

平成19年度第2回福岡地方労働審議会

1 日時 平成20年3月7日（金）午前10時00分から午前12時00分

2 場所 福岡合同庁舎 新館3階共用大会議室

3 出席者

(1) 委員

公益代表 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、高島委員、浜口委員、山城委員

使用者代表 石村委員、岩崎委員、佐藤委員、都合委員

(2) 事務局

宮田労働局長、丸山総務部長、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) 平成20年度福岡労働局労働行政運営方針案について

(2) 福岡雇用施策実施方針案について

(3) 関門港湾労働部会の開催状況報告について

(4) その他

5 議事

(田坂企画室長補佐)

定刻でございますので、ただいまから平成19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。

議事に入りますまでの間、進行を担当いたします労働局企画室の田坂でございます。よろしくお願いたします。

本日は、公益代表委員の河内委員、小松委員、使用者代表委員の入江委員、平野委員の4名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、初めに、宮田福岡労働局長からごあいさつ申し上げます。

(宮田労働局長)

本日は、野田会長並びに委員の皆様方におかれましては、大変お忙しい中を本日の審議会にご出席を賜りまして、厚く感謝を申し上げます。皆様方には、日ごろから労働行政の運営に当たりまして、ご理解とご協力をいただいておりますことに改めて感謝を申し上げます。

私は先週太宰府天満宮へ梅を見に行ってきましたが、まさにようやく梅もほころぶ春になってまいった次第でございます。当福岡県のみならず日本の経済情勢も徐々にほころんでくることを期待しておりますわけですが、政府の報告によりますと、サブプライムローンの問題、また原油価格の動向等で、経済見通しにつきましては従来に比べるとやはり厳しい判断が示されているようでございます。私もこの点は非常に懸念をしております。従来より九州経済産業局長並びに日銀福岡支店長と随時意見交換をして経済情勢について聞いておりますが、彼らが申しますには、確かに従来よりは厳しい情勢はあるけれども、この北部九州、数値を見ても、いろいろな諸条件を考え合わせても、まだ力強い動きになると、二人とも申しますので、私もややほっとしておるところでございます。

皆様方におかれましては、それぞれご苦勞も多いかと存じますが、そういう中にありまして、雇用情勢、私ども労働局で持っております数値を見ますと、職業安定所——ハローワークにおける求人と求職の倍率を問う有効求人倍率というものは、明らかに数値として低下をしております。昨年のピーク時には0.90まで戻っておったんですが、現在0.69ということで、0.21ポイントも低下しており、数値としては非常に大きいものですが、これは要因がございまして、確かに経済情勢を反映した求人の減少が確かに見られております。ただ、それだけではなくて、昨今、派遣会社、請負会社からの求人につきまして、ハローワーク窓口で求人の受理に当たりまして、確認書類の提出等を求めるようにした関係で、派遣会社、請負会社からの求人が減少したという特別な要因もあり、このように数値上悪化をしておるわけですが、いずれにしましても、今後も慎重に、また積極的に雇用対策に当たってまいりたいと存ずる次第でございます。

来年度に向けて、この行政運営につきまして皆様方にご審議をいただくわけですが、一つの柱として、従来あまり申しておりませんでした仕事と生活の調和、ワーク・

ライフ・バランスというのを政府全体として積極的に打ち出すという施策もありまして、福岡労働局におきましても進めてまいることとしております。具体的には、一つには健康を害するような長時間労働は抑制する、また仕事と子育て、育児の両立が図られるような支援をしていくというようなことを主な内容としているものでありまして、我々労働行政としても積極的に取り組んでいかなければならないことと存じております。

それともう一つは、前回の審議会でも申し上げたことですが、昨今の非常に不安定な雇用状態にある労働者が増えたいわゆる格差問題への対応につきましても、最低賃金の改正、そして、パートタイム労働法というのがこのたび成立し、この4月から施行になりますので、それらの施行、また、今回新たに日雇い派遣労働者の主な施策も加わりましたので、それらを総合的に進めてまいらねばいけないと思っている次第でございます。

本日、皆様方から我々の行政運営に対しまして忌憚のないご意見をいただくわけですが、前回の審議会におきましては、私どもの審議の進め方上、皆様方のご意見、ご質問をいただく時間が十分ではなかったと反省をしておる次第でございまして、今回につきましては当方の説明時間を短縮し、皆様方からのご意見をいただく時間を確保いたしましたので、どうか忌憚のないご意見をいただきますようお願い申し上げまして、私のあいさつといたします。本日はまことにありがとうございます。

(田坂企画室長補佐)

それでは、野田会長より開会のごあいさつをいただきたいと思っております。野田会長、よろしく申し上げます。

(野田会長)

それでは、私からも簡単にごあいさつ申し上げたいと思っております。

年度末のお忙しいときに、皆様におかれましては、本日お集まりいただきまして、どうもありがとうございます。

私の個人的なことから申し上げますと、私は科学研究費という国の研究費の予算で個人的な研究プロジェクトを持っておりまして、個別労使紛争の調整的解決というのをテーマにして、その国際比較をするということをテーマにしてやっております。3年間続きますが、今年度から始めたものですから今年度は忙しかったんです。何が忙しかったと申しますと、とにかく見て回らなければならないということで、昨年8月は、私は比較的昔から勉強をしていますフランスの労働審判所、200年以上の伝統を持っている労働

審判所の創設地であるリオンと、それからパリとに行つて話を聞いてまいりました。そうしているうちに年度末をだんだん迎えてまいりましたので、2月の前半に、韓国は労働委員会で不当解雇、個別紛争、全く不当労働行為と同じようなレベルで公労使で考慮して判断しているという非常におもしろい、こっちも長い伝統を持っていますけれども、これもやっておりますので、地方労働委員会等にお話を伺ってまいりました。

その後、避けては通れないと思ひまして、2月末から3月の初めにかけてアメリカに行つて来まして、アメリカではニューヨークでNLRBという不当労働行為のほうにまず話を聞きに行きました。それから、シカゴのEOCですね、機会調整委員会に行きまして、ほかにもいろいろ行つたんですけれども、シカゴはイリノイ州ですので、最後にイリノイ州の人権省というところがやはり個別紛争のあつせんをやっておるんです。そこでデパートメント・ヒューマン・ライツという人権省というところで、いろいろあつせんも、セツルメントもいろいろやっているんですけれども、その中の一環として一番多いそうですけれども、雇用差別、雇用問題は差別問題に関連されますので、雇用差別のセクションに行つて話を聞いてまいりました。この間の日曜日に帰つてきたところでございます。

とりわけ最後のイリノイ州では地方自治といつていいのかわかりませんが、州が非常に強いイニシアチブをとつて労働紛争、紛争解決に積極的に関与している専門の弁護士さんを十何名そろえておられて、紛争解決に携わっておられました。そこでのさまざまな問題を聞いてまいった次第でございます。そういう意味で、行政が労働紛争の解決あるいは労使関係のあり方ということについて、州レベルで積極的な施策をとつているということに非常に強い印象を受けました。私たちに会つていただいたメディエーターという人たち、弁護士さんですけれども、そういう意味での積極的な役割というのを自信を持っておられるという印象も強く受けたような次第でございます。

ということでございまして、我々もそういう意味では全く同じでありまして、福岡県の雇用、労働問題あるいは今後の将来の雇用政策のあり方について、我々としましても積極的にこういう場で議論させていただきまして、今日は特に平成20年度、来年度の労働行政の施策というのがメインテーマになっておりますので、話を聞かせていただきまして、精一杯審議させていただいてお役に立てればと思つておりますので、どうぞよろしく願ひいたします。

(田坂企画室長補佐)

ありがとうございました。

それでは、議事に入ります前に、委員の皆様方のお手元にお届けをしております資料につきまして確認をさせていただきたいと思っております。最初にファイルにとじました資料をごらんいただきたいと思っております。1枚めくっていただきますと、本日の審議会の会議次第をつけさせていただいております。その後、当審議会の委員名簿、その後が本日の資料目次ということになっております。資料につきましては、資料1から資料8まで、それぞれ資料の冒頭にインデックスで1から8までの数字を打っておりますので、ご確認をお願いいたします。

なお、資料5から8までにつきましては、各部、室の資料でございまして、その中にまたさらに細かな番号を付しておるものもございまして。その分につきましても後ほど説明等で使わせていただきますので、不足等ございましたら、私ども事務局にお申しつけください。

さらに職業安定部関係追加資料というものをお届けしております。職業安定の職資料6と7という資料を二種類、別個に準備をさせていただいております。それと、最後に参考資料といたしまして、仕事と生活の調和憲章、仕事と生活の調和推進のための行動指針、これを取りまとめました冊子を委員の皆様方の机の上に準備をさせていただいております。不足等ございませんでしょうか。後ほどでも、不足等ございましたら、私ども事務局のほうにお申しつけいただきたいと思っております。

それでは、これ以降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。

野田会長、どうぞよろしく願いいたします。

(野田会長)

それでは、私のほうで審議を進行させていただきたいと思っております。

それでは、まずこの審議会につきまして議事録の署名というのを最後にやらなければいけません。本日の議事録の署名につきましては、私のほか、労働者代表では上野委員、使用者代表では佐藤委員にそれぞれお願いしたいと思っております。よろしゅうございますでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(野田会長)

それでは、両委員、よろしくお願いいたします。

本日の議事録につきましては、事務局のほうで終了後取りまとめていただきまして、後日、各委員のお手元に届けさせていただくということにさせていただきたいと思っております。

それでは、先ほどからご案内のように、本日の会議次第はここにありますように議事としては1、2、3、その他という構成になっております。1と2が時間的にも、平成20年度施策のあり方ということで重要なメインテーマになるわけですので、まず、こちらの方から進めてまいりたいと思っております。

では、議題1の平成20年度福岡労働局労働行政運営方針案についてということで、まずは事務局のほうからご説明をお願いいたします。

(丸山総務部長)

総務部長の丸山でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

私からは平成20年度福岡労働局行政運営方針案について説明させていただきます。

(丸山総務部長)

それでは、説明時間として25分程度を予定しておりますので、着席して説明させていただきます。

本日の資料として、インデックスの1に運営方針案の本文をつけておりますが、ページ数も多いものですので、インデックスの2として添付しております運営方針のPR版に基づき各部室の資料も参照しながら、重点として取り組む施策について説明させていただきます。

それでは、まず2ページをお開きください。

初めに、仕事と生活の調和の推進について項目を設けております。昨年12月に関係閣僚、経済界、労働界、地方公共団体の代表者で構成される官民トップ会議におきまして、「仕事と生活の調和憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されました。この憲章においては、仕事と生活の調和が実現した社会の姿が示されておりまして、これらを実現するための社会全体の10年後の目標値が設定されております。本日は参考資料としてお手元に準備しておりますので、後ほどご参照ください。

仕事と生活の調和につきましては、労働行政と密接に関係するものであり、中段の四角

で困った中に目標値の主なものを記載しておりますが、職業安定行政、労働基準行政、雇用均等行政の各分野にまたがるものであることから、PR版の冒頭に取り上げたものです。今後は、仕事と生活の調和の推進が図られるよう各施策の的確な実行、社会全体の機運の醸成に努めてまいります。

それでは、各分野が取り組む重点施策についてご説明いたします。最初は労働基準部の安全に安心して働ける職場づくりのための重点施策についてご説明いたします。四つの重点施策を3ページから8ページまでに記載しております。

第1は一般労働条件の確保、改善対策の推進でございます。

3ページの図1に示したように、管内の労働基準監督署に寄せられた申告、相談は年々増加しております。その中には過重労働や賃金不払い残業に結びつく相談も多くなっております。このため引き続き法定労働条件の確保、長時間労働を抑制するための時間外労働に関する限度基準の遵守及び賃金不払い残業解消のための労働時間の適正な把握を重点として、一般労働条件の確保、改善対策を積極的に推進いたします。

第2は労働契約に関するルールの周知でございます。

4ページをごらんください。昨年、労働契約法が制定されまして、本年3月1日から施行されております。法律の内容につきましてはインデックス5の基準部関係資料2をご参照ください。総合労働相談の状況のところでもご説明しますが、就労形態が多様化し、労働者の労働条件が個別に決定、変更される場合が増加する中で、解雇や労働条件引き下げなど個別労働関係紛争が増加しており、こうした紛争の未然防止や早期解決に資するため労働契約の基本的な理念及び労働契約に共通する原則や判例法令に沿った労働契約の内容の決定及び変更に関する民事的なルール等を一つの体系としてまとめたものとなっております。このため法の趣旨に沿って合理的な労働条件の決定または変更が円滑に行われるよう事業主、労働者双方に対し周知を図ってまいります。

第3は最低賃金制度の適正な運営でございます。

最低賃金制度につきましては、非正規労働者の増加などによりましてセーフティーネットとして適正に機能することが一層求められており、昨年改正された最低賃金法の円滑な施行を図ってまいります。改正内容につきましては、同じく基準部関係資料の4をご参照ください。

また、今年度の改正では、1時間当たり11円と例年に比べて大幅な引き上げとなっておりますので、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる地域、業種等を重点とした

監督指導等を強化するほか、ポスターやリーフレット、インターネットや広報媒体を活用した積極的な広報を行い、最低賃金の周知徹底に努めてまいります。

第4は労働者の安全と健康を確保するための対策でございます。

5ページをごらんください。県内の労働災害は長期的には減少してきていますが、休業4日以上死傷者数は平成15年以降5,500人前後で増減を繰り返しております。死亡者数については、平成19年は40人と過去最少となりましたが、平成15年度から5カ年計画で取り組んだ第10次労働災害防止推進計画期間中の死亡者数は目標を5人上回る280人となっており、死傷者数も目標の20%減に対し10%程度の減少にとまる見込みとなっております。

このような状況を踏まえ、横ばいの状況にある死傷災害を再び減少させること、あわせて死亡災害の減少傾向を定着させることを目標として、自主的な安全衛生活動の促進と製造業、建設業などの災害多発業種への対策を推進いたします。

次に、過重労働による健康障害防止についてご説明します。

6ページ、7ページをごらんください。過重労働による脳、心臓疾患の労災認定の状況につきましては、7ページの図の5に示しているとおり300件前後で推移しております。このような過重労働による健康障害を防止するため労働時間管理、健康管理等に関する法令の遵守徹底のための監督指導等を実施するとともに、過重労働による業務上の疾病を発生させた事業場に対しましては再発防止を徹底させるための指導を行ってまいります。また、平成20年4月1日から労働者数50人未満の小規模事業所におきましても長時間労働を行った労働者の申し出に基づき、医師による面接指導等の実施が義務づけられることから、その周知を図ってまいります。

次に、メンタルヘルス対策についてご説明します。

8ページをごらんください。全国における自殺者は年間3万人を超え、このうち労働者の自殺者は8,000から9,000人前後で推移しております。図の7に示しているとおり、心理的負荷を原因として精神障害を発症し、あるいは自殺したとして労災申請する事案が近年増加しております。メンタルヘルス対策については社会的関心も高く、引き続き「労働者の心の健康の保持増進のための指針」、「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」等の周知を行い、これに基づき事業場内の相談体制の確立等の具体的な取り組みに向けた指導を行ってまいります。

続きまして、職業安定行政の重点事項についてご説明いたします。

9ページから13ページまでの職業の安定を図るための重点施策をごらんください。当局管内の雇用情勢につきましては9ページの図の2に示したとおり、完全失業率は改善が続けておりますが、有効求人倍率は昨年度と比べ低下するなど改善傾向に一部足踏みが見られ、ハローワークにおける就職件数も10ページの図の3のとおり、前年より減少する見込みとなっております。このような状況の中、平成20年度におきましても職業紹介業務を中心として雇用保険業務、雇用対策業務を合わせた一体的な業務運営を図り、仕事を探している方と人材を求めている企業の方に対する支援をより充実させていくこととしております。

初めに20年度の目標と重点業務についてご説明いたします。

インデックス6の安定部関係資料の2をごらんください。本年度は、就職率と雇用保険受給者の早期再就職割合の2項目を数値目標としておりましたが、その進捗状況を取りまとめしております。就職率につきましては若干目標を下回る見込みで、雇用保険受給者の早期再就職割合については目標を達成できるよう現在取り組みを強めております。平成20年度におきましては、この2項目に求人充足率と障害者の就職率を加えた四つの数値目標を立てることとしております。

次のページの資料3にこれらの4項目の過去3年間の実績をまとめております。具体的な目標値につきましては現在厚生労働省と調整を行っていますが、いずれも本年度の実績以上の数値を目標とすることとしております。なお、PR版の9ページの下段には、これらの数値目標を達成するために重点的に行う三つの重点業務を記載しております。

それでは、PR版に戻っていただきまして、10ページ以降は個別の対策を記載しております。まず、ハローワークにおきましては求職者と求人者の方々に対するサービスを強化してまいります。また、マザーズハローワークを中心として、子育てする女性の方々に対する就職支援を充実させます。

次に11ページをごらんください。

不安定就労若年者、いわゆるフリーターの方に対しましては常用就職に向けた対策の推進、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る支援を継続して行います。また、新規学卒者対策といたしましては、求人情報の迅速かつ積極的な提供、綿密な職業相談や職業指導を行うとともに在学中の早い段階から職業意識の形成を図ってまいります。

高齢者の雇用対策といたしましては、65歳までの高年齢者雇用確保措置について、その推進に努めるとともに、昨年10月の雇用対策法改正施行による求人募集時の年齢制限

禁止の義務化の適切な施行を図り、高年齢者の再就職を促進してまいります。

続いて12ページの障害者の雇用対策でございます。

個々の状況に応じたきめ細かな職業相談、職業紹介を行い、各種の制度等を活用した就職促進を図るとともに福祉的就労から一般就労への移行の促進に努めます。なお、障害者雇用率制度につきましては、19年度は昨年度より0.05ポイント上昇しましたが、法定雇用率の1.8%が達成されるよう未達成企業に対して厳正な指導を続けてまいります。

労働者派遣事業につきましては12ページ下段の図のとおり、事業所数は急激に増加しており、これらの事業所において適正な業務運営が図られるよう指導、監督を行うとともに、偽装請負等の解消に努めてまいります。

次に13ページをごらんください。

雇用保険業務では、雇用保険を受給されている方の職業相談を充実させ、早期再就職の促進を図るため職業紹介と連携を図った取り組みの推進に努めてまいります。

最後に地方公共団体との連携でございますが、福岡県との連携をより一層深めることとしております。これにつきましては後ほど詳しく説明させていただきます。

それでは、次に雇用均等行政についてご説明いたします。14ページから16ページをごらんください。

第1の重点施策は、パートタイム労働対策の推進でございます。

平成20年4月より改正パートタイム労働法が施行されます。改正法ではパートタイム労働者がその能力を有効に発揮することができる就業環境を整備するため、パートタイム労働者の待遇を通常の労働者と均衡のとれたものとするための措置や通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずるなどを求めております。インデックス7の均等室関係資料として改正法のリーフレット等を添付しておりますので、ご参照ください。

これらパートタイム労働法及び指針の趣旨につきましては、あらゆる機会を通じ周知を図ってまいります。また、パートタイム労働に関する相談には適切に対応するとともにパートタイム労働者等と事業主のとの紛争について迅速、円滑な解決に努めます。

第2の重点施策は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進でございます。

15ページをごらんください。企業の雇用管理の実態把握に努め、男女雇用機会均等法の周知を図るとともに、法に基づき指導、相談対応を行います。また、労働者と事業主との個別紛争について、労働局長による助言及び機会均等調停会議による調停による迅速、

円滑な解決に努めます。

第3の重点施策は、職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進でございます。

16ページをごらんください。働きながら子育てしやすい環境を整備するため育児、介護休業法の周知徹底を図るとともに、企業において規程が整備され、制度として定着するよう指導してまいります。また、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、実施及び認定制度について周知を図ってまいります。

最後に総務部関係の重点施策についてご説明いたします。17ページ、18ページをごらんください。

第1は、個別労働紛争の解決制度の運用についてでございます。

総合労働相談コーナーにおきましては労働問題に関するあらゆる分野の相談に対応し、問題解決のためのワンストップサービスに努めておりますが、相談件数は年々増加し、平成19年度は4万件を超えております。このうち不当解雇や労働条件の引き下げなど民事上の個別労働紛争に関する相談の占める割合も高まっております。

このような個別労働紛争に関する相談の状況につきましてはインデックス8の総務部関係資料の1に取りまとめておりますが、就労形態で見ると、派遣労働者や期間契約の労働者の方からの相談が増加してきており、事業主や企業の人事労務担当者からの相談も増えております。また、相談内容も多様化しており、新たに施行された労働契約法の内容も踏まえ、これからも相談内容に応じた的確なアドバイス、わかりやすい情報提供、相談対応に努めてまいります。また、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も含め、紛争を抱える労働者、使用者の方の解決の一助となるよう引き続き積極的な運営を図ってまいります。

第2は、労働保険の適用促進と適用徴収についてでございます。

18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に適用されるものですが、今なお小零細企業を中心に相当数の未手続事業の存在が推察される状況にあります。昭和50年4月に全面適用になって以来、法の履行確保、雇用の公平負担、さらには労働者福祉の向上の見地から未手続事業の解消を図ってまいりましたが、引き続き関係機関と連携を一層強化し、未手続事業の的確な把握を行い、労働保険の未手続事業一掃対策に取り組んでまいります。また、労働保険は、労災保険給付や失業等給付を通じて労働者の福祉の増進に寄与することはもとより、労働行政の各種施策の推進を財政面から支える制度としても重要な役割を担っており、その役割を的確に果たしていくた

め労働保険料及び一般拠出金の適正徴収についても努めてまいります。

以上、簡単ではございますが、平成20年度福岡労働局の重点として推進する施策についての概要について申し述べました。ご審議のほどよろしくお願いいたします。

(野田会長)

ありがとうございます。

国のほうの労働立法あるいは行政はもちろんですけれども、行政においても今年度非常に大きな動きがさまざまな局面で出ておりまして、その関係もありますが、福岡でもさまざまな形で動かざるを得ないし、また動いていこうということがよくわかるようなご報告でございました。

非常に多岐にわたるご説明、ご報告でありましたけれども、今のご説明につきましてどこからでも結構ですので、ご意見、ご質問等がありましたら、ぜひよろしくお願いいたします。

(浅山委員)

今いろいろと法律の関係とか、新しくできた法律とかの説明があったわけですが、それぞれ大変すばらしいパンフレットがあると思うんですね。ただ、一般の方がどの程度知っておるのか、経営者の方は当然勉強していただかなければならないと思いますが、労働者側のほうにしますと、意外と知らないんですね。

で、お願いでございますが、こういったいろいろな法律ができる、これはいいんですが、ポイントをまとめたようなポイント集といいますか、そういったものがあれば、我々労働組合としてもそういったものを見せて勉強会とかできますし、そういうのがあるかどうかわかりませんが、できたらそういうのを作っていただきたい。私事でございますが、今日実は長崎のほうで研修がございまして、ワーク・ライフ・バランスの研修会をやるんですが、そういった意味でポイント集といいますか、何かわかりやすいものがあれば、ぜひ検討いただきたいということでございます。

(野田会長)

そういった広報のような問題ですけれども、何か、お考えの点があればと思いますが、いかがでしょうか。

(山口労働基準部長)

労働基準部長の山口といいます。よろしくお願いします。

今ご指摘のとおり、特に基準行政の所管では労働契約法、これは、労使の皆さん方がこの内容をよくご存じいただかないと、この法律をつくった意味がないような法律なんですね。あとはお手元にお配りしていますリーフレットですが、ちょっと文字が平板で読みにくいような部分がありますけれども、なかなかコンパクトにまとめきれないので、この辺が限界かなと。最低賃金法についてもお手元にあろうかと思えますけれども、こういったもので年度更新の時期の説明会とか、あるいは労働契約法については3月から施行が始まっていますので、1月から福岡、北九州それぞれの会場で400名あるいは300名ぐらいの規模で説明会を行っております。今後ともいろいろな機会を通じて、各監督署においても説明会を実施していきたいと思っております。

(稲葉雇用均等室長)

今のご質問、ご要望のご趣旨が、例えば均等も安定もまとまった、何かそういうものでございますか。

(浅山委員)

そうです。すべてまとめたもので。

(稲葉雇用均等室長)

すべてについて。なるほど、今はまだ一つずつの法律の簡単なリーフレットをつくっている段階でございますので、局内で調整をさせていただければと思っております。

私どもでは、それぞれにつきまして簡単なリーフレットをつくっているところですが、ご発言の趣旨を踏まえて検討させていただければと思っております。

(野田会長)

今の関係で。私、3月1日に日本にいなかったんですけども、マスコミが労働契約法の施行についてどこまで報道したのかというのはわからなかったんですけど、全くおっしゃるように、確かに知ってもらわないと意味がない法律ですね。ですから、福岡県のレベルでどこまでできるのかわかりませんが、マスコミを通じたような周知徹底のような

ものを何か考えないと行き渡らないのかなという気がいたします。

聞くとところによりますと、ある程度ニュースにもなっていたようですが、私も、ネットでは毎日日本のニュースを見ていましたけれども、そこには全然出てこなかったのも、やっぱりだめかと思った次第です。

他に。どうぞ。

(山城委員)

山城と申します。よろしく申し上げます。

個別労働紛争の資料で、毎年個別労働紛争相談件数というのがアップしているんですが、これは私たち労働組合の責任といたしますか、役割でもありますけれども、組合員からの相談があれば、公的な機関に申し出がある前に労働組合のほうで解決するということが結構あるんですね。

この数値を見ると、どうも労働組合の組織率と反比例といたしますか、組織率がどんどん落ちてきている中で相談件数が増えているというのは、直接影響があるかどうかわかりませんが、確かに雇用形態がいろいろ多様化しているというのもあるんでしょうけれども、そういう面では、私たちの責任でもあるんですが、少しヒカをするという取り組みをしています。組織化をすると、組織化された労働者の皆さんからのいろいろな相談などをそこで解決できるということも多々あるわけですね。そういう面で、労働行政の皆さんのほうから労働組合の組織率を高めるという取り組みができるかどうかわかりませんが、労働組合に結集するという労働行政としての取り組みができるのかどうか、その辺一回聞いてみたいなと思ってしまして、よい機会なので、組合も私たちは一生懸命未組織の労働者を組織化するということはやりますけれども、行政とか、ここは経営者の皆さんも今日いらっしゃいますけれども、やっていく必要が私は紛争を少なくする上での対策の一つになるのではないかなと思っておりますし、考え方だけでもお聞かせ願いたいなと思います。

(宮田局長)

相談につきましては、我々のみならず、福岡県の相談窓口もございますし、それから当然いろいろな団体で行っておられる相談の窓口がありまして、私どもとしてはその中の1カ所ということでございます。近時、相談に多くの方がおみえになりまして、並びにあっせんに至るものもたくさんございます。関係相談機関は、実は相談機関同士の連絡会議な

どを持っておりまして、こういう点は十分よく連携をとってまいりたいと思っております。

あと、労働組合のほうでもそういう対応をしていただいているわけですので、我々もそういうことに対しまして、十分勉強並びに配慮をしてまいりたいと思っておる次第でございます。

(山口労働基準部長)

私がかつて、本省の労政局という今はない局にいたところに、これは労働組合法を所管している局なんですけれども、組合の組織率がどんどん低下する中で、事業所における労使コミュニケーションが低下していくことはいろいろなところで問題があるだろうということで、さあ、どうするかという議論を内々にずっと検討しておりました。過半数代表制というのは、ご承知のように労働基準法の中でもあるわけで、それをてこととして何かできないかということは、内々検討していったこともあったんですけれども、一つの政策としては実現されるまでには至っていないという状況です。

(野田会長)

よろしゅうございますでしょうか。今の課題としては、確かにおっしゃるようなことであると思います。例えばこういう審議会で労働側の方が来られて、発言されるということ自体も間接的には労働紛争解決の情勢にもかかわってくることにもなりますでしょうし、直接的な解決は、労働委員会みたいなものが県ですとありますけれども、国の場合には確かに存在しないということではあります、間接的にはいろいろ働きかけていただくということはあるのではないかと思います。

(東委員)

9ページの職業の安定に係る重点施策の中の重点業務というところですね。EUの中でイギリスのスコットランド、イングランドで一番大きな課題が10%を超える非就労者のパーセンテージがあるんですね。この理由についてはもともとの疾患が、メンタルヘルスの問題があったり、健康隔離疾患だったりして施設に入る、もしくはそれ以外のことでもって生産年齢人口であるにもかかわらず就業しない。これが大きな問題なのは、この集団の健康度がどんどん低下していく。ILOも言っていますように就労するということが最大の健康増進要因であることなんですね。就労しないということは、例えば、生活基盤を失

ってしまうがゆえに健康が低下する。これがさらに他の就労機会を育てるということだと思って、これはスコットランド議会は既にこれは重点項目に掲げていかないと国力のこともあるということで、取り組み始めたんですね。それは、とりあえずとしてはヘルシーワーキングになると思うんですが、つまり就業機会を手助けするについて、ハローワークの窓口で、いわゆる生活上の規律とか健康に関する配慮ということについての情報も提供していく必要がある時代に、EUのように日本も来ているのではないかなという懸念がある、つまり仕事をしていくためには基盤としてのそうした労働者側の要因も問題じゃないかなということも議題になりつつあるかと思います。

これは今、この世界でも失業と健康ということでやっている研究グループもあるんですが、難しいのは産業保険の対象になりにくいんですね。既にお休みに入っているわけですから、これは産業保険、雇用されている方と違うものですから、大変難しいアプローチなんです。ハローワークはその窓口になるかもしれませんし、さっきの組合の話が出ておりましたけれども、労働組合というのももともとは構成員、そうしたネットワークを持っていらっしゃれば、そうした意味での働きができるような、そういう意欲であり、またかつ健康状態を維持するためのチャンネルとして生きていくのかなという気がするんです。

この審議会の話かどうかわからないんですけども、そういうことがヨーロッパでは既に始まりつつあるということだと思います。

(野田会長)

おっしゃるように、失業者の健康問題ということになりますと、それが結局は雇用政策にもかかわってくるという、ハローワークの機能としても何かそういうことで情報をお持ちでしたら、ご発言いただきたいと思います。

(石田職業安定部長)

職業安定部長石田でございます。今お話のありました仕事の相談だけでなく、そういった生活も含めたところの相談というのは大事な部分があるかと思います。

お手元のインデックス2の重点の10ページでございますけれども、職を探すに当たって、いろいろ課題を抱えている方に対しては10ページの中段にあるとおり、個々の状況に応じた就職支援、これをしっかりやっていくこととしております。真ん中のところにあります。特に効果的な求職活動の行い方に対しては求職活動計画という計画もある

わけですけれども、これはメンタル面とか生活面からの相談、助言、こういったものを含めた総合的な支援の計画を策定して、それに沿って就職活動を進める。これはまたハローワークだけではすべてできない部分もございますので、専門機関のところに誘導していく、そういったセミナー等をお薦めするといった形で進めているということでございます。そういった部分というのはこれから大事なのかなということで、マン・ツー・マンの就職支援というのは安定行政の中でもこれからの重点ということで考えるところでございます。

(東委員)

健康につながるような情報提供とかアドバイスも一緒にできる時代が来るのかなという気がいたしました。

(品川委員)

品川と申します。よろしくお願いいたします。

要望になるかと思いますが、先ほどの山城委員がおっしゃった個別労働紛争のところで、自分なりに若干経験したところから思うところがございます、野田会長もおられますけれども、県の労働委員会、地方労働委員会にこういう申し立てがあって、我々対応している中で私が感じるのは、一定規模の事業所、いわゆる企業別組合で内部に苦情処理委員会とか、そういった機能を有しているところは自助能力というのはあるかなと。ただ、やっぱり小規模の労働組合がないようなところで合同労組的なところから申し立てがあって事件処理するとかいうのは、近年労働委員会の地労委のほうでも結構あっています。

この資料の中にパンフもございますけれども、例えばそういう小規模のところでは経営側の方々、事業主の方々がパート労働法が変わったとかいったところで、義務とか事業主としての最低限守らなくてはならないようなことをいかほどにご認識があるんだろうとか、それが無いゆえにそこに個別にトラブルが発生するというのは、今後も十分あることだと思うんですね。

それからすると、経営側の皆さん方から意見というのはそれぞれあると思うんですけれども、どうしてもそういう法律を認識のないところでの対応ということで問題というのは常々起きやすいんじゃないかなと思っていますので、これからの取り組みの中に当局として小規模事業所の経営を担う方に周知徹底方というのはまず大事だし、ここを認知していただかないと、こういう個別紛争の問題というのはどんどん増えていくことはあっても減

ることは私は難しいのではないかなと思っていますので、今後の取り組みの中で検証なりしていただければと思います。

それから、今ほど出ましたところで、資料10ページになりますが、要は職業の安定を図るための重点施策のところの第3の課題、子育てに関するところの推進項目で、お聞きしたいのは、私どもの企業においてもなかなか進んでいないんですが、今託児所とかをつくって、その企業内において母親、もしくは父親でもいいんですが、子供を安心して預けて働けるような職場環境っていかほどあるんだろうかと、これからこういったところも必要じゃないかと。少子化の中で労働力の確保というところが我々労使の中でも課題になっていまして、なかなか安心して働くことができない女性の方も多いと散見しておりますので、現代における公的な、もしくはそれをまさになりわいとしてあるようなところがいかほどあるんだろうかと、安心して子供を預けられるようなところが昨今どうなんだろうかと、その状況感なりを教えていただければと思います。個別の企業ではなかなか難しさもあるということもございますので、教えていただければと思いました。

以上です。

(野田会長)

ありがとうございます。

2点ございます。ご意見、ご質問ですけれども、一つは、小規模事業主に対する改正法なり、法律だけではないかもしれませんが、施策の周知といいましょうか、それが結局は個別紛争の問題、あらかじめ紛争が起こらないようにすることにつながるんだというご意見と、それに関する施策として何かお考えはあるかというご意見でしたけれども、いかがでしょうか。先ほどの問題もつながってきますけれども。

(宮田労働局長)

それにつきましては、ほんとうに従来から、例えば現在もこの新法律施行に当たりましては、経営団体の方々並びに労働組合の団体の方々にもご協力を願い、また場合によっては業種別の説明とか、それから一般広報、そういういろいろな手段を組み合わせつつ広報、浸透を図っているところでございますが、確かにまだまだ不十分ということは理解しておりますので、今後もいろいろな広報を用いて政策並びに法令、法制度の周知、これはしっかりと図っていかねばならないと存じております。

(稲葉雇用均等室長)

今局長のほうからお答えいただいたところですが、私どももパート法につきましては提示いたしましてから施行までの期間があまりない法律であるということと、それから改正法と言っておりますけれども、その中身がほんとうに単なる若干の改正とか強化とかではない全く新しい改正を入れた法律でございますので、なかなか周知が図られていないということは認識をしているところでございます。

成立後、県内4カ所で私ども主催の説明会もいたしましたし、また経営団体、労働組合の皆様いろいろな機会に説明の時間をいただいたりしたところでございますけれども、内容がなかなかわかりにくいところもございまして、特に小規模事業主の方々にはまだ徹底していないと思っております。あと1カ月で施行になるところでございまして、施行後も引き続き周知が必要であるということの認識を持っておりまして、あらゆる機会を通じて周知に努力をしてまいりたいと思っております。

それから、もう1点の子育ての部分で、これは職業安定部のところの施策ではございますが、先ほど託児所の企業内での設置ということのお話がありましたので、少し私のほうからもお答えをさせていただきたいと思いますが、21世紀職業財団のほうでこういったことに関します助成金を扱ってございます。県内での件数は、恐縮ですが、ただいま把握しておりませんが、全国的には件数が伸びているところでございますので、またこういったことについても各企業でご検討いただいて、助成金の利用をしていただければと思っております。

(石田職業安定部長)

職業安定部のほうですが、子育て女性の方の仕事を探す場合の一番ネックになるのは保育、子育て支援の分をどうするかという部分もございまして、確かに求人の中で託児施設がありますというのは非常に少ないというのは事実なのかと思っております。特にマザーズハローワーク等におきましては、子育てするほうの公的な保育所あるいは民間の保育園だとか、こういったことの情報につきまして提供していくとかいうような形で保育情報などをチェックできるようにして、そこは両立できるような形で今進めているところでございます。

また、求人の中でも子育て支援、例えば子供が熱を出したり病気をしたときに勤務時間

を配慮しますとか、あるいは学校の行事があるときの配慮があると、こういった企業の考えが明確なところにつきましては、子育て応援求人という形でマザーズハローワークでは取り扱うという形で今進めるところでございます。

(野田会長)

ありがとうございます。

今の問題ですが、特に労働契約法に関しましては、これまで周知徹底という判例しかなかったものですから、どうも迫力がなかったです。判例ではこうなっていますと言っても、また変わるかもしれないじゃないかというようなことでしたが、これがこういった形で一つ判例を集約したものではありますけれども、固まったものになりましたので、これから周知徹底ということを随分やりやすくなると思いますので、ワンステップ前進するのではないかと思いますね。

(三浦委員)

三浦でございます。

過重労働に関する健康障害という点なんですけれども、若干質問というか、意見にもわたるだろうと思うんですが、資料に正しく書いてあるとおりで、いわゆる過重労働による健康障害、これは正しいんですけれども、若干企業の方から相談を受けると、長時間の時短、時短と強調ばかりで、ちょっと行き過ぎじゃないかなという感じを若干受けるんです。とにかく7時までに帰れとか、そういう傾向がかなりあって、実際は総合評価であるということが前提になっているはずなのに、それと、残業したときには早く帰って早く寝ようということで、要するに睡眠時間が一番短くなるということが根本的な問題なんですけれども、そういったところに立ち入った指導がされているかというところが全然わからなくて、とにかくやみくもに早く帰れという話になっていまして、早く帰って夜どこかに遊びに行つて、それで疲れましたと、これも要するに健康障害の原因にはなるわけなので、そのあたりが非常に混乱しているという印象があります。非常に難しい問題だとは思いますが、総合評価というレベルで考えると、これは労働時間の考え方にも絡むと思うんですが、労働対価としての労働時間と、手持ち時間とか待っている時間と健康障害というのは、いわゆる過労死認定基準、平成13年度のあれにも書いてあるとおりですけれども、負荷がかからなければ健康障害とか影響があまりないんだということが前提になっているはず

なんですが、何となく実務は全部とにかく時間ではかるしかないものですから、ほかはどうやって区別するんだというのは確かにやみくもでわからない部分があるんですけども、若干現場は混乱しているのかなという感じがしております。

それから、もう一つは、これがいいのか悪いのかわかりませんが、だれも基準が立てられないから、これが労災認定基準、過労死基準が基準になってしまって、民事の裁判のそのままのが素通りで基準になっているようなので、これは1カ月間、100時間を超えて働いていた働き盛りの方が突然亡くなったとすると、その場合に賠償請求を受けた企業はかなりの確率で負けると僕は思うんですね。そうすると、小さな事業所だと一人が亡くなって、確かにご家族は大変なんですけれども、20人、30人の事業所で一人の方の一生分を負担しないといけないという形にもなりかねないので、制度的に、作って7年たっているわけですが、いろいろな事例が蓄積してきているわけで、今厚生労働省がどの程度そのあたりの見直しとかを考えていらっしゃるのか、わかる範囲で結構ですので、教えていただけないかなと思います。

(野田会長)

平成13年通達をめぐる諸問題といたしまししょうか、時間把握が表に出てきましたので、それとのかかわりの問題とか、それからもう一つは、後半ご指摘がありましたような民事、労災民訴のほうに動いてきているものですから、その辺の将来展望、7年たちましたので、今後どういうふうな基本政策があろうかということをご存じの範囲でお答えいただければと思います。

(山口労働基準部長)

脳心臓疾患の認定基準のお話だと思うんですけども、確かに睡眠時間が一定程度とられることから逆算して労働時間を算出して、それが一つの基準になっているものがこの認定基準です。手待ち時間の評価というのは、なかなか難しいことは難しいんですけども、基本的には労働時間という評価をしております。この認定基準も相当たっているから、改正の検討はどうなっているかというご質問ですけども、私が聞いている限りにおいては見直しを検討しているという状況ではないということです。

(野田会長)

手待ち時間に関しましては、昨年11月の最高裁の大林ビル事件で、最高裁がそう言っているからそうなんでしょうけれども、普通の常識からしますと、マンション管理員のご夫婦が、例えば朝7時から事務所の電気をつけるところから仕事が始まる。10時に消すところまでが仕事なんだというふうに、まさしくほとんどが手待ちで、多分5時過ぎた後、テレビを見ながら一杯飲んで、そういうことも多分されていると思うんですけども、そういうものも含めて労働時間という黙示の指示があったという判断をしていますので、確かに労働時間のほうがそういうふうな動きをすると、今後は労災のほうの時間を基準にして考えていくと同じような問題が生じてくるので、確かにちょっと大変かなという、理論的にも大変かなという気がする状況ではあるとは思いますが。

何かもしありましたら。

(山口労働基準部長)

最近、役所の判断が司法レベルで逆転をするというケース、精神事案についてははっきり勝訴率が低いんですけども、脳心事案についてはまだまだそれなりの勝訴率を維持しておりますので、それと、先ほど手待ち時間については三浦委員は、例えば手待ち時間も労働時間として単純に、一律に参入するのはおかしいのではないかと、そういう意味のご質問だったのでしょうか。

(三浦委員)

すごく難しいんですね。極端にいいますと、よくわからないというようなところが正直なところなんですけどね。それと、忙しいときは早く を切りなさいって話なんだと僕は思っているんですけども、とにかく9時まで働いたら早く寝ようねと企業の方は言わないといけない、そういう時代になっているので、そのあたりを厚生労働省側でもひっくり返すと多分そういう話になるので、そういった話が現場でなされているのかなと思って、それだけ質問したかったんですけども。

(山口労働基準部長)

繰り返しになりますけれども、手待ち時間については、確かにそれぞれほんとうにスタンバイしていて、緊張度の高い手待ち時間もあれば、休息も実質とれるような手待ち時間はあるわけなんですけれども、手待ち時間に類似するものとして仮眠時間というものがご

ざいます。例えば二人乗りのトラックの運転手が長距離のような場合ですね、これは労働基準法上は相方が運転をしている間、もう一人の人がトラックの中の仮眠室で寝ている時間、いつ何時事故が起こって運転をかわるかもしれないということで、これは労働基準法上労働時間に扱うんですけれども、認定基準上は労働時間から外すという処理をしているんです。ただ、昨年の地裁の判決では仮眠時間の2分の1については労働時間とするという判決が出て、実は負けたんですけれども、なかなかこのように手待ち時間なり仮眠時間の扱いは非常に難しいものではございます。

(三浦委員)

今おっしゃるとおりで仮眠時間ってこれは休憩時間になるんじゃないかと思うんですけれども、言葉として手待ち時間ってあるんですけれども、結局それは賃金の対価としては参入される。だけど、手待ち時間ってだれも今までつけろとは言っていないんですけれども、手待ち時間つけろと、その前に労災にどう響くのかなというのが今全然闇の中なんですけれども、相談を受けた立場でいうと、アドバイスすべきは、じゃあ手待ち時間とにかきちっとつけていくことを励行しろという話にしかならないと。

ただ、実際労働現場でそういうことをやかましく言っているかって、そんなことは言っていないんですね。だから、もう少し、とにかく長時間という、短くなったほうがいいんだろうとは思っているんですけれども、そういったものをもう少し総合判断だということになっているわけなので、もう少し細かい指導なり基準なりというのをつくっていかないといけないんじゃないかなと、要するに心臓疾患か脳疾患か、ある日突然亡くなったりしますが、そのときにあわててもしょうがないので、そういう細かなところをきちっとつけていく、もう少し大ざっぱな話でタイムカードだけではないという、時間管理はそれだけではないんだというような感じもしているので、実際手待ち時間というのは言葉としてはあるんですけれども、じゃあ、それをどういうふうにつけていくのかとか、そういった実践の部分が今何もフォローされていないというのが感想です。

(野田会長)

労働時間の算定で、それを賃金に反映させるという問題と、もう一つ、平成13年通達の労働時間を基準にして、一つの基準ですけれども、労災認定をするというときに、同じ意味で労働時間ということになると、確かに本当は緻密に考えなければいけないような間

題があるはずですが、それがそのまま同じ労働時間で、手待ちも含めて入ってきているということになりますと、いろいろ実態との齟齬が生じるといいでしょうか、そういう問題ではないかと思しますので、今後の課題として通達の今後のあり方みたいな、あるいは運用の仕方について一つのご示唆といいでしょうか、ご意見だと思いますので、反映させていただければと思います。

(佐藤委員)

別件でよろしゅうございますか。障害者の雇用率の達成の件でございますが、厳格に運営されますと、中小企業が非常に影響率が高いんだと思うんですけれども、その辺どの程度実施されるか、今わかっていれば教えていただきたい。

(野田会長)

お願いいたします。

(石田職業安定部長)

障害者の雇用の関係でございますけれども、これにつきましては1.8%ですね、法定雇用率というのをきちっとやっていただくというのは、規模に問わず一律させていただくということでございます。ただ、これに係りまして、納付金とかの運用につきましては今は300人を超える大規模企業ということでやっておりますけれども、今改正法が出されておまして、ここの規模を下げるということで、審議されている状況でございます。

(都合委員)

今の障害者雇用に関しての関連でございますけれども、中小企業の場合、例えば1.8%の場合、1名とかゼロとかいう形が多いんじゃないかと思うんですけれども、そうすると、バリアフリーとかに関してもスロープとかトイレの改修とか、いろいろな工事費等が絡むんですけれども、これに対して改修の補助金とか低利融資制度とか税保障の減免措置とか、いろいろな方策でそういった支援をやっていくことが考えられますけれども、その辺少し内容を教えてください。

(石田職業安定部長)

今お話しいたしましたのは、納付金制度の関係では、一方で雇い入れを多く進められているところではいろいろな経済的な費用がかかるという分がございますので、その納付金に対して調整金というような形の資金とか、あるいはいろいろな施設に関する助成金といったものを準備しているところでございます。

ただ、現在、中小企業のみを対象にという形のものには確かにはないんですけども、法改正されている部分でわかりましたら紹介したいと思います。

(野田会長)

場合によっては、もし何か新しい情報がありましたら、ご連絡いただくということでもよろしいでしょうか。

(石村委員)

同じ障害者にかかわることなんですが、基本的に皆さん障害者というとらえ方をよくご存じだとは思いますが、バリアフリーだったりするのは、とても動けないというか、車いすだったり、そういうことなんですね。実際ストーリー的に話させてもらいたいんですが、福岡市というのはボルドーと姉妹都市なんです。私はボルドーと経済交流が何かできないか、女性の目で見えてくれと言われて、5年前に行ったんですが、結局ワインは山のように仕入れているし、ないなと思いながら戻ってこようとしていたら、フランス全体、先ほど野田先生もおっしゃったんですけども、エステとかトータルに美容というポテンシャルがものすごくたくさんあって、ボルドーに有名なコーダリーという施設があったんですね。で、見学しまして、私は常々障害者の就労ということを自分のいろいろなこととかかわっていこうと思っているときに、コーダリーでやってある人の様子を見たときに、これは聾啞者とか、目の見えない人とか、車いすに座っていてもできる仕事じゃないかということをおもったんですね。

それで、戻ってきまして、福岡市に報告をしましたと同時に、やっぱりなかなかみんな賛同してもらえないので、私の友人でエステシャンがいるんですね。聾啞者の人たちを一人預かってくれないかということでトライアルしてみたんです。でも、学校の校長先生なんかには申し上げても、そういうことはやったこともないし、自分たちもとても忙しいからということだったんですが、ほんとうに彼女と二人で聾啞者を扱って、最近RKBのテレビで報道されたこともあるんですが、彼女をずっと預かって、やっぱりとても大変だった

んです。だから、ここにいろいろ書いてあるもの、障害者の種類とか程度とかよりも、能力というのは彼女たち、彼ら自体鍛えないと伸びないんですね。また、鍛えようという気持ちが彼らにはあるけれども、そこをフォローする人たちもなかなかいないんですね。

もっと言えることは、企業というのは障害者ということだけでよく見えていない、なかなか障害者の就労というのがとても難しいことであれ、なんで、例えば納付金云々よりも、例えば100人ぐらいの企業だったら程度によって3人ぐらい雇うということができないんですか。例えば福岡市博多高等学校というのがあるんですが、そこの今度卒業する女性なんかはお茶の先生になりたいという、とても高い自分の希望を持っているんですね。それから、映画が好きなのは映画館で働きたい、映画館であれば何でもいい、もぎりでもいいんだと言うんですが、なかなか映画館というざくっとしたものなので、雇ったことがないし、結局彼らはどこに行くかという、トイレ掃除とかの仕事になっていくというのが今の現実なんです。

だから、もう少しトータルに、これは健常者にも言えることなんですが、その仕事のマッチングと同時に、特に障害者は高校とか中学とか、教育カリキュラムみたいなものからものを進めてもらわないといけないのと、世の中が大きく変革して行って、職業の種類も変わっていく。また福岡県、福岡市みたいに都市型の、例えばエステみたいなのがどんな県よりもどんな市よりも伸びていっている、そういうところで就職をしようというときの職業の種類のある方とか、年々障害者の教育のやり方とかも変えていかなければならないんですけれども、10年1日以上、今高校に行くと、相変わらず陶芸をやっていて、じゃあ陶芸で身を立てられるかという、そんなことはないというのが現実なんです。

そういうことを含めてトータルに、私は一番最初にまず申し上げたかったのは、チャプター2の2ページの囲みになっている、女性や高齢者等の就労率向上という中にも障害者という言葉必ず入れていかなきゃいけないと思うんですね。もっと言えることは障害者という、もっと違う言葉がないのかというのは、これは常々10年来考えていることなんですけど、彼女たち、彼らは障害者ということ自分たち理解しているし、とらえているのであれば、もっとみんなが障害者という言葉があればあるほど認知度が高くなるということも踏まえて、世の中ももっと変わっていくと思うんですが、その辺どういうふうな思っているだろうかとか常々思いますので、一言何かお聞かせいただければと思います。

(石田職業安定部長)

私のほうから、障害者の職業紹介に当たっては、すぐ職業紹介というだけじゃなくて職業訓練と連携してやっていくとか、あるいは先ほどのお話にございましたトライアル雇用とか、こういった実際の場というのは非常に大事なのかなと思っておりまして、そういったところでのご協力をぜひいただきたいなと思うわけでございますので、よろしくお願ひします。

(石村委員)

だれも私に聞きに来られないんです。いつも協力しようと思うんですけども、聞きに来られないし、私自身、一生懸命市とか県にアタックするんですが、いつの間にか消えてなくなっていくので、個人的にいろいろなことをやっていくというのが現実なんです。

個人的に企業のトップに話に行き、わかりましたと企業のトップの方も下のほうに下ろされる。で、いや、うちはちゃんとなっていますとかいうことなんですが、現場のジョブサポートとかという、障害者を預かっている人たちと話すときやっぱり困っているんですね。このアンバランスさとか、相変わらずだなと思って、どうしたらいいんだろうというのが今の現状で、だから、今の答えは、去年もいただいた答えだったんですね。で、どうしたらいいんでしょうかとやっぱり思います。申しわけありません。おっしゃるとおりなんです。協力は惜しまないと思うんですが。だから、企業と障害者と話し合う場を持って、煮詰めていこうと思っているんですが、逆に協力をよろしくお願ひします。

(野田会長)

非常に重要なご指摘だと思いますので、基本的な政策のあり方と、細部に至るようなつながりみたいなものですね、それがうまい具合にできていくといいと思うんですけども、政策の中の一つの柱として上げていただいて、ネットワークみたいなつながりがきちんとでき上がるように、ぜひお願ひしたいと思います。

(筒井委員)

私は前から非正規の話をしておりまして、前回の審議会でもそういう話をして、局長も労働行政としても非正規に対する対策に取り組まなければならないとおっしゃったわけですが、20年度の運営方針を見まして、別に目次に入れる必要はないんですが、非正規がこれだけ大きな問題として取り上げられており、もちろん個別の施策の中にはそれぞれ書

いてございますけれども、柱として立てられなかったのかなというのが一つありますね。

特に今年は労働団体、連合なんかも一生懸命春闘の柱の一つに非正規対策を掲げておりますし、福岡労働局として、この地域の非正規の問題をどういうふうに考えているのかというあたりが一つまとめて取り上げられていたら、もっとよかったかなというのが一つあります。

それから、一時期の規制緩和による企業側の非正規雇用拡大という流れが、先日もロフトで非正規を正社員化するという流れが出てきたりしています。ここのところ少し揺り戻しがあっているのかなという気がするんですが、このあたりの分析といいますか、安定的な労働力確保と大ざっぱに言ってしまうとそういうことなんでしょうけれども、非正規から正規に戻す動きが出てきていると、これはどういうことなのかというあたりですね、これをぜひ労働行政の中でも分析していただいて、これは、企業としてはメリットがあるからそういうことをしているわけですね。だから、そのあたりの分析に基づいて、福岡労働局としてやれることは何なのかというあたり、福岡の地場の企業に対する働きかけができるのかできないのか、そのあたりも新年度にぜひ検討していただけたらいいかなと思います。それが1点。

それから、福岡県は冒頭に有効求人倍率もそうですし、失業率もそうですけれども、地域差が随分ございますね。特に筑豊あたりはかなり厳しい雇用事情にあります。つまり地域ごとにどういうふうな施策をとっていくのか。ずっと有効求人倍率が低いままで、低いんだということで多分終わらせてはいけません。そんなことはしてはいないと思いますけれども、地域ごとの取り組みみたいなものをもうちょっとこの施策の中で色濃く出していただく部分もあっていいんじゃないかと思えますね。そのあたりのことがざっと見た感じではあまり載っていないんですよ。当然おやりになるとは思いますが、これはあくまでも総論的なものなのかもしれませんけれども、そのあたりのこともお聞かせいただければと思います。

以上です。

(石田職業安定部長)

まず1点目のご指摘ございました非正規の関係でございますけれども、これにつきましては、例えば平成20年度の目指す水準ということで一つ掲げておりますのが、正社員の求人割合を高めていこうという目標がございまして、求職者のほうの希望は7割を超える

方が正社員での就職をしたいという希望があるというところがありますので、そういったところでマッチングを進めるためには、正社員求人というものの率を高めないといけないだろうということで、そこには目標を掲げてやっているという形でやっております。

実際、事業所のほうにも求職者の希望がこういったところにある、あるいはまた正社員とすることによって企業側のどういうメリットがあるのか、あるいはまたすぐに正社員ということではなくても、正社員へのチャンスがあるといった形で求人を出していただくことによって、より応募のほうも出やすいですよという形など、いろいろな形で正社員求人を増やしていこうという取り組みを進めていくこととしております。

また、地域的な関係でございますけれども、これはインデックスでいきますと、インデックス1、行政運営方針の中で44ページぐらいのところから記載をしております。PR版のほうではほんとうに1行ぐらいしか書いてございませんが、筑豊、南部地域につきましては、地域雇用開発促進法の指定を受けている地域雇用開発促進地域ということになっておりますので、こういった場所での雇用の創出については助成金を活用することによって新たな雇用の場をつくり出そうという施策を打っておるところでございます。そのほか自発雇用創造地域といった地域の指定もございますので、そういった施策を活用して、求人倍率の格差をなくしていこうということを進め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。

もう一つ議題がございますので、時間が大変短くなっておりますけれども、お願いいたします。

(三浦委員)

1行しか書いてないのですが、ホームレスの方の職業支援のことを書いてあるんですけども、それと関係機関との連携というふうにも書いてあるんですが、ホームレスの問題は、一番問題なのは住居の問題なので、実際治安維持とかそういったことにも関連しますので、犯罪を犯して警察の留置場とか刑務所が高齢者、ホームレスの方の宿泊施設みたいなことになっていると。悪循環の最たるものなので、結局出てきては住むところがない、職業がない、それから犯罪に及ぶという繰り返しになっているところで、関係機関との連携をとっていただいて、文明の程度の問題だと思うんですけども、国としてどうあるべ

きかということ、これはお願いですから、皆さんでやっていただきたいなということです。

以上です。

(野田会長)

ということでございますので、ぜひ今のご指摘、ご要望を活かしていただきまして、ホームレス対策というの目も向けていただきたいと思います。

司会の不手際で時間が押してまいりましたけれども、平成20年度の福岡労働局行政運営方針案に対する審議につきましては、これで一たん終了とさせていただきます。非常に積極的に多角的なご意見をいただきました。今後の労働行政を運営する際に全体として参考にいただきまして、ぜひ労働行政に生かしていただきたいと思います。

それでは引き続きまして、議題2の福岡雇用施策実施方針案につきまして、事務局のほうからご説明をお願いいたします。

(石田職業安定部長)

それでは、福岡雇用施策実施方針案につきまして、ご説明させていただきます。

お手元の資料はインデックス6の資料ナンバー5、職の5というのがございます。中期ビジョン全国指針基本方針のイメージということで、今回提出しておりますものの位置づけを説明させていただきたいと思います。

職の5の資料で左側にあるのが雇用対策基本計画ということで、これは昨年まで名前どおり雇用に関する基本の計画を国のほうで定めて、これに沿って雇用対策というのを進めていくというふうになっておったところがございますが、昨年雇用対策法が改正されております。雇用失業行政というのは非常に地域差が見られ、また地域ごとにも非常に多様な課題が存在しているということで、地域の実情に応じた施策をやっていく必要があるため、計画のほうもそれを踏まえて立てる必要があるんじゃないかということでございます。

イメージのほうの右のほうにございますのが現在の体系です。まず、中央のほうで中期ビジョンというのを示すということになっておりまして、中期ビジョンに該当するものが先週発表されており、追加資料としてファイル以外のところで職業安定部のほうから配らせていただいております。

先週末発表されました資料のナンバー職の6というものでございます。この雇用施策基

本方針というのが先ほどの図でいいます中期ビジョンに該当するものでございます。1枚めくっていただきますと、目次があって、その次が雇用政策の基本方針ということの概要でございます。これで、当面5年程度の雇用政策の方向性についてここで示されております。

大きく三つありまして、だれもが意欲と能力に応じて安心して働くことのできる社会の実現。2点目に、働く人すべての職業キャリア形成の促進。3番目に、多様性を尊重する仕事と生活の調和が可能な働き方への見直し、この三つを大きい軸として中期ビジョン、雇用政策を進めていくというものが示されております。

先ほどのインデックスのところでありましたけれども、この中期ビジョンのもとに毎年度、中央においては全国指針、都道府県単位では地方方針というのを、労働局長が都道府県知事の意見等を十分に踏まえて、また労働審議会の意見を伺いまして策定するというようになっております。

この地方方針に相当するのがお手元ではインデックス3でございます。福岡雇用施策実施方針ということでございます。既に労働局長が福岡県知事の意見を聞きまして取りまとめているのがお手元の資料ナンバー3のものでございます。

内容といたしましては、先ほどご審議をいただきました労働方針運営方針の中から特に雇用対策に係る部分、これをベースといたしまして、福岡県が地域の実情を踏まえて実施をしている雇用施策、産業施策あるいは福祉施策、これと局とが連携をして実施している、あるいはこれから実施しようとしているものに焦点を当てまして記述をいたしております。

資料3を開いていただきますと、最初に目次がありまして、1の趣旨から始まりまして、2番目が県内の雇用情勢、課題、3番目が雇用施策の重点ということで、重点と基本的施策に分かれております。4点目に雇用施策に関する数値目標となっております。

1ページめくっていただきますと、趣旨ということで真ん中あたりからございますけれども、福岡労働局長は局及び公共職業安定所における職業指導及び職業紹介の事業、その他の雇用に関する施策を講ずるに對しての福岡雇用施策実施方針、これを地方方針というわけですが、これを福岡県知事の意見を聞いて定めることによって、局及びハローワークの実施する施策と県の講ずる雇用に関する施策とが密接な関連のもとに円滑かつ効果的に実施されるように努め、雇用、失業情勢の改善に取り組むとなっております。

また、地方方針に定める事項に関して、例えば企業誘致に附帯する人材確保面での協力要請、地方と企業共催での離職者の再就職支援、その他県の進める各種施策への連携、協

力について福岡県知事から要請があったときは、その要請に迅速に対応するように努めることにより、これまで以上に県との緊密な連携、協力関係を構築し、効果的な雇用対策を実施していくというふうになっておりまして、そのような形で県と局の連携というものを前面に打ち出して書かれております。

雇用対策は多岐にわたるわけですが、その中で特に重点として取り組むことを20年度につきましては三つに絞っております。それも局と県とで相談をいたしまして、若年者と子育てする女性、障害者、この三つを20年度の重点としておりますけれども、特に新年度からは、県のほうにおいても福祉と労働の連携強化というのを打ち出して、県庁組織を生活労働部から福祉労働部に変更される、こういったものとも対応するという形になっております。

インデックス3の3ページ以降、雇用施策の現状と課題、それから5ページのところから雇用施策の重点、ここの重点施策というところでは、先ほど若年者、子育て女性、障害者、これにつきまして詳細に書かせていただいております。

11ページ以降は基本的施策ということで、その他三つの重点以外の施策につきまして記述をしているという形になっております。

最後18ページ以降のところ、これらの連携の成果として雇用施策に関する数値目標、これらの目標を達成しようという形でございます。

従来から雇用対策は県をはじめとする関係機関との連携のもとに進められたわけですが、今回は法改正によりまして、特に県と局との連携について年度ごとにそれを明確にしていく。そして、重点化をして、こういう方針という形で公表していくことでこれまで以上の連携効果を発揮させようという趣旨でございます。

あと、全国指針と地方方針の扱いでございますけれども、来年度20年度予算と絡む内容であるということで、来年度予算の成立後に策定、公表をしていきたいということで考えております。

説明は以上で終わります。

(野田会長)

ありがとうございます。

雇用対策法の改正に伴う雇用政策の取り組みの変化に伴って、こういう雇用施策実施方針案というものをつくっていただいて、こういう施策をやっていくというご説明でござい

ました。とりわけ労働局と福岡県との連携というのが一つの重要な目玉になっているよう
でございますけれども、今のご説明につきましてご意見、ご質問等がおありでしたら、お
願いいたします。

(上野委員)

上野です。非常にミクロな話になって申しわけないんですけども、15ページの労働
者派遣事業の関係、今日も資料をいただいておりますけれども、緊急違法派遣の一扫を行
うという関連で、この取り組みそのものには大賛成で、ぜひこの一扫プランを実施をして
ほしいと強く思います。

そこで示されているのが、派遣元事業主あるいは派遣先、あるいは派遣労働者に対して
のプランに示された内容の周知徹底を図るということですが、周知そのものが、労働
者に対する周知がどのようになされていくのか、労働契約を結ぶときにきちんとやられ
るということで進められていきながら派遣事業の適正な運営ということを確保されていく
という理解をしていいのか。ぜひそういうふうにしていかないと、労働者への緊急プラン
の周知が浸透していかないだろうとも思うものですから、ぜひその点をよろしくお願いを
したいと思います。

そもそも私自身が思うのは、基本論に帰って、労働者派遣法ができたところに戻って、
非常に高い技術を短期間企業にその労働力を売ることによって賃金の対価そのもの
が高まる、そうすると格差の底上げといいますか、その水準の底上げにもつながっていく
というふうにおそらく好転していこうと思いますので、そのような角度から厚生労働
省も労働局も、この一扫プランそのものはもちろん重要なこととして受けとめながら、今
申し上げたようなところもぜひご検討を、今後の話でしょうけれども、ご検討をお願いし
たいと思います。

(野田会長)

今のご指摘、ご質問につきまして、通達の新しいことが出たようでもありますので、こ
の辺も含めてご説明いただければと思いますが。

(石田職業安定部長)

労働者派遣事業の適正な運営につきましてはしっかりとやっていくということで来年度

も入れておりますが、特に新しく出ました日雇い派遣の関係でございますけれども、これにつきましては、新しい指針とか施行規則の改正があったということについて、すべての事業者に対して通知をします。また事業所を通じて、そこで働く方へもこれをしっかり知らしめていただくという形の通知をしております。あるいはまた、労働局のホームページを通じた周知あるいはセミナーを開催すると、いろいろな多角的なルートで周知徹底を図っていくということで進めたいと思っておりますのでよろしくをお願いします。

(野田会長)

今の新しい通達もそうでありますし、派遣労働者レベルのほうでそういう認識の不十分さによる問題がさらに深まっていくということも、確かにご指摘のとおりでございますので、その辺よろしくお願ひしたいと思ひます。

ほかに何かございますでしょうか。

(岩崎委員)

くれぐれも要望というか、お願ひになりますけれども、福岡県との連携ということの中の一つで、現在福岡県のほうは、建設業についてはいずれの政策を打ち切る必要があるということで、建設業構造改革検討の研究会というのが行われております。私も加わっておりますけれども、その中で、今度20年度予算をとっていろいろと資するということが、どうも聞いた感じではセミナー程度なのかなと思ひましたけれども、多分県のほうの窓口は労働政策課だと思ひますけれども、そちらのほうに、どちらかというとならば労働局さんのほうから、例えばこういうセミナーとか、こういうものをしてもらいたいよとかいうアドバイスなり意見をいろいろ送っていただいたほうが、もっと先に進むんじゃないかなと思ひます。多分予算は県の予算でされると思ひますけれども、ぜひコンタクトをしてご指導をお願ひしたいと思ひます。

(野田会長)

建設業関係のことですが、よろしゅうございますでしょうか。何かあれば。

(石田職業安定部長)

お話しいただきましたように、建設雇用改善に係るものかと存じますが、その分につき

ましては、県庁のほうの動きにつきましても情報収集しまして協力するようになりたいと思います。

(野田会長)

ありがとうございました。

それでは、時間も迫ってまいりましたので、引き続き、議題3の関門港湾労働部会開催状況について、事務局のほうから説明をお願いいたします。

(石田職業安定部長)

それでは関門港湾労働部会のご報告をさせていただきますが、その前に関門港における港湾労働者の就労状況について、まずご説明をさせていただきます。

関門港における港湾労働者の就労状況につきましては、今年の1月末現在の常用港湾労働者数が3,271人となっております、平成18年度末と比較しましてプラス70名。平成19年度の月平均の就労日数は16.7日となっております、前年比マイナス0.4日ということでございます。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なっているところであります。

それでは、平成19年度の福岡地方労働審議会関門港湾労働部会の開催状況につきまして、これはお手元のインデックス4、資料ナンバー4でございます。簡単にご説明をいたします。

2月28日に北九州市の九州厚生年金会館におきまして15名の委員の皆さんの出席のもと部会を開催しております。部会の議題といたしましては、平成18年度における港湾雇用安定等計画の施行状況について、2として港湾運送事業雇用実態調査について、3点目として関門港における港湾労働法の適用区域図についてでございます。

まず初めに、港湾雇用安定等計画に係る平成18年度の施行状況につきまして、手元資料の(4)のイの①の港湾労働者の就労状況から以下⑤までの各項目について事務局から説明をいたしております。

また次に、港湾運送事業雇用実態調査(仮称)についてでありますけれども、これもお手元資料にございますとおり、港湾運送事業に従事する労働者の雇用の実態を調査して、今後の港湾労働対策を推進するための基礎資料を得ることを目的として実施されるものであります。現在の港湾雇用安定化計画の計画期間は平成20年度までとなっているため来

年度において新たな港湾雇用安定等計画の策定が予定されていることから、その基礎資料とするため港湾運送事業雇用実態調査が実施予定であり、その実施について港湾、運送事業者の方の協力が必要であるため調査の内容について説明をいたしました。

次に、三つ目の関門港における港湾労働法の適用区域図についてであります。港湾労働法については労働者派遣事業の適用除外業務であるところですが、特に最近、港湾地区の周辺にある倉庫について港湾労働法の適用範囲内であるかどうかという問い合わせが増加しているところであります。港湾労働法の適用区域を示す地図がなかったことからその地図を作成中であるということで、作成途中の見本を使いまして説明をいたしております。なお、この地図は2月末日に完成をしておりますので、今後、港湾運送事業者、行政関係者等へ配布する予定としております。

全体といたしましては、事務局からの報告、説明に対しまして各委員の皆様からご質問と、また、関門港湾労働部会の開催について現在の年1回開催を年2回開催にしてほしいとのご意見をいただき、また、委員相互の意見交換のもと部会を終了しております。

簡単ですが、説明は以上です。

(野田会長)

ありがとうございました。

今のご説明につきまして、何かご質問あるいはご意見等があったらお願いいたします。いかがでしょうか。

(上野委員)

今の最後の適用区域図の関係ですけれども、これは結局派遣法の対象になるということですかね、法的な解釈は。直接的な港湾業務ではなくて倉庫内の作業というところでエリアをつくられるでしょうけれども、そのエリアの区分によっては派遣法の適用の対象になって、派遣労働者を派遣することができるようになるということの意味合いなんですか。

(石田職業安定部長)

この図で港湾地域であるという形になりますと港湾労働法が適用されますので、労働者派遣事業はできないということになります。

(上野委員)

申しわけないんですけども、そうしますと、倉庫内はこの区域図の中に入って適用の対象とはならないと理解していいのでしょうか。

(石田職業安定部長)

今のご質問にありました、まず港湾の区域に入るかどうかという話と、それから、それが労働者派遣事業の適用される業務かどうかという二つの要素がありまして、ここところが実は明確になっていない部分があるということで、そこをどう明確にすべきかということは今中央のほうでは議論をしているという段階と聞いておりますので、そこところが明確になった段階でこれをご説明させていただきたいと思っております。

(野田会長)

そうしたら、これは議事録の署名の際にでも何かわかったことがありましたらお知らせいただくということで、上野委員、よろしゅうございますでしょうか。

どうもありがとうございました。それでは、最後にその他の項目ですけれども、全体としまして何か労働局に対するご意見、ご質問などがありましたらお願いしたいと思えます。

(東委員)

一つ目はお願いなんですけど、先般衆議院の勉強会の資料というのを作成しまして、その中で、あわせまして市町村に対するアスベスト問題についてのアンケートといいますか、調査が入ったと思います。その中で問題となるような質問事項が出てきてはいるんですが、あったときに、労働局と監督署と相談していますかというのに対して、あまりしていないんですね。向こうにはノウハウがないので、ぜひ協力してあげてくださいといいますか、県のほうにもそういうノウハウがあるのが労働局ですので、協力しますよということを訴えていただければと思います。

それから、2点目なんですけど、これは素朴な質問なんですけど、私ども意見書という形で職業性の疾患と認定にかかわるような意見書を書かせていただいたときに、休業補償というのがあるんですが、社会通念的に85歳の方の休業補償とか、90歳に近い方というのは

休業補償が随分出てまいります。これはずっと続いていくんですが、現場の方たちもどう
いうものかという認識を持っていらっしゃるかもしれませんが、これについての議論はな
いんでしょうか。エージソサエティーですね、70歳以上もずっと仕事を続けるのか。ほ
んとうにこれでいいのかなという疑問を持ちながら仕事をしているものですから、もしご
示唆があればいただければと思います。

(野田会長)

何かあればお願いいたします。

(山口労働基準部長)

第1点目についてはしっかりと県にアドバイスするなりしていきたいと思っております。

第2点で、確かにじん肺症の患者の方などが、ご指摘あったように80歳以上になって
も休業補償の給付を受けるということで、一般市民感覚からいうと奇妙な感じを持ってい
らっしゃる方も多いかと思うし、率直にいいまして、一線の職員も少し積然としないとい
うところもあるんですが、今の制度がそうなっているとしかお答えできません。本省にも
この辺については委員の方からもこういう声があったことは伝えていきたいと思ってお
ります。

(野田会長)

ありがとうございます。

それでは、非常に多角的、多面的なところから非常に積極的にご意見をいただきまして
ありがとうございました。若干司会進行が下手くそでありまして、時間を過ぎてしまいま
したけれども、時間になりましたので、以上をもちまして本日の審議会を終了とさせてい
ただきます。どうも皆さんありがとうございました。

— 了 —