

平成23年度第1回福岡地方労働審議会

1 日時 平成23年11月28日（月）午前9時30分から午前11時55分

2 場所 福岡県トラック総合会館4階402会議室

3 出席者

(1) 委員

公益代表 中川委員、野田委員、東委員、 益村委員、三浦委員

労働者代表 上野委員、品川委員、鳥飼委員、永松委員、山城委員

使用者代表 泉委員、 辻委員、 松岡委員、宮田委員

(2) 事務局

久保村労働局長、松尾総務部長、横尾労働基準部長、金刺職業安定部長

久保雇用均等室長ほか

4 議題

(1) 会長及び会長代理の選任について

(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23年度労働行政の現状について

(4) その他

5 議事

(坂井企画室長補佐)

おはようございます。皆様おそろいですので、ただいまより平成23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坂井と申します。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、4名の委員が欠席となっておりますが、地方労働審議会令第8条第1項に定められております審議会の成立要件を満たしていることをご報告申し上げます。

それではまず、審議会の開会に当たりまして、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願います。クリアファイルのほうに入れておりますので、よろしくお願いいたします。

続きまして、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委員名簿のとおりでございます。前のほうをめくっていただきますと、席表の次でございますのでご確認いただきたいと思います。大変恐縮ですが、ご就任いただきました委員の方々に

つきまして、お名前のみ紹介させていただきます。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、公益代表委員から名簿順に行います。

まず初めに、中川委員。

(中川委員)

中川です。よろしくお願いいたします。

(坂井企画室長補佐)

野田委員。

(野田委員)

野田でございます。よろしくお願いいたします。

(坂井企画室長補佐)

八谷委員におかれましては、今日は欠席の連絡が入っております。

続きまして、東委員。

(東委員)

東です。よろしくお願いいたします。

(坂井企画室長補佐)

益村委員。

(益村委員)

益村でございます。よろしくお願いいたします。

(坂井企画室長補佐)

三浦委員。

(三浦委員)

三浦でございます。よろしくお願いいたします。

(坂井企画室長補佐)

では、労働者代表委員の紹介に移らせていただきます。

最初の浅山委員は欠席ということで連絡が入っております。

次に、上野委員。

(上野委員)

おはようございます。上野です。どうぞよろしくお願いいたします。

(坂井企画室長補佐)

品川委員。

(品川委員)

品川でございます。よろしくお願いいたします。

(坂井企画室長補佐)

鳥飼委員。

(鳥飼委員)

鳥飼でございます。よろしくお願いいたします。

(坂井企画室長補佐)

永松委員。

(永松委員)

永松でございます。よろしくお願いいたします。

(坂井企画室長補佐)

山城委員。

(山城委員)

山城です。よろしくお願いいたします。

(坂井企画室長補佐)

続きまして、使用者代表委員を紹介いたします。

泉委員。

(泉委員)

泉でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

(坂井企画室長補佐)

菅原委員については、欠席の連絡を受けております。

次に、辻委員。

(辻委員)

辻でございます。よろしくお願いいたします。

(坂井企画室長補佐)

成清委員については、欠席の連絡を受けております。

次に、松岡委員。

(松岡委員)

松岡でございます。よろしくお願いいたします。

(坂井企画室長補佐)

宮田委員。

(宮田委員)

宮田でございます。よろしくお願いいたします。

(坂井企画室長補佐)

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、議事に入る前に、久保村福岡労働局長から委員の皆様にごあいさつを申し上げます。

(久保村局長)

労働局長の久保村でございます。

本日は今年度第1回目の福岡地方労働審議会を開催いたしましたところ、大変お忙しい

中にもかかわらずご出席をいただきまして、大変ありがとうございます。今回は、初めて委員として就任をされた先生方もいらっしゃるかもしれませんが、ぜひよろしくお願い申し上げます。また、日ごろから種々労働行政の運営につきましてご指導賜っておりまして、これにつきましてもこの席をかりまして御礼申し上げます。

さて、最近の経済情勢ですが、景気の動向につきましては、今年は3月に大震災がございましたので、その影響により、4月、5月は、いわゆるサプライチェーンの寸断がございまして、生産が若干停滞いたしましたけれども、その後順調に回復をしまして、生産の減少を取り戻すというような形で、特に自動車産業などにつきましては、この夏から増産をしております。年末ぐらまではこの状況が続くということで、先般、7月から9月のGDPが発表されましたけれども、年率にかえまして6%という非常に高い、4四半期ぶりの高いプラスの成長となったという状況でございます。

ただ、その後、円高が非常に急激に進んだということもございまして、現在も70円台後半で推移をしておりますし、また、タイの洪水の関係で生産についての影響というようなこともございます。

それから、一番大きい問題は、ヨーロッパ——EUのいわゆる金融危機につながる財政危機が現在進行しているということがございまして、この辺の動向いかんでは、今後非常に厳しいことになる可能性もあるのではないかと見ているところでございます。今日の報道では国内の大口投資家がイタリアやスペインの国債を売っているようでございまして、国が借金を返せなくなることによりまして、それを大量に抱えている金融機関が危機に陥って、リーマンショックの後と同様のいわゆる金融危機が起こることが考えられます。そうなりますと、非常に大変なことになるわけでございまして、そうならないように、今、最大限の努力もされていますけれども、今後、非常に注目される場所であると思っております。

ただ、一方で非常に楽観的な見方をいたしますと、年末までは震災の影響などを取り返すための増産が続きますし、年明けからは3次補正も通りましたので、いわゆる復興需要が出てくるということもございまして、政府の支出で回復をしていく傾向が継続するのではないかとございまして、また、4月以降、夏に向けまして、円高が是正されれば輸出が、また回復してくることもあるわけでございます。しかし、やはり新聞などを見ておりますと、円高の影響でかなり生産が外国にシフトするという、いわゆる空洞化が少しずつでありますけれども確実に進んでいると報道されております。そういう面では、国内の雇用は非常に厳しくなるのではないかと思っております。

雇用失業情勢につきましても、これまでのところ、4月、5月に少し停滞いたしましたけれども、わずかながらではございますが、着実に回復をしております。この9月の有効求人倍率0.59倍というところまでまいりました。10月の数字も若干それを上回ると考えられるわけでございまして、年末ぐらまでは順調に有効求人倍率の改善は進んでいくのではないかと思っているところでございます。

政策面では、いわゆる基金訓練という10万円とか12万円の手当を出しながら訓練を受けていただくという制度を、リーマンショックの緊急対策としてここ2年ぐらいやってまいりましたけれども、これが求職者を増やす要因になっていたわけでありまして、それで少し有効求人倍率の改善がおくれるという傾向もあったわけですが、これが終わりました、9月ぐらまででその影響がなくなりました。新制度になりまして、求職者支援法という制度ができました。新聞報道などもされておりますけれども、従来の基金訓練ほどは求職者が増えていないという面もございまして、従来ベースの数字に近くなってきたのかなと思っております。そういう面では、この改善傾向というのは、もうしばらく続くのではないかと予想されるところでございます。

雇用の方も、新規卒者の雇用が相変わらず厳しいわけですが、昨年来、新卒応援本部を立ち上げて取り組んでまいりました。今年は、高卒、大卒とも少し求人も回復する傾向にはあるわけですが、内定率も去年並みぐらには確保できていますけれども、もともと求人がリーマンショックの前に比べますと半分ぐらに減っているということでございますので、そういう面ではこの厳しさはもう3年ぐら続いているということになるわけでありまして、今年も同様の傾向が続いていきますので、学生さん、生徒さんにとっては今年もやはり厳しい就職戦線になるのではないかと考えております。

新しい制度、助成金制度などもいろいろできておりますし、それから新卒者につきましては、卒業後3年間は新卒扱いにさせていただくという制度も大分浸透してまいりまして就職も進んでおります。こういうものも活用しながら、今年につきましても最大限力を入れて取り組んでいきたいと思っております。

労働基準関係につきましては、リーマンショックの後、労働相談でありますとか深刻な案件が増えまして、若干落ちつきは示しているものの、高止まりの状況にあるわけがございます。

そういう中で、労働災害の状況につきましては、前年に比べまして今年1月から少し増える傾向にありまして、特に死亡災害につきましては、7月の段階で前年度同時期に比べますと8人も多くの方が亡くられるということになっておりました。労働災害自体は全体的には減ってきてはいますが、短期的に見ますとそういう傾向にございまして、私どもといたしましても、8月から福岡の労働災害の撲滅のための緊急対策を実施いたしました。業種では、特に建設業それから運輸・通信業の災害が多いわけですので、こういう業種団体にも直接お願いをする。それから、私自身もパトロールを実施するという取組をいたしまして、直近のところでは前年並みの数字に近づいてまいりました。労働災害を抑え込むという面では少し効果が出てきたと思っております。いづれにしましても、年末までリスクアセスメントの実施等の普及を一層進めていくということを通じまして、労働災害の防止に取り組んでいきたいと思っております。

それから、労働者の健康という面につきましては、現在、国会に提出すべく労働安全衛生法の改正手続が進められております。既に審議会等が終わりまして、これには、メンタ

ルヘルスの問題、それから受動喫煙の防止対策が盛り込まれております。まだ国会に出ておりませんが、近々提出されるであろうということです。その中で、この10月からは、特に飲食店などにおける受動喫煙防止のための助成金制度なども発足いたしました。こういう課題にも取り組んでいきたいと思っております。

それから、均等行政の関係でございますが、昨年来、次世代育成支援対策推進法の中の一般事業主行動計画を提出していただくこと取り組んでまいりました。特に300人を超える企業については従来から義務だったのですが、それより小さい100人を超えるところが4月から提出義務となりまして、いろいろ取り組んでまいりました。現在95%ぐらいの数字になっているところでございます。おかげさまで、これも所期の目的を達するところに近づいてまいりましたので、これもさらにやっていきたいと思っております。

これからにつきましては、改正育児・介護休業法の一部その施行を猶予されていたのですけれども、来年7月からいよいよ小規模企業につきましても義務化されることになっておりますので、当面の緊急重要課題として、こういうものにも取り組んでまいりたいと思っております。

行政課題は非常に多くて、私どもも工夫をしながら取り組んできているわけでございますが、そういった中で成果を上げていくことがどうしても必要になってまいりますし、そういうことが求められますので、やり方等につきまして、またいろいろ先生方のご意見を伺いながら修正しながら取り組んでまいりたいと思っております。

本日は、1回目の審議会で、少し開催が本来の時期よりも遅れてしまいまして大変申しわけなく思っておりますけれども、今後の運用に、また来年度に向けて十分反映させながら取り組んでまいりたいと思っております。ぜひ忌憚のないご意見をお願い申し上げます。本日はどうぞよろしく願いいたします。

(坂井企画室長補佐)

引き続き、今年4月以降、福岡労働局幹部職員も人事異動がありましたので、自己紹介をさせていただきます。

局長から順次お願いいたします。

(久保村局長)

久保村でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

(松尾総務部長)

総務部長の松尾でございます。よろしくお願いいたします。

(横尾労働基準部長)

労働基準部長の横尾でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

(金刺職業安定部長)

職業安定部長の金刺でございます。よろしくお願いいたします。

(久保雇用均等室長)

雇用均等室長の久保でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

(坂井企画室長補佐)

それでは、議事の1番、会長・会長代理の選出についてご審議いただきます。

会長の選出につきましては、地方労働審議会令第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」となっているところですが、当審議会におきまして会長及び会長代理の選出については、公益代表委員の中から互選していただき、その結果を当審議会でご承認いただくということにいたしております。よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(坂井企画室長補佐)

ありがとうございます。異議なしということでございますので、事前に公益代表委員の中から互選していただいておりますので、その結果につきまして、事務局から発表させていただきます。

会長には野田委員、会長代理には東委員ということでございますが、よろしゅうございますか。

(「異議なし」の声あり)

(坂井企画室長補佐)

ありがとうございました。

それでは、議事に入る前に、野田会長並びに東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)

では、改めて皆さんおはようございます。

前期に引き続きまして、福岡地方労働審議会の会長にご指名いただきました野田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

私は、大学で教員をしておりますものですから、雇用情勢につきまして一番身近に感じますのは自分が教えている学生の就職動向でございます。先ほど局長さんの方からお話がありましたように、この3年間ぐらいつと非常に厳しい状況でありまして、どうも今年度は特段厳しいように実感しております。今年は3月の震災の影響で、就職活動がずれ込むということがあって、特に九州の学生は、中央の動向についていけないような状況で出遅れたりしまして、昨年までよりも厳しい状況にあります。今年、私のゼミの学生が10人ぐらい卒業するのですけれども、おそらく5人以下の学生しか仕事が決まっていない。あとは受験とか、就職活動を来年度回し——もうそろそろ始まっていますけれども、そういう状況になってきております。

ちょっと首をかしげたくなると言いましょうか、これまでですと、この子だったらどこの会社に出しても大丈夫だと思われるような子がなぜかうまくいきませんで、本当にどうしたものかと思っております。のみならず、今のような状況で非常に厳しい圧迫面接のようなものを受けてちょっと活動に嫌気が差したり、あるいはメンタル的に困難に陥ったりしている子もいたりして、大変な状況になっております。

今の学生というのは、私の年代からしますと、孫とはいいいませんが非常に年齢の下の子供——私自身の子供はもうとっくに就職をしておりますが、そういう意味では非常にかわいらしいのですけれども、けなげといいましょうか、痛々しいといいましょうか、頑張っていますけれどもなかなかうまくいかない。最近では、結婚は希望しないとか、あるいは希望しても結婚できないというような状況が若い人たちの中で進んできているようでありまして、そういう状況であれば少子化対策というのを根底から考えていかなければならないような気もしてくるわけでございます。若い人が希望を持てるような雇用社会をつくるというのが、本当に基本的な私たちの答えだと認識しています。

福岡労働局におきまして、私たちができることもそうたくさんはないかもしれませんが、雇用労働行政に反映させていただくというべく、私たちも知恵を絞って、この審議会の中でご意見申し上げて、行政に反映させていただければと思っています。

今日は皆さんどうぞよろしく願いいたします。

(坂井企画室長補佐)

ありがとうございました。

続きまして、東会長代理、よろしく願いいたします。

(東会長代理)

会長代理にご指名いただきました東と申します。よろしく願いします。

私の分野は労働衛生ですが、先ほどのメンタルヘルスはとても大きな問題でして、今、野田会長からもありましたように、おひとり様世代になった段階で、これから本当にどうするのだという、若い方だけでなく中年世代の独身者の後をどうするかという問題が企業の中でも発生しておりまして、深刻な話だと思っております。今度のメンタルヘルスに関する法改正その他につきましては、それに対する一石ではないかと思っております。

それから、アスベストの問題が依然として社会の中にございまして、今度、福岡でも集団訴訟が発生しておりますが、基本的にはまだ10年は続く問題です。これから震災の復興の段階でもこの問題は起きてくる可能性がありまして、注意しなければいけないと思っております。

それから、これは福岡では関係ないと思われているかもしれませんが、今、原発の復旧にかかわるであろう人間の数が数十万人と言われております。どうしてかという、許容被曝線量があるところですから、長い期間働けません。いよいよ炉心に入っていきます

すから、実はこれからの話でして、そうすると何十万人という人たちが関係してくる。この方が将来がんのリスクがありますので、石綿のアナロジーじゃありませんけれども、何十年後かにこの補償をどうするのかという話が出てくる可能性もあります。今のうちから従事歴のある人たちのその後の活躍の場をきちんとつくることと、その後に雇用した企業が負担しなくても済むような仕組みをつくっていかないと、社会の安定が図れないかもしれないということもありますので、これからますます労働衛生問題も大事だと思っております。

どうぞよろしく願いいたします。

(坂井企画室長補佐)

ありがとうございました。

それでは、以後の議事進行につきましては野田会長にお願いしたいと存じますが、その前に、お手元に配付しております本日の審議会資料についてご確認をお願いします。

資料目次が、資料ナンバーワン、赤いインデックスの1枚前に資料の1番から10番まで示しております。1番が地方労働審議会令、2番が福岡地方労働審議会運営規程、3番が労働災害防止部会委員名簿案、家内労働部会委員名簿案、関門港湾労働部会委員名簿案。それから6番目が平成23年度福岡労働局の重点施策PR版です。7番目から労働基準部関係資料、職業安定部関係資料、雇用均等室関係資料、総務部関係資料を綴っています。以上で、お気づきの点が何かございますか。特にないようですので、それでは野田会長、どうぞよろしく願いいたします。

(野田会長)

それでは、議事に入らせていただきます。

最初に、本日の議事録の署名委員の指名が必要でございます。

この署名委員につきましては、私のほか、労働者代表から上野委員、それから使用者代表から松岡委員にお願いしたいと思っておりますが、よろしゅうございますか。

(「異議なし」の声あり)

(野田会長)

ありがとうございます。それでは、上野委員、松岡委員、よろしく願いいたします。

本日の議事録につきましては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。

次に、議題の2でございます。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です。

当審議会には部会が3つございます。資料ナンバー1の地方労働審議会令の右側に第6条がございますけれども、6条2項に「部会に属すべき委員、臨時委員及び専門委員は、会長が指名する」ということになっております。そしてさらに、お手元に資料ナンバー3

に労働災害防止部会委員名簿案、資料ナンバー4が福岡地方労働審議会家内労働部会委員名簿案、それから資料ナンバー5に福岡地方労働審議会関門港湾部会委員名簿案をそれぞれ準備させていただいております。

前期につきましては、労働災害防止部会は委員の指名を行いませんでしたが、今期は労働災害防止5カ年計画の策定期間となっておりますので、この部会を開催する必要がございます。そこで、ここに委員の指名を行わせていただいたわけでございます。

それでは、今期の各部会の委員、臨時委員、専門委員につきましては、この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)

(野田会長)

ありがとうございます。

それでは、各委員名簿のうち、「案」を取り除いていただきたいと思います。これをもって確定させていただきます。

それから、各部会の今後の運営に関しまして、1点ご了解いただきたい点がございます。

各部会の議決の取扱いでございますけれども、資料ナンバー2の福岡地方労働審議会運営規程というのがございますが、その2ページ目の下の方の第10条におきまして、第9条で規定する部会または最低工賃専門部会の「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をしたときは、当該議決をもって審議会の議決とする」となっております。さらに2項ですけれども、部会長が委員でない場合につきましても、部会の議決に関し、「会長を除いた審議会の委員が当該議決の取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」と規定されております。

ところが、今期の関門港湾労働部会につきましては、部会長が本審議会の委員の方ではございません。つきましては、本審議会の運営を円滑に行う観点から、この規程第10条第2項によりまして、関門港湾労働部会の議決の取扱いについては会長一任ということで、私の方にご一任いただければ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)

(野田会長)

ありがとうございます。それでは、関門港湾労働部会の議決の取扱いにつきましては、一任いただくということでよろしくお願いたします。

それでは、議題の中心に入りますけれども、議題3の平成23年度労働行政の現状について、事務局からご説明をお願いしたいと思います。なお、質問等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ので、よろしくお願いたします。

それでは最初に、労働基準部関係説明ということで、労働基準部長、よろしくお願いたします。

(横尾労働基準部長)

それでは、私から労働基準関係の重点施策の取り組み内容についてご説明いたします。

お手元の資料の赤いインデックスの資料ナンバー6でございます。これは福岡労働局全体の重点施策のPR版ですけれども、基準関係につきましては、その2ページから6ページにわたりましてまとめております。

大きく5点ございまして、第1が厳しい経済情勢下での法定労働条件の確保等、それから1枚めくっていただきまして、2ページに第2、仕事と生活の調和の実現、第3に最低賃金制度の適切な運営、4ページから6ページまでありますけれども、第4としまして労働者の安全と健康確保対策の推進、6ページ最後に第5、迅速かつ適正な労災保険給付の実施と、大きく5点を重点施策として掲げているところです。

施策等推進状況につきまして、最新の数字あるいは発表資料などを資料ナンバー7にまとめておりますので、この基-1から基-18までにつきましてご説明をしたいと思います。

最初に、厳しい経済情勢下での法定労働条件の確保等ですが、基-1の資料をご覧いただきたいと思っております。これは管内の12の監督署に寄せられました労働条件に関する申告それから相談の件数の推移を19年からそれぞれまとめたものです。平成20年のリーマンショック以降、申告、相談ともにいずれも増加傾向を示しておりましたが、昨年、若干減少いたしました。しかしながら、今年10月末現在を見ますと、申告が1,099件、相談件数が1万6,374件となっております、一昨年並みの状況になろうかと考えております。今年、特に3月に東日本震災がございまして、その直後から休業に関する労働相談が約440件ほど、また、夏場には、節電に伴って特に自動車製造関連事業場から労働時間の変更等に関する相談が60数件寄せられております。

申告して受理いたしましたこれらの事案につきましては、各署において速やかに監督、指導を実施し、法違反が確認された事案については必要な指導を行って、その是正を図っているところです。

次の基-2ですが、未払賃金立替払額等の推移という資料です。企業が法律上あるいは事実上倒産をしまして、労働者に未払賃金がある場合には、国がその未払賃金の立替払をするという制度について、その運営状況をまとめたものです。景気の低迷を受けまして、近年、その企業数、支給者数、立替払額ともに増加をしておりましたが、昨年度、若干減少しております。福岡局管内では、1番下の段ですが、152企業、総額で9億6,000万円余りの立替払を行ったところです。今年度中途の数字はまだ出ておりませんが、監督署での取扱状況を見ますと、ほぼ前年度と同じ水準で推移をしているという状況でございます。

それから、次の基-3、仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランスの関係です。この資料は11月16日に福岡県内一斉ノー残業デーの呼びかけをした際の広報資料ですが、ワーク・ライフ・バランス推進の一環といたしまして、昨年度から企業におけるノー残業デーの導入を提唱いたしております。今年この11月の16日に実施を呼びかけたと

ころです。メリハリをつけた働き方を浸透させるために、労働者団体、事業者団体のご協力もいただきまして、県内の企業、団体に対してこうした呼びかけをしたものです。この後ろに昨年のアンケートの結果を書いておりますが、今年状況についてコメントいたしますと、1,915社からアンケートの回答をいただきまして、そのうち1,179社、61.6%の企業でこの当日11月16日にノー残業デーを実施するという回答をいただきました。昨年、49.1%でしたので、かなり増加をいたしました。このうち1,170の事業場のうち513社——約半数がこれまでノー残業デーを導入しておりませんでしたけれども、当日実施をしますといった回答をいただいています。少しずつ浸透してきているかなと思っております。

次の、基-4、労働時間適正化キャンペーン期間の周知のためのチラシですが、厚生労働省では毎年11月を労働時間適正化キャンペーン期間といたしております。長時間労働の抑制など、労働時間の適正化に向けて、労使の主体的な取組を促すとともに労働時間適正化に向けて各監督署が重点的な監督を実施するものです。昨年までは今期間に電話相談も実施しておりましたが、今年からこのキャンペーンに合わせまして労働基準関係情報メール窓口を開設しまして、職場の労働時間に関する情報を受け付けているところです。

次に、労働者の安全と健康確保対策の推進ですが、まず労働災害の状況についてご説明いたします。基-5の資料は本年10月末現在での労働災害の発生状況でございます。ご覧いただきますと、下から3段目が全産業計となっております。死亡者数が昨年32人から今年33人で、同期比で1人の増加。死傷者数につきましては3,623人から3,595人ということで28人の減少となっております。最新の状況ですと、昨日現在で死亡者数が35人となっており、前年同期から比べまして1人減少しているという状況です。しかしながら先ほど局長があいさつで申し上げましたように、今年、特に4月から7月にかけて死亡者数が前年を上回っている状況が続きました。7月末を見ますと、建設業で前年の80%の増加、陸上貨物運送事業では前年の3倍という憂慮すべき状況となったため、その次の基-6にございますように、建設業それから陸上貨物運送事業を重点対象としまして、8月から12月までを取組期間とした福岡死亡災害撲滅緊急対策を実施しているところです。関係団体や公共工事発注機関等に災害防止に向けた各種取組の要請をしておりますが、この基-6を1枚めくっていただきますと、死亡災害緊急対策実施中ということで、建設業と、それからその次のところに陸上貨物運送事業について配布いたしました周知のチラシを添付しております。この写真は7月にマリノアシティで観覧車が倒壊しましたが、そのときの写真です。

その下のグラフの赤の線が昨年の状況です。7月末で5人ということだったのですが、それに緑色の今年の状況を比べますと9人ということですからかなり上回っておりました。幸い8月以降、建設業につきましては、その後、死亡災害は発生しておりませんで、9人のまま推移をしているという状況です。

次の道路貨物運送業ですが、7月末の状況で今年既に死亡災害が6人という状況にあり、

昨年が2人でしたので3倍に増えました。実はこのチラシをつくった後に判明した事故がありまして、正確には7月末で7人という状況でした。今現在9人ということで、若干減少していますので、今年前半のような急激な増加は何とか抑えられたということです。年末に向けまして今の水準を何とか維持したいとかがえており、パトロールの実施等を含めまして災害の防止に取り組んでいきたいと思っております。

次に、基-7は第11次労働災害防止計画の推進状況でございます。解りにくいのですが、平成20年から24年の5年間で11次防の計画期間としています。計画の目標としましては、死亡災害を10次防で発生しました総人数の2割減少としております。基-7の11次防死亡者数の欄の真ん中に全産業合計で280人ということがですが、これが10次防の5年間の死亡者数の総数になり、これを11次防、20年から24年の間に224人まで20%減少させるという目標です。現時点で一番下の欄で52、91、131という数字が3年間の累計で、これに現時点で35人を加えると166人という状況でして、あと1年少々ですから、11次防の目標は達成できるのかなと思っております。

死傷災害につきましては、10次防の最終年の数字から15%減少としておりますので、5,507という数字から15%減少させるということで、平成24年には4,680人まで減少させるということでございます。裏のページに死傷災害の目標と実績のグラフがございまして、青い棒グラフが目標の数字です。この資料に誤りがありまして、1番右側の24年の目標が4,691となっておりますが、これは4,680の間違いです。修正をお願いいたします。

いずれにしても、24年に4,680以下に抑えようということです。この11次防の推進状況、それから今後につきましては、本日設置いただきました災害防止部会の方でまた詳細にご説明をしたいと思います。

それから、この災害防止につきまして、今、強力に推進しておりますのがリスクアセスメントの実施促進ということでございます。職場における危険性、有害性を災害が起こる前に見つけ出しまして、これを除去するというで安全を先取りしようというものです。

基-8は、昨年度22年度にリスクアセスメントの取組状況についての調査結果です。1枚めくっていただきますと、裏のほうにグラフがありますが、1番目の合計のところまで22年度末で60%を超えるようなところまでまいりました。23年度から2年間において、未だこのリスクアセスメントの実施に至っていない製造業、建設業、道路貨物運送業、特にこういう業種につきまして、個別指導の実施等を含めまして24年度末までには何とか実施率を80%程度まで向上させるということを目指して指導を進めていくということでございます。

次に、メンタルヘルス対策ですが、これも重点的に実施をしております。基-9にありますアンケート等を活用しまして、メンタルヘルス不調の予防、早期発見、早期対応、職場復帰支援ということについてセミナーの開催、集団指導等の実施等で周知指導を行っているところです。特に、メンタルヘルス対策への取組が低調な事業場に対しましては、こ

のページの最後の方ですけれども、メンタルヘルス対策支援センターの利用勧奨を進めております。10月末での状況ですと、昨年に比べ5割ほど増加をいたしてございまして、こうした支援センターの利用勧奨を進めていきたいと考えております。

それから、基-12、受動喫煙防止対策助成金制度についての公表資料ですが、この10月からこの助成金制度をスタートさせたところです。飲食店などお客様が喫煙できることを含めたサービスを提供している事業場に対しまして、喫煙室の設置に係る費用の一部を助成するということです。職場における受動喫煙防止対策につきましては、新成長戦略におきまして2020年までに受動喫煙のない職場の実現が目標に掲げられており、その必要性について国民のコンセンサス形成のためにさまざまな周知啓発を行っておりますが、その一環ということで助成金制度をスタートさせたところです。このほかにも、デジタル粉じん計の貸出しですとか、あるいは専門家による技術的な相談対応等の技術支援というものも行っているところです。法律改正等も予定しておりますので、これから一層、この受動喫煙対策が中心になってくるかと思っております。

それから、基-11、熱中症のチラシですけれども、昨年、一昨年と熱中症による死亡災害は福岡で発生しておりませんでした。今年2名の方が熱中症で死亡されました。熱中症に対する予防対策につきましては、5月ごろから周知活動を進めてきたわけですけれども、死亡災害が発生したということから、このチラシは8月に緊急的に3万部ほど作成をいたしまして、建設業等を中心にして周知活動を行ったところです。熱中症は予防できるものですので、今年既にその時期を過ぎておりますが、来年に向けてもやっていかなければならないと思っております。

それから、定期健康診断の有所見率の改善ですが、基-12にありますように、9月を九州・沖縄ブロック全体の有所見率改善強化月間として、セミナーの開催あるいは集団指導、説明会の実施等を九州全域で実施したところです。健康診断結果の有所見率については、実はどこも50%を超えてございまして、これらについて必要な健康管理等についての周知を進めていくということにしております。

次に、基-13、最低賃金の改定状況でございます。最低賃金制度は、県内のすべての使用者、労働者に適用されるセーフティーネットとしての重要な役割を担っているところですが、今年度福岡地方最低賃金審議会におきまして慎重に審議を重ねていただきました結果、ここにございますように引上額3円、時間額695円とする旨の答申をいただきまして、10月15日から適用しているところです。また、特定最低賃金につきましても5つの業種で今年3円から4円の引上げの答申をいただきまして、来月12月10日から発効ということになっております。当局としまして引き続き最低賃金額の周知徹底と履行確保に努めてまいります。

最低賃金に関しましては、その次の基-14にあります業務改善助成金支給制度が今年度から設けられました。最低賃金引上げに対する中小企業への支援事業ということで、業務改善に対する助成金を支給するというものです。この助成金事業につきましては主な業

務改善助成金の事例として福岡県内で申請のありました業務改善助成金の申請の内容について29社の例を並べておりますけれども、今現在50社程度から申請をいただいております。これも引き続き進めていきたいと思っております。また、合わせまして、その次、基-15にあるのは相談のご案内ですが、この最後のほうに県内の相談支援センターと相談支援コーナーを掲げております。1つのセンターと4つのコーナーで最低賃金をはじめとしました業務改善等々についての相談を受けているところでありまして、これらの支援事業を通じまして、最低賃金の円滑な運営を図っていきたいと思っております。

最後に、迅速かつ適正な労災保険給付でございます。基-16ですが、脳・心臓疾患、それから精神障害、それと石綿に関する労災の請求、認定の状況です。社会的に関心の高い脳・心臓疾患の請求につきましては、全国的にここ数年減少傾向にありましたけれども、前年度若干増加をしております。それから、精神障害の請求につきましては、これも毎年増加してきている状況であります。当局におきましては、脳・心臓疾患についての請求件数が、23年3月末現在で25件となっております。前年に比べますと5件増加、それから精神障害については38件ということで、前年と比べて1件増加となっております。また、石綿に関する肺がん、それから中皮腫の請求件数につきましては、17年度の79件をピークに減っておりますけれども、まだ46件から51件ということで相当の件数が出ているという状況にあります。こういった複雑困難な事案につきましても認定基準等の的確な運用を図りながら、より一層迅速、適正な処理に努めてまいりたいと考えております。

最後に基-18、特別遺族給付金の関係です。石綿による疾病に関する特別遺族給付金の請求期限は当初24年、来年の3月27日までとなっておりますが、今般の救済法の改正により10年延長されまして、請求期限が34年の3月27日までとなったところです。引き続き、この石綿救済制度の内容、それから石綿に関する疾患に関する補償制度等の周知徹底を図って、特別遺族給付金の請求の勧奨に努めていきたいと考えております。

以上が労働基準関係でございます。

(野田会長)

ありがとうございました。

それでは、引き続き、職業安定部関係の説明をお願いいたします。

(金刺職業安定部長)

職業安定部長の金刺でございます。私は、福岡労働局の職業安定部関係の本年度の重点施策等の現状等につきましてご説明したいと思います。

まず、赤い資料のナンバー6の福岡労働局の重点施策でございますけれども、こちらを1枚めくっていただきますと、あらましの中に大きく3つの項目が入っています。

1つが東日本震災対策の被災者等に対する雇用労働施策ということでございまして、本年度、東日本大震災が起こりましたことに伴いまして、経済情勢、雇用情勢等に大きな影

響が出ましたとともに、それらに対して日本がひとつとなってこれを支援していくという取組を福岡においても行っているところでございます。

また2つ目として、厳しい就職環境に応じた新卒者等への就職支援対策ということで、福岡におきましても新卒者就職応援本部を開設いたしまして、厳しい高卒、大卒等の新卒者に対する支援を実施しているわけでございます。

また、3つ目といたしましては、地方自治体と一体となった雇用対策の推進ということで、今後ますます雇用対策におきましては、地域における地方自治体との連携が重要となっていくと思いますが、中でも平成21年度末に北九州市と、また昨年度末には福岡市と雇用対策協定を結びまして、今後の雇用のあり方について協議の場を設置しつつ、連携して施策を進めていくことにしています。

大きなトピックとしてこうした3つが上げられているところであります。

また、同じ資料の7ページ以降に職業の安定を図るための重点施策というのが書かれてございます。第1番目の平成23年度の数値目標といったところから始まりまして、雇用情勢を踏まえた雇用対策の推進、ミスマッチ縮小のための推進等、以下項目が続いていきまして、次の9ページに入りまして、若年者対策、高齢者対策、それから障害者対策等々、全部で13項目の重点を掲げて施策運営をしていくところでございますので、本日は、その中でも特に重点の置かれているものを中心に、後ろの資料に基づいて、現状につきましてご説明を申し上げたいと思っております。

それでは、資料ナンバー8をご覧いただきたいと思えます。資料ナンバー8が職業安定部の関係資料でございます。全部で24項目の資料を用意しており、全部について十分にご説明できないかもしれませんが、順を追ってご説明したいと思えます。

まず、職-1の雇用失業情勢の平成23年の9月分につきましての件でございます。概要でございますが、有効求人倍率が0.59倍とその前の月を0.01ポイント上回って、3カ月連続で改善されたところでございます。新規求職者につきましては前年同月比で5.6%減と1カ月ぶりに減少いたしました。また、新規求人数につきましては、対前年17.5%と20カ月連続の増加となりました。現下の失業情勢は緩やかな改善傾向にあるものの、円高等の影響も懸念されておりますので、依然として厳しい状況が続いているといったところでございます。

その下、求人倍率の動向というところでございますが、有効求人数が前月比で1.7%増加、有効求職者数が前月比で0.3%減少したことから、結果として前月を0.1ポイント上回っての0.59倍となったということでございます。

また、新規につきまして見ますと、新規求人数が前月比3.9%増加し、新規求職者は前月比で8%減少したことから、前月を0.12ポイント上回って1.01倍となったというのが9月の状況でございました。

この有効求人倍率の動向につきましては、下の有効求人倍率というグラフを見ていただきますと、21年度以降22年度、23年度がこの赤い線でございますので、緩やかに改

善してきているという状況が見てとれるかと思っております。

次のページに入りまして、新規求人の動向については、数は先ほどのとおりでございますが、真ん中の四角の枠組の中に産業別新規求人数というところが出ております。産業別に見ますと、例えば不動産業のところでは61.5%の増であるとか、建設業のところでは31.1%の増であるとか、また右の欄、飲食店、宿泊業で30.1%というように、こうした業態の中で新規求人が増加しているといった状況が見てとれるところでございます。

また、右の3ページのところは、新規求職者の動向でございます。新規求職者の動向につきましては、同じくそのグラフを見ていただきますと、この赤の実線が平成23年度の様相でございます、若干8月に増加をしたものの9月はまた減少しまして、傾向といたしましては減少傾向にあると思えます。

それから、次のページに行きまして、正社員の有効求人倍率でございます。こちらは0.36倍でございます。前月から比べますと0.02ポイント上昇しております、こちらも赤の実線のところが本年度でございます。21年度、22年度の数字もあわせて記載されておりますが、正社員有効求人倍率につきましても緩やかに上昇している状況が見てとれるところでございます。

その下、表の6が地域別の有効求人倍率の動向でございます。これは福岡県内を4つの地域に分けて求人倍率を見るとどうなるかということでございますが、一番状況がよろしいのは北九州地区でございます、9月で0.72倍ということで、福岡県全体の求人倍率を引き上げている地域になっております。なお、このほか、福岡地域それから筑豊地域、筑後地域につきましては大体数値のほうは拮抗しております。4地域を4色であわらしたグラフを見ましても、4月以降は4地域それぞれに緩やかに上昇をしてきているということから、若干、震災からの戻りといえますが、サプライチェーン等の回復に伴って経済情勢の改善が見てとれるところではないかと思えます。

以上、簡単に雇用失業状況についてご説明いたしました。

続きまして、職一2と書いております資料の2のところをご説明いたします。

今年の重点にもありました地方自治体との連携につきましても、平成23年度福岡雇用施策実施方針を策定しております。この雇用施策実施方針といいますのは、本年度に労働局で実施します雇用施策につきましても、福岡県庁との間で重点となる評価の方針を定めて連携をしていくものでございまして、囲み記事の中の下のほうに、本年度重点として定められたものが載っております。被災者に対する雇用施策、身障者・若年者支援の強化、雇用調整助成金等による雇用の下支え、雇用創造・人材育成、地方公共団体等と連携した雇用施策の実施といった5つの重点を設定しまして、福岡雇用施策実施方針としたところでございます。

その概要につきましても次のページ以降に中身が書いてございますが、細かい中身は、これからご説明しますところと重なるところもございまして、重要な柱だけご説明させていただきます、細かい説明は割愛させていただきたいと思えます。

それから職-3に移らせていただきます。職-3は福岡労働局数値報告の結果です。

重点施策の中の最初に出てきましたように、福岡労働局ではいろいろな業務の取組につきまして、それぞれ目安となる目標を立てていますが、特に重要な目標といたしまして大きく3つ——就職率、それから雇用保険受給者の早期再就職割合、そして求人充足率というのがございます。その3つの数値を特に重点的な目標数値として定め、これを達成すべく労働局それから現場のハローワークで積極的に取組を回しているところでございます。22年度の状況については飛ばさせていただきます、1ページめくっていただくと23年度の第2四半期までの状況が書かれています。

年間目標といたしまして、就職率を26%と設定しておりまして、現在24.5%と若干目標に届かないといった状況でございます。

また、雇用保険受給者の早期再就職割合、雇用保険の受給期間を3分の2以上を残して早くに就職した人の割合は、年間目標24.5%となっているところ、23年8月末で22.5%ということで、若干これも目標を下回っています。

また、次のページ、求人充足率——企業主からいただいた求人についてどれだけその求人を充足することができるかということで、年間目標を32.0%としているところ、今年度第2四半期までにおいては29.1%と、こちらにつきましても若干数値を下回っています。これらの目標を達成すべく下半期におきまして、積極的なハローワーク等における行政展開をしてみたいと考えています。

それから、職-5につきましては、学卒関係でございます。これは新規学卒者の求人、求職、内定等の状況につきまして、本来9月の状況ということで資料をご用意しておりましたが、直前になって10月の状況がお渡しできるようになりましたので、1ページめくっていただきますと、横向きの表が次のページにあって、その次の表が10月時点の結果です。高校と大学を主にご説明いたしますが、高校につきましての求人数は8,596で、前年と比較しますと2.0%増加ということで、若干去年よりは求人があるといった状況でございますが、冒頭、局長の説明にもありましたが、リーマンショック時以降から見ますと、4割以上といたしますか、半減といたしますか、大幅に減っているところでございまして、とりわけこの数字を見ていただくとわかりますように、県外からの求人が非常に減っているところでございます。どうしても県外からの求人は被災者対策ということで東北に向けて出されているという実情もあるようでございまして、そうした中、県内で求人が昨年と比べると比較的順調なことから、トータルでは昨年よりは若干の求人が得られています。

一方、求職者の数が2.6%増加の6,857人ということから、求人倍率について見ますと1.25ということで、ほぼ昨年と同様ぐらいになっております。また、就職が内定した人の数が、現時点10月末現在で3,714名ということで、前年に比べますと若干いい状況でございまして、内定率につきましても54.2%ということで、ほぼ昨年並み、若干昨年よりいいといった状況でございます。

大学卒業者等につきまして、専修学校、高専、短大、大学を全部ひっくるめて見たとき

に、求人の数が19万1,384ということで、こちらは13.2%増加しております。求職者のほうは合わせて2万1,779人で、昨年から見ると60%程度増加しているということになります。求人倍率が8.79ということで、ほとんど昨年並みですが、昨年よりは若干いい状態でございます。10月末時点での内定者は7,907名ということで、昨年より9.4%増加しています。内定率でこれを見ますと、36.3%ということで、昨年が36.5%でしたので、求職者の数も増えていることからいたしますと、ほぼ横ばいと見ることができます。

次のページは求人の要請活動状況です。震災等の影響もあり、特に県外求人を中心として非常に求人が不足していることから、求人の要請活動ということ、我々夏にかけて、労働局と労働局長ないし福岡県の主要幹部と連携をいたしまして、企業それから経済団体に対しまして求人の要請をお願いをしました。

また、その他、次のページ、黒い横書きの資料にはハローワークで取り組んでおります内容について書かれています。新卒応援ハローワークを設置して、学生や既卒者の専門のハローワークとしての支援を行っておりますとともに、ジョブサポーターと呼ばれる高卒の担当、大卒の担当がおりまして、こうした者たちが、各高校、大学と連絡をとりながら個別の支援等についても合わせて行っている状況でございます。

2ページめくっていただきますと、福岡労働局のプレスリリースとなっているかと思えます。平成23年10月17日付プレスリリースですが、重点のトピックの中にありました福岡新卒者就職応援本部会議というのを今年度におきまして10月24日に開催したところでございます。こちらにつきまして、公的機関から国の機関、それから地方自治体、大学関係機関、それから労使団体、その他関係機関、ハローワーク等も含めまして、かなり広範な人たちに渡りまして就職の応援本部を設置したところでございます。めくっていただきますと、この就職応援本部の目標が出ていると思えますが、今回の23年度の就職応援本部の中で目標を掲げることにいたしました。1つが高校卒業予定者の就職内定率の目標を過去5年間の平均を上回るということで94.7%という目標を設定いたしました。また、大学卒業者につきましても同様に、来年度の春、3月の時点で85.6%とすること。さらに、既卒者としての3年以内の学校卒業者につきまして、2,000人以上の就職を目指すということにつきまして、先ほどの各機関が連携していろいろな対策であるとか、求人の開拓、効果的なマッチング等の事項に取り組むことにしたところでございます。

次のページは、新卒応援ハローワークという先ほどの説明の福岡と小倉に設けられているものの紹介です。こちらは割愛させていただきます。

それから、職-7からは求職者支援関係のご説明でございます。この10月1日から求職者支援法が施行されておきまして、労働局におきましても新たに求職者支援室という組織を設置いたしまして、求職者支援制度、職業訓練関係、あといわゆる非正規の福祉就労関係とか住宅困難者関係といったものを扱うことといたしております。

職-8の次の資料がこの求職者支援制度の主な内容でございます。背景といたしまして

は、厳しい雇用失業情勢の中で、非正規労働者とか長期失業者が増大する中で、雇用保険を受給できない方々に対する新たなセーフティーネットとして、従来は緊急人材育成支援事業、いわゆる基金訓練といったものが行われていたわけですが、これは9月までの暫定的な時限措置でしたので、新たに恒久的な制度として求職者支援制度が制定されたということでございます。

改めて制度趣旨が書かれてございますが、雇用保険を受給できない求職者の方に対して訓練を受講できる機会を確保するとともに、一定の場合には訓練期間中、給付金を支給して、ハローワークが中心となって就職支援を行って早期の就職を支援するということが趣旨でございます。対象者としては、雇用保険を受給できない者で就職を希望して支援を受けようとする者です。ここに書かれているような受給を終了した者、資格を満たしていない者、あるいは適用がなかった者、また学卒の未就職者や自営開業者なども対象となるところでございます。

1 ページめくっていただきますと、求職者支援法の法律の具体的な中身が書いてございます。仕組がどのような感じになっているかといいますと、1 番はまず、対象を問わず職業訓練の認定というのがございます。まず計画を策定いたしまして、厚生労働大臣が、特に就職に必要な技能等を有していない人たちに対する職業能力開発に効果的なものである、といった基準を満たしているか認定をします。これを認定職業訓練と呼んでおりますが、この認定職業訓練を行うものに対して助成をするといった仕組です。

また2番で、訓練受講給付金の支給ということで、特定求職者というのが先ほど出てきました雇用保険を受けられない、訓練の必要がある者でございますが、こういった人たちの訓練受講を容易にするために、公共職業安定所長の指示を受けて受講すると職業訓練受講給付金を受給することができることになっております。

この支給金の次に就職の支援がございまして、あわせてこの特定求職者の方々につきましては、就職支援計画というものを策定して、ハローワークにおきまして職業指導、職業紹介等の措置を講じることになっているところでございます。また、その特定求職者は指示に従って就職に努めなければいけないということになっております。

なお、その他のところにありますように、これらの事業は雇用保険による新たな事業、就職支援法事業として実施されているところでございます。

1 ページめくっていただきますと、最新の状況につきまして書いてございますが、福岡県内におきまして求職者支援訓練と呼ばれる訓練を福岡地区とその他の地区に分けて、また基礎コースと実践コースとに分けて、年度内、月ごとに計画を立てて実施をしているところでございます。その計画数と実際に認定されました訓練の数が書かれてございます。10月立ち上げの時点ではなかなかこの率も十分計画数に満ちておりませんでした。12月の段階を見てもなお計画に届いてはおりませんが、徐々に計画に合う形で訓練の数が認定されてきているといった状況が見てとれると思います。

1 ページめくっていただきますと住居・生活困窮者対策がございまして、住居や生活に困

窮している方々からいまだに相談等も来ているような状況もありますので、特にこの年末に関しましては、こういった方々に対して、支援がクローズアップされる時期でもございますので、11月から12月にかけて、これらのセーフティネットの支援策の周知を図ることでキャンペーンという形で実施をしております。具体的には県内のハローワークに年末住居・生活支援窓口といった相談コーナーを設けて、また、住居・生活支援情報コーナーでパンフレットや社宅、寮付きの求人一覧等の提供を行っているところでございます。

また、次のページにあるように、合同面接会などの場におきましても、住居・生活相談会を開催しております。11月、12月を強化月間としておりますが、通年で相談応じていますので、特に年末の時期に関しましては強化して行うといったことでご理解いただければと思います。

次のページの支援策の説明、また、その次のページのパンフレット等については省略したいと思います。

資料ナンバー10、職-10は、従来からやっておりました生活保護受給者等に対します就労支援の、いわゆる福祉事務所とハローワークの連携についてです。図が2つ並んでおりますが、下の方、23年度からと書いてありますが現在の図でございまして、従来と比べますと、まず支援対象が従来生活保護受給者とそれから児童扶養手当の受給者でありましたが、これに新たに住宅手当の受給者を対象といたしまして、福祉事務所の方で対象とした就労支援チームをハローワークと福祉事務所の間で行うことにしておりましたが、福祉事務所とハローワークとの間で新たに協定を提携することといたしました。具体的に目的それから目標、どのぐらいの数を支援対象とするかといった目標であるとか、また連携や支援の方法につきまして、県内のハローワークと福祉事務所それぞれの間で計画を立てるという形で協定を結んだ上で連携をいたしまして、就労支援チームによる面接や就労支援プランの策定を通じましてハローワークの就職支援ナビゲーターが就労による自立のための具体的な支援措置を講じるといった形で行っているところでございます。

なお、職-11、12につきましては職業訓練関係でございますが、こうした職業訓練関係の中身につきましても、今後労働局が担当することになりました。こちらは独立行政法人雇用・能力開発機構が廃止されたことに伴いまして、訓練計画の確認等が全部労働局の業務となりましたということのお知らせでございますので、省略させていただきます。

それから職-12が冒頭重点のトピックにもありました福岡市との雇用対策協定というものでございまして、本年3月30日、昨年度の末に福岡市との間で雇用対策協定を結んだところでございます。福岡市と福岡労働局が福岡地域の雇用の改善のために連携協力の内容を定めた上で取組を行うということで、取組内容につきましては、この協定に基づく取組を具体的に取りまとめるとともに、運営協議会を設置して事に当たることになっております。ページをめくっていただきますと、福岡市雇用対策協定の概要が書かれておりますが、特に重点的に掲げていることが、ここに書かれておりますような、連携体制等に

よる雇用対策の推進以下、ポジティブ・ウェルフェア、若年者、女性、中高年、障害者等々に関する支援につきまして、協調共同してこれらの対策に取り組むことにしています。

また、次のページ、職-13につきましては、マザーズハローワーク事業につきましてのご紹介でございますが、平成18年度にマザーズハローワークが福岡市と北九州市にできて以降、現在の各さまざまなハローワークにも同様のコーナーが設置されております。こちらの方では特に予約制や担当制による職業紹介、職業相談に重点を置いておまして、そのほか保育関連の情報提供や子供連れで利用しやすいようなキッズコーナーやベビーケア、子供が遊べるようなコーナーを設置しつつ、就職の相談等に応じられるような状況をとっています。

次が職-14ですが、こちらは障害者の雇用についてです。障害者につきましては、毎年6月1日の時点で雇用されている障害者の状況を把握して、その数につきまして報告をしていますが、先週金曜日、25日に発表したところでございますので、これにつきまして簡単にご説明します。

ポイントとなっているところで、まず公的機関。福岡県の2機関につきましては、法定雇用率を達成いたしました。市町村の機関では9.5%の機関が満たしています。福岡県教育委員会等の教育委員会につきましては3機関が満たしています。それから民間企業でございますが、雇用の障害者数につきましては1万1,105人と過去最高を更新いたしまして、前年比7.7%の上昇となっております。また、全体の実雇用率が1.6%となっております。法定雇用率を達成している企業の割合は49.1%です。企業規模別で見ますと、中小企業の実雇用率が引き続き低い水準ということになっております。2ページ目を見ていただきますと、実はこの結果の概要の注のところに書いてありますが、一番上に平成22年度7月に制度改正がございました。短時間労働者を新たに計算に入れることになった。また、その一定の業種によっては、この算入対象とする労働者の数に除外率というものを入れてそれを除外することができたという制度がありますが、その除外率の引き下げが行われました。それが22年の7月からでございますので、この23年6月にとりました数値は1年前のものと同様に比較はできない状況にございますが、この2ページの民間事業における雇用状況のところの3を見ていただきますと、下の段、実雇用率についての記述に、今年度1.63%でありましたが、前年は1.71%だったということで0.08ポイント昨年より下がっております。また、法定雇用率を達成している企業割合は今年49.1%でしたが、前年は51.1%となっております。こちらも下がっているということになりますけれども、制度改正要因があるものですから、この制度改正の要因を全部ないものとみなして、仮に本年について改正前の制度に基づいて計算したとしますと1.77%程度となるということで、昨年度より伸びています。また、全国でも同様の推計をしたところ、全国でも平均1.75%ということになっておりますので、法改正の影響等を考慮いたしますと、昨年よりも増加しかつ全国の平均を上回っているという状況になろうかと思っております。この14番につきましては以上です。

資料の15番は雇用に関してパンフレットでございます。

職-16は高齢者の状況です。2枚ありまして、1枚目に全国の状況、2枚目に福岡の状況をそれぞれ同じような形式で載せておりますが、2枚目の福岡県の状況についてのみ簡単にご説明いたします。1番が高年齢者雇用確保措置の実施状況でございます、年金支給開始年齢までの雇用確保措置を実施済みとしている企業割合が95.0%ということで、0.8ポイント減少しています。右の点線のグラフがそれでございます。その減少した理由につきましては、中小企業においては継続雇用制度の対象となる者の基準を就業規則などで定めることができるという経過措置がございました。この経過措置が昨年度末で終了したことから、労使協定によらなければ違法状態ということになってしまうことになりまして、この労使協定の締結に至ることができなかつた企業が新たに雇用確保未実施事業となったことから昨年度より減少しているものです。また、2番の希望者全員が65歳まで働ける企業の状況でございますが、こちらの割合は43.9%といった状況でございます、0.9ポイント上昇しました。また、別のテーマですが、70歳まで働ける企業の割合は16.2%ということで、昨年度よりも0.1ポイント上昇しました。3番目、定年到達者に占める継続雇用者の割合ですが、過去1年間の定年到達者1万7,075人のうち継続を希望しなかつた者が22.1%、定年後に継続をされた者が76.3%、基準に該当しなかつた者が1.6%となっております。また、継続雇用制度について、雇用確保措置を講じている企業で定年後に継続雇用された者の割合は、希望者全員を雇用するといったものが85%、基準該当者を雇用するといっているものが71.4%といった状況でございます。

次の職-17はガイドブックでございます。

職-18は助成金の制度の案内です。

職-19からは、民間における職業紹介の労働者派遣の状況等についてです。資料の19の最初が職業紹介の事業所数についてです。おおむね近年はほぼ横ばいで推移しております。

次のページは派遣事業でございます。派遣事業の事業所の数が次のページにございますが、こちらを見ますと、一般と呼ばれている登録型の派遣を行っている事業所の数が23年度に903と、このところ減少傾向にあり、特定と呼ばれている常用雇用型のものにつきましては1,275と若干増加をしております、これを合わせますとほぼ前年と同じぐらいの事業所が労働者派遣事業を営んでいるということでございます。

職-20は法律等の改正案について載せているところです。この派遣法の改正につきまして、改正案の次には、これまでの国会での審議状況等につきましても載っております、現在なお継続審議ということで国会で議論はされております。この法はもともと登録型派遣の原則禁止であるとか、製造業の派遣の原則の禁止であるといったことを定めている法案でして、これに関して、大分政治レベルでの話し合いが持たれたという新聞報道が最近ありました。現在その辺を改正しない案として進めるというような情報があるようでございます。我々も新聞報道以上のことは承知してない状況ですが、派遣につきましては、引

き続き国会の状況等を見据えた上で、我々も情報収集に努めなければいけないと思っています。

職一２３は雇用保険関係でございます。雇用保険法につきまして、このたび改正が行われたところです。職一２３に概要について書いてありますが、賃金日額について、下限額が２００２年から２００３年に２０円引き上げられて、その結果基本手当金額も引き上げられました。また、安定した再就職へのインセンティブ強化ということで、早期に再就職した人の再就職手当につきましては引き上げ、並びにそれを受け、恒久的な制度とするような改正。また、労働保険料の引き下げに関します改正等が行われたところでございます。労働保険に関しましては以上です。

最後に、資料の２４、「日本はひとつ」福岡しごと協議会につきましては、冒頭の重点事項のトップにありましたように、この震災に対しましては、本当に国を挙げて全国で支援していく必要があることから、本県におきましても、被災地で広域的に就職活動をしている被災者や県内に退避している被災者の方への就職支援体制を整備するために協議会を開催いたしました。次のページを見ていただきますと、この協議会は、地方公共団体、経済団体、労働団体、それから雇用労働に関係する団体、国の機関も労働局のみならず産業系あるいは運輸系等が入っております。こちらでこうした雇用維持のための取組とか就労の支援等についてさまざまな連携した取組、情報を的確に共有するとともに、的確な窓口への誘導を行う等の取組事項が取りまとめられまして、これに基づきまして、県内においても被災者対策を一丸となって進めている状況にあるところでございます。

私から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。

職業安定部関係でございました。引き続き、雇用均等室関係の説明を室長の方からお願いいたします。

(久保雇用均等室長)

それでは、私のほうから、雇用均等関係の取り組み状況についてご説明いたします。

赤い資料のナンバー６の労働局のPR版でございますが、１２ページから１４ページが雇用均等室の関係でございます。雇用均等行政関係、大きく３つの柱がございまして、まず第１が１２ページで、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。これは、男女雇用機会均等法に関するものです。

第２は、１３ページ、仕事と家庭の両立支援対策の推進です。１４ページの下の方に育児・介護休業法の概要を載せておりますが、昨年６月に改正育児・介護休業法が本格的に施行され、また今年の４月からは改正次世代法が全面施行されまして、その円滑な施行を重点的に進めております。

それから第3は、14ページの上のパートタイム労働対策でございます。パートタイム労働法に関する部分で、パートタイム労働者がその働きや貢献に応じて正社員との均衡ある待遇が得られるよう法の周知と施行に努めております。

それでは、これらの施策の推進状況について雇用均等室の資料に沿って説明させていただきます。

後ろの方で、資料ナンバー2とついているところでございます。まず、均等室の関係の資料の1をご覧くださいと思います。これは、今年度上半期の均等法それから育児・介護休業法、パートタイム労働法に関する相談と是正指導、紛争解決援助の状況でございます。1の相談は件数としましては改正法が昨年施行されましたので、育児・介護休業法に関する相談が最も多く寄せられておまして、法に沿った規定や制度の改正などのために、事業主からの相談が多く寄せられている状況でございます。

2枚目に相談の内容を載せております。上が均等法の関係でございますが、依然としてセクシャルハラスメントに関する相談が、右の方が今年度上半期でございますが、229件中132件と6割弱を占めております。それから次いで妊娠・出産などを理由とする不利益取扱いに関する相談が23件で1割となっております。下2つのグラフは育児・介護休業法の関係でございます。育児休業や所定労働時間の短縮など、法改正に伴うそれぞれの措置についての照会、問い合わせ、相談が多くなっております。それから、休業等を理由とする不利益取扱いも育児関係では134件ということで1割でございます。

労使間のトラブルにつきましては、それぞれの法律に紛争解決援助制度というものがございますので、本人の意向に配慮しながら労働局が間に入った紛争解決援助や調停委員による調停により迅速円満な解決に努めております。1枚目に戻っていただいて、1枚目の3がこの紛争解決援助の状況でございます。今年度上半期は、均等法関係が労働局長による援助と調停と合わせて6件、育児・介護休業法関係が10件ありまして、昨年の同時期よりも若干増えているという状況でございます。

それから、その上の2の是正指導というのは、法律の理解を深めていただき、履行確保を図るという観点から、計画的に事業所訪問を行って進めている指導が多くを占めております。

次に、資料の2ですが、これは次世代法に基づく一般事業主行動計画の届出状況でございます。改正次世代法によりまして、今年度の4月から301人以上の規模の企業に加えまして101人以上の企業にも計画の策定・届出が義務づけられたところでございます。40番目が福岡の状況でございますが、局長からのあいさつにもございましたように、右から3つ目が今年義務となった101人以上の企業の届出率ですが、10月末現在、95.5%で、一番下の全国の91.0%をやや上回っております。4月の施行当初は、福岡は全国に比べまして届出状況が若干悪くて、上半期は届出をいただくように相談会などを行いまして、集中的に取り組んでまいりました。施行後半年経ちましたので、対象企業でまだ届けていない企業に対しましては、早急に届出いただくように、個別に企業を訪問して

督促を行っているところでございます。

それから資料の3でございますが、行動計画を策定し実施して、一定の要件をクリアすれば、申請によって子育てをサポートしている企業として、こういう「くるみんマーク」を取得することができます。23年度税制改正によりまして、このくるみんマークを取得した企業は、建物を取得、新築、改築などを行った際、割り増し償却ができる税制優遇制度が創設をされました。くるみんマークを取得するには、男性の育児休業取得というのが要件の一つとなっております、企業の方のお話で「このマークは取りたいんだけど、男性の取得が1番難しいんですよ」ということもよくお聞きします。少子化対策の面から、またワーク・ライフ・バランスの実現におきましても、男女とも仕事と家庭の両立ができる職場づくりが大変重要でございますので、多くの企業に取得を目指して取り組んでいただくよう努めております。

因みに、現在福岡県内では、17社が認定を取っておられます。

次に資料の4でございますが、これは来年に全面施行される改正育児・介護休業法の関係の資料でございます。中ほどの上に記しておりますように、100人以下の企業では適用が猶予されておりました3つの制度、短時間勤務制度、所定外労働の制限、介護休暇制度が来年7月から適用となりますので、就業規則の変更などを行っていただく必要がございます。これについては今年度後半に特に重点的に周知を図っていくこととしておりまして、ただ今説明会や相談会などの準備を進めております。

それから、資料の5と6は均等室の方で扱っている助成金でございます。資料5は両立支援助成金でございまして、9月から均等室で支給事務を行うこととなった助成金でございます。資料6は今年度からスタートしましたパートタイム労働者などの均衡待遇・正社員化推進のための奨励金でございます。これらの助成金、奨励金を活用しながら、仕事と家庭が両立しやすい職場づくり、それから均衡待遇の取組を多くの企業で進めていただきますように、企業の皆様を支援していくために周知に努めていくところでございます。

以上で、雇用均等室関係の説明を終わらせていただきます。

(野田会長)

はい、ありがとうございました。

それでは最後になりましたが、総務部関係の説明を総務部長からお願いします。

(松尾総務部長)

私の方からは総務部関係の2点につきましてご説明いたします。

資料6の15、16ページ、総務関係の個別労働紛争と労働保険の適正徴収という2点につきましてご説明申し上げます。

最初は、個別労働紛争の解決制度でございます。本制度につきましては、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10月にスタートしたものでござ

ざいます。本制度の利用窓口といたしまして県内14カ所に総合労働相談コーナーが設けられておりまして、このコーナーにおきまして、解雇あるいは賃下げ、いじめ、配置転換等々、職場における労使間のあらゆるトラブルなどを迅速、円満に解決をするための相談窓口として設置しているところでございます。このコーナーで受けました労働相談のうちから、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、さらに紛争調整委員会によりますあっせんを実施いたしまして、労使間の紛争解決の促進に努めているところでございます。この詳細につきましては、資料の最後の資料ナンバー10、総務部の関係資料のところにパンフレットをお付けしておりますので、これをご覧いただければと思います。

次に、福岡労働局管内における個別労働紛争制度の運用状況でございます。県内14カ所の労働相談コーナーに寄せられました相談件数、これは先ほどのパンフレットの次の総-2のところに運用状況のグラフがございまして、平成18年度以降4万件を超えておりまして、平成22年度につきましては、右端になります、4万7,629件ということで前年比10%増加となっております。これは過去最高の件数であったということです。また、民事上の相談件数でございますが、平成19年度以降1万件前後の横ばいで推移しています。その相談内容につきましては、円グラフの、解雇・退職・雇い止めが35%、いじめ、嫌がらせが10%というのが主立ったものです。

次に10ページの表3ですが、非正規の方の民事上の相談が45%と前年比5.5%増加をしているということでございます。小計の22年度のところが3,494件で45.5%という数字になっているところでございます。

次の下のグラフ4は紛争調整委員会のあっせんでございます。あっせんの委員といたしまして大学の先生3名、弁護士6名、合計9名の先生方にご就任をお願いいたしまして行っているところでございます。22年度に受理いたしましたあっせん申請件数でございますが、右端の119件ということで、21年に比べて減少をしているものでございます。また、この表にはございませんが、あっせんの開催率、実際の申請に対してどのくらい開催をしたかということでございますが、それは64%の開催でした。資料にお付けしてはいないのですが、今年度の23年度の状況は、あっせん受理件数が9月末で、前年に比べ4件増加し、64件になっています。また、全国的に見まして166件増、3,489件ということで、この増加率は福岡と同じぐらいの増加率になっているところです。また、労働審判ですとかあるいはその他の調停あっせん機関の件数につきましては、特に増えたということは聞いておりません。昨年並みで移っているのかなと感じているところでございます。

今年度につきましては、あっせん申請に導こうということで、先ほど申し上げました相談から助言指導、助言指導からあっせんということで、助言指導の活性化を図っていくことに重点的に取り組んでおりまして、この助言指導の件数につきましては、9月末で前年に比較いたしまして大幅に増えている状況です。200件以上増えています。

次の資料5は、あっせん申請の内訳でございます。下の方の21年と22年の数値は、解雇が44件で37%、いじめ・嫌がらせが21件で19%が大体主立ったところです。解雇や雇いどめ、退職勧奨を加えた意に反した退職に係る申請、ここでいう一番左と2個飛ばして退職勧奨、それから雇い止めが44件、4件、7件です。これでトータル55件になりますが、この意に反した退職に係る申請が55件で46%を占めています。

労働紛争の解決のあり方といたしましては、まず当事者間で円満な解決を図ることが一番望ましく、その促進を図るという意味でも、総合労働相談コーナーにおきますアドバイスとか情報提供、また当事者間で解決が困難が事案ということになれば、労働局長による助言指導、さらには労働調整委員会によるあっせんなどを行いまして、労使間の紛争の迅速な解決という役割を一層果たせるよう、努力しているところでございます。

次に2点目でございますが、労働保険の適用徴収の関係でございます。ここでまた16ページを開いていただきますと、労働保険制度につきましては、労災保険給付、それから失業保険給付といった労働者のセーフティーネットであると同時に、各種施策そのものの財政基盤であるということから、収納率の向上や未手続事業場の一掃ということに重点的に取り組んでいるところでございます。

そういうふうな重点として取り組んでいるところでございますけれども、総務課の資料の最後の3をご覧くださいと、適用徴収業務の概要という資料がございます。22年度の収納率は、3番の収納状況というところの収納済額総額という1番右のところに収納率が書いてあります。これが96.89%ということで、対前年比で見ますと0.65ポイント上回っておりますが、全国平均が97.48%でございますので、全国平均は下回っているという状況です。そういうことから、今年度、この適正徴収を最重点として取り上げているということでございます。

また、この労働保険の適正徴収に当たりましては、手続としての年度更新手続の的確な実施を行うことと、それに伴い、適正に労働局に申請されているかどうか算定調査も実施をすること。また、納めないで滞納している者に対しては滞納整理の実施をすること。この3点が重要なことであると考えております。

そういうことから、この算定基礎調査、あるいは滞納整理に当たりましては、重点的に実施すべき事業場を選定いたしまして、適正徴収の確保、費用負担の公平という観点からもより効率、効果的なものになるように実施しているところでございます。

資料はお付けしてないのですが、労働保険料につきましては、これまでは金融機関、あるいは労働局等の窓口で納付をしていただいていたりましたが、事業主の皆さんの利便性の向上ですとか、あるいは徴収事務の効率化を図るという観点から、平成23年第3期、これは24年1月1日が納期になっているところでございますが、この分から口座振替による納付をいただくことが可能になったところでございます。

次に労働保険の未手続事業の一掃対策です。労働保険の適用状況につきましては、資料3の1番上のように、適用事業場数が22年度末で11万6,241の事業場が適用されて

いるということです。そういう状況ですが、いまなお小・零細事業場を中心といたしまして相当数の労働保険の未手続事業場があるということが推測をされるところです。こういう状況から、私ども労働局といたしましては、関係行政機関、関係団体等と密接な連携を図りまして、未手続事業場の的確な把握、その把握した未手続事業場について効果的な加入勧奨等、強力な指導を行っていくということでございます。

また、11月を労働保険適用促進強化期間として、各種業種団体、個人事業主等への訪問指導等を強化しているところです。

私の方からは以上でございます。

(野田会長)

ありがとうございました。以上で4部門から施策についてご説明いただきました。以上の説明につきまして、ご質問あるいはご意見等ありましたらお願いしたいと思います。どうぞ、発言をお願いいたします。

私から基-16で脳血管疾患の22年度の請求件数の数字の確認をお願いします。

(横尾労働基準部長)

確認して後ほどご説明します。

(上野委員)

2点について、お願いがございます。労働側の上野です。

1つは個別労働紛争に絡むところで、先ほど総務部長からご説明があったいじめ・嫌がらせに係る案件です。かねてから議論に上がっているのですけれども、パワハラという事象が発生したときに、それに対して対応が非常に難しいという問題があります。セクハラの場合はそれを防止する基準が社会的に示されていますので、それで対応し企業への指導が行われているわけなのですけれども、パワハラの場合は基準を示すのも難しいと思いますが、しかし現実にはいじめ・嫌がらせというパワハラと言われるような事象が職場の中でも起こっている。これは実は私どもの現行の調査でも、男の場合は4人に1人がパワハラを経験したということもあって、これの改善を促す意味で、セクハラのような基準的なものを社会的に示して、そういうことはやっぱり行ってはいけないんですよということを明らかにするように、検討を進める必要があるのではないかとということです。それが厳格になると労働相談などが対応しやすくなると思っております。実は相談を受ける側の皆さんは、うちの労働相談のみならず福岡県の労働者支援事務所の相談担当の皆さんもやっぱり同じように対応について悩んでいるようですので、厚生労働省の中で検討がなされているのであれば、それを教えていただきたいし、まだであれば、ぜひこれから検討を進めていただきたいと思っております。それが1点です。

それから、最低賃金違反というわけではないのですけれども、深夜時間帯に仮眠などの

時間設定をされている業種がありますね。社員募集のときに示される時間給のベースでいくと最低賃金をクリアしているけれども、実態は全く仮眠できるような状態ではなく、その分が仮眠として処理され、賃金に反映されていないことがあります。結果として、労働時間で割れば最低賃金違反となっている事象がせんだって問題になりました。これは1人当たり200万円ぐらいの支払命令が出たという事案です。おそらくこういうのは結構あるのだろうという気がしております、そうすると最低賃金の違反事業所に対して労働局として十分対応されていることは私も知っておりますが、こういうふうな事例のところはなかなか対応が難しい、しかし現実には相当数あるのではないかという想像もできます。したがって、このあたりをぜひ検討いただいて、今後の労働行政の中で対応をお願いしたいと思っております。以上です。

(野田会長)

それでは、前半が総務部関係で、後半が労働基準関係になります。回答をお願いします。

(松尾総務部長)

いじめ・嫌がらせの案件でございますけれども、委員からご指摘のありましたとおり、パワハラにつきましては特段に定まった基準が示されていないという状況でございます。セクハラにつきましては基準が示されておりますけれども、パワハラに関しましては、私どもに入っている情報としましては、具体的に基準や指針などの検討に入ったというようなことは聞いていません。確かに委員がおっしゃられたとおり、非常に難しく、パワーハラスメントは教育の一環というようなことで聞くわけですが、そういうものについて、これはいい、これはだめだという判断が難しいと感じているところです。相談を受ける側としてもそういうものがあつたほうが相談も受けやすいわけでございますので、それについては、機会を見て、引き続き、本省に対してもそういう要望があることを伝えてまいりたいと考えております。

(横尾労働基準部長)

深夜の仮眠時間関係ですけれども、仮眠がとれない時間は労働時間に入っていますし、当然賃金の支払対象になるということになりますので、明らかに基準法違反に該当していると思います。これは最賃の問題というよりは、むしろ時間の問題、それから賃金の支払いの問題ということになります。そういうような実態なりがありましたら、担当部署できちんと対応したいと思っておりますので、ぜひ情報をお寄せいただけたらと思います。

それから、先ほどの資料基一16の件数ですが、修正がございます。平成22年の脳血管疾患の請求件数175件は17件の間違いです。虚血性心疾患8件と合わせて25件ということでございます。失礼いたしました。

(野田会長)

今のパワハラに関しては、実は私は勤務大学のハラスメント対策室の室長をやっています、部局を回ってパワハラ、アカハラ、セクハラについて防止策をお願いするのですが、セクハラについては解るけれども、パワハラ・アカハラについては、どこまでやっていいのか解らないという質問をいつも受けております。調べますと、どこの大学も何とか工夫して基準を定めておりますけれども、しかし法的な裏づけがありませんので非常に不明確な状況のままです。一方で、ハラスメントに関しては労災もあります。パワハラに関しても民事損害賠償の対象になりますし、労災認定もされておりますので、そういう観点から、ぜひ、中央の方に声をかけてください。パワハラに関しまして何らかの基準の制定が各界から求められている状況であるのではないかと思いますので、ぜひお願いしたいと思います。

そのほかにいかがでしょうか。

(三浦委員)

三浦でございます。2、3質問があります。

住宅手当と総合支援資金貸付制度ですが、まず住宅手当ですけれども、これは住宅喪失の予防という観点もあるのですか。住宅を失った場合も住宅手当が支給されるか、はっきりしないのですが、単純に失うおそれがあるときに家賃などを保障する制度なのか、それとも、実際に住宅を失って、新しく住宅を用意する際、敷金とかそういうものの手当として支給されるのか、それは総合支援資金貸付の貸し付け金になってしまうのか解りにくいので、説明ください。

次に、この制度は、事業主の方が失敗されて破産された場合は使えないのでしょうか。使えないだろうと思いますけれども、何か使えるような形にできるのかどうかお尋ねします。

それから、総務部関係であっせんの制度をご説明いただいたんですけども、局長から紛争調整委員会へあっせんを委任されて、実際どのくらいの期間、このあっせんの制度を運用されるのか。要するに労働審判と比べると、労働審判3回ですけれども、どちらが要するに利用しやすいのかという観点でご説明いただきたい。

さらに、ある程度情報というか資料が指定されると思いますが、調停が成立した場合、しない場合の両方について、当事者もしくは被害関係人のその資料への開示などのアクセスはどうなっているのかを説明いただきたい。

以上です。

(野田会長)

まず、職安関係、お願いします。

(金刺職業安定部長)

住宅手当の関係ですけれども、資料の職-9の3ページ参考1と書いてあるとおりでございますが、これも自治体がやっている制度なので、私も詳細について把握できていませんので、後でご説明します。

(宮原求職者支援室長補佐)

住宅手当そのものは安定行政ではなくて、厚生省の社会部局から地方自治体に直接委託されているもので、あまり詳しいところは私どもも承知をしておりません。リーマンショック以降、派遣労働者の方が大勢解雇や派遣切りで社宅や寮を追い出されました。そのときにできた対策で、寮や社宅を追い出された方については、敷金等まで補償できなかったかと思っております。

それ以外にも、自分でアパートを借りられた方の場合については、住宅の手当を援助することになると思います。

(野田会長)

今の説明ですと、自営業者の方に対しては少し難しそうですか。

(宮原求職者支援室長補佐)

多分、無理だろうと思います。地方自治体の方に相談という形になると思いますけれども、離職者の方ということで私どもは聞いております。

(野田会長)

あと、総務部関係のあっせんについていかがでしょうか。

(松尾総務部長)

原則的にはあっせんの回数としては1回で終わるという形をとってございます。長さに言いますと、申請からあっせんの終了まで大体1カ月から2カ月かかります。原則1カ月以内という努力はしていますが、双方の日程の調整で時間がかかっておりまして、長くても2カ月で申請から最終的な合意に至ります。95～96%は2カ月以内に終了しています。

それから情報開示の話でございますか。

(三浦委員)

不成立になったときに、労働局に多分資料が残りますよね。それは開示請求ができるのですか。

(松尾総務部長)

今まであまり開示請求の例はないのですが、要は当事者同士双方が内容を知っている話であっせんを行っていきまして、双方同じ情報を持っておられるという面からも、今まであっせんに関しての情報開示請求というのは出ていないというのが現状です。

(三浦委員)

規定はあるのですか。

(松尾総務部長)

情報開示請求はできます。ただ、当然、個人的な情報についてはマスクングをするような形で開示せざるを得ないとは思いますが。

(野田会長)

ほかにいかがですか。

(益村委員)

いずれも職業安定部関係の質問です。

まず、簡単などころから行きますと、多分ミスプリと思われるのですが、職-8の資料で、求職者支援訓練に係る計画数及び認定数のところですが、福岡地区は計画数と定員数となっていて、他地区は計画数と認定数となっていますけれども、福岡地区も計画数と認定数ではないのですか。これは多分ミスプリだと思うのですが、いかがでしょうか。

あと2点、教えてほしいところがあるのですが、職-2の福岡雇用施策実施方針についてです。別紙の2枚目、「4番の雇用創造・人材育成の(1)重点分野雇用創造事業の拡充」というところで、介護・農林・観光・環境等成長分野として期待されている分野における雇用機会の創出及び人材の育成を推進する。そのため、県に造成された基金をもとに、県及び市町村において実施される重点分野雇用創造事業が拡充されたため、地域の実情に応じた雇用機会の創出をより一層促進するとあげられておりますが、これは、当該労働局と福岡県、福岡市で介護・農林・観光・環境等成長分野の中で雇用を創出するという形なのか、もう少し詳しく教えてください。労働局と福岡県、そして福岡市との間でどのような形で雇用創出が行われているのか、取組の内容についてももう少し詳細に教えてほしいというのが1点です。

もう1点は、職-12、福岡市雇用対策協定の概要についてです。これはまだ実施されたばかりなので、どれだけ進捗状況があるか解りませんが、もし可能ならば、労働局と福岡市が結んだ雇用対策協定の現時点での進捗状況について教えてください。

以上です。

(金刺職業安定部長)

最初の福岡地域のところはミスプリントでございます。認定数と見ていただくのがよろしいかと思えます。失礼しました。

それから、2つ目のご質問で、重点分野雇用創造事業については、厚生労働省が都道府県の中に基金を設置しております、その中で重点分野の雇用——介護とか医療とか農林とか環境といった成長分野に雇用機会を結びつけるために、地域のニーズに応じた人材を育成して雇用につなげるための事業でございます、具体的には地方公共団体が都道府県に設けられました基金を財源といたしまして、一定の要件を満たす事業を民間企業やNPO、社会福祉法人等に委託します。この受託した民間企業が就職者を新たに雇い入れて事業を実施したときに、その人件費を含む事業費を委託費として支給するといった枠組みで雇用の創出を図るという内容になっています。

それから、福岡市との雇用対策協定につきましては、現在のところ、例えば、5つほど目標がございまして、若者の就職件数につきましては、上半期の目標が7,850件で、7,841件なのですが、ほぼ達成しております。また、中高年齢者の就職件数につきましては上半期の目標を5,300件としておりましたが、6,105件ということで、これも目標をクリアしております。それから、住居・生活困窮者につきましては就職件数が125件を上半期の目標にしておりましたが149件となっております。それから、子育て中の求職者就職の就職支援につきましては、上半期の目標が5,400件に対しまして6,289件と、これも目標を達成しております。それから、障害者の就職件数は上半期の目標460件に対して446件でありまして、若干届いておりませんが97%でございました。そのほか年間目標としての内定率は年間でないといけないわけでございます。このような状況でございまして、福岡市との間で数値目標を立てたものについては、おおむね順調に推移しているといえると思えます。

以上でございます。

(野田会長)

ほかにいかがでしょうか。

(中川委員)

初めて参加させていただきまして、多岐に渡るお仕事をされているということが解って感銘いたしました。せっかくの機会ですので質問というより意見を4点ほど述べさせていただきます。

まず1点目は基準部の5にある労働災害の関係です。最近の報道でご承知のように、建設業関係では、下請は労災があったら元請との契約が不利になるということで、労災を報告しない。元請からすると、あの下請は事故が起きても口を拭ってくれる、使いやすいねというふうな、魚心と水心みたいな関係になっているということを指摘されています。そ

ういう実態があるとしたら、仕組みとして、下請の労災も100%透明度を増すような仕組みを考えていくべきだろうと思います。それは、福岡の労働局だけの課題ではありません。制度として下請が無条件に労災を報告するようなインセンティブがないわけです。インセンティブあれば下請も労災を報告する。労働者の労働環境を考えると極めて問題だと思うので、そこは善処いただければと思います。

2点目、職-22のところは、労働局の仕事というより入管の仕事ですけれども、外国人技能実習制度は、率直に言って制度の趣旨が破綻していると考えております。この1番下にありますように、指導の結果、約8割の団体に違反が見受けられたと。8割の団体に違反が見受けられるような制度をなぜ温存するのか。これは信じられません。普通の民間企業だったら、おかしい制度はやめる、制度の趣旨が合わなかったら変えます。これは入管行政の業務とかかわりますけれども、この趣旨が破綻した外国人技能実習制度は全面的に見直す必要があると考えています。8割の団体が違反であれば、労働局当局からも、これはおかしいという声を入管当局、本省の方にぜひ強くおっしゃっていただきたい。そのことが日本国内で中国人を中心として、技能実習とは名ばかりの低賃金労働でこき使われているアジアの近隣の労働者の人権等を守ることになると思っております。ぜひ、大きい声を本省に出していただければと思います。

3点目は、メディアの業界で労働行政のことでよく議論になることがあります。失業給付、失業して就職活動をする際に英会話学校に行くという仕組みがあって、英会話学校が意図的にそういう方々を「うちに来ませんか。入校料について制度的に補助があります」みたいに行っていることがかなり話題になっています。そのような制度が残っているかどうか解りませんが、そのような趣旨として税金が使われるおかしい実態が残っているとしたら、ぜひ是正ください。

4点目が求職者支援制度についてのお願いです。福岡県はご承知のように人口当たりの生活保護率が、長野県や福井県や富山県の5～8倍あります。ひとり暮らしの率とか、ひとり暮らしのお年寄りの率、労働雇用関係の統計、有効求人倍率や失業率、そういった経済統計に有意な差がないのに、なぜ生活保護率が5倍も8倍もあるのか。どっちがいいかわかりません。ひょっとしたら富山県や長野県は、生活保護支給対象者を必要以上に絞っているのかもしれませんが、一般的に言われるのは、福岡県のいろいろな統計を見ますと、例えば、1人当たりの老人医療費は全国の47都道府県の不動のトップです。依存体質というのがどうしても見受けられます。ですから、求職者支援制度をマネジメントされる役所もございます。高齢の方とか疾病を抱えている方は難しいとおもいますが、働ける能力がありながら、この仕事は自分に向かないとか、ちょっと気に入らないとかいうことで仕事から外れられた方がいるのかもしれませんが、でも世の中には、この仕事は自分にとって不本意だけれども、しかし、**have to eat** で一生懸命やっている方もいる。その水平的公平性を維持するような視点もぜひ行政には求めたい。特に福岡県の場合経済統計では説明できないほどの依存体質の強さというのがあらゆるところに見られますので、そこ

は大きい声では言いませんけれども、福岡県の悪いイメージをつくっているひとつになっています。やはり努力している方との水平的公平性とか、頑張っていて納税している方との水平的公平性の視点も入れながら、厳しく運用を指導していただければと思います。以上、4点の要望でした。

(横尾労働基準部長)

最初に労災事故の関係でございます。下請、元請との契約関係で事故を隠したがるというご指摘ですけれども、事故の報告をしないあるいはそれについて労災を請求しないというのは非常に大きな問題です。現実にもそういう事態も起きているわけですけれども、事故隠し——私どもは労災隠しと言っていますが——が発覚した場合、基本的には実際に事故を起こした事業者はもちろんですけれども、それに元請が関与していれば、元請も含めて基本的には書類送致をします。司法処分を行うという基本的な態度で行っておりまして、今年度も既に労災隠しとして7件ほど検察庁に書類送致をしているという実態がございます。

事故を隠されますと、被災者に対して実際的ないろいろな医療行為などが十分できなかつたり、後に障害が残った場合の給付が十分できなかつたりして大きな問題になるということで、これについては厳しい態度で臨んでいます。

(野田会長)

安定関係をお願いします。

(金刺職業安定部長)

まず、技能実習の話についてでございます。技能実習につきましては、こちらで説明を省略しました資料、職-22がございまして、これはどういう中身かといいますと、平成22年7月以降の制度について書いてありますけれども、技能実習でより適正な労働法令の適用等を図るという観点も含まれていると思っておりますが、従来1年以上研修という形で受け入れていて雇用関係が不明確であったところを、新たに技能実習という在留資格を定め、それを明確にして受け入れるということが22年の7月から行われることになりました。これに伴いまして、この受け入れと同時にきちんとした紹介という形が必要になるものですから、通常、技能実習生の送り込みをするときには、受け入れを行っている管理団体と呼ばれているところが、職業安定法に基づいて職業紹介者の許可または届出といったものをきちんと取らなければいけません。そういう意味での法律の制度の変更があったところでございます。

最後のところで、結果約8割の団体で違反が見受けられたと確かに書いてございますのは、22年の7月までは問題なかったわけですが、受け入れた時点で制度の改正の趣旨についてこれなくなった管理団体があったということです。研修生を実際に送り込む行動そ

のものが職業紹介の行為に当たるということから、そのためのきちんとした許可なり届出をしなくてはならないということが徹底されていなかったケースです。その徹底の中身も、求人票の記載方法とか、手数料等の記載方法が不明確だったといったような違反事項だったことであって、技能実習制度全般についてということでのご意見だったのかもしれないですが、このペーパーにある違反というのは、そうした改正入管法に伴う新たな技能実習での受け入れに当たって徹底がなされていなかったところを指導したということです。このペーパーの8割の意味はそういう意味だにご理解いただきたいと思います。

それから、幾つかお話がございましたけれども、例えば英会話学校に行くようなことにお金が使われているというのは、従来、基金訓練と呼ばれているようなものについて、そういう傾向が見られたということは一方で事実だったかと思います。従来、とにかく生活保障的な意味合いも含めて訓練を受けている間にお金がもらえるというような位置づけでいろいろな訓練があったわけですが、今回、求職者支援法を恒久的な制度としてつくったときに、あくまでも就職の支援だということが前面に出ておまして、就職に資する訓練をかなり厳格に見まして、就職に資する訓練が認定されているという実態がございます。また、その訓練をそういう形で認定するだけでなく、現実にそれに応募する特定求職者の方々は、事前に就職計画も策定されますし、また訓練受講中も受講後も毎月ハローワークに行って、職業の紹介の指導を受けなければいけないという枠組みになっております。こうした方々を就職にきちんと結びつけるための訓練ないしそうしたハローワークの取組ということを明確にした上での制度の改正ということで、おっしゃった方向の適正化は求職者支援法によって図られているところでございます。

また、最後に当県におけます生活保護の実情等につきましてお話がありました。保護の厳格な認定の話は最終的に福祉サイドのお話ということになるかと思えます。我々の求職支援訓練などは、まさに第2のセーフティーネットと通常呼ばれているものでありまして、生活保護は最後の最後のセーフティーネットであって、就労が可能な方につきましては、ひとりでも多くといたしますか、みんな自立して就労していただくことが、当然本意でございます。

そのための1つとしてこの求職者支援訓練のような、雇用保険の受給のできない方に向けて就職を前提として給付金を支給しながらやっていただく制度ができたわけですし、また、少しだけ先ほどご説明しましたがけれども、福祉事務所とハローワークとでチームを組んで、この生活保護受給者等に対しまして適切なチーム会議などを行った上で、ハローワーク側でナビゲーターと呼ばれる職員が懇切丁寧な就職指導をするといった形で、おひとりでも生活保護受給者の方に自立していただこうと、労働サイドから強く働きかけているところです。市町村なりと福祉事務所と連携を強化して行っていく重要なテーマだと認識しておりますので、今後ともこうした第2のセーフティーネットが有効に機能いたしまして、ひとりでも多くの方が就労して自立していただけるように、我々としても取り組んでいきたいと思っております。以上でございます。

(野田会長)

時間も押してきましたけれども、東委員からの意見です。

(東委員)

昨年に継続しているのですが、先ほど社会的な公正の話もあったので、もう一度ですけれども、休業補償について、年齢が90歳を超えても休業補償を受けることができますし、厚生年金との併給も行われていることで、中央じん肺診査医会を代表した方が制度の問題点をお話したことがあります。これはやはり少し法改正を考える必要があるのではないかという意見です。これにはもちろんコンセンサスが要るかもしれません。

それから、労災申請について北海道で特にあったのですけれども、不正を含め難聴の場合とか、いわゆる軽症じん肺、それから軽症じん肺での合併症による休業補償を含むような補償制度に不正を含め安易に入れてしまった問題があります。病院からの申請に基づきますが、病院としては、1点12円で、しかも自己負担なく永続的に患者が得られるというインセンティブがあるものですから、労災は減っていますが、将来的にかなり大きな負担になってくる可能性があります。

実は県内でも、死亡診断書が2件、それから剖検記録が2件あるケースがありました。これはどういうことかということ、内容が違うので労災の認定内容が変わってくるものです。そうした形での医療機関に対する指導をもう1回しないと、いわゆる性善説だけでは済まないことがあるのかなという気もしております。そういう件があることをお話する機会があまりないものですから、ここでご発言させていただきました。

(野田会長)

ありがとうございました。もし、何かあれば、お願いします。

(横尾労働基準部長)

併給の休業補償の問題はおっしゃるとおりだと思います。補償のほうは法改正を含めて考えていかなければならないと思います。後半でご指摘のあった死亡診断書が2通あって、剖検記録が複数あって、その中身が違っているといったようなケースもまま見受けられることでありますけれども、労災を認定するに当たって、その辺を十分踏まえながら、間違いない認定に努めていきたいと思います。そういう事象があったときには、場合によっては、必要に応じて医療機関に対する指導なりが当然必要になってくると認識しています。

(野田会長)

非常に多方面の雇用労働政策の論点がございまして、いろいろなご意見もいただきましたが、これらのご意見につきましては、今後の業務運営、それから来年度の行政運営方針

策定に当たって参考にしていただければと思います。

まだ、ご意見をと思っっている方がいらっしゃるかもしれませんが、時間になってしまいましたので、恐縮ですけれども、以上をもちまして、本日の審議会はこれで終わらせていただきます。

どうも皆様ご苦労様でした。

なお、次回は、来年の3月上旬を予定しているということでございますので、よろしくお願いいたします。

— 了 —