

平成20年度第1回福岡地方労働審議会

1 日時 平成20年10月1日(水) 午後1時30分から午後3時30分

2 場所 ホテルセントラーザ博多 3階花筐東の間

3 出席者

(1) 委員

公益代表 野田委員、八谷委員、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 岩崎委員、佐藤委員、都合委員、平野委員

(2) 事務局

本間労働局長、丸山総務部長、谷藤労働基準部長、鈴木職業安定部長、
柴田雇用均等室長ほか

4 議題

(1) 会長代理の指名について

(2) 部会の委員の指名について

(3) 平成20年度労働行政の現状について

(4) 労働災害防止部会、家内労働部会の開催報告について

(5) その他

5 議事

(植村企画室長補佐)

定刻よりも少し早いのですが、皆様おそろいですので始めたいと思います。

それでは、平成20年度第1回福岡地方労働審議会を開催させていただきます。

私は、福岡労働局総務部企画室室長補佐の植村と申します。

議事に入りますまでの間、事務局で進行を務めさせていただきますので、よろしくお願
いします。

本日は5名の委員が欠席されていますが、地方労働審議会令第8条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、発言者氏名を含め公開させていただくこととしておりますので、ご了承のほどよろしくお願い申し上げます。

それでは、議事に入ります前に、本間福岡労働局長から委員の皆様へごあいさつを申し上げます。

(本間労働局長)

皆様、こんにちは。この7月11日付けで福岡労働局長に就任しました本間でございます。前任地は千葉でございました。今後ともよろしくお願い申し上げます。

平成20年度第1回福岡地方労働審議会の開催に当たりまして、一言ごあいさつを申し上げます。

まずもって、野田会長をはじめ各委員の皆様方には、大変お忙しい中、また台風が直撃するかしないか、ちょっと気をもんだところでございますが、おかげさまで好天に恵まれて開催することができました。ほんとうにお忙しい中ご出席いただきまして、まことにありがとうございます。

また、平素は皆様方、私ども福岡労働局の労働行政の円滑な運営につきまして格別のご理解、ご支援、ご協力を賜っているところでございまして、この場をお借りして心から厚く御礼申し上げます。

さて、最近の経済情勢ですが、ご承知のとおり、昨日もアメリカで大きな動きがございましたけれども、アメリカ発の金融危機が発生し、福岡県内でも企業の景気評価が悪くなっています。その上に輸出企業への影響が懸念されるということで、なかなか厳しさが増しているところでございます。こうした中で雇用情勢につきましても、本年8月の全国の完全失業率は4.2%ということで最近では最も高い数値となっております。有効求人倍率も、全国・福岡県とも、このところ低下傾向が続いてございます。8月の全国の有効求人倍率0.86、福岡県の有効求人倍率0.63ということで、いずれも最近では最も低い数字となっております。厳しさが増している状況でございます。

こうした中で、一昨日、麻生首相の所信表明演説がございましたが、その中で労働に関しましては、困っている若者への自立促進、それとそのための新法の検討、最低賃金引き

上げ、労働者派遣制度の見直しについて述べられておられました。また、あわせて懸案でございます中小零細企業の底上げを図るといふふうに述べられておられました。今後それぞれ具体化されていくと思っておりますけれども、少子高齢化が急速に進展し、人口が減少していく我が国におきましては、まさに経済活動の担い手である労働力を適切に確保していくことが大変重要なこととなっております。私ども福岡労働局としましても、そのための労働環境の整備を着実に進めつつ、各般にわたります当面の行政課題に積極的に取り組んでいるところでございます。

本日は、平成20年度上半期がほぼ終了した時期でございますので、これまでの労働行政の運営状況、あるいは当面の行政課題につきましてご報告、ご説明申し上げまして、各委員の皆様方の忌憚のないご意見を賜り、そして今後における労働行政を効果的に展開してまいりたいと考えてございますので、何とぞよろしくお願い申し上げます。

以上、簡単でございますけれども、開会に当たりましての私のあいさつとさせていただきます。本日はよろしくお願い申し上げます。

(植村企画室長補佐)

今回、公益代表委員6名のうち2名の委員が辞任され、新たに委員にご就任いただいております。新任のお二人を含め、全委員の方のご紹介をさせていただきます。お名前、所属役職名につきましては、お手元にあります審議会委員名簿をご覧いただきたいと思います。

では、お名前を読み上げさせていただきますので、その場でご起立をお願いします。

公益代表委員から紹介させていただきます。

小松委員は、本日ご欠席されております。

塩田委員は、本日ご欠席されております。

野田委員でございます。

(野田会長)

九州大学の野田と申します。大学で労働法を教えております。よろしくお願い申し上げます。

(植村企画室長補佐)

八谷委員でございます。

(八谷委員)

同じく、九州大学の八谷と申します。野田先生と同じ法学部でございまして、留学生国際交流のお世話、それから国際関係論を教えています。

(植村企画室長補佐)

東委員でございます。

(東委員)

産業医科大の東と申します。産業保健の研究を行っております。よろしくお願いたします。

(植村企画室長補佐)

三浦委員でございます。

(三浦委員)

弁護士の三浦でございます。よろしくお願いたします。

(植村企画室長補佐)

続きまして、労働者代表委員を紹介させていただきます。

浅山委員でございます。

(浅山委員)

UIゼンセンの浅山でございます。よろしくお願いたします。

(植村企画室長補佐)

上野委員でございます。

(上野委員)

連合福岡の上野でございます。どうぞよろしくお願いたします。

(植村企画室長補佐)

品川委員でございます。

(品川委員)

新日鐵八幡労働組合の品川でございます。よろしくお願いいたします。

(植村企画室長補佐)

高島委員は、本日も欠席されています。

浜口委員でございます。

(浜口委員)

連合福岡の浜口です。よろしくお願いいたします。

(植村企画室長補佐)

山城委員でございます。

(山城委員)

NTT労働組合の山城と申します。よろしくお願いいたします。

(植村企画室長補佐)

続きまして、使用者代表委員を紹介させていただきます。

石村委員は、本日も欠席されています。

入江委員は、本日も欠席されています。

岩崎委員でございます。

(岩崎委員)

建設業協会の岩崎と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

(植村企画室長補佐)

佐藤委員でございます。

(佐藤委員)

経営者協会の佐藤でございます。よろしくお願いいたします。

(植村企画室長補佐)

都合委員でございます。

(都合委員)

西鉄の都合でございます。今年度の定期異動で人事部から流通ストア、関係会社の管理部門のほうに異動になっております。引き続きよろしくお願いいたします。

(植村企画室長補佐)

平野委員でございます。

(平野委員)

TOTOで人事総務を担当しています平野でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

(植村企画室長補佐)

引き続きまして、本年4月以降、福岡労働局幹部職員の人事異動がありましたので、紹介させていただきます。

局長の本間でございます。

(本間労働局長)

よろしくお願いいたします。

(植村企画室長補佐)

総務部長の丸山でございます。

(丸山総務部長)

丸山です。よろしくお願ひします。

(植村企画室長補佐)

労働基準部長の谷藤でございます。

(谷藤労働基準部長)

谷藤でございます。よろしくお願ひいたします。

(植村企画室長補佐)

職業安定部長の鈴木でございます。

(鈴木職業安定部長)

鈴木でございます。よろしくお願ひいたします。

(植村企画室長補佐)

雇用均等室長の柴田でございます。

(柴田雇用均等室長)

柴田でございます。よろしくお願ひいたします。

(植村企画室長補佐)

それでは、野田会長から開会のごあいさつをいただきたいと思ひます。野田会長、よろしくお願ひします。

(野田会長)

それでは、平成20年度も引き続き審議会の会長を引き受けさせていただくことになりました野田と申します。会議の運営につきましては、どうぞご協力賜りますようお願いしたいと思ひます。

8月の末か9月ごろだと思ひますけれども、『平成20年度労働経済の分析』という、い

わゆる労働経済白書が出されまして、この白書は第60版という記念の年で、非常に思い切った企画で、こういう白書物としては珍しい意識調査を中心にして、しかも働きがい、労働者の勤労意欲、あるいは企業に対する貢献の意欲、そういったものを中心に調査をし、分析するというテーマのものでございました。何でこんなことを私が申し上げるかといいますと、ちょうど昨日東京に参りまして、この調査官の方を交えて、経済学者などと一緒に座談会をやっております、勉強してきたところがございますので、このことをお話させていただきたいと思っております。

白書にはいろいろなことを書いていますけれども、中心はそういう意識の問題でございまして、一つは、企業の中で、派遣あるいは契約社員などの外部労働者につきましても一つの方向といたしまししょうか、そういう人たちの能力の検証とか、あるいは労働者の企業帰属意識の高まりという点では、少し外部労働者の利用というのも曲がり角に来ているという指摘をされております。

それから若手の正社員につきましても、昨今の人事コストの削減という傾向の中で、我が国はこれまでOJTを中心に若手労働者を育成していくという考え方だったんですけども、そのOJTがややもすると空白になっていきまして、若手労働者の中で、この企業における自分の能力の発展が望めないということで、七五三以上の比率で若い労働者の企業離れが進んでいるという指摘、それに対する対策というのが指摘されております。

それから、中高年労働者もマスコミなどでは非常によく指摘される場所ですけれども、最近の業績あるいは成果主義の労務管理、処遇に対して、私の言葉ですが非常にシニカルな対応を示しておられる。勤労意欲あるいは企業帰属意識というのが非常に減退したというのが統計によって分析されております。そういった中で、企業あるいは労働者が、あるいはもちろん国の政策、あるいは地方行政の政策といったものがどういう対処をしていくかということが、通常の白書以上に力を入れて書かれているという印象を受けたところがございます。

私どもの福岡県という場での労働行政のあり方につきましても、これからそういった大きなトレンドを踏まえた上で、それぞれの問題について対処していきたいと思っておりますし、またそういう形でお願いしたいと思っております。そういうことございまして、今年度、平成20年度もよろしくお付き合いいただき、ご協力いただきたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

(植村企画室長補佐)

ありがとうございました。

それでは、以降の議事につきまして、野田会長に進行をお願いしたいと存じますが、その前に、お手元に本日の資料をお届けしておりますのでご確認をお願いしたいと思います。

まず、クリーム色のファイルの分ですけれども、インデックスで1番から11番までです。それと別冊資料としまして、業務概要、それから雇用失業情勢、それから労働災害防止計画ということで、以上四つに分かれておりますけれども、準備させていただいております。もし不足等がございましたら、事務局までお申し出いただきたいと思います。よろしく申し上げます。

それでは野田会長、どうぞよろしく申し上げます。

(野田会長)

それでは、これからは私のほうで議事の進行をさせていただきます。

この会議次第に記載していただいておりますように、本日は(1)から(6)まで議事がございますが、おそらく(4)平成20年度労働行政の現状についてというところでご説明をいただいて、私どものほうでいろいろご意見をいただくというのが中心になると思います。

最初に、この(1)議事録署名委員の指名についてということでございますけれども、本会につきましては議事録を作成した上で、それについて確認の作業をさせていただくわけですが、その議事録署名の委員につきましては、私のほか、労働者代表は上野委員、それから使用者代表は佐藤委員をお願いしたいと存じますが、よろしいですか。

(「異議なし」の声あり)

(野田会長)

ありがとうございます。それでは、上野委員、佐藤委員によろしくお願ひしたいと思ひます。

そこで、本日の議事録につきましても事務局で取りまとめの上、後日、各委員のお手元に届けさせていただきます、確認の上、署名をいただくという作業になろうかと思ひます。

それから次に、(2)「会長代理の指名」についてでございますけれども、これまで会長代理をご担当いただきました筒井委員が辞任されましたので、この議題(2)が上がっているわけであります。地方労働審議会令第5条第3項に基づきまして、会長代理につきま

しては「会長が指名する」ということになっております。お手元の資料ナンバー3に、ここではお示ししておりませんが、これまで西日本新聞社の論説委員としてお引き受けいただいた関係上、引き続き塩田康文委員を会長代理として指名したいと思っておりますが、よろしいですか。

(「異議なし」の声あり)

(野田会長)

ありがとうございます。それでは、塩田康文委員に丸印をつけていただきまして、会長代理にご就任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、今お配りしているこの資料ナンバー3は(案)というふうに書いておりますけれども、(案)というのを消していただきまして、さらに、今日はご欠席ですけれども、塩田委員に丸をつけていただきまして、決定させていただくということにいたします。

それでは次に、議題(3)「部会の委員の指名」でございますけれども、私ども審議会には三つの部会がございまして、今回、そのうちの労働災害防止部会の公益代表委員が辞任されました。これらの委員につきましても、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」することになっております。お手元に資料ナンバー4を配っておりますが、この三つの部会のうち、今申し上げましたように、労働災害防止部会の公益代表委員が辞任されたということになります。そこで、この案のとおり、筒井委員の後任でおられます塩田委員をご指名申し上げたいと思っておりますけれども、よろしいですか。

(「異議なし」の声あり)

(野田会長)

ありがとうございます。それでは、ここでもこの労働災害防止部会名簿(案)の(案)を取っていただきまして、この名簿のとおり塩田委員を指名させていただきたいと思っております。

それでは、先ほど少し申し上げましたように、本日の中心の議題であります議題(4)「平成20年度労働行政の現状について」、事務局のほうからご説明をお願いいたします。

今から、労働基準部長、それから職業安定部長、雇用均等室長、総務部長の4名の方々にご説明をいただくわけですが、質問、ご意見につきましては最後にまとめてお受けしたいと思いますのでよろしくお願ひしたいと思います。

それでは、よろしくお願ひします。

(谷藤労働基準部長)

それでは、私のほうから労働基準行政の関係につきましてご説明をさせていただきたいと思えます。

本年度の重点対策につきましては、当局の行政運営方針の中で定めさせていただいているところがございますが、対策としましては大きく6点ございます。

まず1点目は、労働条件確保・改善対策についてですが、基本的な取り組みとしましては、事業所への監督指導をはじめ、申告・相談等への対応を通じて、法定労働条件を確保、指導を行っているところでございます。

お手元にお配りしております資料のインデックス8番をご覧いただきたいと思えます。

目次になっておりますけれども、その一番上のナンバー基-1の資料をご覧いただきたいと思えます。

目次のページをお開きいただきたいと思えますが、申告・相談件数の表がございます。上段の表は監督署に権利救済を求める申告事案の受理件数でございますが、年計で集計しているものでございまして、今年の1月から6月末までの受理件数は、一番下の欄にございますとおり、671件となっております。今後、景気後退の影響により倒産が増えてくることが予想されますことから、後半にかけて申告の受理件数も増加して行くものと考えております。

下段の表は、監督署に出されました相談件数でございますが、今年1月から6月末までの件数は、これも下の欄にございますとおり、8,201件となっております。この相談件数も申告と同様、後半にかけて増加して行くものと考えております。

次に、ナンバー基-2の資料をご覧いただきたいと思えます。次のページの資料でございます。

賃金不払残業に係る遡及是正の状況と書かれております表でございます。賃金不払残業と申しますのは、残業をしたにもかかわらず賃金の全額または一部しか支払われていないという、いわゆるサービス残業と言われるものでございまして、当然、監督署を通じまして不払い分の賃金を遡及して支払うよう是正指導しているところでございます。平成19年度の欄をご覧いただきますと、事案件数、対象労働者数ともに前年度よりも減っておりますが、遡及是正額の方は4億5,000万円ほど増えております。この表は年度で集計しております関係で、本年度の年度途中での集計はしておりませんが、依然として賃金不払残業の実態が認められるようでございますので、本年度も引き続き遡及是正の指導を強化

してまいりたいと考えているところでございます。

また、長時間労働の抑制に向けた取り組みについてでございますが、特に過重労働による健康障害防止の観点から、後ほどご説明申し上げます労働者の健康確保対策とあわせまして取り組んでいるところでございます。今年4月からは、50人未満の小規模事業場におきましても、長時間労働の時間外労働や休日労働をした労働者に対して、医師による面接指導等の必要な措置が義務づけられましたことから、面接指導等の措置が円滑に実施されますよう指導をしているところでございます。

なお、今年も11月に労働時間適正化キャンペーンを実施する予定にしておりまして、11月2日土曜日でございますが、全国一斉に労働時間相談ダイヤルを開設しまして、相談を受けることにしております。

次に、目次としましてナンバー基-3のほうでございます。

管理監督者の範囲の適正化についての資料でございます。実は、委員の皆様方には事前に本省作成のパンフレットを資料としてお送り申し上げたところでございます。そのお送りしましたパンフレットにつきましては、先月の9日付けで出されました通達の内容を周知するために本省の方で作成されたものでございます。しかし、その取り扱いにつきましては、本省の方から連絡待ちの状態になっているところでございまして、したがって、本日の資料からは外させていただいたところでございます。その点ご了承いただければと思います。

この管理監督者でございますが、ご承知のとおり、日本マクドナルドの裁判などで「名ばかり管理職」と話題となっておりますが、この管理監督者の取り扱いにつきましては、従来から「労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者」を前提としまして、その範囲を示した昭和22年と昭和63年に出されました解釈例規に基づきまして、周知指導を行ってきたところでございますが、今後とも管理監督者の取り扱いで問題が認められる不適切な事案につきましては、引き続き厳正に指導してまいりたいと考えているところでございます。

2点目は、仕事と生活の調和の実現に向けた取り組みでございます。ナンバー基-4の資料でございます「仕事と生活の調和の推進」とあるパンフレットをご覧くださいと思います。

この仕事と生活の調和の推進につきましては、昨年12月に政府のワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議におきまして憲章と行動指針が策定されまして、その実現のた

めに目標値が設定されているところがございます。

本年度の取り組みでございますが、今ご覧いただいております3ページ目以降にまとめてございますが、一つは労使の代表と県、学識経験者の方々をメンバーとしました福岡仕事と生活の調和推進会議を開催しているところがございます。今後、この会議では、福岡県の地域の特性を踏まえた提言を取りまとめていただく予定にしております。なお、この推進会議は会長の野田先生に座長をお願い申し上げておまして、ご尽力を賜っているところがございます。

また、先ほど申し上げました憲章と行動指針を受け、改正されました労働時間等見直しガイドラインにも明記されております仕事と生活の調和の実現を目指すために、労働時間等の設定改善に向けた指導と支援につきましても、引き続き取り組みを行っているところがございます。

その具体的な取り組みでございますが、労働時間等設定改善委員会の設置等を指導するほか、ご覧のパンフレットにも書いてございますとおり、中小企業を支援するための助成金等の各種事業につきましてもあわせて実施をしているところがございます。

さらに周知啓発活動としましては、資料のナンバー基-5をご覧いただきたいと思えます。仕事と生活の調和シンポジウムの案内パンフレットを入れておりますが、今月の10日に福岡市で開催する予定にしているところがございます。

それから3点目でございますが、労働災害防止対策です。既にご承知をいただいておりますとおり、第11次労働災害防止計画が本年度を初年度としましてスタートしているわけでございますが、資料といたしましてはナンバー基-6をご覧いただきたいと思えます。資料には広報用のパンフレットを入れておりますが、それとは別に、お手元の方に災害防止計画の冊子もお配りしておりますので、これは後ほどご覧いただきたいと思っております。

資料の方をご覧いただきたいと思えますが、1ページ目をお開きいただきたいと思えます。

その下の方に5か年計画の目標が書いてございますが、まず死亡者数の目標でございますが、前の10次防の期間中の死亡者の総数より20%以上減少することと、計画の最終年に当たります平成24年には平成19年の死亡者数40人を下回ることを目標にしております。さらに死傷者数の目標についてですが、最終年の平成24年には平成19年の死傷者数よりも15%以上減少させることを目標に掲げているところがございます。これら

の目標が達成されますよう、計画的に災害防止計画を進めてまいりたいと考えております。

ところで、今年の災害発生状況でございますけれども、資料のナンバー基-7をご覧くださいとさせていただきます。

平成20年の欄の全産業計をご覧くださいますと、今年8月末現在の数字でございますが、死傷者数3,102人となっております。また、死亡者数は右の欄の括弧内の数字になりますが、41人になっています。昨日の9月末現在におきましても41人で増えておりませんが、特に死亡災害につきましては、既に過去最低でありました前年の40人を超える状況になっているところでございます。

このため、資料のナンバー基-8をご覧くださいとさせていただきます。

次のページの資料でございますが、「福岡死亡災害撲滅緊急対策実施中」とあるパンフレットでございますが、今年7月から12月までの期間を死亡災害撲滅緊急対策の期間と定めまして、死亡災害の増加に歯止めをかけるべく、建設現場、事業所への指導はもとより、発注機関、関係する団体等に対しましても、災害防止対策の徹底を図るよう協力の要請を行っているところでございます。特に年末にかけまして災害の多発が懸念されますので、災害防止対策の徹底を指導してまいりたいと考えているところでございます。

4点目は、労働者の健康管理対策でございますが、先ほどご説明いたしました当局の労働災害防止計画のところをご覧くださいましたが、計画の目標としましては、定期健康診断における有所見率の増加傾向に歯止めをかけ、減少に転じさせることを目標に定めているところでございます。今後この目標達成のために、計画的に健康管理対策を進めてまいりたいと考えております。

ちなみに、平成19年の有所見率でございますが、先ほど見ていただきました労働災害防止計画のところにグラフが載せてありますが、50.12%になっております。全国では49.9%でございますので、これと比較しまして0.1ポイントほど高くなってございますが、経年的に増加する傾向になっているところでございます。

なお、今月の1日から7日にかけて全国労働衛生週間が実施されているところでございますが、資料としましてはナンバー基-9の資料としまして、全国労働衛生週間のパンフレットを入れさせていただいておりますので、これは後ほどご覧いただければと思っております。

次に、メンタルヘルス対策でございますが、資料のナンバー基-10をご覧くださいとさせていただきます。

当局が作成いたしましたパンフレットでございますが、このメンタルヘルス対策は、先ほど説明いたしました労働災害防止計画の重点対策の一つとして位置づけているものでございます。その具体的な取り組みを定めたものとしまして、当局ではメンタルヘルス対策推進5カ年計画を策定いたしましたして、本年度から対策を進めているところでございます。特に福岡県内におきましても精神障害として業務上と認定されているケースも増加する傾向にございます。そういう意味で、職場のメンタルヘルス対策の推進が急務になっているところでございます。

なお、資料のナンバー基-11をご覧くださいますと、メンタルヘルスセミナーの案内パンフレットを入れさせていただいております。本年度は北九州の会場と福岡の会場と2回開催することにしております。

5点目でございますが、労災補償対策でございます。資料のナンバー基-12をご覧くださいたいと思います。

脳・心臓疾患、精神障害等、それと石綿による肺がん、それから中皮腫についての労災の請求件数と認定件数を表にしたものでございます。福岡局の認定件数を見ますと、脳・心臓疾患、精神障害等については増加する傾向にございますが、石綿による肺がん、それから中皮腫につきましては、平成19年度の認定件数を見てみますと、前年に比べ減少している状況になっています。いずれにいたしましても、労災補償対策としましては、労災保険給付を迅速かつ適正に行うことが重要でございますので、引き続き迅速適正な認定の職務に努めてまいりたいと考えております。

最後の6点目でございますが、最低賃金制度の適正な運営でございます。資料のナンバー基-13をご覧くださいたいと思いますが、福岡県の最低賃金が改正されまして、今月の5日から時間額675円が適用されることとなります。今回の改正で特徴的な点としましては、生活保護費との整合性を図る観点からの改正の審議が行われたところでございまして、引き上げ額も12円高くなっております。

今回の改正されました最低賃金につきましても、その周知の徹底を行うとともに、その履行確認につきましても指導の強化を図ってまいりたいと考えています。また、五つの業種の産業別最低賃金につきましては、現在、地方最低賃金審議会の方で専門部会を設置いたしましたして、改正の審議をいたしているところでございますが、発効につきましては、審議の状況にもよりますが、昨年と同様、12月10日の当日発効を予定しているところでございます。

以上、簡単ではございますけれども、労働基準行政の現状につきましての説明とさせていただきます。どうぞよろしくお願ひします。

(野田会長)

それでは引き続き、職業安定部長さん、お願いいたします。

(鈴木職業安定部長)

それでは、職業安定行政の関係の説明をさせていただきます。

インデックス9という資料がございますが、職-1から職-10までございますが、基本的にこちらの資料を用いましてご説明を申し上げたいと思います。

それでは初めに、局長からもお話がありました。雇用失業情勢につきまして概略ご説明申し上げます。

資料ナンバー1に雇用失業情勢、平成20年7月分についてという資料をつけておりますが、直近の新しい資料を本日お手元に、資料ナンバーはついておりませんが、同じ様式で淡い緑色のグラフがあるかと思いますが、雇用失業情勢(平成20年8月分について)という表題でございます。これに基づきましてご説明申し上げます。

まず概要でございますけれども、雇用失業情勢は有効求人倍率が4月以降5か月連続0.1ポイント前月を下回って、低下傾向が続いており、足踏み状況がさらに強くなっていると書いてございます。下のほうにグラフがございますけれども、この赤い線が福岡の有効求人倍率、緑が全国の有効求人倍率の推移を、過去1年間の表示しております。これをご覧いただければ一目瞭然におわかりになるかと思いますが、今年の2月が、0.70倍ということで、赤のほうですけれども、福岡県が若干持ち直したんですが、その後、残念ながら0.1ポイント、あるいは0.2ポイントずつ連続して低下している状況が続いております。

概要に戻りますけれども、新規求職者数は対前年で6.2%と減少に転じておりますけれども、これに対しまして、新規求人のほうが大幅に減少しているという関係で、求人倍率が低下を続けております。そこで、景気が不安定な状況のため、今後も引き続き求職者の動きには注意する必要があるというふうに記載しております。

次のページですが、2としまして新規求人の動向という項目がございます。表もございますが、新規求人数は対前年の同月比で26.2%と大幅な減少が続いていると書いてござ

いますが、毎月、対前年度比で大体2割前後減少をしております、産業別に見ますと、建設業、製造業、運輸業。これらは原油あるいは原材料価格の高騰など経済動向の影響を受けているのではないかと思います。また、派遣求人が減少しているという関係上、サービス業あるいは情報通信業で減少しております。さらに企業の規模別で見ますと、これは中小企業、特に99人以下規模の事業所で大きく求人が減少しておるところでございます。

それから、次の隣のページでございますけれども、こちら、3番としまして、新規求職者の動向というこの項目がございますが、こちらのほうは、求職者の方の数が今年の5月までは対前年ですべて減少しておったんですけれども、6月、7月と2カ月連続して増加しました。8月は一旦減少しておりますけれども、また今度の動向が非常に気になるところでございます。

次のページでございますが、4番としまして、正社員有効求人倍率の動向でございますが、こちら残念ながら0.4倍台ということで、非常に低い水準で推移しているところでございます。

それから、5番の地域別の状況でございますが、こちらをご覧くださいますと、高いのは北九州地域で、福岡地域、それから筑後、筑豊地域と、このような状況となっております。

このような状況の中でございますが、それでは行政の運営状況はどうかということで、次に資料のナンバー職-2に基づきましてご説明を申し上げます。

こちらは平成19年度の職業安定所の運営状況、目標の結果ということで、平成19年度は二つ目標を掲げました。1番が就職件数、2番が雇用保険受給者の早期再就職の割合というところでございます。

1番の就職件数というのは、就職件数と就職率ということで目標を掲げておまして、件数で申し上げますと8万8,000件、就職率で申し上げますと29.5%という目標を掲げたのでございますが、残念ながら就職件数、就職率とも目標を達成することができませんでして、就職率で申し上げますと目標に1.6ポイント足りなかつたと。前年度比で平成18年度と比べて0.9ポイント減で、27.9%という結果に終わっております。

それから、2番目に雇用保険受給者の早期再就職の割合。早期再就職の割合と申しますのは、雇用保険受給者の方の基本手当の支給日数ですね、所定給付日数の3分の2以上を残して早期に再就職をした方の割合と。例えば90日の給付日数があつた場合、60日分

以上残して早く就職した方の割合ということでございますが、こちらは目標を29%と掲げましたが、こちらも残念ながら、目標には0.9ポイント足りなかったということで、28.1%ということになっております。ただ、このグラフを見ていただければおわかりになるかと思いますが、17年度、18年度と比較いたしますと、19年度は対前年、あるいはその2年前の本年度と比較しますと改善をしてきております。

次に、平成20年度の目標につきましてご説明申し上げたいと思いますが、申しわけございません、インデックス5の安全に安心し安定して働ける社会の実現のためにという、福岡労働局のリーフレットの7ページをおあげいただければと思っております。リーフレットの7ページ、インデックスの5でございます。

前のほうに戻ってしまいますが、申しわけございません。職業の安定を図るための重点施策という大きな項目の第1ということで、平成20年度の目標と重点計画という項目がございますが、こちらに平成20年度の目標を掲げてございます。平成19年度は二つでしたけれども、今年度は目標を四つ掲げております。

まず、一番初めに就職率は28%を目指すということにしておりまして、ただ今年度からは常用の方の就職率ということにしております。それから、19年度にもございましたが、雇用保険受給者の早期再就職の割合を30%ということにしております。

ここまでは19年度も同様に設けていたのですが、今年度からは新たに求人の充足率というものを設け、これを25%を目指すということにしております。さらにもう一つ新しい項目として、障害者の方の就職率17%を目指すということにしております。

そのために具体的にどうするかということで、2番に重点業務という項目がございますが、三つほど掲げておりますが、マン・ツー・マンというのは職員が担当者制によって求職者の方をきめ細かな相談によって就職支援を推進するというところでございます。それから、雇用保険を受給されている方に対して、例えばさまざまなセミナーですとかを通じて就職支援を充実させると。それから3番としまして、事業所サービスの強化ということで、求人の充足のためにいろいろなサービスを充実させていくということに努めたいと考えています。

また戻っていただければと思いますが、インデックス9の資料ナンバー職-3でございます。ただいまご説明申し上げました目標数値、現在のところどうなっているかというところでございますが、1番の一番初めに申し上げました就職率でございます。目標は28%でございましたが、残念ながら第1四半期25.2%というところで苦戦をしております。

それから2番目、雇用保険受給者の早期再就職割合、これは目標が30%でございますが、22.8%ということになっておりまして、こちらは一層力を入れていかなければならないと考えておりますが、雇用失業情勢の分析で申し上げましたように、これらの目標がなかなか到達されていない原因の一つに求人数の大幅な減少が挙げられておりまして、求人確保といったことが喫緊の課題と考えております。

それから3番、求人の充足率ですが、目標25%ですが、現在のところ31.1%ということで、括弧に前年同期比6.6ポイント減と書いてありますが、これは申しわけございません、ミスでございまして、6.6ポイント増でございます。プラスということで、現在のところ目標を達成している。

それから障害者の就職率につきましては、目標が17%と書かれておりますが、現在のところ8.7%ということで、こちらのほうもさらに一層力を入れなければいけないと考えているところでございます。

次に、資料の職-4ですね、次のページをおあけいただければと思います。

これまでは目標につきましてご説明申し上げましたが、より全体的な施策ということで、福岡の雇用施策実施方針につきましてご説明を申し上げます。

なぜこのようなものを策定したかと申し上げますと、全国を見ても、雇用失業情勢に非常に差がありまして、地域の実情に応じて機動的に雇用施策を実施していく必要があるということでございまして、雇用対策法という法律に基づきまして、福岡労働局としまして雇用施策を、福岡県知事の意見を取り入れて、福岡県の講ずる施策と密接な連携のもとに本格的に実施できるように、このようなものを策定したところでございます。

具体的には、次のページをあけていただきますと、福岡雇用施策実施方針のあらましというカラーのリーフレットがございまして、こちらに概要がございまして。

表紙をあけていただきますと、重点施策ということで、若年者の雇用対策の推進ということで、フリーター常用化プランの推進、職業意識形成支援の積極的推進、それから新規学卒者及び既卒者並びに若年失業者に対する就職支援策の推進、地域において支援を必要とする若者のチャレンジ支援といった項目で対策を進めております。

それから大きな二つ目としまして、子育てをする女性に対する雇用対策の推進ということで、女性の職業キャリアの継続が望める環境整備、子育てをする女性に対する再就職支援の充実という対策を進めております。

それから大きな3番目として、障害者雇用対策の推進ということで、障害者雇用に対す

る意識の改革、企業等に対する障害者雇用の推進、雇用・福祉・教育等の連携による地域の就労支援強化、それから障害者に対する職業能力開発の推進といった事項で対策を進めております。

以上が福岡雇用施策実施方針のあらましでございますが、次に資料のナンバー5でございます。

その一つとして、マザーズハローワーク事業につきましてご紹介させていただきます。

マザーズハローワーク事業は、子育て女性等に対する就職支援を強化するといった観点から、平成18年4月に福岡市と北九州市にマザーズハローワークを設置し運営してまいりましたが、平成20年度に新たに飯塚市、久留米市にマザーズコーナーを設けまして、さらに地域的にもきめ細かくサービスを提供するというので、今年度から新設して実施をしているところでございます。サービスの内容等につきましては、こちらに書いてあるとおりでございます。

次に、資料の職-6ということで、障害者の方の雇用対策はどういうことをやっているかという点でございますが、まず第1点目に、福岡県と連携を図っている取り組みとしまして、障害者就業・生活支援センターというものがございます。これはどういうものかと申しますと、障害者の方の就業に対する支援と生活に対する支援をワンストップで支援していくということで、センターにそれぞれ専門の担当者を配置しまして、就業に対する相談支援、それから日常生活、地域生活に関する助言といった支援を強化しているものでございまして、福岡県におきましては、下にございますように、現在のところ5カ所に設置して事業を推進しているところでございます。

それから、次のページをあけていただきますと、障害者就労支援チームによる支援ということでございますが、こちらは特に福祉施設あるいは特別支援学校等にいらっしゃる方で、就業をしている方に対して、特にハローワークが中心となりまして関係機関が就労支援チームをつくりまして、いろいろな場面できめ細かく就職支援及び定着の支援をするというものでございます。

続きまして、資料の職-7でございますが、これは昨今いろいろ話題になります違法派遣に関して、適正化についての取り組みの一つということでご紹介させていただきますが、10月に「九州・沖縄ブロック派遣・業務請負適正化キャンペーン」と銘打ちまして、集中的に労働者派遣の適正な運営に努めるよう指導をしておるところでございます。

具体的には、こちらに書いてございますように、企業向けのセミナーですとか、特に製

造業、製造を行う企業に対しての自主点検、あるいは派遣労働者の方に対する個別相談、それから派遣労働者の方に対するセミナーというものを実施する予定となっております。

それから、次に1枚はぐっていただきますと、資料ナンバー8が出てくるかと思いますが、外国人雇用状況届け出状況についてということでございます。ご承知のとおり、平成19年10月1日時点で雇い入れている外国人労働者について、本年10月1日、今日までに必要事項を届け出ただくというように雇用対策法が改正されております。

これに基づきまして、6月時点での中間報告では、外国人労働者の数は34万人弱、雇用している事業所数は5万7,000事業所ということでございまして、福岡県におきましては、この6月時点では5,700人の外国人の方が就労しているということでございます。10月1日時点につきましては、また集計されて、正式に発表される予定になっております。

次に、資料のナンバー職-9でございますが、ジョブカード制度へのご案内というリーフレットでございますが、ご承知のとおり4月1日にスタートしておりますが、このようなリーフレットを用いまして周知、制度の定着の促進に努めているところでございます。

このリーフレットの詳細は省かせていただきますが、次に資料の職-10でございますけれども、こちらのほうは「有期契約労働者を雇用する事業主の皆様へ」というタイトルになってございますけれども、これは「有期契約労働者の雇用管理の改善に関するガイドライン」というものでございます。これはどのような目的かを簡単に申し上げますと、有期契約労働者の雇用管理の改善が図られるように、労働関係法等を踏まえて、事業主の皆様方が講ずるべき必要な事項や、よりよい雇用管理の実施を図るために配慮することが望ましい事項をまとめたガイドラインでございまして、これはできたてのほやほやなんですけれども、今後、このガイドラインの周知をしていきたいと考えております。

以上でございます。どうもありがとうございました。

(野田会長)

ありがとうございます。

それでは引き続き、雇用均等室長さんからお願いします。

(柴田雇用均等室長)

それでは、雇用均等行政の現状をご説明いたします。

資料は労働局の20年度の重点施策の5、ページとしましては12ページをお開きくださいませ。紫色のカラー刷りのところですが、雇用均等行政、本年度は第1の重点はパートタイム労働対策の推進でございます。4月から施行されました改正パート労働法は、短時間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、この右側のポスターのハートの中にありますように、パートさんの働き方はいろいろなので、まず働き方の違いに応じて待遇を決めること、そしてその待遇の決定に当たっては考慮したことをきちんと説明すること、また雇入れのときには労働条件をはっきり示すこと、そして正社員へ転換するチャンスを設けることなどを求めているわけですが、これらの改正パート法の内容及び指針について周知徹底を図ることとしております。

次の13ページをお開きくださいませ。

第2は男女雇用機会均等対策でございます。男女の差別なく安心して働くことができるよう、均等取り扱いの徹底を図ることとしております。特に労働者からの相談が多い職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産を理由とする不利益取り扱いへの適切な対応に努めてまいることとしております。また、均等対策といたしまして、今最も重要なことは、現在まだ職場の中に残る男女間の格差を是正するためのポジティブ・アクションへの取り組みと考えておりまして、多くの企業がこのポジティブ・アクションに取り組みられますよう進めてまいりたいと思っております。

3番目は、14ページですが、仕事と家庭の両立支援対策です。育児・介護休業法の周知徹底と、育児・介護休業制度の規定の整備、制度の定着を進めております。特に100人以下の企業に対しましては、中小企業子育て助成金を活用いたしまして、制度の利用促進を図っているところでございます。また、次世代育成支援対策法に基づく一般事業主行動計画を策定し、実施することとされておりますが、計画の策定・届け出義務のある企業はほぼ100%に近い届け出がなされておりますが、今後は引き続きまして300人以下の企業について計画策定・届け出がされるよう進めてまいることとしております。

以上が20年度の均等行政の重点でございます。

次に施行状況について、資料10をお開きいただきまして、ご覧いただきたいと思っております。均等-1、パートタイム労働法の施行状況でございます。一番下の合計欄ですが、本年8月末までの相談は254件、事業主からの相談が150件、全体の6割を占めております。短時間労働者からの相談は41件でございます。相談の内容としましては、労働条件の明示に関する事、賃金に関する事、指針、これはフルタイムの有期契約者

に関しての質問・相談ですとか、あるいは短時間雇用管理者などに関する事、また8条の差別的取り扱いの禁止に関する事などで、主として改正法の内容を確認するといったような相談となっていました。

次のページですけれども、行政指導の状況です。労働条件の文書明示に関する事項が全体の8割以上、次いで通常の労働者への転換に関する事項ということになっております。

次のページをあけていただきまして、ここは短時間労働者と事業主との紛争解決の援助に関するところですが、労働局長の援助の申請が1件、調停の申請はございませんでした。

以上が、改正パート労働法の施行状況についてです。

次に、均等対策についての施行状況ですが、均等-2をご覧ください。男女雇用機会均等法の施行状況について、相談件数でございます。相談件数、そして労働局長による援助件数は8月末現在で15件という状況です。昨年19年度1年間で9件でしたので、今年は8月現在で15件ということになっております。調停申請はこちらもございません。

それから、4の制度是正指導の関係でございますけれども、制度是正は事業所訪問で把握した指導件数ということで、8月末現在で38件となっております。

以上が均等法対策についてです。

次に、3の資料ですが、両立関係です。育児・介護休業関係の相談件数は、8月現在で育児が336件、介護が131件、合計で467件となっております。

次のページですけれども、制度是正指導でございます。育児関係が151件、介護関係が128件、指導件数の総数は303件となっております。

最後に、次世代法の事業主行動計画の届け出認定状況でございます。この欄をご覧くださいますと、届け出企業は742社。このうち300人を超える企業は422社でございます。300人以下は320社で、計画期間が終了しました後に厚生労働大臣の認定を予定しておりますのは118社となっております。今現在、計画期間が終了して認定を受けている企業は11社となっております。

資料4につきましては、後ろにとじてありますパンフレットですが、パートタイム労働法の概要について周知をするための資料でございます。パート法は当分の間、丁寧な周知活動が必要と感じておりますので、私共も一生懸命やりますけれども、どうぞ今後とも委員の皆様方にはご協力賜りますようお願い申し上げます。

以上が、雇用均等行政の現状でございます。

(野田会長)

ありがとうございます。

それでは、最後になりますが、総務部長さんからお願いします。

(丸山総務部長)

それでは、最後になりますが、総務部関係でございます。2点ほど御説明申し上げます。

資料はインデックスナンバー5の15ページをご覧いただきたいと思います。

まず第1点目は、個別労働紛争解決制度の運営でございます。本制度は労働問題に関する裁判外の紛争処理制度といたしまして、平成13年度10月にスタートしたものでございます。

本制度の内容は、まず県内11カ所に総合労働相談コーナーを設置しております。この相談コーナーは、解雇や賃金引下げ、いじめや配置転換など職場での労使間のあらゆるトラブルを迅速・円満に解決するための相談窓口としまして、23名の総合労働相談員を配置し、これら労働紛争に係る相談に応じたり、各種の情報提供などを行っております。そして、相談コーナーでお受けいたしました労働相談のうち、必要に応じまして都道府県労働局長によります助言・指導を行い、さらには紛争調整委員会によりますあっせんを実施しまして、労使間の紛争解決の促進に努めておるところでございます。

なお、制度の詳細につきましては、インデックスナンバー11の総務部の資料をつけておりますので、ご覧いただきたいと思います。

次に、労働局におきます個別労働紛争解決制度の運用状況でございますが、県内11カ所の総合労働相談コーナーに寄せられました相談の総件数は、リーフレットの次の資料2にお示しいたしましたが、制度発足以来右肩上がりが増加しておりまして、平成19年度は4万3千件を超え、この件数は全国で7番目に多い件数となっております。

本年度につきましても、現在上半期分を集計中でございますが、昨年度同期を上回ることは確実な状況でございます。また、紛争調整委員会によりますあっせんでございますが、この制度では委員としまして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。

平成19年度に受理しましたあっせん申請件数は261件で、制度発足以来最高の件数となりました。これは東京、大阪、北海道、愛知に次いで全国5番目の件数となっております。

このような運用状況を見ますと、制度発足から7年目を迎え、当局の個別労働紛争解決

制度は、職場におきます労働者と使用者との紛争解決のための制度として広く定着してきているものと考えております。

労働紛争の解決のあり方としましては、まずは当事者間で円満な解決が図られることが一番望ましいことは申し上げるまでもございません。その促進を図るため、総合労働相談コーナーでは、相談内容に応じた的確なアドバイスやわかりやすい情報提供を行うよう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になれば、都道府県労働局長によります助言・指導、さらには紛争調整委員会によりますあっせんを行いまし、て、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してまいるところでございます。

それから2点目でございますが、資料のインデックスナンバー5の16ページをご覧ください。

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。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。労災保険給付や失業等給付を通じて労働者の福祉の増進に寄与する制度として、その役割を的確に果たしていくため、費用負担の公平性が厳しく求められております。

労働保険制度が昭和50年4月に全面適用になって以来、鋭意、未手続事業の解消を図ってきたところでございますが、今なお小規模零細事業を中心に相当数の未手続事業の存在が推察される現状にあります。

今年度におきましても、昨年度に引き続き「労働保険の未手続事業の一掃」を最重点施策として、文書による加入勧奨や個別訪問による強力な手続指導を積極的に行い、職権適用を視野に入れた未手続事業の一掃に努めているところでございます。

また、今年10月を「労働保険適用促進月間」として未手続事業一掃対策の一環と位置付けて、県内の関係機関にポスターの掲示依頼、パンフレットの配布等を行い広報活動に努めております。

次に、労働保険料・一般拠出金の適正徴収でございますが、労働保険の年度更新手続に当たっては、適正な申告・納付が行われるよう周知徹底に努めるとともに、適正な申告がなされているか、保険料算定基礎調査を実施しております。また、滞納事業場に対しては、計画的に個別訪問による保険料徴収を行うとともに、滞納整理強化期間には集中的な保険料徴収活動を行っております。

なお、一番下に書いてありますように、平成21年度の年度更新手続から、法律の改正

によりまして申告納付時期が6月1日から7月10日までの間に変更されますので、ご留意いただきたいと思います。

以上、総務関係でございました。

(野田会長)

ありがとうございます。

時間をとりまして、労働基準部長、職業安定部長、雇用均等室長、総務部長、それぞれの部署から労働行政の現状についてということでご説明をいただきました。ただいまの説明に基づきまして、ご意見あるいはご質問等を承りたいと思います。どうぞ自由に、どこからでも結構ですのでご発言をいただきたいと思います。

(上野委員)

上野です。幾つか質問なり要望を申し上げます。

一つは、インデックスナンバー8ですけれども、労働基準部関係資料の1枚目のところで、谷藤労働基準部長からご説明があった基-3の資料が抹消ということになった。

それは国の方向性が定まらない、定まらないという表現はよくないのかもしれないけれども、国の方向がまだ示されていないからということだったと思います。

ただ、私の認識としては、このいわゆる偽装管理職の問題というのは、社会に対して非常に大きな問題を投げかけた課題だと思っておりますし、同時に、今は偽装正社員などの問題も指摘をされる状況になっていることを考えると、これはやはり厚生労働省としては早期にこの指針といいますか、対応施策を明確にして対処すべきものだと思います。ですので、これが今後の段取りとしてどのような方向で進んでいくのか、より早期にしてほしいということを含めてご要望を申し上げたいと思います。

それから、同じ8ページのところの資料2、基-2ですけれども、ここで賃金不払残業の遡及状況が示されています。この遡及するに当たって非常に大変だろうというふうに、もちろんその仕事をされる皆さん方については大変ご苦労なさっていることだというふうに思います。

ただ、遡及すると同時に、その原因がどこにあってどういう対策を根本的に、これは労働局としてやるべきなのかどうかということもあるんでしょうけれども、そのところにも踏み込まないと、年々やっぱりこういう数字が出てくるわけですし、そこに踏み込んで

すぐに大きく改善されるという認識は持っておりませんが、やはりその原因のところに深く入り込んで対応をしていただきたいと思いますと考えています。

それから、その次のところではワーク・ライフ・バランスのことが示されました。推進会議が発足をして、私の認識では10月ぐらいには答申を出すように聞いておりましたが、現状でいくと少し延びているようにも思っています。そこで、ご説明がありましたように、この推進会議ではその答申が示されると。そして、答申された内容について、福岡労働局としてどのように具体的な施策に結びつけられるのかという、その方向性が見えませんが、この扱いについて少しご説明をいただけたらと思います。

それから、大きく飛びまして、あと一つですけれども、最後から2枚目の個別労働紛争解決制度の運用状況のところなんです、これが棒グラフを見ると、平成15年から16年のところ、16年度のところ、都道府県労働局長による助言・指導等の状況グラフでは、ぼんと急に高く上がって高止まりの状況になっているということです。ここの15年から16年の高くなったところの問題点がどのようになっているのかを少し教えていただけないかと思います。そして、その問題点についてどのような対応を進められているのかについてお願いをしたいと思います。

それから最後ですけれども、一番最後のページのご説明で、相当数の未手続事業が推測をされるということで、この対応として広報活動による努力を進められているということですが、内容がどのようなことでされるのかわかりませんのでこういう意見を申し上げると非常に不快感を覚えられるかもしれません。担当者の皆さん、それはちょっと申しわけありませんが、ご了承ください。

そこで言いたいのは、広報活動でこの種のもので著しく改善をされていくのかというのが、まあ一般の課題でもよく思うことがあるのですが、非常にもどかしいというか、少し疑問を持っているという気持ちを私自身は持っています。したがって、もう少し強く労働局としての権能の発揮ができないのかどうかということ、やってほしいという気持ちですけれども、そのようなことを思うところですのでご検討いただけたらと思います。

以上です。

(野田会長)

上野委員、ありがとうございます。最初の3点が労働基準部関係で、あとの2つが総務部関係と承りますが、よろしいですか。最初に労働基準部長のほうからお願いいたします。

実はこの資料はホームページで公開されていて、ちょうど今日たまたま準備して、今朝プリントアウトしたものを実は持っているんですけども、ですからホームページで掲載されているものが審議会にどうして出されないのかと私も同じように思ったところがございますので、そのあたりのこともお答えをお願いします。

(谷藤労働基準部長)

管理監督者の件につきましては、先ほどご説明申し上げましたように、9月に本省の方から通達が出されておりまして、その周知を図るためにパンフレットが本省の方から送付されておりまして。今回それを外させていただいたということでございますが、内容的に詳しい情報はまだ私どもの方に入ってきておりませんので、正確な内容を申し上げられるような状況にはございませんけれども、現在本省の方で検討されていると聞き及んでおります。

先ほどお話がございましたように、これは当然、私ども労働局におきましても非常に重要な認識をしております、やはり基準法の違反、特に割増賃金なり、そういう問題も当然含んで来ると考えております。そういう点で、管理監督者の範囲につきましては、その周知の徹底とあわせて適正、厳正な指導を、私ども労働局としましても行ってまいりたいと考えているところでございます。今後、本省の方から連絡、情報等が入り次第、適切に対処してまいりたいと考えております。

なお、その結果につきましては、この審議会にご報告をさせていただければと思っております。

現在のところは詳しい情報等が入ってきておりませんので、正確にはその経緯等もお話し申し上げる状況ではないという点につきましては、ご了承願えればと思っております。ただ問題意識としては、これは非常に重要な問題だと認識しているというところでございます。

(野田会長)

ちょっと確認ですけども、私が手元に持っているんですが、これは9月9日の「多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における管理監督者の範囲の適正化について」というものですが。

(谷藤労働基準部長)

ええ、そのとおりでございます。その通達に基づいて、今回、今日の審議会の方に、その広報用のパンフレットを資料として入れさせていただいて、私の方からご説明を申し上げる予定でございました。

(野田会長)

そうしますと、その通達についてはもちろん公開もされていますのでいいのでしょうかけれども、それをパンフレット化する段階で、微妙な線引きとか解釈とかの問題があるということでしょうか。

(谷藤労働基準部長)

そこら辺の点につきましても、詳しく本省の方から情報としていただいておりますものですから、その点はご了承いただきたいと思います。

(本間労働局長)

正式な指示が来ていないのは、谷藤部長から申し上げたとおりです。私どもは新聞情報しか見ていません。まさに舛添大臣が今後の行政手法について問題意識を持たれて、その指摘をされたのは連合本部ということです。それと弁護団の名前が挙がっていましたけれども、私どもが公式にお示しした中身として何も問題はないと認識はしています。

ただ、誤解のないような指導をしなければ、これは決してよくないので、まさに今、効果的に適正な指導をするために、本省で急遽検討しているというふうにご理解いただければありがたいと思います。

(野田会長)

では、これにつきましてはまたパンフレットでも出ましたら、また。

(谷藤労働基準部長)

この件につきましては、また審議会のほうにご報告を申し上げようと思っております。

(野田会長)

上野委員、よろしいですか。

(上野委員)

はい。

(谷藤労働基準部長)

2件目の点でございますが、賃金不払残業の遡及是正の件でございます。ご指摘のとおり、いわゆるサービス残業と言われる事案が繰り返し起こることについては、やはり根本的な原因を究明して、かつその原因に基づいて事業所に対しての指導を行うということによって再発を防止するというのが原則でございます。その点についても、今ご意見をいただいたことを踏まえて、適正に今後とも対応してまいりたいと考えております。

それから、3点目でございますが、ワーク・ライフ・バランスの推進会議の件でございます。今、福岡県の特性を踏まえた提言の検討をしていただいております。この提言の位置づけとしましては、これはやはり福岡県全体、特に、事業所はもとより、県民の皆さんにメッセージとして、広く周知を図ることにより、それぞれワーク・ライフ・バランスに基づく労働時間を含めたいろいろな対策について、積極的な取り組みを前進させる一つのきっかけとして、この提言を位置づけているところでございます。そういう目的を持って、今回、推進会議の方にお諮りをして提言をまとめていただこうとしております。したがって、本件については、当審査会にお諮りをして答申という手続を踏むようなことについては予定していないということでございます。

よろしいですか。

(野田会長)

今の3点目は私のほうから少し補足させていただきます。この推進会議の座長として私が参加しておりますので、少し申し上げますと、一番難しいのは、福岡県として特色ある提言がどういうものがあり得るのか、金太郎あめみたいにどこも同じではおもしろくありませんので、福岡県として取り組むべき課題は何かというのをうまいぐあいに見つけ出して、しかもそれが説得性のあるものである、ある程度納得のいくものであるというものが何かということが一番の課題です。それをちょうど今、その会議と事務局で検討して、何か福岡県らしいいい切り口がないかなということを考えているところでございます。まだ

その点につきましては、いろいろとアイデアなどご協力を賜りたいと思っております。そういう段階です。それらに基づいて、それを施策に出していくということになろうかと思っております。

今の3点目よろしいですか。

それとあと、総務関係をよろしく願いいたします。

(丸山総務部長)

15年度から16年にかけて助言・指導が多くなつたと、増えたということですがけれども、多分そうではないかと考えられるのは、総合労働相談員さんがこういった相談に応じることがとてもうまくなってきたせいではないかということが一つには上げられます。まあ、こうだという決め手になるような資料はないのですけれども、多分、そういった対応のうまさが出てきたんじゃないかと思っております。

それから、最後の未手続事業のほうですけれども、こちらも積極的に最重点課題に書いておりますので、職権適用も含めて未手続事業の解消を図ってまいりたいと思っております。新聞とかテレビとかラジオとか無料求人情報誌とかポスターとか、そういった周知はもちろんのことですけれども、各主要団体ですといったところにもいろいろと訪問いたしまして、要請を行っておるところでございます。

(野田会長)

済みません、この資料ナンバー3から未手続事業の状況というのはどういう形で読み取ったらいいでしょうか。最後の紙ですけれども、なかなか状況が理解しにくいのですが。

(丸山総務部長)

この中での関係でしょうか。

(野田会長)

はい、この表から未手続状況というのは把握できるのでしょうか。

(丸山総務部長)

ここは適用事業所数の比較、1番が適用状況です。18年、19年度の比較ということ

で、未手続事業がどれだけあるかという数字はこの中には出ておりません。実際にどのくらいあるかというのはまだ未確認の状態です。どれだけあるというところはわからない状態です。

(野田会長)

例えば社会保険なんかはわりと出ますよね、年金とか健康保険などと比べて難しいのでしょうかね。

(丸山総務部長)

総務省が出している事業所センサスというのがあるんですけども、こちらは大変大きい事業所数がありまして、そこと現在の適用事業所との間に差があるわけです。そこを何とか埋めていかなければならない。そこが未手続事業の数ではないかというふうには考えています。

(野田会長)

なるほど、ありがとうございます。

(丸山総務部長)

一応、労働局で今把握しております未手続事業数ですけども、19年度末で2,063事業所。これはわかっているところを優先的にやっていきたいと思っています。

(野田会長)

はい、ありがとうございます。

上野委員、よろしいですか。

(上野委員)

はい。

(野田会長)

ほかに、いかがでしょうか。

では、浅山委員、お願いします。

(浅山委員)

労働基準部関係資料1に申告相談件数が項目ごとに載っているんですけども、いつも私は思うのですが、この項目ごとにはわかるんですけど、これだけの相談事があって、実際この後どのようにフォローされているのかといつも気になるんですよ。連合とか組合の場合でもいろいろ相談があります。それは、例えば弁護士さんを紹介する場合とか組合をつくるとか、いろいろな方法があるんですが、労働局の場合はその辺がどういう振り分けといますかね、実際事業所に行くとかいろいろなことがあると思うんですが、その辺の実態がもしわかれば、これだけの件数が出ているけれども、なかなか簡単に解決できないと思うんです。それはどのように処理をして終結をしているのかなといつも私は感じるんですが、もしそういう資料があれば是非と思います。

(谷藤労働基準部長)

ただいまご質問の件でございますけれども、まず申告というお話を先にさせていただきたいと思いますが、これは権利救済を求めて監督署の方に来ていただいて、そこで法律違反、いわゆる賃金違反の状況について救済を求めるというものであります。一方相談の場合については、もちろん法律上の問題点がどこにあるのか、実際に自分が困っている、特に使用者との間でトラブルがあるとか、基準法に抵触する部分があるのではないといったいろいろな形で来るものを一応相談という一つのくくりにして挙げておまして、その中で相談の内容等を検討して行く中で、やはりこれは権利救済の方に移行して対応すべきであると、あるいは相談の段階で事業所の方へ問い合わせをして、事業主の方の対応が非常に難しいという状況については、これを申告の方に移行して権利救済の手法で対応するというような取組をしております。

したがいまして、相談で一応ご納得いただいて、そこで事業所の方の事業主なり、あるいは労務担当の責任者に話をして、そこで解決される状況であれば、それはそれで一応、相談の段階で終了するということにはなりますが、ただ、それでもなお解決されず、監督署に再度相談に来て対応するというような場合においては、申告という形で取り扱って指導をする流れで対応させております。

ですから、相談受付後のケースの中でどれぐらい満足されて、かつ事業所とのやりとり

の中で解決されているかというのは、実際ちょっとフォローがされておられませんけれども、しかし相談で、権利救済を求めるような事案でありながら、そのままに放置しておくというような形はとっておりません。特に賃金未払いというような問題に関しては、当然、監督署としては指導をするという観点で、必ず申告の取り扱いとして受理をするという手続を踏んでいるということでございます。

(浅山委員)

例えば、この申告の数字が上がっていますよね。ざっと言って5割ぐらいは解決しているとか、そういうざっとしたものはわからないのですかね。

(谷藤労働基準部長)

数字としては把握しております。申告の方はそのまま未解決という形の処理はほとんどしておりませんので、例えば、賃金未払いあるいは割増手当の未払い等があり、違反があれば是正をさせ、そして先ほどの賃金不払残業の場合には遡及是正という形で解決をしているということになります。それを完結と私どもは言うておりますけれども、基本的にこの申告件数の数字については、完結した形で処理されているとご理解いただければと思っております。

(野田会長)

浅山委員、よろしいですか。

(浅山委員)

はい。

(東委員)

どこに該当するかということはお指摘できにくいのですが、OECDの中で日本の国は正規・非正規の格差が比較的うまくバランスがとれていない、女性の労働者に対する配慮及び高年齢労働者に対する配慮も少し欠けているということで指摘されている国の一つだと思っておりますけれども、具体的にこの格差をなくしていくという施策の中で、格差というのをどういうふうにするかという指標があるのかどうか。またその指標があるとすれば、

福岡県はそういう指標が低いほうなのか大きいほうなのか。さらに具体的にその格差をなくしていく、例えば相談なんかで、私どもと同じ働きをしているのに給与差が大きいとか職に差があるということがあるかもしれませんが、そういうご相談があったときにどういう指導をされていくのか。

これはOECDのその答申のときに、日本のほうで、例えば正規労働者の条件を下げることにに対する抵抗が強いということで、是正が難しいというコメントが出たこともあると思うんですけども、基本的にその辺がどういう形で進められていくのか教えていただければと思いますが。

(野田会長)

これはどちらに、最低賃金関係でしょうかね。

(谷藤労働基準部長)

当然、労働基準法の対応としましては、やはり最低賃金にしましても、法律の履行確保というのが基本にありますので、それに違反をする、あるいは履行されていないという状況は当然是正されなければなりません。そういう意味で、本来もらうべき賃金をもらえずにいる方がいるといった不利益な形での格差が生じているという意味においては、当然、基準行政の関係においては、法律に基づいた是正等の指導を徹底して行くという方針で臨むということになります。

ただ、あと処遇的な面では、やはり職場内でもパート労働者の方なり、あるいは派遣の方なりに、いろいろな処遇面での不均衡なり、格差の面も当然出て来ております。そうした問題は、当然のことながら、基準行政として監督署での指導業務においても、改善是正を促す等の指導を行っていく、あるいは集団指導を通じて、いろいろなガイドライン等もこれに関するものが出ておりますから、それらに基づいた周知徹底を企業の方に図っていくという取り組みをしているところでございます。

(東委員)

福岡県のシチュエーションは。

(野田会長)

ちょっと簡単にはお答えが難しいかと思えますけれども、そのあたり福岡県がどうかということはいかなものでしょうかね。

(東委員)

つまり、比較できる指標がないと、そういう行政的な介入に意味があったかどうかもわかりませんし、具体的にそういうもので対策を進めますという題目で、実際にそれが進んでいるのかも客観的に評価できないことになりますよね。

(鈴木職業安定部長)

例えば採用とか募集の段階で、今、高齢者のお話がありましたけれども、年齢によって募集、採用の枠を広めてくださいというお願いをしております。雇用対策法という法律に基づいてやっております。これはハローワークにおける求人だけではなくて、すべての民間のいわゆる職業紹介、求人広告すべてにそういった義務が課されておるわけです。全体の指標というのはちょっととれないのですけれども、ハローワークにおける求人受理の段階で申し上げますと、福岡県におきましては、約9割程度は年齢の要件というのは不問だったと思います。全国平均よりも若干高かったと記憶しております。求人を受理する段階において、事業主の方に対して指導をしております。

それから、障害者の雇用という観点から申し上げますと、平成19年、福岡県におきましては民間企業における障害者の雇用率が1.63%、法的には1.8%ですけれども、1.63%で、全国では1.55%でしたので、全国平均よりはよい状況になると考えております。ただ、まだ1.8%に達していませんので、行政としましても企業にこれからもお願いをして、あるいは指導、援助して高めていくことが重要だと考えております。

それから、さらに男女の関係では、ご承知のとおり、男女で採用方針に関して差別を行ってはいけないということになっておりまして、求人の受け付けにおいては男女別のニーズ等については記載を受け付けておりませんので、それについては、全く今は均等に扱われていると思っております。

(野田会長)

では、均等室。

(柴田雇用均等室長)

済みません、私がポジティブ・アクションへの取り組みのところで、今なお残る男女の格差という言葉を使ってご説明しましたので、その関係でお話いたします。これは全国の調査でありまして、福岡はということではちょっと今手元に持っておりませんが、やはり現実として、管理職に就く率は女性より男性が圧倒的に多いということで、均等法のポジティブ・アクションへの取り組みということでは、女性の昇進、昇格といったものを増やしていく取り組みをするということをお話しています。

また、パートタイム労働に関して言えば、今回のパート法は通常の労働者とパートタイム労働者の均衡待遇を確保するという観点で、その均衡の図り方をどういうふうにするか、働き、貢献に応じた均衡を図るという意味では、正規・非正規の格差を是正するという意味も持った内容になっているというところです。

(東委員)

これは私が正しいかどうかわかりませんが、例えば、去年の段階で非正規雇用労働者が全国で35.5%ですか。でも男性の場合については19.9%、約20%で、女性が50%で、これも一つの指標です。先ほどの昇格の話とか昇給の話もありますけれども、女性の場合の非正規労働者率が全国よりも低いとか高いとかいうこともあると思うので、そういう比較指標を持たないとどこまで行政指導が行き届いたかどうか、進められているかわからないものですから、そういうことがこれから行われるといいなという希望を込めてのご質問だったんですが。

(野田会長)

そういうことで、例えば次回の審議会資料の際に、今言われたような非正規雇用の男女別比率とかいうのを情報で出していきたい。私がもう一つ思ったのは、ポジティブ・アクションをどういうふうにされているかも何か資料があれば、具体的な福岡県独自の指標や活動内容がわかるものを出していきたいというご要望だと思います、平たく言えば。

(柴田雇用均等室長)

ご要望を承りたいと思います。

(本間労働局長)

私どもが行政運営方針を検討する際、あるいは実施するに当たって、福岡県で何が問題だという視点でやります。それとやはり全国相場であり、そこに照らしてどうかという客観的な数字をもとに実務上やっていますので、各委員の皆様方にもきちっとそうした位置づけが今後ともわかるように資料をお示ししつつ、ご意見をいただけるように工夫してまいります。

(野田会長)

よろしく願いいたします。

使用者委員のほうから、どなたか。佐藤委員、使用者のほうからお願いします。

(佐藤委員)

すみません、ジョブカードの件でご質問です。私ども企業の中の団体なんですが、なかなかジョブカードというのが進んでいるようにはあまり聞こえてこないのですが、現在、福岡県でこの制度を申請されていると言えればいいのでしょうか。この制度を適用されているという方がどれくらいおられるのかわかればということと、それと実際、職業訓練等を企業、学校等でやられるんでしょうが、そういうことをやるようになっていくところがどれくらいあるのかというのを教えていただきたいのですが、どうでしょうか。

(鈴木職業安定部長)

ただいまのジョブカードについての福岡県における実績如何というご質問でございますが、現在のところ、福岡県においてジョブカードをハローワークでキャリア・コンサルティングを受けて交付を受けた数は、8月末現在で777件となっております。この方々は交付を受けた後、訓練を受けておりまして、実際に企業において就職活動で使われるのは、訓練を終了した後に使うということですので、まず訓練が4カ月で、まだ終わっておりませんので、後々またその使用状況というのは出てくることを期待しておるところでございます。よろしいでしょうか。

(野田会長)

佐藤委員、よろしいですか。

(佐藤委員)

はい。

(野田会長)

ほかにかがでしょうか。よろしいですか。

(「なし」の声あり)

(野田会長)

それでは、いろいろな観点からご意見を出していただきましたので、今後の行政運営の参考には是非していただきまして、それから来年度の運営方針を策定する際の参考にもしていただきたいと思っております。よろしく願いいたします。

続きまして、議題（５）部会の開催報告でございます。資料ナンバー６及び資料ナンバー七をご覧いただきたいと思えます。

三つの部会のうち、労働災害防止部会につきましては５月２１日、それから家内労働部会につきましては５月１２日にそれぞれ開催しておりますので、それぞれについてご報告をお願いしたいと思います。

それから、もう一つの関門港湾労働部会につきましては、実はこれは既に今年の２月２８日に開催しております、その内容につきましては平成１９年度、昨年度の３月に実施しております第２回福岡地方労働審議会でご報告済みでございます。そういうわけで、前二者について、労働災害防止部会及び家内労働部会の開催状況につきまして、それぞれ事務局からご説明いただきたいと思えます。

(谷藤労働基準部長)

それではまず最初に、今年５月２１日に開催されました福岡地方労働審議会労働災害防止部会の審議状況につきまして簡単にご説明を申し上げます。

インデックスの番号６とあります資料をご覧いただきたいと思えます。

まず、部会長に野田委員が、部会長代理に東委員が選出されましたが、この日の議題であります第１０次労働災害防止推進計画の取り組みの結果につきまして、事務局のほうから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・心臓疾患に

係る労災補償状況等の結果につきましてご報告をいたしたところでございます。

次に、事務局のほうから第10次労働災害防止推進計画の取り組みの結果を踏まえて作成いたしました第11次労働災害防止計画案につきまして、計画目標等の計画内容につきましてご説明いたしましたところ、委員より、非正規労働者に関する安全衛生面での指導状況と高齢者に対する能力向上等の再教育のあり方についてご質問をいただいたほか、リスクアセスメントの普及促進、労災隠し対策の周知につきましてのご意見をいただきました後、第11次労働災害防止計画の案につきましては部会よりご了承をいただいたところでございます。

以上が、今年5月21日に開催されました労働災害防止部会の審議状況でございます。

引き続きまして、今年5月12日に開催されました福岡地方労働審議会家内労働部会での審議状況につきまして簡単にご説明を申し上げます。

インデックスの番号が7とあります資料をご覧いただきたいと思っております。

まず、部会長に花崎委員が、部会長代理に上島委員が選出されました後、この日の議題であります家内労働行政の推進状況につきまして、事務局のほうから福岡県における委託者、家内労働者の推移の概況等についてご報告をいたしたところでございます。

その後、福岡県婦人服製造業の家内労働実態調査の議題につきまして、事務局のほうから調査結果の報告を申し上げ、あわせて福岡県婦人服製造業最低工賃につきましては、県内の婦人服製造業と最低工賃を取り巻く状況を総合的に勘案したところ、本年度の改定は見送り、今後の工賃等の動向を注視しつつ、適切な時期に改正諮問を行うことをご説明申し上げたところ、部会よりご了承いただいたところでございます。

次に、最低工賃の新設の件につきまして、事務局のほうから自動車用ワイヤーハーネス等の製造と携帯電話のマイクの取付業務について調査した結果、いずれも生産拠点が海外に転出または転出確実であるため、現状では新設が困難であることをご報告申し上げたところでございます。

以上が、今年5月12日に開催されました家内労働部会の審議状況でございます。よろしく願いいたします。

(野田会長)

ありがとうございます。以上二つの部会の開催状況につきまして、何かご質問でもあればと思いますが、よろしいですか。

(「なし」の声あり)

(野田会長)

ありがとうございます。

それから、その他になりますけれども、平成19年度第1回地方労働審議会の議題(6)で地域雇用開発促進法に基づく筑豊・中間遠賀・行橋・筑後雇用開発促進地域雇用開発計画及び大牟田市地域雇用創造計画に係る取り組み状況というものが議題になりました。そこで、雇用につきまして、逐次審議会で報告していくということで議事録を私がまとめてしまっているんですけども、これにつきましては、3年を実施計画期間と定めておりまして、期間途中の報告については特に求めないということになっているそうでございます。したがって、私が口を滑らせてまとめてしまったんですけども、毎回毎回の報告ではなくて、事業が終わる平成22年3月末の事業終了後の最初の審議会において事務局から説明をお願いするということにさせていただきたいと思います。よろしいですか。

(「異議なし」の声あり)

(野田会長)

ほかに何か、特にご意見がおありでしょうか。よろしいでしょうか。

(「なし」の声あり)

(野田会長)

ありがとうございました。特にご意見、ご要望がないようでしたら、以上をもちまして本日の審議会を閉会させていただきたいと思います。

それから、次回は来年3月上旬を予定しておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。どうもお疲れさまでした。

— 了 —