

# 商工文教委員会会議記録

商工文教委員会委員長 高橋 元

- 1 日時  
平成 26 年 9 月 2 日（火曜日）  
午前 10 時 1 分開会、午後 2 時 18 分散会  
（うち休憩 午前 11 時 57 分～午後 1 時 2 分）
- 2 場所  
第 3 委員会室
- 3 出席委員  
高橋元委員長、神崎浩之副委員長、飯澤匡委員、高橋昌造委員、岩渕誠委員、  
田村誠委員、小西和子委員、斉藤信委員
- 4 欠席委員  
吉田敬子委員
- 5 事務局職員  
藤澤担当書記、引屋敷担当書記、高橋併任書記、蛇口併任書記
- 6 説明のために出席した者
  - (1) 労働委員会事務局  
齋藤労働委員会事務局長、中居審査調整課総括課長
  - (2) 商工労働観光部  
橋本商工労働観光部長、菅原副部長兼商工企画室長、寺本雇用対策・労働室長、  
永井企画課長、山村経営支援課総括課長、  
鈴木ものづくり自動車産業振興課総括課長、佐藤自動車産業振興課長、  
佐藤産業経済交流課総括課長、岩渕観光課総括課長、  
飛鳥川企業立地推進課総括課長、高橋特命参事兼雇用対策課長、千田労働課長
- 7 一般傍聴者  
2 人
- 8 会議に付した事件
  - (1) 継続調査
    - ア 近年の取扱い労働争議件数等の動向について（労働委員会関係）
    - イ 中小企業振興の方向性について（商工労働観光部関係）
    - ウ 公契約条例について（商工労働観光部関係）
  - (2) その他  
委員会調査について

## 9 議事の内容

○**高橋元委員長** ただいまから商工文教委員会を開会いたします。吉田敬子委員はおくれるとのことですので、御了承願います。

これより本日の会議を開きます。本日はお手元に配付いたしております日程により会議を行います。

初めに、労働委員会関係の、近年の取り扱い労働争議件数等の動向について、調査を行います。調査の進め方についてであります。執行部からの説明を受けた後、質疑、意見交換を行いたいと思います。

それでは、当局から説明を求めます。

○**齋藤労働委員会事務局長** それでは、初めに私のほうから労働委員会の概要につきまして、若干御説明申し上げ、その後担当の課長からお手元の資料に基づき御説明申し上げますこととさせていただきますと存じます。

労働委員会は、労使間の紛争解決に当たる公正中立な合議制の行政委員会といたしまして、主に労使紛争に関する3種類の制度の活用によって労使関係の安定に寄与してまいりました。

一つ目は、不当労働行為の審査であり、使用者が労働組合の正当な行為に対して不利益な取り扱いをしたと見られる場合などに、その行為が労働組合法によって禁止されている不当労働行為に当たるかどうかを審査し、救済を図る制度であります。

二つ目は、労働争議の調整であり、労働組合と使用者との間で労働条件等をめぐる紛争が発生し、自主解決が困難な場合、その紛争をあっせんや調停等によって解決する制度であります。

三つ目は、個別労働関係紛争のあっせんであり、これは平成14年以降、労働委員会においても行うことになったものであります。個々の労働者と使用者との間で労働条件等に関する主張が一致せず、個別的な労使紛争が発生した場合、その紛争をあっせんにより解決する制度であります。

労働委員会の特色といたしましては、公益委員、労働者委員、使用者委員の3者構成により協力して事件処理が行われることのほか、簡易な手続や無料であることが挙げられます。また、性格といたしましては、委員の任命等を除き、外部の制約を受けることなく独立した委員会運営によりまして、公正中立な立場で解決を図るものであります。

当委員会といたしましては、今後とも無料の労働相談会や相談ダイヤルなど、労働相談業務への積極的な対応や、特色である3者構成のよさをPRしながら、県民にとってより身近で利用しやすい機関となるよう努めてまいりたいと考えております。

それでは、詳細について担当の課長から御説明申し上げます。よろしく願いいたします。

○**中居審査調整課総括課長** それでは、お手元の資料に基づきまして、近年の取り扱い労働争議件数等の動向等について御説明いたします。

1 ページ目をごらんください。概況であります。本県における取り扱い件数は多くはございませんが、総体的に見まして労使紛争は集団的な紛争から個々の労働者と使用者との紛争に変化しつつあると言えるかと思えます。

2 の不当労働行為の審査から5 の労働相談につきましては、ただいま事務局長が申し上げたことと重複いたしますので、説明は割愛させていただきますが、別途お配りしております労働委員会活用ガイドに記載してある事項を簡潔にまとめたものでございますので、後ほどガイドをごらんいただきますようお願いいたします。

労働委員会に係属する案件は労働者側からの申し立てや申請によるものであると思われがちでございます。不当労働行為の救済申し立てにつきましては、労働組合や労働者からでなければできませんが、労働争議の調整や個別労働関係紛争のあっせんにつきましては、使用者からも申請ができます。また、使用者からの労働相談も受け付けております。労働委員会といたしましても、周知に努めているところでございます。

2 ページをお開き願います。図1は、過去3年間における取り扱い件数の動向であります。先ほど申し上げましたとおり、多い数字ではございません。全国的に見ましても大都市圏を抱える労働委員会は係属件数が多くなっておりますが、それ以外の県は本県と似たような状況であります。

表1は不当労働行為事件であります。年間1件の申し立てであります。請求する救済の内容を見ますと団体交渉応諾が目立ちますが、これは労働組合が結成されたばかりで労使関係が未成熟であること、あるいは労使間の溝が埋まらないことから起こった事件であります。

表2は調整事件であります。労働争議の調整には、あっせん、調停、仲裁の3種類がございますけれども、表2の事件は全てあっせんであり、本県労働委員会における調整事件はこれまでほとんどがあっせんであり、調停につきましては平成15年度、仲裁につきましては昭和50年度以降、申請はございません。平成25年度は年度末になって申請がありましたので、平成26年度に繰り越しとなりましたが、平成25、26年度に継続した事件の調整事項を見ますと、不当労働行為救済申し立てがなされてもおおしくない案件であります。これは申請した労働組合が早期の解決を図るため、準司法的な手続である不当労働行為救済申し立てよりも簡易な手続であるあっせん申請を選択したものであると思われま

す。続きまして、3ページをお開き願います。表3は個別労働関係紛争あっせん事件であります。個別労働関係紛争のあっせんにつきましては、平成14年度以降行っておりますが、これまで30件の申請があり、解決率は6割であります。労働相談を受けた際にあっせん制度を説明するほか、県の広報媒体の活用や関係機関に対するチラシの配布等により周知を図っているところでございます。平成24年度の5件の件数は申請が多かったということになりますが、珍しく使用者側からの申請もありました。

表4と5は労働相談の受付件数であります。労働相談につきましては、平成14年度から

個別労働関係紛争あっせんの附随業務として行ってまいりましたが、平成 23 年度から本格的に実施いたしました。平成 23、24 年度は 100 件に至りませんでした。昨年 6 月に労働相談専用のフリーダイヤルである労働相談何でもダイヤルを設置したことから相談件数が倍以上になりました。労働相談専用のフリーダイヤルの設置は、北海道、東北ブロックの労働委員会では初めてであります。相談の 8 割以上が電話であり、またほとんどが個別の労働関係での相談であります。男性からの相談が多く、事業所の多い県央、県南地域からの相談が圧倒的に多くなっております。資料には記載してございませんが、雇用形態で見ますと、平成 25 年度は正社員からの相談が 93 件、正社員以外からの相談は 55 件であります。電話ですと十分に聞き取ることができず、把握できないものもございました。

相談内容につきましては、一つの相談で複数のことを聞かれる場合もございますので、合計が相談件数と一致いたしません。賃金関係の相談が最も多くなっております。また、全国の傾向と同様、パワハラ、嫌がらせの相談も昨年度は大幅に増加しております。退職関係では、退職したいが、やめさせてくれない、あるいはやめさせてもらえるだろうかといった相談もあり、人手不足が背景にあるのではないかと思わせるところもございました。復興に関連した相談では、当初提示された賃金の額より支給された金額が少ないといったものが 1 件ございました。

なお、最近議論されております雇用制度に関する相談、例えば有期労働者の雇いどめですとか派遣労働、裁量労働時間制等に起因した相談はございません。

以上で説明を終わらせていただきます。よろしくお願い申し上げます。

○高橋元委員長 ただいまの説明に対し、質疑、意見等はありませんか。

○小西和子委員 フリーダイヤルで何でも労働相談ということ平成 25 年度から始めたことは、すごいなと思っております。この時間帯、相談者、どのような方から相談を受け付けているのかということ。電話でのやりとりで解決できなかった場合は、次にどのようなステップを踏むのかということをまずお伺いしたいと思います。

○中居審査調整課総括課長 まず、相談の受付時間でございますけれども、午前 8 時半から午後 5 時 15 分となっております。なぜかといいますと、相談を受け付けている者が労働委員会の職員でございますので、委員でなく職員でございますので、職務の時間帯というような格好になります。

それから、相談者の方から伺うものでございますので、双方の間に入ってということではございませんので、解決するためにはこのようなことを考えた方がいいのではないのかといったようなことをポイントで教示したり、あるいは例えば労働時間のことなどを聞かれた場合には、実際に労働条件がどのようになっていますかといったようなことをまずお聞きしまして、そこでこうなっているとえば、ではここからさきは超過勤務時間になりますので、まず使用者とお話ししてみてくださいとかといったようなことをしますし、あるいは自分の労働条件が十分に承知されていないような場合には、労働条件の通知書をまず捜してみてくださいとか、あるいはもう一回使用者のほうに確認してみてくださいといっ

たようなことをアドバイスする格好になります。

また、例えば賃金が支払われないとかの相談になりますと、むしろ労働委員会よりは労働基準監督署のほうの問題になりますので、そのような場合には労働基準監督署のほうの相談コーナーを紹介するといったこともございます。あわせて、例えば労使間でなかなかうまくまとまらないような場合には、あっせん制度などの説明をいたしまして、改めてあっせんを申請したいような場合には、再度御相談くださいというようなこと、そういうようなことで、どちらかといえば解決に向けて助言とか、そういったことをしているというものでございます。

○小西和子委員 職員の方が相談に乗っているということでございますね。報道にもありますけれども、セクハラ、パワハラが急増している。それからマタニティ・ハラスメントといいまして、お腹の大きい職員に対していろいろ嫌がらせをするというようなことが近年言われていますけれども、具体的にはどのような内容なのか。そして、相談だけでは解決したかどうか、はかりきれないとは思いますが、繰り返して相談する方もいらっしゃると思うのですけれども、おかげさまで解決しましたとか何とかいい報告があったりするのを期待しているのですけれども、セクハラ、パワハラ、マタニティ・ハラスメント等の実態とその後というのをお聞かせください。

○中居審査調整課総括課長 実はセクハラ相談は、私も昨年度からこの職についておりますけれども、思ったほどないのですが、1件とか2件でございまして、ほとんどない状況でございます。かなりハラスメント系のことが今言われておりますけれども、セクハラが一番最初だったかと思うのです。岩手労働局のほうでも雇用均等室のほうで、かなりセクハラについての周知とか、あるいは施策をしたり、相談を受け付けたりしておりますので、大分浸透してきたのかなというのと、それとは逆に、潜在的にあって、どこにも言えない人が多いのではないかと、そのどちらなのかなとちょっと感じたところでございます。

それで、たまたま6月に会議があった際に、岩手労働局のほうの雇用均等室の担当の方にお伺いしましたところ、セクハラ相談は減ってはいるのだけれども、やはり100件ぐらいは寄せられているというふうなことでございまして、特にも総務関係ですとか労務関係といった部署のない小さい事業所からの相談が多いので、その辺のところは課題なのかなというふうなお話をされておりました。セクハラの問題につきましては、個人の感情的な問題もございまして、潜在的にあるのかなというふうな感じはしております。

ただ電話ですとなかなか、認定といいますか、セクハラがあったとか言えないわけでありまして、それもあっせん申請か何かあった場合でも、セクハラとか何かというのはなかなか認定しにくいところもございまして、相談者には、例えば何回かそのようなことを言われたようなこと、あるいは行為をされたときはメモでもいいからとっておけば、何か訴えたとき、その積み重ねが証拠になるのではないかと、あるいはお一人だけでなく、ほかにもそのようなことをされているような方がいらっしゃれば、その方々と一緒に同じように記録をとってもらってやればいいのかといったようなことまでアドバイス

しているところでございます。

○**小西和子委員** ハラスメントということがありますと大変働きにくい。そのうちに心の病になったりというようなことも聞いておりますので、ぜひフリーダイヤルの何でも労働相談というのを大いに活用しまして、そのような解決に役立てていただきたいと思います。

○**斉藤信委員** 全体の特徴で、冒頭に労使関係の安定化、労働組合の組織率低下などで最近は事件の取り扱い件数が減っていると。労使関係が安定化していると私は思わないのだけれども、労働組合の組織率低下の実態はどうなっていますか。

○**中居審査調整課総括課長** 労働委員会のほうで直接調査しているわけではございませんけれども、雇用対策・労働室のほうで統計をとっているものでございますと、ただいま県内ですと17%程度であったかと思っております。毎年少しずつ減ってきているような状況にあるのではないかなと捉えております。

○**斉藤信委員** 県内にはいろいろな労働問題の調整機関、紛争解決機関があると思いますけれども、例えば岩手労働局がありますし、賃金問題、労働条件だと労働基準監督署、それらの連携というか、仕分けというか、そういうものはあるでしょうか。

○**中居審査調整課総括課長** まず、岩手労働局関係でいきますと、労働基準監督署も含めてでございますけれども、個別のそういった労使紛争の解決に係る機関、岩手弁護士会ですとか、あるいは盛岡地方裁判所、これは労働審判を行っております。あとは社会保険労務士会、労働委員会、県商工労働観光部、それと岩手労働局と連携会議をつくっております。年に1回情報交換をしたり、あるいは我々と岩手労働局が中心となって、ことしは10月5日に予定しておりますけれども、社会保険労務士会ですとか岩手弁護士会の御協力をいただきながら、合同で労働相談会を開催するといったこともしております。

また、岩手労働局のほうであっせん申請をしたのだけれども、例えば使用者側の方がなかなか応じないで、あっせんが実際にはできなかったというふうな案件の場合には、岩手労働局のほうでは労働委員会を紹介いたします。そうしますと、労働委員会ですと3者構成で使用者側の委員の方もいらっしゃいますので、使用者側の委員の方が会社に行って、問題解決のために応じるように説得して、その結果、あっせんが開かれるといった事例もございます。

○**斉藤信委員** それぞれの機関の役割、権限というものが違うし、労働委員会の場合には、ある意味で準司法的なそういう解決方法もとれるということでしょうから、労働委員会の役割というのは極めて大きいと。特に昨年からですか、フリーダイヤルの相談も始めた。例えば岩手県労働組合連合会の労働相談というのは年間1,000件なのです。この数は全然減ってないのですね。最近の特徴を聞いたら、やっぱりパワハラが多いと、職場でのいじめですよね。もちろん全体としては賃金が下がって非正規の人たちの相談もふえているのだけれども、正職員を含めてパワハラが多いというのが最近の特徴だというふうに私は聞いてきましたけれども。先ほどもパワハラの話がありました。例えばフリーダイヤルで労働相談を受けたときに、解決までのプロセスというのはどういう形になっているのか。

○中居審査調整課総括課長 労働相談、特に電話で受けた場合ですが、電話ですとその場で解決することは難しいかと思うのですが、それを解決するために、例えば労働者のほうで、このようなことをしたらいいのではないかと、先ほど申し上げましたけれども、例えばパワハラの場合も同様に、いつ、誰に、どのようなことをされたか、言われたかといったことを、録音なんかはできなくても、メモをしておくだけでも、その積み重ねが十分に証拠になるといいますか、参考になるというふうなことをまずお話しいたしまして、まずそういったことを御自分でやること。同じようにされている方がいらっしゃれば、その方も同じようにやれば1人より複数のほうが、より信ぴょう性が高くなるわけですから、そのようなことをされたらいいのではないのかというふうなこと。それとあともう一つは、会社のほうに総務ですとか、労務関係の部署があれば、まずそちらのほうに直接お話をするといったようなこと。あるいはもし労働組合があるのであれば、その方がもし組合員であれば、労働組合の役員の方に相談するとか、ある程度の事例が積み重なった段階で、そちらのほうに相談したらいいのではないかとといったようなことをお話しいたします。そこで労使間でいろいろ交渉して、もしまとまらない場合には、再度相談していただいてあつせんなり何なりというような手続をとられたらいかかといったようなお話をしているところでございます。

○斉藤信委員 具体的にはアドバイスということですね。そして、必要な場合には労働基準監督署とか、労働委員会を含めて、いろいろ紹介をするという形だと思いますね。

それで、先ほどの説明の中で、不当労働行為の取り扱い件数、これは少ないのだけれども、特徴的なのは団体交渉に応諾しないと。これは解決しているようですが、労働組合をつくって団体交渉を受けないなんていうのは、これはイロハの問題で、私は使用者側の自覚、責任というのが本当に不足しているのではないかという感じがするのですが、これはどのようなのでしょうか。どういう形で解決したのでしょうか。

○中居審査調整課総括課長 団体交渉不応諾と申しますのは、例えば古い企業で、前々から組合もあって、労使関係をやってきたところではなくて、小さい事業所で、つい最近労働組合ができた。それで、その労働組合も例えば企業内の組合ではなくて、合同労働組合という形で地域のいろいろな方々が入る合同労働組合のほうに加入すると、会社の人間でない方がお見えになって、いきなり団体交渉を申し入れられたということで、どちらかといえば使用者の方がびっくりしたといえますか、そういったことで応じなかったというふうなことから始まったようなところもございます。

それで、斉藤委員がおっしゃられたように使用者のほうの認識にも問題があるのではないかとということもございまして、小さな事業所の社長さんですと、労働問題というよりは売り上げの増加ですとか、資金ぐりとかのほうでかなり御苦労されていると思いますけれども、いかんせん働いていただくのは職員の方々でございまして、そういったことで、小さい事業所の方々にある程度労働法のイロハ的なところも覚えていただければ、大分紛争が少なくなるのではないかと考えまして、出前講座という形でそういった事業所の方々

の集まりがあったときに行って説明させていただいているというふうなことを昨年度から始めているところでもございます。

昨年は盛岡工業クラブですとか、あるいは一戸の商工会にちょっとお邪魔していろいろお話をさせていただいたところでもございます。今年度もそういった中小の組合の方々、勤労者の方々が集まった組合のほうにも働きかけをいたしまして、そういった未然防止のための出前講座をやっていきたいなというふうに考えているところでもございます。

○**齊藤信委員** きょうは後でコールセンターの問題もあるのですが、洋野のコールセンターで雇いどめ、契約社員化という話があって、労働組合がつくられたと。その時点では、売り上げが減少して、事業そのものがうまくいかないときに労働組合がつくられて、労働組合がつくられたことを理由にして撤退を言い始めるという、本当に悪質なことが洋野のコールセンターではありました。

労働組合というのは、労働者の当然の生活と権利を守る、仕事を守る。会社をつぶそうなんて全然思っていないのだけれども、それが利用されて、撤退の口実にされるというようなこともあったので、私は本当に労働組合があって当たり前と、そこときちんと交渉しながら会社の経営を守っていくという、そういうことがイロハの問題として大変大事なのではないかというふうに思います。

それで最後ですけれども、電話相談、フリーダイヤルですけれども、これは特別に臨時職員とか非常勤職員とか配置してやられているということですか。今の枠の中でやられているのか、そのために人員はふえたのか。

○**中居審査調整課総括課長** このフリーダイヤル用の非常勤職員のような形での専門の相談員と申しますか、そのような方は設けておりません。事務局の職員がいろいろとそれに対応してございます。ふだんからいろんな事例なんかを見ていきながら、このような場合にはこういったアドバイスというようなことを、基本的にはマニュアル化いたしまして、そういったことをもとにやっておりますし、それに対応できるようにふだんから職員間でも勉強し合いながらやっているところでもございます。

○**高橋元委員長** ほかにありませんか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○**高橋元委員長** ほかになければ、これをもって、近年の取扱い労働争議件数等の動向について、調査を終了いたします。

この際、何かありませんか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○**高橋元委員長** なければ、これをもって労働委員会関係の調査を終了いたします。

労働委員会の皆様は退席されて結構です。

次に、商工労働観光部関係の中小企業振興の方向性について調査を行います。

調査の進め方についてであります。執行部からの説明を受けた後、質疑、意見交換を行いたいと思います。



それでは、当局から説明を求めます。

○山村経営支援課総括課長 それでは、中小企業振興の方向性について御説明いたします。

中小企業振興というテーマは幅広い内容に及びますが、本日は県が現在検討している中小企業の振興、産業の振興に関する条例について御説明いたします。資料に沿って御説明いたします。

まず、1、中小企業振興の背景についてであります。(1)、人口減少問題の対応として、地域資源を活用するなどして経済の循環を高め、産業振興を図ることが必要。(2)、本格復興を実現していくため、県の復興計画、国の産業復興創造戦略を踏まえた取り組みが必要。(3)、中小企業振興に関する国などの動向です。①、国では中小企業憲章、小規模企業活性化法、小規模企業振興基本法を制定し、施策を展開しています。②、4月の本委員会の際に御説明いたしましたとおり、東北地方産業競争力協議会が成長戦略を策定したところでございます。③、33の道府県が条例を制定しています。

次に、2、本県の対応についてであります。県民計画のアクションプランに中小企業の経営力の向上を掲げ、商工団体による支援や資金繰りに関する支援などの施策を推進しているところであります。今後は、先ほど1で御説明した人口減少などの状況を踏まえ、地域資源を活用しながら事業を行い、雇用を生み出している県内の企業や事業者への期待が高まっているものと認識しております。中小企業の振興、産業の振興を図り、県内経済の持続的な発展が実現されるよう、条例の制定に向けて検討を進めたいと考えております。

条例の検討に当たりましては、3、条例制定に当たっての基本的な考え方とあり、(1)、産業振興における中小企業の役割を重視すること。(2)、本県の特色を反映すること。例えば地域資源の活用や産学官の連携などが想定されます。(3)、県民の理解と協力を明記すること。例えば県産品の利用や県内中小企業の認知などが想定されます。(4)、現在議会で検討中と伺っております食と農林水産業の振興に関する条例との関係に配慮するなどして検討を進めていきたいと考えております。

参考として、2ページ、他道府県の条例の制定状況をごらん願います。このように中小企業振興という名称の条例が26、産業振興という名称の条例が六つ、地域資源の活用ともものづくり産業振興に関したものが二つ制定されています。

3ページは、実際の条例の概要でございます。中小企業振興型は秋田県、産業振興型は鳥取県、地域資源活用・ものづくり振興型は静岡県条例を記載しています。これら三つの県の条例は、中小企業型など三つの型の中で、制定時期が新しく、内容が標準的と思われるものを記載しています。

各条例において表の左の欄をごらんいただきたいのですが、左の欄のように目的、基本理念、県の責務、関係者の役割、基本的施策などの項目が規定されています。

目的の欄をごらんください。一番左の秋田県中小企業振興条例では、目的の欄ですが、中小企業の振興について基本理念を定め、中小企業の振興に関する施策の基本的な事項を定め、施策を総合的に推進し、もって本県の経済の持続的な発展及び県民生活の向上に寄

与するとされています。

真ん中の鳥取県産業振興条例では、産業振興に関し基本理念を定め、産業振興に関する施策の基本となる事項を定め、足腰の強い産業を育成し、もって県内における経済の発展並びに県民の雇用の確保及び生活の向上に資するとされています。

右側の静岡県の地域資源の活用と新しい価値の創造によるものづくりの振興に関する条例では、ものづくりの振興について基本理念を定め、ものづくりの振興に関する施策の基本方針等を定め、一流のものづくり及び一流のものづくりに取り組む機運を醸成し、もって本県経済の発展及び県民の豊かな暮らしの実現に寄与するとされています。

このように、条例の対象が異なりますので規定内容も異なるわけですが、最終的な目的の部分、表現は異なっておりますけれども、経済発展、県民生活向上など共通したものとなっております。

以下、基本理念などについては説明を割愛させていただきます。

次に、別つづりになっている参考資料、1ページは本県の中小企業に関する基礎的なデータです。1、企業数は、全体の99.8%を占めています。2、従業員数は、全体の88%程度となっております。3、製造品出荷額を見ますと、中小企業の平成24年度の数値は平成18年に比べて80%程度となっております。4、有効求人倍率については、企業規模別の区分はありませんが、時期によって大きく変動していることがわかります。

2ページをごらんください。条例の制定に当たり、中小企業関係団体や中小企業にヒアリングやアンケートを実施しているところであり、現時点での中間集計です。この1、調査概要の(4)のとおり、これまで301の団体、企業を対象に実施しております。

3ページをごらんください。問1、現在の経営上の課題でございます。これを見ますと、9の人材の確保・育成が非常に多くなっており、以下、1、既存の営業力・販売力の維持強化など、多岐にわたる課題を抱えていることがわかります。

次、4ページ、問2、岩手で持続的に成長するために大切なことをお聞きしております。1の企業自身の自主的な努力、3、経営基盤の強化、4、環境変化への対応、6、創意工夫などを重視する回答が多くなっています。

5ページ、問3、県に対して期待することについては、9、人材の確保・育成が多くなっており、それ以外についても満遍なく期待されていることがわかります。

なお、次の6ページからは先ほど御説明いたしました秋田県、10ページが鳥取県、13ページが静岡県の条例でございます。

今後につきましては、繰り返しになりますが、資料の本体の一番下、3、条例制定に当たっての基本的な考え方を踏まえまるとともに、アンケートのまとめや分析を行い、他県の条例の内容を研究するなどして、条例の案づくりを進めていきたいと考えております。

以上で説明を終わります。

○高橋元委員長 ただいまの説明に対し、質疑、意見等はありませんか。

○岩渕誠委員 それでは、基本的なところだけ確認させていただきます。

他県の中小企業振興にかかわる条例については、ほとんどが総合的ということは格好いいですが、要は理念条例でありますよね。我が県でやろうとしているこの条例は、理念条例という形で制定し、その枠の中でやろうとしているのか。条例を制定するに当たっては、何か具体的なインセンティブ等も明記した形で、理念条例よりも一歩踏み込むのかどうかということですね。

それから、岩手らしさ、そういうことにかかわってくる話でありますけれども、岩手らしさというのを条例制定に当たってどのあたりを出せるのか、出せないのかというところがあると思いますけれども、その辺はどのようにお考えでしょうか。

○山村経営支援課総括課長 他県の条例は理念的な条例が多いというのはそのとおりでございます。本県の条例をどのような内容にしていくか、どのような範囲で決めていくかについてはこれから検討させていただきたいと思っておりますし、その内容の中で岩手らしさ、今回3の(2)では例として地域資源の活用などを挙げておりましたが、こういったものをどのような形、どのような条項に盛り込むかなども今後検討していきたいと考えております。

○岩渕誠委員 たしかこれは2月議会に提案すると認識しておりましたが、そこまでまだ検討していないの。

○山村経営支援課総括課長 内容については、今申したような材料をもとにこれから検討をしたいと考えております。

○岩渕誠委員 私、大きく捉えるという意味では、理念条例という形で整理をして、それをもとにして政策をぶら下げて総合的にやっていくというのは、それはオーソドックスでありますし、踏み込めないのかなというふうに半分は理解しているのですが、やはりそういう理念条例のみにとどまると、条例制定自体が包括的です。現在の状況を踏まえると理念条例だけで済ませてしまうことに、私はその効力からいって、もうちょっと踏み出す努力ということも必要ではないかなというふうに思っています。特色の反映で地域資源の活用ってありますけれども、これは当然どこの地域でも入れているわけでありまして、これが特色と言われてもびんとくる人というのはなかなかいないと思います。

あとは、県民の理解と協力ということで、県産品の活用とか書いていますけれども、そもそも県産品というのはどういうふうに捉えるかという問題もあろうかと思えます。これは、原材料から全てやって県産品とやるのか、そうではなくてここが最終生産地であればいいということになるのか、私はどちらでも構わないと思うのですが、幅広くこれを捉えないと、限定してしまう感じにすると余り振興につながらないのかなと思っています。ただ一方で、きちっとしたそういう区分けみたいなことをやらないと、なかなかアピールしてこないのかなと思っていますのですが、いかがですか。

○山村経営支援課総括課長 まさに県産品の範囲であるとか、その考え方も含めて、いずれ県の産業振興や中小企業振興を実効性を持ってできるような形で、条例の形であるとか内容について検討を進めていきたいと考えております。

○岩渕誠委員 最後にします。いずれこの条例とは別に、例えば宮城県などは、みやぎ発展税みたいな形で、いろんなこと、自動車産業を後押ししているというのがあるのですが、財源等の問題も出てこようかと思えます。これから全部、こういうのを制定をして、その下にぶら下がっている制度で補助金をとということもあるかもしれませんが、そういう補助金を引っ張り出しやすくするための条例という形だと、補助金が終わったら、あとは全然だめというような、最近この辺でもいろんな議論になっていますけれども、そういう形ではなく、もう少し本質的なところでインセンティブを与えるような条例は意欲的に取り組むべきだと思います。

○斉藤信委員 6月議会で中小企業振興条例の制定を目指すと答弁があつて、私、これは積極的に評価をしたいと思うのです。全国もかなり進んでいるのだけれども、一番大事なことは、中小業者、関係者の英知を結集することなのです。行政の条例づくりになっては決してだめなので、先ほども報告がありましたけれども、岩手県内の中小業者の実態はどうなっているのか、そして現状や課題、それから要望などを正確につかんで、それに応える条例づくりを関係者と一体となつて進めることが一番大事ではないかと。そういう意味でいけば、来年の2月なんていうことではなく、ここのプロセスが一番大事というふうに言われているのです、この間取り組んでいるところは。そのことについてまず最初にお聞きをしたい。

○山村経営支援課総括課長 関係者との意見交換なり、プロセスが大事というのはそのとおりと考えておまして、先ほど御説明した、今のところ300程度のアンケート、ヒアリング、これはアンケートだけではなくてヒアリング等もやっておまして、例えば以前から活動されている中小企業家同友会であるとか、商工会議所、中小企業団体中央会の役職員だけではなくて、部会にも出かけて意見交換等させていただいておりますし、そういった過程、プロセスを通じて理解を得ながら検討を進めていきたいと考えております。

○斉藤信委員 そういう点で、私はプロセスが一番大事と。それで、ヒアリング、アンケートは大事なけれども、やっぱり関係者が一緒になって議論する、これがもう一つ大事なのです。そこでやっぱり全体の認識が発展するし、共有できるのです。だから、全体が求めるものを条例化していくということをやっていただきたい。やっぱりヒアリングというのは県が聞くのです。しかし、全体の会議というか、ワークショップという形でやれば全体が共通の認識になって、そこでまた知恵が出てくるのです。だから、県が聞き取るというだけではなくて、全体が議論をして、そこで英知を結集するというプロセスを大事にしていきたい。

二つ目に、結論からいうと、パターンからいけば中小企業振興条例という形で岩手県は条例制定を目指すべきだと思います。私は、一番のモデルは千葉県だと思います。この千葉県の条例はかなり早いけれども、かなり先駆的な中身を持った条例で、既にこれは毎年条例に基づいて千葉の中小企業元気戦略というのを立てて、毎年毎年事業の結果を公表して、次の年度に何をやるかということをはっきりしているのです。私はここまで徹底

している県条例は余りないのではないかと思うけれども。だから、そういう意味でいくと、これから条例を制定するのは後発です。後発の強みは何かというと、今までつくられた中で一番いいものをつくれるということです。だから、よくそこを研究して、私は千葉県の条例が今の段階でも一番進んだ条例の一つだと思います。秋田県がそれに似ている感じしますけれども。そういう意味で、中小企業全体を視野に入れると。先ほども参考資料で紹介あったように、企業数で99.8%、そして従業員数で88.1%を占めているわけです。そして、製造品の出荷額、これは製造品に限られているけれども、大企業より多いわけです。だから、まさに岩手県経済、地域経済の主役であり、柱だと。こういう中小企業が岩手県の地域経済に果たしている役割というのをしっかり評価をして、そしてこの中小企業が成長することによって、地域経済、岩手県経済を持続的な発展が可能なものにしていくというものに私はしてもらいたいと思うけれども、この点まず二つ目にお聞きをします。

そして、既につくられている県条例は33ですか、たくさんつくられているけれども、その先進的な内容をどういうふうにとめているかお聞きします。

○山村経営支援課総括課長 他県の条例については、2ページにあるように、千葉県の御紹介をいただきました。お話しのとおり、時期的には早い条例であります。その後もそういった先行例を参考に各県がつくっておりますし、あと県によって特徴もかなりございますし、できた経緯等もあるようでございますので、先ほど最初に御説明したとおり、各県の内容もよく研究したいと考えております。

また、中小企業の役割については、資料のほうでも入っておりますけれども、地域経済の中心的な役割を果たしておりますし、これからも果たしていかなければならないということで、その企業がきちっと成長していくことが地域経済、県にとっての基本だというふうに考えておまして、そういったものがより実現されるような条例の内容にしていきたいと考えております。

○斉藤信委員 3番目に、中小企業振興条例にすべきだという考え方は、国の動向からいってもそうだと思うのです。国は、実践が伴わないけれども、この間中小企業憲章を制定して、小規模企業活性化法、小規模企業振興基本法と制定してきたと。ある意味でいくと、ヨーロッパは小規模企業憲章なのです。だから、小さい企業も含めて中小企業全体を視野に入れた条例にすべきだと。全体として中小企業の役割が発揮されているわけだから、元気な中小企業とか、中堅の中小企業とか、そういうふう限定しないで、小企業も含めて全体の中小企業を視野に入れてやっていくと。ヨーロッパなんかはそこに今一番注目しているのです。小企業の役割が発揮されて、地域経済、国の経済は成り立つというふうに、EUなんかはそういう到達点に立ってきているので、さっきの表現の中でこういう表現がありましたね。身近なサービスの提供に取り組み、雇用を生み出している中小企業等県内企業や事業者への期待が高まっていると。だから、頑張っている企業に確かに期待が高まっているのだけれども、頑張り切れない企業も課題を抱えているわけだから、そういうところが元気になるような振興条例にしていかななくてはならない。そういう環境をつくって

いかなくなくてはならない。そういうふうに、小企業を含めた全体の企業を対象にさせていただきたいし、特に条例の前文や目的にはそこをきっちり明記すべきではないかということをお願いしますが、いかがですか。

○山村経営支援課総括課長 小さな企業、小規模企業についても県内での役割は大事なものがありますし、当然そういったものも含めて元気になっていただけるような条例の内容を検討していきたいと考えております。

○斉藤信委員 四つ目ですけれども、やっぱり岩手県独自の条例にするということもまた大事な点です。それで、アンケートでは、製造業関係が四十数%、アンケートに回答ということで製造業関係が多いのだけれども、岩手の製造業の特徴は、確かに自動車、半導体、医療というのを岩手県はものづくりの一つのポイントにしていますが、製造業全体の出荷額、従業員数において食料品製造業は本当に第1位を争うのです。震災前は確実に第1位だった。沿岸を見ますと、沿岸では完全に食料品製造業が第1位の基幹産業です。私は、食料品製造業というものの位置づけと役割というのをきちっと評価すべきではないかというふうに思いますが、どういうふうに岩手県の製造業の現状や特徴を捉えていますか。

○山村経営支援課総括課長 条例の中の議論で言えば、業種ごとの施策なり位置づけをどの程度書くかというのは、今後検討していかなければならないなと考えておりますし、食料品製造業が本県の特徴的な産業であることはそのとおりだと考えております。

○斉藤信委員 佐藤産業経済交流課総括課長、どうですか。

○佐藤産業経済交流課総括課長 今山村総括課長からも申しあげましたように、食料品製造業につきましては本県の中小企業の中でも、企業数も含め、あとは原材料を地場の産物を使うとか、そういった地域資源との関連性等においても、特徴があるというか、ジャンルを持った種別の企業と存じ上げておりますので、内容につきましては十分関係課と調整していくべきかと思っております。

○斉藤信委員 やっぱり食料品製造業が現実には果たしている役割というのは、製造品出荷額でも、従業員数ではなおさら、自動車産業の何倍という規模ですよ、従業員数で見ると。そして、今復興が特に最優先課題だけれども、沿岸では食料品製造業がまさに最大の基幹産業。ただこの間の労働局の雇用状況の報告を見ると、沿岸で食料品製造業の雇用が震災前と比べて約1,500人以上少ないのです。建設関係はふえているのだけれども。そういう意味でいけば、まだ復興途上だと。岩手県全体でもそういう大きな役割を占めているというのをしっかり据えた条例にしていく必要があるのではないかと。

次に、私、ここに千葉県の特徴があるのだと思うのだけれども、地域づくりに果たす中小企業の役割というのが千葉県の条例では明記されているのです。いわば経済だけではなくて、地域づくり、地域の伝統文化に、特にお祭りなんていうのでは、地元の中小業者、商店の人たちが担っている。だから、中小業者はこういう地域づくりの大きな役割を担っているということも私は大変大事な視点ではないかと。

あわせて聞きますけれども、もう一つは、先ほども紹介しましたけれども、千葉県の第

17条では中小企業振興施策の公表というので、知事は毎年1回、県の中小企業の振興に関する主たる施策の実施状況を取りまとめ、公表すると。だから、条例に基づいて千葉の元気戦略というのを提起をして、それに基づく具体的な事業を一覧表にして、それがどう取り組まれたのか、来年度どうするかという、私はホームページでこれ見ましたけれども、例えばこれだけの膨大なものです。千葉の元気戦略、これは3月26日付で公表された、いわば当初予算が決まった段階で、来年の予算はこうなりますよという、こういう分厚い柱に沿った事業が全部一覧になって、実績が示されて、次の年に反映されるという。私はこういう、先ほど岩淵委員からも言われたけれども、理念にとどまらない、これに基づく施策がきちんと検証されて、そして発展させられると、そういう条例にしていく必要があるのではないかとこのように思いますが、いかがでしょうか。

○山村経営支援課総括課長 企業が地域づくりなどに果たす社会的な役割、そういったものもどういう形になるか、大事なのはそのとおりで、条例としてどのように位置づけるかは今後検討していきたいと思っております。

また、具体的な施策を条例でどう位置づけるか。千葉県はそのような形で位置づけておりますし、他県を見ますと、そこもいろいろバリエーションがあるということがございます。繰り返しになりますが、他県の条例も研究しながら検討したいと考えております。

○斉藤信委員 これですべてにしますけれども、千葉県の条例でもう一つ先駆的だと言われているのが、実は第18条なのです。これはこういうものです。県は施策の立案及び実施に当たっては、当該施策が中小企業の経営に及ぼす影響について配慮するように努めるものとする。配慮事項と言われるやつで、これは中小企業政策ではなくて、県全体のさまざまな施策が中小企業にどんな影響を与えるかということを中心に配慮、検討しなさいと。これはヨーロッパの憲章でされたもので、ヨーロッパ水準だと言われているものなのです。ここまで盛り込んだというのは、本当に早い時期につくった割には大変すばらしい中身を持っているのではないかと思いますが、こうしたことを含めて、本当に先行事例のいいところはくみつくし、岩手的な、そういう岩手の実態に合った条例にすべきだと思いますが、最後部長にお聞きして終わります。

○橋本商工労働観光部長 ただいま斉藤委員のほうから千葉県の条例の先駆性について御説明をいただいたところでございますし、そういうふうなこれまでたくさん条例が制定されてきているわけですので、後発の強みというものを存分に生かしながら、できるだけ多くの中小企業者の方々の御意見、御要望等を踏まえながら、そしてまた施策の遂行に当たって、その実績、次年度への反映といった部分についても、他県の先行事例等も参考にしながら、そしてまた本県として取り組んでまいりましたアクションプランの中では、これまでは中小企業の経営力の向上という項目だけ起こしながら、毎年その実施状況の成果等も把握してきた経過がございますので、そういったノウハウも本県では既に有しておりますので、そういったこととの関連性も含めまして、しっかりと検証させていただきながら、条例の制定に向けて取り組みを着実に推進してまいりたいと考えております。

○飯澤匡委員 ちょっと今までのやりとりを聞いて、発言の予定はなかったのですが、他県の条例を研究するのは大変結構なことなのですが、要は岩手県として中小企業をどのように振興するかという、それが肝なのです。2月に制定するという今の時点にあって、その方向性も定まっていないというのは、私はかなり残念な気持ちになります。もう既に県の方針が定まって、中小企業団体であるとか、また中小企業のいろんな業種の内容の方とかお話をして、県はこう考えているのだけれども、あなた方はこのような考え方についてどう思うかというところが今の時点でできていないと、ちょっとこの経過では間に合わないのではないかと思いますので、そのスケジュールというのはどうなっているのでしょうか。それがまず1点。

2点目は、調査、ヒアリング、アンケート結果ですが、随分業種的に偏っているような気がします。これは、県の業種の全体的な割合、製造業、卸売業、小売業、その他いろいろありますけれども、全体で今実施している分布と回答率が、割合が合っているのかどうか、これについてもちょっとどのような傾向にあるのか。まず2点お伺いします。

○山村経営支援課総括課長 検討スケジュールにつきましては、先ほど申し上げましたようなアンケートとかそういう形で現状把握する、そういう作業を進めながらスケジュールについても検討していきたいと考えております。

また、アンケートについて、業種別の割合ですが、先ほどお話ししたように、商工団体に伺って、会議等の場でアンケートをいただいたりするものもありまして、個別の企業を選んでやったものだけでもないので、結果としてこういう形になっておりますので、必ずしも業種別の比率に応じた形にはなっていない状況になっております。

○飯澤匡委員 結果だけそういうふうにお話しされても、これからつくっていくわけですから、やっぱり県の強固な意思というか、こうありたいというものが先んじて出てこないか、こういう条例をつくってもなかなか肝心の動く主体、主役である中小企業が躍動してもらわないと困るわけですから、そこが一番私は大事な肝だと思いますよ。

それから、私の意見を申し上げますと、今大変深刻なのは、アンケート結果にもあるとおり、人材の確保と育成なのです。これは大変厳しいです。それから、中央の資本力と、それから地方の資本力の差が、歴然と差がついています。私の業界でいうと、やはり大手というのはかなりの資本力を持って、人材の確保もするし、それから給料、手当にしてもどんどん差がついてくるというような状況にあります。その中にあって、毎年県立高校の入学式、卒業式に御案内をいただきますけれども、確実に減っていますから、目に見えて。県内の子供たち、その担い手が減っています。その中でどうやって中小企業は生きていくかというのは、これは大変な問題です。政府は、オリンピックを目指して、建設業だけはかなりの特別措置を考えていると。次の国会で法律が通るやにも聞いていますけれども、それだけでは片手落ちですよね。だから、人材の育成というのがこの基本的な考え方の中には今の時点でも入っていないわけですから、私はもう少し焦点をぐっと絞って、中小企業の方々が、さっき前段に労使関係のお話もありましたけれども、労使が一体となって、



働く側も雇い主側も一緒になって進めていく、そういう会社をつくっていくためには、やはりしっかりと人材をつくっていかなければならない。これは中小企業にとって大きな命題であり、今の当面の課題です。ここ 10 年先、20 年先ずっとそうだと思います。そこをしっかりとらんで、せつかく条例をつくるのであれば、もう少し方向性をきちっと定めて、今の時点からやっていただくことを要望したいと思います。

でき上がったものも見て、判断をして、余りにも先ほど来お話がある理念的な条例がつけられたとしたら、私はそういう寂しい思いをするので、言葉はもっときついものを実は持っているのだけれども、きょうはこれぐらいにしておきますが、方向性だけはしっかり定めて、ただ研究してこれから考えるというのではなくて、岩手として、中小企業のために本当にどうするかということ真剣に考えて、そこの柱立てをしてほしいと思います。

最後、部長にその辺について感想等ございましたらお聞きして終わります。

○橋本商工労働観光部長 ただいま飯澤委員のほうから御指摘をいただきました、しっかりとした方向性と柱立てができていなければならないというのは、御指摘のとおりだと思っております。現在調査をしている中におきましても、人材の確保、育成というのは、先ほどグラフ等でも、データでお示しをしたとおり、突出して高くなってきていると。こういう現状をしっかりと踏まえながら、岩手で中小企業が持続的に発展できるような仕組みづくり、そのための支援をするような形になるような条例について、制定するよう努めてまいりたいと思います。

○斉藤信委員 今の議論にかかわって 1 点だけ。飯澤委員の質問、大変大事だったと思います。それで、この間、盛岡市で高校再編のブロック懇談会がありました。こういう意見が出ました。八幡平市の商工会の事務局長なのだけれども、毎年平舘高校と商工会の懇談会をやっているというのです。そして、地元の企業に対するインターンシップ、そして地元企業への就職を推進していると。地元企業も若手が就職して活力になるし、地元の定着も図られるということで、大変すばらしい取り組みだなと。これは高校のあり方にもかかわるのだけれども、そういうことも含めて地域と結びついた、地域のさまざまな諸機関との連携というのがまだまだ不足をしていると。今の例なんていうのは、一番進んだ例で、ほかのところはほとんどそういう例はないのではないかと思うのです。だから、そういう意味でいくと、そういう例も出ているので、そういう諸機関との連携というのも大変大事な課題だと。建設的な発言で終わります。

○高橋元委員長 ほかにありませんか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○高橋元委員長 ほかになければ、これをもって中小企業振興の方向性について調査を終了いたします。

次に、公契約条例について調査を行います。調査の進め方についてであります。執行部からの説明を受けた後、質疑、意見交換を行いたいと思います。

それでは、当局から説明を求めます。

○千田労働課長 公契約条例について御説明します。

お手元にホチキスどめをしました二つの資料を配付させていただいておりますけれども、公契約条例についてと表題にした資料をごらん願います。もう一つは参考資料ですので、適宜御参照をお願いします。

初めに、1の経緯・背景でございますが、(1)のところに記載しておりますとおり、本条例につきましてはその早期制定を求める請願2件が平成24年9月議会において採択されております。請願提出者は、括弧内に記載いたしましたとおりでございます。

次に、(2)の公契約に係る本県の経済・労働の動向について御説明します。ただいま御説明しました請願におきましては、公契約を取り巻く状況として、コストダウンと受注のための過当競争による受注価格の低下や労働者の賃金、労働条件の低下などが見られるなどの指摘がなされているところでございますが、その後の復興事業の本格化等に伴いまして、県内の情勢はさらに大きな変化が見られるところでございます。

その状況につきまして、建設業を中心に御説明いたします。建設業界の状況といたしましては、県内建設投資額は平成8年度をピークに減少に転じておりまして、平成22年度は平成8年度比49.4%とピーク時から半減するに至りまして、大震災後の平成23年度も43.8%にまで減少しておりましたが、平成24年度は68.2%と回復し、平成25年度はさらに87.4%まで回復しております。

建築資材の需給状況等でございますけれども、生コンクリートはJISにおいて打設時間の制限が設けられていることもあって、またコンクリート用砕石につきましては材料費に占める運搬費の割合が高く、通常地域内で調達する資材となっていることもありまして、これらの資材は現在需給が逼迫し、価格の高騰が生じております。

これらも要因の一つになっているものと思われませんが、入札取りやめの発生状況でございますが、平成25年度の入札取りやめの発生率は21.4%と、前年度の12.3%を大幅に上回っております。工事の業種別では、建築一式工事が43.0%、土木工事が25.4%となっております。

このような状況の中にあつて、県内建設業の総資本経常利益率は、平成16年度以降はマイナスが続いていたわけでございますが、平成23年度は前年度比2.96ポイント増の1.85%、平成24年度は同比3.57ポイント増の5.42%となっております。

次に、労働市場、労働者の賃金実態等について御説明します。まず、本県の労働者数でございますが、平成24年2月の全産業の従業者数と平成21年7月のそれを比べますと、3万3,542人減少してございます。建設業の従業者数につきまして、同様に平成24年2月と平成21年7月のそれを比べますと145人増加と、若干プラスに転じてございますが、御案内のとおり、復興事業の本格化に伴いまして、現在建設業における人手不足が続いている状況でございます。

年齢階層別就業者数の推移を見ますと、20歳から24歳の就業者数は、平成12年には6,000人を超えておりましたが、平成22年には2,000人を下回っており、建設業における

若年層の就業者数が減少してきてございます。

有効求人倍率の状況でございますが、有効求人倍率は1倍台を続けておりますが、正社員の有効求人倍率は地域別に見ますと最も高いのが大船渡の1.13倍、最も低いのが久慈の0.34倍となっておりまして、被災地の正社員有効求人倍率が上昇してございます。新規求人数に占める正社員の割合は、産業全体では36.2%となっておりますが、産業別では建設業が78.0%と最も高くなっております。

次に、賃金の状況でございますが、賃金構造基本統計調査結果によりますと、本県の全産業の男性の平均賃金は減少傾向が続いておりまして、平成25年は27万8,400円となっております。建設業の男性の平均賃金も減少傾向にありましたが、平成25年は25万8,500円となり、平成24年と比べまして7,600円の増と上向き傾向にあります。しかしながら、全産業の平均賃金との比較で見ますと、1万9,900円下回っておりまして、建設業労働者の平均賃金は依然低位にございます。

最後に、労働災害の発生状況でございますが、県内における労働災害による休業4日以上の死傷者数は、平成22年から4年連続して増加しておりまして、平成25年は1,400人台となっております。災害発生状況を業種別に見ますと、建設業が20.7%と最も高くなっております。

次に、(3)の公契約にかかわる基本的な課題や公契約を活用した政策の推進に係る動向について御説明します。まず、公契約における基本的な課題と対応でございますが、県の発注する契約におきましては、透明性、競争性等の確保が求められるところでございます。このような県の契約が本来的に備えるべき事柄にかかわりまして、御案内のとおり県発注工事の入札に絡む独禁法違反事案などが発生したところでございます。このため、県におきましては、透明性、競争性の確保のため、入札結果や発注予定等の公開、競争入札参加資格者名簿の作成による不良不適格業者の排除等の取り組みを行っております。また、談合その他の不正行為の排除に向けましては、予定価格の事前公表や電子入札の実施などの取り組みを行ってきたところでございます。

同様に、県が発注する契約におきましては、品質や適正な履行の確保についても求められるところでございますが、一般競争入札の拡大に伴いまして、価格競争の激化による工事やサービスの質の低下が問題となりましたことから、価格以外の要素を考慮した入札方式として、総合評価方式の導入や低入札価格調査制度、最低制限価格制度の導入、それらの基準価格や制限価格の事後公表などに取り組んできたところでございます。

次に、公契約を活用した政策の推進に係る動向について御説明します。行政における政策推進の方策といたしましては、従来から法による規制、省令、あるいは補助金制度などがあるわけでございますが、近年は公契約を活用して政策を推進しようという動きが見られるところでございます。法律レベルで申し上げますと、リサイクル製品などの公共調達を推進する国等による環境物品等の調達の推進等に関する法律、いわゆるグリーン調達や、障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律などが制定、施行されてきて

いるところでございます。

また、地方自治体におきましては、ただいま御説明させていただいております、いわゆる公契約条例の制定が進んでおります。資料に記載しましたとおり、現在都道府県レベルでは、長野、奈良の2県で制定されております。両県の条例は、公契約が備えるべきものや、公契約に求められるものを理念等として定め、その実現を目指すという内容になってございます。

市区町村レベルでは、現在14市区が制定されておまして、その多くが賃金条項を規定するものとなっております。

さらに、資料では、地方自治体における公契約の活用事例の拡大とだけ記載させていただいておりますが、条例以外の手法による取り組みも見られるところでございまして、若干古い事例となりますが、例えば東京都では契約の相手方に対し、都との物品納入等の契約を履行するために車を使用する場合には、ディーゼル車規制適合車によらなければならないことを義務づけるなどしているところでございます。

次に、2の取り組み状況について御説明します。平成25年度の取り組み状況につきましては、本年4月の閉会中の委員会で御説明申し上げましたので、現在の平成26年度の取り組み状況について申し上げますと、今年度は庁内検討等といたしまして、法制面からの検討ということで、条例の成案づくりに取り組んでいるところでございます。また、庁内調整として、昨年度に引き続き庁内関係部署から成るチーム会議を開催し、協議、連絡調整に努めるとともに、県の請負工事契約数等に係る調査等、バックデータの収集整理に取り組んでいるところでございます。

また、調査・情報収集としましては、先行自治体における訪問調査やアンケート調査、それから4月下旬から5月中旬、7月中旬から下旬の2回に分けて、これも昨年度からの引き続きとなりますが、関係団体からの意見等を伺ってきたところでございます。また、過般はフォーラムの開催なども行ったところでございます。

次に、3の今後の方向等について御説明します。現在鋭意条例の成案づくりに向けて検討を進めておりますが、本県の制定する条例は、県の契約の透明性や公正性の確保のほか、公契約に携わる労働者の労働条件の改善等を狙いとしたものにしたいというふうに考えてございます。

また、この条例制定によりまして、入札契約制度全般につきまして公正かつ適正に運用を図り、県民に信頼される行政運営を実現するとともに、公契約を通じて公契約に携わる労働者の労働条件の改善や、よりよい地域社会の形成等を図っていくことを目指したいと考えてございます。

条例の成案づくりに当たって課題となっておりますのは、一つは関係法令との法的適合性についてでございまして、さらに検討が必要な状況となっております。また、今後県内市町村においても公契約条例が制定される可能性がございまして、条例で規定する内容によりましては、県条例と市町村条例が実質的に重層関係となることも考えられますこと

から、この点についてさらに検討が必要となってございます。

今後のスケジュールにつきましては、これまで御説明してきており、来年2月県議会での提案を一つの目途に取り組んでまいり所存でございます。

最後に、長野県と奈良県の条例について御説明いたします。資料の4ページをごらん願います。先ほど都道府県レベルで制定されている長野県、奈良県の条例は、ともに公契約が備えるべきものや、公契約に求めるものを理念等として定めていると御説明いたしましたが、その規定内容、規定ぶりはかなり相違してございます。二つの条例を比較しながら、おのおのの特徴と思われるところを御説明したいと存じます。

1の目的でございますが、究極の目的としましては、長野県は県が県民福祉の向上、奈良県は地域経済の健全な発展と県民福祉の増進を掲げてございますが、直接的な目的といたしまして、長野県は契約制度の公正かつ適切な運用と県の一定の行政目的の実現を、奈良県は適切な労働条件の確保、その他の社会的な価値の実現及び向上を挙げてございます。

2の対象契約でございますが、長野県は工事請負、業務委託、物品購入等の全ての契約を対象としております。奈良県は工事請負、業務委託の全ての契約を対象としつつ、中でも規則で定めるものを特定公契約と位置づけまして、後ほど御説明する特別の措置を講じるとしてございます。

3の公契約に求めるものでございますが、長野県は発注する契約に対しまして公正で適正な契約であること、総合的にすぐれた契約であること、活力ある地域社会実現のために配慮を伴ったものであること、社会的責任を果たす事業者の育成につながるものであることなどを求めています。また、社会的責任を果たす事業者の育成のため、契約の相手方である事業者に対しましては、賃金水準などの労働環境の整備、環境への配慮、障がい者雇用の促進、男女共同参画社会の形成などを求めるものとなっております。これに対し奈良県は、全ての契約に対し適切かつ公正な契約であることと、最賃以上の賃金の支払い、社会保険への加入に係る5法令の遵守というものを求めています。

4の具体策でございますが、ただいま申し上げました公契約に求めるものについて実現するための、その具体策につきましては、長野県は取組方針という計画・政策集に類するものを条例の外で策定するというようにしてございます。これに対しまして奈良県は、全ての契約において受注者の選定の際、適正な労働条件の確保その他の社会的な価値の実現等の寄与を勘案するとともに、公契約の履行の際5法令の遵守を求めるとしてございます。特に特定公契約と位置づけたものにつきましては、5法令の遵守を約した者、誓約書のようなものを提出させると聞いてございますが、そのような者と契約を締結するとともに、ここに記載いたしました手続、措置、賃金支払い状況の報告でありますとか、これに疑義あるときの説明、遵守していないと認められた場合の過料処分などを行うとしてございます。

5の審議会でございますが、長野県は取組方針などの重要事項を審議するために審議会を設置するとしてございますが、奈良県は同様に審議会を設置するほか、過料の適否等を

審議するための委員会を設置するとしてございます。

簡単でございますが、以上で説明を終わります。

○高橋元委員長 ただいまの説明に対し、質疑、意見等はありませんか。

○斉藤信委員 公契約条例の制定の取り組みもかなり煮詰まってきたというか、スケジュール的には煮詰まってきた。中身はどうなのかと、今の説明を聞いてももう一つなので。今の説明で、2ページ目で3の今後の方向等、条例制定の狙いと、公契約に携わる労働者の労働条件の改善等を狙いとした公契約条例を制定すると、こうなっていますね。ここは極めて重要だと。その点で言うと、何が核心かという、賃金条項なのです。千葉県野田市から始まって市町村レベルの大勢は、この賃金条項を定めているのです。だから、残念ながら県レベル、長野県、奈良県というのは理念条例にとどまったと。これは、先進事例にならないと。実際に長野県というのは、時期的には一番早く制定になったけれども、全然報道もされない、注目もされていないのです。行政が勝手につくったという感じ。こういうものではだめなのです。やっぱり請願の趣旨を踏まえて、この説明資料にあるように労働者の労働条件の改善等を狙いとした公契約条例の制定を目指すのだったら、私は全国都道府県レベルでは初の賃金条項を明記した条例にすべきだと。ここに私は最大の核心があると思っていますのですけれども、いかがでしょうか。

○千田労働課長 条例の内容につきましてでございますが、現在市内の法務担当部署も交えまして鋭意検討を進めてございますけれども、検討、整備されるべき技術的な課題もたくさんございまして、立案作業に時間がかかっており、まだ方向性は固まってございません。

盛り込む条項、規定ぶりについては、長野県、奈良県の条例の分析なども進めながら課題を整理して固めていきたいというふうに考えてございます。

○斉藤信委員 そこが大問題なのです。では、どうやって労働者の労働条件の改善を図るのかと。私は、前の委員会でも紹介したけれども、例えば建設関係でいくと、設計労務単価が確かに今回引き上げられてきているのです。大工でいうと1万8,500円でしたか。ところが、実際現場で働いている大工には1万3,000円ぐらいしか払われていないというのが現場の建設労働者の実態です。せめて、今野田市を含め多数派の公契約条例は、設計労務単価の90%を基準にするというのが大勢なのです。これは契約ですから、どうしても100%で契約されるわけではないので、落札率がね。100%保証するというのは難しいのだけれども、最低やっぱり90%以上という形で働く労働者の賃金を守っているというのが今制定されている公契約条例の大勢、一番歓迎されている内容です。それは、経営者にとってもきちんと賃金を確保できるし、働いている労働者も最低のそういう基準が守られるので、経営者にとっても労働者にとってもこれは好評なのです。

法律的、技術的問題があると言っているけれども、例えば神奈川県川崎市、政令市です。県レベルのこういう政令市でもやっているのです、政令市でも。そして、実際にこれは問い合わせもしているのです、問題あるかと。問題ないという回答なのです、法律的には。

地方自治体でそういう取り組みやって問題ないということになっているのです。私は、だから技術的に問題がないわけでないかもしれないけれども、法的問題がないというのが正式の国の回答ですから。だからこうやって実際に取り組まれているので、その点について、部長、全国の先進的な水準、体制、私は労働者の労働条件の改善を狙いとした条例という点でいけば、核心的な賃金条項を外したら請願者の期待、県民の期待に応えられないのではないかと思います、いかがですか。

○橋本商工労働観光部長 本県で定めようとしております公契約条例のあり方につきましては、現在さまざまな形で、雇用労働フォーラム等も先般開催をいたしましたし、また、先進地の事例調査等も行ってきております。それから、本日御説明申し上げました長野県、奈良県につきましても、まだ具体的な形での条例の効果等の把握というのは難しい状況で、特に奈良県等については施行期日の関係はこれからということもありますが、これについてはさまざま経営者の方々、あるいは労働者の方々、双方の御意見でどのような形の中で労働条件の透明性の確保を図っていくかということについて、十分御意見を踏まえた上で判断をしていく必要があるものと考えておまして、そういった中で、議会との、各党派の方々にも御説明等もさせていただいた経緯もございますけれども、そういった御意見等を踏まえてどのような形の賃金条項を導入すべきかどうか等も含めて検討をさせていただきたいと思っております。

○斉藤信委員 なかなか煮え切らない部長の答弁でした。実は、都道府県レベルのこういう公契約条例で一番注目されているのは岩手県なのです。長野県、奈良県というのは全然注目されていなかったのです。なぜかという、県議会で請願が採択をされて、それを踏まえて条例制定をやる、取り組んでいるからなのです。そして、その土台というのは、先ほどの説明であったように既に 14 市区で制定されている公契約条例は賃金条項を規定するものが多いとなっているわけです。いわば今まで制定されている公契約条例の一番大事なポイントはここにあると、このおかげで広がっている。だから、請願の趣旨を踏まえて取り組んでいる岩手県が実は全国で一番注目されているのです。本当は岩手県が一番最初に公契約条例を制定するのではないと言われていたけれども、何か知らないうちに長野県と奈良県でやってしまったのです。ところが、一番注目されているのは岩手県ですから、私は岩手県の公契約条例は請願の趣旨、本当に県民の期待、全国のこれまでの到達点を踏まえた公契約条例にならないと肩すかしになってしまうというふうに思います。ここは真剣に考えていただきたい。私は、実質岩手県が全国初の公契約条例にすべきだと。そういう意気込みでぜひこの問題に取り組んでいただきたいと思っております、改めて部長。

○橋本商工労働観光部長 県議会におきます請願の採択は一つの契機でございました。他方で、近年は公契約に対する社会的要請が多様化してきているのも事実でございます。政策推進に当たって、公契約を活用する動きが広がりを見せてきているわけでございますが、公契約条例もそのような流れの中の一つの手法、形と考えているところでございます。そのような位置づけをもって条例の必要性を捉え、また請願の趣旨も踏まえながら案づくり

に取り組んでまいりたいと考えております。

○**齊藤信委員** この点でも、確かに経営者と労働者側のニュアンスはまだまだ違っているかもしれません。これもヒアリングだけにとどまっていたらだめなのです。必ず共通理解というか、納得が得られる、そういう中身なのだと思います、本来。だから、そういう共通理解、納得を得る努力をヒアリングにとどめないで、この間フォーラムはやったようですけれども、もっとざっくばらんな議論から進めて、結果的には経営者にもプラス、労働者側にもプラスというのが、やっているところの実際の実験であり教訓です。だから、そういう意味でいくと、ぜひ共通のテーブルに立った、やっぱりけんけんがくがくの議論を通じて、熟さない中でのものではなく、そういう熟した中での条例制定を考えていただきたい。

それで、ちょっと付随する問題について触れておきますが、公契約条例を制定する場合には適用の範囲というのが問題なのです。この点では長野県も奈良県も適用範囲を広げているということですから、私はその適用範囲というのを請負契約だけではなくて業務委託契約も含めたものに広げていくべきだと。

二つ目は、やっぱり賃金条項の場合の下限額は、先ほど私が言ったように先進事例でいくと公共工事の設計労務単価の大体 90%というのが今の大勢ですから、私はこれが基準になるのではないかと。業務請負契約の場合には、例えば公的機関が定める労務単価、賃金構造基本統計調査に基づく設定とか、建築保全業務労務単価を基準にしているところもあります。これは、そういう既に幾つかの具体的事例がありますから、私は業務請負契約の場合でもそういう設定は十分可能だというふうに思いますが、付随するそうした問題についてどうなのでしょう。

○**千田労働課長** 先行事例で申し上げますと、工事請負のそういう下限額を設定する場合がありますけれども、その場合の単価の設定は、ただいま委員から御説明ありましたとおり 90%ないし 85%程度のラインで設定している例などございます。

委託契約のほうにつきましては、——委託契約と申しますのは施設のメンテ、清掃、警備等でございますけれども——こちらの場合ですと生活保護基準を用いるところ、職員の給与を基準に持ってきているところ、それから既に委託している業務の労働者の賃金を参考にするとか、いろいろ参酌すべき基準を求めておりますけれども、どれがいいのか、一概にこれがベストというのではないものと思っております。

それから、公契約そのものの適用範囲につきましては、参考資料のほうに、参考-6 というページ番号をつけてございますが、そこに記載しておりますとおり、自治体の規模等もあるかと思いますが、こちらのほうも自治体によってさまざまな設定がございます。あくまで賃金条項を設定する場合のという前提でありますけれども、どのような範囲に絞るべきか、ここのところは論点の一つになるというふうに思っております。

○**齊藤信委員** 最後にしますけれども、私は、公契約条例の最大の目的は公契約にかかわる労働条件の改善だと思います。今問題になっているのは、官製ワーキングプアなのです。



いわば県や市町村が発注する事業でワーキングプアがつくられると。やっぱりそういうことがあってはならないと。県や市町村が発注する事業でワーキングプアをつくらない最低限の生活を維持する賃金条項というのが、そういう意味でいけば私は最大の目的になるし、そのことが公共サービスの質の確保にもつながる。今劣化しているのです、公共サービスが。民間委託というのがどんどん進んで、契約するたびに委託価格が落ちていく。それはどこにしわ寄せが行くかという、全部人件費なのです。だから、そういうものを私たちは、今抜本的に見直す時期に来ているのではないかと。公契約にかかわる、そこで働く労働者の労働条件を改善すると同時に公共サービスの質も確保する。そういう意味で実のある公契約条例の制定に向けて、本当に汗をかいてほしい。2月に提案したいということで、これは前向きなのだけれども、時期ありきではなく、やっぱり本当に関係者がそれで納得するようなものにしっかり仕上げる必要があるのではないかというふうに思います。最後に部長の答弁を聞いて終わります。

○橋本商工労働観光部長 まず、公契約条例の制定の時期ありきではないのだという委員からの御指摘もございました。その分内容をしっかりとしたものにするべきであるということかと理解をしております。いただきました御意見等を踏まえまして、課題は多数議論の分かれる、あるいは論点の分かれる議論もしていかなければならないというふうに考えておりますが、そういうふうなプロセスをしっかりと踏まえて、労使にとって意味のある、そしてまた委員から御指摘のありました公共サービスの質の向上というようなことにもつながるような、そういう条例の制定に向けた取り組みについて鋭意検討を進めてまいりたいと思います。

○高橋元委員長 ほかにありませんか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○高橋元委員長 ほかになければ、これをもって公契約条例について調査を終了いたします。

この際、執行部から株式会社D I Oジャパン及び県内の関連コールセンターへの対応について発言を求められておりますので、これを許します。

○菅原副部長兼商工企画室長 御説明に当たりまして、お許しいただければ資料をお配りして御説明したいと思いますので、よろしくお取り計らい願います。

○高橋元委員長 ただいま執行部から資料の配付の申し出がありましたので、これを許します。

〔資料配付〕

○菅原副部長兼商工企画室長 それでは、株式会社D I Oジャパン及び県内の関連コールセンターへの対応について、資料により御説明を申し上げます。

1の株式会社D I Oジャパン及び関連会社に関する動向でございますが、これにつきましてはこれまで報告した内容も含めて御説明をさせていただきます。

1点目は、花巻コールセンター、釜石コールセンター、洋野コールセンター及び二戸コ

ールセンターの4事業所は、本年6月30日をもって閉鎖しております。

それから、2点目は、二戸コールセンターですが、後継企業、これは株式会社セラヴィリゾート泉郷でございますが、同施設において7月1日から事業を開始しております。9月1日現在の従業員数は16人となっております。

3点目、株式会社D I Oジャパン本社についてですが、7月31日に業務を休止いたしまして、その後県では同社及び関連会社に係る法的整理その他一切の事項に関して、弁護士が受任したという情報を得まして、速やかに関係各市町に情報提供をしております。

4点目は、奥州コールセンターですが、8月10日をもって業務終了となりまして、8月11日、従業員全員に対し解雇通告を行っております。その後、県と奥州市が連携して県内外のコールセンター運営会社に対し、事業継承について折衝してきた結果、複数社が条件面が折り合えば奥州市へ進出する意向がありますことから、元従業員の意向を聞きながら折衝を継続しております。

5点目は、盛岡コールセンターですが、8月20日をもって事業所を閉鎖いたしました。雇用期間は8月31日までとなっております。盛岡市からの情報によりますと、3月以降、譲渡予定企業がD I Oジャパンとの間で経営譲渡の手続を進め、4月以降は譲渡予定企業が実質的に業務運営を行ってきましたが、D I Oジャパンに関する一連の報道もありまして従業員の確保が困難なことから事業継続を断念したとしております。

6点目は、洋野コールセンターですが、後継企業、これは株式会社C T I 情報センターでございますが、同施設において8月29日から事業を開始しております。同日現在の従業員数は6人ですが、洋野コールセンターの元従業員を中心に、当面20人前後の雇用を予定ということでございます。

なお、各コールセンターの運営状況等を表にまとめておりますが、現在県内のD I Oジャパン関連のコールセンター6事業所中、閉鎖となった事業所が盛岡、花巻、奥州、釜石の4カ所、それから閉鎖後に新たな経営法人により事業を開始した事業所が洋野、二戸の2カ所となっております。また、解雇等離職者は7月1日から9月1日までの人数ですが、合計では134人となっております。

次に、2ページをごらん願います。2の国からの調査の指示でございますが、本年8月18日付で厚生労働省から県を通じて関係市町に対し、D I Oジャパン関連会社について調査を実施するよう通知がございました。調査の実施主体はD I Oジャパン関連会社と契約を締結した市町でございまして、本県の場合は6市町でございます。

それから、(2)、調査を実施する目的等でございますが、D I Oジャパン本社及び関連会社に係る不適正事案が複数明らかになったことから、同社及び関連会社の法的手続の開始に備え、緊急雇用創出事業に係る返還額を確定するため、委託事業に係る収入等を調査するものでございます。

それから、3のリース料実績及び取得等の状況でございますが、D I Oジャパン関連コールセンターのリース料実績及び委託事業終了後のリース物品の取得等の状況について、

関係市町を通じて確認した結果は次のとおりでございます。

まず、(1)のリース料実績でございますが、リース契約については6事業所の合計で、平成24年度及び25年度の当初計画額5億2,735万円に対して、リース料実績、これは委託対象としたリース料でございますが、4億7,056万円となっております。

なお、平成25年度のリース料実績が当初計画額を大きく下回りましたのは、平成25年度当初計画時点ではリース費用を見込んでおりましたが、リース契約が締結されず、リース料の支出がなかったものが4事業所あったことによるものでございます。

次に、(2)のリース物品の取得状況でございます。まず、什器関係について、リース業者から再リース後有償で取得したのが1事業所、それから無償で取得したのが5事業所となっております。事業所ごとの取得価格等は表に記載のとおりでございます。

また、コールセンター業務用機器については、リース業者から再リースしたのが1事業所、それから有償で取得したのが3事業所、それから無償で取得したのが2事業所となっております。各事業所ごとの取得価格等は表に記載のとおりでございます。

なお、一番下のほうに米印で付しておりますけれども、リース契約については、平成25年5月13日付厚生労働省通知によりまして、平成24年度事業はリース契約終了後に無償で譲渡される場合も委託事業の対象経費となりましたが、平成25年度以降はリース契約終了後に貸し手にリース物件を返還する、つまり所有権の移転を生じない場合のみが委託の対象とされたところでございます。

次に、4ページをごらんいただきたいと思っております。4の未払い賃金への対応状況でございますが、給与の未払いが発生していた4事業所のうち、花巻、釜石、それから洋野の3事業所については、国の未払賃金立替払制度による立てかえ払いが行われる見通しとなっております。残る奥州の事業所についても、今後認定されるものと見込まれております。

なお、立てかえ払いの総額、それから立てかえ払いを受ける元従業員数等の数値は、公表はされておられません。

それから、未払賃金立替払制度は企業倒産により賃金が支払われないまま退職した労働者に対して、未払い賃金の一部を国により立てかえ払いされる制度でございまして、その概要を点線囲みに記載しておりますので、ごらんをいただきたいと思っております。

それから、5の今後の県の対応でございますが、1点目はD I Oジャパン及び関連会社について、法的整理が開始されることが見込まれますが、その場合には債権届け出期限までに債権額を届け出なければなりませんので、関係市町が行う委託料返還額の確定が適切に行われるよう、県として関係市町と連携しながら対応してまいります。

それから、2点目は、D I Oジャパン関連コールセンターの離職者について、地元市町、それから岩手労働局と連携し、再就職を支援してまいります。

それから、3点目は、奥州コールセンターの後継企業について、引き続き奥州市と連携して折衝してまいります。

次に、4ページをごらん願います。コールセンター人材育成事業のリース料実績と取得

等の状況を取りまとめたものでございます。これにつきましては、7月3日の当委員会において、各センターごとのリースの契約状況を資料としてお示ししたものでございますが、今回はそれに加えまして当初計画額を括弧内に数字として記載するとともに、一番右側に取得価格または再リース価格という欄を設けまして、各コールセンターごとに取得または再リースの状況を記載したものでございます。説明は省略させていただきますが、ごらんをいただきたいと思っております。

以上で株式会社D I Oジャパン及び県内の関連コールセンターへの対応についての説明を終わらせていただきます。

○高橋元委員長 ただいまの報告に対する質疑を求めるわけではありますが、この際昼食のため午後1時まで休憩にいたしたいと思っております。再開後、質疑を求めます。

〔休憩〕

〔再開〕

○高橋元委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。

なお、吉田敬子委員は欠席とのことでありますので、御了承願います。

ただいまの報告に対する質疑を含め、この際何かありませんか。

○神崎浩之委員 それでは、D I Oジャパンの件なのですが、当初考えていた質問を変えまして、配付されました資料から2ページに国からの調査の指示ということで、(2)、不適正事案が複数明らかになったということでもあります。そして、収入等を調査するということでもあります。まず不適正事案が複数ということなので、この項目についてお聞きいたします。

それから、収入等をとということではありますが、この収入等の等の部分についても確かめさせていただきますと思っております。

この事業については、特に人件費以外の部分が限りなく50%に近いというような異常な支出でありまして、それにかかわる備品、財産、リース等について、それから適正だったかということを確認したいのであります。同じく2ページ、(2)、什器関係についてということでもあります。リースについて無償で取得と、それから再リース後有償で取得というようなことが書いてありまして、厚生労働省通知云々ということもあるのであります。この点について再リース、それから再リースの有償、無償、この点について伺い、説明をいただきたいと思っております。

あわせて、これ以外の備品について、財産というか備品についてはどういうふう整理をしていらっしゃるのか。これは、リースしか書いていないのですが、そのほかの備品、それから財産についてはどういうふう県の方は今位置づけておいて、事業終了したセンターが多いわけなのですが、その後の取り扱いについてはどういうふうな方向で整理されているのかお伺いしたいと思います。

○高橋特命参事兼雇用対策課長 国の目的の中にあります不適正事案についてということですが、これについて国からこういうふうな通知があり、国からの内容として聞いてお

るだけでして、具体的な内容というのは私どもでは承知してございません。

収入等の等につきましては、支出としての事業が適切に行われていたかどうかという点での調査を行うというものでございます。

今回の備品の有償、無償の考え方でございますが、2ページの下にあります、平成25年5月13日付で厚生労働省から通知が出ておりまして、平成25年度以降についてはリース契約終了後に勝手にリース物件を返還する、つまり所有権の移転を生じない場合のリース契約を、そういった場合のリース契約のみが委託事業の対象とされているということでございまして、逆に平成24年度については特にその辺の明確な基準が示されておりませんでしたので、今回その表にあります各事業所というのは平成24年度からの契約のものでございますので、仮に無償であったとしても委託事業として対象とすることができるというふうなことでございます。

その他の備品についてということなのですが、今回このコールセンター人材の育成事業に関しましては、備品の取得というのは認めないというのを各関係市町で特約でつけておりましたので、リース以外での備品の取得はなかったものというふうに理解しております。

今後の備品の取り扱いということですが、それについては取得した財産については各コールセンターのほうで適切に管理し、あるいは使われるものというふうに理解しております。

○**神崎浩之委員** 最初の質問なのですが、国から言われている不適正事案が複数明らかになったということで、今後県のほうが調査しろということだと思いますが、どういうふうなことがあったのかということ、どれが不適正事案なのかということが確定しないことには調査が進んでいかないと思うのですけれども、そういう当局の認識でいいのかなど。これに対する照会とかなくていいのかというところがまず1点。

それから、リースについては、平成24年度、25年度だと思っております、4ページの表を見たのですが、平成24年度のみリースの額でも右側のほうに取得というので金額が入っているところがあるので、この辺はどういうふうに整理しているのか、もう少し説明をいただきたいと思えます。

○**高橋特命参事兼雇用対策課長** 不適正事案の内容につきましては、私ども県においても立地市町村が元従業員の方から事業実施期間の状況についてお聞きするという事になっております。その間の、例えば研修の実態がどうだったのか、あるいは日誌等についての期日が適正だったのかなどという観点で調査を行っておりまして、そういった観点で、そういったことに関するものが全国でもあったのではないかとこのように思っております。

4ページの表の取得という部分ですが、ここでゼロと書いて取得と書いたのは無償での取得という意味で書いておるものでございます。所有権は、当該コールセンターに移りましたが、その際に対価としての金銭の支払いはなかったという意味で表にしているものでございます。

○**神崎浩之委員** 最初の質問なのですが、資料の2、国からの調査の指示ということで、

国のほうから調査しろということだと思えるのですけれども、不適正事案というのは国のほうではどういうふうなものがあるのだよというのは来ていないのですね。もう一回、ちょっと確認したいと思います。

それから、4ページのリースの表なのですけれども、平成24年度の計画額で有償と無償がありますよね。この辺、どういうふうに整理しているのかということをお伺いしたのですが、もう少し説明をお願いしたいと思います。

○高橋特命参事兼雇用対策課長 不適正な事案の内容についてということですが、国からは具体的には示されておりません。

有償、無償の整理ですが、これにつきましては市町村のほうで資料を確認する中で、所有権移転を確認し、金銭、対価が払われたこと、金銭の対価に見合うものが行われたということを確認しまして、こういった整理をしたということでございます。

○寺本雇用対策・労働室長 最初の1点目の御質問でございますけれども、国のほうからこれこれが不適切だということで事例を指して指示があったわけではないのですが、これこれを調べろというふうに指示がありまして、それが収入であったり、日誌であったり、そういうのがちょっと具体的に指示が来ているところがございます。ただ、その内容については、国のほうで現段階で公表するなということをおっしゃっておりますので、詳しく説明がなかったということで御了解いただきたいと思います。

○神崎浩之委員 私は最初から言っているのですけれども、これは全国的な問題だから、国と連携をとりながら調査をしないと、山田町の件と違い、県独自でということでないの、国、他県と連携をしながらということは前の委員会でも言ったので、もう少し具体的に国と詰めてやっているのかなというふうに思ったのですけれども、それがまたあとで司法の場になってしまうと、なかなかわからなくなったりするという危惧がありますので、その前にきちっと具体的に調べておくべきであるということで前回からも言っているところであります。

今の4ページのリースの表なのですが、ということはリースについても平成24年度、25年度もあるのですが、所有権の移転等を含め、事業、厚生労働省の通知に合致した内容で市町村が整理した数字がこれだというふうな理解でよろしいのかどうかということをもう一回確認させていただきます。

もう一つ確認なのですが、3ページに未払い賃金への対応ということで、報道では8割方進みそうだということなのですが、残っているのは奥州だけということで、奥州についても同様の待遇で進みそうだということでもよろしいのかどうか、2点目の確認であります。

3ページの5、今後の県の対応の(2)なのですが、やはり一番心配なのは給料の未払いと、それから雇用の継続であります。離職者については地元市町、岩手労働局と連携し、再就職を支援していくというふうになっておりますが、具体的に、例えば、どういうふうに市町村では窓口をつくって対応しているとか、それから平成24年度、25年度に採用された方が実際に他の再就職ができています事例があるのかどうか、あわせて説明をお願いした

いと思います。

○高橋特命参事兼雇用対策課長 リースにつきましては、平成 25 年 5 月 13 日付の通知に基づく経費の取り扱いとしては、各市町村の完了確認は適切に行われたものというふうに理解しております。

また、雇用の関係で具体的にどうしているかということですが、離職者が発生した際には、例えば奥州市では奥州市とハローワークと振興局がそれぞれ分野を分けまして、今後の手続の進め方等を説明しております。今後、離職者の相談については、ハローワークが中心になって具体的な職のあっせんをやっていくということになると思います。

再就職の状況等については、ハローワークのほうで引き続き状況を把握するというところになっておるところでございまして、就職状況は全ての方がまだ就職できているわけではございませんが、何人かの方は次の職場に移られたという話は聞いております。

○千田労働課長 奥州の事業所の方々の賃金の立てかえ払いですが、今後制度が適用される方向で準備を進めていっていると伺っております。岩手労働局のほうに確認して奥州の事業所についてもそれが適用されます。

○神崎浩之委員 大型の倒産事案であれば、各市町村には何とか会社の再就職相談窓口みたいなもので設置するような場合が多いわけなのですが、残念ながらというか、これは雇用実態が少ないので、各市町村ではそういうふうなところまでいっていないのかもしれませんが、やはりだまされたような形ですよ。ということもあって、その中のお金というのも全く民間企業の利益の中で倒産に至ったということではなくて、ほとんどが税金で賄われていたところが倒産に至ったということを鑑みても、1年間も研修をさせられて雇用に結びつかなかったということは、これは大きな汚点だというふうに思っておりますので、ぜひ市町村においても県においても、振興局においても再就職できるような支援に力を入れるべきだというふうに思っております。

それから、最後なのですが、この件について国のほうから何か指示があるのかどうか。特に岩手県の場合は、山田町の件もありますし、この緊急雇用に対しては。それから、これは全国的にこういう件があるのですが、こういうふうな事案を受けて国のほうから、特に岩手県について緊急雇用創出事業の実施についてとか、そういうことで何か指導とかあるのかどうか、あわせてお伺いしたいと思います。

○寺本雇用対策・労働室長 まず、雇用の確保につきましては、極めて重要なものでございまして、ハローワークにおきましてはそれぞれフォローするというふうな形で、この方はどうなっているという一覧をつくりながら指導しているということで、こちらのほうにも数字ではございますけれども、御報告を逐次いただいて進めているところでございます。

また、リースにつきましては、先ほど平成 25 年 5 月 13 日の通知に適合してというお話を申し上げましたけれども、適合しているということはそのとおりでございまして、それでその趣旨が適当であったのかどうかということについては、意見といいますか、了として

いるものではないということだけはお伝えいたしたいというふうに思います。

また、国のほうから当県に対して特別に指示とかあるかということですが、これについては特別なくて、引き続き緊急雇用について取り組んで、真剣にといいますか、丁寧に取り組みなさいというお話はありましたけれども、ペナルティーとかそういう話というのは特段出ているものではございません。

○飯澤匡委員 それでは、4ページを中心にお尋ねしたいと思いますが、今回具体的な数字が出て、リース料とか出てまいりました。それで、一般の商業ベースのリースとは恐らく契約形態が違うと思うのですが、これはリースの契約期間はこの事業期間と合致した1年間であるのかという点をまずお聞きしたいし、それから普通の商業リースであれば本体の価格に金利を加えて、それをリース料として、月ごとに割ってリース料を払うというふうな状況になっているわけですが、その場合、大体残存価格を決めて何年か後には取得をするというようなことになっているのですが、D I O ジャパンのコールセンター事業における状況はどのような契約になっていたのか、それをまずお知らせください。

具体的に話を進めたいので、盛岡コールセンターを一つの例として、当初の事業のリース契約は何年の契約、そしてそのコールセンター事務機器についてはどういう契約であったかはよくわかりませんが、金利の上乗せがどれぐらいあって、そして残存価格をどれぐらいに設定していたのか、その点についてお知らせいただきたいと思います。

○高橋特命参事兼雇用対策課長 事業期間とリース契約期間の関係ですが、これはコールセンターによってそれぞれ状況が異なりまして、例えば盛岡であれば、事業期間は4月1日からその年度の3月31日までとなっておりますが、リース契約の期間としましては6月から開始されて翌年の3月31日までというふうな計画になっておりまして、事業期間よりも短いリース期間になっているものもありますし、それが全く同じものもあるということですが、ほかのコールセンターでは、事業期間とリース期間が同じに設定されているものもあるということで、それぞれいろんな形があるということですが、

残存価格につきましては、ちょっと今手持ちとしては状況は把握してございません。リース料率についても、リース総額という格好では契約書等書いているというのはわかるのですが、リース料率が幾らになっているかという資料については持ち合わせてございません。

○飯澤匡委員 恐らくこういう特別な政府系の補助金が入った場合は、大雪りばあねっと。の場合もそうだというふうに推察するのですが、普通の商業ベースのリース契約と多分違うと思うのです、取りっぱぐれがないから。だとしても残存価格がわからないのに無償で取得というのは、これははっきり言ってなかなか通常の民間ベースではあり得ない話ですよ。残存価格が絶対残っているはずなのです。ということは、1年限りのリースということは、残存価格がなくて無償で取得をしたということは、これは完全に最初から割賦同然で先食いをして、その後は野となれ山となれというような状況にもとられるわけです。ですから、普通であれば事業期間と緊急雇用創出事業の事業期間があるのだけれども、そ



の事業の目的は継続的にその事業を行うというのが前提になっているわけですから、この契約のあり方についても恐らく全国的にも同じようなケースがあって、D I Oジャパンはここが一番のうまみだったと。これは推察だけれども、恐らくリース会社との間で何らかのバックなりなんとかというのもあったかもしれない。1年間のリースというのは、なかなか普通の我々の商業ベースでは考えられない話です。無償でもらうというのも考えられない話。これは、やっぱり補助金で行ったということが一つのベースになっているわけです。したがって、ここの部分は単にリースで完了確認が終わったと言いつつも、事業の継続性ということを考えれば、ここはしっかりD I Oジャパンのほうに行行ってその内容をしっかり調査しなければならなかったと思うのですが、本社に行ったときにその内容について県は把握しようというふうな努力をしたのかしなかったのか。この件についてはどのような調査をしたのかお知らせ願いたいと思います。

○高橋特命参事兼雇用対策課長 D I Oジャパンに行きました際、申し入れましたのは、立地市町がこれからこの事業に関して調査をする際に、D I Oジャパン社として誠実に対応してほしいということを申し入れておりました。その結果としまして、その効果があったかどうかですけれども、こういったリースの取得価格についての状況の把握につながったというふうに理解しております。その際に、リースが幾らかとかということの点について詳しく聞いたということはやっておりません。申し入れをしてきたということですので。

○飯澤匡委員 ちょっと話が戻りますが、奥州については再リースしているわけですよね。再リースしているということは、残存価格があって、その中で再リースをしたということですから、奥州については恐らく契約が違うと思うのですが、これはどのようになっているのでしょうか、お知らせ願います。

○高橋特命参事兼雇用対策課長 奥州につきましては、ここは事業期間とリース期間が全く同一のケースでございまして、事業終了時点がちょうどリースの満了する期間だといった状況でございました。契約自体にほかと差がある、違いがあるかといいますと、契約書上は特に差はございませんで、再リースに当たって適正な再リースということで、一定の考え方でこういった再リース価格が決まったものというふうに理解しております。

○飯澤匡委員 いや、だから具体的に再リースをするには原本にあったリース物件がどれだけの使用頻度で価値が落ちたかということで、その価値を認めてまたリースするわけですから、そうすると原本の価値が何%にしているのかというのをあらかじめわかっているわけじゃないですね。これは、県としても把握していなければならない部分だと思います。これは、国の雇用創出の一つの事業が入って、県もそこの中に入っているわけですから、そこを知らないというのはおかしい話だと思うのですが、いかがですか。

○高橋特命参事兼雇用対策課長 再リースに当たっての価格ということにつきましては、コールセンター側とリース会社側が協議をしまして決定されたというものと理解しております。その残存価格が幾らでこの価格が決まったかということについては後で知った

ということが実態でございます。

○飯澤匡委員 では、県は具体的には把握していなかったということですね。斉藤委員が再三指摘をしているように、この什器、コールセンターの事務用機器の部分の額がかなりのウェートを占めているわけです。ここで何かおかしいのではないかと、ここできちっとした契約と、それから事業の継続性というものが契約とともに担保されるかどうかというのは、県がこの6カ所、コールセンターが入る場合に、そこはきちっとウオッチしなければならなかった重要なポイントではなかったかと私は思うわけです。これは結果論ではないです。だって、どう考えたって1年のリースで残存価格なしで無償で取得するというのはなかなか考えられない。普通の商業ベースでは考えられないですから。したがって、ここに何らかのからくりがあって、うまみがあったのだと、こういうふうに思います。ここでリース会社も損をしない、そしてD I Oジャパンも損をしないという、短期間でお金が回って、要するに資本力だけは形だけD I Oジャパンがお金が回っているように見えます。これは、創業当初から自転車操業でやっているという内部告発があるので、それに合致するような内容になっていると思います。

そこで、再三指摘をしているのですけれども、経費の濫用というものも内部告発の中であって、恐らくこの中で何らかの操作が、これはあくまでも推察の域を超えないわけですが、要するに来た当初から少しもろ手を挙げて雇用が確保されるということで市町もやったわけですが、こういうところを県がしっかりと調査をして、その内容を確認しておく必要があったのではないかとというふうに私は指摘をしたいというふうに思います。

全国でもこの不適正事案というのがどこまでなるのかというのは、会社がもう既に営業が停止状態ですから今後明らかになると思うのですが、この部分についてはどうも県のスタンスは、市町が、市町がと。確かに主体はそうだけれども、雇用全体の部分を請け負うのはやっぱり県の責任でもありますから、そこはしっかりと今後フォローしていただいてやっていただきたいと思います。

私の問題意識は、皆さん方に対する今後の、要するにこういう不適正な事案が起きることを防止するとともに、また今回の一般質問でやりますけれども、要はもう少し、ちょっと脇が甘かったのではないかと。やはりこの点は県の、私はあなた方だけの責任ではなくて、東日本大震災という大きなくくりの中でどういうふうに県が捉えるかという、私は県のプレゼンスをどういうふうにして高めていくかという観点に立った、極めて高度な部分での判断が誤ったのではないかと。これは、あなた方に言うことではありません。次の一般質問でそれは問わせていただきたいと思っております。

部長、この事案がだらだら続いて、雇用不安というものが払拭できないわけですが、この事案の最終的な方向性というものがどのようにして解決の糸口を探っていくのか、そして今後の教訓をどのようにしてやっていくのか、その点を最後に聞いて質問を終わりたいと思います。

○**橋本商工労働観光部長** 先ほど来緊急雇用創出事業の実施に当たって、県も一定の企業誘致という形の中で、市町村とともに誘致に努めてきたという経緯があることはそのとおりでございますし、今後の課題解決の向けましては現在厚生労働省のほうで調査を実施しておりますので、その調査に協力する中で、関係市町と一緒に、できるだけ実態の解明というものを図りながら、不適切なものについて、あるいはそういったものがあればきちんと対象外となるものという、明らかにそういった事案があれば、そういったものについては適切に対処していく、そういう中で解決を図っていきたいと思うわけでございますが、現時点においてD I Oジャパン自体の今後の法的な面も含めての取り扱いが不透明な部分がございますものですから、非常にその部分は率直に申し上げて難しい部分がございますけれども、先ほど御指摘もあつたとおり、本県のみならずの問題、事案でございますので、国としっかりと連携を図る中で解決に努めていきたいと思っておりますし、また、誘致に当たってこれまで補助金等の交付金を使って事業を行う企業に対しては、同業者ですとか金融機関、あるいはクライアントなどの評価も必要ではございますけれども、なかなか本事案について事前の情報収集というのはかなり厳しい面があつたのも事実でございます。いずれにいたしましても、今後交付金を使う企業に対しましては、事業計画に係る内容について質問などをより掘り下げ、企業側からしっかりとした書類を提出させる、あるいは企業みずから立証するような対策も講じていながら、その事業の適切性を確保してまいりたいというふうに考えております。

○**斉藤信委員** コールセンター問題、ますます事態が深刻になり、そのずさんさというか、ひどさが明らかになってきたと、こういうふうに思います。

それで、まず第1に、今の緊急課題は、解雇された労働者の再雇用と再就職、もう一つは賃金未払いの解決です。この点について、解雇された数はきょう134人と、これは4月1日から9月1日までの限定された期間だけでも、134人というふうに出ました。事業の今後の検証の見通しも含めて、雇用の確保の見通し、再就職の取り組みはどうなっていますか。

○**高橋特命参事兼雇用対策課長** 再就職の状況につきましては、先ほど室長からも御答弁申し上げましたが、岩手労働局のほうで各コールセンターを離職された方の状況について定期的に情報をもらうことにして、その状況を把握することとしております。

今後の見通しとしましては、非常につらい思いをされて離職なさったわけで、ハローワークとの相談の中でできることを我々としてもやっていきたいと思っております。現状としては、すぐに再就職ができていないというふうには理解しておりますが、引き続き岩手労働局と連携して対応していきたいと思っております。

○**斉藤信委員** 全然リアリズムがない。例えば二戸は別企業に行きました。洋野ももうスタートしたのではないですか。一関は早く途中で、これは経営体が変わりました。その点での雇用の確保はどうなっているのですか。奥州の見通しも含めて。

○**飛鳥川企業立地推進課総括課長** 今斉藤委員のほうから御指摘のありました二戸コー

ルセンターにつきましては、資料1の(2)に記載のとおりでございますが、平成26年9月1日現在で従業員16人ということで、後継のセラヴィリゾート泉郷が運営をしているところでございます。

そして、1、(6)の洋野コールセンターにつきましては、8月29日から事業を開始しております。これも洋野コールセンターを解雇された従業員を中心に就職説明会等をやっておりますが、現在のところは6人ということでございます。ただ、先般金曜日でございますけれども、役場のほうで未払いの賃金説明会等もありまして、そこには二十数人の全従業員が集まってきております。その際にも洋野コールセンターのほうでは、改めて再就職ということで受け入れを表明しておりますので、今後、これからにつきましては徐々にふえていくものというふうに思っております。

そして、現在奥州コールセンターでございますが、こちら、8月10日に事業がまなくなったということで、クライアントを中心に引き続きやっていただけるようなところを模索してきたところでございます。現在複数社、希望といたしますか、そういったものに興味を示している企業がおりまして、折衝中ではございます。その際に、会社のほうから従業員に対して会社の説明会を開催させていただいて、大体40名ぐらいの職員が出席をして会社の説明を受け、そして今後の再就職について、ほとんどの方たちが後継企業が決めればそちらに就職したいというような意向も確認をしているところでございます。これにつきましては、いずれ人が一番重要なポイントでございますので、できるだけ早く後継企業が決まっていけばというふうに期待をしているところでございます。

○**斉藤信委員** ちょっと確認しますけれども、奥州の会社の説明会というのは、今後その事業を継承して新たにやりたいという会社の説明会ですか。

○**飛鳥川企業立地推進課総括課長** D I O ジャパンが持っていた事業というそのものについては、なかなか継承は難しいということでございますけれども、新たに奥州で同じ場所でコールセンターという業務をやっていただく企業を今探しています。そして、交渉しているという状況でございます。

○**斉藤信委員** 説明会はどこがやられたのか。

○**飛鳥川企業立地推進課総括課長** 説明会は、県と市が音頭をとりまして従業員に声がけをいたしまして、そして会社のほうからプレゼンをしていただいている状況でございます。

○**斉藤信委員** 会社がプレゼンしたということは、引き継ぎたいという会社がプレゼンしたということですね。はい、わかりました。

これは後始末なのだけれども、しかし本当にきっちり再開にあらゆる手だてをとるのが県の責任の一つの果たし方ですから、しっかりやっていただきたい。実は850人なのです、この研修を受けた労働者は。もうみんなやめているのです、愛想尽かして。だから、本当に最後まで残った人たちの対策、私はほんの一部だと思うけれども、最後まで県の責任の果たし方として、この再雇用、再就職の手だてをコールセンターに限らずやっていただきたい。

賃金未払い問題なのだけれども、新聞報道では三つのコールセンターで61人、1,750万円の未払いがあると、こう報道しているのに、何で県はそういう実態を把握しないのですか。

○千田労働課長 賃金の不払い等労働関係法令の違反が疑われる事案につきましては、国の所管の中で事業所に立入調査するなどして詳細な実態を把握して、その改善を図っていくという役割がございまして、県はそれと一体になって連携して事案の解決を図っていくというのが基本的なスタンスになってございまして、県みずから立入調査等の権限もございませんので、直接的な状況把握はいたしませんけれども、国のほうでその点はきちっと把握しているというふうに認識してございます。

○斉藤信委員 県の緊急雇用創出事業を使ってこういう賃金未払いが起きているのです。情報を共有したらいいのではないですか。新聞で報道されていることもあなた方は報告できないと。そんな無責任な話がありますか。情報を共有したらできるのではないですか。あなた方に労働局と同じように調査しろなんて言っていないです。情報を共有したらわかるということです。情報を収集したらわかるということでしょう。違いますか。部長、私は前もこの問題を取り上げたのです。秋田県なんかちゃんとやっていますよ、未払い分が幾らかと。秋田県は、1カ月前に県内の未払い金をちゃんと出しているのです。何で岩手県は出せないのですか、そういう調査ができないのですか。部長、おかしいと思いませんか。私が前にも指摘したけれども、秋田県は6,030万円未払いとなっているのですよ、これ。何で岩手県が一番コールセンターが多いのに、未払いの人たちが多いのにそういう把握をしないのか、できないのか。何でやらないのですか。

○橋本商工労働観光部長 先ほど労働課長が御答弁申し上げましたが、県で持っているそういう事業所への立ち入り等の権限の問題もございまして、県として直接お答えをできる中身としては持っていないというのが実態でございます。ただ、報道によりますと奥州コールセンターを除く3事業所で、委員御指摘のとおり61人分、約1,750万円の給与の未払いがあったと。その分の約8割が立替払制度によって支給される見込みというふうに報道されておりますが、恐らく労働局のそういう実態把握の中で報道されているものと理解をしているところでございます。

○斉藤信委員 私が聞いたのは、あなた方の姿勢なのです。秋田県は、ちゃんと情報収集して出しているわけでしょう。あなた方、何回もこの委員会に報告しています。しかし、そういう実態は情報共有したらわかるのに報告がない。こんな無責任な話ありますか。責任感ありますか、あなた方。この緊急雇用創出事業によって、こんなに混乱を広げ、首を切られる、賃金未払いで困っている労働者がたくさんいるのに、その正確な実態を把握しようとしないと。私はここにあなた方の姿勢があらわれているのではないかと思います。改めて部長にお聞きします。きちんと情報共有、収集して、リアリズムで、本当に解雇された未払いになっている人たちに心を寄せて一緒になって解決すると、そういう姿勢で臨むべきではないですか。

○橋本商工労働観光部長 ただいま斉藤委員のほうから御指摘のあった点については、私どもとしてもできる限り労働局のほうとも連携しながら情報を共有し、共有できた部分につきましては委員の皆様方にその情報について提供申し上げ、その解決に向けての取り組みを前進させてまいりたいというふうに考えております。

○斉藤信委員 それで、一つ真剣に取り組んでいただきたい問題があります。最近こういう相談がありました。奥州のコールセンターで、実は10人の労働者が本人の意思も確認しないで本社の社員にさせられたと。いろんな労働条件の問題は変えないと言うのだけれども、判こをつかなかった労働者がいるのだけれども、4月1日付の健康保険証が送られてきた。渋々それ認めた労働者も少なくなかったと。しかし、今倒産状態なのです。この本社社員は花巻労働基準監督署ではないというのです、対象が。中央労働基準監督署だというのです。だから、実はさっきの61人に入っていないのです。入らないのです。中央労働基準監督署の所管なのだと。本社扱い、大企業扱いだそうです。それで、ほかの人たちは8割方未払いの立てかえ払いのめどが立つのだけれども、この10人の方々はめど立たないと、そういう実態は把握していますか。

○千田労働課長 先ほど部長からの話にもございましたし、委員からもお話ございました61名の中には、本社所属の方々が入っていないものと私どもは認識しています。この賃金未払いの対応でございますが、岩手労働局のほうで全国に先駆けて事実上の倒産ということを認定いたしまして、一つの姿勢が打ち出されましたので、これが他県にも波及していくものと思っております、ただいま話の出ました本社所属の従業員の方が中央になるのか、あるいは東京労働局になるのか、そこはちょっと私ども正確にはつかんでおりませんが、他県にもこういう賃金未払立替払制度による救済という流れが広まっていくのではないかとこのように受けとめてございます。

○斉藤信委員 それで、奥州のコールセンターだけで10人がそういうふうに一方的に本社社員にさせられたと。これは、楽天の仕事の関係だというふうに何か説明をされたようです。だから、本人の意思ではないのです。本社の社員にしてくれとお願いしたのではなくて、一方的に本社の社員にさせられて、こうした事実上倒産状態の中で、残念ながらこれは賃金未払いの対象になっていない。岩手県全体での本社社員というのわかりますか。

○高橋特命参事兼雇用対策課長 本社採用で何人在籍なさっているかということについては、現時点では把握してございません。

○斉藤信委員 とりあえず奥州の10人というのは、最近解雇された人たちですから、この人たちを軸にして実態もつかむし、東京事務所とも連携をしてしっかりこれに対応してください。賃金未払いの対象になるように。弁護士も法的整理と言っているのですから、これがどういうものなのかわからないけれども。本当は先月中に法的整理の中身を示すとは言っていたらしいけれども、これはまだ出ていないみたいなので、きちんとこの賃金未払い問題、本社社員に勝手にさせられた人たちも含めて、県がきちんと支援して解決まで面倒を見ると、そういうことでよろしいですか。

○千田労働課長 いずれ賃金の未払いと申しますのは、明確な法違反でございますので、その所属がどういう形であれ、救済されるべきものと私ども考えてございまして、実際にはどのようなところが窓口になってその解決を図っていくのかというのは、明確なところはちょっと労働基準監督署サイドに確認しないとわかりませんが、私どもとしてはきちんと現にある制度が適用されて救済されるような方向で国のほうに働きかけてまいりたいというふうに考えてございます。

○斉藤信委員 部長、そういうことで、本庁、県南広域振興局、東京事務所を含めて、全ての解雇された労働者の賃金未払いの解決に取り組んでいただきたい。

大きな二つ目に、私は今度の通知で出された不適正事案の調査、これはいつまでにという記述の明記はあるのですか。

○高橋特命参事兼雇用対策課長 この調査につきましては、今後の予想されるD I O社の法的整理に間に合うように調査しろという話がありますが、具体的に何月何日までというような期限は示されていないところでございます。

○斉藤信委員 法的整理に間に合うようにということで、これはそんなに長々とやれる調査ではないと思う。

それで、私、この間もこの問題については取り上げてきましたが、まず第1点、研修の実態です。この間、私も調査もし、聞き取りもやってきました。告発も寄せられました。例えば盛岡コールセンターの元従業員の話では、研修は若い素人3人が講師だったと。漢字研修もやらせられた。時間潰しだった。まともな研修はやられていないということです。プロの講師は1人しか見ていないと。まともな研修がやられていない。これは人材育成ですから、研修がまさに緊急雇用創出事業の対象だったが、その内容は全く実態としてなかったのではないか。

奥州コールセンターの元従業員からも同じような話を聞きました。これは、最初から採用された、そしてつい最近まで働いていて解雇された人です。研修は、せいぜい3カ月程度。そして、6月から8月末まで東京で仕事をさせられた。宮崎に2カ月研修で行かされて、それから5月から楽天の仕事をした。だから、もともと研修は、この人は3カ月しか受けていない。あとはもう仕事をさせられていると、東京で。これ、緊急雇用創出事業ではないです、仕事しているのだから。

それで、共通して言っているのは、毎日の日報、企業名を出すな、仕事の内容を書いてはだめ。どこのこの企業の仕事をしました、これはだめと。研修と書きなさいと。いわば虚偽の報告を強いられた、みんな。その研修というのは全く名ばかりで、まともな体制もなく、そして本当に3カ月ぐらいたれば仕事をさせられて、その仕事の中身は日報で書いたら戻される、研修と書きなさいと。これ、日報の虚偽です。報告の虚偽を強いられた。私、本当にこの人材育成事業というのは緊急雇用創出事業に当たらないのではないかと思います。この研修の実態について、あなた方は把握していますか。

○高橋特命参事兼雇用対策課長 今回の緊急雇用創出事業につきましては、各年度の完了

確認におきまして業務日誌なり研修計画、あるいは研修対象者名簿等で研修実態の実施状況を確認しまして、完了確認を終えたものでございます。完了確認の際に研修として不適切なものと確認できたものにつきましては、当該期間の賃金でありますとか手当、あるいはその経費といったものは、事業の対象外として既に取り扱っているところでございます。

現在関係市町におきまして再点検を行っているところでございまして、研修内容についても業務日誌の記載等から研修として適切かどうかを判断することとしておりまして、不適切なものと認められる部分については事業の対象外と、そういうことで今点検を行っております。元従業員からのそういった情報についても、現在別途確認を行っているところでございまして、その結果として研修として不適切な部分があったならば、それは事業の対象外になるということでございます。

○**斉藤信委員** 厚生労働省の通知でも元従業員に聞き取り調査をやりなさいとなっているのです。大体業務日誌は虚偽ですからね。虚偽報告を強いられたとみんな言っているのですから。まともに仕事をしたら仕事をしたと書けないわけです、研修だから。だから、あなた方、業務日誌で研修されているのだなんていう、こんな評価にならないのです。実際にどういう研修がされたのか、実際はどういう仕事をしていたのか、私、これは徹底して聞き取り調査をやるべきだと思います、全てのコールセンターで。まともな研修はほとんどない。私は、そういう緊急雇用創出事業の実態そのものに今極めて重大な疑惑、問題点が指摘されていると思います。そういう立場に立ってしっかりやるべきだと。

二つ目は、今も話したのだけれども、3カ月ぐらいたって仕事はさせられているわけです、実際には。これが事業収入として報告されていない。これも大変大きな問題です。秋田県は、それを本社に行き確認して、秋田県の場合、収入が4,981万円あったと、こういうふうにしたわけですが、にかほと羽後の二つですよ、二つで。秋田に負けないような調査を本当は岩手県はやらなければだめだったのだけれども、本社に要請だけで終わってしまったというのが岩手の対応でした。研修の実態を調べれば、実際には仕事をしたと。その仕事は、ほとんど報告されていない、収入の報告は。これは調査事項に入っていると思うので、きちんとこれも聞けばわかります。私が聞いただけでも、どういう仕事をやったと元従業員が言っています。例えば7月に一関コールセンターが立ち上げのときに、東国原さんの講演会があったと。その電話の受け付け業務をやらされているのです、盛岡で。一関は売り抜け目的のコールセンターだったと、こういう話まであるのですけれども。あとは、東京で1年間仕事をさせられた、半年間営業の仕事をさせられた、九州の都城に六、七人派遣された、3週間東京国際映画祭の受け付け業務をさせられた、かなりリアルですよ、従業員の人たちは。だから、しっかり調べてやっていただきたい。研修の実態というのはどういうものだったのか。実際の中身が事業であったら、それはもう収入を報告させなければだめだし、これは返却を求めなければだめです。そういう点で、この仕事の実態というのをきちんと調べるべきだと思いますが、どうなっていますか。

○**高橋特命参事兼雇用対策課長** 研修の実態につきましては、元従業員の方からの聞き取



り調査、実態の確認ということを現在進めているところでございまして、その中で把握できた不適切な部分については当然に事業の対象外とするということでございますし、隠れた収入が確認できれば、それは事業から落とすということになります。ただ、本社の収入というのが一つの自治体だけで把握するというのはなかなか難しいというのは御理解いただきたいと思います。それにつきましては、厚生労働省と連携しながら対応する必要があるというふうに理解しております。

○齊藤信委員 難しいなんて言わないで、秋田県もやったことを本当はやればよかったのです。そういう連携を本当はとればよかったのです。秋田県がやれることが何で岩手県でやれないかという、こういうことにしかならないわけなのだ。反省して今度こそ徹底して調査をやると。盛岡の元従業員は、山田町のNPOのやり方と全く変わらないと言っています。働いていた人はそういう感覚なのです。でたらめだと、やっていることが。もっとシビアな話もあるけれども、まだ裏がとれないのでここでは言いませんけれども、もっとシビアな話もありますよ。

それで、今岩手県にも内部告発的な情報が寄せられたと思うのです。どういう情報が寄せられて、どう調査し対応したのか示していただきたい。

○高橋特命参事兼雇用対策課長 コールセンターの関係者と思われる方からの情報につきましては、立地した市町からのものも含めまして、平成25年1月から同年の3月までの間に県としては4件の情報を把握してございます。情報提供の中で、緊急雇用創出事業の取り扱い上、改善を要すると思われる内容につきましては、立地市町を通じまして事実の確認と当該企業への指導を行っているところでございます。その他内容については、県で直接事実確認、事実関係を聞き、指導したところでございます。指導の結果につきましては、事業対象として認められない研修については対象経費から除外しましたし、同社における対応の姿勢ですとか、今後の事業運営の考え方の回答を得て、改めて注意喚起をしたというところでございます。

業務日誌の書きかえ等についての部分の情報もありましたので、その部分について会社から確認したところ、会社側としては書きかえはない旨説明はありましたが、説明だけでは判然としない部分がありましたので、完了確認時に市町において業務日誌、研修計画等と突き合わせて確認をし、完了確認を終えたというところでございます。

なお、その後いろいろ御指摘もあるところでございますので、各市町において改めて調査を行っているという状況でございます。

○齊藤信委員 内部告発、情報というのも大変大事な中身で、いわば業務日誌の書きかえをさせられたというのは複数あったのです。これは、会社に確認したって出るわけではないですか、そんなことは。会社が書きかえさせているのだから。私は、本当にずさんな完了検査をこの問題でもやったと思います。

それで、営業に従事したと認められるものもあったから当該研修は補助対象外としたと。これ幾つのコールセンターで何件、幾らやったのですか。

○高橋特命参事兼雇用対策課長 通報をもとに事業の対象外としたものもあるというのは確認しておりますが、それが何件というふうな具体のところまでは把握してございません。

○斉藤信委員 後日明らかにしてください。大事なことです。これ、山ほどありますよ、本当は。

それで、時間も迫ってきたので、私は飯澤委員が指摘したきょうの報告の中身、愕然としました。例えば盛岡の什器は、平成24年度、2,993万円でリースした。これが無償で譲渡されているのです。あり得ますか、こんなこと。そして、花巻のコールセンターも、これは594万円だけれども、無償譲渡。2,993万円のリースというのは買い取りだったのでないかと、実質は。これしか考えられないのです、商取引上。あり得ないことです、こんなことは。それが山のようにあるわけだ。コールセンター用業務だって、盛岡の場合1億3,805万円のリースが取得価格88万9,000円です。ただのようなものではないですか。1億3,800万円が88万9,000円です。ほとんど無償譲渡に近い。私、こんなリースはないのだと思います。厚生労働省が平成24年度は認めるけれども、平成25年度以降は認めないなんてやり方、私は厚生労働省の判断は間違いだと思います。あり得ない商取引を平成24年度はやったのです。実質買い取りではないですか。1年間のリースで2年目は無償で譲渡といったら、買い取りと同じではないですか。そう思いませんか。

○寺本雇用対策・労働室長 まず最初に、先ほど御質問の中で、業務日誌の突合の話を申し上げましたけれども、これは複数の人間の研修計画と複数の人間の出勤簿を照らし合わせて、そしてかつその日誌がどうなっているかと、それで信憑性がとれるかどうかを当時完了検査のときに調べたということがございまして、言われたとおりに日誌がどうかという単純に調べたものではございません。

次に、先ほどのコールセンターのリースについてでございますけれども、確かにおっしゃるように再リースにつきましては、取得価格は極めて安いということでございまして、これは実は後日わかったことでございます。ただ、平成25年の4月当時からこういったリースが非常に高額であるのではないかといい、売買と同じようなものであるとすれば、それは移管であるのではないかといいた疑問も当然持ったわけでございますので、それで厚生労働省に対してどういうふうな解釈をするのかということでお尋ねをして、そして通知が出てきたのが平成25年5月13日でございました。ただ、その中で厚生労働省としましては、さかのぼって適用するのはいかがかということもあったのだろうと推測しては、平成24年度の契約関係を安定させて、平成25年度については是正を求めてきたというふうに理解をしております。その後につきましては、平成25年の11月ぐらいにリースがその後どうなったのかは聞き取りはしましたが、その後のということになりますと、いわば民間と民間の関係になるので、額とかについては調べておりませんでした。今回非常に大きな問題ということで、本社のほうとかけ合いましてこういう形で出てきたということで、確かに我々も驚いているところです。

○**斉藤信委員** 最後にしますが、私、この無償譲渡とか再リースの価格、これを調べて、厚生労働省もこの平成25年5月13日付の通知の考え方は変えなければだめだと思います。実質買い取りなのだから、翌年無償譲渡ということは。それまで認めたら、緊急雇用創出事業におけるリースの考え方は変わります。50万円以上だめだとなっているのに何千万のリースでもいいということになったのですから、事実上、恐らくこういう無償譲渡ということをおぼろげに厚生労働省は平成25年5月13日付の通知を出していると思うので、こういう実態を踏まえて、改めてこれは異常な許されないリースの実態ではないかと、きちんと厚生労働省とかけ合うべきです。

私、今回の問題で岩手県がこのD I Oジャパンのコールセンターを各市町村に紹介、あつせんしたという、この問題は極めて重大ではないかと思えます。この経過を明らかにしていただきたい。どういう形でこのD I Oジャパンのコールセンターの誘致の問題があつて、どういう形で県は市町村にこれを紹介、あつせんしたのか。紹介、あつせんした自治体数はいくつあつて、これを受けた自治体がどれだけあつたのかと。それについてどう考えているかをお聞きしたい。

○**飛鳥川企業立地推進課総括課長** D I Oジャパン社から岩手県へ進出の意向を示されたのは、平成23年9月ということでございます。進出をしたいということについては、県内に既に立地している企業が取引先ということで、被災後半年余でございましたので、岩手県にとって雇用の場の創出ということで、コールセンターというのも県としても考えるべきだというようなことで紹介を受けたのがスタートでございます。そして、その際にはD I Oジャパン社のほうからコールセンターに係る県、市、町等の補助制度について照会がございましたけれども、なかなかD I Oジャパン社のほうで意に沿うような補助が実態的にはなかったということでございます。そういった中で、実は宮城県の登米市のほうに創造ステーションということで東北第1号を開設いたしまして、そこは100人規模のブースでございました。そこに関係自治体の職員等が見に行きまして、そして今度岩手県でも検討していくような段階に入つていったわけでございます。

通常各市町村への紹介形態でございますけれども、県では財団法人日本立地センター、こういったいろんなところから進出の意欲のある企業の情報が県にまず入ってきます。そして、県ではその会社の名前を伏せた格好で、これは日本立地センターのほうからも名前が伏せられてきているものですから、そういった情報を一斉均一に各市町村にメール配信をして、こういう条件だけでも、まず誘致に取り組む市町村ということで確認をしているところでございます。そして、そういった関心、物件等がある市町村については、いち早く県のほうに連絡をして、そこから県と市町村が共同で誘致に乗り出していくというのが通常のパターンでございます。今回のD I Oジャパンに関しましても、その平成23年9月、そういった立地意向があつたことから、その物件紹介等について各市町村に紹介をして、そして通常のような進め方の中で市町村と一体となつて誘致をしてきた経緯でございます。

○**斉藤信委員** だから、例えば報道でもあるのだけれども、大船渡はD I Oジャパンの事業計画に全く説得力がないというので受けなかったと、こういう話もあるわけ。企業立地の形をして企業誘致をして緊急雇用創出事業。コールセンターが人材育成なんて1年間必要ない事業です、本当は。私は、その中身も本当にイカサマだと思うのだけれども、結果としてこれだけ全て破綻して、ここについて県として何を反省し、何を教訓にしているか、それを聞いて終わります。

○**飛鳥川企業立地推進課総括課長** 今回のD I Oジャパンの誘致進出に係ることで大きな課題を突きつけられたものとまず思っております。これまで企業と企業、そしてまた取引先、いろんなところに、極端に言うとお手前言えば株価にも影響するというふうなことで、我々企業誘致サイドとすると極秘裏にまず進めるということを前提にしておりました。その中で、今回のような企業だけの確認に終わったことでいろんな波紋が広がる、また課題もあったというふうに考えております。

先ほど部長のほうからも答弁させていただきましたけれども、業界、そして金融機関、そういった周辺情報も実は模索し、とりながら企業誘致を進めている一面もございまして、実態的にはそういった情報収集はかなり厳しいところもございまして。そういった意味で、今後の企業誘致におきましては、企業の事業性、こういったものをよりの確に掘り下げた質問等をしながら、そしてその根拠を求める、むしろ企業のほうからその立証をしていただくようなものを強めていかなければ、なかなか今回のような事態を回避できなかったのではないかとこのようにも考えております。いずれにいたしましても、課題という認識はその辺でございまして、今後の企業誘致につきましてはそういった点を本当に留意しながら進めていければというふうに考えております。

○**高橋元委員長** ほかにございせんか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○**高橋元委員長** なければ、これをもって本日の調査を終了いたします。執行部の皆様は退席されて結構です。御苦労さまでした。

委員の皆様には委員会調査について御相談がありますので、少々お待ちください。

それでは、委員会調査についてお諮りいたします。当委員会の9月の県内調査についてでありますがお手元に配付しております平成26年度商工文教委員会調査計画(案)のとおり実施することとし、調査の詳細については当職に御一任願いたいと思います。これに御異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○**高橋元委員長** 御異議なしと認め、さよう決定いたしました。追って通知いたしますので御参加願います。

以上をもって本日の日程は全部終了いたしました。本日はこれをもって散会いたします。