

平成18年度第2回福岡地方労働審議会

1 日時 平成19年3月8日(木) 午後1時30分から午後4時

2 場所 ホテルセントラザ博多

3 出席者

(1) 委員

公益代表 菊池会長、河内委員、渋谷委員、東委員

労働者代表 上野委員、品川委員、高島委員、浜口委員、山城委員

使用者代表 赤坂委員、石村委員、岩崎委員、都合委員、長井委員、平野委員

(2) 事務局

宮田労働局長、小池総務部長、山口労働基準部長、石田職業安定部長、
稲葉雇用均等室長ほか

4 議題

(1) 議事録署名委員の指名について

(2) 平成19年度福岡労働局労働行政運営方針案について

(3) 部会の開催状況について

(4) その他

5 議事

(田坂企画室長補佐)

定刻になりましたので、ただ今から平成18年度第2回福岡地方労働審議会を開会させていただきます。

私は、議事に入りますまでの間、進行を担当いたします、企画室の田坂と申します。よろしくお願いたします。

本日は、3名の委員が欠席となっておりますが、地方労働審議会令第8条第1項に定められております審議会の成立要件を満たしていることをご報告申し上げます。

それでは、議事に入る前に、宮田福岡労働局長から委員の皆様にごあいさつ申し上げます。

(宮田労働局長)

局長の宮田でございます。本日は平成18年度第2回目の福岡地方労働審議会となっております。

委員の皆様方には、大変お忙しい中を当審議会にご出席を賜りまして、厚く御礼を申し上げます。また、日頃から私ども福岡労働局の業務運営にあたりまして、何かとご支援、ご協力をいただいておりますことに重ねて厚く御礼を申し上げます。

景気の状態について申しますと、福岡県につきましては、県が発表した文書があるわけですが、その直近の文書によりますと、福岡県の景気は全体として回復が進み、県内経済の先行きについては、好調の生産と輸出を背景に、景気回復が続くと見込まれるという表現になっております。

また、雇用情勢に関しましては、私ども労働局の出先でございますハローワーク、公共職業安定所で求人と求職の倍率を見ます有効求人倍率については0.91倍という数字になっておりまして、本来1倍あるのが望ましいわけですが、それでも0.91という数値は数年前に比べるとずいぶん改善した数値となっております。このように、数値的には上昇局面でございますが、個々の局面を見ますと、労働者を取り巻く環境は大きく変化をしていることは、皆様方ご承知のとおりでございます。

そして、多くの課題もあり、公正かつ多様な働き方の実現、また、新たなチャレンジ、再チャレンジを目指す若者への支援、仕事と生活の調和の推進など、労働行政の果たすべき役割は大きくなっております。このような中におきまして、私ども労働行政は行政改革の観点から、より効果的、効率的に施策を推進していくことが必要でございます。これにあたりましては、地域の労使の方々を始めとする皆様のニーズ、ご要望、地域の実情等を十分お伺いし、これらに対応した適切な施策を展開していくことが必要であると考えております。

私ども労働局の目指すものは、働く人々が多様な個性や能力を發揮し、安全に、安心して働ける、そういう社会の実現を目指すものでございまして、それに向けて、来年度におきましても各種施策を推進してまいり所存でございます。

具体的には、本日、来年度平成19年度の福岡労働局の取り組みます重点施策についてご説明申し上げ、ご審議をいただくわけでございます。委員の皆様方からいただきましたご意見を業務運営に生かしてまいる所存でございますので、本日もどうぞ忌憚のないご意見、ご質問をいただきますよう、よろしく願いいたします。

また、併せまして、本日はもう2件、議題がございます、一つは福岡県雇用機会増大計画の延長についてという諮問がございます。もう1件は、福岡県電気機械器具製造業最低工賃についての諮問でございます。これにつきましても併せてご審議の程、お願い申し上げます。

本日はお忙しい中、ご出席賜り、重ねて御礼を申し上げます。

(田坂企画室長補佐)

次に、菊池会長より開会のご挨拶をいただきたいと思ひます。菊池会長、よろしく願ひいたします。

(菊池会長)

お忙しいところ、お集まりいただきまして、どうもありがとうございます。本年2回目、年度末の会議でございます。来年度の計画についてご議論いただき、併せて、そのための本年の状況などを、後ほど事務局の方から詳しくご説明いただけると思ひます。

今、局長のほうからもございましたが、基本的には雇用情勢も改善しておるといふことで、しかし、改善をしてくると雇用にせよ安全にせよ、具体的な問題がたくさん出てくるということであろうと思ひますので、本日はぜひ皆さんの細部にわたってのご質問等、ご意見等を承りたいというふうに思っておりますので、よろしく願ひしたいと思ひます。

(田坂企画室長補佐)

ありがとうございました。

それでは、以後の議事につきましては、菊池会長に進行を願ひしたいと存じますが、その前に、お手元にお配りをしております本日の資料につきまして、確認をさせていただきます。委員の皆様方には、グリーンのファイルにとじました本日の資料をお届けをいたしておりますのと、併せまして、本日追加をして配付をさせていただいておる資料もございます。

まず、ファイルのほうの資料でございますが、最初のところから4ページ目でございますが、資料目次といたしまして、資料1から資料9まで。

資料1が、平成19年度労働行政運営方針（案）。

資料2、平成19年度労働行政運営方針（案）説明資料。

資料3、地域雇用開発促進法第5条に基づく「福岡県雇用機会増大計画」の延長関係。

資料4、家内労働部会の開催状況報告について。

資料5、関門港湾労働部会の開催状況報告について。

また、資料6から資料7は、私どもの各部室の関係資料ということで構成をいたしております。6から7につきましては、さらにその中で細かな資料番号もふっておりますので、後程ご確認をお願いしたいと考えております。

併せまして、本日お手元に、追加をして資料をお配りさせていただいております。

一つは、運営方針関係資料1につきまして、先日資料を送らせていただいたわけでございますが、その時にまだ数字等が未確定ということで、具体的な数字を入れずにお示しをした内容の分などがございます。そういったものにつきまして、追加をして確定をしたものの資料をお届けをしております。

もう一つ、賃金課関係資料といたしまして、ホッチキスどめの資料をもう一種類お届けさせていただいております。

さらに、これはファイルの方の資料でございますが、先般お送りしました資料から追加をしたものがございます。一つは、資料ナンバー3「福岡県雇用機会増大計画」の延長関係の資料でございますが、ページ38から42を追加いたしております。

さらに、資料ナンバー6、労働基準部関係資料でございますが、資料ナンバーの細かなものとしまして、7、8、9、労働基準法の一部を改正する法律案の概要、最低賃金法の一部を改正する法律案の概要、労働契約法案（仮称）の概要というものを、先般お送りしたものに追加をして、本日資料として準備をさせていただいております。

ご確認いただきまして不足等ございましたら、事務局のほうにお申し出いただきたいと思っております。

資料、よろしゅうございますでしょうか。

それでは、議事に入りたいと思っております。菊池会長、どうぞよろしく願いいたします。

(菊池会長)

それでは、早速議事に入りたいと思いますが、恒例によりまして最初に署名のお願いをいたすこととなります。労使双方の署名人としまして、労側は上野委員、使側は長井委員にお願いしたいと思います。

それでは、早速議事に入りたいと思いますが、最初に事務局の方からご報告をいただいて、そのあと一括してご議論いただくという形で進めたいと思います。

大体、先ほど局長のほうからもございましたように、予定されております議事があと2件ばかりございますので、これを3時を目安にして進めてまいりたいというふうに思っております。

それでは、事務局のほうにお願いいたします。

(小池総務部長)

総務部長の小池でございます。

最初に、私からは平成19年度の福岡労働局行政運営方針（案）について、ご説明をいたします。恐縮ですが、座って説明させていただきます。

本日の資料といたしまして、運営方針（案）の本文を資料1でつけております。大変ページ数が多くなっております。運営方針の重点事項のみを記載いたしました資料2「平成19年度福岡労働局の重点施策」これはPR版でございます。これに基づきまして、平成19年度福岡労働局が重点として取り組みます各施策について、説明をさせていただきます。

まず初めに、安全に安心して働ける職場づくりのための施策ということでございます。一般労働条件の確保・改善対策、過重労働による健康障害防止対策、労働災害を減少させるための施策の展開というものを最重点として取り組むこととしております。

一般労働条件の確保・改善対策につきましては、従来から重点施策として取り組んでまいったところでございますが、資料の1ページの上段の図1に示しております管内の労働基準監督署に寄せられた労働条件に関する申告・相談の状況などから見まして、法定労働条件の確保はいまだ十分とはいえない状況にあるというふうに考えております。

また、就業形態が多様化する中で、派遣労働者や短時間労働者など、いわゆる非正規労働者が増加しておりますが、いかなる雇用、就業形態でありましても、すべての労働者が適法な労働条件のもとで安心して働くことができるよう、法定労働条件の確保は当然のことといたしまして、長時間労働の抑制に向けた取り組みや、労働時間の管理の適正化の徹

底など、一般労働条件の確保・改善対策を一層積極的に進めてまいります。

また、使用者の遵法意識をより高めるという観点を踏まえまして、重大・悪質な労働基準関係法令の違反につきましては、司法処分を含めまして厳正に対処することといたします。同時に、労働時間の適正な管理などにつきましては、労使の自主的な取り組みを一層促進してまいり所存でございます。

次に、過重労働による健康障害防止等の施策についてご説明いたします。2ページ、3ページをごらんください。この対策も従来から取り組んでいたものでございます。福岡労働局における脳疾患、虚血性心疾患の労災請求は、2ページの図に示しておりますとおり、毎年少なからず行われております。平成18年4月から12月までは22件となっております。

平成18年4月に改正労働安全衛生法が施行されたこともあり、過重労働による健康障害の防止のため、時間外・休日労働時間の削減、健康診断の実施と事後措置の徹底及び産業医により面接指導の実施等につきまして指導を行っております。平成19年度におきましては、平成20年4月から小規模事業場におきます面接指導の実施が義務づけられることとなっており、小規模事業場に対して、あらゆる機会をとらえまして、面接指導制度の周知を図りたいと思っております。併せて、地域産業保健センターの利用促進に取り組みたいと思っております。基準部の資料2に、各地区のセンター名称等を載せてございますのでご参照ください。

三つ目でございます。労働災害を減少させるための施策の展開でございます。4ページをごらんください。労働災害は起こってはならないということでございますけれども、残念ながら平成18年に労働災害により亡くなられた方は52名です。最少を記録しました平成17年の49名より3名増加しております。

また、休業4日以上死傷災害全体の件数でございますが、速報値であります。平成17年と比較しまして、0.7パーセント増となっております。過去最少を記録いたしました平成16年から2年連続で増加することが、ほぼ確実な状況となっております。

これら労働災害の増加傾向に歯どめをかけ、改めて労働災害全般を減少に向かわせるということのためにも、リスクアセスメント、危険性または有害性等の調査などの実施、あるいはそれらを含めました労働安全衛生マネジメントシステムの普及促進など、事業場における自主的な安全衛生活動の取り組みについて、引き続き強力に指導してまいりたいと思っております。

それから、5ページの下のほうでございますけれども、福岡県の最低賃金につきましては、福岡地方最低賃金審議会専門部会におきまして答申をいただいております。本年10月1日から、1時間当たり4円引き上げ、652円といたしたところでございます。また、産業別最低賃金につきましても、産業別最低賃金専門部会におきまして、5産業とも全会一致ということで答申をいただいております。本年12月10日から、1時間当たり4円から8円引き上げております。これらの遵守徹底を図ってまいります。

なお、法律関係でございますけれども、就業形態の多様化、個別労働関係紛争の増加、長時間労働の割合の高止まりといった課題に対応するために、今通常国会に労働基準法及び最低賃金法の改正法案、並びに労働契約法案が提出される予定となっております。各法案の概要につきましては、基準部資料の7・8とそれぞれ添付しておりますのでご参照ください。

これらの法案が成立した後でございますけれども、労働契約法につきましては周知を、改正労働基準法及び最低賃金法につきましては、円滑な施行を図ってまいりたいと考えております。

引き続きまして、6ページから始まります職業の安定を図るための重点施策についてご説明をいたします。6ページ下段の図3に示しております県内の有効求人倍率及び完全失業率は、依然として、全国と比較いたしまして低い水準で推移しているところでございます。特に、正社員を目指す方につきましては、依然厳しい状況が続いていると考えております。

国が進めております再チャレンジ支援総合プランにおきましても、雇用を通じた再チャレンジが、その中核として位置づけられております。若者、子育て中の女性、高齢者や障害者などの方々に対します支援策が計画をされております。こういったことで、職業安定行政におきましては、職業紹介業務を中心にいたしまして、雇用保険業務、それから雇用対策業務等を併せまして、一体的な業務運営を図り、効果的な対策を進めていくことにしております。

具体的には、6ページ中段に記載いたしました二つの数値目標を立てているところでございます。まず一点目として、就職率につきましては、29.5%以上を目指すことといたします。ちなみに、18年度の実績でございますけれども、最終的には28.7%程度を見込んでいるところでございます。

2点目は、雇用保険受給者の早期再就職の割合でございます。この目標につきましては、

現在厚生労働省におきまして、この割合の定義の見直しを行っているところでございます。そういうことで、今日の段階では具体的な数値を盛り込むことはできておりません。この早期再就職割合というものの目標でございますが、平成18年度も目標の一つとして取り組んでまいりましたが、目標14%以上に対して、平成18年の4月から12月までの実績は15.7%と、目標数値を上回る水準を維持しているところでございます。19年度の目標につきましても、新しい定義に基づきまして、18年度の実績以上を目標として設定したいということを考えております。

個別の対策でございますけれども、まず、7ページの雇用のミスマッチ縮小等のための雇用対策の推進についてでございます。この関係では、国の再チャレンジ支援施策の一環でございますけれども、さまざまな要因で再就職に結びつかない方、あるいは中高年齢者の方に対する支援を強化してまいります。

求職者の方に対する取り組みといたしまして、職業相談を通じまして、一人一人のニーズを的確に把握しまして、それに応じたサービスの提供を行うよう、マンツーマンによる就職支援を重点といたしまして、早期の就職の実現に努めてまいります。

また、事業所、求人サイドの取り組みといたしましては、ハローワークで受け付けましたすべての求人に対しまして、充足のためのフォローアップを行いたいと考えております。特に、正社員求人を中心といたしまして、進出企業で、初めて求人を提出する各事業所につきましても、求人が充足しますよう、各種のサービスを提供してまいりたいと考えております。

続いて、8ページの若年者雇用対策でございます。この関係では、19年度の新規施策といたしまして、年長フリーターの方を対象とした「ジョブクラブ」方式によりまず取り組みを実施したいということでございます。若年無業者、いわゆるニートの方の対策といたしましては、社会参加への意識の啓発、勤労意欲を醸成し、就職支援を図るということを目的といたしまして、当局独自の「ニート自立支援プロジェクト」を引き続き、実施、推進してまいります。

高齢者の雇用対策といたしましては、昨年4月に改正されました高年齢者雇用安定法に基づきまして、定年の引き上げ、継続雇用など的高齢者の雇用確保措置が、いまだ導入されていない企業がございます。これらに対しまして、助言・指導を行ってまいります。また、高年齢者の再就職の促進策といたしまして、求人の年齢緩和指導というものを行ってまいりたいと思います。

それから、9ページの障害者雇用対策でございます。障害者雇用率は、18年度は前年度に比ばまして、0.04ポイント上昇しております。法定雇用率の1.8%には、いまだ達していません。雇用率未達成の企業、あるいは公的機関に対しまして、厳正な指導を行ってまいりる所存でございます。

それから、個人の状況に応じまして、きめ細かい職業相談、職業紹介を行うということで、トライアル雇用制度、ジョブコーチの活用、求人開拓の推進といったことで、一層の就職促進を図ってまいります。また、障害者自立支援法を踏まえまして、福祉的就労から一般就労への移行を促進するためということで、福祉施設や教育機関との連携を強化してまいりたいということでございます。

それから、雇用保険関係業務でございますが、雇用保険を受給されておられる方の職業相談を充実させ、早期再就職の促進を図るということで、職業紹介と連携を図りまして、取り組みを推進してまいります。

続いて、地方公共団体との連携でございます。10ページをごらんください。昨年10月に、柳川市に続きまして、県内2番目の地域職業相談室を宗像市に開設しております。現在、多くの地域の方々にご利用いただいているところでございます。

それから、民間の活力を活用しました雇用等の施策の推進でございますが、国の競争の導入による公共サービスの改革に関する法律に基づきまして、市場化テストといたしまして、本局におきましては、キャリア交流プラザ事業、人材銀行事業、筑豊地域におきます求人開拓事業といったものを、民間事業者に委託をしまして実施することとしております。その詳細につきましては、職業安定部資料のナンバー4に資料を添付しておりますので、ご参照いただきたいと思います。

それから、雇用対策と地域雇用開発促進法及び雇用保険法の改正が予定されております。現在、国会審議中でございます。その詳細は通達されておられませんけれども、職業安定部資料のナンバー5に、その概要を添付しておりますので、併せてご参照いただきたいと思います。

それから、11ページでございます。雇用均等行政が取り組みます重点施策でございます。第一は、来月からスタートいたします改正男女雇用機会均等法の円滑な施行でございます。ポイントは、11ページでございますように、男女労働者双方に対する性別による差別禁止の拡大、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止であります。このように職場環境が整備されるよう適切な指導に努めてまいります。

また、個別の紛争に対しましては、必要に応じて、助言、指導等によります援助や、状況に応じまして調停により、迅速な解決を図ってまいります。

第二は、職業と家庭生活の両立支援でございます。すべての労働者が安心して、育児・介護休業等の両立支援制度を利用しまして、働き続けられる環境づくりを進めてまいります。特に、育児休業制度等の導入、取得率が低調な中小企業に対しましては、助成金を活用いたしまして利用促進を進めてまいります。

次世代育成支援対策推進法関連でございますが、平成19年度から実際に認定が始まります。13ページの右上段にマークを載せております。認定を受け、このマークを企業の広告や商品に載せますことで、子育てをサポートする企業であることをPRすることができるようになっております。求人や優秀な人材の定着にも寄与するものと考えております。できるだけ多くの企業から申請がなされるよう、企業に対する周知啓発を行ってまいります。

最後に、労働条件の明示、均衡処遇の確保の促進、通常の労働者への転換の促進等を内容とします改正パートタイム労働法案が、今国会に既に提出されております。本法案が成立した場合には、その周知、徹底を図ることとしております。均等室資料4に、法案概要を添付しておりますのでご参照ください。

それから、第4でございますけれども、総務部関係でございます。14、15ページに記載しております。最初に、さまざまな労働問題に関する相談に対応するというので、総合労働相談コーナーを県内13カ所に設けております。問題解決のためのワンストップサービスということで、努力してまいります。

本年度の相談件数でございますが、4万件を超えると見ております。労働局長による助言指導や、紛争調整委員会におけるあっせん処理といったことを含めまして、紛争を抱えます労働者、使用者の方々の解決の一助となりますよう、引き続き積極的な運営に努めてまいりたいと思っております。

次に、労働保険関係でございます。労働保険の未手続事業の一扫の対策でございます。労働保険が昭和50年4月から全面適用になっております。それから30年が経過しておりますが、いまだ小規模企業、零細企業におきまして、労働保険の加入手続を行っていないという未手続事業が少なからず存在しております。こういったことで、19年度におきましても、本年度に引き続きまして、局、監督署、安定所が一体となりまして、未手続事業の的確な把握、効果的な加入勧奨と手続指導を積極的に行ってまいりたいと思っております。

ます。未手続事業の解消に努めてまいります。

それから、平成19年度からでございますが、「石綿による健康被害の救済に関する法律」ということで、これに基づきます一般拋出金の徴収が始まります。これにつきましても、適正な申告、納付が行われますよう、年度更新の説明会等、あらゆる機会をとらえまして、事業主の理解と協力を求めてまいりたいというふうに思っております。

以上、簡単ではございますが、平成19年度、福岡労働局が重点といたしまして推進する施策につきまして、申し上げたところでございます。以上でございます。

(菊池会長) どうもありがとうございます。今、ご報告をいただきましたように、多面的な問題がございますし、今年はちょうど現在の国会中にたくさん関係法令の改正案が提出されているということもございまして、問題を議論する点が多かろうかと思えます。皆様のご意見を伺うのは、いつもと同じように、どこからでもということで、議事進行については限定をいたしませんので、ご自由にご発言をお願いしたいと思います。

どなたからでもどうぞ。

(上野委員) 上野でございます。事前に資料をいただきましたので、幾つか質問を含めてご意見等を申し上げたいというふうに思います。

まず、第一の資料の行政運営方針の案の方ですけれども、その1ページ、表現の問題で多少違和感があるかなという意味で申し上げるんですが、1ページの上から6行から7行目にかけてなんですけれども、「多様な働き方を求める労働者側のニーズもあり」、その結果としてということなんだろうが、「就業形態の多様化が進み」という表現、これが果たしてそうなのかなというのが認識としてあります。

といいますのは、下から9行目あたり、「さらに」というのがありますけれども、そこには、「7割以上の人々が正社員化を求める」ということが表現として使われてあります。この関係からすると、決して多様な働き方を求める労働者側のニーズがあって、その結果として就業形態の多様化が進んだというふうな捉え方というのは、社会情勢、世界経済情勢の見方としては、必ずしも適切ではないんじゃないかというふうな思いを持っておりますので、そこらあたりのご見解があればお聞かせいただきたいというふうに思います。

それから、続きまして、5ページの(3)に、労働条件の確保・改善の取り組みという課題にふれてありまして、そこに書いてあること、あるいはその後書かれていることに全

く異論はございません。ただ、(3)の受けとめとして、労働行政が果たす役割が非常に重要になっているし、一方で、いろいろな社会の中における企業の不祥事も含めた問題もたくさん残っているのも現実でして、そういう状況のときに、啓発等、それから制度の周知、もちろん現実にはそこまでしかやれないというのが現状なんでしょうけれども、行政としてはですね。しかし、その表現はこれでいいんですが、啓発、周知の重みを相当に重くしていただいて、労働行政の果たすべき役割そのものをさらに強めていただきたいというのは、意見といいますか要望といいますか、そういう思いを持っているということの提起でございます。

それから、19ページの2番で、安心して働ける職場づくりのための重点施策という項目がございます。ここのところも、文面に書いてあることに異論があるわけではないんですが、例えば、労働契約締結時の労働条件の書面による明示とか、あるいは、就業規則の作成・届出、あるいは解雇を行う場合の法定手続の履行という問題そのものが、働こうとしている皆さんの認識として薄いという問題があって、その結果として、こういう問題性があったにしても、それぞれの、例えば労働福祉事務所とか、皆様方のところにご相談に来る、あるいは労働組合の相談に来ていただくというような、そのようなところが逆に薄いのではないかという思いがあるんです。

もちろん、労働組合側から言うと、それは労働組合の反省としてありますけれども、したがって、このような制度があって、働かれる皆様たちは十分そういう国の制度、いろいろな制度を活用できるんですよということの周知を、皆様方のセクションではないのかもしれないけれども、ぜひ意識して対応していただくような方法がないものかどうか、ここをぜひご検討いただきたいと、ご要望として申し上げたいというふうな思いなんです。

それから、資料1では最後ですけれども、21ページ冒頭から、製造業を中心に偽装請負の問題がふれられています。そして、中ほどには、法令違反に対して厳正なる対処をするという労働局の皆さんの厳しい姿勢を示されておりまして、これについても全く同感でございますけれども、このメッセージそのものを、今の企業の法令違反が目立つ実態からすると、ぜひ厳しくアナウンスをしていただきたいというふうに強くお願いをしたいというのが要望でございます。

それから、資料2で質問をさせていただきます。4ページなんですけれども、労働災害の関連で、この取り組みは非常に有意義なこととして、それぞれの企業で取り組みがやられていることだというふうに思っておりますが、質問ですが、各企業のこういう安全に対

する取り組みの計画というか方針というか、そのものは労働局に対してこういう施策をとっておりますよっていうのを、報告したりする必要があるのかなのかということと、逆にないとするならば、法的な云々という問題は別にして、そういうことをつかんでいただいて、そしてその不備があれば、それを逆に指導していただくことによって、企業の事故を未然に防止することもできるし、同時に、その企業を、ある意味では救ったりすることもできるのではないかというふうにも思いますので、そういう意味でですね、そのあたりの取り組みそのものはどのような形態になっているのかをお教えいただきたいというふうに思います。

以上です。

(菊池会長) いかがいたしましょうか。いくつかの件がございますので。

(石田職業安定部長) それでは、まず1点目、お話がございました労働行政運営方針の資料ナンバー1でございますが、その1ページのところの就業形態の多様化というところにつきましてでございますけれども、この文脈として考えておりますのは、まず前段のほうは、経済のグローバル化に伴う市場競争の激化等により、企業のほうではより一層のコスト削減がみられると。ですから、企業側のほうのニーズに伴った、即戦力だとか、あるいは激しい市場競争の激化、こういったところを背景としたところでの就業形態の多様化につながる部分も一つあるんだろうと思います。

一方で、多様な働き方を求める労働者側の、生活と調和させた働き方ですとか、そういったところからのニーズが現れた、就業形態の多様化といったような、就業形態に対するニーズ、両方の面があるのではないかとということで、表現としては、両方が就業形態の多様化のところにかかっているというふうに書いてあると思っております。

1点目の説明は以上です。よろしく申し上げます。

(山口労働基準部長) それでは、労働基準部から。いくつかご要望がありまして、しっかりと受け止めていきたいというふうに思っております。最後に質問ということで、PR版の4ページに書かれている労働災害を減少させるための施策の展開のところ、各企業から安全衛生の取り組みの計画等、そういう報告を求めるような仕組みはあるのか、こういうご質問だったと思っておりますけれども、お手元のファイルの、労働基準部の説明資料6の

ところですね、資料ナンバー4というリーフレットがございます。

このリーフレットの中段のところに、そのためには、まず、年間の安全衛生管理計画の作成の第一歩という表示がございますけれども、これは福岡労働局独自の施策として、50人以上の規模の事業場に対し管理計画の作成をさせて、各労働基準監督署にその提出を求めています。

3点ほどご要望がありまして、それぞれについてコメントさせていただきますと、まず、行政運営方針の5ページのところですが、文言についての修正のご意見ではなかったと思っておりますけれども、啓発、周知、その重みをしっかりと受けとめてやっていただきたいというところでしたので、ご趣旨を受けとめて、そのように指導していきたいと思っております。

19ページのところでございますけれども、ここに書いてあることをしっかりと働く人たちが認識として持つべきではないか、そういう認識を持たないがために我々のところに相談に来る人も少ないというご指摘だったと思っております。なかなか、私ども、監督等を通じましてこういった面について見ているわけではございますけれども、残念ながらなかなか不十分で、浸透していないということは、しっかりと認識しなければいけないのかと思っております。

それと、21ページのところでございますけれども、いわゆる偽装請負問題に絡んでの部分でございます。これは、労働基準部と職業安定部と連携をしております、相互に情報提供をし合っております、問題ある事業場についての把握に努めております。また、18年度は、両部で合同の監督なども実施しております、特に最近、この問題が非常に大きな問題になっておりますので、特に来年度はしっかりと監督の際に、就労実態を把握して、本来の法律の措置義務者がどこにいるかということ把握した上で、指導、取り組みを行っていききたいというふうに思っております。

以上でございます。

(菊池会長) 今年の標語にも、安心、納得ということでございますので、ぜひインフォメーションをきちんと与え、これは労働側にもそうでございますし、使用者側も現在の労働行政のポイントについてのインフォメーションにきちっとご努力いただいて、納得をしてやっていただきたいということだろうと思っております。

そのほか、どなたかご自由に。

どうぞ。

(東委員) 今出た話題の一つですが、今日の要点の4ページにある、マネージメントシステムについてです。ご存知のように、ISO9000の品質保証と、ISO14000の環境管理、監査、そのあと、16000か18000になるかというところをILOが止めました。いわゆる監査の商業的制度化にはいけない、安価にかつどの国でも普及できるようなシステムとして、OSHMSを普及させることになりました。この推進に当たって、どうしても対応する処理ソフトウェアの販売など、様々な商業的な形が先に先行してしまい、小さな企業群においては、理解が十分でないままに、どうしていいかわからないという状態になっている可能性もあります。そこで、極力、公共の仕組みの中で、知識の導入とかアドバイスができる仕組みを推進していただかないと普及は難しいかと思いません。これは要望になりますし、それが必要な段階にきていると思います。

特に、50人以上ということを書いてらっしゃいましたが、未満のところも、どうしても大きな事故が起きているセクターですので、大切かなと思いました。

2点目はアスベスト対策です。日本でもおそらく約1000万トンほどアスベストの残存があり、実はその中の20%が九州にあると推定されています。多くは建材で、他にもいろいろなものがあります。この1、2年はマスコミ等がかなり厳しく対応していたから、比較的いいかもしれませんが、今後また熱が冷めてまいりますと、安くて適当な工事を推進した方がいいだろうという話で、監視も少なくなつて、労働者もそうですが、環境汚染も出てまいります。この届出制度もあるでしょうけれども、ぜひ適宜監査されて、特にやり方としては、あまりにも安い受注額の場合については、必ず問題があると推定して間違いないと思いますので、そうしたことがないかどうか、監視いただくことが必要だと思います。おそらく、今後そういう問題が生じてくる時期ではないかと思いませんし、特に、九州は残存量が多いという推定値が出ておりますので注意が必要です。

それから、外国人の雇用については、おそらく北関東、静岡や愛知県がとても多いと思います。この問題は、健康診断の受診率等の低さもありますし、それから、短期間に高い収入を得ていこうということから、過重労働で、これは本人の望む過重労働もありますし、事故についての隠しも出てくるといった、いろいろな問題が出てまいります。私は雇用の実態はよくわかりませんが、外国人労働については、過重労働の実態把握、健康診断をきちんと実施してるかどうかの確認、これは感染症をもった者の問題も若干出てきておりますから。

それから、事故についてもきちんと対応しているかどうかの確認は、ぜひ進めていただきたいと要望しています。

以上です。

(岩崎委員) 建設関係をしております。労働行政運営方針(案)の26ページに、キ、労働災害防止団体等との連携ということが書いてあります。これは法律に基づいて設けてある団体で、建設業には、建設業労働災害防止協会というのがございます。ところが、実態は加入率が10%、20%ぐらいの加入で、ほとんど入っておられない。その会員には一生懸命研修しているわけですが、会員でないところには、研修、安全とかをあんまりやっていないということですので、ぜひとも、工事をするときはこの団体に入って安全研修を受けなさいとか、もしくは、インセンティブというか、入ったらいいですよというような、何か施策を取っていただければなと思います。

それから、その次は17ページの(3)のイのところ、訓練コース開発への協力ということで、そこには独立行政法人雇用・能力開発機構福岡センターというふうに書いてあります。先日、会議に出たんですけれども、どういうふうな中身かはわかりませんが、この機構自体、かなり縮小方向にあるように伺っております。

ここで、いろいろな助成金というのを出して、職業訓練なり能力開発なりをやってあるわけですが、現在、第一種とか二種とかありますが、第一種のほうも今後かなり削減されるようなお話のようで、まあいらぬものはいらぬんですが、特に瓦業とか塗装業の方から見ると、ある程度お金をいただいて、いろいろな講師を呼んで来て、職業能力開発をすることは大事なので、そういう意味では強化してほしいというようなご意見もありますので、お伝え申し上げます。

最後に質問ですが、全般にわたって雇用関係ですが、65歳まで雇用延長、もしくは再雇用ということで、企業にとりましては、幾らか賃金は下がるにしても雇用確保をする形になるわけです。で、一方、若年者は、いろいろな施策が書いてありますけれども、雇ってくださいというようなことで、実際は雇いたいわけですが、いつまでたっても全体の人件費が変わっていかない。今までは定年退職をした人がある程度減ると、若い人をいれられるような余裕が出てきた、というような形で今まで回ってきたと思いますが、それが上の人は65まではおりますという、なかなか若い人を入れにくいわけで、それは会社の経営の効率がもっとよくなれば済むという問題かもしれませんが、そのあたり、

企業にとって非常に悩ましいところがあります。それについて、何かご見解があれば、お聞かせいただきたいと思います。

(山口労働基準部長) よろしいでしょうか。

東委員からのいくつかのご要望、それからご質問ということで受け賜らせていただきました。まず、マネジメントシステムの件でございます。マネジメントシステムにつきましては、各監督署、あるいは局の方で、無料の講習会、説明会を随時開催しておりまして、ここで、マネジメントシステム、あるいはリスクアセスメントの概要についての説明を行っております。

また、マネジメントシステム、あるいはリスクアセスメントについて解説をしたCDを昨年2,000枚ほど作りまして、うち1,200枚程度は7月4日の県の労働安全衛生大会、ここで参加者に配布しましたし、残り800枚につきましては、各労働基準監督署にて、説明会、集団指導の際に配布をしております。もちろん無料でございます。また、こういったCDとは別に、リーフレットも1,000枚ほどつくっております。これも各種の説明会、集団指導等で配布をさせていただいております。

それと、アスベストの関係でございます。確かに、世間的に非常に注目を浴びてるときは事業主も緊張感を持っているということで、だんだんのだ元過ぎれば、ということにならないようにというご指摘だと思いますけれども、まだ2年目ということもございまして、まだまだ事業主の方々は相当緊張感を持って、この問題に対応していただいているというふうに我々は思っております。

各労働基準監督署におきましては、労働安全衛生法に基づく計画届、あるいは石綿則に基づく作業届、こういったものをもとに、そのほかいろいろな情報に基づきまして、こういう問題が認められる事業場、現場につきましては、監督指導を実施しておりますが、その結果を見ますと、石綿則にかかる違反というのは、非常に少ない割合になっています。

このように、世間的にアスベストが相当危険だという認識が浸透しているようでございまして、今現在かなりしっかりと対応をしている、そういう実態にございます。今後とも、こういうレベルが続くように、我々も気を引き締めて、監督指導してまいりたいと思っております。

さらに、外国人のご指摘がございました。外国人問題全般というよりも、最近では、その中でも技能実習生が話題になっております。技能実習生につきましては、昨年全国一斉

に監督をやったわけですが、当局もやったんですけれども、労働時間にかかる違反とか、あるいは定期健康診断に係る違反が一部見られましたが、大きな問題は特にありませんでした。もちろん、健康診断をしないことは問題なんですけれども、全国的に監督をした中では、例えば最低賃金違反とか、賃金未払いとかいう問題があったんですが、当局においては、そういう問題は幸いになかったという実態でした。

(東委員) 一応、2020年ぐらいまでにかけて、かなり大量のアスベストの処理をしていくことになると思いますし、施主（除去発注者）になるところが企業から個人まで多岐に及びます。屋根材とか建材の場合にはそれが広がってきますが、施行される企業に対する見方が厳しくなって、問題になることはないと期待しますけれども、うまくやっていないと周辺汚染にもつながっていく、また労働者のばく露濃度も結構高い場合も出てまいりますので、行政の注意が必要です。

それから、これはここで話すべきかとは思いますが、外国人の方たちが増えてくることを予測しますと、先ほど言った大変多くの人口が働いてらっしゃる地域の例をひくと、感染症の管理は結構厳しい状態になるかもしれません。これは労働の現場の話よりも、公衆衛生の話かもしれませんが、健診を受けていない状態で、周りに対する影響が出てくる可能性があるリスクレベルになる可能性がでてきます。そうしたことも含めて、やはり健康診断をきちんと励行して、その事後措置をしておかないと、ご本人を守ることに以外に、社会に対する危機の回避にも繋がらならないかもしれないという意味も含めての要望です。

(山口労働基準部長) 先ほど、岩崎委員の方から、防災団体との連携の箇所、26ページの関連団体の加盟促進という観点から、インセンティブを設けられないかということだったんですけれども、私どもも各団体の会員数が少し目減りしている現象があるので、頭を悩まされているのが実情でございます。会員になっていただいている方に対しては、いろいろな情報提供はさせていただいているわけですが、それ以上のインセンティブをなかなか付与できていないというのが実情でございます。ここは今後の大きな課題として検討させていただきたいと思っております。

(石田職業安定部長) 職業安定部でございますが、岩崎委員からご質問がございました雇用関係の方で。高齢者雇用を進め、高齢者の雇用確保をお願いして、一方では若年者の

雇用をお願いするということで、総人件費の面からみるとなかなか悩ましいというお話がありました。もっともな部分かと思えますけれども、私どもといたしましては、まず、働く方の意欲、能力というものを見ていただきまして、その能力が一番発揮できる、意欲を發揮できる場ということが最も大事なのかな、その中で、最大多数の雇用の場というものをぜひお願いしたいというのが、私どもの考えでございますのでよろしく願いしておきます。

それから、機構センターの訓練の方の話で、必要な助成金については、引き続き継続というご要望だったかと思えますので、それにつきましては、ご要望について承らせていただきます。

(長井委員) 経営者協会の長井ですが、一つだけ質問させていただきます。資料2の8ページに、第3として、若年者雇用対策の推進というのがありますが、その上から10行目に、「ジョブクラブ（就職クラブ）」方式の取り組みと書いてありますが、これはどういうものなのか。福岡県がやっているジョブカフェとどう違うのか、その辺をちょっと教えていただきたいと思えます。

(石田職業安定部長) 今、ご質問がありました、8ページに出てまいります「ジョブクラブ」、これは新しい取り組みのやり方でございますけれども、これにつきましては、若年者、特に今回ターゲットとしております年長フリーターということでは、25歳以上のところを念頭に置いております。

やり方としまして、10人ぐらいの集団で3カ月ぐらい登録の形で、中身としては、いろいろなセミナーを行うものです。セミナーでは、一方的に就職に当たっての心構えとか、就労の実態とかを説明してきたような形になりますけれども、クラブ方式の場合ですと、相互に交流させるということで、それぞれ共通した悩みを持つてんだな、そういった共感を得る中から、働く意欲とかを引き出していこうというような手法で進めていくというものでございます。この運営の方式につきましては、今、県が行っておりますジョブカフェ、こちらの運営と、そののところをうまくすみ分けしながら進めていく必要があると思っております。

(長井委員) そういう人たちを募集というか、何らかの形で集めて10名程度のグルー

プにして、そういう教育、訓練を行うということなんですかね。ちょっと、具体的なイメージが。どういう場所で、労働局に集めるんですか。

(石田職業安定部長) 求職者としましては、ハローワークの求職者の中からという形になります。場所としては、ハローワークの中ということでは、ちょっとなかなか難しいんですね、常設の場所を設ける必要があるというふうに考えております。

(平野委員) 平野でございます。これは、労働行政に係る話かどうか、実は私もよくわからないものですから、1点ご質問させていただきたいんですけれども。人材育成支援の問題なのかどうか、その辺を含めて聞いていただきたいんですけれども。

不妊治療というものにつきまして、昨今、一部の企業なり一部の労働組合のほうからそのような話が出たり、つい最近も企業からお金まで助成しますよという話が出てまいりました。正直申しまして、企業の男性人事担当者が当惑をしております、これについて、労働局のほうとして何かコメントなり、今後の方向性など、何らかの動きがあるのかどうか、ちょっとわからないので、教えていただきたいと思っております。

(稲葉雇用均等室長) それでは、均等室からお答えいたします。

労働行政では、実は不妊治療に対しては所掌外というふうになっております。女性労働者が妊娠された後の健康管理ということは、企業にお願いしているところでございますけれども、妊娠されるまでということについては、私どもでは担当していないところでございます。

よろしいでしょうか。

(平野委員) 背景が今一步よくわからない。非常に唐突に出てきたような話で、どうもその辺がよくわからない。労組の方からはですね、あたかも女性活用みたいなお墨つけのための施策なのかなというようなとらえ方もしたり、先ほど言いました次世代育成支援なのか、どうなんでしょう。育児とは違うんだけれども、それに結びつけられるかどうかわからないんですが、担当外ということなのでしょうが、ちょっとその背景等、もしわかる方がいらっしゃったら教えていただけないですか。組合側の方とか、何かその辺の背景がわかれば。確か電気連合さんの方が、やっておられるというふうに聞いていますが。

(稲葉雇用均等室長) 少し追加をさせていただきますと、私どもの労働行政としてはしておりませんが、厚生労働省が関わるような形としては、厚生分野の方で担当し、不妊治療については、県等の自治体との連携の下で進められているところです。また、「子ども・子育て応援プラン」を、平成16年12月に政府として策定しておりますが、その中に「不妊に悩む者への支援」という項目が入っております。

(石村委員) 障害者の就労の件なんですけど、資料1の38ページに書かれてます、障害者の職場適応援助者（ジョブコーチ）に関してと同時に、企業と障害者の雇用のマッチングの部分なんですけど、例えば、自立支援法が今度改正されて、小さな作業所みたいなところがNPO法人を取ったりしていくわけですね。そうすると、ジョブコーチをそういうところに自分たちも持っている、それから福岡市の場合は、市の就労支援センターというのがあって、そこにジョブコーチを何人も持っているというふうなこと。

企業とハローワークだけがきちんと結びついて、そこから障害者の就労をやっていけばいいんですが、例えば、養護学校から直接就労支援をお願いされたりとか、障害者の就労支援がバラバラに企業に来ることが非常に多いんですね。そうすると、彼らが言うには、大企業は非常に垣根が高くて行きにくいと、そうするとどうしても中小企業とか小さな零細企業とかにどうしてもダイレクトに行ってしまうということで、難しいというか、同じところに何度も来られたりとか、もうそこは手一杯で受けられないと言うと、とても悲しそうな顔をされたりとか、そういうこともあったり。

それから、先ほど最初におっしゃった、就労というのは安心安全であるのと、もう一つは安定という継続みたいなことがあるんですが、障害者の就労というのはなかなか継続性がないんじゃないか、数値を持ってらっしゃると思うんですが、1年続くということがなかなか難しいんですね。それで、ジョブサポートしてくださる人たちの継続性みたいなもの、なかなかそこがうまくいっていないのが現実だというように私自身が思いますので、その辺いかなものかと思って、ちょっと質問しました。

もし何か、いやそうじゃないんだ、こういうふうにすればいいんだという案があれば、また教えていただきたいし、ぜひ何かいろいろサジェスションいただければと思います。

(石田職業安定部長) 職業安定部でございます。石村委員のお話にございましたとおり、

確かに、障害者の雇用を進めるに当たりましては、その入り口の部分のみならず、課題としては雇用を継続するというのもとても大事な部分でありまして、そのところがなかなかハローワーク単独では難しいし、学校側も事業所へ送り出して、そこで切れてしまうとか、いろいろな課題があるというふうに思っております。そういったところでは、今ちょうどチーム支援というような方式を取って、来年度、これをすべてのハローワークでやっというふうなことを、今考えております。

例えば、運営方針ですと、39ページになりますけれども、上から3分の1ぐらいのところに、(イ)ということで、関係機関のチーム支援による、福祉的就労から一般雇用への移行の促進ということで、関係者がチームをつくりまして支援をやっていくと。職場定着にいたるところまでやっていくような、そういうものをすべてのハローワークで取り組んでいこうということで思っております。こういうところが突破口にならないかなというふうに思っております。

ちょっと、回答にはなりません、済みません。

(菊池会長) 私のほうからちょっとそれについて。言葉の問題でございまして、ちょっと詳しく説明していただきたいのは、福祉的就労から一般雇用への移行というのは、具体的な中身として、どういうことを意味しているのか、ちょっとご説明いただければと思いますけれど。

(石田職業安定部長) ここで言っています福祉的就労といいますのは、福祉工場とかそういうところで、福祉ということで働いているという意味でございまして。一般雇用になりますと、いわゆる雇用というところでありまして、今までですと、福祉の施設におられる方はその中で、閉じたところでおられると。そういうところでの働き方ということになってきたかと思っておりますけれども、そこから一歩、雇用という場に出てきていただく方、こういうルートを大きくしていこうというものでございまして。

(菊池会長) ということは、ここでお伝えになっている言葉での一般的雇用というのは、通常の労働法規が全面的に適用になる雇用関係というふうに理解を、そういうことになりますね。

(石田職業安定部長) そうですね、はい。福祉のほうは作業所ですとか、そういったところでの就労という意味でございます。

(石村委員) 今の先生の質問にもあっていた関係機関のチーム支援って、基本的にはいつも就労を受け入れるのはやっぱり企業なのに、その企業と関係機関の支援という時に、なかなか企業が入ってないんですよね。いつも作業所とか。なかなか関係機関のチーム支援という言葉、非常にすばらしいし、ぜひそうあってもらいたいんですが、障害者の人たち、またそれを一般に支えられる福祉施設とか、ハローワークの人たちとの関係機関のチーム支援だけでは、就労というのはなかなか難しいということを常に思っておるんですが、いかがなものでしょうか。

(石田職業安定部長) 今ご指摘ございましたとおり、やはりここの中には、職場直属の見ていただく上司の方ですとか、そういった方も含めて、やはりこのチームの中にはご協力いただくということで、そこは本当に大事なところだと思っております。

(菊池会長) この関係では、障害者自立支援法以前と以降とで、言ってみれば全体的な政策の枠組みが大きく変わってきたらというふうに思いますが、それが現実の方に下りてきた場合に、一般雇用ということになれば、受け入れる側は通常の市場経済の中で生きている経営の方たちなものですから、この方たちに理解をしていただき、協力をしていただく枠組みというのが、おそらく福祉的就労という感覚との間に大きな違いが出てくるんだらうと思います。

実際、私どもも法律の条文眺めていて、じゃあこの問題をどういうふうに理解していくかっていうことになると、はたと困る場面がたくさんございます。そういう点から、おそらく経営の方たちは、この問題について問われると、経営サイドのほうの悩みっていうのがたくさんあるんじゃないかと思しますので、ぜひ行政ないしそちらのほうの関係機関のチームもさることながら、どこかで経営サイドの方たちとのソフトな話し合いとか、そういう理解を広めていくシステムというのを、おつくり、工夫していただきたいというふうに思います。

(渋谷委員) 1点、質問というか要望というか、一緒になるかもわかりませんが、重点

施策の10ページのところです。今、雇用問題で当面している課題というと、さっき岩崎委員もおっしゃったけれども、若年者雇用と高齢者雇用の、二律背反というところちょっと語弊がありますが、企業経営にとって非常に悩ましい問題、でも社会的に両方とも拡大、また安定していかなければならないという問題と、同時に、地域の雇用の格差というか、働く場所の、特に就業者の格差、そういう問題が当面、若年雇用と高齢雇用と同様に大きな問題だと私考えてるんですが。その点で、静岡、愛知、東京あたりと九州では格差があると。

九州の中でも、福岡、大分と、他の沖縄含めて6県、これもかなりの格差があるという現状の中で、福岡県内でもたぶん格差があるのではなかろうかというので、そういうものを解消しようということで、昨年度に柳川市、去年の10月に宗像市に、市町村と一緒に職業相談室をつくられたと。これ、非常に結構なことだと思います。なので、広げていってもらいたいんですが、これは常設の機関なのか、例えば、労働局も入れたハローワークの方が常駐してらっしゃるのか、出前的に時々相談室を開いてらっしゃるのか、その辺、ここで1点質問ですが、もし巡回みたいな形で臨時的に開いてらっしゃるんならば、いろいろな人的問題もあるでしょうけれども、常設していただくと、県内の格差も幾分かでも縮まるような気がするんで、その辺は要望になります。よろしくお願いします。

(石田職業安定部長) 職業安定部でございます。10ページでございます地域職業相談室ですけれども、こちらにつきましては、常設でこのようにやっております。ハローワークの職員は常駐するというわけにはいきませんので、巡回する形でございます。専門の相談員の方に常駐していただいているというような形でいたしております。

(渋田委員) ありがとうございます。それで、柳川のほうでの実績というか、数字が何かつかんでらっしゃるのでしょうか。もう1年たつので。

(石田職業安定部長) 手元にすぐ数字はございませんが、一応、この地域相談室の基準としまして、一月に30の就職と、年間ですと360と、こういうところはクリアしないと設置は認められないということがございまして、柳川につきましては、それをはるかに超える実績は上がってきているという状況でございます。

(赤坂委員) 障害者の問題については、全く石村委員に同感といたしますか、特に、本文の39ページですか、中段の(イ)のところの、就職準備から職場定着までの一連の支援を行うというように書かれておりますが、私どもとしてはぜひそういった機会というか、アプローチをいただければというふうに思っております。

それから、資料2の8ページ。第4 高年齢者雇用対策の推進のところの1の一番最後、「70歳まで働ける企業」の普及促進に努めますというふうに書かれてありますが、これは具体的に本文の方でどういうふうなところをされるかというのを、ちょっと私が読みもらしているのかもわかりませんが、具体的にどういうふうにされるかというお考えがあれば、教えていただきたいと思っております。

(石田職業安定部長) 「70歳まで働ける企業」の関係でございますけれども、運営方針の36ページの真ん中あたりの(イ)ということで、「70歳まで働ける企業」の普及促進というところで書いてございます。具体的なものといたしましては、「70歳まで働ける企業」の普及促進ということで、事業主団体の方に事業を委託をいたしまして、傘下の企業に対する普及、啓発で具体的な取り組みを進めていただく、こういう事業を進めることとしております。

以上でございます。

(山城委員) いいですか。山城です。

今の、ご質問と回答の関係で、私ども、勉強不足かもしれませんが、これは初めて見るような文章だなというふうに思いました。非常にいいことのようにも見えるんですが、企業と労働者のほうに、しわ寄せというんですかね、どうも年金の問題がチラチラしてまして、少子化ということで、労働力が不足するというのも事実だろうし、働きたい方が一生懸命働くということも非常に大事なことだろうと思うし、また熟練した技術者を生かしていくというようなこともあるのかもしれませんが、どうも70歳までっていうふうに、いいように見えるんですが、先ほど言ったことも考えると、そこまで働かせるのというような見方もできるわけで、定年が60のところだと、年金がしっかりしていれば、60後は安心して安定して老後を生活できるというのが、そういうことがいいのかなと思うんですが、現実には働かざるを得ないという状況の中で、先ほど言いました、企業と労働者、そういうふうなことじゃないんだろうと思いたいんですが、ぜひその辺の考え方をお聞か

せ願いたい。

もう一つは、一応定年がある企業、ない企業あると思いますが、60歳を超えると、一般的には賃金が下がるケースが多いんですね、それも大幅に。したがって、70まで働けるという姿に今後していくということでは、企業側にしわ寄せとしていくかもしれません。労働条件というか賃金面も一緒に考えてやらないといかんのかなというふうに、不安もちょっと覚えますので。働くことに対しては、非常に大事なことだというなら、まずそれを前提にして、ご意見として申し上げたいというふうに思います。

以上です。

(菊池会長) これについては、細かいことではないと思いますが、全体として、70歳までの就業というのを、国としてはどんなイメージで描いてらっしゃるのかということをお教えいただければよろしいかと思います。

(石田職業安定部長) 職業安定部ですが、法律のところでは、65歳というのを一つの目標に今やってきていて、法律でも65歳というのは、平成25年のところでは完成するという形になっております。そのあと、じゃあ、65歳の雇用がいいのかどうか、今までの雇用対策というのは基本的には65のところの一つ大きな区切り目という形ですべきことであったのかなと思うんですけども。一方で我々が進めておりますのは、意欲と能力ということが大事であって、年齢というのは外して考えるべきじゃないか、年齢によらないということ、その考え方が一つにあるのかなと思っております。

とはいっても、いきなりそこまで一足飛びに行くのはどうかということもございますし、65という一つの区切りはありますけれども、それをさらに年齢によらないというようなところまでいくという、そういう意味なのかなという感じもいたしますが、その具体的なものとして70歳まで働けるという、一つの段階というものがここに出てきてるんじゃないかと思います。

(長井委員) 今の関係です、今のページの上のほうに、再チャレンジ支援総合プランの個別行動計画、これは具体的には、国が策定した「行動計画」だということで、その辺が、「行動計画」というのはどういう性格で、どういう効果を持っているのか。70歳まで働ける企業も、「行動計画」によって70歳まで働けるという割合を20パーセントとす

る。法律ではないと思うんですですけども、「行動計画」というものの性格をちょっとご説明ください。

(石田職業安定部長) 職業安定部でございますけれども、今、お話に出ております、この再チャレンジ支援総合プランというのは、年末に取りまとめられておりますが、その一番大元のところをずっとたどっていきますと、政府のほうで多様な機会のある社会推進会議というのが設置をされ、そこの中から再チャレンジ総合プランというのが昨年の年末に取りまとまっていると。その中で、具体的な目標、それからそれを達成する具体的な数字だとか、どういう達成ルートでそれをやっていくかというものがございまして、その中に「70歳まで働ける企業」というもの、それからその企業の割合を20%とすると、こういった目標が定められているというところでございます。

そのほか、再チャレンジ支援総合プランの中では、「70歳まで働ける企業」の割合以外にも、65歳以上の定年企業の割合がどうか、あるいは年齢不問求人との割合が2010年までに70%とか、いろいろな高齢者雇用を進める様々な取り組みがここに盛り込まれているというふうな現状になっているところでございます。

(菊池会長) これは、簡単に申せば、厚生労働省における高齢者雇用の中長期的なプランというふうに理解すればよろしいですか。

わりに具体的な数値目標が入っていますので、これはおそらく経営、労使ともにそうではないかと思うけれども、これに向かって段階的に今後の政策展開が行われるのかというのが、一番お聞きしたいところだろうと思っておりますのですが、これは中長期的な厚生労働省のプランとして固まっているものというふうに理解してよろしいのでしょうか。

(石田職業安定部長) そうですね、政府全体で取りまとめられているものでございます。

(品川委員) 基幹労連の品川と申します。ただ今の議論に関連して、少し意見的に申し上げたいんですが、まあ若干質問部分もございますけれども。

ここで、36ページ、(イ)のところ、「行動計画」において、「70歳まで働ける企業の割合を2010年度までに20%とする」という目標は書いてあるとおりになんですが、国として、厚労省として、例えばどういう企業もしくは分野別にだったら70歳まで就労で

きるようなお仕事というふうに見てあるのか。私どもいわゆる製造業でありまして、自分のところの仕事でイメージするとですね、今、法のもとで65歳までという就労を、私ども企業内においても制度化をして、きちんと段階的に取り組みを進めておりますけれども、正直申し上げて、60歳で定年された諸先輩方、65歳まで個人差ありますが、お元気であります。ただ、これがまた65から70までになると、本当にどうなんだろうかと。

私どもの製造業でいくと、高熱重勤とか言われるような職場で、三交代をしながらというのは多分難しいんだと思っております。いろいろ事業、職種があろうと思えますけれども、私どもの製造業の中でも、例えば、トラック運転とか、貨車のディーゼル運転のテレポー運転とかいろいろな分野がございますけれども、果たして65歳以上で70まで、私どもの職場ではやはり無理かなというふうに思いますし、企業としてそれにメリットを感じるのかどうか、そういうことも思ったりをします。

今のこれは、具体的にさらに検討を進めていかれるということなんだろうと思えますけれども、ある意味、一定の段階においては、企業、労使ともに非常に関心の高いところになろうかと思えますので、現時点は別にいたしまして、どこかの体系で改めて、少しくわれわれにもわかりやすく、具体内容を示していただければというふうに思いますので、今後の検討なり、そして幅広い情報提供というのをお願いしたいと思えます。

以上です。

(石田職業安定部長) 職業安定部でございます。「70歳まで働ける企業」プロジェクトの中では、今お話になりましたが、実際70歳がいきいきとしている企業の100選とかも、そういった取り組み事例なんかはご紹介していくという形で事業内容が組み立てられておりますし、実際現状としまして、重点の資料2の8ページでございますけれども、例えば、福岡局の管内の場合ですと、今、高齢者雇用確保措置の場合ですと、定年を既に廃止してしまったという企業が2%でありますけれどもあるというのも事実でございます。こういったところから、具体的にどういったところで、この70歳をイメージしているのかというのは、示されてはいないかと思うんですけれども、今の取り組みのこういった定年を廃止している企業とか、そういったところは少なからずあるというところからも、これを目標として掲げられているものだというふうに思っております。

(石村委員) 実は、我が社にも、70歳ちょっと前の69歳の方がおられて、実際やっ

ぱり知恵をたくさんいただけるし、年齢を重ねるといことはそういうことだと思はうんですが、実は、今品川委員もおっしゃったように、やっぱり年を重ねるごとに、一つは聞いた聞いていないというかですね、具体的に申し上げますと、さっき話したことでみんなも承知の事実なのに、「いや僕は聞いてないよ」とかいったこととかもたくさんあって、やはり仕事に支障をきたすこともあるんですね。

だから、どういう内容なのかとか、職業の種類なんかも非常にこれから問題になってくると思はうのと同時に、これは私が知らないことなので、逆に教えてほしいんですが、個人のタクシーに乗りますと、タクシードライバーが非常にお年を召してらして、危ないんじゃないかと思はながら後ろでヒヤヒヤして乗ることが非常に多いんですね。タクシードライバーの方たちも、年齢に応じて、やっぱり人の命を預かってされてるので、一つのテストみたいなこととかもあっていいんじゃないかと。

私どもみたいな工場では、テストはなくても、違う仕事に振り分けるということではできるとは思はうんですが、今品川委員がおっしゃってるようなことも思はながら、非常に私もこの言葉を懸念して、お聞きしようかと思はっていました。

(都合委員) 今、タクシーの話が出ましたけれども、西鉄の都合でございます。

何を言わんとするか、もうわかると思はいますけれども、私どもの方も昨年からは、雇用延長ということで、段階的に63歳、64歳、65歳と進めてまいります。ただ、60過ぎて、やはり健康問題とかで、鉄道運転士・バス運転士等の乗務員関係の健康診断はやはりいろいろ脳心関係のチェックとか、より十分にやっけていなくてはというスタンスを取っております。やはり、65を超えると、その辺の心配要素が増えてくるわけでは。

私どもとしたらやっぱり当然労働組合がございますし、雇用延長するにしても、みな公平の原則というのがあると思はうんですけれども、そういったドライバー関係については、怖い要素が高いから65までよとか、一般事務については70までという、いろいろ不公平感が出てくるなという問題も出てくるかとございます。

それと追加として、1点、これは別の質問でございますけれども、よろしゅうございませうかね。私どものほうで、やはり、どの企業もそうでしょうけれども、メンタルヘルス、いろいろセミナーとかやっけていらっしてありますが、それぞれ各企業で対応されてるところありますが、なかなかこの手の病気というのは非常にデリケートな部分でございまして、そういう自覚症状がありながらなかなか相談できないと。上司に相談できない、職

場の中でオープンにできないという悩みを持っている人が多いんじゃないかと思うわけなんです。

同じ私鉄関係の中で、関西なんかちょっと違まして、関西のほうのある私鉄は、そういうところを設けたらしいんですけども、そうすると関西の気質なのかわかりませんが、非常に予約満杯で、予約を取るのが難しいという状況らしいです。ただ、九州ではなかなかそういうところはまだ追いついてないのかなと、もっとオープンになっていいと思うんですが、そういった形で、企業独自でそういった対策をとるケース、それと例えば国、県なりがいろいろ音頭をとっていただいて、そういう対策をとっていただく、なんかそういうことなんかお考えでございましたら、ちょっとお聞かせ願えたらと思いますけれども。

(山口労働基準部長) メンタルヘルスの問題、本当に近年大きな問題になってきているわけでございます。私ども労働局が主催するいろいろなイベント、セミナー関係の中で、メンタルヘルスセミナーは募集したらあっという間に定員になってしまうというぐらい非常に需要が高いものです。メンタルヘルスにつきましては、労働安全衛生法上は、第69条というところで根拠条文があるわけですけども、それに基づいて指針が定められておりますが、細部にわたっての省令等の規定がなく、実は私どもいろいろセミナーを開いたり、相談会等々やっておりますが、それを越えた施策というのがないというのが実情でございます。そういったセミナーとか相談会等々で、皆さん方、一般的なセミナーにはたくさん来ていただけるんですけども、メンタルになってる方をご家族にお持ちの方とか、ご本人を対象にした相談会には、なかなかやっぱり来にくいというところがまだまだあるようです。

各企業におかれては、特に規模の大きな企業におかれては、独自にいろいろな策を講じられていらっしゃるようですけども、やっぱり一定規模以下のところについては、なかなかその対応策が十分ではないようなことがございますので、できるだけ行政としては、地域サポートセンター等々活用してですね、そういった事業場でメンタルになってる方々への相談にも応じられることを考えております。なかなか周知しているつもりではございますけれども、十分でないところもございますので、よりそういった方々が相談に見えるような体制を、これからも考えていきたいというふうに思っております。

(菊池会長) いかがでございましょうか。そろそろ予定した時間になりつつございます

が、この際是非というご発言がございましたら、お受けいたしたいと思いますが。本日は、問題点が非常にたくさんございましたし、また、難しい問題、将来にわたっての長期的な問題を含んでいることでも、幾つもお指摘をいただきました。本年度の計画のみならず、これからの行政のほうでいろいろお考えいただく材料かというふうに思います。よろしければ、この来年度計画に関してのご質疑というのは、この程度にさせていただこうと思いますが、よろしゅうございましょうか。

(「異議なし」の声あり)

それでは、来年度の計画につきましては、以上のように、質疑のほうを一応終了させていただこうと思います。

続きまして、事務局のほうから次の議題に移らせていただいて、かわっていただこうと思います。

(宮田労働局長) はい。それでは、次の議題ということで、地域雇用開発促進法第5条に基づく、福岡県雇用機会増大計画の延長について、諮問をさせていただきたいと思っております。会長に、諮問文をお渡ししたいと思います。

(菊池会長) 今、局長からいただきました諮問でございますが、福岡県田川・京築地区雇用機会増大計画、福岡県遠賀流域地域雇用機会増大計画、福岡県筑後北部地域雇用機会増大計画及び筑後南部地域雇用機会増大計画。この四つの計画について、平成19年4月1日から6カ月の延長ということについて、本会議の意見を求めるということでございます。

事務局のほうから、ちょっと詳しくお願いいたします。

(石田職業安定部長) 職業安定部でございます。福岡県雇用機会増大計画の延長につきまして説明をさせていただきます。お手元の資料はインデックス3でございます。

まず、1ページをごらんいただきたいと思います。こちらの方が、平成19年1月1日現在の、県内の地域指定の状況でございます。福岡県では、今、地域雇用開発促進法に定める四つの地域のうち、三つの地域が指定をされております。名称というところで、上のところに三つ並んでおります。

本日、ご審議をいただきます福岡県雇用機会増大計画の延長に係る雇用機会増大促進地

域、表の左のほうのものでございます。この地域は、田川・京築地域、これはハローワークで言いますと、田川と行橋の管内。それから、遠賀流域地域、これはハローワークで言いますと、飯塚・直方・八幡の北九州市を除いた地域。それから、三つ目が、筑後北部地域、これはハローワーク久留米・朝倉の管内、筑後南部地域、ハローワーク大牟田・八女管内。この四つの地域でございます。この地域に該当するには、過去5年の常用有効求職者数が、月平均値で4000人以上であること、また、最近5年間の常用有効求人倍率の月平均値が全国平均値を下回っていることとなっております、特徴としまして、雇用機会が不足をしている地域というふうになっております。

次、2ページをごらんいただきたいと思います。4地域での有効求職者数、有効求人数、有効求人倍率でございますけれども、全国や福岡県全体と比較いたしまして、雇用機会が不足している地域であるということがおわかりいただけるかと思えます。ここ5年ぐらいの数字が並んでおりますが、有効求職者としては、全体としては減ってきている状況、また有効求人数としてはそれぞれ増えてきている状況で、有効求人倍率もそれぞれ上昇はいたしておりますけれども、全国、福岡と比較いたしまして、相当低い状況であるということとは、大きくは変わっていないのかなというところでございます。

続きまして、3ページ以降が平成14年3月に福岡県が策定をいたしました4地域の雇用機会増大計画でございます、この四つの計画、それぞれで、平成14年4月1日から平成19年3月31日まで、今年の3月31日までこの地域指定を受けているところでございます。これが現行の計画ということで、ずっと続きまして、説明のほうはその先に参ります。

35ページに参りたいと思います。35ページのこのグラフは、雇用失業情勢の最近の動きでございます。全国の有効求人倍率は、平成17年12月に1倍を超えて、今ちょうど1年を過ぎたところでございます。全国的にも、明らかに雇用情勢は改善をしておるわけでありまして、この1倍を境にしまして、上の地域はさらに伸びているのに対しまして、下の地域は横ばいというか、なかなか改善しない状況が続いているというのが最近の状況であります。

このように、全国的に二極化が顕著になってきているところでありますけれども、このように雇用情勢のよい地域と悪い地域が固定されると、これは非常に望ましいことではありませんので、国の地域雇用対策としても、情勢の変化を踏まえて見直す時期に来ていると、こういう考えから、より情勢の厳しい地域に重点化をして対策を打つということで、

今般、地域雇用開発促進法を見直すということになっております。

続きまして、36ページをごらんいただければと思います。これが、地域雇用開発促進法の見直しの概要でございます。改正の方向性といたしましては、対象地域を雇用機会が全体的に不足している地域に絞っていくということにしておりまして、上の方にあります、これは現行の四つのタイプの地域であります、これを絞り込みまして、下にある二つの地域類型、雇用開発促進地域と自発雇用創造地域、この2類型に簡素化をしていくというのが今回の改正でございます。

このうちの左側にあります、上で言いますと、雇用機会増大促進地域、これが改正後の雇用開発促進地域、ここに大体引き継がれる、そういうイメージになりますけれども、現在の要件の一つであります有効求人倍率、これにつきましては、さらにより厳しい要件でこの雇用開発促進地域というものが設定されるという想定になっております。

また、この図にございますけれども、指定の地域を相当厳しくした上で、さらに国の支援につきましては、今ある事業所への設置、整備や雇入れの助成に加えて、中核的人材雇入れに助成する、あるいは能力開発の助成というような形で、支援措置を充実をさせた形でやっていこうと、そういう改正になっているところでございます。この地域雇用開発促進法の改正案につきましては、2月13日に閣議決定が行われて、同日付で国会に提出をされているというような現在の状況でございます。

続きまして、37ページでありますけれども、これは今後のスケジュールを図解したものになります。そういった流れの中には、38ページのような、こういった改正法が国会に出されている中で、一方で現在の雇用機会増大促進地域のほうが今年3月末で期限切れになってしまうと、こういう状況があるということでありまして、その中で、38ページにあるような、2月27日付で、厚生労働省のほうから福岡県のほうに文書が出ております。今年度末で終了する増大計画、これをどう取り扱うかということについての文書でございます。

この中に出てまいりますけれども、今年度末3月31日で計画期間が終了する地域雇用機会増大計画、この取り扱いについては、その地域が雇用機会の相当不足する地域であるということで、これが改正後施行までの間に空白時間が生じてしまうということは、望ましくないであろうということが一つございます。

一方で、現行法で新たな計画をわずかな期間だけ策定するというのも、これまた意義に乏しいだろうということがわかりまして、そういうことから、地域のほうが4月以降も

雇用機会増大促進地域であることを希望するという、そういう意思表示がなされました場合は、4月1日から6カ月間の計画期間とする新しい計画が提出されたというふうにみなして、国による同意手続を進めると、こういう扱いをするという文書が出ております。

この手続を希望する県においては、この労働審議会の前に、同意文を申請するようにと、こういう厚生労働省からの指示が出ております。それに対しまして、次、39ページから42ページにかけまして、先ほどの現行の四つの雇用機会増大計画、これにつきまして、福岡県知事より厚生労働大臣あて、6カ月間の計画に同意いただきたいということでの協議の文書が来ているというところでございます。

したがって、この改正法が施行されるまでの間、この計画が同意いただけますと、現在と同様に助成金の活用、あるいは地域雇用開発に資する対策を、継続して4月以降も行えることができるような形になるということで、計画の延長の協議が提出されているところでございます。

説明は以上でございます。ご審議のほど、よろしくお願いいたします。

(菊池会長) 以上のようなことで、簡単に申し上げますと、本年度3月31日までというのが計画予定であったんだけど、その後の運営に関する立法改正の手続が、現状では年度内にことが進まないということで、現行の制度を6カ月延長するということを前提にして、県のほうからこの四地域に関する増大計画の延長を求めるといのが出ておるといことでございます。

これについて、本審議会の意見を求めるということが、本日の局長からの審議会への諮問でございますが、何か特別ご発言とかございましょうか。

特にございませんようでしたら、法の切りかえといつか、その間の6カ月延長ということで、一括してこの四地域についての増大計画といものを承認いただけましょうか。よろしゅうございましょうか。

(「異議なし」の声あり)

それでは、こういう形にさせていただこうと思います。本審議会は、平成19年3月8日付、福岡県労発案第12号をもって諮問のあった4計画の延長について、審議の結果、下記の結論に達したので答申する。

- 記 1 田川・京築地区雇用増大計画は妥当と認める。
2 遠賀流域地域雇用機会増大計画は妥当と認める。

3 筑後北部地域雇用機会増大計画は妥当と認める。

4 筑後南部地域雇用機会増大計画は妥当と認める。

ということで、4計画とも6カ月の延長を妥当と認めるということで、一括答申したいと思えます。

(宮田労働局長) ご答申、どうもありがとうございました。

(菊池会長) 続きまして、もう1件、諮問がございますので、局のほうからお願いをいたします。

(山口労働基準部長) それでは、議題の3の家内労働部会の開催状況報告ということで、ご説明をさせていただきます。お手元に、追加資料という形で、ファイルではない、こうした数枚の別数字の賃金課資料というのがあると思えます。これをちょっと見ていただきたいと思えます。

家内労働部会では、第8次の最低工賃改正計画に基づきまして、今年度改正が予定されております福岡県電気機械器具製造業と福岡県男子服製造業の最低工賃につきまして、改正の必要性の有無を審議していただきました。審議内容と審議結果をご説明する前に、家内労働の全般的な状況をまずご説明させていただきます。

1枚めくっていただきますと、全国と福岡県の家内労働者数、委託者数の推移という、細かすぎるような表があるかと思えます。平成5年から平成18年の間の、全国と福岡の家内労働者数、委託者数の推移を見たものでございます。これを見ていただきますと、一目お分かりだと思えますけれども、特に平成5年と平成18年、比べていただきますと、平成18年における全国の家内労働者数は、一番右端でございますが、19万人程度でございます。平成5年に比べますと3割程度まで減少をしております。

福岡県における数は、平成18年で5,000人強でございます。これも一番左端の平成5年に比べますと4割程度まで減少しております。現在、全国で、これは資料がないんですけれども、143件の最低工賃が定められております。ただ、こうした最低工賃も、家内労働者数のこうした減少に伴いまして、この3年間で24件廃止されているというのが実情でございます。

現在、福岡局では、男子服製造業、婦人服製造業、電気機械器具製造業の3業種につい

で最低工賃を定めております。これが、次のリーフレットの資料ナンバー2の、「守りましょう、確かめましょう、最低工賃」と表題がございまして、今申し上げました3業種の最低工賃がこれに書かれております。

見ていただきますと、非常に細かく最低工賃が定められておりまして、工程とか規格ごとに幾らという、こういう定め方になっているものでございます。この三つのうち、リーフレット最後の電気機械器具製造業の最低工賃と、男子服製造業、リーフレットの開いていただいて真ん中あたりにあるんですけれども、男子服製造業最低工賃が改正の時期に来ているわけがございまして、この2業種の家内労働の必要について、実態調査を行いました、その調査結果を、昨年12月に開催されました家内労働部会で報告をいたしました。

最後の資料ナンバー3、1枚紙の資料をちょっと見ていただきたいと思います。

まず、電気機械器具製造業におきます家内労働者の数なんですけれども、平成18年には、1,127人ということで、5年前の平成13年の約半分になっております。このうちの現行の最低工賃の工程、規格に合致した作業に従事する家内労働者、すなわち、最低工賃の適用家内労働者の数は、平成13年の実態調査では11人という、カッコの数字でございすけれども、結果でしたけれども、平成18年の調査結果ではゼロ人。つまり、一人もいない状況でございました。

適用家内労働者数が100名未満に減少して、将来も増加する見通しが無いなど、実効性を失ったと思われるような最低工賃は、廃止することも検討することが必要だという考え方に基きまして、12月の20日に開催されました家内労働部会におきまして、ご審議をいただいた結果、福岡県電気機械器具製造業最低工賃につきましては、廃止の手続を進めるのが妥当ではないかという結論となりました。

一方、もう一つの、今年度改正を予定しておりました、福岡県男子服製造業につきましては、その下の欄ですけれども、家内労働者の数は平成18年度は132人、委託者の数は17人で、このうち最低工賃の適用を受ける家内労働者の数は40人。委託者の数は4人と、こちらも非常に少なく、この業種も廃止という選択肢もあり得たんですが、ご審議いただいた結果、類似の作業を行う家内労働者への影響とか、最低工賃の適用を受ける家内労働者の数がわずかに増えているということ、そしてまた将来的に婦人服製造業最低工賃との統合の可能性もあり得るということなども考慮して、今回は廃止しないということとされました。

ただし、金額改正の必要性につきましては、最低工賃の適用を受ける4委託者のうち、

1 委託者しか工賃改正しないという調査結果でございますので、そういうことなどから、金額改正は見送るのが適当という結論となりました。

1 2月に開かれました家内労働部会の審議状況は以上のおりです。この二つの最低工賃のうち、電気機械器具製造業最低工賃については廃止が妥当ということとされたわけですが、最低工賃の廃止を行うに当たっては、家内労働法の第10条に基づきまして、局長が福岡地方労働審議会に対して、調査審議を求める必要がありますので、この後局長から、廃止の諮問をさせていただくことになります。

以上でございます。

(菊池会長) それでは、引き続き、局長のほうからお願いいたします。

ただ今、ご説明がありましたように、工賃の廃止について、当審議会への諮問ということになっておりますので、諮問の内容についてお伺いさせていただきたいと思っております。

(宮田労働局長) 事務局のほうで、今の諮問文について読み上げさせていただきます。

(田坂企画室長補佐) 事務局のほうで読み上げます。

福岡労発基第44号、平成19年3月8日、福岡地方労働審議会会長菊池高志殿。

福岡労働局長宮田忠。

最低工賃の廃止決定について、諮問。

標記について家内労働法、昭和45年法律第60号、第10条の規定に基づき、下記の最低工賃の廃止決定について、貴会の調査審議をお願いします。

記 1 福岡県電気機械器具製造業最低工賃 平成8年福岡労働基準局最低工賃公式第1号。

以上でございます。

(菊池会長) これにつきましては、先の最低工賃専門部において、廃止について検討するという事になっておりますので、そのような方向で行ってよろしいかということでございます。諮問文を今いただきましたので、ただいまの諮問を受けまして、家内労働法21条1項の規定による専門部会を設置するということになるかと思いますが、これにつきまして、会長が審議会令に基づきまして、委員を指名するという事になっております。

そのような取り計らいをしてよろしゅうございましょうか。

(「異議なし」の声あり)

よろしければ、用意をさせていただきました名簿のとおりで、指名をさせていただきたいと思います。

皆様のお手元に、今差し上げました内容でございますが、公益委員の上島、高山、花崎各委員は、現在の家内労働の委員会のメンバーでもいらっしゃいます。労働側及び委託者側の代表委員としては、それぞれその分野にお詳しい方及び専門部会でご検討いただいている方の中から人選をいたしました。各3名ずつの方によって、ご検討をいただくということでよろしゅうございましょうか。

(「異議なし」の声あり)

それでは、そのようにさせていただきたいと思います。

それでは、残りました第4の議題でございます、関門港湾労働部会の開催状況について、事務局のほうからご説明いただきたいと思います。

(石田職業安定部長) それでは、関門港湾労働部会の報告をさせていただきます。資料はお手元のナンバー5になるんでございますが、まずその前に、関門地区に係る雇用状況等について、簡単にご説明をいたしたいと思います。

関門港と申しますのは、北九州港、北九州港は門司港、小倉港、戸畑港、八幡港、若松港からなるわけですが、北九州港と下関港の二つに区分することができます。関門地区という区分では、北九州市の門司区と、山口県の下関市の地域を言いますので、関門地区という範囲で、その地域の雇用状況につきまして、簡単にご説明をさせていただきます。

まず、北九州市門司区は、ハローワーク門司の管轄になっております。平成19年1月の有効求人倍率が1.04倍、昨年度月比では0.1ポイントの増加という状況であります。

一方、下関市のほうは、ハローワーク下関の管轄でございます。同じく平成19年1月の有効求人倍率は1.24倍ということで、昨年同月比で0.02ポイント増加でございます。

また、関門港における港湾労働者の就労状況につきましては、平成19年1月末現在、常用港湾労働者数は3,185人となっております。平成17年度末と比較しまして、マイナス2人、平成18年度の月平均の就労日数は17.1日となっております、これは前年比プラス0.6日となっております。関門港における、常用港湾労働者数及び月平均の就労

日数は、ともにここ数年ほぼ横ばいというふうになっている状況でございます。

簡単でありますけれども、関門地区に係る雇用状況は以上でございます。

続きまして、もう1点、部会委員の交代についてのご報告でございますが、インデックス5の2枚目のほうをごらんください。専門委員のうち、下関市港湾局長の中野委員が人事異動により退任しましたことに伴って、後任には3ページ目のほうにございます鈴木下関市港湾局長を専門委員として任命することとしておりますので、ご報告をさせていただきます。

1ページ目に戻りまして、平成18年度の関門港湾労働部会の開催状況につきまして、簡単にご説明をいたします。

今年の2月2日に北九州市の九州厚生年金会館におきまして、14名の委員の皆様のご出席のもと、部会を開催いたしております。部会の議題としましては、まず、イということで、平成17年度と18年度上期における港湾雇用安定等計画の施行状況について。2点目が、響灘西地区における港湾労働法の適用について。3点目が、若松公共職業安定所及び門司公共職業安定所に係る行政組織の見直しについての3点でございます。

まず、1点目の港湾雇用安定等計画の施行状況でありますけれども、資料にございまして、(4)のイのところにあります、①の港湾労働者の就労状況から、⑤の港湾労働者の派遣状況、ここまでの各項目につきまして、事務局のほうから説明をいたしております。

2点目の響灘西地区における、港湾労働法の適用についてでありますけれども、響灘西地区においては、平成17年の4月1日から「ひびきコンテナターミナル」が供用開始となったところであります。この地区は、関門港の一部という位置づけであり、港湾労働法の適用を受けることとなります。響灘西地区における港湾倉庫については、平成18年9月1日から稼働するということから、同日付で港湾労働法施行令の規定に基づく、厚生労働大臣が指定する区域を定める告示の一部改正が行われましたので、新しい境界及び港湾倉庫の指定基準等について、ご説明をしております。

全体といたしましては、事務局からご報告、説明に対しまして、各委員の皆様から説明に対するご質問と、後、港湾雇用安定等計画、この策定期間を現行の5年から以前の3年に戻すというように検討をしてほしいと、こういったご意見をいただいております。また、委員相互の意見交換のもと、部会を終了したところでございます。

3点目の、若松、門司公共職業安定所に係る行政組織の見直しにつきましては、総務部長のほうよりご説明をいたします。

(小池総務部長) 私からは、これに関連しまして、組織関係の説明を申し上げます。国の行政組織につきましては、効率的、効果的な運営を図るということで、毎年度全省的な組織の見直しを進めております。福岡労働局におきましても、この計画に係りますけれども、17年度第2回目のこの審議会において、ご説明を申し上げます。

門司公共職業安定所門司港労働出張所を、18年度末、今月末でございますけれども、門司所の港湾労働課に降格をした上で業務を継続していくということにしております。

また、今年19年度の見直しでございますが、若松、門司公共職業安定所を、それぞれ八幡、小倉公共職業安定所の出張所に降格をするということでございます。先月2日に開催いたしました港湾労働部会でもご説明をいたしております。出張所としてのスタートということになりますけれども、平成20年4月までの、1年間の準備期間を置くということでございますが、4月からということで計画をしております。

それから、組織の変更に伴います業務内容につきましては、今後検討をいたしたいと思っておりますけれども、一部業務につきましては、本所となります八幡、小倉両安定所に集約するというものもございます。これに絡んで、地域住民の方の、それから関係者の皆様へのサービスを低下させないように、これを念頭に置きまして対応してまいりたいと思っております。

それから、3か所の施設等の話でございますけれども、これらの変更とか、それから港湾労働に関する業務運営については、現状と変わりません。変更しないつもりでございます。

以上です。

(菊池会長) 以上、部会報告でございますが、何かこの関連でご質問とかご意見ございましょうか。

(「なし」の声あり)

ございませんようでしたら、以上の報告をもって、港湾労働部会の件については、終わりたいと思います。

以上で、本日予定をいたしておりました事項は大体終了をいたしました。この際、何か局のほうに、ご要望とか、いかがでしょうか。

よろしかったら、本日の審議会をこれで終了させていただきたいと思っております。

どうも、長時間ありがとうございました。

(宮田労働局長) どうもありがとうございました。

— 了 —