ほど局長のご挨拶でご紹介いたしましたが、9月18日に経営者団体、業界団体に対して要請を行っております。下半期におきましては、「安全管理体制の強化」「安全衛生教育の強化」、「作業現場・作業方法の安全化」などに取り組んでまいります。また、年末年始にかけて労働災害の増加が懸念されますので、労働災害防止団体と連携して、年末年始労働災害防止対策を実施してまいります。

以上で説明を終わらせていただきます。

○議長 ありがとうございます。

続きまして、職業安定部長をお願いします。

○穴吹職業安定部長 それでは、職業安定部の説明に移らせていただきます。

審議会の委員の皆様におかれましては、日ごろより職業安定行政の運営にご理解、ご協力をいただき御礼申し上げます。

まずは、最近の雇用失業情勢です。

資料1をごらんいただけますでしょうか。

平成25年9月の全国の雇用情勢の概況です。

まず初めに、経済動向というのがありますが、2ページ目を開いてください。

完全失業率は4.1%と先月より0.3ポイント悪化。有効求人倍率、これは0.95倍で、先月より0.01ポイント改善。そして、新規求人数が2カ月連続で減少となっていることから、一部に厳しさが見られるものの改善が進んでいると、このように判断しているところです。

一方、徳島県での9月の雇用情勢、こちらは3ページのほうにございますが、有効求人倍率、これが1.02倍と3カ月連続で1倍台となっております。地域間にばらつきがあるものの改善していると、このように判断しているところです。

次に、資料の2番目に移ります。

これは毎月出しております統計速報でございますが、こちらの右上にページを振っております。こちらのNo.4というのをご覧いただきたいのですが、このページには新規求人の詳細、こちらを載せております。

25年9月の状況は、ほぼ全ての産業におきまして件数が前年同月比でプラスとなっているところです。製造業については、全体では7月から前年同月比でプラスに転じているところがございますが、製造業の細かい分類について見てみますと、一部に前年同月を下回っているのがあると、こういう状況になっております。

このような状況の中、今後も求人求職者のニーズや状況に応じた的確な職業紹介及び求職者支援訓練等への誘導によるきめ細かな就職支援を図ってまいります。

続きまして、職業安定部重点施策の業務推進状況を説明いたします。

ここからは、総務部資料の行政運営方針、2番目についております行政運営方針、そちらの5ページ、第3、労働行政の重点施策と、こちらの施策順に沿いまして我がほうで準備いたしました資料を引用しながらご説明させていただきます。

まず、冒頭に(1)として若者、障害者、高齢者、女性の就職実現と、こういうのがございまして、さらにその下にア、若者の雇用対策の推進、これが25年度の最重点施策の一つというふうになっております。こちらにつきましては、資料No.5、安定部の資料No.5のほうをごらんいただきたいんですけども、25年度における主な若年者雇用対策ということで、25年度に取り組んでいる主な対策について記載しております。

この中の取組みの一つとして情報発信に努めることにしております。この1、新卒者、未就職卒業者に対する就職支援、大学等新卒者に対する支援の一番下のところですが、この10月からフェイスブック、すなわちハローワークによる情報提供というのを開始しております。

そのほか、新卒者に対しては6月5日に新規学卒担当者会議を開催いたしまして、各社担当者に対し学校との緊密な連携、学卒ジョブサポーターの活用、求人開拓など早期の取り組みを行っているところです。

求人の総量確保のため、局長を筆頭に5月24、30日の両日に経済5団体への求人枠拡大要請を実施いたしました。また、高卒求人につきましては求人受理開始前から事業所訪問というのをしております。

今度は、資料No.4、こちらの1ページ目を開いていただきたいんですが、ここでは中学から大学までの職業紹介状況というのを掲載しております。この中で、高等学校のところでは求人数が1,228人と、このように書いておりますけれども、この数字は前年同月比で12.1%、133人増加しているところです。

県内外合わせた就職希望者数については、これは1,478人となっておりますが、この高校の1,478人については若干説明いたしますと、就職希望者数1,673人、これから公務員、自衛隊就職希望者数の164人を引いて、さらに7の縁故就職者数、この31名を除いた数、これを就職希望者数1,478人としてカウントしているところです。ちなみにこちらの数字といいますのは、前年同月比で5.3%、74人増加している

ところでは。

フリーターについては、求職登録の徹底に努めまして、各種助成制度も活用した支援により9月末で1,500人、前年同期比で5.8%増加の常用雇用化というのが図られているところでは。

次に、新卒者に対する就職支援といたしまして、大学生の就職支援の推進ということで、こちらも資料No.4のとおり新規大卒予定者の求人数につきましては、県内求人数2,501名と対前年度比で20.8%増加しております。県外求人も増加しているため、求人倍率は上昇していると、こういう状況です。

次に、資料No.5に戻りまして、卒業年次の者、卒業後3年以内の既卒者とともに現役大学生をターゲットとして学卒情報サポーターを中心に大学を定期的に訪問し、大学校内での職業相談を継続するなど大学との連携を強化しているところでは。

求人開拓にも取り組んでおりまして、求人開拓実績としては求人件数330件、求人数は開拓したもので1,066人分、これを確保しているところでは。

徳島新卒応援ハローワークにおいて大学ごとに担当のジョブサポーターを定め、管内3大学に週に3回出張相談を実施しております。就職面接会の前に就活力アップの就職セミナーを開催し、面接対策、応募書類の書き方等についてアドバイスというものを行っております。

8月8日には若年者就職マッチングフェアを開催いたしました。66企業、181名が参加しております。

6月25日、新卒者に対する就職支援を検討する徳島新卒者応援本部会合を開催いたしまして、各委員と意見交換を行い、意見をもとに25年度における新卒者に対する支援を確認しており、2回目の会合は11月14日に予定しております。

次に、高卒者に対する就職支援、こちらについても求人総量確保を念頭に置きながら利用者が情報を収集したいと考える項目について確認を徹底し、求人内容の充実を図るとともに求人提出事業所に対しインターンシップ、職場見学等の受け入れ可否に関するアンケートを実施した結果、インターンシップ80件、職場見学108件の受け入れ可能事業所を確認いたしました。この情報については9月20日に県教育委員会に情報提供を行っているところでは。

ハローワークによる高校と連携した就職支援につきましては、就職希望者の少ない学校を含め全ての高校を学卒ジョブサポーターが訪問、支援ニーズの把握を実施しているところでは。

ろです。

そのほか若者と中小企業のマッチングの強化として若者応援企業宣言事業というのを実施しております。これは若者応援企業宣言周知用パンフレットを作成し、あらゆる機会を捉えて周知活動を行った結果、9月末現在で26社の宣言企業実績となっております。引き続き、宣言企業の増加に努めてまいります。

フリーター等の正規雇用化の促進ということで、25年3月7日から非正規雇用労働者の職業能力開発と正規雇用労働者として就職等の雇用の安定化を図ることを目的とし、若年者人材育成定着支援奨励金、若者チャレンジ奨励金、この制度が創設されたところです。これは3カ月以上2年以下の期間、OJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を実施して、訓練修了後訓練実施事業所での正社員雇用を目指すものです。

県内では約250件計画届を受理して当初予算に達しているところですが、訓練の中止や計画人数の減少等によって生じる予算により、正式に計画届を受け付けする連絡待ち事業主として8月20日から現在も受け付けを行っているところです。

正社員求人への応募が不調になるものと、特に支援が必要と認められるものの対象として若者チャレンジ奨励金に係る個別求人開拓を行うこととなります。

なお、この若者チャレンジ奨励金制度は26年度以降新たな予算措置の予定はないと、このようになっております。

次に、総務部資料のほうに戻りまして、今度は6ページ目の障害者の就労支援の推進、こちらが25年度の最重点施策の一つと、このようになっております。

こちらにつきましては、安定部資料のNo.8、こちらの報道発表資料をごらんください。

これは5月15日に報道発表されたものですが、24年度における障害者の職業紹介状況等が記載されております。県内のハローワークの窓口を障害者が利用され、職業紹介等の取り扱った件数、これが新規求職申込件数758件、前年度655件に対して15.7%の増加と。この数字は、精神障害者216件で、前年度152件に対し42.1%増加というところ。就職件数は424件で、前年度の374件に対し13.4%増、知的障害者の就職件数が大幅に増加しているところです。

また、解雇につきましては事業廃止、縮小といったやむを得ない状況のものを除き、発生しておりません。

他方、25年6月1日現在における障害者の雇用状況につきましては、今年の4月から雇用率が1.8%から2.1%に引き上げられた初年度の結果となることから、当局も雇

用率の動きには期待を寄せているところです。

厚生労働省本省のほうからは、11月19日を公表日として予定しているところですが、速報値の状況といたしまして雇用紹介者1,245人、実雇用率は1.78%となる見込みです。前年の実雇用率は1.68%ですので、0.1ポイントの増加と、このような見込みとなっております。

次に、高年齢者の雇用対策の推進というところで、机上配付資料No.1をごらんいただきたいです。

こちらには25年6月1日現在の徳島県内の31人以上規模の企業における高年齢者の雇用状況について記載しております。25年6月1日現在の高年齢者雇用確保措置実施済み企業の割合は92.8%と、このようになっております。この割合は、前年度を3.7ポイント下回っておりますが、労使協定により定める基準によって継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みがこの4月に廃止され、定年した全ての希望者が継続雇用をできる仕組みとなったため、単純比較はできません。また、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は69.0%となっており、70歳以上まで働ける企業の割合についても21.4%と、このようになっております。

明朝体の8ページが終わった後に「25年6月1日現在、高年齢者の雇用状況」とタイトルが付してあるものがございます。そちらのゴシック体の4ページ目をごらんいただきたいのですが、ここに全国計と徳島の企業割合、その比較ができるものが載っております。全国計が雇用確保措置導入企業割合、全国計が92.3%に対して92.8%、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は全国計が66.5%、徳島は69.0%、70歳以上まで働ける企業の割合が全国計が18.2%、これに対して徳島が21.4%といずれの値も全国平均を上回っているところです。65歳までに限らず意欲と能力があれば年齢にかかわらず働くことができる生涯現役社会の実現に向けまして、70歳まで働ける企業の普及啓発に取り組み、今後とも高年齢者が働ける職場の拡大を図ってまいります。

総務部資料に戻りまして、今度は総務部資料2番目の8ページ目です。重層的なセーフティーネットの構築ですが、こちらも25年度最重点施策の一つとなっております。

タイトルとしては生活保護受給者等を含めた生活に困窮する者への就労支援の抜本的強化と、このようになっておりますが、生活保護受給者等就労自立促進事業については、昨年度まで実施しておりました福祉課の就労実施事業、就労支援事業を発展させ、今年度か

ら新たに創設された事業です。この事業は、地方自治体から対象者の送り出しを待つだけでなく、ハローワークが地方自治体へ出向き、定期的に巡回相談を実施し、あるいは市役所内に常設窓口を設置して就労支援を行うものです。

今年度から体制を整えまして、県内全ての福祉事務所、24市町村で巡回相談ができる体制をつくり、今年度9月2日からは徳島市の市役所内に常設窓口、ワークケア相談室と命名しておりますが、そちらを開設してワンストップで早期の就労支援を行うこととしております。支援対象者は、昨年までと異なり相談、申請段階の者に対しても積極的に就労支援を実施していくところです。

これの実績については安定部資料のNo.9、こちらをごらんいただきたいんですが、こちらに上半期分の実施状況というのを載せております。支援対象者数は列の③、一番下に合計というのがございますが575人で、昨年同期に比べて86人、17.6%増加しております。就職件数につきましても列の7番、⑦、合計が390人となっております、昨年同期に比べて56人増、16.8%増加しているという実施状況でございます。

次に、総務部資料2番目のほうに戻りまして8ページ、(イ)のところでは地域のニーズに即した公共職業訓練、求職者支援訓練の展開と訓練修了者への就職支援というところですが、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、取りまとめてニーズ調査、ニーズの報告の訓練を実施する徳島職業訓練支援センターに対して行っております。それによって地域で必要な訓練機会が確保できるように努めております。

地域訓練協議会は6月3日に開催いたしまして、今年度の地域訓練実施計画を策定したところです。23年10月から開始しました求職者支援制度につきまして2年間の経過したことから、職業訓練の実施状況につきまして10月25日に記者発表を行いました。安定部資料のNo.6でございます。

求職者支援訓練は、訓練修了3カ月後までの就職を目的として訓練を実施しております。23年度及び24年度の開始訓練の訓練修了3カ月後の就職率、それぞれ81.2%、82.5%と全国平均の74.7、78.8%を上回っております、本件においては適正な訓練コースが設定され、求職者支援制度が順調に推進されていると、このように考えております。

次に、雇用調整助成金を活用した企業の雇用維持努力への支援の実施ということで、雇用調整助成金の支給状況というのをNo.10に載せております。

雇用調整助成金につきましては、昨年度に引き続き今年度も減少傾向にあるところで

す。4月から9月までの計画届の提出状況、これは397件で、前年度は757件、47.6%減と大幅に減少しているところです。

なお、25年6月14日に閣議決定された日本再興戦略において行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換という方針が打ち出されており、本助成金については12月に改正が予定されております。

改正内容は、リーマン・ショック前の対象期間の末日から1年間は利用できないというクーリング期間を復活させるというもので、こういう制度改正によりさらに申請件数が減少していくことが見込まれるところです。雇用調整助成金の支給処理につきまして、迅速な処理に取り組むとともに実地調査等により適正な支給を今後とも進めてまいります。

総務部資料の2番目の9ページ目、地方自治体との連携による雇用対策の推進というところで(エ)というのがございます。地域の創意工夫を生かした雇用創造の推進というところで、こちらに関連しましてご説明いたします。

実践型地域雇用創造事業につきましては、9月に新聞記事となったためご承知の委員の方もいらっしゃるかと思います。本来であれば記事が出た段階で直ちに各委員に対し事実関係、顛末といったものをご報告するべきところでありました。申し訳ございません。

ご説明いたします。

机上配付資料のNo.2のところでございます。

この2ページ目のところに9月12日に徳島新聞に掲載された美馬市の中山間地支援事業について取り上げられた記事を添付しております。事実関係、今後の方針についてご説明いたします。

資料の資料No.2の1ページ目に戻っていただきたいのですが、これが美馬市における実践型地域雇用創造事業、雇用創出実践メニューの概要ということでイメージ図を資料としておつけてしております。

問題となりましたのは、ここの図でいいますところの点線で矢印が囲っております③と⑤でございます。この③と⑤の事業につきまして、この事業を協議会が実施したいと。提携先への、スーパー、小売店、レストラン等への出荷ですとか県内外で生産者が行う販売会、こういったものを実施したいと、こういった申し入れが6月17日にございました。ただ、事業の詳細になかなか明らかなところが多く、現行の契約では実施することができないと、このように8月8日に判断したところです。6月17日に申し入れはなされて8月8日までなかなか判断ができなかったと。この点につきましては検討に約2カ月間

を要してしまい、関係者にご迷惑をおかけしてしまったところです。

この我々の判断を受けまして、美馬市が自発的に8月ごろにこの事業を中止したと、このように聞いているところですが、労働局から中止命令をかけた事実というのはございません。

9月25日の厚生労働省地域雇用対策室が現地のほうに出向いてヒアリングを行った結果、ようやく事業の全体像が初めて明らかになりまして、ここで③と⑤の事業についてデータ収集を目的とする条件を付することにより事業目的に資することとなったため、委託契約の変更を行う方向で調整したところです。

なお、データ収集を目的としない場合には委託事業で借用している車を活用して生産物を運搬することになり、これは事業に不可欠なものとは認められず、委託事業に参加した生産者の利益のために行うこととなってしまうので、この場合には9月12日の記事のとおりやはり不可とするべきこととなります。

この記事をごらんになった読者の方から厳しい批判もいただいているところですが、より迅速な対応を心がけ、事業の趣旨に沿っているものについてご要望を踏まえて適切に対処していくこととしていますので、ご理解をいただきたいと思います。

それでは、受給調整事業関係のほうで資料No.7というのを添付しております。受給調整事業関係における県内の労働者派遣事業所の状況については、ここにある資料のとおりです。25年9月末現在で登録労働者を派遣する許可制の一般派遣事業所数は57、雇用労働者を派遣する届け出制の特定労働者派遣事業所数は154となっており、ここ数年一般派遣事業所数は減少傾向にある一方、特定労働者派遣事業所数は増加傾向にあるところです。

また、労働者派遣事業の新規ほか届け出においては、一般派遣事業の許可申請は年に1件程度で推移しているところですが、特定労働者派遣事業の届け出は10件から17件程度の届け出で推移し、毎年廃止届を上回っている状況にあります。

職業紹介事業所数については、全体的に大きな変化は見られないところですが、3、職業紹介事業所数の推移というところですが、全体的に大きな変化は見られないところですが、その中で有料職業紹介事業所数は25年度9月末現在58と減少傾向にあります。

相談状況においては、相談の多くは労働者派遣事業に関する法令制度の内容に関する問い合わせというものが一番多くを占めている状況にあります。また、現在のところ管内で派遣事業に係る行政処分等に至った事案は生じておりません。

最後に、数値目標の設定ということで資料No.3をごらんいただきたいのですが、ここで1点数値の修正がございます。2番目にあります雇用保険受給者の早期再就職割合、この目標は26.0%、これはそのままなのですが、実績については27.1%。就職件数1,790件とありますのが1,844件。④の受給資格決定件数、これは6,802件とありますのが6,812件です。これは本省でのデータ補正により数値が改善したものです。資料の差しかえが間に合わずにお手数をかけて申しわけございません。

我々の職業安定行政では、この就職率、雇用保険受給者の早期再就職割合、それと常用の充足率、この3つを主要の指数といたしまして数値目標をそれぞれ定め、実績の向上に努めているところです。

就職率につきましては、実績が目標を上回っておりまして、雇用保険受給者の早期再就職割合についても実績が上回っているところです。唯一常用の充足率につきましては、これが実績が目標を上回っていないと、こういう状況なのでございますが、求人充足率の向上を図るため、充足サービスの充実、求人内容の充実ですとか求人票の完全記入、事業所画像情報の収集及び効果的な求職者への情報提供などを効果的に行い、未充足求人に対するフォローアップですとか介護人材の確保に取り組んでいこうと考えております。今後も求人者、求職者のニーズを的確に把握し、求人求職サービスの充実を図っていこうと、このように考えております。

以上です。

○議長 それでは、どうぞ。

○木村雇用均等室長 日ごろは雇用均等行政にご理解とご協力をいただきましてまことにありがとうございます。私のほうからは、大きくは2点についてご紹介させていただきます。

1つは、上半期の私どもが実施しておりました事業、それからもう一点は法施行状況ということで、ちょっと絞りました均等法と次世代育成支援、これの実施状況を少しご紹介させていただきます。

まず、お手元の資料の総務部資料の1のカラー刷りの労働行政のあらまし、25年度版の18ページをごらんいただけますでしょうか。

こちらのほうの中ほどの資料、
でございますけれども、昨年もそうございましたが、妊娠、出産にかかわります不利益取り扱い、例えば退職勧奨が行われる、解雇になる、雇いどめ、契約更新がされずに雇いどめといったような案件がございます。それか

ら、育児休業の権利取得、育児休業を取得しようとするとうちは制度がないですとか、育児休業の復帰に当たって復職させる場所がないので、例えばパートになったらどうか、アルバイトになったらどうかといったような、そういった案件のこれはご相談の件数でございます。

単純に右肩上がりというわけではないんですけれども、なかなか減少しないという状況がありまして、24年度につきましても、これは妊娠、出産にかかわりますご相談が非常に多かったということで、特にトラブルになっております6件の案件につきましても、全て妊娠、出産にかかわります紛争解決援助事案だったということもございます。

この辺を私ども重篤に考えまして、今年度上期6月の男女雇用機会均等月間に、県内4カ所で、これは特に中小企業の方を対象に就業継続バックアップセミナーという名称でセミナーを実施いたしました。これの内容は、やはり妊娠、出産にかかわります制度について十分ご理解いただきたいということと、育児休業にかかわりますこの辺の制度、それから運用についても十分ご配慮いただきたいということでセミナーを実施いたしました。

結果、92社のご参加でございまして、参加企業数は余り多くはなかったんですけれども、これの周知用の資料でセミナーの案内の裏面のほうに妊娠、出産、それから育児休業にかかわります制度を非常にわかりやすく解説した資料をおつけしまして、これを県内7,500の企業もしくは事業所にご配付させていただいたということで、一定の周知効果は見込めたのではないかなというにも考えております。これが1つ目の事業。

それから、2つ目でございますけれども、こちらのほうは冒頭局長のほうからもご紹介がございました。現在、骨太の方針ですとか日本再興戦略、こちらのほうで女性の役員への登用率、それから管理職比率の上昇といったようなことを目標に掲げております。ただ、数値目標は具体的には26年度までに3割といったような形のものを提示しておりますけれども、まだまだ目標には到達してないという状況もございます。

徳島では昨年の下半期から女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦ということで県内のトップ企業をご訪問させていただきまして、局長みずから要請書をお渡しするという事で、この女性の活躍推進についてのお取り組み、それから情報開示についてご協力をお願いできないかということでお願いに上がっております。今年度上半期、10社に対しまして要請書をお渡しして、実績でございますけれども、3件の情報開示が行われたところでございます。

引き続き、この情報開示として女性の活躍推進をしているということを外向けに言って

いただくこと、非常に私どもとしては効果的だというふうに考えておりますので、それを引き続き働きかけを行っていきたいというふうに考えております。

それから、3つ目の事業でございますけれども、これもちょっと冒頭ご紹介させていただきましたが、女性の管理職によるメッセージ集、これを現在労働局のホームページのほうでご紹介させていただいております。これは記者発表の資料をお手元の資料、雇用均等行政の資料ナンバーの2というところに入れさせていただきまして、既に5社からご協力をいただきまして女性の管理職、メッセージと、それから企業がどのように女性を戦力化していくか、もしくは企業の方針のわかるようなものをこういう形で表示をさせていただきまして、ホームページでご紹介をさせていただいているところです。県内多くの企業にこちらの取り組みについてご認識を持っていただく、お取り組みを推進していただくということと、働く女性にとっても身近な女性が管理職として活躍しているという状況を把握していただきたい。それから、就職活動中の学生にも是非ごらんいただきたいということでこういうコーナーを設置いたしまして広報しております。

それから、法施行状況のほうを少しご紹介をさせていただきます。

資料ナンバーの1をごらんいただければと思います。

非常に数字の羅列で、雇用均等行政の資料No.1でございます。

数字の羅列でおわかりにくいかなと思いますけれども、まず均等に関しましては昨年妊娠、出産にかかわります相談が多かったと申し上げましたが、今年の上半期につきましてはセクシュアルハラスメントに関しますご相談が非常に増えてまいりました。紛争解決援助事案もそこには2件というふうに書かせていただいておりますが、10月末現在で3件のお申し立てがございまして、これ全てセクシュアルハラスメントに関しますご相談、申し立てでございました。いずれにしてもセクハラについてのまだまだご認識が、特に中小の事業主、雇用管理者等々含めまして十分ではないというふうに考えております。訪問指導を重ねることで制度整備だけではなく防止対策を万全にさせていただきたいということで、下半期にかけましても積極的に事業主さんをお願いをしていこうというふうに考えております。

均等法に関しましては、お手元の資料3のところちょっと情報提供をさせていただきます。

こちらのほうは、均等法の改正に関します情報提供でございます。均等法改正が18年に行われまして、19年4月から改正法施行されておりますが、もう5年も経過いたしま

した。内容について昨年から本省の労働審議会雇用均等分科会のほうでずっと検討を重ねてまいりましたが、計10回ほど開催いたしまして、結論から申しますと均等法の改正は今回は行わないということになっております。ただ、指針の改正で例えば6条の配置のところですか、7条の間接差別、それからセクシュアルハラスメントの概念についても少し広げていこうということで改正が行われる、指針の改正ということで改定が行われる予定をしておりますので、また情報がございましたら、委員の先生方には逐次ご連絡をさせていただきたいというふうに考えております。

最後に、次世代育成支援対策推進法の状況でございます。資料No.1の、一番最後に一般事業主行動計画策定・届出等ということでグラフと表を少し入れております。一般事業主行動計画の策定お届けの状況は492ということで、これ9月末現在ですけれども、10月末では495になっております。

中小を中心に少しずつ増えてきているという状況でございますけれども、一番下に認定企業をご紹介させていただいております。今現在認定企業27社ということで、認定率でいきますと東京を抜いて現在徳島は全国1位という状況でございます。引き続き、認定企業、くるみマークをたくさんの企業に取得していただきたいというふうに考えておりますので、働きかけを行っていききたいというふうに考えております。

以上でございます。

○三浦総務部長 皆様方には労働行政の推進に当たりまして、多大なるご理解、ご協力を賜っておりますことに厚く御礼を申し上げます。

最後に、私のほうから総務部関係についてご説明をさせていただこうと思います。

総務部といたしましては、総務部の資料のNo.2のところに行行政運営方針がございますけれども、そちらの21ページをごらんください。

(5)のところで労働保険制度の適正な運営、続きまして22ページのところで、(6)がございまして個別労働紛争解決制度の積極的な運用、それから次のページ、23ページの(7)労働法制の基礎知識の普及促進、それからちょっと飛びまして26ページ、第4のところで労働行政展開に当たっての基本的な対応、この4つの施策を推進しているところでございます。

本日は、時間の関係等もございますので、その中で特に個別労働紛争の解決制度と労働保険制度の適正な運営ということで、適用徴収関係について私のほうからご説明をさせていただこうと思います。

まず、個別労働紛争の解決制度についてでございますけれども、総務部資料のNo.3をご覧ください。

平成24年度の個別労働紛争解決制度の利用状況をまとめたものでございます。

労働紛争にかかわる裁判に至る前の解決制度といたしまして、労働局のほうでは局及び労働基準監督署に総合労働相談コーナーを設置いたしまして、さまざまな労働相談に対応しているところでございます。このコーナーでは、法令ですとか判例等の情報提供や適切なアドバイスあるいは他の紛争解決機関の情報提供など、ワンストップサービスを提供するとともに民事上の個別労働紛争について助言指導あるいはあっせんを実施することによってその解決を支援しているところでございます。

資料の1ページをご覧ください。

24年度の状況でございますけれども、このコーナーに寄せられました総合労働相談の件数が1万146件、このうち民事上の個別労働紛争の相談件数が、1,596件となっております。この数字、いずれも平成23年度より件数的には減少しておりますけれども、ここ何年かの経年的な推移を見ていきますと、次ページに図の1と2がございますので、そちらのほうをご覧くださいなんですけれども、総合労働相談の件数にしましては平成22年以降3年連続で1万件を超えておりまして、また個別労働紛争の相談件数も3年連続で1,500件を超えるという、いずれも高どまりの状況を示しているところでございます。

平成25年度上半期の速報値を資料の一番最後、1枚紙でつけておりますので、ちょっとそちらのほうをご覧ください。

25年度上半期の状況でございますけれども、総合労働相談の件数が4,912件、個別労働紛争の件数が822件となっております、この数字前年同期と比べまして若干の減少となっております。

続きまして、個別労働紛争の相談内容の内訳についてでございます。

また、戻りまして24年度の資料の3ページ目のところ、表1、民事上の個別労働紛争内訳における相談の増加状況がございますので、こちらのほうをご覧ください。

平成24年度でございますけれども、平成23年以前は最も多かった解雇、雇止めに関する相談を抜きまして、その他の労働条件に関する相談が最も多くなっておりまして、次いで解雇、雇止めに関する相談、いじめ、嫌がらせに関する相談、労働条件の引き下げ、異動に関する相談と続いております。ちなみにこのその他の労働条件でございますけれども

も、労働基準法違反に至らない例えば年次有給休暇制度ですとか休業、休職に関すること、賃金ですとか退職金に関すること、もろもろの相談がこちらのほうに該当いたしております。

また、戻りまして次に助言指導、あっせんの状況についてご説明をさせていただこうと思っております。

また、24年度の資料No.3の1ページ目のほうをご覧ください。

助言指導の申し出件数が123件、あっせんの申請受理件数が46件となっております。経年的な件数の推移につきましては、4ページ目の図3をご覧くださいいただければと思います。

助言指導に関しましては、平成22年度以降3年連続で100件を超えておりまして、またあっせんに関しては3年連続で増加となっている状況でございます。

25年度上半期の状況でございますけれども、助言指導の申し出件数は69件、あっせんの申請受理件数28件と、これは前年同期と比べてほぼ同水準となっているところでございます。

続きまして、労働保険の制度の適正な運営についてでございますけれども、総務部資料のNo.5、労働保険適用徴収関係の資料をご覧くださいいただければと思います。

まず、1枚目でございますけれども、労働保険料と一般拠出金の収納状況についてでございます。

裏面のほうをご覧くださいいただけますでしょうか。平成24年度の収納状況になっております。

平成24年度でございますけれども、労働保険料の徴収決定額127億8,000万円に対しまして、保険料の収納額は125億4,000万円となっております。収納率98.06%でございます。平成23年度の収納率が97.84%でございましたので、対前年度比でいいますと0.22ポイントのアップとなっております。

また、平成24年度の全国平均の収納率でございますけれども、こちらのほうが97.73%となっておりますので、対全国比で見ましても0.33%のアップとなっているところでございます。

本年度、下半期におきましては収納率のさらなる向上を図るために労働保険料滞納事業場に対しまして効果的な滞納整理を実施するとともに、保険料が正しく申告されているかどうかを算定基礎調査を実施いたしまして対応したいというふうに考えております。

また、労働保険の適用事業場でありながら、加入の手続をされていない事業場、依然としてございます。11月は、労働保険適用促進強化月間となっておりますので、広報等を実施していくとともに未手続の事業場を把握した場合には最終的には職権成立を視野に入れまして、労働保険関係の成立を図ってまいりたいと思います。

最後に資料の2枚目、3枚目にそれぞれ特別加入制度に関する制度改正のリーフレットがついております。時間の関係がございますので、ご説明のほうは省略させていただきますけれども、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。

私のほうからは以上でございます。

○議長 どうもありがとうございました。

それでは、これから審議に入らせていただきたいと思います。事務局の、先ほどからの事務局の説明につきまして意見があればご発言を願いたいんですが、それよりも前にこの資料が配付されたときにございました質問、文書による質問、それが2件出てきております。濱田委員及び林委員から質問が出されておりますので、これについて事務局から回答をいただいた後に、自由討論に入りたいと思います。

まず、濱田委員のほうから出ました質問書ですが、回答、労働基準部にかかわる部分ですかね。

○金内労働基準部長 労働基準部長、金内からご説明をさせていただきます。

皆様の机上配付資料の濱田委員からの質問状をご覧くださいと思います。

濱田委員からは5点ほど質疑事項が出されております。このうち、2番目、3番目、4番目についてご回答、ご説明をさせていただきます。

まず初めに、(2)の解雇要件についてでございます。これについて中央での議論の状況の概要をご説明をさせていただきます。

10月18日に日本経済再生本部により決定されました「国家戦略特区における規制改革事項等の検討方針」において「雇用条件の明確化」、「有期雇用の特例」が盛り込まれました。内閣官房が中心となって、国家戦略特区関連法案が国会に提出されました。法案にはさきの日本経済再生本部の決定にあつたとおり、例えば新規開業直後の企業などが、労働紛争を生じることなく企業展開が容易となるように、仮称ですが、「雇用労働相談センター」の設置、また、裁判例の分析・類型化によります「雇用ガイドライン」の策定などが検討方針に挙げられております。厚生労働省としてもこれらの決定に対応することを基本としております。

ご質問にあります金銭解決制度の創設については、政府として特に検討していないと承知しております。

次に（３）の限定正社員の普及について、ご説明をいたします。

これについて、中央での議論の状況をご説明いたします。

①いわゆる正社員は雇用が安定し、処遇も高いが、働き方の拘束性が高いために長時間労働等の課題がある。②非正規雇用の労働者は、雇用が不安定で処遇が低く、能力開発の機会が少ないなどといった課題があるとされて、正規と非正規の雇用の労働者という働き方の二極化が課題として指摘されております。

この正規・非正規の二極化を解消し、雇用形態にかかわらず、安心して生活できる多様な働き方を実現するために、６月１４日に閣議決定された日本再興戦略に「多元的で安心できる働き方」の導入を促進することが盛り込まれました。

この日本再興戦略に基づき、多様な正社員の活用に当たっての雇用管理上の留意点の整理を行うことを目的として、「多様な正社員の普及・拡大のために有識者懇談会」が開催されております。この有識者懇談会においては「多様な正社員」の制度について４点ほど、１番目が制度導入のプロセス、２番目が労働契約締結・変更時の労働条件の明示のあり方、３番目として労働条件について、いわゆる正社員との均衡のあり方、４番目として相互転換制度を含むキャリアパス、キャリアパスと申しますのは、仕事の経験やスキルを積みながら自らの能力を高めていくための順序などを意味しております、これらについて調査・検討が行われる予定でございます。

スケジュールとしては、９月１０日に第１回が開催されておまして、２６年中を目途に取りまとめが行われる予定でございます。

次に（４）の、裁量労働制について、これは企画業務型の見直し、ホワイトカラー・エグゼンプションを含むということでご質問をいただいております。これについて、中央での議論の状況について、ご説明させていただきます。

日本再興戦略におきまして、「企画業務型裁量労働制を始め、労働時間法制について、早急に実態把握調査・分析を実施し、来年秋から労働政策審議会の検討を開始する。ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、総合的に議論し、１年を目途に結論を出す」とされております。このことを受けまして、９月２７日より労働政策審議会労働条件分科会で「企画業務型裁量労働制のあり方」などが検討が開始されており、今後１年を目途に取りまとめが行われる予定でございます。

なお、検討が開始されたばかりでございまして、現在のところさまざまな観点からの議論がされている状況でございますので、議論の状況だけのご紹介とさせていただきます。

私からは以上でございます。

○議長 続きまして、濱田委員から質問（１）、（５）の質問について職業安定部長から回答をお願いします。

○穴吹職業安定部長 職業安定部のほうからは、ご質問のうち（１）と（５）について説明させていただきます。

まず、（１）労働者派遣、同一業務最長３年の現行ルール of 撤廃と、このように記載してありますが、若干経緯をご説明いたします。

この労働者派遣法の見直しと申しますのは、前回の派遣法の改正の際の国会附帯決議を受けまして、現在見直しの作業を行っているところです。８月２０日には今後の労働者派遣制度のあり方に関する研究会、この報告書が出され、現在労働力需給調整部会にて議論がなされている状況です。予定では年内に労働政策審議会の結論が出される予定と、そのようになっております。

同一業務最長３年の現行ルールの撤廃、これを少しご説明いたしますと、これは大きく２点に分かれておりまして、これまでその専門性から常用代替のおそれがないとして整理されてきた２６業務を対象としている無期雇用派遣の区分に基づく規制を廃止するというものと、２点目が、有期雇用派遣について３年を上限とし、派遣元、派遣先が常用雇用代替の措置を行うこととしているものです。

いろいろ議論がされているところですが、無期雇用派遣は良好な雇用の質の確保を行うことでむしろ派遣労働者保護ですとか雇用の安定につながるという意見がございます。またもう一つ、賛成意見として有期雇用派遣に見直しにより、結果として統一の派遣先企業に長期派遣されることが可能となるため、労働者の就業機会やキャリア形成の機会を確保することにつながるというものがございます。

これに対しては、反対意見といたしましてこれまでの位置づけのとおり派遣労働を臨時的、一時的な需給調整として常用代替防止を図るべきだと、こういう意見や、無期雇用派遣につきましても常用代替防止の対象から外すべきではないと、こういう意見も出されております。

次に、（５）労働政策の転職支援型に（従来の雇用維持型からの転換）と、このようにございますが、行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換、失業なき労働移

動の実現ということで、この6月14日に日本再興戦略、閣議決定されておりますが、そこに明記されております。

非正規労働者である若者がキャリアアップ、キャリアチェンジできるよう資格取得につながる自発的な教育訓練の実行を初め、社会人の学び直しを促進していくと、こういう体制ができ上がるという賛成意見がございます。

これに対しては、反対意見として大企業の追い出し部屋にも労働移動支援助成金を支給することになるが、それでいいのかと、そういった批判もあるところです。ちなみにこの労働移動支援助成金の26年度予算要求規模が2.4億円から26年度は300億円に膨らむことを予定しております。今、財務のほうと予算の折衝中です。この予算要求が実りますと、今後転職を支援する民間人材ビジネスが盛んになっていくと、そういう状況になると思われま。

以上です。

○議長 ありがとうございます。

続きまして、林委員からの質問に関してお願ひします。

○穴吹職業安定部長 はい。引き続き、ご説明いたします。

今回、国内景気、徳島の景気は緩やかに回復していると現況判断されているが、消費税増税を翌年に控える中、中小企業の景況感は厳しいと思われるが、現況はどうであるかと、こういうご質問をいただいております。

こちらにつきましては、10月の月例経済報告で確かに景気は緩やかに回復している。大企業を中心に景気は改善していると、こういうわけですが、徳島での企業の景況感といいますのは、日銀9月の短観では業況判断指数、D Iは3期連続改善と。四国財務局の法人企業景気予測調査でも、景況判断指数、B S Iは上昇超となっております。ただ、景気回復を示すデータは示されているが、実感できていないと、そういう声があるのも事実でございます。安定所窓口でも事業主の方から円安に伴う輸入コスト上昇分を製品価格に転嫁できず、同業者での競争激化で利益がとれない状況になっているという企業もいらっしゃるようです。

このような状況の中、徳島県の雇用情勢は有効求人倍率が7月に1.05倍となり、20年ぶりに1倍台に改善したところです。その後、3カ月連続1倍台で推移しております。

新規求人数は、有効求人倍率より少し早いタイミングで変動しております。新規求人

数を前年同月と比べますと建設業は9カ月連続増加、卸売、小売業は10カ月連続増加、宿泊、飲食サービスは4カ月連続増加、医療福祉と清掃業は3カ月連続増加しております。先ほど、私が製造業につきまして若干説明の際触れておりますが、この製造業全体としては増加しているのですが、さらに細かい分類で見えていきますと、前年同月比で減少しているというのも一部にございます。直近の9月の新規求人数につきましては、生活関連サービス業、娯楽業以外の全ての主要産業区分で増加していると、こういう状況です。

以上です。

○議長 ありがとうございます。

それでは、これから自由に討論をしていきたいと思いますが、ご意見のある方挙手でご発言願いたいと思います。

○河村委員 労働基準部のところの資料1のところ、平成24年度実施した定期監督の実施結果という結果があります。実施事業場が1,338事業場に対して法違反が認められたのが888事業場、66.4%となっておりますが、その違反というか、その法違反が認められる事業者の、毎年同じ事業者が出てくるとか、そういう傾向はあるんですか。

○金内労働基準部長 まず、簡単に結論だけ申し上げますと、各労働基準監督署で法違反を疑われる事業所を集中的に対処しておりますので、労働者の方、または、いろいろな情報で監督署で指導し、いったんは監督署に是正の報告をしたけれども、その後、法違反状態がまた懸念されるという事業場につきましては、当然、すぐにまた、監督指導を実施しております。そういう事業場の場合については、簡単に申し上げますと悪質な事業者という場合が多くございますので、その場合につきましては送検処分ということで対応させていただいております。送検は、毎年、相当数させていただいておりますので、悪質な事業者も送検処分ということで措置をさせていただいております。

○河村委員 できれば、ブラック企業については、積極的に対応していただきたいと思えますし、そうしないと、新卒者また、いろんな働く者にとって非常に影響は大きいと思っています。そのことに対して、行政として対応する必要があると思っておりますので、厳正な対処をよろしくお願ひしたいと思います。

○議長 ありがとうございます。

ほかに委員でご意見、ご質問等ございましたらどうぞ。

○藤岡委員 雇用均等室の資料No.4に徳島の西精工さんの資料が掲載をされています。厚労省の奨励賞に決定をされたということなんですけれども、先日の徳島新聞では、法政大

学の坂本教授が提唱したと言われる「日本で一番大切にしたい会社大賞」の中小企業部門賞も受賞されたと掲載されていました。そういった企業というのはこの西精工さんだけではなく県内ほかにもあるのではないかと考えています。できればそういうところの奨励をしていただきたいし、あるいはそういった企業が全国的に表彰されていると、そういう事例があればもっと広げてもいいのではないかとこのように思っておりますので、意見として述べさせていただきます。

○木村雇用均等室長 どうもありがとうございます。ファミリーフレンドリー企業は久しぶりに徳島県内で受賞企業が出まして、特に西精工さんのお取り組みの中で子育て支援にとっても力を入れていただいていたということで、次世代の認定マークももう2回取得をしていただいています。2回ということは、男性の育児休業取得者もお二人いらっしゃったということで、ここはそういう意味では雇用環境の整備、積極的にお取り組みいただいているということで今度は表彰させていただきました。県内企業の広がりにつきましては、やはり次世代認定のところでご紹介しましたようにこういった企業が増えていくことで私どももどんどん裾野が広がっていくのではないかなというふうに期待しておりますが、まだなかなか情報収集に至っておりませんので、各企業さん、事業主団体にご協力を得ながら、広報活動もしながら情報収集に努めていく所存でございます。どうも貴重なご意見ありがとうございました。

○議長 ほかに何かご意見等ございますでしょうか。

かなり時間が迫っております、十分な時間、議論の時間をとれなくて非常に申しわけなく思っておりますが、何か最後にございましたら。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○議長 ないようでしたら、これで本日の議論を終了させていただきたいと思っております。よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○議長 それでは、事務局のほうから連絡事項をお願いします。

○事務局 審議会の次回の開催についてですが、第2回は平成26年度行政運営方針の審議を行っていただく予定となっておりますので、来年3月上旬ごろに開催したいと考えております。また、必要に応じて臨時の審議会を開催する場合がございますので、その際にはよろしくお申し上げます。

○議長 事務局より第2回の審議会の開催について申し述べていただきましたが、委員の

皆様よろしく申し上げます。その他何かございますか。

それでは、本委員会これで終わらせていただきますが、本日出ました意見、今後の労働行政に活かしていただきたいと思えます。

本日はどうもありがとうございました。