

平成23年10月26日（水）

於 宇都宮第2地方合同庁舎 5階大会議室

平成23年度第1回栃木地方労働審議会

会 議 録

平成23年度第1回栃木地方労働審議会

1 開催年月日 平成23年10月26日(水) 14:00~15:50

2 開催場所 宇都宮第2地方合同庁舎 5階 大会議室

3 出席者 【委員】

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

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

使用者代表 青木 勲
塚本 光則
鍋島 勝子
今井 キヨ(欠席)
山口 貴司
横倉 正一

4 次第 1. 開会
2. 栃木労働局長挨拶
(委員等の紹介)
3. 議題

- (1) 会長の選出について
- (2) 労働行政の推進状況について
 - 総務部長説明
 - 労働基準部長説明
 - 職業安定部長説明
 - 雇用均等室長説明
- 【質疑】
- (3) 栃木県衣服製造業最低工賃の改正について

4. 閉会

司会（佐藤企画室長） 定刻となりましたので、ただいまから平成 23 年度第 1 回栃木地方労働審議会を開催いたします。

私は司会を担当いたします企画室長の佐藤です。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、よろしくお願いいたします。

本審議会は栃木地方労働審議会運営規程第 5 条に基づき公開で開催いたします。

最初に、本日の審議会は公益代表 4 名、労働者代表 4 名、使用者代表 5 名の委員の方々のご出席ですので、地方労働審議会令第 8 条により本日の審議会が成立していますことをご報告いたします。

さて、皆様方には 10 月 1 日付で栃木地方労働審議会の第 6 期委員にご就任いただきまして厚く御礼申し上げます。本来であれば局長から直接辞令を交付させていただくところですが、時間の関係で皆様方のお手元にお配りしております。ご了承願います。

初めに、藤井栃木労働局長からごあいさつをお願いいたします。

藤井栃木労働局長 栃木労働局長の藤井です。本日はご多用中のところ、委員の皆様方には栃木労働審議会にご出席賜りまして厚く御礼申し上げます。

さて、栃木県の雇用情勢ですが、8 月の有効求人倍率が 3 カ月連続で前月を上回りまして、現在 0.64 倍となっております。今週末に 9 月分を発表いたしますが、若干落ちるかもしれません。

3 月 11 日の東日本大震災から 7 カ月が経過しておりまして、ここ 3 カ月以

上は新規求職者が減少傾向にあり、落ち着きが見られております。ただ、全国平均は0.66倍で、栃木県は8カ月連続で全国平均を下回り、現在26位となっております。現時点では、急激な円高、欧米の経済の停滞、株価の下落、また日光を初めとする観光地への風評被害など、懸念材料は多々ありますが、雇用情勢は厳しいものの、持ち直しの状況が続いていると認識いたしております。

また、来年春卒業の新規学卒者ですが、特に高校生は就職難で、全国的には西高東低と言われ、東日本や栃木県も大変厳しい状況となっております。8月末における求人倍率は0.67倍と前年同期より0.01ポイント低く、現在、ハローワークが総力を挙げて求人開拓に努めております。9月末の状況を今週末に発表いたしますが、求人倍率は大分回復してきています。ただし、取りまとめました就職内定率は、若干前年度を下回っている状況にあるようです。

話が横道にそれますがお許してください。まさにあの日あの時間どこで何をしていたかということが、今もって報道や仲間内でも話されています。去る10月14日、下野新聞の一面に、ここにおられる菊池委員が書かれた新聞報道週間の記事にも、あの日何を菊池委員がされていたかというところから記事が始まっていました。まさに3月11日午後2時46分、この場で行政運営方針の審議していたところでした。本日は、今お手元にある資料に基づき、現在の進捗状況をご説明いたしますが、委員の皆様方には公労使それぞれの立場から率直なご意見を頂戴し、今後の運営に当たりたいと考えております。よろしく願いいたします。

司会 ここで、今回、審議会委員にご就任いただきました皆様方をご紹介します。

(委員紹介・挨拶)

司会 なお、公益代表の堀眞由美委員、今井直委員、労働者代表の大森信男委員、相田美由紀委員、使用者代表の今井キヨ委員は、所用のため本日欠席となっております。ご了承願います。

皆様の任期は平成25年9月30日までの2年間となっております。どうぞよろしく願いいたします。

次に労働局職員の紹介ですが、時間の都合により各名簿及び座席表の配付にてご紹介にかえさせていただきます。

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

白井委員 中尾先生にお願いできればと思います。

司会 ただいま白井委員から「中尾委員」との発言がございましたが、会長を中尾委員とすることよろしいでしょうか。よろしければ拍手をお願いいたします。

(一同 拍手)

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

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

中尾会長 山口委員にお願いします。

司会 会長代理は山口哲子委員にお願いすることになりました。山口会長代理、よろしく願いいたします。

それでは、審議会会長及び会長代理からごあいさつをお願いいたします。中尾会長、よろしく願いいたします。

中尾会長 審議会が始まる前に一言申し上げます。前回の審議会は2時46分、この場で何が起こったのかと思ったくらい記憶がまだ鮮明に残っております。申し上げようと思ったことは先ほど局長に言われましたので、かわりに何かお話ししなければならないのですが。全く我々の記憶にないもので本審議会で頭

の隅に置いておいていいかなと思うのは、栃木県の人口のことです。私が初めて栃木の人口に興味を持ったのは、栃木の人口が200万人を超えたときで、オリオン通りに200万人達成のお祝いで横断幕が飾られたことを記憶しています。調べてみたら1998年の出来事でした。今から13年前に栃木県の人口は200万人を達成しました。それから2005年まで人口が増え続けましたが、最近では200万人を割るところまでまた落ち込んでまいりました。細かな数字は省略しますが、それはとりもなおさず数年後には生産年齢人口も減ることでしょうし、人口が縮小すれば消費行動も変わってくるでしょう。というようなことを、2時46分のかわりにお話いたしました。

ということ念頭に置きながら、私も本日の審議会を進めさせていただきます。よろしく願いいたします。

司会 続きまして、山口会長代理、お願いします。

山口会長代理 3.11のあのときは、ちょうど均等室長さんが説明されていまして。思わず私は机の下に隠れたのですが、みじろぎもせずしっかりとされていて、すばらしいと思いました。私はここで死ぬと思いました。お互いに本当によかったと思います。

労働問題に関しては、私は短期大学におりますので学生の就職の問題もあり、一方で、被災県からこちらに移ってこられたたくさんの方たちがどのように職につけるのかという問題や、メンタルヘルスの問題もあり、実に多様で、いつもこちらに伺うときにはしっかりと聞いておかなければと思っております。雇用者の方も労働サイドの方も、一人一人の働く者にとってよりよい暮らしやすい社会をつくるために、一緒に考えていきたいと思っております。よろしく願いいたします。

司会 これからの議事につきましては、運営規程第5条により中尾会長にお願いいたします。

中尾会長 早速議事を進めさせていただきます。

最初に議事録署名人の指名です。本日の審議会の議事については、審議会運営規程第6条1項により議事録を作成し、議事録署名人には会長のほか、私

からお2方を指名することになっております。労働者代表側からは加藤委員、使用者代表側からは鍋島委員、お二方にはよろしく願いいたします。

議題「(1) 労働行政の推進状況について」、事務局各部からご説明いただきますが、質問やご意見は最後にまとめてお伺いすることによろしいですか。

(「はい」の声あり)

中尾会長 そのようなことをご了解いただきましたので、各部から説明をお願いいたします。

山口総務部長 総務部長の山口です。委員の皆様方には、私ども栃木労働局の行政について日ごろからご理解、ご支援をいただきありがとうございます。この場をおかりして感謝申し上げます。この後、今年度上半期の行政の推進状況を各部長から説明させていただきます。

本年度上半期までの取組・進捗状況については、お手元に総括資料の形で資料No.1-1「平成 23 年度行政運営方針重点施策に係る取組・進捗状況」をお付けしています。また、震災に伴う行政の対応という観点から資料No.1-2「東日本大震災被災者等に対する雇用・労働施策の実施状況」をお付けしています。私からは総務部所掌の主な重点施策の取組状況と、労働局全体として震災対応に取り組んだ概要についてあわせてご説明します。

資料No.1-1の1ページです。左に「重点施策」とあり、1点目・2点目は、総合労働相談コーナーを局と7監督署に設けております。ここでの相談対応と、その相談の中に個別の労働紛争事案があり、これについて助言・指導制度及び斡旋制度があります。この運用についてご説明します。なお、運用の詳細については資料No.2-1に参考資料を付けておりますので、後で見いただければと思います。

本年度9月までの件数は、総合労働相談コーナーにおける労働相談件数(あらゆる労働分野の相談すべて)は、前年比でわずかに減少しております。ただ、震災に伴う雇用・経済情勢の悪化の背景があり、個別労働紛争事案の相談件数、当局が行った助言・指導の件数、あっせん受理件数は、いずれも前年同期に比べて増加しております。特に助言・指導件数、あっせん受理件数は、前年比で3割増加と大幅に伸びております。

今後、後半以降の対応ですが、労働相談については、具体的には総合労働相談員を各コーナーに配置していますが、引き続き相談員研修等の強化を図り、質の高いワンストップサービスを提供できるように考えております。また、個別労働関係紛争事案への助言・指導については、私ども労働局から紛争当事者である事業主等に対して自主的解決の話し合いを促すもので、紛争解決の手段ということであれば極めて有効と考えております。主に口頭で助言することが多いわけですが、引き続き積極的な実施に努めていきたいと思っております。あっせんについても、引き続き、制度に基づく迅速な処理を考えております。ただ、あっせんについては、なかなか双方に応じてもらえず不調に終わるケースもあります。その場合には私ども以外の紛争解決機関等のご案内をしております。

重点施策の3つ目、労働保険制度の適正な運営です。これについては、私どもの行政施策は労働保険料を財源としております。これの適正徴収、特に収納率向上が第1の重点課題です。さらに、未手続(未加入)事業の解消を大きな柱としております。本年8月現在、労働保険の収納率は前年と比べて上回っております。これから年度後半は本格的に収納業務を行っていくわけですが、前年度以上の収納率向上ということで、納付を督促したり滞納整理をしたりして取り組んでまいります。また、未手続(未加入)事業場対策については、新たに今年度から3カ年の計画をつくっておりますので、これに基づいて加入促進に取り組んでいきたいと考えております。特に来月は労働保険適用促進月間として、さらに集中的に取り組みたいと考えております。

次に、東日本大震災に伴う労働局の対応について若干触れさせていただきます。資料No.1-2の1ページ、1の総合労働行政機関としての機能を発揮した被災者等への対応です。ここでは労働局・監督署・ハローワークが一体となった取り組みとして、避難者等に対する対応、解雇や雇い止めに対する対応についてまとめたものです。なお、1ページ下の2以降について、各雇用労働施策の実施状況を具体的に実施した施策ごとに記載しております。

震災以降の栃木労働局挙げての取り組みの1点目は、震災後、直ちに局及び各監督署・各ハローワークに緊急特別相談窓口を設置・対応しております。そこでの相談件数等々は実績に出ています。さらに、局・監督署・ハローワークは、県や年金事務所、外部の関係機関と連携して避難所等における出張相談や説明会、就職面接会等々を震災以降行っております。それぞれ延べ30

回程度の実績です。震災以降、いろいろな影響で解雇や雇い止め等々の懸念がありましたが、これへの対応として局・監督署・ハローワークが十分連携をとり、不適切な解雇や雇い止めを予防する観点で、個別事業場等々に対して啓発・指導を実施しました。

なお、※印で書いていますが、震災被害は栃木県も相当ありましたが、特に甚大であった岩手・宮城・福島の3県の労働局に対して、震災以降9月までの間に、私どもの職員延べ31人を応援派遣したところです。

最後に、何も付いていない資料を2つ付けています。1つは「厚労省人事労務マガジン」で、最新の配信の写しです。労働関係、雇用関係を含めいろいろな施策を行っています。新しい情報も含め、厚生労働省では企業の人事労務担当者等向けのメルマガを去年10月から行っています。いろいろなところで周知して、いろいろな方に登録していただいています。まだまだ活用いただけていない状況があります。せっかくですのでご紹介いたします。

もう1枚は、「雇用・労働関係の情報をまとめたウェブサイトを開設しました」です。これもいろいろな施策や法令がありますが、労働・雇用関係について1本のウェブサイトをホームページでつくったということです。ここにっなげていただければすべてのものがわかるということです。せっかくの機会です。ご案内、ご紹介します。私からは以上です。

竹田労働基準部長 労働基準部長の竹田です。常日ごろは基準行政に関してご理解とご協力をいただいておりますことに感謝申し上げます。

まず、「栃木の労働行政」という冊子をご覧ください。基準行政は5つの重点項目を定めています。

1 番目は、法定労働条件の確保・改善です。未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な対応です。

2 番目は、長時間労働抑制、年次有給休暇取得促進など、仕事と生活の調和です。年次有給休暇の取得率ですが、栃木県は全国平均を下回っている状況にあります。

3 番目として、働く労働者の安全と健康を守るということで、メンタルヘルス対策を進めてまいりたいと思っておりますし、定期健康診断における有所見率は年々高くなっておりますのでその改善、あとは労働災害は若干減少しておりますが、平成22年は死亡者数が26人という状況でした。今年は既

に、震災関連の2人も含めて15人の方が亡くなっている状況ですが、リスクアセスメントの普及促進に努めてまいりたい。

次に3ページ目で、最低賃金の適正な運営です。栃木県の最低賃金は700円ということで既に10月1日発効になっていますが、今後はその履行確保に努めてまいりたいと思います。

また、不幸にして労働災害に遭われた方に対しては、迅速・適正な労災保険旧の実施を重点に掲げております。

資料No.1-1に戻り、2ページ目からが基準行政です。右半分の「取組実績・進捗状況」と「課題等」をごらん願います。8月末で臨検監督を1,001件やっています。このうち労働時間の適正ということで691件の監督・指導を行い是正を図っております。

賃金不払いに係る申告事案は276件です。昨年より20%減少しています。このうち立替払いになったものが16件あります。三六協定や就業規則の受付時に的確な指導もしているところです。

2ページ下にありますように、本年度、脳心臓疾患に係る労災請求事案は2件ありました。

3ページ、有給休暇の取得状況は平成19年が39.7%であったところ、若干改善しています。

メンタルヘルス対策ですが、50人以上規模の事業場に対して、メンタルヘルスの1~5まである項目が全部実施できているのは9.9%の事業場しかありません。まだまだメンタルヘルス対策の取組がおくれている現状にありますので、今年、来年にかけて、しっかりと各企業にメンタルヘルス対策に取り組んで、教育の実施や個々の健康づくり計画を策定していただきたいと考えているところです。

4ページ、リスクアセスメントの導入状況です。栃木県内の代表的企業1,250社にリスクアセスメントに取り組んでいただくように指導しているところですが、現在のところ導入が図られているのは52.8%で、まだまだ半分のところでリスクアセスメントについての理解がなされていない状況です。引き続きその導入を働きかけているところです。

5ページ、墜落災害の防止です。今年4月・5月に墜落・転落による死亡災害が急増したことから、その防止を働きかけたところです。また7月には熱中症対策を兼ねた建設現場の緊急パトロールも実施したところです。幸い今

年は、熱中症による死亡は当県では発生しておりません。

続いて最低賃金です。700 円になったところで、現在、6 つの産別の最低賃金改定を行っているところで、それが整い次第、周知広報し、その履行確保に努めてまいりたいと考えております。

6 ページ真ん中の業務改善助成金です。この助成金は、事業場内で最も賃金の低いアルバイトの方も含め、計画的に 800 円以上に引き上げることに取り組んでいただいた企業に対しては、かかった経費の半分(上限 100 万円)を助成する制度が今年からスタートしています。現在 4 件の支給決定がなされていますが、まだまだ低調で、引き続き周知に努めつつこの導入を図ってまいりたいと考えております。

労災保険給付の迅速・適正な処理に関しては、課題にありますように、受付から 3 カ月を超える長期未決事案は、平成 22 年度は 17 人 24 件であったところ、今年度は 30 人 47 件と若干増えております。労災保険の迅速・適切な処理に努めてまいりたいと思っております。私からは以上です。

山口職業安定部長 職業安定部長の山口でございます。資料No.1-1 の中で、私ども安定行政が取り組んでいる重点項目は 10 項目ございます。項目数が多いのですが、個々にご説明させていただきます。

1 点目は、新規学卒者の就職支援について、資料No.4-1-3 をご参照願います。これは 9 月 30 日の新聞に出た資料です。枠の中にありますように、今年度は高校の新卒者が増えたこともあり、求人数は前年同期に比べ 4.3%増加しています。求職者は 4,133 人で 5.1%の増加です。昨年度もそうでしたが、高校生については非常に厳しい状況にあります。私どもの対応としては、各所のジョブサポーターが高校生の求人開拓を一緒にやっています。極力求人開拓で求人数を確保することに力を入れて取り組んでいるところです。次に、大学生ですが、昨年、大学生はかなり厳しい状況でしたが、私どもはある程度の目標は達成できたかなと思っております。本年度も引き続き厳しい状況が続いていますが、こちらも求人数は 2,137 名と前年同期に比べ 36.6%増加しました。そのようなことで先般、開拓推進員に指示をいたしまして、厳しい中でマッチングできる企業等の求人開拓と、昨年と同様に中小企業誌を作成して関係箇所へ配付し、県内の元気のある中小企業に就職していただければと一生懸命取り組んでおります。

次に2点目は、緊急人材育成支援事業です。こちらは基金訓練がメインとなっています。4月から9月まで受講者数2,420名で就職率60%という目標を掲げた結果、3,610名の受講者数に対して就職率67.1%という数字を上げました。ただ、基金訓練については時限立法であるため今年度の9月末で終了しました。

それにかわる「求職者支援制度」がこの10月からスタートしました。資料No.4-3-1をご覧ください。「求職者支援制度」の背景としては、厳しい雇用・失業情勢が続いていることから、非正規労働者や長期失業者が増大する等労働市場が変化しつつあることと、その中で非正規雇用者が雇用者全体の約3分の1に達していること、長期失業者の割合が非常に高くなってきていることに対して、雇用保険を受給できない方々に対する第2のセーフティネットとして設けられたものです。就職する意欲のある方に訓練等に基づいて就職していただくよう、10月から取り組んでおります。受講者数等は若干伸び悩んでいるところですが、今後、周知広報に努めて、受講者を含めて就職できる環境をつくっていくことが我々に与えられた使命ですので、強力に進めていくこととしています。ただ、これは今回制度化した中で、以前の基金訓練と違ってペナルティを前面に出しています。今までは10万円の給付金が支給されましたが、授業を欠席したり受講態度等内容的にふさわしくなかった場合は支給されません。制度化され要件が厳しくなりました。これは、真面目に就職する方々に対してしっかり支援していくのだということの表われであり、従来の基金訓練とは性格が変わってきているということです。

次に3点目です。雇用調整助成金は、リーマンショック以降、件数としては減ってきていますが、先般の震災に伴い今年度は件数が増加しております。受理件数(4月～8月)は240件、中小企業緊急雇用安定助成金計画届受理件数(4月～8月)は3,125件(前年度計6,614件)です。こちらは雇用調整をかけるところに十分ご利用いただき、労働者を解雇せずに頑張ってくださいというところがあります。この資料を資料No.4-2-1に付けておりますので、後で見ていただきたいと思います。

本日、机上に1枚もののカラーパンフレットを配付しております。これは、円高の影響を受けた事業主に対し雇用調整助成金の特例を設けたことです。10月7日以降、円高により事業活動の縮小等を余儀なくされた事業主に対して、この特例を使って何とか雇用調整していただければということです。後

で一読していただければと思います。

4 点目は、求人総量確保のための求人開拓です。求人開拓推進員が総力を挙げてやっています。4 月から 8 月までの開拓求人件数 5,285 件、開拓求人数 10,525 人の求人開拓を行っています。新規求人数 49,939 人というのは、資料 No.4-1-1 の裏を見ていただければ数字が掲載されておりますので、後で見ただけであればと思います。今後の課題として、正社員の求人がなかなかとれないということがあります。そこを重点的に確保していく取り組みを進めているところです。

5 点目は、非正規労働者への総合支援です。取扱実績としては、求職申込件数 1,267 件、職業相談件数 7,515 件、紹介件数が約 4,000 件で、そのうち就職件数 427 件です。こちらは担当者制によるきめ細やかな職業相談・職業紹介等をやりながら就職に結びつけていく取り組みを行っているところです。

6 点目は、若年者雇用対策です。職業経験、技能、知識の不足等により就職が困難な若年者等について、トライアル雇用を活用し促進していく取り組みを行っているところです。現在、若年者トライアル雇用開始件数 602 件、常用雇用移行率 81.8%で、移行率は高い数字を出しています。

7 点目は、子育て女性等に対する雇用対策です。マザーズサロンでは、母子家庭の相談や託児付きのセミナー等を実施しながら取り扱っているところです。先般 10 月 12 日に「栃木労働局子育て女性就職支援協議会」を開催し、情報の共有と連携のもとで、就職を希望する女性等に対する総合的な支援を実施することで開催いたしました。数値は中ほどに書いてありますが、引き続き個々の求職者の置かれている状況に応じた担当者制による職業相談・職業紹介を行ってまいります。

8 点目は、障害者雇用対策です。障害者雇用率未達成企業に対しては、労働局や職業安定所の幹部が企業を訪問し指導をするほか、栃木労働局が開催する雇用促進セミナーや各種会議等あらゆる機会を通して、雇用率達成指導を実施していくこととしています。

特に 100 人～300 人未満規模企業については障害者雇用率が低い状況にあることから法定雇用率未達成企業には障害者雇用理解をいただきながら雇用に結びつくような取り組みを実施していくこととしております。

チーム支援実施状況が資料にあります。支援対象者 165 名のうち、59 名が就職しており、今後も関係機関と連携を図りながら就労促進に取り組んで

まいります。

9 点目は、高年齢者雇用対策です。少子高齢化の急速な進展に伴い、年齢に関わりなく働ける社会の実現が求められているため、希望者全員が 65 歳まで働ける企業及び 70 歳まで働ける企業の普及促進に取り組んでいるところです。数的にはまだまだ低調なところもあるのですが、もう一步で制度の導入をしていただけるという会社もありますので、そういうところをお願いして進めております。企業には毎年 6 月 1 日現在の高年齢者雇用状況報告の提出をお願いしていますが、今年の 6 月 1 日現在では、65 歳までの希望者全員が働ける企業の割合は 51.3%、70 歳まで働ける企業の割合は 16.4%という状況です。ちなみに 31 人以上の企業を対象としており、全数は 1,600 社くらいが対象になっています。

10 点目は、派遣労働者の保護及び就業条件の確保対策です。派遣元・派遣先事業所を中心に個別指導訪問を実施しているところです。9 月末現在で約 67%の進捗率です。11 月 2 日と 11 月 11 日に派遣元・派遣先事業者へのセミナーを実施することとしております。本来、例年は早くやっていたのですが、震災等による節電対策もあり、会議を繰り下げて開催することにしたために 11 月に開催することとしております。

資料No.1-2、被災者の関する状況は切り離れたほうが良いということで、別立てにいたしました。雇用調整助成均等の拡充ということで取り組みましたが、当県は被災地からかなり助成金の申請が上がってきています。リーマンショック以降の数字もありましたが、平成 22 年度 3 月から平成 23 年 5 月くらいまでは 800 件程の事業所が計画を提出されました。現在は毎月 500 件程度が提出されている状況で、若干落ち着いてきていると思われます。

次に、雇用保険の特例措置及び延長給付のさらなる拡充です。激甚災害を受けた中で、やむを得ず事業を休止または廃止したことにより特例措置の受給資格決定件数は 530 件です。特例延長給付決定件数は 81 件という状況です。

職業安定部の震災以降の取り組みを若干述べさせていただきます。最初に、3 月 31 日に宇都宮安定所からハローワークの就労支援メニュー説明会を、姿川生涯学習支援センターに避難されている方々に対して行いました。それを皮切りに、太平少年自然の家や老人福祉センター長寿園、県立南体育館等で個々に出張相談をやらせていただきました。また、県とタイアップして 4 月 4

日から中旬まで、那須高原自然の家や青年の家などに避難されている方のごところに伺い労働関係説明会をさせていただきました。

その中で、避難者からのアンケート調査をやらせていただきました。このアンケート調査に基づき、7月26日を皮切りに8月9日まで、計6カ所で地域別就職面接会をやらせていただきました。

実際にこれに基づいて就職していただいた方は16名という数字をいただいています。定着できなかったのは残念ですが、そういう取り組みの中で就職に結びついたということです。簡単に被災に絡む話をいたしました。私からは以上です。

小山内雇用均等室長 雇用均等室の小山内です。委員の皆様方には日ごろから均等行政に大変ご協力いただいております。この場を借りて厚く御礼申し上げます。総括資料No.1-1の最後のページをご覧ください。また、資料No.5を使って補足説明いたしますので、資料No.5もご用意いただければと思います。

平成23年度の重点施策の1つ目は、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進」です。本年度も男女均等取扱いの徹底、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応、職場におけるセクシュアルハラスメント対策を推進するため、これは毎年やっていますが、年度初めに計画的訪問による報告徴収の実施計画を立て、これに基づいて個別に事業場を訪問し、法に沿った雇用管理化が行われているかどうか実情を聴取し、均等法に基づく男女均等取扱いの徹底を図っているところです。法違反事業主に対しては、局長の助言指導・勧告により是正を行っています。資料No.5の1枚目①をごらん願います。本年度9月末までの助言指導等の状況としては、43の事業場に対して報告徴収を行い、このうち法違反として115件の助言指導を行っています。均等法11条セクシュアルハラスメント対策の措置義務が講じられていないということでの助言・指導が最も多く74件となっております。引き続き法違反事業主に対しては厳正な指導を行うこととしています。

均等法の相談状況につきましては、資料No.5の②のとおりです。昨年度と比較いたしますと相談件数は減少していますが、本年度は事業主の方からの相談が若干増加傾向にあります。相談の内容は、セクハラが58件、母性健康管理が38件、妊娠・出産等による不利益取扱いが29件となっております。昨年度はセクハラの割合は45.7%でした。これと比較いたしますと、相変わらずセクハ

ラの相談件数は多いのですが、割合としては今年度は36.0%と若干減っています。妊娠・出産等による不利益取扱事案は、昨年度は16%でしたが、本年度は18%と若干増加しております。なお、震災関連による妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱相談への対応としては、特別相談窓口を設置して、チラシ、ホームページ掲載等により周知いたしました。結果としては、母性健康管理に関する労働者からの相談が1件でした。

個別紛争解決援助については、昨年度、局長による援助の申し出が2件ありました。本年度も9月末で2件(セクハラ事案と妊娠等解雇事案)ですが、どちらも解決しております。調停については、昨年度申請が1件あり、本年度に入り調停を開始しております。これは事業主から歩み寄りが見られず、結果としては打ち切りとなっております。今後も相談から紛争解決援助としての労働局長の助言指導、調停の積極的な活用について、周知に努めることとしています。

次に、ポジティブ・アクションの推進につきましては、従来から普及促進に努めているところですが、毎年、公募により「均等・両立推進企業表彰」を実施しております。本年度は数年ぶりに均等部門で2社、両立部門で1社の表彰がありました。これについては、資料No.5-3にありますとおり新聞発表させていただきました。10月4日に局長室において表彰式を行っています。これは下野新聞社に取材に来ていただき、新聞で報道していただきました。今後もより一層、ポジティブ・アクションの推進に取り組むこととしています。

重点施策の2つ目は、「職業生活と家庭生活の両立の実現化に向けた対策の推進」です。初めに、改正育児・介護休業法に基づく指導等です。改正育児・介護休業法につきましては、昨年6月30日から一部を除き全面施行されていますが、この周知につきましては、本年度も引き続き、関係機関・団体等の会合や、広報紙の活用を初めとしてあらゆる機会を捉えて実施しているところです。併せて、計画的な事業場訪問により、事業場における育児・介護休業法に沿った規定の整備と、定着が図られるよう、法に基づく報告徴収を実施し、規定が未整備だったり法に沿った規定となっていない場合には助言指導を実施しているところです。また、常時100人以下の企業に対しては一部適用が猶予されておりますが、来年7月1日からはすべての企業に対して義務化となりますので、現在猶予となっております短時間勤務制度や介護休暇

等の規定が整備されることにつきましても、来年1月に県内2カ所において同室主催による説明会を開催して周知することとしております。

相談等の状況につきましては、資料No.5の2ページ(1)が育児・介護休業法の実際の指導等の件数ですので、ご覧いただければと思います。

次に相談への対応です。相談の状況は同じく資料No.5の2ページ②のとおりとなっています。平成22年度は改正法の施行がありましたので、全体で2,000件近い相談件数が寄せられております。本年度は9月末までで708件と、昨年度よりは減少しております。労働者からの育児休業に係る権利等の相談件数ですが、昨年度は38件、本年度は9月末で18件と、大体昨年並みとなっています。このうち、育児休業に係る不利益取扱の相談ですが、これは9月末までで6件と前年よりは若干少なくなっています。また、労働者からの相談を受けて紛争解決援助に移行した事案は、昨年度初めて1件出ましたが、本年度はまだ出ておりません。紛争解決援助につきましても、今後あらゆる機会をとらまえて周知を図ることとしております。

続きまして、改正次世代法に基づく指導の実施です。改正次世代法については、地域や職場における総合的な次世代育成支援対策をさらに進めるために、平成20年10月3日に児童福祉法等の一部を改正する法律の公布により一部改正されたところです。これによって、本年4月1日からは、101人以上300人以下の企業においても行動計画策定・届出と計画の公表、従業員への周知が義務化されたところです。昨年の審議会では、このことについては最重点課題として取り組みを進めていくと申し上げましたが、東日本大震災によって被災された企業も多く、届出の延期申し立て等が多くあり、4月末の状況では栃木局の届出率は残念ながら全国でも下位のほうでしたが、未届企業に対する職員の地道な督促等により、9月末までには届出率100%を達成することができましたことをここにご報告いたします。

今後は、次世代認定マーク「くるみん」及び認定を目指した取組企業のさらなる普及啓発を進めていくこととしております。

行動計画の策定届出の状況と認定の企業数については、資料No.5の2ページ目(2)の①②のとおりとなっておりますので、ご覧いただければと思います。

最後に施策の3つ目、「パートタイム労働者の働き・貢献に見合った公正な処遇等確保対策の推進」です。事業主は、パートタイム労働法に基づき、法に沿った雇用管理を実施することにより、パートタイム労働者と通常の労働

者との格差是正を図ることが求められているところですが、本年度も職員、プランナーが年間計画に基づいて事業場を訪問し、法違反が認められる企業に対しては助言指導を行い法違反の是正を図るとともに、法の趣旨について理解を求めているところでございます。

なお、パートタイム労働法につきましては、法施行後から3年が経ちましたので、本省で研究会を立ち上げ、つい一月前に研究会のまとめが出たところです。今後、パートタイム労働法の改正を視野に入れた動きがあるかと思いますが、情報が入り次第、委員の皆様には次の審議会等で資料を提出できればと思っております。指導等、相談等の状況は、資料No.5の3ページ目のおりですが、相談については本年度はかなり増えています。このことにつきましては、本年度から新たに統合新設された均衡待遇正社員化推進奨励金についての相談が非常に多くなっています。パートタイム労働に対する個別相談会につきましては、改正育児・介護休業法の説明会と併せて実施することとしております。今後とも、均等行政の推進につきましては、委員の皆様のご協力をお願いいたしまして、簡単ですが私の説明とさせていただきます。

中尾会長 今、労働行政全般について各部署からそれぞれご説明がありましたが、委員の皆様から内容についてご意見、ご質問があればお受けしたいと思います。

青木勲委員 「被災者雇用開発助成金のご案内」とありますが、これは5月2日以降に限るとなっています。どういうわけで5月2日になったのですか。

大野職業対策課長 被災者雇用開発助成金の一番上に、支給対象は「平成23年5月2日以降の雇入れに限ります」と記載されています。以前はこの制度はなかったわけで、この制度が創設され、その施行が5月2日です。そのような関係で5月2日以降の雇入れが支給対象となるということです。

青木勲委員 例えば4月1日雇用の場合は適用にならない？

大野職業対策課長 該当しません。

青木勲委員 これ以降に採用したほうがいいと。わかりました。

白井委員

雇用調整助成金という制度があります。「栃木の労働行政」5 ページ3 のグラフを見ると、だんだん対象人数が減ってきたように思います。今年2月までの間を見るとずっと右肩下がりです。平成22年2月の段階では2万人弱が給付対象者になっていたのが、平成23年2月には7,500人ぐらいまで減っています。この後また震災で増えたけれど、最近また少し減ってきている。これが減っているのはいい傾向かと思いますが、反面、この期間が切れてしまったので、解雇されて雇用保険を受給しているとか失業者が増えたということがあるのかどうか。全体的にざっくり言って、雇用情勢が少しはよくなっているのかどうか、教えていただければと思います。

山口職業安定部長 雇用調整助成金は、リーマンショック時に件数が増えて、その後回復傾向にあり、グラフとしては下降してきた。先般の震災で再度、雇用調整助成金の申請数が上がってきた。震災後の3~4カ月間がピークで、またそこから徐々に回復傾向にあるという実態があります。

それに伴う離職者は、雇用調整補助金を活用していただいているところと、実際に資金繰りができなくて会社そのものが非常に厳しいところもありました。その場合は離職という形で、雇用保険を受給して就職先を探していただくというものも増えています。資料No.4-1-1の裏、一番左の「①新規求職」を見ていただければ、数字が出ているかと思います。求職者の全数は、平成23年3月が10,912名、震災後の4月が14,206名と、震災に伴う離職者（求職者）がここで増えています。5月も若干増えて、6月からは減少傾向にあるというのが、数字的に表せるところかと思います。

右の「⑦雇用保険」の受給資格決定件数も、4月には5,000名強の方が受給資格決定され、5月は4,000名、そこから先は2,000名台に落ちています。一過性ですが、震災に絡む離職者と受給者がそこに集中したというデータです。

鍋島委員

引き続き職業安定行政の件です。8ページの説明の中で、緊急人材育成支援事業の基金訓練が終了して、10月から新しい支援制度に変わるということです。基金訓練では、3カ月間の形で皆さん方に10万円とか12万円を差し上げて訓練してきたわけですが、過去を見ても、22年、23年と67%くらいの人しか就職できていない。32~33%の人たちはこの訓練を受けても就職できない

状況が続いている。就職している 67%もほとんどが非正規社員で、正規社員の就職はほぼ皆無という現状です。せっかくお金を使って新しい技術を身につけていても、非正規社員にしか入れず、また辞めるという繰り返し。このあたりはもう少し安定しないだろうかといつも思います。10月からスタートする就職支援制度というのは、正規社員に採用できるという見込みでやっているのですか。

山口職業安定部長 鍋島委員からの厳しいご指摘ですが、当然、訓練は正社員化に向けた訓練で、スキルアップしていただくということでやっています。そこが本当に正社員になっているのかということだと思いますが、非常に厳しいところがあり、正社員になっている方はそんなに数はいない。派遣社員など非正規社員として採用されている方もおられるのが実態です。

資料No.4-3-1 の 6 ページ「3. 訓練実施機関に関する奨励金」としては、施設にも奨励金が出るようになっていきます。その中で、訓練修了者のうち、特に安定した雇用が実現した者が 55%以上の場合は 7 万円となります。正規社員として施設側が送り込むのが本来の目的ですが、非正規社員でも、長期であれば「安定した」という判断になってしまう場合もあります。正直、100%正規社員でやりなさいという縛りはないのです。

鍋島委員 ということは、就職する側に問題があるのか、経営者側に問題があるのか、内容をよく吟味しないとわからない。

山口職業安定部長 そういうことではないのです。一般の求職者と同じように、ミスマッチ等があって採用されないという部分もあると思います。

鍋島委員 基金訓練の方々を見ていると、結構中高年が多いのです。40 歳、50 歳で今からパソコンの技術を 3 カ月やって就職できるのかな、非常に難しいのではないかと内心では思っています。

もう一つ、やはり職業安定行政についてお聞きします。12 ページの説明で、高齢者の雇用対策の中で、65 歳までの希望者全員が働ける企業の割合が、6 月 1 日で 51.3%となっています。51.3%のとり方は、希望者全員を受け入れますという確認が就業規則にあるのが 830 社なのではないでしょうか。

大野職業対策課長　そうです。

鍋島委員　就業規則で決めるということならそれを送ってくださいとか、労使協定ならそれを送ってくださいと事務所に電話があったところがかかりありました。そのデータをもとにして 51.3%という数字が出ているのですね。

大野職業対策課長　51.3%というのは、毎年実施している 6 月 1 日現在の高年齢者雇用状況報告に基づいて算出した数字です。これはすべて、就業規則を確認して出した数字ではありません。企業から提出していただいた報告書を基に集計したものです。

鍋島委員　ということは、去年よりかなり上がっている。希望者全員受け入れるという方向にきているのですね。平成 22 年と比べると多分上がっている。さらに、70 歳まで働ける企業の割合は 16.4% (265 社) です。これは多分全員ではなくて、再雇用で、助成金の対象事業所かなと思っています。再雇用ですね。

大野職業対策課長　これは、制度としてそういうものができているかどうかということです。

鍋島委員　就業規則に「65 歳までは受け入れます」と書いてあるところが 51.3%で、実際に 65 歳まで働いている人がいるということではないのですね。

大野職業対策課長　そうです。

鍋島委員　わかりました。

青木義明委員　鍋島先生の最初の質問に関連して、資料 No.1-1 の 9 ページ、「非正規労働者への総合支援」の「取組実績・進捗状況」の欄に「取扱実績 (4 月～8 月)」とあります。新しく求職したいということでの申し込みが 1,267 件、職業相談件数が 7,515 件、実際に紹介したのは約 4,000 件あるのに、就職が 427 件。この数字をどう理解したらいいのか。一方、その上の段では一生懸命開拓し

ていただいて求人数も増えている。4,000件も紹介して就職が400件という数字のギャップはミスマッチだけで理解できるのか。行政がいくら頑張っても、背後にある何かがわからないと、この数字は上がらないということを言いたい。

山口職業安定部長 「取扱実績（4月～8月）」ですが、これは左に書いてある「キャリアアップハローワークおやま」で取り扱った実績数を上げているということです。今言われましたように、相談件数が7,000件、紹介件数が約4,000件というのは、1人1件ではなく延べ数で入ってきますので、その点もご理解いただきたいと思います。正直、就職件数が少ないのは、もうちょっと我々も努力すべきところだと思っています。原因についてはまだ把握できていません。

加部委員 今、青木会長からも話がありましたように、本来、先ほど鍋島委員から話があった件は労働側が話をする件で、使用者側の鍋島委員のほうから話が出まして大変ありがたく思っています。私もそちら側の審議会委員もさせていただいていますが、雇用先がないといくら研修してもなかなか受け入れてくれないという意見が多いのです。使用者側の方には、そのあたりはよろしくをお願いします。

私からは幾つかお願いです。まず最低賃金の関係でいきますと、今回700円ということで、産業別最低賃金については28日に向けて今やっている最中ですが、ぜひ影響率をゼロにする取り組みをしていただきたい。これは審議会の中でもお話ししていますが、労働局から出る資料で影響率0.幾つ、1.幾つと出るということは、違反している件数がわかっているということですから、ぜひゼロに向けた取り組みをお願いしたいと思います。

それから雇用調整助成金の関係です。実は私の会社の関係もあって、関連企業の方が今回の震災で大変厳しいということでした。私からこういう雇用調整助成金もありますとお話しして、ようやく納得して雇用調整助成金を借りたようです。経営者の話だと、『制度がよくわからなかった、返済しなければならぬので、今の厳しいときにお返しできない』という考えを持っておられた。これはないのです。そのあたりはよく説明して、社労士の方と相談してくれとお話ししました。制度がまだ理解できていない中小企業経営者が

いますので、引き続きお願いします。

それから、新卒者の関係です。先日の対策会議の中でもお話ししましたが、ぜひ、各団体が連携していただきたいと思います。学校や経営者の方もおられますし、特に県との連携をお願いしたいと思います。私のほうでお話を聞きますと、高卒が厳しいということはありませんが、例えば委員会にも出ている県立高校の先生は「今年はいいですよ」という話をしています。ただ、私立の一部の学校は相当厳しいと聞いています。私から名前は言いませんが、労働局としては特にそういうところを支援・連携していただければと思います。

それからパートの関係です。パート労働者はまだまだ増えている状況があります。私のほうで今一番危惧しているのは、企業側が短期のパート労働者をかなり増やしていることです。保険にも入れない一日3時間といった従業員を相当増やしています。一日に切り替えを何人もするというので、かなりのパートの方を雇って回している。雇用保険に入って安定した働き方をしたい方も、なかなかそういう箇所が見つからないということで、2カ所、3カ所でパートをしながら生活している方もいます。パートの方や非正規の方が多いので、せめてすべて保険に入って働けるように。行政としてはなかなか難しいと思いますが、そういう取り組みをぜひ企業側に対してしていただけないかというのが、働く側の考えです。よろしくお願いします。

山口職業安定部長 雇用調整助成金の周知につきましては、我々も精いっぱい各団体や各企業に周知してきたところですが、まだまだ細部まで行き届いていないということですので、改めて周知について強化していきたいと思っております。ひとつよろしく願いいたします。

2点目の学卒の関係ですが、応援本部会議を開催した折に、一部の私学は非常に厳しいというお話をいただいております。そちらにもジョブサポーターなりハローワークの学卒担当者等々がお邪魔して、就職支援について学校側の方々と協議を持って進めているところです。本年は確かに高校生が厳しいということもあります。そこに重点を当てて、求人開拓や学校との連携強化を今後も進めてまいりますので、ひとつよろしくご支援方お願いします。

パート労働者・短時間労働者についても、雇用保険に入って給付を受けていただけるように事業主に周知しているところですが、働き手と事業主側と

私どもと、短時間労働ということで狭間に入っている方々もおられると聞いています。そういった方々にご理解いただいて、事業所側と詰めていただいて雇用保険に加入していただくことがベターな方向だと思っておりますので、今後周知・取り組みを強化していくということでご理解いただければと思います。

竹田労働基準部長　ご指摘のとおり、毎年の審議の際に提出いたします資料では、最低賃金を下回って労働者を雇っている割合が、低いとはいえ、業種によっては7%とか2%と出ています。まだまだ周知が徹底されていないところについては、周知を徹底させていきたいと思っております。履行確保のための監督指導や、悪質な場合は送検もさせていただこうと思っております。いろいろな広報機関を使ってやっているわけですが、まだまだ不十分なところがあります。最低賃金があることは知っているが、金額がこの程度になったということを知らなかったという事業主もまだあるようですので、周知徹底を図ってまいりたいと思えます。

小山内雇用均等室長　パートの関係で一言補足いたします。パートタイム労働者の均衡待遇の推進については、従来から、私ども職員やプランナーが事業場を回って、法の遵守等について理解を求めているところです。今年度から財団と安定部で支給しておりました助成金と奨励金が統合され、均等室のほうで均衡待遇正社員化推進奨励金という形で支給されることになっています。これを活用できるように、今後とも周知に努めていきたいと思えます。ぜひ、ご利用の際はホームページ等をご覧いただき、ご連絡いただければと思います。

また、これについては就業規則の改正等が必ず伴います。社労士会や社労士の皆様方にも周知させていただく予定です。よろしく願いいたします。

藤井栃木労働局長　雑談みたいになりますが、知恵を借りられたらと思えます。先ほどおっしゃった応援本部でも、県の部署が私学を牛耳っているイメージがないのです。県立高校であれば教育委員会という組織があります。県の何とか課の方が私学の担当だと言って出席されるのですが、ご発言もなければグリップもされていない。先ほどちょっと説明がありましたように、我々は各学校に対してハローワークやジョブサポーターということで一生懸命やりますが、

私立高校だけのガツンと言える部署が県にないイメージなのです。例えば、就職に限らず、私学の短大の集まりとか、県立高校の校長会のような集まりがあり、県のどこかの部署がそこを指導できるという立場のところがあれば連携しやすいかなと思って、今お知恵を借りる意味で申し上げます。

菊池委員 担当は文書学事課です。補助金を出していますので、県立高校ほどガツンとはいきませんが、コツンくらいは。県内の私立小中高の集まりの私学連盟というのはあります。会長は船田元さんです。

藤井栃木労働局長 みんなで連携して高校生を社会に送り出せたらいいなと思っているのですが、人数も多いですし、連携がうまくいかないと結構大変なものがあるわけです。

白井委員 組織のボリュームから考えて、教育委員会事務局全体のほんの小さな部局だから、問題にならないくらいの規模ですね。

中尾会長 この件のお知恵はそこまでとして、加藤委員どうぞ。

加藤委員 雇用均等行政です。資料No.1-1の最後にあるパートタイム関係で、「取組実績・進捗状況」に「職員、プランナーによる」と書いてあります。プランナーというのはどういう位置づけの方で、どんな業務をされている方なのか教えていただきたい。

もう1点は、労働基準行政関係かと思いますが、「取組方針・目標」に年間目標または数年間の目標ということで数値目標が出ています。これは栃木県独自の目標なのか、全国共通の目標なのか教えていただきたい。もし全国統一的な目標であれば、全国平均はどれくらいかという数字を出していただくと、栃木県がどういう状況にあるのか、進んでいるのか、後退しているのか、さぼっているのか、そういう数字もはっきり見えてくるのではないかと思います。今後の検討として、全国的な平均と比較できるものは数字として挙げていただければと思います。

山口総務部長 年度途中ですので。年度末になれば、年度末の状況を見ていただく形で考

えています。

小山内雇用均等室長 「プランナー」というのは、パートタイム労働法が改正になった平成20年4月1日以降に、パート法の周知と、実際にパート法に基づく雇用管理について、事業場に対してのアドバイスを専門に行う非常勤の国家公務員という位置づけです。現在栃木局には3名委嘱されており、月に8日ほど事業場を回り、パート法に基づく雇用管理の実態把握をしています。当然、パート法に基づく違反があれば、そこで助言・指導を行っています。ただ職員と違うのは、全般的にその事業場の雇用管理を把握し、例えばこういう助成金があるから活用してみないかといったこともお話しさせていただいています。

竹田労働基準部長 基準行政に関する目標値の設定ですが、本省指示に基づくものもあります。例えば「長期未決事案は前年度を下回る」という指示が出ていますので、そういうことで目標を立てているものもありますし、局独自で目標を設定しているものもあります。総体的に栃木の基準行政の状況を言いますと、全国平均からすると上位にあると私は理解しています。監督の実施状況、いろいろなリスクアセスメントの浸透状況等もそうです。メンタルヘルスは若干弱いところがありますが、それ以外のところは全国に比べると上位ではないかと理解しています。

山口哲子委員 労働基準部長が今、メンタルヘルスのことをおっしゃったので。私も数字を見ていて気になっていた部分です。資料No.3-3-1「平成23年度におけるメンタルヘルス対策推進3カ年計画推進状況(栃木労働局)」という数字を見ても、余り進んでいないし、パーセンテージも低いです。この背景にはどんなものがあるのでしょうか。わかっている範囲でお答えいただければと思います。

長田健康安全課長 メンタルヘルス対策の計画は、栃木独自でつくっている計画です。平成19年健康状況調査は全国一斉にやっているものですが、そこで言っているのは、重点事項別実施状況①から⑤までの何か1つでもやっていれば、やっているということだと本省では考えています。栃木では、全部やってもらわ

ないと困るということで、ハードルを高くして取りかかったのですが、なかなか難しく、今非常に困っているところです。各監督署で個別事業場を訪問し、また事業場の皆さんにお集まりいただいて集団指導したりして努力しているところです。

山口哲子委員 わかりました。目標値が高いと。すべてを、しかも独自でということですが、意識が高いですね。感服いたしました。よろしく願いいたします。

中尾会長 労働行政の推進状況はそれくらいでよろしいでしょうか。特になければ、次の議題に移りたいと思います。

では、議題「(3) 栃木県衣服製造業最低工賃の改正について」、事務局から内容についてご説明をお願いします。

小倉賃金室長 賃金室長の小倉です。資料は、報告のペーパーと黄色の「栃木県の最低工賃」という表があります。そちらを見ていただきながらお聞きいただきたいと思います。

栃木県の最低工賃は、衣服製造業と電気機械器具製造業が現在設定されています。最低工賃は3年サイクルで見直すこととなっており、現在は平成22年から24年までの第10次計画の中で進めています。本年度は、衣服製造業の見直し検討となります。

結論から入ります。実態調査をしたところ、内職委託者と家内労働者が大幅に減少していることが浮かんできました。平成20年と比較して、男子既製洋服製造業も婦人・子供既製洋服製造業も、いずれも減ってきている状況があります。また、「男子」「婦人・子供」という区分を含め、全国と比較すると栃木県の場合はかなり工賃設定が高い状況です。

裏側に、「3 衣服製造業を取り巻く状況」では幾つかの指数を見えています。消費者物価指数や小売りの状況を見ますと、なかなか物が売れない、金額が上がってきていないということで、メーカーからの発注単価が上がってこない状況もあり、家内労働者の工賃もなかなか難しい状況があります。

以上のことから、総合的に判断して、改正見送りとしたいと考えています。改正見送りについては、地方労働審議会において説明して了解を得なさいということになっていますので、本日の説明・報告となりました。よろしくお願

いたします。

中尾会長 ただいま事務局から説明がありましたが、栃木県の衣服製造業最低工賃改正の諮問を見送ることについていかがか、この審議会で審議するようという事です。委員の皆さんのご意見はいかがでしょう。

 今の事務局の説明で、異議なしということなら、そのようにさせていただきますが、見送ることによろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

中尾会長 委員の皆さんから、諮問を見送るという事務局からの説明について、ご了解いただきました。

 以上をもって、きょうの議題は終わりました。その他は特にありますか。

 その他もないようですので、以上で第1回審議会を閉会といたします。お疲れさまでした。