

平成24年10月23日（火）

於 宇都宮第2地方合同庁舎

5階 大会議室

平成24年度第1回栃木地方労働審議会

会 議 録

平成24年度第1回栃木地方労働審議会

1 開催年月日 平成24年10月23日(火) 14:30~16:00

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
荒井 雅之(欠席)
中澤 弘之
伊東 晴美
飯野 夏美

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

4 次第

1. 開会
2. 栃木労働局長挨拶
(委員等の紹介)
3. 議題
(1) 労働行政の推進状況について
総務部長説明

労働基準部長説明

職業安定部長説明

雇用均等室長説明

【質 疑】

4. 閉会

司会（遠藤企画室長） 定刻でございますので、ただいまから平成24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遠藤でございます。会長に議事を進めていただくまでの間、進行役を務めますので、よろしくお願いいたします。

本審議会は栃木地方労働審議会運営規程第5条に基づき、公開で開催いたします。

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

なお、堀眞由美委員、今井直委員、荒井雅之委員、青木勲委員につきましては、所用のため本日欠席となっております。ご了承願います。

また、事務連絡が2点ほどございます。

まず1点目ですが、職業安定部の資料の追加といたしまして、「平成24年度高齢者の雇用状況集計結果」「求職者支援訓練数」及び「平成24年3月末までに終了した求職者支援訓練の修了者等の就職状況」の3点を机上配付させていただきます。

2点目として、本日配付の「資料No.1-1」の3ページ及び、同じく「資料No.2-1」に誤りがございましたので、差し替え分を机上配付させていただきます。よろしくお願いいたします。

それでは、初めに藤井労働局長からご挨拶申し上げます。

藤井栃木労働局長 本日はご多用中のところ、また足元の悪い中、委員の皆様には審議会にご出席賜りまして心より御礼申し上げます。

さて、雇用情勢ですが、栃木県内の8月の有効求人倍率は、4カ月連続で全国平均を上回り0.84倍、全国順位第19位となっております。ちなみに1年

前は0.64倍、全国26位という状況にございました。

歴史的な円高、欧州経済の停滞、最近は中国との関係悪化、また、エコカー補助金終了に伴う個人消費に与える影響など、懸念材料は多々ございまして、いろいろ出ております各種経済報告等もすべて下方修正されている状況にございます。

また、来春平成25年3月卒の新卒者ですが、特に高校生は今年も厳しい状況にございます。8月末の求人倍率0.73倍で、前年同期と比較しまして0.06ポイント微増となっております。現在、労働局、ハローワーク総力を挙げて求人開拓に取り組んでいるところでございます。

また、この審議会は春と秋の年2回開催いたしております。とある委員から私どもの説明が長すぎるという話がございました。今日は30分以内に説明を終了して、その後、公労使の委員の皆様お一人ずつに、それぞれのお立場に立った忌憚のないご意見、ご要望、ご提言をいただければと考えております。

また、ハローワークや監督署はそれなりに存在を知られていますがそれを束ねている労働局の認知度は相当程度低いというお話もございました。委員の皆様におかれては、私ども労働局を広く県民の皆様にご周知いただければと考えております。どうかよろしくお願い申し上げます。

司会 それでは、審議会会長からご挨拶をお願いいたします。

中尾会長 空模様が心配される中、お集まりいただきましてありがとうございました。私が今挨拶で申し上げようと思ったことを局長に言われてしまいました。私はこれ以上申し上げませんが、局長挨拶では、資料は膨大ですが、労働局からの説明については極力コンパクトにお願いして、委員の皆様からご意見、ご要望等をたくさんちょうだいしたいとおっしゃったかと思っておりますので、そのように進行させていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

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

中尾会長 それでは、議事を進めさせていただきます。

最初に、議事録署名人の指名についてでございます。先ほどの説明にありましたように、審議会運営規程第6条第1項により、議事録を作成し、私のほかに、私から指名する2名の委員に議事録署名人となつていただきたいと思います。労働者側代表からは加藤委員、使用者側代表からは鍋島委員、お二方よろしくお願ひいたします。

それでは、今日の議題(1)「労働行政の推進について」について、労働局から説明をお願いします。できるだけコンパクトに総務部、基準部、安定部、均等室という順序で一括説明していただいた後、委員の皆様からご質問、ご意見等をちょうだいしたいと思います。まず最初に、局から4人の方にご説明をお願いします。

五百簾頭総務部長 9月10日付で総務部長を拝命いたしました五百簾頭と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

委員の皆様方におかれましては、常日頃より、労働行政にご理解、ご協力を賜りましてありがとうございます。この場をかりてお礼申し上げます。座らせていただきます。

それでは、早速資料No.1-1「平成24年度行政運営方針重点施策に係る取組・進捗状況」のうち、総務部関連についてご説明いたします。

まず、重点施策1「個別労働関係紛争解決制度の積極的な運用」です。総合労働相談については、ワンストップで適切な相談サービスを提供することを目標に取り組んでまいりました。具体的には、総合労働相談員に対する新任時、また定期的な研修を実施し、質の高いサービスを提供できるように努めております。お手元の資料No.2-1に相談の実施状況をお示ししております。4月から9月までの相談実施件数は6,496件と前年度比で1%の増加となっております。内容は、下のグラフをごらんいただきますと、近年「いじめ・嫌がらせ」が増加していることが特徴となっております。引き続き質の高い相談サービスの提供に努めてまいります。

次に、2の「口頭助言の積極的な実施、あっせん制度の的確な運用」です。個別労働関係紛争の迅速かつ適正な解決のために、簡単に、かつ早期の解決が期待できる口頭助言の積極的な実施とあっせんの迅速処理を目標に掲げてまいりました。具体的には、総合労働相談員に対する研修に加え、23年度より、

相談対応・口頭助言・あっせん等の手順をわかりやすく説明するマニュアルを相談員に配付し、資質の向上に努めております。また、あっせんについては、体制整備を図り、平成 21 年度には 46 日であった処理期間を、本年度 8 月末時点で 25 日にまで短縮してきております。

実績は資料No.2-1 の裏面に記載しております。助言・指導については、4 月から 9 月までの件数は 66 件で前年度比 3%増。また、あっせんについては、4 月から 9 月までで 58 件で前年度比 18%減となっております。解決率は、あっせんを受理したものの 40%、あっせんを実際に開催できた場合は 62%となっております。引き続き、適切な口頭助言、あっせんの迅速処理に励んでまいります。

最後に 3 の「労働保険適用徴収業務の重点施策」です。

労働保険料の適正徴収、収納率の向上とともに未手続事業の一掃に取り組んでまいりました。8 月末現在で収納率は 36.6%、前年同月は 40.3%でしたので、前年を若干下回る状況です。これについては、資料No.2-2 に全国平均を記載しておりますが全国平均も前年同期より低い状況にあります。ただ、いずれにせよ、栃木局の状況は全国平均を若干下回っておりますので、より一層の取組を進めてまいります。

また、今年度は、「第三次労働保険未手続事業適用促進 3 カ年計画」の 2 年目に当たります。栃木県労働保険事務組合連合会と連携し、計画に基づき個別訪問指導を実施した結果、8 月末で 120 件の加入がありました。今後は職権による成立手続も進め、より一掃の取組に励んでまいりたいと思います。総務部からは以上です。

竹田労働基準部長 労働基準部長の竹田でございます。常日ごろよりありがとうございます。

私のほうからは、まず基準行政の重点について簡単にご説明した後、現状を説明しようと思います。

リーフレット「2012 栃木の労働行政」の 1 ページをごらんください。まず 1 番目の「経済情勢に対応した法定労働条件の確保・改善」として、「法定労働条件の確保」「労働時間管理の適正化」「未払賃金の立替制度の迅速かつ適正な対応」。2 番目として「長時間労働抑制、年次有給休暇の取得促進」など、適正な労働条件の整備に努める。3 番目は、安全衛生対策ということで、労働

災害を大幅に減少させ、第11次労働災害防止計画の目標達成に努めるとともに、「メンタルヘルス対策」や「過重労働の防止」といった心と体の健康の確保に努めております。

次に3ページですが、「最低賃金の履行確保」は助成金の利用促進を図っております。不幸にして労働災害に遭われた方への迅速適正な労災保険給付に努めております。グラフにございますように、毎年7,000人強の新規受給者数があり、年金受給者は当局で3,400人、そして毎年112億円の保険給付をしているというのが現状でございます。

資料No.1-1の4ページをごらんください。まず、重点施策の1番目の「経済情勢に対応した法定労働条件の確保・改善対策」ですが、4月から9月までのところで臨検監督を実施しておりますが、労働時間適正化ということで869件の労働時間に関する監督を実施して、違反率は7割近い状況です。また、ご案内のとおり過労運転ともいえるような状況のもとでバスを運転して、多大な災害を発生させたこともありまして、当県内にあるバス事業者に対して緊急要請を実施したところでございます。

申告件数ですが、右の課題等にかかれておりますとおり、昨年同期よりも14%減少しております。「長時間労働抑制、年次有給休暇の取得促進等」ですが、監督指導の中だけではなくて、三六協定の届出時や就業規則の届出時にも適宜、指導しております。5ページの有給休暇の取得状況であります。県の調査によりますと平成22年は52%の取得率であり、例年、栃木県は全国平均よりも下回っていましたが、どういう関係かはわかりませんが全国平均を上回る取得率で、しかし、それでも半分以上は消化せずに捨てられているという現状です。

労働災害の状況でございますが、本日の資料の中にも入れておりますが、今年是非常に労働災害が急増しております。9月末現在で1,229人と昨年に比べて160人、率にして15%の増加となっております。その対策として今月15日から1月15日までの3カ月間、緊急の無災害運動を実施して労働災害防止に努めているところでございます。しかし、第11次労働災害防止計画で目標としていた労働災害を5年間トータルで15%減少させるという目標を立てておりましたが、現時点で目標が達成できない状況になっております。ただし、死亡災害については5年間で20%減少させて、5年間のトータルで120人以下にするという目標を立てておりましたが、昨年までのところ83人という状

況ですので、死亡災害のほうの11次防の目標は、このまま推移すれば何とか達成できるのではないかという状況でございます。

リスクアセスメントの導入やメンタルヘルス対策についても積極的に展開しておりまして、こちらは何とか掲げた目標を達成できる状況でございます。

続いて8ページ、「最低賃金の適切な運営」ですが、当県の最低賃金は改定いたしまして700円を705円ということで5円引き上げられ、既に10月1日に発効となっております。産業別最低賃金ですが、6産別あり現在審議中ですが、もう間もなく決定いたします。決定した際にはその周知と履行確保に努めてまいる考えでございます。

助成金ですが、8ページにありますように現在申請件数は24件ですが、特例公債法案が通っていないために交付決定できないと本省からストップがかかっている状況であります。

次のページをごらんください。労災の関係で、長期の未決をできるだけ解消して迅速、適正に給付するということですが、9ページにありますように、3カ月を超えてまだ決定できていないものが33人、51件あります。昨年と比べると若干増加しています。6カ月を超えて未決であるものが14人、21件ですが、そのうち3分の2は交通事故に伴うということで、自賠責保険の支払いを待っている事案でございます。私からは以上です。

蛇走職業安定部長 職業安定部長の蛇走です。よろしく願いいたします。座って説明いたします。

資料No.1-1の10ページからとなりますが、安定行政が取り組んでおります重点項目は9点でございます。

1点目は、若年者雇用対策の推進についてですが、平成25年3月新規学校卒業者の求人・求職状況についてです。8月末現在における高校新卒者の求人数は2,975人で、前年同期に比べ7.0%増加。求職者数は4,074人で前年同期に比べ1.4%減少しました。大学等新卒者の求人数は3,223人で前年同期に比べ50.8%増加しました。詳細は資料No.4-1-3を後ほどごらんいただくようお願いいたします。対応としましては、新卒求人の確保を継続して実施し、また、若者支援コーナー窓口での担当者制による支援等を引き続き行ってまいります。

2点目としては、求人の総量確保のための求人開拓の強化についてですが、

4月から8月までの開拓求人件数は6,084件、開拓求人数は11,400件と前年同期よりも多くの求人開拓を行っております。今後とも求職者ニーズの高い製造業関連職種や正社員求人の確保に留意しつつ、開拓した求人の充足促進にも努めてまいります。

3点目としては、非正規労働者への総合就労支援についてですが、4月から8月までの取扱実績として合わせまして新規求職申込件数1,011件、職業相談件数7,752件、就職件数557件と、昨年同時期と比較しますと求職申込数は減少しておりますが、相談件数、就職件数とも増加しております。引き続き担当者制によるきめ細かな職業相談、職業紹介等に係る相談等を提供してまいります。

4点目としては、雇用の維持確保に対する支援になります。4月から8月までの雇用調整助成金計画届出受理件数は37件、中小企業緊急雇用安定助成金計画届出受理件数は同期間で1,387件と、前年同期に比べ大幅に減少しております。引き続き迅速な事務処理及び適正支給に向けた審査を行ってまいります。

5点目としては、子育てする女性等に対する雇用対策の推進であります。マザーズコーナーの4月から8月の取扱状況についてですが、新規求職申込件数2,065件、紹介件数2,562件、就職件数865件と昨年度よりも増加しております。引き続き個々の求職者の置かれている状況に応じた就職実現プランを作成し、担当者制によるきめ細かな職業相談、職業紹介を行ってまいります。

6点目としては、障害者雇用対策の推進になります。法定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、雇用率達成指導を実施しております。平成23年度の6月1日時点の報告の未達成企業443社のうち44社が達成しております。引き続き法定雇用率未達成企業への達成指導の強化をしてまいります。また、関係機関との連携ですけれども、特別支援学校生徒の事業所見学を実施しており、チーム支援実施の対象者としては4月から6月までの第1四半期で支援対象者39名、就職者5名の実績を上げております。なお、県内全体の障害者の職業紹介状況は資料No.4-2-1に添付しておりますので後ほどごらんください。今後ともさらに関係機関との連携を強化し、福祉から雇用への移行に向けたチーム支援を実施してまいります。

7点目としては、高齢者雇用対策の推進になります。平成24年の6月1日

現在の状況につきまして 10 月 18 日に公表いたしました資料を机上に配付しておりますのでごらんください。まず、法令で定められている高年齢者雇用確保措置ですが、栃木県内の 31 人以上の企業 1,643 社のうち 97.7%の企業は実施しておりますが、未実施の企業が 38 社ありました。その後、ハローワークの指導により 11 社が解消し、9 月末時点では 27 社になっております。引き続き解消に向け指導してまいります。希望者全員が 65 歳まで働ける制度の導入についてですが、県内で 52.7%の企業が導入しております。平成 25 年 4 月 1 日からは法改正が施行されますので、周知の徹底を図るとともに、制度導入に向けて企業に働きかけてまいります。70 歳まで働ける企業についてですが、県内の 17.1%の企業が導入しております。

資料No.1-1 の 15 ページをごらんください。8 点目として、民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進についてです。平成 24 年 10 月 1 日に労働者派遣法の改正法が施行されたことに伴い、9 月に 2 回派遣元向けのセミナーを、10 月に 1 回派遣先セミナーを開催するなどして周知啓発を図っております。内容につきましては、資料No.4-1-4 にパンフレットを添付しておりますので後ほどごらんください。また派遣元事業者や派遣先事業者を直接訪問時や、許可申請や届出相談時において改正法の周知及び法令の遵守による派遣労働者の保護を徹底してまいります。引き続き定期指導等を行い、法令に従った指導の徹底を図ってまいります。

最後に 9 点目になりますが、求職者支援制度による就職支援の推進についてです。本日、厚生労働本省において 2 時から記者発表しているものになりますが、机上配付の資料をもとに報告させていただきます。平成 24 年 3 月末までの求職者支援訓練は 7,454 コースのうち県内で 99 コース、受講者数は全国で 94,496 人のうち県内は 966 人。3 月までに終了した者の就職状況は基礎コースで全国では 71.7%に対して県内 72.0%、実践コースは全国 73.0%に対して県内 91.4%となっております。引き続き求職者支援制度の周知と訓練が必要な求職者への適切な受講、あっせん、訓練の終了後の集中的な支援を行い、就職率の向上を図ってまいります。私からは以上です。

松浦雇用均等室長 雇用均等室長の松浦でございます。委員の皆様には日ごろから大変お世話になっております。この場をおかりして厚く御礼申し上げます。また、私事ではございますが、この 4 月に 6 年ぶりに栃木労働局に戻ってまいりま

した。引き続きどうぞよろしくお願いいたします。座らせていただきます。

雇用均等行政の推進状況についてご説明申し上げます。資料No.1-1の17～18ページ及び資料5に概要を取りまとめておりますので、ごらんいただければと思います。資料No.1-1にございますとおり、均等行政の柱は3つでございます。1つ目は雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策、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、3つ目はパートタイム労働者の働き・貢献に見合った公正な待遇等確保対策でございます。それぞれの柱に幾つか項目を立てておりますが、本日はそのうちの重点となる3点だけご説明させていただきます。

まず1つ目は、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱の禁止と相談対応についてでございます。妊娠・出産を理由とする不利益取扱につきましては、本年7月に労働者からの相談が急増したということがございましたので、不利益取扱の禁止についてさらなる周知徹底を行うこととしまして、必要な情報が必要な方に確実に届くように、法律の内容と私ども雇用均等室の対応について労働者向け資料を作成いたしました。お手元にラミネート加工した2種類の資料をお配りいたしました。こういった資料を作成いたしましたので、県内すべての保育施設(約350)、産科医院(約80)に掲示していただくようお願いいたしました。また、連合をお願いして各労働組合にもお配りいただきました。また、カード型の資料は、すべての妊産婦に母子健康手帳と一緒に配付することにいたしました。今年度は年度途中でしたので、まず宇都宮市において配付を開始していただいております。来年度からは県内すべての市町で配付していただくことになっております。不利益取扱に関する相談は、7月に急増した後は減少し、現在は平年並みの件数で推移しておりますが、今後も妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱がないように注視してまいりたいと考えております。

2つ目は、ポジティブ・アクションの促進でございます。制度上は男女均等取扱になっているものの、実態として男女間格差が大きい、例えば正社員比率に極端な男女差があるとか、営業職など一定の職域は男性しかいないとか、管理職の人数が男女で大きく差があるという場合に、女性労働者の積極的活用に取り組んでいただくことを事業主の方にお勧めしております。具体的には、個別に事業所を訪問して雇用管理の実態を伺った上で、必要な取組を行っていただくようお話ししております。資料5の1①にございますとおり、平

成 24 年 9 月末現在で 67 事業所を訪問し、ポジティブ・アクションに関する助言を 80 件実施しました。10 月以降も計画的に事業所訪問を実施して、具体的なポジティブ・アクションに取り組んでいただけるよう助言する予定でございます。また、既にポジティブ・アクションに取り組んでおられる企業には、厚生労働省が運営するサイトに自社の取組を掲載していただくようお願いし、現時点で県内企業 3 社から公表いただいております。これにつきましては今後も増える予定でございます。

最後に、改正育児・介護休業法の周知と規定整備に関する対応でございます。改正育介法につきましては、本年 7 月に全面施行となりましたので、一部適用猶予のあった労働者 100 人以下企業を重点対象として法の内容の周知と規定整備の支援を行っているところです。具体的には、全面施行直前の 5 月に県内に本社のある 10～100 人規模の企業 1,600 社を対象に、育児休業制度などの規定整備状況について自主点検を実施していただき、その後 6 月に県内各地で説明会と個別相談会を開催いたしました。現在も、自主点検結果を参考に、改正法への対応が済んでいない事業所を対象にきめ細かく規定整備のお手伝いを行っているところでございます。私からの説明は以上です。どうぞよろしく願いいたします。

中尾会長 今、局の 4 部署から労働行政の推進についてご説明がありました。説明の内容についてご質問のある方はお願いいたします。

菊池委員 職業安定行政、10 ページの取組実績で、新卒者用求人数は大卒等が 3,223 人、高卒は 2,975 人です。大卒は昨年同期に比べて 50.8%プラス、高卒は 7.0%プラスとかなり差があるのですが、数字はこれでいいのですか。

蛇走職業安定部長 大卒等の求人につきましては、大手企業からの大量の求人等があり、多少求人数が多い状況にあります。高校新卒者につきましては、就職するのは製造業等が多いのですが、製造業の求人は現状伸び悩んでいますので、今は微増という形になっています。

菊池委員 わかりました。

中尾会長 先ほどのご説明では、資料No.4-1-3 に求職・求人の推移があるということですね。

蛇走職業安定部長 はい。資料 4-1-3 の裏面の「求人・求職・就職状況」に「大学・短大・高専・専修」とございますが、平成 22 年度はリーマンショック等により大幅減少し、徐々にリーマンショック前並みに上昇してきています。先ほど言ったように大手の大量求人等があり、こういう状況でございます。

一方、高等学校につきましては、リーマンショック以前から比べてもまだ半減と非常に厳しい状況が続いております。要因としては、先ほど言ったように製造業の求人が減少していることが考えられます。

中尾会長 資料No.4-1-3 の裏面を見て平成 22 年 3 月だけを比べると、57.3 と 54.6 で同じような値になっていますが、その後の回復が大学・短大・高専・専修と高等学校で大きく違っていていますね。どうもありがとうございました。ほかの委員の皆さんどうでしょうか。

横倉委員 3 ページ、労働保険料の収納状況が、栃木県も全国も昨年 8 月末現在で悪いということですが、その理由はおわかりでしょうか。

手塚労働保険徴収室長 徴収室長の手塚です。今年度より、個別事業場の口座振替が導入され、口座振替を希望した事業場の第一期分が 9 月 28 日に引き落とされることとなりました。24 年 8 月末時点ではこの口座振替になる保険料、当局では 14 億円ほどが納付されていないため、昨年度の 8 月と比較して収納率が低下しました。全国の収納率も同様の理由で低下しました。

なお、口座振替となる第一期分の保険料が納付されたとみなして収納率を計算すると前年とほぼ同率になります。

山口貴司委員 労災に関して、非常に栃木県で増えているという話は聞いていますが、これは栃木県だけの現象なのか全国的に増えているのか。私たちのような製造業では、わりに暇なときや過度に忙しいときに発生しやすいとよく言われています。資料No.3-3-1 を見ると、全体的な件数は多いですが、建築や土木はどちらかという減少していて、相変わらず道路貨物運送業が多い。製造業

では食料品が非常に増えている。今年に限って特別な現象が県内で起きているのか。全体の中で栃木県の状況がつかめないと、なかなか対策が打ちづらいところがあると思います。栃木県の状況をつかめているのか、資料か何かあれば教えていただきたいと思います。

竹田労働基準部長 まず労働災害の全国の状況です。7月末現在で全国は7.8%でしたか、全国的に増加しています。近県の群馬、茨城そして福島の状態を確認したところ、同じく増加していますが、2桁の増加率があるのは福島と当県だけで、他の県は1桁の増加率です。

要因ですが、製造業と道路貨物運送事業において20%を超える増加です。製造業の中でも食料品等は多くなっています。中でも栃木署で昨年より18件多いとか足利で多いということがございますが、ある特定の企業で連続して発生したという状況も聞いています。全体的に生産活動が少しずつ回復しつつあることが背景にあるのではないかということに関係者から聞いています。また、荷が少しずつ動き出した中で、交通事故ではなくて荷台から「転落・墜落」して負傷されている率が非常に高いことから、ついつい基本が守られていないということが多くの原因だと思います。製造業では「はさまれ・巻き込まれ」が圧倒的です。建設業ですが、公共工事等の発注が当県は停滞している状況もあり、建設業ではそんなに増えていないと分析しています。

青木義明委員 今の災害関連で、私が言うまでもなく非正規の皆さんが増えていますが、正規と非正規で数字に変化があるのか。例えば、非正規は安全教育なども含めて正規に比べてややおろそかになる面もあるのか。わかったら教えていただきたいと思います。

小倉健康安全課長 4日以上の災害があると事業場では遅滞なく届けるという義務がありますので、それに基づいて統計をとっていますが、正規・非正規の区分はとっておりませんので、それはわかりません。

先般新聞発表をした中でもあったかと思いますが、要因として、非正規の労働者の方が増えているということで災害が増えてきている。非正規の方は安全衛生教育への投資が正規の方に比べて若干低いのではないかとこのところもあって増えてきていると分析しております。

加藤委員

障害者雇用について詳しい説明はなかったのですが、冊子「2012 栃木の労働行政」の6ページに全国と栃木の雇用率があります。栃木県は平成20年から全国平均を下回り続けている状況だと思います。別紙資料の「高校生合同就職面接会」には含まれた資料「平成25年4月1日から障害者の法定雇用率が引き上げになります」ということで、2%が目標になるとあります。現状からいくと、ますます雇用率悪化が目に見えてくる状況かと思っています。雇用率低下の原因と、25年4月からの状況についてどのような対策を考えているか、わかれば教えていただきたいと思っています。

大野職業対策課長 職業対策課長の大野と申します。栃木県の障害者実雇用率は1.58%と、全国平均の1.6%を大きく下回っており、栃木県の障害者就職促進が遅れていると言われても仕方ないと思っています。ただ、障害者の雇用については、順調に増加傾向で推移しています。例えば、去年の6月1日現在の障害者雇用数は、約2,800名が栃木県の企業に雇用されており、5年前に比べると約700名増加している状況になります。このことから、栃木県の企業において、順調に障害者雇用が進んでいるということが言えるかと思っています。ただ全国はもっと急激に増加しており、全国平均に追いついていない状況にあります。

栃木県の障害者雇用率を企業規模別で見ると、1,000人以上規模の企業で障害者雇用率は全国平均を下回っていますが、それ以下の規模の企業の雇用率はすべて全国平均を上回っている状況です。1,000人以上の大企業の障害者雇用が、全国と比較して栃木県は余り進んでいないということです。また、1,000人以上の大企業の数もそもそも少ないということもあり、なかなか全体の障害者雇用率を引き上げる状況になっていないということです。ただ、そうはいいましても、全国では37位と低い順位にありますので、引き続き障害者雇用率達成指導を積極的に所局一体となって進めているところです。また、障害者の就職面接会を効果的に実施するなど、今後も引き続き就職促進に取り組んでいきたいと考えているところです。

中尾会長

今のご説明で従業員の規模別はわかりましたが、業種別で特徴や補足はありますか。

大野職業対策課長 業種別で見た場合、大体全国と同じような傾向を示しています。製造業が今かなり多く、その次がサービス業、そういった産業で障害者を多く採用していただいています。

白井委員 相談について教えていただきたいのですが、個別労働関係紛争解決促進制度で、総合労働相談実施状況の件数が4月から9月で6,500件ぐらいあると。その中で1,500件ぐらいが民事上の個別労働関係紛争ということです。それ以外の圧倒的に多い5,000件ぐらいはどんな相談なのか、教えていただければと思います。

大貫労働紛争調整官 労働紛争調整官の大貫と申します。大体の内訳ですが、法令・制度の問い合わせが3,400件くらい。法施行事務とって、行政として権限を行使して行政指導すべき対象事案が大体2,000件。その他分類不能な相談が400件程度という内訳になっています。

伊東委員 感想もあるのですが。先ほどの局長挨拶のときに労働局の「見える化」の話がありました。私たちの活動にしても仕事にしても、「見える化」が非常に重要だと考えています。「見える化」について、今はどうやって見せるか、「見せる化」をどうするかも念頭に置きながら各種の仕事などを行っています。その中で、均等室長からお話があったオレンジ色のカードは、母子手帳にはさめるということです。母子手帳は必ずもらうものなので、「見せる化」としてすごくいいと思います。ほかにも活用できるものがあったら広がっていくと考えております。

質問です。資料No.1-1の18ページに「育児・介護休業法の説明会」を行ったものの記載がありますが、もし数字があれば教えていただきたいと思えます。法律があり、実際に会社における育休等についての規約などがあると思えますが、栃木県内での取得数はどのくらいなのか。企業規模によって違うと思えますし、具体的に現場でどうやって使われているか、どう生かしていくかはすごく重要です。私の会社では、例えば育休に関しては、取得した男性のコメントや、その方の奥様の生の声、さらに育休を取得させてあげた上司の声など、労使一緒になって啓発活動を行っています。そこでロールモデルがつくられることによって周りの方がとりやすくなり、非常に広がってい

る実態があります。企業規模別でどのような実態かを知りたいと思いますので、お願いします。

松浦雇用均等室長 育児休業の取得状況については、栃木県が毎年実態調査をやっています。平成 23 年の数値ですが、男性の育児休業取得率(配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業取得者の割合)は 6.5%という数字になっています。ただ、サンプル数が少ないので調査年での変化が大きく、全国調査では 2.63 ですから、それに比べて栃木が進んでいるという状況ではないと思います。たまたま 23 年は 6.5 という内容です。女性については 88.1 でした。規模別では、10~29 人企業は男性が 6.3、女性が 62.2。30~99 人企業は男性が 3.5、女性が 92.3。100~299 人企業は男性が 2.6、女性が 97.5。300 人以上企業で男性が 9.0、女性が 91.0 という数値でした。300 人以上のところでは男性が非常に増えて女性が少ないのは意外でしたが、基本的に、女性は規模が大きくなると休業が取りやすくなるということが言えると思います。男性の場合は、たまたまそのタイミングで調査対象に休業者がいたということが大きいと思っています。

ロールモデルがあると浸透しやすいという点につきましては、私どもも労働局長表彰やくるみん制度の普及に努めておりますが、栃木県とタイアップして、県で子育てにやさしい企業表彰もしています。そちらでも、男性の育児休業取得者があるとか上司の理解がある企業を積極的に応援しています。地方自治体と力を合わせてそういったモデルをどんどん紹介し、いろいろなところで取組を進めていただきたいと思いますと考えております。

中澤委員 新卒者支援についてお尋ねします。その前に、私は昨年度の新卒者支援の委員をやっておりますが、そこでも意見を述べた記憶がありますが、これからの世を担っていただく若い方が就職できずに、最初からフリーターや何やらとなって税金が入ってこない、国の成り立ちにかかわると私は考えています。若い世代の就職支援は大切だと考えています。

昨年の委員会で事例の紹介がありましたが、本人もさることながら親御さんの認識にも踏み込んでいく必要があるだろうということで取組事例の紹介があり、これは有効だと思ったことがありました。それは、親御さんはどう

しても大企業志向が多い。それを払拭するために、中小企業でも将来性のある企業はたくさんあると認識を新たにさせていただいて、親御さんから子どもへのアプローチがかなり有効だと紹介がありました。本年度、労働局を含め何かの作戦があるかどうかお聞きしたいと思います。

蛇走職業安定部長 昨年平成 23 年度、新卒者の保護者への働きかけということで、労働局から学生・生徒の保護者に対して、就職を諦めないことや中小・中堅企業にも目を向けること、新卒応援ハローワークやハローワークを積極的に活用することなどを呼びかける啓発文書を全国で 181,906 件、平成 24 年 3 月末までに送付しております。本年度もこの取組を進めてまいりたいと考えております。

中澤委員 親御さんを集めてのご説明といったものは、今のところ考えていらっしゃらないのですか。

蛇走職業安定部長 本年度、ショッピングセンターベルモールで、週末に親御さん向けの就職相談会を開催しました。そういった啓発活動を本年度初めて行っています。

植木職業安定課長 10 月 6 日(土曜日)、ベルモールの 2 階広場に出向いて説明を実施しております。

山口哲子委員 親御さんに向けての就職相談会、大変なことですね。反応はいかがでしたか。今おっしゃった、聞いたことのあるところだけではなく中小企業もきちんと見てくださいということでは、学生本人が興味を示さない理由・背景に親の認識が非常に強くあります。例えば、大学に来た求人としてこういうところとして出した場合、家に帰って親に「聞いたことがない」と言われてきたり、「知らない」と親が言っています。ですから受けません」みたいな反応があり、とても困ります。今、出て行って親を対象にということをしていらっしゃいますが、大学もそういうものをやれと言われるようになるのかな、大変だなと思いながら、私は伺っていました。「非常に役に立った」とか「ああそういうことですか」とか、反応として何かありましたらお聞きしたいと思います。

います。

植木職業安定課長 反応まではまだ……。駅前プラザで定期的にやっているとしますので、今後、反応を確認していきたいと思います。

藤井労働局長 補足しますが、今週末、東京新宿にある新卒応援ハローワークで「Uターンとちぎ」という催しをやります。東京で学んでいて栃木に帰ってきたいという学生相手にやるわけですが、都内に働く学生に広報するわけにはいきませんから広報は栃木県内の広報です。栃木におられるのは多分ご両親だと思います。そういう方が広報を見られて、先着100名と銘打ったのですが、昨日現在で119人の応募がありました。ご両親も相当そういうことに対して一生懸命なのだと思います。

塚本委員 個別の話で恐縮ですが、今日配付していただいた資料No.2-1の個別労働関係紛争ですが、どういう事案が増えているのかと興味を持って拝見させていただきました。資料No.2-1の下のグラフで、最近急増しているのが「いじめ・嫌がらせ」だと見えますが、具体的にどんな事案があるのか。

もう1つは、会社ぐるみということもたまにあります。こういうものは個人的な感性、感じ方による部分が大きいです。指導・助言というのはどのようなことをされているのか、教えていただければ参考になるかと思っています。よろしく願いいたします。

大貫労働紛争調整官 労働紛争調整官の大貫です。私から説明させていただきます。元々、相談については非公開ということがありますので、かいつまんでのご説明になります。口をきいてもらえないとか挨拶をしてもらえないという事案から、具体的に退職を強要されているという事案まで、多岐にわたっております。中には非常に主観的な内容によると思われるものもありますが、それは相談としては受けております。

実際に助言・指導についてどのようにやっていくかということですが、職場で人間関係の何らかのトラブルがあるのは間違いありませんので、それをいじめだとかパワハラだと断定するということではなくて、職場の人間関係は非常に大切なものですので、人間関係を修復するという意味合いでひとつ

お取り組み願えませんかという方向性で助言させていただいております。

実際には、1月と3月にパワハラの円卓会議によって方針が打ち出されております。その中で、本人の主観というよりは客観的に見て判断されるという位置づけでパワハラについての定義がされて、本人の主観だけでパワハラとして成立するという性質のものではないということはきちんと打ち出されております。それを踏まえて、あくまでも職場の人間関係は大切なものですから、その解決に向けた取り組みをお願いするという形で助言させていただいております。

一方、あっせんの段階になりますと、通常は働いている段階であっせんを申し立てることは非常に少なく、実際には退職してからとなります。その場合、基本的には金銭解決という形の決着を図る事案があります。以上です。

塚本委員 学校では今いじめが話題になっていますが、職場でもそういう傾向があるのでしょうかね。

鍋島委員 労働災害については、この前新聞にも出ていましたので多くなっている実態はわかるのですが、今回の資料の中で、心疾患や脳疾患、精神疾患による労災認定はどれくらい出ていて、どれくらい認定されているのか。今、増えているのでしょうか。実態が去年までは出ていたような気がしたのですが。

竹田労働基準部長 栃木局における脳・心臓疾患ですが、平成23年度は請求が8件ありました。今年度は現在6件という状況にあります。精神障害は、昨年度は9件、今年度は現在までに4件です。ちなみに石綿関連は、23年度が3件、今年度は2件で、必ずしも増えているわけではありませんが、年度末まであと半年近くありますので8件を上回る可能性もないとはいえませんが、状況は今のとおりです。

鍋島委員 中小企業を私たちはじかに見えています。つい最近あった話ですが、親御さんから「就業規則を見せていただけませんか」という連絡が来たのです。子どもたちが自立して就職すれば、自分が勤める企業を自分で選ぶのは当たり前のことです。実際にはほとんどのところで、退職した後も、ご両親から「うちの子どもが会社に行っていないのですがどういうことで辞めさせられたの

でしょうか」「就業規則を見せてほしい」という電話があります。それで会社から「親に見せる義務はありますか」とご相談を受けるのです。「ご両親を雇っているわけではないですよね」という話なのですが、そういう形がものすごく多い。20人くらいの企業でそうなのです。

私も親なのですが、もし自分の子どもが勤めていたところを辞めてきたら、自分の子どもが何か不具合なことをやったのか、勤まらず何かご迷惑をかけたのかと思うのですが、全くそういうことはなく、「就業規則を見せてほしい」「どうして会社に行けなくさせたんだ」と。そういうことがご両親からものすごく多くあります。先生方にもわかっていただきたいのですが、それが実態です。

五百旗頭総務部長 今、幾つか学生の姿勢というような話が出てまいりましたので、私どもの取組をご紹介させていただきます。学生の自立という問題も非常に大きなテーマとしてあると思います。一方で、働くときに必要な基礎知識をどれだけ学生時代に身につけているのか、そういう機会があるのかという問題も大きいと私どもは受けとめています。そこで今年度後半に各大学に声掛けをして、労働局からの出張講義・セミナーとして、働くときに必要な基礎知識について話をさせていただく取組を始めています。今年度は、今の段階で宇都宮大学、作新学院大学でお話をさせていただく形で進めています。それ以外に各大学に声掛けをしております。働くときに、自分が会社に貢献するということがあります、いろいろなベースとしてルールをきちんと知っていただくことが社会人への第一歩だと思っておりますので、そういった分野で労働局としてサポートしていきたいと思っております。

横倉委員 今回の鍋島委員の話は大卒の方なのか高卒の方なのかで大分違うと思います。高卒の方なら、親御さんからそういう質問が来るかなと思いますが……。

鍋島委員 関係ないですね。

横倉委員 21歳を過ぎた子どもたちと親がそう言うてるわけですか。

鍋島委員 子どもたちがきちんと親に説明していない。だから親はわかっていない。

「お子さんから、どういうことなのかよくお聞きになりましたか」と言っても、子どもたちが家に帰って、会社の悪いことは言うのかもしれませんが、いいことは言わない。結局、事実がどうなのかということが伝わっていかないのだと思います。

横倉委員 高校生くらいですと、確かに学校の先生の勧めるまま、ということはあると思います。私なんか子どもころより今の子どもは随分しっかりしている気がするのですが、その家庭にもよるでしょうね。

中尾会長 それでは、今日ご説明のあった労働行政の内容について、委員の皆さんからご質問やご意見をちょうだいしました。残された時間で、今までの内容にかかわらず、資料から外れたところでも結構ですので、労働局に何かご要望があればお願いします。

例えば、最低賃金が5円上がったと資料の中でご説明いただいておりますが、これが全会一致だったのかとか、資料に出てこないところはどのように読み込めばいいのか。こういうものを我々から要望を出していいのか。全国では全会一致が減っているとか、いろいろ最近の特徴が出てきていると思います。そういうことをここでご説明いただくといい。作業が増えて申し訳ないとも思うのですが。そういうことが私が考える要望です。ほかの委員の皆さんからもご要望があればお出しいただきたいと思います。

竹田労働基準部長 先ほど会長は「例えば」とおっしゃられましたが、最低賃金は全会一致で決定しました。全会一致で決定した県の最低賃金は比較的まれです。ほかのところはすべて、労側や使側が反対するというところで採決の形になっています。5円の引き上げについて、今回は使側も納得していただきまして全会一致ということでございます。

特定最賃は今、6産別の審議をしているところですので、もうすぐにはわかると思います。

菊池委員 ほめるわけではないのですが、この間非常にタイムリーな発表がありました。労災が他県に比べて本県で増えているということです。数字は、年度末にまとめるのは意味がない。ないことはないですが、タイムリーに傾向をと

らえて、適宜それを広報する。我々マスコミの立場も大いに利用していただく。年度末に公表するのでは全く意味がないものもあると思います。労災の問題が一番いい例です。就職の問題にしても雇用の問題にしてもしかりです。小回りのきいた実態把握と、それに基づくこまめな広報をぜひやっていただきたい。今回は非常にタイムリーな広報でよかったと思います。

労災の話でいうと、特に作業事故の場合は検察庁に送致する場合があります。時間はかかると思いますが、使用者側にしても労働者側にしても、明らかな法令違反についてはこういう刑事罰があるのだと法を通してやっていただくと抑止力になると思います。会社名や個人の名前が出る場合もありますので、それも抑止力になるかと思えます。あわせて要望しておきます。

青木義明委員 1つお願いというか、状況もわかれば教えていただければと思っています。今年4月の栃木ジョブモールの開所式には局長も知事もおそろいで写真を撮りましたが、その後、順調なのかどうか。

あわせて、11月に県の部局との交渉があるものですから、ジョブモールに関して労働局の立場で県に申し上げたほうがいい点があればお聞かせいただきたいと思っています。

藤井労働局長 ジョブモールは県の施設ですのでうちで利用状況について言えるのか、という点があります。

植木職業安定課長 県との連携はうまくいっていると思いますので労働局としての要望は、今のところないと思います。ありがとうございます。

中尾会長 使側からも要望を出していただきたいと思いますが、何かありませんか。

鍋島委員 来年4月1日から変わる契約法では、18条、19条、20条が新設となります。有期労働契約の改正ですね。これについて、労働局では企業向けに説明会などは予定されるのでしょうか。

中野監督課長 監督課長の中野と申します。契約法の説明会については、これ単体で呼びびしても集まりにくいということもありますので、賃金室で実施しているセ

ミナーと合同で今年度中に開催を予定しております。

鍋島委員 条文の中身なのですが、最高5年勤務したらクーリングオフが6カ月だというのですが、その根源はどこからきているのでしょうか。

中野監督課長 基本的には今までの判例等を収斂していくのが契約法の考え方ですので、裁判で争うよりは、既定の考え方になっているものを条文にしてわかりやすくしていくということかと思います。ご質問につきましては、地方局としましては、中央にて慎重な審議の結果、公労使一致による労政審の建議として合意されたところとしか、現在のところご説明できず、ご容赦いただければと思います。

鍋島委員 これが施行されてくると、もっと紛争が増えるような気がするのです。有期契約で5年働いてもらって、クーリングオフで6カ月したら御破算ですからということですね。なぜ5年なのかという話になるし、有期が無期になるだけで正社員になるわけではありません。こういうイメージがどこから出てくるのか理解できないのです。19条の問題は、最高裁の判例を法定化したものですから、これはよく理解できます。18条の問題は、なぜこうなるのか根源がわからない部分があります。

中尾会長 まだご発言のない方もいらっしゃいます。時間もそろそろですが、どうしてもこの際一言言っておきたいという方がいらっしゃればお願いいたします。よろしいですね。

それでは、ちょうど時間となりましたので、本日の審議会は以上をもって閉会とさせていただきます。どうもありがとうございました。