

## 平成19年度第1回福岡地方労働審議会

1 日時 平成19年10月4日(木) 10:00～12:00

2 場所 ホテルセントラータ博多 3階東の間

### 3 出席者

#### (1) 委員

公益代表 河内委員、筒井委員、野田委員、東委員、三浦委員

労働者代表 浅山委員、上野委員、品川委員、浜口委員、山城委員

使用者代表 入江委員、岩崎委員、佐藤委員、都合委員、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) 会長及び会長代理の選出について

(2) 部会の委員及び臨時委員並びに専門委員の指名について

(3) 平成19年度労働行政の現状について

(4) 福岡県電気機械器具製造業最低工賃の廃止について

(5) 労働災害防止部会報告について

(6) 地域雇用開発促進法に基づく雇用開発促進計画及び地域雇用創造計画について

(7) その他

### 5 議事

(田坂企画室室長補佐)

おはようございます。定刻になりましたので、ただいまから平成19年度第1回福岡地方労働審議会を開会させていただきます。

私は、福岡労働局総務部企画室の田坂と申します。会長を決めていただくまでの間、私

が進行を務めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

本日は3名の委員が欠席となっておりますが、福岡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。また本審議会は公開の会議とさせていただきます。その議事録につきましても発言者氏名を含めて公開させていただくこととしておりますので、事前にご了承のほど、よろしくお願いいたします。

それではまず、辞令の交付を行わせていただきます。

時間の都合もございますので、あらかじめ皆様の席に辞令を準備させていただきました。これをもって辞令の交付にかえさせていただきますので、ご確認をお願いいたします。

委員名、所属、役職名につきましては、お配りしております資料の4枚目に委員名簿を添付させていただいております。大変恐縮でございますが、ご就任いただきました委員の方々につきまして、お名前のみご紹介をさせていただきます。お名前を呼ばれた委員の方は、その場でご起立をお願いいたします。

それでは、公益代表委員からご紹介いたします。

河内優子委員。

(河内委員)

よろしくお願いいたします。

(田坂企画室長補佐)

小松啓子委員、本日欠席でございます。

筒井博人委員。

(筒井委員)

よろしくお願いいたします。

(田坂企画室長補佐)

野田進委員。

(野田委員)

野田と申します。よろしくお願いいたします。

(田坂企画室長補佐)

東敏昭委員。

(東委員)

よろしくお願いいたします。

(田坂企画室長補佐)

三浦邦俊委員。

(三浦委員)

三浦でございます。よろしくお願いいたします。

(田坂企画室室長補佐)

労働者代表委員をご紹介します。

浅山卓司委員。

(浅山委員)

浅山でございます。よろしくお願いいたします。

(田坂企画室室長補佐)

上野茂伸委員。

(上野委員)

おはようございます。上野でございます。よろしくお願いいたします。

(田坂企画室室長補佐)

品川浩二委員。

(品川委員)

品川でございます。よろしくお願いいたします。

(田坂企画室室長補佐)

高島喜信委員、欠席でございます。

浜口恒博委員。

(浜口委員)

浜口です。よろしくお願いいたします。

(田坂企画室室長補佐)

山城正一委員。

(山城委員)

山城です。よろしくお願いいたします。

(田坂企画室室長補佐)

使用者代表委員をご紹介します。

石村一枝委員、本日欠席でございます。

入江壮行委員。

(入江委員)

入江でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

(田坂企画室室長補佐)

岩崎成敏委員。

(岩崎委員)

よろしくお願いいたします。

(田坂企画室室長補佐)

佐藤啓司委員。

(佐藤委員)

佐藤でございます。よろしくお願いいたします。

(田坂企画室室長補佐)

都合慎一委員。

(都合委員)

都合でございます。よろしくお願いいたします。

(田坂企画室室長補佐)

平野氏貞委員。

(平野委員)

平野でございます。よろしくお願いいたします。

(田坂企画室室長補佐)

以上をもちまして委員のご紹介にかえさせていただきます。

それでは、議事に入ります前に、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)

それでは、開会に当たりまして、一言ごあいさつを述べさせていただきます。

委員の方々には大変お忙しい中、本日はご出席を賜り、厚く御礼申し上げます。また日ごろから私ども労働局の業務につきまして、何かとご理解、ご協力を賜っておりますことに、重ねて感謝申し上げる次第でございます。

さてこのたびは、この労働審議会の委員の任期が新しくなるということで、新しい任期につきましても委員の就任をお願いいたしましたところ、快くご承諾をいただき、まことにありがとうございます。新たな任期はお手元にありますとおり、平成21年9月30日

までとなっております。またよろしくお願い申し上げます。

私ども労働行政、この労働行政の対象でございます労働者の方々を取り巻く環境というのは大きく変化しつつあると存じます。その原因はやはり経済のグローバル化等が影響しておるものと思いますが、そういう中であって、やはり労働者の能力や持ち味を十分発揮できる活力ある労働現場をつくっていく、そして公正で多様な働き方ができる労働環境の整備を進めていく、そのために私ども労働行政として行わなければならないことはたくさんあると思っております。

また昨今、派遣や請負の問題、またワーキングプアといった新たな言葉もできるほど、社会問題化しております正規と非正規の労働者の格差の問題、またこれらの人たちを対象といたします最低賃金をめぐるさまざまな議論など、いろいろと注目を集める諸問題を生じております。労働局は、これらの諸問題に適切に対応していきますためには、労使をはじめといたします各種団体、また県民の皆様方から地域の実情や要望をお聞きし、これらを踏まえて業務を推進していくことが不可欠でございます。

本日は、福岡労働局における重点施策の推進状況につきましてご報告を申し上げ、審議をいただくこととなっております。皆様方からいただきました貴重なご意見、ご提案につきましては、今後とも業務運営に生かしてまいります所存でございますので、どうか忌憚のないご意見を賜りますようお願いを申し上げます、私のあいさつといたします。

よろしくお願いいたします。

(田坂企画室室長補佐)

引き続きまして、福岡労働局幹部職員の自己紹介をいたします。局長からお願いいたします。

(宮田労働局長)

局長の宮田でございます。よろしくお願いいたします。

(小池総務部長)

総務部長の小池でございます。よろしくお願いいたします。

(山口労働基準部長)

労働基準部長の山口でございます。よろしくお願いいたします。

(石田職業安定部長)

職業安定部長の石田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

(稲葉雇用均等室長)

雇用均等室長の稲葉でございます。よろしくお願いいたします。

(田坂企画室室長補佐)

それでは議事に入らせていただきます。

お手元のファイルの資料、最初のところの2枚目のところに本日の会議次第を添付させていただいておりますので、ご確認をお願いいたします。

議事の1番目といたしまして、会長・会長代理の選出について、ご審議をいただきます。

会長の選出につきましては、お手元の資料ナンバー1に「地方労働審議会令」を添付しております。この第5条第1項におきまして、「公益を代表する委員のうちから委員が選挙する」、また、会長代理の選出につきましては、同審議会令第5条第3項におきまして、「会長があらかじめ指名する」ということになっているところでございます。当審議会におきましては、会長及び会長代理の選出に当たりまして、公益代表委員で互選していただき、その結果を当審議会でご承認いただくということにしたいと考えておりますが、いかがでございませうか。

(「異議なし」の声あり)

ありがとうございます。異議なしというご意見でございます。異議がないという前提を持ちまして、事前に公益代表委員で互選をしていただいております。その結果につきまして、事務局から発表をさせていただきます。

会長には、野田進委員、会長代理には、筒井博人委員ということでございますが、よろしゅうございませうか。

(「異議なし」の声あり)

ありがとうございます。それでは議事に入ります前に、野田会長並びに筒井会長代理から、一言ごあいさつをお願いいたします。

(野田会長)

会長にご指名いただきました野田でございます。改めてごあいさつ申し上げます。

昨年度までは、西南学院大学の菊池会長が、数期にわたりまして会長の職に当たられておりましたけれども、菊池会長の任務を引き継ぎ、微力ながら力を発揮していきたいと思っております。

先ほど、宮田局長のほうからお話がありましたように、福岡県下におきましてもさまざまな雇用、労働上の問題が生じていることは、私もよくご存じのとおりでございます。これら審議会の委員としてご指名いただきました者は、とりわけ労働者側、使用者側の委員の皆様は、労働の現場あるいは経営の現場で、それぞれ県下の第一線で勤務しておられる方でありまして、福岡県を代表するブレーンであるというふうに承知しております。

我々審議会委員一同、審議会という諮問機関といたしまして、先ほどお話にあったような重要な雇用、労働問題の施策について力を発揮して、諮問あるいは建議等を申し上げていきたいと思っております。

皆様のご協力をいただきまして、この平成19年度の審議会が滞りなく進むようお願いしたいと思います。

よろしく願いいたします。

(筒井会長代理)

筒井でございます。よろしく願いいたします。

新聞社におりまして、最近の労働環境と申しますか、先ほど宮田局長がおっしゃいましたけれども、ワーキングプアの問題は非常に関心を持って見ております。特に地域で、この問題にどういうふうに対処できるのかということも考えていかなければいけないと思っております。この審議会でも、当然そういうテーマが取り上げられるかもしれませんので、一緒に考えていきたいと思っております。

会長代理は大体として、ほとんど野田会長が進行なさいますので、私はほとんど出番がないんじゃないかと感じておりますけれども、もし仮に出番があれば、いろいろお手伝いをする事になろうかと思っております。

よろしく願いいたします。

(田坂企画室室長補佐)

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、野田会長に進行をお願いしたいと存じますが、その前に、事務局のほうでお手元に配付させていただきました本日の審議会資料につきまして、ご確認をお願いいたします。

次第に続きまして、本日の配席図をおつけしておりますが、委員欠席の関係で若干本日の配席と変わっておるところもございます。ご了解をお願いいたします。

次に、先ほどごらんいただきました審議会委員名簿、私ども福岡労働局の幹部名簿。

次に資料目次ということで、資料のナンバー1から資料ナンバー11までを、本日の資料として準備をさせていただいております。それと、お手元のほうに1枚紙のものでございますが、福岡助成金センターに関するお知らせのリーフレット、1枚物を机の上に置かせていただいております。ご確認をよろしくをお願いいたします。

それでは野田会長、以降の進行をよろしくをお願いいたします。

(野田会長)

それでは、ただいまから私のほうで議事の進行をさせていただきます。

まず議事の2に入る前に、本日の議事録の署名委員の指名をさせていただきたいと思えます。署名委員につきましては、私のほかに、労働者側代表委員には上野委員、使用者側代表委員には佐藤委員にそれぞれお願いしたいと思えますが、お願いしてよろしゅうございましょうか。

(「異議なし」の声あり)

ありがとうございます。それでは、上野委員と佐藤委員、よろしく署名のほうをお願いしたいと思います。

また本日の議事録につきましては事務局で取りまとめました上、後日、各委員のお手元にお届けさせていただこうと思っております。

それでは、次に議題の2に入ります。「部会の委員及び臨時委員並びに専門委員の指名」ということですが、ご案内のように、当審議会は三つの部会を持っております。資料ナンバー2の「福岡地方労働審議会運営規程」というものがございしますが、その末尾に、別表としまして、三つの部会と部会名、権能、組織構成ということでリストが挙がっております。労働災害防止部会、それから家内労働部会、関門港湾労働部会の三つが設置されているわけでございます。

さらに、この部会に属する委員、臨時委員、専門委員につきましては、この地方労働審議会令第6条第2項に基づきまして、会長が指名するということになっております。

お手元に、資料ナンバー3としまして、労働災害防止部会委員名簿案、それから、ナンバー4に家内労働部会委員名簿案、さらに、ナンバー5といたしまして関門港湾労働部会委員名簿案の三つが用意されております。今期の各部会の委員、臨時委員、専門委員につきましては、それぞれリストに挙げさせていただきました案のとおり指名させていただきたいと思いますが、よろしゅうございますか。

(「異議なし」の声あり)

ありがとうございます。それでは、この各委員名簿の案を採用いただきまして、各部会に属する委員等は、この名簿のとおり本日付で指名するということにいたしたいと思っております。

それから、各部会の今後の運営につきましては、1点ご了解いただきたい点がございません。

まず、各部会の議決の取り扱いということでございます。何度も出てきますけれども、「福岡地方労働審議会運営規程」第10条の条文によりますと、三つの部会のうち、部会長が委員であるものに限り、その所掌事務について議決したときは、当該議決をもって審議会の議決とするということでありまして、こちらのほうは問題はないと思っております。特段のことはないわけでございます。

ところが、第10条の2項におきまして、部会長が委員でない場合につきましても、この部会の決議に関しまして、会長を除いた審議会の委員が当該議決の取り扱いを会長に一任した場合、会長の決するところをもって審議会の議決とすることができるという規定されております。この部会長は、公益代表になるということになっておりますが、今期の家内労働部会及び関門港湾労働部会につきましては、それぞれの部会の公益代表委員に本審議会の委員の方がいらっしゃるということになっております。その場合、この各部会の公益側委員のどなたが部会長になっても、本審議会の委員ではないということになりまして、先ほどの第10条第2項の適用対象になるという理屈になるわけでございます。

そこで、この本審議会の運営を円滑に行います観点から、先ほど申し上げました第10条第2項、もう一度申し上げますと、会長を除いた審議会の委員が当該議決の取り扱いを会長に一任した場合、会長の決するところをもって審議会の議決とすることができるという、そういう定めがありますので、その第2項に基づきまして、家内労働部会及び関門港

湾労働部会の議決の取り扱いにつきましては、会長である私にご一任いただきたいと考えておりますが、よろしゅうございますか。

(「異議なし」の声あり)

ありがとうございます。それでは、家内労働部会及び関門港湾労働部会の議決の取り扱いにつきましては、一任いただくということをお願いしたいと存じます。

そこで、次に本日の重要なメーンのテーマの一つでありますけれども、議題3の「平成19年度労働行政の現状について」ということで、まずは、事務局から説明をお願いしたいと思います。

なお、この説明に対する質問等につきましては、事務局からの説明が全部終わってから、一括してお願いしたいと思います。

それでは、よろしく申し上げます。

(山口労働基準部長)

それでは、労働基準部のほうからご説明をさせていただきます。

労働基準行政、行政運営方針に掲げてあります四つの柱を基本として行政を推進しております。それぞれの対策につきまして、本年度前半までの推進状況につきまして、インデックスナンバーの7の資料に基づきまして説明をさせていただきます。7の資料をあけていただければと思います。目次がありますので、1枚めくっていただきたいと思います。

まず、一般労働条件の確保、改善対策の関係でございますが、この一般労働条件というのは、労働時間とか賃金など、基本的な労働条件とご理解いただければと思っております。この一般労働条件をめぐる状況を考える上で一つの指標となるのが、労働基準監督署に寄せられる申告、相談件数でございます。上の表が申告の受理件数、下の表が相談件数でございます。平成14年から今年の8月末までの推移をあらわしております。

申告というのは、個人的な権利救済の求めに応じて、労働基準監督官が処理を行う事案で、相談とはそれ以外のものとご理解いただければと思います。

ということで、二つに分けてありますけれども、ざっくりと申告、相談ということで、トータルで合計を見ていただいたほうがいいかなと思います。煩雑ではございますけれども、上と下の表をちょっと足し合わせをしていただいたほうがいいんですが。そうしますと、全体としては景気が回復しているにもかかわらず、申告、相談トータルの件数は増えているということがわかります。ただ今年は少し相談が減ってはいるんですけども、そ

れでも職場で悩みを抱えている方が、まだまだ減っていないなということがこの件数でわかるのではないかと思います。

1枚めくっていただきたいと思います。資料ナンバー2でございます。

次に、賃金不払い残業に係る遡及是正の状況でございます。この賃金不払い残業というのは、残業したのに賃金が全額または一部払われないという、いわゆるサービス残業と言われるもののことです。遡及是正額が100万円以上の事案に限って、平成16年から18年度の3カ年の経過を見ておるものでございます。真ん中の対象労働者数、下のほうが遡及是正額、一番右の計のところですが、平成17年の数字がともに突出しております。これは実は平成17年に大物が1件あって突出したものでございます。3年の計を見ますと、平成18年は対象労働者数、遡及是正額ともに過去2年に比べまして減少しておりますけれども、上の事案数を見ますと、事案数自体は増加をしております。まだまだこの問題は根が深いものがあるということがわかっていくと思います。

それで、今年も11月をキャンペーン月間として無料電話相談を行う、それが次の資料でございます。「11月は過重労働、賃金不払い残業解消キャンペーン月間です」というリーフレットがございますけれども、今年は、従来の賃金不払い残業のキャンペーンだけでなく、過重労働の解消のキャンペーンもあわせて行います。11月23日の勤労感謝の日に無料電話相談をやるわけですが、過重労働についてもご相談を受けようというものでございます。

1枚めくっていただきまして、資料ナンバー4。上のほうの少し左側のところに、小さなゴシックで「過重労働による健康障害とは」というところがあります。ちょっと読み上げますと、過重労働による健康障害とは、長時間にわたる過重な労働により疲労の蓄積がもたされた結果、脳・心臓疾患を発症することであると定義があるわけですが、そこで脳・心臓疾患に係る労災補償の状況を見ているのが次のページでございます。資料ナンバー5でございます。

三つ表がありまして、一番上の表が脳・心臓疾患に係る労災補償状況でございます。平成11年度から平成18年度までの推移を、全国と福岡、請求件数と認定件数に分けてあらわしております。合計の欄を見ていただきますと、全国の請求件数は、ずっと右肩上がりに増えております。一方福岡は、平成15年度までは上がっているんですが、最近は少し下がりぎみということで、若干全国と傾向が違うのがこれでわかるかと思います。

それでは、福岡ではこういった問題はあまりないのかということなんですけれども、認定件数に着目して見ていただきますと、例えば、平成17年度、18年度、13件ずつ当局が認定しているんですけれども、認定の割合は全国の割合は4%程度でございます。当県の適用労働者数が全国比3.8%でございます。したがって、大体こういった問題というのは労働者数に比例しますので、過重労働問題についても全国並みの問題があるんだなというのがそれでわかろうと思います。

資料ナンバー6はリーフレットでございます。これは「過重労働による健康障害を防ぐために」というリーフレットで、蛇腹式に折っているところを開いていただきますと、一番上の見出しだけを見ていきますと、対策がそれぞれ書いてありまして、①時間外、休日労働を削減する。②健康管理体制の整備、健康診断の実施を図りましょう。③として、長時間労働者に対する面接指導を実施しましょう、とありまして、特に③の医師による面接指導というのが、過重労働対策の大きな目玉になるものと思っております。これは昨年度から安全衛生法で義務づけられたものでございまして、もちろん時間外、休日労働を削減するのが基本ですけれども、実際行ってしまった労働者の方に対して、産業医等による面接指導の定着を図っているところです。

時間の都合もございまして、資料ナンバー7と8は、説明を割愛させていただきます。

次は、資料ナンバー9に飛ばさせていただきます。これは、昭和54年から平成18年までの28年間にわたる年別の労働災害の発生状況を見たものでございます。上の実線の折れ線グラフが全国と福岡の死傷者数です。破線の折れ線グラフが死亡者数、これも全国と福岡であります。見ていただきますと、死亡者数はでこぼこはありますけれども、ほぼ順調に減少しているところが、実線の死傷者数、これも順調に減少しているけれども、平成18年以降は全国も福岡も同様にずっと横ばい状態であるというのがわかろうかと思えます。

それで、今年度は、「第10次労働災害防止計画」最終年に当たる年なんですけれども、この「第10次労働災害防止計画」について若干説明をいたします。

次の資料ナンバー10でございますけれども、少しごちゃごちゃした表で恐縮ですが、表の一番左側が業種別で、その横の欄の一番下を見ていただきますと、9次防、平成10年から14年の5カ年の、5年間のトータルの死傷者数が2万8,191だったんです。10次防、これは平成15年から19年の5カ年ですけれども、その目標を20%減の、二つ右側のますのところを見ていただきますと、2万2,522という数字がございます。こ

れが10次防5年間の目標値ということです。ずっとやってきたんですけれども、次の資料ナンバー11の棒グラフを見ていただきたいと思いますが、一番上の全産業のグラフを見ていただきますと、平成19年の白い棒グラフ、先ほど言いました2万2,552人、この5年間の累積のトータルの数字をここにおさめようということでした。ところが黒い棒グラフ、これは実績値でして、平成18年の段階で既に2万129人もけがをされている。なかなか達成が難しい状況でございます。以下、業種別に同じような表がありまして、そのすぐ下の製造業は何とか達成ができそうかなと。ただ、それ以外の業種はかなり厳しいというのがこのグラフでおわかりになっていただけたと思います。

時間の都合もありますので、資料ナンバー14に飛ばさせていただきます。

最低賃金でございます。先ほど来、局長のあいさつにもありましたが、非正規労働者が大変増えておりまして、最低賃金の機能の整備ということが重要な課題とされておりまして、今年度の最低賃金、福岡の最低賃金は1時間663円で11円のアップという形になっております。所得格差の拡大の抑制という観点から内閣府に設置されました「成長力底上げ戦略推進円卓会議」という会議があるわけですけれども、そこでの合意に配慮した形で今年度の最低賃金は例年になく引き上げられました。

最後に資料ナンバー15、16、17とつけておりますのは、現在継続審議となっております労働関連の3法案の概要を記したものでございます。参考までにおつけしました。

労働基準行政については以上でございます。

(石田職業安定部長)

それでは、引き続きまして職業安定部関係を説明させていただきます。

資料はインデックス8というところになります。1ページ目のところ、資料ナンバー職務1というところですが、最近の雇用失業情勢7月分でございます。このときに有効求人倍率が0.92倍となっておりますが、先週末に8月分が最新として公表されております。8月の有効求人倍率は0.86倍となっております。7月から0.06ポイント、実は低下をしております。この状況につきましては、有効求人倍率としては4月からずっと0.9倍台が続いていたんですが、6月以降の状況を見てみますと、どうも新規求人が頭打ちになってきている状況でございます。7月のところでも、有効のところ、あるいは新規のところを見ましても、求人が前年あるいは前月に比べて大体同じぐらい、あるいは減少といった感じになってきている状況でございます。

それに加えて8月ですけれども、ここでは派遣求人、それから請負求人につきまして、福岡県下で最も取り扱いを多くしております福岡中央所におきまして、派遣求人、請負求人の受理の厳格化というのを実施しております。これは、最近派遣労働者の登録を目的として、派遣先等が確定していないのではないかと疑われる求人が申し込まれる事案が全国的に発生して、苦情が寄せられていることによるものでございます。マスコミでも偽装求人だとか架空求人といった言葉で報道がなされまして、ハローワークの求人の信頼とか、あるいは職業紹介の信頼性にかかわる問題だと認識をしています。

派遣求人、請負求人の受理の厳格化ということでは、これまで求人申込書の記載内容とか、あるいは口頭で説明があり確認していたものを、実際の派遣契約書等の書面を確認する、あるいは派遣先等に対して実際に確認を行い受理の厳格化をしているわけです。その結果、提出される求人が大きく減少したというのが8月の状況で、福岡中央所の8月の派遣求人だけを見ますと、昨年は3,000人分の提出があったのが、今年は800しかないという状況になっているのが現状でございます。

今後、全国的にこの派遣求人、請負求人については取り扱いを徹底していくこととなります。8月に有効求人倍率が低下している背景には、こうした事情も含まれているというふうに考えておきまして、雇用情勢につきましては厳しさが残るものの、改善が着実に進んでいるという認識を変えるものではございませんけれども、今後も数字のほうに一定、こういった影響というのは出てくるかなと見ているところでございます。

また、局長のほうからあいさつにもございました正規雇用、非正規雇用といった関係での動向の資料としましては、お手元の資料でいいますと、資料1の5ページ目、第5表「雇用形態別常用職業紹介状況」、正社員についての求人倍率が出ております。15番というところになります。正社員の有効求人倍率が7月で0.45倍、これは前年度、平成18年7月が0.45倍で変化していないという状況であります。最新の8月の正社員有効求人倍率は0.46倍となっております。ただ、昨年の8月は0.48倍ということでございましたので、8月について見ますと、0.02ポイント下がっているという状況であります。したがって、正社員を目指す求職者にとりましては、非常に厳しくて高いハードルの雇用情勢が続いているということでございます。

続きまして、2枚先、資料ナンバー2ということで、今年度の福岡労働局数値目標の進捗状況ということでございます。ハローワークの業務に係る数値目標を設定いたしまして、その達成に向けて各ハローワークで取り組みを進めているところでございます。

数値目標としては、まず一つ目が就職件数、就職率ということで、ハローワークの紹介による就職件数、平成19年度の目標はトータルで8万8,000件。それから就職率が29.5%というところを目指しているところであります。

就職件数が上のほうの棒グラフであります。赤いのが平成19年度のものということで、月によっては、5月、7月などはここ3年で一番多いんですが、4月、6月は逆にここ3年で一番少ないという状況になっておりますし、また就職率は折れ線グラフになりますけれども、横に点線でしてありますところが29.5%のライン。就職率はどうしても分母の就職者が月によってかなり変動しますので、率が上がったたり下がったりということがありますけれども、年間を通してこの29.5%を超えるようにしようということで今やっておりますが、赤い線が今年の動きでございます。実態としましては、なかなか就職件数は伸び悩んでいる。また就職率も前年比、同じ時期に比べますと、若干ですがマイナスになってしまっているということで、これは全国的に今こういう傾向になっているんですけども、ハローワークで紹介しても採用に至らないケースが増えておりまして、紹介に当たって綿密な相談をしていくということが求められているという現状でございます。

それから、同じく資料2の下のほうが、雇用保険受給者の早期再就職割合でございます。これにつきましては、所定給付日数の3分の2以上を残して、早期に再就職した者の割合をできるだけ高めていこうということで、今年度の目標を29%というところに置いております。図でいいますと、折れ線グラフで横の点線のところが目標のラインでありまして、これも月々がかかなり変動します。こちらの29%という目標は前年度の最終実績が27.2%というところですので、かなり意欲的な目標を設定したわけなんですけれども、現在のところの動きを見ますと、かなり前年に比べてプラスで推移していると。これは、例えば離職票を発行するときに、求職申込書も渡して、仕事探しの準備をしてからハローワークに来ていただくような、そういう早期再就職につながる取り組みをいろいろ工夫をしてやっているということで、そういった成果が少しずつあらわれてきているのかなと思っております。

続きまして、資料ナンバー3でございます。これ以降は、この10月1日からいろいろ職業安定関係の制度、仕組み等が、法改正がございまして変わっておりますので、その関係でございます。

資料3は雇用保険法が変わるということで、まず1点目が、雇用保険の受給資格要件が変更になっております。これまで週の所定労働時間が20から30時間は短時間、30時

間以上一般という区分をしておりましたけれども、この区分をなくして、一般に一本化したしました。これまでですと、表でありますと9と書いてありますけれども、一般の人では、離職前1年以内に6カ月以上、各月、一月14日以上の日数で6カ月以上あれば受給資格が得られる。あるいは、短時間の場合は離職前2年以内で12カ月、一月11日以上で12カ月以上のところで受給資格が得られるということになっておりましたけれども、今回から10月1日以降の離職者につきましては、離職前2年以内に12カ月以上、一月に11日以上賃金支払いで受給資格になるということがございます。ただし倒産、解雇などによる離職については、離職前1年以内に6カ月以上で受給資格が取れるという形になります。倒産、解雇以外の正当な理由のある自己都合退職も6カ月以上で受給資格が得られるという形になっておまして、具体的には個々に安定所長が判断していくということになるわけでございます。

それから資料3の2、裏側のほうになりますけれども、そのほか今回の改正では、育児休業給付の給付率が休業前賃金の40%から50%に引き上げられるといった変更がございます。また3のところにあります教育訓練給付につきまして、今まで3年以上の被保険者期間が必要であった受給要件につきまして、当分の間ですが、初回に限り1年以上ということで緩和されております。また給付率については20%上限10万円という形に変更されております。

続きまして資料ナンバー4でございます。改正雇用対策法の施行によりまして、労働者の募集、採用に際して、年齢制限を設けることが禁止となりました。これにつきましては、ハローワークに求人を出す場合はもちろんでございますけれども、広告で求人募集をする場合とか、民営紹介の募集についても同様に適用されます。従来努力義務という形でありまして、やむを得ない理由によって65歳未満の年齢制限を行う場合には、その理由を示すこととして、10項目が認められていたわけでありました。この資料ナンバー4にありますような、年齢制限ができなくなる例ということでバツになってますが、バツの部分、ここにありますように「工場での機械部品製造の仕事で体力が必要なために40歳以下の方を募集します」と、体力が必要だからといったこともやむを得ない理由としてこれまではオーケーだったわけでございますけれども、こういう制限も今回からできなくなります。その下の「若者向けの洋服販売職として30歳以下の方を募集」、こういうのもだめと。また「企業の事業活動を継続させる上で不足する年齢層20から29歳を募集します」と、これも今まではオーケーだったわけですが、今後は一部認められますが、相当厳し

い条件で認めるという形になっております。

次のページのところにありますように、例外的に年齢制限を行うことが認められる場合というのが幾つか示されております。これを認められるのは例外でありまして、一つとしては、定年年齢を上限として、その上限年齢未満の労働者を、期間の定めのない労働契約の対象として募集、採用するというのは入れていいですよ。例えば定年が60歳で、60歳未満の方を募集しますというのは認められます。あるいは法令で決まっているという場合があります。例えば警備業務については18歳以上でないといけないという法令がございますので、18歳以上の方を募集するといったものは認めると、非常に例外的なものだけでございます。それで原則禁止になっていくということでありまして、大ざっぱに言いますと、主に期間の定めのない求人の場合のみ例外が認められるという感じになりまして、期間の限られた有期雇用の求人では原則的に年齢不問という形になっております。10月1日以降は、この例外に該当しない年齢制限の求人は受理しないことができるという取り扱いになるわけですが、当分の間につきましては、周知、啓発によって定着を進めていくこととしています。

次が資料ナンバー5でございます。外国人雇用状況の届け出の関係でございます。今回この外国人雇用状況という届け出が新たな制度として設けられました背景としましては、近年、我が国で就労する外国人労働者が増加をしているわけですが、その就労状況を見ると雇用が不安定である、あるいは社会保険の未加入が多いこと等、そういった問題があるほかには不法就労が依然多いということがございます。このため、この届け出を創設することによって、事業所ごとの外国人雇用状況を把握しまして、的確な事業主指導を行うことともに、外国人労働者の雇用管理の改善、あるいは再就職援助に努めようというものでございます。

外国人労働者を雇用する場合につきましては、氏名、在留資格などをハローワークに届け出ていただくこととなります。雇用保険の被保険者である場合については、その雇用保険の被保険者資格取得届、あるいは喪失届の備考欄に記載することで届け出ていただく。被保険者でない場合については、専用の届け出用紙とかあるいは電子申請といったものを活用いただいて届け出るということになっております。

また、10月1日現在で既に雇い入れている方については、来年の10月1日までにハローワークに届け出るということになっておりまして、来年の10月1日になりますと、外国人雇用状況の全容について把握されるということになっている状況でございます。

それから、あと1枚追加的に配付させていただきました資料、福岡助成金センターの関係でございます。10月1日に福岡助成金センターが発足をしております。今、業務の簡素効率化あるいはコスト削減というものが厳しく求められておりまして、その対応策として、これまで各ハローワークで取り扱ってございました助成金関係業務を集中して一元的に処理しようとするものでございます。全国的にもこのような動向となっているところでございます。助成金につきましては、例えば就職が困難な方を雇い入れたときに賃金助成をするような助成金、あるいはトライアル雇用を支援する助成金、それから多種多様、たくさんあるわけなんですけれども、こういった助成金をセンターという専門機関で取り扱うことによりまして、よりスムーズな相談とか活用、支給ができ、サービスの向上が図られるのではないかと考えております。

まず10月1日から、県下で最もたくさん扱っておりますハローワーク福岡中央の助成金業務と、それから労働局で扱っている助成金業務をセンターのほうに一本化いたしました。最終的には来年の4月を目標に、局全体の助成金業務をここのセンターに集約したいと考えております。集中化に伴いまして、一部の事業所につきましては、利便性の問題もあると思っております。そのあたりにつきましては、対応策を検討しつつセンターへ集中化することで、全体として効果的、効率的な業務運営を行いたいと考えているところでございます。

職業安定関係のご説明は以上でございます。

(稲葉雇用均等室長)

それでは、雇用均等情勢の今年度の重点につきまして、進捗状況をお話させていただきたいと思っております。

重点は三つございます。

まず1点目でございます。改正男女雇用機会均等法の施行状況につきまして、ご説明いたします。4月1日から改正男女雇用機会均等法が施行されております。今回の法改正によりまして、私どもとしては、事業主や労働者からの対応に変化が見られていると考えております。変化は3点あるかと思っております。

資料ナンバー附せんの9の1ページ目をお開きいただきたいと思います。1ページ目の上のほうの表、1の(1)の相談件数のところでございます。セクシュアルハラスメント対策に係る事業主の措置が義務化されましたので、事業主からの相談件数の中でセクシュ

アルハラメントに係るものが過半数となっております。事業主の相談件数、合計で131、その中のセクハラが73となっております、これまでの相談件数での割合よりも高くなっている点の一つの注目点であろうと思っております。

2点目でございますけれども、下のほうの個別紛争解決援助申し立て件数でございます。セクシュアルハラメントに係る労使の紛争が、総務部企画室がっております個別労働紛争解決促進法の対象事項から、男女雇用機会均等法の対象事項となりましたことから、均等法第17条の労働局長による紛争解決援助の申し立てが目立っております。そして、セクハラ申し立て件数が3件となっているところでございます。また、紛争解決援助につきましても、二つの方法がございまして、労働局長による紛争解決援助と次の2ページの調停というものがございまして、これは調停委員の先生による調停でございますが、こちらのほうはまだ申請はございません。

3点目でございますが、(4)の制度是正指導件数でございます。事業主に対する報告徴収におきましては、やはり改正法によりまして事業主が報告を拒んだり、虚偽の報告をした場合には20万円以下の過料の対象となるようになりました。報告徴収においてはこの点においても注意喚起しておりますので、採用や配置に係る方針について、実態を把握しやすくなっております。その結果、採用、配置、昇進等に係る是正指導に結びついているという点が挙げられると思っております。

以上3点が、改正均等法の施行の中で新たに変化が見られたという点でございます。

次は、3ページでございます。私どもの行政の重点の二つ目は、職業と家庭の両立支援対策推進でございます。育児休業制度をはじめとした制度の規定化につきましては、特に中小規模事業所でおくれが見られているところでございますが、これら中小規模事業所での規定整備と取得が進みますように、特に100人以下の企業を対象に昨年度から助成金が創設されております。中小企業子育て支援助成金というものでございますけれども、その助成金の利用促進を勧めているところでございます。今年度に入りましてからは、助成金の支給申請が数件出されているところでございます。なお相談件数ですが、この3ページの表をご覧になっていただきたいのですが、平成17年度に相談件数が多くなっておりますが、その後平成18年、19年と、平成19年は途中までの数字でございますけれども、少し減っております。育児介護休業法の改正法の施行が平成17年4月からでございましたので、施行前後の平成16年、17年に相談が増え、その後少なくなっているという状況でございます。

また1ページ飛ばしていただいて、その次に、次世代法の関係の施行状況、届け出状況を載せてございます。次世代育成支援対策推進法に基づきます認定という制度が、実際には今年度からスタートしております。既に福岡県管内でも認定申請が5社から出されております。この表の5の数字のところでございます。認定申請件数、合計5社となっております。この5社につきまして、現在認定を既に進めているところですが、認定を決定し公表を了解された企業につきましては、労働局のホームページにおいても会社名の公表をしているところでございます。ご覧になっていただければありがたいと思います。

また認定申請に当たっては、満たすべき要件がございまして、その要件の中で特に一つの要件が企業にとりましてなかなか高いハードルになっているようでございます。その要件は、男性の育児休業者がいることという要件でございます。行政といたしましては、男性の育児休業取得を促進するべく、気運の醸成等に努めているところでございます。

なお、事業主の行動計画というのは計画期間が2年から5年となっております。企業によっては2年のところもあれば、3年、4年、5年のところもあるということになっております。特に2年のところにありますのは、平成17年から2年間でございまして、平成19年度の当初に計画期間が終わって新たなものを出していただくということになるわけでございます。策定届け出義務企業で計画期間が2年間のところにありますのは、既に2回目の行動計画をご提出いただいております。8月末現在では義務企業全体の99%近くにご対応をいただいているところでございます。

3点目の行政の重点でございますが、パートタイム労働対策でございます。パートタイム労働対策に関しましては、さきの通常国会におきまして、改正パートタイム労働法が成立いたしました。来年の4月1日から施行されることとなっております。法律につきましては、1枚めくっていただきますと、全文を資料ナンバー3ということで載せておりますが、少し読みづらいかと思っておりますので、この後の資料ナンバー4でリーフレットをおつけしてございます。現在リーフレットだけが本庁から届いているところでございますけれども、主な内容だけをご説明させていただきます。

まず1ページ目の労働条件の文書交付、そしてまた、雇入れ後の待遇の説明義務ということが規定されております。それからお開きいただきまして、右側のページ3の下のところでございますが、通常の労働者、正社員への転換の促進を義務化しているところございます。転換義務というものを義務化しております。

それから最後のページ、4でございますけれども、苦情処理、紛争解決援助の制度の創

設でございます。今ご説明いたしました3点、これはいかなるパートタイム労働者に対してもしなければいけない事業主の義務となっております。

それから、もう一度見開きのところにお戻りいただきたいのですが、左側のページの2、パートタイム労働者の待遇というのは働き方に応じて決定していただきたいということになっております。これはパートタイム労働者の働き方に応じて決定されることとなっております。これについては、右側のページの表で見いただきますと、パートタイム労働者の態様というのが左側の表側に書いてございまして、表頭のところに賃金、教育訓練、福利厚生がございまして、そして、そこの表に幾つかの印がつけてございまして、それが表の下にございまして事業主が講ずる措置となっております。4種類ございまして、必ずしなければいけない措置とそれから努力義務の措置、これも4種類に分けられているところでございまして、このようなパートタイム労働者の労働のあり方に応じた措置を講ずるという点も決められているところでございまして、

雇用形態が多様化しておりますが、このことが労使双方にとりまして望ましいものとなるためには、一つにはどのような働き方であっても、働きに応じた公正な処遇が確保されること。そして二つ目には、働く人々がその意欲と能力を十分発揮でき、我が国全体の労働生産性が向上するような就業環境を実現すること。この二つが求められているところでございまして、

今後指針などの詳細につきまして、事業主、労働者をはじめ、関係者への周知を図ることとしております。

均等行政からは以上でございます。

(小池総務部長)

総務関係でございますけれども、2点ご説明を申し上げます。

第1点目は「個別労働紛争解決制度」の運営でございます。資料ナンバー、インデックスナンバー6の14ページをごらんいただきたいと思います。

本制度でございますが、平成13年10月から労働問題に関する裁判外紛争処理制度ということでスタートしたものでございます。解雇や賃金引き下げ、いじめや配置転換など、職場での労使間のトラブルを迅速、円満に解決するための窓口ということでございまして、県内13カ所に総合労働相談コーナーを設けております。コーナーには総合労働相談員を配置して、紛争に係る情報提供あるいは相談を行っております。必要であれば都道府県労

働局長によります助言、指導を行っております。さらには、紛争調整委員会によりますあつせんを実施しております。制度の内容につきましては、インデックスナンバー10の総務部の資料でございますけれども、資料1としてリーフレットをつけてございますので、ごらんいただきたいと思っております。

福岡労務局におきます運用状況でございますが、リーフレットの次の資料2でございます。県内13カ所の総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数でございますけれども、発足以来右肩上がりが増えてきております。昨年度は4万件を超えております。この件数は全国で6番目に多い件数となっております。東京、大阪、愛知、兵庫、神奈川に次ぐものでございます。本年度につきましても上半期分を集計中でございますけれども、昨年同期を上回ることは確実な状況でございます。また、あつせんを行います紛争調整委員会でございますが、これにつきましては、大学の先生と弁護士の方にご就任をいただいております。委員会にあつせんを申請された件数も、昨年度は一昨年よりも若干減少はしておりますけれども、申請件数222件に上っております。これも全国で4番目に多い件数ということでございます。東京、大阪、愛知に次ぐものでございます。制度発足から6年目を迎えております。職場におきます労働者と使用者側の紛争解決のための制度として、広く定着をしてきていると考えております。労働紛争の解決につきましては、第一には当事者間で解決が図られるということが一番望ましいと思っております。そのための対応ということで相談コーナーにおきましては、内容に応じまして的確なアドバイス、わかりやすい情報提供ということで努力をしております。また当事者間では解決が困難な事案ということであれば、先ほど申しましたように必要な助言、指導、さらにはあつせんを行うということで、労使間の紛争の簡易、迅速な解決の制度として、より一層役割を果たせるよう努力をしてまいるというところでございます。

それから第2点目でございますが、労働保険の適用促進と適正徴収を図るということでございます。インデックスナンバー6の15ページをごらんください。労働保険は原則として労働者を使用するすべての事業所に適用されるものでございます。労災保険給付、失業等給付を通じまして、労働者の福祉の増進に寄与することはもとよりでございますけれども、労働行政の各種施策の推進を図ります上で、財政面からこれを支える制度としても重要な役割を担っているところでございます。労働保険制度は昭和50年4月に全面適用をするということになっております。これにつきまして加入促進に努力をしてきたところでございます。ところが、今なお小規模、あるいは零細事業におきまして相当数の未適

用の事業場の存在が推察される状況でございます。このために労働保険の未手続事業を一掃するため、昨年来、未手続事業場の的確な把握と加入勧奨かつ手続指導ということで努力をしております。

インデックスナンバーの10の総務関係資料の3番でございます。適用事業場ということでございますけれども、数の上ではわずかではございますが、増加をしてきております。それから加入勧奨をしたにもかかわらず、保険関係成立手続を行わないという事業主の方もおられます。悪質な事業主の方につきましては、今後職権によります成立を視野に入れまして、積極的に指導をしてまいりたいと考えております。

今月10月でございますけれども、全国一斉に労働保険制度の広報活動を行うということで、適用促進月間ということでございます。労働保険制度の一層の理解と周知を図りたいということで、県内の主要な駅にポスターを掲示するとか、あるいは列車やバスなどの中吊り広告等を利用して広報活動に努めてまいりたいと考えております。

総務関係は以上でございます。

(野田会長)

どうもありがとうございました。基準部、安定部、均等室、それから総務部、それぞれ労働行政の現状ということで、ご報告をいただきました。

ただいまの説明につきまして、ご質問、あるいは何かご意見等がございましたら、どうぞお願いしたいと思います。どなたからでも、あるいはどの部からの説明に対しても結構でございます。よろしくお願いいたします。

(河内委員)

職安関係の8番、資料ナンバー職の5について、お伺いしたいことがございます。

私、学生時代から外国人労働問題にかかわってきてまいりまして、その関係上、今回のこの件につきまして、ぜひお伺いしたいと思っております。外国人を雇用する場合のルールが新しくなりますというところに関連してです。2点ございます。

まず第1点目ですが、周知のように、これまで日本の外国人労働者政策というのは、基本的に法務省管轄の入管行政だけだったんですが、そこに今回配付されております資料の職の5にもありますように、今月10月1日施行の改正雇用対策法に伴って、いよいよ労働行政が直接かかわるようになるということですよ。これからは、入管のほうで出入国

する外国人労働者、当該本人をチェックし管理する一方、今回始まる新たな労働行政サイドでの取り組みでは、労働者を雇用する側の雇用主に対して、届け出義務化によってチェック管理するようになる。それによってこの職の5番の一番下、3に書かれておりますように、不法就労の防止が図られるということですよ。これはほんとうに日本の外国人労働政策として大きなステップアップだと思い注目しているところです。でもそうなりますと、これを実際に担当なさる職安、それから労働局がその分大変なお仕事を担われることになったということなのではないでしょうか。であれば、それに対して労働局は、この今回の新たな制度に対して、例えば専門部署とか専門担当官とか、何がしかの組織変更等をなさったのでしょうか。あるいは今後なさるご予定なのではないでしょうか。お教えいただきたいと思います。

今回、外国人労働者の雇用届け出が義務化されて、しかも違反者に対しては罰則規定まで定められているということのようですし、そうなりますとこの違反についてなんですが、ちゃんと届け出ているかどうか、それからその届け出内容に虚偽がないかは調査しないとわからないのではないのでしょうか。立ち入り調査とかはなさるのでしょうか。そうであると、ほんとうに大変なことになるのではないかと思います。

とりわけ最近よく問題となっているような、外国人労働者の派遣とか実習生、特に団体管理型の場合、その届け出がほんとうに雇用主によってきちんとした形でなされるかどうかで、政策効果は非常に大きく違ってくると思われま。そのためにもぜひ頑張っていたきたいと思うところです。

で、どうなのでしょう。実際どういうふうになさるのでしょうか。そしてそのための体制づくりはどうなっているのでしょうか。先ほど申しました専門部署とか専門担当官とかはどのようなのでしょうか。これをお教えてください。これが第1点目です。

それから第2点目ですが、外国人労働といってもいろいろな就労のタイプがあるわけですし、地域によっても事情は大きく異なっていると思います。例えば北関東や東海のような外国人の集住地域を抱えているようなところと福岡県とは状況が相当違っていると思います。私、福岡県の国際交流のほうでお仕事をさせていただいたときに目にした資料では、たしか福岡県はその特徴として、人口規模、経済規模のわりに、意外に外国人労働者が少ないと。その一方で、外国人留学生の比率が非常に高いというのがあったと記憶しております。そうなりますと、例えば同じ外国人労働雇用に対するチェックということでも、福岡県の場合は、留学生の資格外活動でのアルバイトなどにかなり力を入れていかれること

になるのではないかとお考えですが、この点はどうなのでしょう。つまり福岡労働局として、とりわけこの政策運営に当たって、重点的に考えられていることなどはございませんでしょうか。お教えいただきたいと思えます。

よろしく申し上げます。

(野田会長)

ありがとうございます。ご質問は二つありまして、一つは外国人雇用の新しい届け出制度につきまして、労働行政として、あるいは福岡県の労働行政として組織的な対応、あるいはさらに業務としても、例えば調査の立ち入りのようなこともあり得るのかということが第1点目でございます。組織的な対応の面。

もう一つは、福岡県の特色として一般の外国人労働者が少ない一方で、外国人留学生が多いということから、資格外活動ということが問題になりがちであるので、そういう福岡県の特長に応じた重点施策を何かお考えかという、こういうご質問だったと理解しておりますが、いかがでしょうか。

申し上げます。

(小池総務部長)

まず、外国人雇用対策の体制のお話でございますけれども、本年10月1日からの施行ということでございまして、担当の部署はございますけれども、人員的にきちんとした整備ということはまだ実現しておりません。これは本省からの情報でございますけれども、ちょっと名前を忘れましたが、確認をいたしますが、来年4月1日付けで各労働局に増員配置されると思っております。特に取り扱いの多い労働局には、増員補強をして来年の4月1日から少数ではございますけれども、専門の担当官を置いて実施していく、指導していくということになるかと思っております。多分、外国人労働者の取り扱い数が多い労働局には配置されるだろうと思っております。福岡がこれに該当するかはちょっとまだこれからの本省、総務省あたりの協議結果次第ということでございます。

(石田職業安定部長)

今回、外国人雇用状況届が義務化されたということで、実は、これまでは外国人雇用状況につきましては、任意の届け出、報告がございました。こちらでは、おおむね50人以

上の企業について、毎年6月1日現在の状況を報告してくださいということで、ただこれは任意の届け出であったということで、なかなか全部が網羅されているものではなかったわけでございます。

今回これが義務化されたということで、まずはちゃんとこの届け出をしていただくという形で、電子申請だとかいろいろなやり方で、今までの仕組みからすると随分届け出しやすい形になっているなどという感じでございます。

そうしますと、では、その届け出がほんとうに正しいのか、ほんとうに大丈夫なのかどうかというのは、確かに先生がおっしゃっていたように、これは届け出がどんどん届いてくるけれども、ほんとうにそれは大丈夫なんだろうかというような疑問は、実はあるところでございます。あと、どういう体制で行っていくのかということでございますけれども、一つは雇用保険の得喪、そこの仕組みに入れてもらって、事業所が届け出し見やすくしてあるというのが一つございますけれども、この社会保険に係らない部分については、独自の様式で出してもらおう。雇用保険に係るものは雇用保険の担当のところを受け付ける形になりますけれども、独自のものは事業主を担当しているところ、求人をやっているところが担当するということになります。またこういった情報でいろいろと求職者を指導するという意味では、そういう相談は職業相談にもかかわるということで、ハローワーク全体のところで今回の業務はかかわってくるんですが、10月のところで何らかな組織的な手当てがあったかという、それはないという形で現状の組織の中でまずはスタートしているというのが現状でございます。

それから就労のタイプにつきまして、河内先生から話がございましたけれども、確かに福岡の場合は外国人労働者といいますが、留学生の関係が非常に多いというのが実情でございます。ただ今回の届け出につきましては、外国人労働者を一人でも、また一日でも雇用すればこの届け出には該当するということでございますので、そういったところで、まずは実情、状況の把握をきちんとしていくというところからスタートするのかなというように受けとめをしているところでございます。ちょっと的確な回答はできませんが、ただいまのところそんな状況でございます。

(河内委員)

確認しておきたいことがあるのですが、問題が非常に大きいところで、まず派遣の場合です。届け出は派遣先ではなくて、労働者が登録している派遣企業が届けるということに

なるんですね。たしか指針をちょっとネットで拝見したら、そのように書かれていたと思うんですが、どうでしょう。

それと、やはり問題が大きいところで、実習生の団体管理型の場合は、受け入れ団体の一括届け出ということになりますでしょうか。どこが届け出義務を負うかというのがとても大事になってくると思うんですが、それをちょっとお教えいただければと思います。

(野田会長)

お願いします。

(石田職業安定部長)

まずは派遣の関係ですけれども、これについては雇用主ということで届け出ていただくという形になっております。あと一つ、団体の関係ですが、調べまして後ほどご説明させていただきたいと思いますのでよろしく願いいたします。

(河内委員)

どうもありがとうございました。

(野田会長)

労働者派遣に関しては、派遣元ということになるわけですね。

(石田職業安定部長)

そうです。

(野田会長)

それではどうぞ。

(東委員)

あまり時間がないようなので、さまざまところにふれていきますが、セクハラ相談件数では何が一番多いのですか。圧倒的に多い相談件数がセクハラと資料にありますよね。どのような内容が一番多いのでしょうか。

(稲葉雇用均等室長)

事業主から、今回の措置義務化に当たりまして、どのような措置を講ずるのか、そして特にその中では制裁規定を設けなければいけないことになっておりますので、設け方等についてのご相談が多くなっております。

(東委員)

これは、女性労働者からの相談件数が一番多いものと考えられますが。

(稲葉雇用均等室長)

女性労働者からは、やはり自分が今受けている行為はセクハラに当たるのかどうかというようなことが、依然として多くなっております。

(東委員)

環境型よりも、実際の行為におよぶもの(対価型)が大分多くなっていることはありませんか。

(稲葉雇用均等室長)

それは環境型であったり、対価型であったり、それはさまざまでございます。

(東委員)

外国人労働者の場合についても、今、現在は問題があることですが、健康診断の励行を行っているかどうかについて、かなりあいまいな部分があります。健康診断を励行していただくよう推進していただきたいと思います。同時に、これは医療機関、労働者の側それぞれに問題なのですけれども、たとえ出入国管理法違反の対象者であっても、多くの場合労災保険は適用されることへの認識が薄いことがあります。これは、ある意味でのセーフティネットかもしれませんが、そうした知識をより普及しておく必要があるのではないかと。これは将来、日本の品位にもかかわってくると思いますので、ぜひそういう仕組みがあることは、きちんと徹底しておいたほうがいいと思います(講習会などでのアンケートで多くの関係者が誤解しています)。

それから事故の件数で、なかなか死亡事故が減らないということですが、これから高齢者の雇用を促進していくことになると思いますが、それに対して、中小企業に対する特別の啓発事業というのは何かあるのでしょうか。こうした啓発が少し不足しているような気がします。対応の啓発などをしないとなかなか事故の減少にはつながっていかないと思いますが、いかがでしょうか。これは労働基準の方でしょうか。

(山口労働基準部長)

前段の外国人労働者、不法就労者の方であっても、当然ながら怪我をされれば労災補償の対象になります。また、賃金不払いとなれば、それは労働基準監督機関の救済の対象になります。医療機関等への、特に定期健康診断のお話もありましたので、周知が十分ではないというご指摘もありました。前回、同様のご指摘をいただいています。確かにまだまだ十分じゃない部分もあるかもしれませんので、これについては心がけていきたいと思っております。

高齢者対策でございますけれども、やはり高齢化する中で、ベテランの方々と言えばいいんですけれども、やはり足腰が弱っていらっしゃる方々の災害というのは多くなってきております。そういうことも含めて、リスクアセスメントと言っておりますけれども、そういった労働者の方の特性に応じて、どういう危険箇所があるのか事前に調べて、各事業場が自主的に対策を講ずるような指導をしているといったところではございますが、特に高齢者に特化してやっているという現状ではないのが実態であります。

(東委員)

最後になりますが、これは、労働局の行政の中であるかどうかわかりませんが、メンタルヘルス、それから過重労働もメンタルヘルスと密接に関連する部分が多くあります。こうしたときにどこに相談すればいいのかとか、EAPとよく言いますが、どういった機関があるのかという情報がなかなか得られない。また、まだまだ過渡期にあって良質のサービスを提供していける業者が県内のどこにあるのか、信頼できる情報がありません。これは行政の管轄ではないかもしれませんが、そうした情報を整理するように、ぜひ産業保健推進センターなり、もしくはいろいろな関係機関なりに支援をいただければと思います。どこの企業も一番困っているのは、だれに、どこに相談していいのかわからないというところだと思うのですが、郡市医師会の地域産業保健推進センターに行ってもなかなかこ

れが難しい。医師会ご自身で運営されていらっしゃるものですから、推薦となるとなかなか利害関係から難しいところもあるかもしれませんので、何か方策はないものかと。これは希望ですが、よろしくお願いします。

以上です。

(野田会長)

ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。特に労使の方。

では、お願いします。

(筒井会長代理)

これはご質問というより意見かもしれませんが、先ほど宮田局長もおっしゃったワーキングプアの問題です。正社員が減って非正規の社員が増えている。しかも低賃金で不安定な身分を強いられるという状況ですね。今年の総務省の労働力調査ではついに3割、33.7%という非正規の割合になっている。確かに失業率は下がってきているんですけども、雇用はされていても、その質がどうも劣悪になっているのではないかと、さきの参院選でもこの問題はやっぱり関心が高く、政府というか与党が負けた原因の一つになっているのは間違いないと思います。それを受けてかどうかわかりませんが、経済財政白書とか労働経済白書でもこの問題は大きく取り上げられたということで、福田総理大臣もさきの国会の所信でもこの問題に触れましたよね。だから政府として本腰を入れて格差の問題を取り上げていく、具体的な政策が今後出てくるという気がしていて注目しているわけですけども。現行の制度の中でこれを変えていくというのはなかなか難しい面もあるのかもしれませんが、それでも、特に一番接点であります地方の労働局がこの問題を取り上げない手はないと思います。したがって現行制度の中で何ができるのか。

それから福岡県の実態ですが、全国的には非正規社員の7割が年収200万円以下というデータもあります中で、福岡県は特に支店経済みたいなこともあって、女性の雇用者は特に悪いですね。女性の200万円以下というのはすごく多いですね。このあたりの実態把握とそれから改善の努力はどういうことが考えられるのか。これから本腰ということだと思っておりますが、何かあったらご示唆していただきたいと思っております。

(宮田労働局長)

これは大変大きな問題でございます。我々労働行政の中でもさまざまな手だてを使って対策を組んでいくことになると思っております。

やはり一つには、まず職業安定所、ハローワークの窓口で正社員、正規雇用を目指す方々への就職援助をするということでございます。先ほど、安定部からもご説明いたしましたが、正社員の求人に向けて応募しておられる方が大変多うございます。それを受けましてよく現状を申し上げていきたいと思っております。

また労働基準行政の関係で申しますれば、最低賃金というものがございます。これにつきましても、より現状以上に適正な賃金を目指して検討してまいりたいと思っております。

また、先ほど女性の方の問題がありましたが、そういう非正規のパート、短時間労働者の方に向けて、パートタイム労働関係法というのがこのたび改正になったわけでございます。これもそういうものに対処するための法改正であったと想像しております。こういうふうにして、いろいろな場面で労働行政をフル活用して、この問題に当たっていくことになると思っております。

以上でございます。

(野田会長)

ほかにいかがでしょうか。お願いします。

(上野委員)

1点質問、2点要望を申し上げます。

一つは、均等法関連の、先ほど出ましたセクシュアルハラスメントの件数の増加のご説明の関連なんですけれども、事業主のほうに相談窓口を設置するという義務化の問題ですが、これはかねてスタートするとき少し心配をしました。想定としては、企業のほうに相談窓口を設置しても、この種の問題というのはなかなか相談件数は伸びないのではないかと。むしろ総合相談コーナーとかいうところのほう伸びるのではないかと感じておりましたけれども、この数字の伸びというのは企業内の相談が相当に伸びていると見ていいかどうか。もしそうでないとなれば、そのほかの対策をやはり打つ必要があるのではないかと思いますので、その点について少しお教えいただきたいと思っております。

それから二つ目は障害者雇用の促進という観点で、やはり社会的に弱者と言われる皆さんに対しての労働行政の対応というのは、より意識をしなければならぬと私自身は思っ

ています。福岡県内での法定雇用率そのものというのは、目標にはまだ到達していないという中で、これは正確かどうかはわかりませんが、聞くところによると、違反、罰金、罰則金を払えばいいじゃないかというような企業も中にはあるんだということも聞いたりすることがあります。それは、実際のところはわかりません。それが事実とするならば、希望としては、ほんとうに悪質といわれるところの企業については公表してほしいという思いもあります。一方で、数値の法定雇用率に到達はしていないけれども、しかしながらほんとうに頑張っているという企業についてはその努力を伝えて、やはりそれを広報なりネットなりで公表するという手だてをとりながら、積極的に障害者雇用の促進ということを進められるように、福岡県の取り扱い等も含めて努力の対応をお願いしたいと思います。

それから、工賃の設定について一つ要望ですけれども、実はせんだって、機会があって、大牟田のある施設を見させてもらうことができました。これは大牟田市役所の仕事を受託されて運営されているところですが、その工賃の設定は、正規の労働者、例えば市役所の職員の方10名のできる仕事を、障害者の方が20名でやられるとするならば、正規の社員の10名分の賃金を20名で支払いするという考え方で単価を決められるという考え方をお持ちだということでした。これがその県内一律にそのようなことになっていないとは思いますが、一つの学ぶべき点だろうと思いますので、その点について、そういう方法も含めて検討、ご指導をしていただけないかと思います。

それから派遣労働者の関係、先ほどの公益の先生方お二人のご意見と関連するんですが、先ほど外国人労働者の問題で指摘をされましたが、いずれにしても、労働局からの監視、調査体制が非常にやっぱり厳しいというところにも、なかなか状況を積極的につかめないという問題が、推測ではあろうかと思いますが、それで、私どもとしてはやはりそういう局としての監視、調査体制というものをぜひとも強めてほしいと思いますし、法的には許されるんでしょうけれども、そういう中でとりわけ日雇いの派遣みたいなことが横行するということがあるとするならば、それについては、ぜひ企業指導によって、そういう派遣の実態というの、やはり是正をしてもらうようお願いをしたいと思います。同時に法律でいくと、例えば業種的に違いますが、3年たったら正社員化という、実際にその法律が生きていくような対応を積極的に行っていただくように、強く希望していくということをご意見、ご要望として申し上げます。

(野田会長)

上田委員から三つございました。一つは均等法関係のセクシュアルハラスメント、事業主側の相談が増えているのは、企業内の相談が反映されているのかというのが1点でございます。二つ目が障害者雇用の問題で、障害者雇用率の確保の問題と、もう一つは工賃の設定の問題。三つ目が派遣労働についての行政としての監視、あるいは調査、特に日雇い派遣ということもありましたけれども、そういう点についての監視、調査についての対応ということについてご質問を、それぞれお願いいたします。

(稲葉雇用均等室長)

それでは、均等行政のほうからセクハラについてお答えをさせていただきます。

この統計上は、事業主のセクハラに関しての問い合わせが多くなっているのですが、これは先ほど申し上げましたように、平成19年4月からの改正法によりまして、どういうセクハラをした場合にどういう制裁をするのかという、制裁規定を文書化することが決められております。新たに加わった部分でございまして、どういうふうなところまで決めなければいけないのかというお問い合わせが多くなっている点でございます。企業内での相談窓口をどういうふうに設定するのか、設置しているのかということにつきましては、前の改正時、平成11年4月から8年間指導してきたところでございます。管内を回りまして一定の成果が上がっていると思っております。本年度、平成19年4月からの改正法にかかわって企業の報告徴収を得ているところでも、できていないのは窓口が設置されていないということではなくて、制裁規定がまだできていないというところが多いわけございまして、やはり窓口の設置、それから労働者への周知というのは一定程度図られていると思っております。すべての企業ということではありませんが、それなりの成果が上がっていると思っております。

企業の相談窓口も、企業の中の、例えば人事部が行うというものもあれば、例えば外部の弁護士や産業カウンセラーの方と契約をして、外部で受けて企業の人事部にバックするという、いろいろな方法をとられております。

私どもでの労働者からの相談においても、企業の窓口相談したのだけれども、十分納得がいかないような対応であったとか、もちろん窓口があるのかもわからないということもございますけれども、企業内での相談窓口につきましてはそれなりの成果が上がっているとは思っております。平成19年4月からの改正法においては、相談対応にあっ

では、プライバシーを保護する、また相談したことやそのセクハラの実事関係の確認への協力したことをもって、それを理由として不利益な取り扱いをしてはならないということも定めるようになっておりますので、今後はさらに企業内の窓口への相談はしやすくなると思っておりますのでございます。

(石田職業安定部長)

職業安定部でございますけれども、まず障害者雇用の促進につきましては、法定雇用率の達成に向けた、法律に沿った指導というのを厳正にやっていくということが必要だと思いますし、あわせてハローワークの障害者の雇用を実際に進めるということで職業紹介のほうをきちんとやっていくと。ですから、法律に基づく指導とそれから支援というものを両方相まって進めていくことが大事だと思っておりますので、引き続き、こちらについては努力したいと思います。

それから派遣の関係でございますけれども、労働者派遣は法律に沿ってきちんとした運用をしてもらうというのがとても大事でございます、それにつきましては、やはり指導、監督というのを厳正にやっていくということだろうと思っております。特に今月、10月は適正な請負と派遣のキャンペーン月間を進めておりました。このように派遣関係、請負関係については制度がいろいろ変わってきて、かなり複雑になっているところもございまして、そのあたりをきっちり周知をしていくことも大事だろうということで、キャンペーンを通じて指導、制度周知や個別の相談も並行してやっているところでございます。いざれにしましても、そういった形で重点的に進めていくということでもあります。

以上です。

(野田会長)

恐れ入りますが、ちょっと時間が押しておりますので、使用者代表委員の方、どなたかよろしくお願いします。

(岩崎委員)

このチラシの福岡助成金センターに関してですけれども、実は他のハローワークでの助成金の取り扱いは変更ありませんということですが、今後どのようになるか、もう一度お話いただければと思います。

それともう一つは、こういう関連の相談業務は雇用・能力開発機構という組織があつて、そちらも相談業務をいろいろとされていると思いますが、例えば近所に移ってきて、ある意味ではワンストップサービスみたいなことになれるのかどうかということです。

それとあと、雇用・能力開発機構については助成金の制度のいろいろなものについて、組織によってこれは入れます、これは入れませんと、大幅に変更があることがあるんですけども、今後の見通しはいかがでしょうか。以上、3点でございます。

(野田会長)

それではお願いします。

(石田職業安定部長)

雇用・能力開発機構のほうの助成金等の関係ということでございますけれども、来年度に向けて、いろいろと予算要求などがされているんだと思うんですけども。ちょっとまだこちらのほうに情報が来ておりませんので、そのあたりが届きましたらご説明をさせていただきたいと思っておりますので、ご了承いただきたいと思います。

それから助成金センターの今後でございますけれども、10月1日からは福岡中央所の助成金業務と労務局でやっておりましたものを一本化したというところでございますけれども、来年4月に向けまして、これは福岡局全体のハローワークでやっていた業務をこのセンターに集中化したいと考えているところでございます。ただ、冒頭のところでも説明申し上げましたとおり、ここのセンターでということになりますと、事業所の一部の方に利便性で問題があるというところがございますので、そここのところにつきましては、また対応策も取りながら対応していきたいと考えているところでございます。

(野田会長)

ありがとうございます。まだ委員の皆様にはご質問、ご意見等がおありだと思いますけれども、私も実は腹の中に少しは持っているんですが、誠に申し訳ありませんが、まだ重要な議事が残っておりますので、質疑応答につきましては終了させていただきます。委員の皆様からのさまざまなご意見、ご要望につきましては、労働局における今後の業務運営に当たって十分に検討いたしたいと思っております。

それでは引き続き、議題4の「福岡県電気機械器具製造業最低工賃の廃止」につつまし

て、事務局から説明をお願いいたします。

(山口労働基準部長)

それでは私から、今年の6月4日に開催されました福岡地方労働審議会、福岡県電気機械器具製造業最低工賃専門部会での審議状況についてご説明いたします。

福岡県の最低工賃につきましては、現在、男子服製造業、婦人服製造業、電気機械器具製造業の3種類が定められておりますが、そのうちの電気機械器具製造業最低工賃につきましては、今年の3月8日に開催されました福岡地方労働審議会におきまして、局長より廃止を諮問させていただきまして、同日付で、福岡県電気機械器具製造業最低工賃専門部会が設置されたところです。

専門部会は今年の6月4日に開催されまして、花崎部会長をはじめ、全委員が出席されました。家内労働実態調査の結果をはじめ、業界の景況や委託、工程との聞き取り調査の結果等を踏まえまして、慎重にご審議いただいた結果、現在の福岡県電気機械器具製造業最低工賃はその規格、工程に従事する家内労働者、委託者ともにゼロで、実効性を失っており、将来の家内労働者、委託者ともに増加する見込みがないことから、廃止することを全会一致で議決をし、本日配付しました報告書のとおり、同日付で花崎部会長から本審議会の会長あてに報告されたところです。

以上が、福岡県電気機械器具製造業最低工賃専門部会における審議結果でございます。

(野田会長)

ありがとうございます。ただいまご説明いただきましたように、専門部会で審議いたしました結果、今のご説明のように、福岡県電気機械器具製造業最低工賃を廃止するということの報告が審議会に行われたとのことでございます。

今の報告書、あるいはただいまの説明につきまして、ご意見ご質問があれば、お願いしたいと思っておりますけれども、いかがでしょうか。

(「なし」の声あり)

特にご意見がないようでしたら、この報告のとおり、福岡県電気機械器具製造業最低工賃を廃止することとしたいと考えますがよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

ありがとうございます。それでは私からの答申といたしまして、私から局長に対しまし

て、福岡県電気機械器具製造業最低工賃の廃止決定について答申したいと考えます。

今お配りいただいておりますが、事務局で答申文の案を配付いただいた上で読み上げていただきたいと思っております。

(田坂企画室室長補佐)

読み上げます。

福岡地方審発第5号、平成19年10月4日、福岡労働局長宮田忠殿。

福岡地方労働審議会会長野田進。

福岡県電気機械器具製造業最低工賃の廃止決定について。答申。

本審議会は、平成19年3月8日付、福岡労発議第44号をもって諮問があった表記について、慎重に審議を行った結果、下記の結論に達したので答申する。

記。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示第1号)を廃止すること。

以上でございます。

(野田会長)

ありがとうございます。この文案でご異議ございませんでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

ありがとうございます。それでは、福岡県電気機械器具製造業最低工賃を廃止することにいたしまして、これを局長に答申させていただくことにいたします。

廃止についてご審議いただきました専門部会につきましても、地方労働審議会令第7条第3項において、その任務を終了した専門部会は審議会の議決により廃止するものとする規定されております。この審議会令につきましては最初のほうに挙げてありますのでごらんください。この規定に基づきまして、福岡県電気機械器具製造業最低工賃専門部会のほうも廃止するというにしたいと思っておりますが、これもよろしゅうございますか。

(「異議なし」の声あり)

ありがとうございます。それでは答申文のほうをお渡ししたいと思います。

それでは局長、よろしく申し上げます。

(宮田労働局長)

ただいまご答申をいただきました。まことにありがとうございます。事務局といたしまして、直ちに廃止の手続きを取らせていただきたいと思います。ありがとうございました。

(野田会長)

それでは次の議題に移りたいと思います。

議題の5「労働災害防止部会報告」につきまして、事務局からご報告をお願いいたします。

(山口労働基準部長)

それではご説明します。

9月18日に労働災害防止部会が開催されましたが、その開催状況でございます。

まず部会長に菊池委員、部会長代理に東が選出されまして、その後この日の議題であります第10次労働災害防止計画の実施状況についてご審議をいただきました。初め事務局より、今年度が最終年度に当たります第10次労働災害防止計画の概要、そしてこの計画期間中における労働災害の発生状況、業務上疾病の発生状況、脳血管疾患及び虚血性心疾患に係る労災補償状況などをご説明した後、先取り方の安全管理手法である労働安全衛生マネジメントシステム及びリスクアセスメントの具体的な内容を詳しくご説明いたしました。

これら事務局からの報告、説明に対しまして、委員の方々から労働者が高齢化している現状における年齢構成別の労働災害発生状況はどうなっているか、あるいは非正規労働者が増加している現状における派遣労働者の労働災害発生状況はどうなっているのか等々についてのご質問があったほか、幾つかのご提言、ご助言をいただきました。

例えば、熱中症についての取り組み対象業種を建設業に現在限定しているけれども、次の11次防においては全業種に広げたほうがいいのではないかとか、産業医の選任義務のない50人未満の事業場に対して産業医の共同選任制度の積極的な活用などを勧めるべきではないかとか。また精神障害などの問題を抱える労働者に、産業医等に容易に相談を行わせるためには、事業場における精神障害等の病名を使わずに、メンタル不調などの名称を使ったほうが、相談しやすいのではないかなどでございます。

これらのいただきました、ご提案、ご助言につきましては、それぞれ今後の業務に反映させてまいりたいと考えております。

簡単でございますが、以上でございます。

(野田会長)

ありがとうございます。ただいまのご説明につきまして、何かご意見、ご質問がございましたら。

(「なし」の声あり)

それでは引き続き、よろしければ議題6の「地域雇用開発促進法に基づく雇用開発促進計画及び地域雇用創造計画について」、これも事務局のほうからご説明をお願いします。

(石田職業安定部長)

お手元の資料ではインデックスの11というところになります。その中の職開1ということで書いてございます。地域雇用開発促進法が改正される前のところでは、雇用機会増大促進地域ということで、福岡県内では四つの地域について計画がございまして、今年の9月までこの計画に沿った支援が続けられておりました。ちょうどこの計画が立てられた平成14年というところから景気も回復が見られたということで、この地域すべてで求職者が減少する、また求人も増加するという中で、目標と掲げておりました就職率のほうもいずれも達成し、また雇用創出数についても各地域で計画に定めたものをクリアするものになっております。

続きの職開2というところで、これが今回の地域法の改正の関係でございまして、これまでにありました四つの地域の類型が二つの類型に簡素化されております。改正法では右側にありますように、雇用情勢が特に悪い地域、これは雇用開発促進地域として、雇用創造に向けた意欲が高い地域を自発雇用創造地域として、二つの類型になっております。

雇用開発促進地域はこれまでの雇用機会増大促進地域を引き継ぐものでありますけれども、要件的にはやや厳しくなっている一方で、支援策のほうは充実しているという状況であります。

資料2枚目以降は地域の要件とか、あるいは支援策でございまして、6枚目のところに色刷りのタイトルとしては、「雇用開発計画概要」というのがございます。職開3という資料の1枚手前にありますけれども、これが今回法改正の前後におきます福岡県の地域法の関係の計画がどうなったかというものを一覧にしたものでございます。

表の左側が改正前になりまして、4地域について四つの計画があったわけでありまして。

ハローワークとしましては、九つの管内が指定をされておりました。法改正後ですが、先ほど申しましたように雇用情勢が回復していると、また指定要件が厳しくなったということもありまして、これまでと同じような地域のくくり方では地域指定要件を満たさない場所も出てくるということで、どうしようかということで、この計画を策定されます福岡県のほうでは相当悩んで、労働局のほうにも繰り返し相談があったところでございます。その中で右のほうにありますような地域割を見直しまして、筑後地域については4ハローワークを1本で、またその他のところはハローワーク単位、合計六つの地域で四つの計画にする整理をすることで地域の指定要件をクリアできると。福岡県内は今までどおり市町村すべて地域指定を受けられることになるということで、このような形で計画が出されたわけでございます。

8月に最終的にこの計画が出されまして、これにつきましては、先月、委員の皆様にもご確認いただきまして、次の職開3とありますとおり、10月1日付で厚生労働大臣の同意が得られ、この計画がスタートしております。

いずれにしましても福岡県内では法改正前と同様に、福岡、北九州以外の地域におきましては、地域開発に係る支援措置が活用できるという形になっております。

資料としましては、その計画の概要と本文がすべて載っております。今後この計画に沿ってこの支援が進められていくということで、またその進捗状況につきましては、こちらのほうにもご報告させていただきたいと思っております。

また、次の資料で職開5というのがございますが、これは8月に大牟田市より地域雇用創造計画が提出されております。職開5にありますように、9月10日付で労働局長が計画に同意するというので、大牟田市が自発雇用創造地域という指定を受けるということになっております。

これによりまして、大牟田市と地域の経済団体とで設置されました協議会の提案する事業に国が委託費を支給して事業を実施するというので、平成22年度末までに252人の雇用創出を目指すとなっているところであります。

あと細かい資料、資料6のほうにございますとおり、大牟田市が進める企業誘致などの施策と相まって、雇用の拡大の取り組みが進められるということでございます。

資料7が計画本文全体になります。また、大牟田市につきましては、前の雇用開発促進地域にも該当するというので、国の支援措置については、一部手厚い形で支援がなされるということになります。

今後こちらにつきましても、進捗状況につきまして継続的に本審議会のほうにご報告をさせていただきたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

簡単ですが、以上でございます。

(野田会長)

ありがとうございます。非常に盛りだくさんでございまして、今、急ということでは若干消化不良を起こしそうですけれども、とりあえず、何かご意見、ご質問があればお願いしたいと思っております。

(「なし」の声あり)

それでは、この計画は今お話がありましたように、中長期の計画でございますので、我々はこれを持ち帰りまして一遍勉強させていただいて、今後の進捗状況について当審議会でご報告をお願いすることになろうかと思っておりますけれども、その際にまたご意見、ご質問等をお願いしたいと思います。

それでは、最後にその他であります。労働局あるいはその施策に対するご意見、ご質問、ご要望で一般的なものがありましたら、ここで何かお願いしたいと思いますけれども、いかがでしょうか。よろしゅうございますか。

(「なし」の声あり)

それでは、以上をもちまして本日の審議会は閉会とさせていただきます。

なお、ご質問、ご意見の中で、今後調べて対応していただく点もございますので、その分につきましては、今後ともよろしくお願いいたします。

それでは皆さん、どうもご苦労さまでした。

なお、次回は来年3月上旬を予定されているということですので、それにつきましても、よろしくお願いいたします。どうもご苦労さまでした。

— 了 —