

## 平成24年度第1回福岡地方労働審議会

- 1 日時 平成24年10月17日（水）午後1時30分から午後3時40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 野田委員、八谷委員、東委員、藤井委員、益村委員、三浦委員  
労働者代表 浅山委員、太田委員、小原委員、品川委員、下田委員  
使用者代表 菅原委員、辻委員、成清委員、松岡委員、宮田委員
  - (2) 事務局  
酒光労働局長、渡辺総務部長、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) 部会の委員の一部指名について
  - (2) 筑後地域雇用創造計画案について
  - (3) 家内労働部会の開催状況報告について
  - (4) 平成24年度労働行政の現状について
  - (5) その他
- 5 議事  
(福富企画室長補佐)  
それでは、定刻になりましたので、ただいまから平成24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、福岡労働局総務部の企画室の福富と申します。  
議事に入るまでの間、事務局の私のほうで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、2名の委員の方が欠席となっておりますけれども、地方労働審議会令第8条第1項に定められましたとおり、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、その議事録につきましても発言者の氏名を含めて公開させていただくこととしておりますので、ご了承のほどよろしくお願いいたします。

それでは、まず冊子のほう2ページの会議次第に従いまして、委員の紹介をさせていただきます。委員名、所属、役職名につきましては、お手元にお配りしております冊子の赤のインデックスナンバー1のほうに委員名簿をつけさせていただいております。委員の方々につきましては、お名前のみ紹介させていただきますので、大変恐縮ですけれども、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、公益代表委員の方から名簿順に行います。

野田会長です。

(野田会長)

野田と申します。よろしく申し上げます。

(福富企画室長補佐)

八谷委員。

(八谷委員)

八谷でございます。

(福富企画室長補佐)

東会長代理。

(東会長代理)

東です。よろしく申し上げます。

(福富企画室長補佐)

中川委員の後任の藤井委員。

(藤井委員)

藤井です。よろしくお願いします。

(福富企画室長補佐)

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。

(福富企画室長補佐)

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。

(福富企画室長補佐)

それでは、次に労働者代表委員のご紹介をいたします。

浅山委員。

(浅山委員)

浅山でございます。

(福富企画室長補佐)

山城委員の後任の太田委員。

(太田委員)

太田です。よろしくお願いいたします。

(福富企画室長補佐)

永松委員の後任の小原委員。

(小原委員)

小原です。よろしく申し上げます。

(福富企画室長補佐)

品川委員。

(品川委員)

品川です。お世話になります。

(福富企画室長補佐)

上野委員の後任の下田委員。

(下田委員)

下田です。よろしく申し上げます。

(福富企画室長補佐)

鳥飼委員は欠席です。

次に、使用者代表委員のご紹介をいたします。

泉委員は欠席です。

菅原委員。

(菅原委員)

菅原です。よろしく願いいたします。

(福富企画室長補佐)

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。

(福富企画室長補佐)

成清委員。

(成清委員)

成清でございます。よろしくお願いいたします。

(福富企画室長補佐)

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。

(福富企画室長補佐)

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。

(福富企画室長補佐)

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、酒光福岡労働局長から委員の皆様にご挨拶を申し上げます。

(酒光労働局長)

福岡労働局長の酒光でございます。8月にこちらに赴任してまいりまして、今日審議会としては初めて出席させていただきます。日ごろから皆様には、労働行政の推進に非常にご協力いただきましてありがとうございます。感謝申し上げます。

私も、こちらに赴任しまして2カ月ほどたって、ようやく落ち着いてまいりました。いろいろ福岡の事情もこれからだんだんとさらにわかってくるとは思いますけれども、福岡に

行くと決まってからいろんな人に、大変ここはいいところだというふうに言われてまいりましたので、ぜひ私も福岡に、労働行政、あるいは労働者、企業の皆さんに微力ですけれどもお役に立てるように頑張りたいと思います。

最近の雇用情勢ですけれども、求人倍率、また後で若干報告があるかもしれませんが、だんだん上がってきてはいるんですけれども、現在0.75倍ということで、最近数カ月の動きをみると少しでこぼこしてきたということで、動きがやや緩くなってきたのかなど。経済とか生産の動向を見ても、やや最近ちょっと不安な要素が見られるということで、先行きについて大変懸念をしているというところでございます。

また、中長期の課題を見ましても、人口が減り、働く人が減ってくるという中で、経済をどうやって支えて、社会保障を支えていくかと。一体改革法案等ができましたけれども、その一体改革の中でも雇用の問題というのは重要な位置を占めていて、とにかく働く人が社会保障を支えていくということもありますし、支えられる側ではなく支える側にできる限り多くの方が回っていくという意味で、労働行政は大変重要だと思っています。

そういったことから、一体改革、あるいは日本再生戦略の中でも労働行政の役割として、全員参加型の社会の実現を図るんだということ、それからディーセントワークの実現を図るんだと、あるいは重層的なセーフティーネットを構築していくんだと、こういう役割が割り振られておまして、この国会でも大変一体改革の関係ですごく与野党の関係は非常に微妙で、なかなか混乱したわけですが、その中でも4本の法律が成立しました。全てこういった動きの中に反映されてくる事項だということでもあります。こういったものの施行も円滑に行ってまいりたいと考えておりますし、また全員参加の社会の実現ということになりますと、特に若者と女性と高齢者、それから障害者、こういった方々の働く場所をいかに確保できるかというふうになりますので。若者については、もう従来から高校生、大学生の就職問題を最近特に力を入れてやっておりますし、女性の問題については、特に前小宮山大臣のころからかなり力を入れてやっております。今、「働くなでしこ大作戦」ということで、サッカーのなでしこジャパンにあやかってポジティブ・アクションを推進していこうというような活動もしております。高齢者は、高齢法を改正してまた施行をするというようなことがあります。こういったものをしっかりやっていきたいと思っております。

ディーセントワークという意味では、労働者派遣法ですとか、あるいは有期労働契約に関する労働契約法の改正、あるいは今回法律は間に合いませんでしたけれども、パート労

働法についても今改正の検討が進められていると聞いています。そういったものも含め、非正規の方の処遇の改善に努めてまいりたいと思っております。また、非正規の方も含めて正規の方であっても、働く上での安全と健康問題、メディカルヘルスの問題ですとか、安全と健康の問題、あるいは最低賃金の確保、こういったものについてきちんとやっていきたいと思っております。

労働行政は、私ども労働局でやっている、大きく分けますと、労働基準の行政、職業安定の行政、均等の行政がありますけれども、三行政力を合わせて労働者の福祉の向上、あるいは経済の発展に寄与するように努めてまいりたいと思っておりますので、今後ともぜひ皆さんのお力をお借りできればと思っております。

ちょっと長くなりましたけれども、ご挨拶とさせていただきます。どうもありがとうございます。

(福富企画室長補佐)

引き続き、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、自己紹介をさせていただきます。

それでは、総務部長のほうからよろしく願いいたします。

(渡辺総務部長)

総務部長の渡辺と申します。この4月1日に就任をしております。どうぞ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。

(福富企画室長補佐)

それでは、議事に入る前に、野田会長から一言ご挨拶をよろしくお願いいたします。

(野田会長)

それでは、一言ご挨拶申し上げます。

今年度も第1回の地方労働審議会ということで、さまざまな問題が山積しておりますので、私どもで意見交換をしながら、いい形で意見を反映させていただこうと思っております。

私は、九州大学で労働法を教えている者ですが、一方で九州大学の3年ぐらい前から総長特別補佐という管理職に就いておまして、人事問題と、それからハラスメント問題を中心に担当しておるところでございますけれども、その今両方で非常に忙しい思いをしているところがございます。今局長さんのほうからお話がありました、とりわけ労働契約法の改正問題でございます。九州大学だけでも3,000人近い有期労働者が、教職員がそれぞれおられるわけでありまして、その種類がおそらく教員だけでも30種類ぐらいある。職員を入れるともっとあるというようなことで、一人一人よって立つところが違うさまざまな方々がおられます。その問題について、労契法の施行も来年4月1日というふうにお聞きしておりますけれども、また後でそのお話があると思っておりますけれども、その問題についてどうするかということで非常に頭を悩ませておまして、私のところにもいろいろな意見を求められたり、お話をさせていただいたりしておるようなところでございます。九州大学だけではなくて、近隣の私立大学からも電話がかかってくる、研究室に訪ねてこられたりして、非常に大学だけでもこれだけ大変だと。とりわけ、例えば語学の先生なんかはこの典型ですし、あるいは、調査的資金で勤務しておられる理科系の研究の先生方もそういう問題が出てくるわけでありまして、非常に頭を痛めているところでございます。

大学でこれくらいですから、民間企業の一般の製造業、もちろん第三次産業もそうですけれども、どれだけ大きな影響があるのかというふうにも思っております。

そういうことも含めて、しっかりとお話をお伺いした上で、私どものほうでもいろいろご意見を申し上げたいというふうにも思っております。

今日は、どうぞよろしくお願いいたします。

(福富企画室長補佐)

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きましてご確認をよろしくお願いたします。

お手元の冊子の資料の3枚目のほうに資料目次をつけております。横に赤のインデックスナンバー1からナンバー13までおつけしておりますので、それはよろしかったでしょうか。で、そのほかに6点ほど別に資料を配付させていただいております。平成24年度福岡県の最低賃金改定状況、2番目に資料ナンバー5補足資料ということで実践型地域雇用創造事業、3番目に平成24年度福岡労働局の重点施策のPR版、4番目に労働契約法改正のポイントのリーフレットになっております。それと、総合労働相談コーナーの周知リーフレット、ピンク色の方でございます。で、最後に、地域雇用開発促進法の写しを配付させていただいております。よろしかったでしょうか。

それでは、野田会長、どうぞよろしくお願いたします。

(野田会長)

それでは、今から私のほうで議事の進行ということでさせていただきます。

最初に、いつもやっておりますけれども、本日の議事録の署名委員の指名ということでございます。これにつきましては、私のほか、労働者代表からは下田委員、それから使用者代表からは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でしょうか。

(「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、下田委員、松岡委員よろしくお願いたします。

本日の議事録につきましては、事務局で取りまとめた上、後日、各委員のお手元に届けさせていただきます。

それでは、議事に入りたいと思います。まず、議題の(1)でございます。部会の委員の一部指名についてであります。

まず、最初に家内労働部会ですけれども、そのほかもございませけれども、今回は家内労働部会の家内労働者代表委員、それから労働災害防止部会の公益代表委員及び労働者代表委員の中川委員、上野委員が辞任されました。で、これらの辞任されました両委員の後任の委員につきましては、地方労働審議会令第6条第2項に「部会に属する委員は、会長

が指名する」という規定になっております。そこで、指名をさせていただくわけでございます。

初めに、家内労働部会委員の報告ですけれども、お手元にインデックス資料のナンバー3に福岡地方労働審議会家内労働部会名簿というのを配付させていただいております。この名簿のとおり平成24年8月20日付で、家内労働者代表委員として上野委員の後任に下田委員を家内労働部会委員に会長指名をさせていただいたことをご報告申し上げます。

それから、次に、労働災害防止部会委員名簿でございますが、これがインデックス資料のナンバー4でございます。赤のインデックスです。ここに、福岡地方労働審議会労働災害防止部会名簿（案）というのがございます。この案のとおり使用者代表委員として中川委員の後任に藤井委員を、それから労働者代表委員として上野委員の後任に下田委員を、それぞれ労働災害防止部会の委員に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でしょうか。

（「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、労働災害防止部会名簿（案）の（案）の部分削除していただきまして、この災害防止部会に属する委員はこの名簿のとおり指名することいたします。

次に、議題の（2）でございます。議題（2）の筑後地域雇用創造計画案についてというものでございます。これは、地域雇用開発促進法第6条第6項に基づきまして、当審議会に意見を求められておりますので、ご意見を申し上げることになるわけですが、職業安定部長から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。

それでは、職業安定部長さん、よろしくお願いいたします。

（金刺職業安定部長）

職業安定部長でございます。それでは失礼いたしまして、座って説明をさせていただきたいと思います。

まず最初に、この事業の大枠といいますか、制度がどうなっているかということについてご説明を差し上げたいと思います。資料ナンバーは赤いインデックスの5番で計画をご

用意させていただいておりますが、別途本日別にテーブルに配付させていただきました資料の資料ナンバー5の補足資料と書いております資料に、実践型地域雇用創造事業という横型のカラーになっている資料がございます。こちらをごらんいただきながら説明をさせていただきたいと思っております。

この事業、実践型地域雇用創造事業でございますが、地域雇用開発促進法に基づく事業でございます。この概要のところをごらんいただきますと、雇用機会が不足している地域における自発的な雇用創造の取組を支援するという目的で、地方公共団体の産業振興策や各府省の地域再生関連の施策等との連携のもとに、地域の協議会が提案した雇用対策にかかる事業構造の中から、コンテスト方式により雇用創造効果、それから地域の雇用機会を増大させる効果が見込まれるものを選抜して、この協議会に対してその事業の実施を委託するというものでございます。

実施スキーム図がその下の左のほうに書いてございますが、この②の選抜というところが、厚生労働省でコンテストが行われますが、この事業は本年の9月にその選抜の過程がございます。既に採択ということで結果をいただいておりますけれども、この審議会におきまして出されました皆様のご意見をこの事業に反映することが可能でございますので、よろしくご審議いただきたいと思います。以上でございます。

で、下のほうに幾つか要件が書いてありますが、この事業の実施期間は3年度以内とされております。また、対象の地域といたしまして、最近3年間、それから最近1年間の地域の有効求人倍率が全国平均未満であるといったような地域に適用されるといったような要件があるものでございます。

また、事業内容といたしまして、真ん中の右に大きく四つの囲みになっておりますが、この事業内容につきましては、この筑後地域の計画の説明の中で改めましてご説明をさせていただきたいと思っております。以上がこの制度の大枠でございます。

次に、本体資料の赤のインデックス5番のほうの筑後地域雇用創造計画（案）についてご説明を差し上げたいと思っております。最初のほうは、この地域の状況とか地域の雇用の状況等でございますが、そちらにつきましては、全体がタイトでございますのでちょっと省略をさせていただきまして、3ページ、それから4ページのところでございます中身に関することについてご説明をさせていただきたいと思っております。

概要でございますが、この筑後の地域におきまして七つの市が参加をして、平成21年度から3年間パッケージ事業という事業を行って、地元人材の育成というのを行ってきた

ところでございます。その事業の結果として、雇用の計画を402名としておりましたが、それを上回る440名という成果を生むことができました。この事業の成果等につきましては、このナンバー5の一番後ろのほうに参考でおつけしておりますので、後ほどごらんいただければと思っております。

また、平成22年度からの3年間ということを実現事業ということにおきまして、このパッケージ事業で養成されました人材を生かして、商品開発等に取り組んでいるという今の現状でございます。で、先ほど横向きの補足資料ナンバー5で見ていただきました資料に、綴じ込みでパンフレットが1枚ついているかと思えます。このパンフレットが、これまでの筑後地域のこれらの事業を活用して商品開発等の結果生み出されたものでございまして、中身を見ていただきますといろいろございますけれども、例えばムツゴロウをイメージいたしました3Dクッキーですね。果物等を加工したドライフルーツ、それから八女の手すき和紙を使用した線香花火とかですね。そのほかにもいろいろ載っておりますが、こうしたものが製造されているわけでございます。

この二つの先行する事業の効果を上げますために、今度実際にこの筑後の地域を訪問してもらって、さらに経済効果を高めて人を呼び込むということのために、「観光」をキーワードといたしまして、筑後地域の全15市町村が一体となって雇用創出に取り組むということとして、この筑後地域雇用創造計画というのが策定されているというのが背景でございます。

この協議会の構成メンバーでございますが、この資料5の8ページから9ページにかけて、筑後地域の協議会のメンバーが書かれてございます。ごらんいただきますとおり、筑後地域の各商工会議所と商工会、それからJA、観光協会、で、市町村と県というような構成団体となっているわけでございます。

この事業の具体的なメニューにつきましては、5の引き続き10ページ以降のところにごございますけれども、メニューといたしまして10ページ以降にあるこの新しい観光型プログラム開発、それから農産物の生産から販路拡大までの体験型の人材育成プログラム等を盛り込んだ事業を行う雇用拡大メニュー。それから次が、地域の求職者や創業予定者が観光関連ビジネスに必要なスキルを身につけるための研修事業を行うための人材育成メニュー。それから、ハローワークと連携して、相談会や人材の受け入れ情報の提供等を行います就職促進メニュー。それから、新しい観光開発プログラムの開発事業であるとか、お土産商品開発事業などを実施いたします雇用創出実践メニューというメニューがございま

す。

で、この計画期間は、13ページのⅦのところにあります。平成27年3月31日までということ計画期間としております。

こうしたメニューの目標につきまして、ページがさかのぼりましたが、4ページからこれらの事業を行うに当たっての目標が書いてございます。特に5ページの表の下(2)のところアウトカム指標というのがございますが、この3年度間にわたりまして合計で427人の雇用創出を行うというような計画になっているというものでございます。

大変簡単でございましたが、この計画の概要につきましては以上でございます。

(野田会長)

ありがとうございます。

それでは、ただいまの説明についてご意見、ご質問等があったらよろしく願いいたします。

どうぞ。

(八谷委員)

ありがとうございます。おもしろい取組だと思えますけれども、例えばこの3年間、四百数十名の新しい雇用が出て、3年終わった後はどうなるんですか。いつもいろんなプロジェクトで、何と言いますか、プロジェクトが進行している間は皆熱心に取り組まれるんですけれども、その後がせっかくの効果がどれくらい生かされるものなのか、その見通しがあったら教えてください。

(金刺職業安定部長)

ご指摘のように、これは3年度の時限を限った仕組みとなっております。その3年間というのは、国からいわゆる委託事業として事業費が出る期間が3年ということになっているわけでございます。今回、観光ということキーワードに、先ほども申し上げました四つのような人材の育成から、観光、商品に結びつけた取組がこの3年間の間で行われますので、国の委託事業が3年度たつて終わった後におきましても、引き続きそれらの経済効果は続いていくものというふうに考えておりますので、そうした視点からもこれは妥当な計画ということで厚生労働省からも認められているものというふうに考えているところ

でございます。

以上でございます。

(野田会長)

よろしゅうございますでしょうか。

(八谷委員)

はい。

(野田会長)

ほかにいかがでしょうか。

はい、お願いします。

(東会長代理)

ご質問というか、こういう雇用が創出されたということは、こちらの労働局のほうのお仕事だろうと思うんですけども、達成した評価の軸に、どういう年代層の雇用が増えたかというのをぜひ加えていただいたほうが、将来性についても検討できますもんですからいいのかなと思っておりまして。ただ実数だけではなくて、そういう階層についてもぜひ評価対象に加えていただきたいと思います。

(金刺職業安定部長)

わかりました。私どももその把握に努めますし、またこの事業の最終評価は別途外部の評価委員会でされますので、そうしたご意見があったということは、後日伝えたいと思います。ありがとうございます。

(野田会長)

ほかにいかがでしょうか。労使の委員の方どうでしょうか。

取りあえずよろしゅうございますか。

(「なし」の声あり)

(野田会長)

それでは、今の出していただいたご意見等につきまして、これを踏まえていただきまして適切な対応をお願いしたいと思います。よろしくお願いします。

それでは、次に議題（３）の家内労働部会の開催状況報告についてでございます。先月の９月１２日に、平成２４年度福岡地方労働審議会家内労働部会が開催されました。その審議内容につきまして、本審議会会長として私に報告をいただいたところでございます。その開催状況につきまして、労働基準部長さんからご説明をお願いいたします。

(横尾労働基準部長)

家内労働部会の開催状況についてご報告をいたします。

お手元の資料の資料ナンバー６をお開きいただきたいと思います。家内労働部会につきましては、今年９月１２日に、部会委員全員にご出席いただき開催いたしました。議題としまして、まず事務局から、福岡県における家内労働の現状、委託者数、あるいは家内労働者数の推移、委託業務の状況等についてご説明し、また工賃改正計画によりまして、本年が改正検討時期とされています福岡県男子服製造業最低工賃に係る家内労働の実態調査の結果、さらには県内経済の動向等について説明をいたしまして、その後質疑が行われております。その後引き続き、現行の男子服製造業最低工賃の取扱いについて審議が行われましたが、今後も最低工賃の対象となる家内労働者は減少してくるというふうに見込まれますが、最低工賃の果たしている役割を考えれば、工賃の廃止に関しては、まだ時期尚早であるということ。一方で、諸外国との価格競争、あるいは国内生産の縮小など厳しい経済状況が続いており、工賃を引き上げる経済環境が整っていないというようなことから、今期の工賃の改正諮問は見送ることとしまして、次期工賃改正計画時において判断をするという結論で了承をいただいたところでございます。

家内労働部会の開催状況については、以上でございます。

(野田会長)

ありがとうございます。

今のご説明につきまして、何かご意見あるいはご質問がありましたらお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

(「なし」の声あり)

(野田会長)

よろしゅうございますか。

それでは、議題（４）の平成２４年度労働行政の現状についてということで、これが今日一番の大きな時間をとってお諮りすることになった議事ですが、事務局のほうからご説明をお願いしたいと思います。では、労働基準部長さんからお願いします。

(横尾労働基準部長)

それでは、私から、まず労働基準行政関係の重点施策の取組についてご説明をしたいと思います。

お手元に別に配っております、この労働局の重点施策とされている資料がございます。この資料が、福岡労働局全体の各行政にわたる重点施策のPR版というふうに申しております。このPR版の、開いていただきまして２ページから６ページにわたりまして、労働基準行政関係の重点施策を大きく５点に分けてまとめております。２ページにありますように、まず第１として経済情勢に対応した法定労働条件の確保等。３ページから５ページにかけて、第２としまして労働者の安全と健康確保対策の推進。それから６ページに、第３仕事と生活の調和の実現、それから第４最低賃金制度の適切な運営、最後に迅速かつ適正な労災保険給付の実施ということで、大きく五つの重点施策を掲げております。

以下、これらの施策につきまして、特にこの中の第１と第２を中心にしまして、このPR版と、それから冊子の中で資料ナンバー７となっていますが、基準関係の資料に沿いましてご説明を進めていきたいと思っております。

まず最初に、PR版の２ページの重点施策第１、経済情勢に対応した法定労働条件の確保等についてでございます。ここに図１がございますが、労働条件に関する申告、それから相談の件数の推移を取りまとめたものです。相談件数は、２０年のリーマンショック以降、２１年からずっと高止まりの傾向を示しておりますが、申告につきましては、２０年、２１年と増加をしましたが、その後ここ数年１，２００件台というところで落ち着いております。

また、左下の図２、これは、割増賃金の不払いで監督署が是正勧告をした事業場の数ですけれども、２１年に一時減少しましたが、その後最近また増加をしているような状況にあります。

また、冊子のほうの資料７の基—１をご覧くださいと思います。この基—１では未

払賃金立替払制度の運用状況をまとめております。これは、企業倒産等によって未払賃金が生じた場合に、国が未払賃金を事業主にかわって立替払をするという制度でございますが、全国それから福岡局管内とも、リーマンショック後の21年をピークにしまして、企業数、支給者数、それから立替払額も減少の傾向でございます。

このような申告、それから割増賃金、立替払など、このような状況にありますので、監督署への申告をはじめといたしまして、長時間労働や過重労働により健康障害の発生が懸念されるような事業場、あるいは賃金不払残業を行わせている、そういう疑いのある事業場等に対しまして、重点的な監督指導を行いますとともに、企業倒産等によって未払賃金がある労働者につきましては、立替払制度の適切な運営による救済というようなものを行っているところでございます。

また、悪質な法違反に対しましては司法処分を行っておりますけれども、資料の基—2でございますが、最近の送検状況をお示ししております。毎年大体60件以上検察庁に送検をいたしております。労働基準法違反、最賃法違反、あるいは労働安全衛生法違反ということで送検をしております。大体半数弱が賃金の不払い、次いで労働災害を契機とするもの、最近労災隠し事案というのが、22年に7件、23年に9件ということで少し増加をしているというような状況でございます。このように、監督指導それから司法処分などを通じまして、法定労働条件の確保等に努めているところでございます。

次に、PR版に戻っていただきまして、PR版の3ページから5ページの労働者の安全と健康確保対策の推進であります。3ページの図の3にありますように、労働災害による死亡者数、これは昨年、一昨年と40人ということで推移をいたしました。右の図4死傷者数、休業4日以上災害につきましては減少傾向にありましたけれども、昨年4,848件ということで増加に転じたところでございます。今年もこの増加傾向が続いております。災害が多発しております、この3ページから4ページにありますような製造業、建設業、それから最近増加が目立っております第三次産業、それに陸上貨物運送事業というような業種を重点業種といたしまして、それぞれに記載しておりますような墜落・転落災害の防止をはじめとしまして、4S活動あるいはKY活動による災害防止活動の推進、あるいは荷主団体への協力要請など、それぞれの業種に応じた災害防止対策を講じているところでございます。

そこで、最近の災害の発生状況についてご説明したいのですが、先ほどの冊子の資料7の基—3をご覧くださいと思います。基—3は、本年の8月末までの労働災害の発生

状況でございますけれども、全産業計、一番下から三つ目の欄になりますけれども、全体で2,858件ということで、前年同期と比べますと128件の増加、率にして4.7%増加ということになっています。一方、死亡災害ですが、この破線の右側、括弧書きになっている数字ですが、8月末現在では31人ということで、昨年を1人下回っているという状況でしたけれども、実は昨日現在で残念ながら40人に達しまして、実はすでに昨年1年間の死亡者数と同数ということに現時点ではなっております。特に製造業、それから建設業で昨年同期を上回っているという状況になっております。このように、労働災害は昨年から増加傾向になりまして、今年に入ってからむしろその傾向が強まっているという状況でございます。

それから、次の資料の基-5ですが、平成20年から第11次労働災害防止計画が実施されておまして、今年が最終年ということになります。この基-5の上のグラフで青いところが労働災害の削減の目標値、そのすぐ右隣の赤が実績値でございますけれども、20年、21年、22年と目標値を下回って目標を達成していたんですが、昨年目標値を若干上回しまして、先ほど申し上げましたように、今年も2,858件ということで、現状のままですと目標値であります4,681件以下ということはかなり厳しいというような状況になっております。

それから、下のグラフが死亡災害だけを取り出したものですが、死亡災害については5年間の合計で224人以下という目標数値になっておまして、今のところ予断は全く許されませんが、何とか達成が可能じゃないかというふうに思っております。

このように労働災害が増加に転じたという状況を踏まえまして、今年は早い段階から災害防止を重点に置いた指導を続けておりますけれども、なお増加傾向が続いているということで、特に、先ほど申し上げましたように、現時点で製造業、建設業で死亡災害が昨年同期を既に上回っているということから、年末に向けまして関係団体等に対する緊急要請ですとか、安全パトロールの実施など、一層の取組の強化をしていくということにいたしております。

それから、死傷災害の中でも第三次産業における災害の比重が高くなっておりまして、その中でも特に滑った、転んだという転倒災害がその多くを占めております。そこで、資料基-6にございますように、転倒災害防止取組強化期間というものをこの7月から12月いっぱいまで設けまして、局署において第三次産業に対しまして広く呼びかけを行っております。具体的には、基-7にありますような転倒災害防止を呼びかけるチラシですね、

転倒災害が占める割合ですとか、つまりいたり転んだりしているような絵をつけまして、こういうような呼びかけのチラシを社会福祉施設あるいは商店街等の商店ですとか飲食店ですとか、そういう第三次産業を中心に大量に配布をして今転倒災害の防止を呼びかけているところでございます。

いずれにしましても、これから年末にかけてまして災害が多く発生する時期になってまいりますので、年末に向けまして一層の災害防止に向けた対策を講じていくということにいたしております。

続いて、労働者の健康確保対策ですけれども、資料の基一８に、メンタルヘルス対策と、それから健康づくり対策の、今年度の主な取組をまとめております。

メンタルヘルス対策につきましては、今年度自殺予防週間の時期に合せまして、県内４地域で心の健康セミナーを開催いたしました。全体で１，２００名ほどの参加申し込みがございました。特に福岡会場では、収容人員を超えるほどの申し込みがあったところでして、それだけ一般の関心も高く、大変多くの事業場でこのメンタルヘルス問題が深刻化しており、その対策を迫られている、そういう状況を示しているのではないかと受けとめております。

また、健康づくり対策につきましては、今年度から新たな事業としまして、福岡県と連携をして、健康づくりセミナーを、来年１月下旬から２月上旬に、県内これも４地域で開催をするということで今準備を進めているところでございます。

メンタルヘルス対策それから健康づくり対策につきましては、引き続き周知・指導とともに各企業における取組の促進を図っていきたいと思っております。

ところで、今年の夏、電力需給の逼迫のために節電の徹底が呼びかけられたこともありまして、実は熱中症の発生増加が懸念されたところでございます。この対応は資料の基一９にございますように、当局では６月から９月までの間を熱中症予防対策強化期間と定めまして、広報の強化、あるいはセミナー・説明会の開催、パトロールの実施など、５月ごろから継続的に啓発の強化に努めてきました。６月１２日に開催しました熱中症の予防対策セミナー、あるいは当局の取組につきましては、複数の地元テレビ局で特集を組んでいただくなど報道されるほか、多くの新聞でも取り上げていただきました。大変高い関心をいただいたところですが、実は残念ながら今年建設業で１名の死亡者が発生しております。昨年２年ぶりに２名の熱中症の死亡者があったのですが、今年も１名発生したということになっています。今後も熱中症予防対策を、来年に向けて今年の進め方を検証しながら進

めていく必要があると考えております。

それから、今年印刷業に従事する労働者に発症しました胆管がんについて、社会的にも大変大きな問題になっております。資料の基—10に、これまでの胆管がん事案の主要な経緯・経過ですとか、通信調査等を行った結果等について取りまとめています。大変今関心を呼んでおりますけれども、厚生労働省ではその原因究明のための疫学的な調査を始めているところでございますし、また労災認定に関する検討会による検討も進められているところでございます。当局におきましても、印刷業者に対する監督指導、通信調査あるいは集団指導等を実施しているところでございまして、今後も必要な指導を実施していくことにいたしております。

次に、主要な重点施策の3番目の仕事と生活の調和の実現についてであります。資料の基—11にございますように、ワーク・ライフ・バランス推進の一環としまして、当局では独自の取組としまして、福岡県内一斉ノー残業デーを毎年実施しまして、企業におけるノー残業デーの導入促進に取り組んでいるところでございます。今年で3年目の実施になりますけれども、ここにごございますように11月14日を「県内一斉ノー残業デー」ということで、先月来その実施を呼びかけているところでございます。ぜひ皆様の職場でもご協力いただきますようお願いしたいと思います。

それから、その他の施策として、資料基—12にございますように、政府の新成長戦略におきまして、医療、介護、それから健康関連産業が、日本の成長牽引産業として位置づけられたことに伴いまして、昨年度から看護師等医療従事者の雇用の質の向上のための取組というものも進めているところでございます。今各地で研修会等を開催しているところでございます。

次に、重点施策の4番目でございますが、最低賃金制度の適切な運営についてでございます。今年度の福岡県の最低賃金につきましては、福岡地方最低賃金審議会からいただきました答申に基づきまして、資料基—13のとおり福岡県最低賃金を時間額701円と決定しまして、10月13日、先週の土曜日から適用しているところでございます。また、特定最低賃金につきましても、これはまだ決定しておりませんので、こういう表を別途お配りしておりますけれども、ここにごございますように、5業種につきまして6円から7円の引上げの答申をいただきました。12月10日から発効するというので今所要の手続を進めているところでございます。最低賃金の周知広報につきましては、資料基—14のとおり幅広く今取り組んでいるところでございます。今後とも引き続き積極的に周知を進

めていきたいと思ひますし、また履行確保についても務めていきたいと考えております。

それから資料基一15にありますように、昨年度に引き続きまして、最低賃金引上げに対する中小企業への支援事業としまして、ワンストップ相談窓口におけます相談の実施、それから賃金引上げのための業務改善助成金事業を推進しておりますが、相談件数、助成金申請受理件数、いずれも昨年を大きく上回る実績ということになっているところでございます。

次に、重点施策第5の迅速かつ適正な労災保険給付の実施についてですが、資料の基一16と基一17に、脳心臓疾患など社会的に大変関心の高い疾病につきまして、最近の請求それから認定の状況をお示ししております。労災補償につきましては、全ての請求に対して迅速適正な処理を基本に業務の推進に努めているところでございます。

以上、労働基準行政の主要施策ですが、最後に労働契約法の改正について簡単に触れさせていただきたいと思ひます。改正労働契約法につきましては、お手元に、労働契約法改正のポイントというリーフレットを用意させていただきました。

改正労働契約法につきましては、このリーフレットにございますように、8月10日に公布されたところであります。主な改正内容、これは皆さんもご案内のとおりだと思いますが、ここに改正法の三つのルールとしまして、一つ目に無期労働契約への転換。有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたとき、これは法律の施行後からスタートするということですが、通算5年を超えたときには、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるというルールであります。それから、2番目に「雇止め法理」の法定化ですが、最高裁の判例で確立した雇止め法理が、そのまま法律に規定されたということであります。それから三つ目が不合理な労働条件の禁止ということで、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることで不合理な労働条件の相違を設けるということを禁止するというルールでございます。

この三つの新たなルールのうち2番目の雇止め法理の法定化につきましては、8月10日の法律の公布と同時に施行されておりますが、1番目と3番目につきましては、今のところ4月1日から施行するという予定で今政省令の公布に向けた準備が進められているところであります。内容に関しましては、特に無期労働契約への転換について、このリーフレットの中の右側にございますように、通算5年の計算期間については、クーリングの考え方が、今省令案がパブリックコメントにかかっておりますけれども、少し複雑なところがありまして、こういったところを細かに周知説明をしていく必要があると考えておりま

す。

今月中に関係の政省令が公布される予定になっておりますので、このクーリングの内容等も含めました説明会を11月以降県内各地で開催するための準備を進めておりまして、全面施行に向けましてその周知に努めてまいりたいと考えております。

以上が、労働基準関係の重点施策に関する実施状況でございます。

(野田会長)

ありがとうございます。

引き続き、職業安定行政関係のご説明をお願いいたします。

(金刺職業安定部長)

職業安定関係のところについてご説明いたします。職一1から順番にご説明をいたします。

まず、職一1は、雇用失業情勢の8月分についてでございます。有効求人倍率は0.75倍でございました。1ページ目の真ん中の折れ線グラフをごらんくださいませ。赤の太字の折れ線グラフが福岡県の求人倍率の動きでありまして、その上の緑色の△印の状況が全国の求人倍率でございます。全国に比べますと若干ポイント数が下回る形ではありますが、全国、福岡ともにこの1年間の状況を見ますと、緩やかに改善しているといった状況が見てとれるかというふうに思っております。

2ページ目をごらんくださいませ。2ページは新規求人の動向でございます。1行目にありますように、8月は3万1,305人で、前年比で13.4%増ということで、これは31カ月連続の増加ということになったところでございます。このページの真ん中辺に、産業別新規求人数というのがございます。産業別に見ますと、卸小売業の36.2%増、あるいは情報通信業といったところで求人の伸びが見られるのに対しまして、この中で唯一製造業だけが3.1%の減となっているところでございました。

3ページ目は、新規求職者の動向でございます。1行目にあります2万4,967人、これは対前年比14.1%の減と、12カ月連続で減少となっております。このページの一番下のところに、就業・不就業の状態別という表がございます。在職者、離職者、それから無業者に分けて、さらに離職者は事業主都合である方、また自己都合である方に分けてそれぞれ数値がとってありますが、いずれの形態におきましても求職者の数は減少傾向に

あるということが見てとれるかと思っております。

また、次4ページのほうをごらんいただきたいと思えます。4ページの4を飛ばしまして5番目の、地域別有効求人倍率の動向というところでございます。県内を4地域に分けて求人倍率を掲載しております。一番求人倍率の高いのが、北九州地域でございます。次が福岡地域、3番目が筑後地域、4番目が筑豊地域となっております、大体グラフを見ていただくとわかりますように、この順番が入れかわっていることが、ここのしばらくの間ないわけでございますが、1年前と比べれば全ての地域においてやはり改善しているということは見てとれるかと思えます。以上、雇用情勢については簡単でございますが、職—1の説明は以上とさせていただきたいと思えます。

続きまして、職—2をごらんいただきたいと思えます。職—2は、「平成24年福岡雇用施策実施方針を策定いたしました。」ということで、この雇用施策実施方針といいますのは、福岡県知事に意見を、つまり県庁の意見を取り入れて県庁とともに取り組むという形での、労働局の取組指針を策定しているというものでございます。毎年その意見を聞いた上で策定して、知事から連携協力の要請があった場合は雇用対策法に定めるところによりまして、その要請に迅速に対応することとして実施しているところでございます。中身のうち重点施策のみを掲示させていただいております。本年度重点施策の大きな柱は2本でございます。一つが東日本大震災からの復旧・復興支援及び円高への対応のための雇用施策という点でございます。もう一つが2ページ目の真ん中辺からになります、地方自治体等と連携した雇用施策の実施というものを、これを重点ということに置きつつ、もちろん重点以外の基本的な施策につきましてもこの指針の中には記載してございますが、そのように実施をしているところでございます。

続きまして、職—3に入らせていただきます。福岡労働局の数値目標の結果というのがございます。労働局におきましては、さまざまな取組につきまして数値目標を設定しているところでございますが、こちらに掲げました三つ、就職率、それから②の雇用保険受給者の早期再就職割合、そして3番目に求人充足率、この三つを最大の重要な指標として、各ハローワーク、並びに労働局全体での取組としているところでございます。この23年度の結果であります。簡単にご説明しますと、就職率は、年間目標26%と設定をしておりましたが、実績としては25.6%となったところでございました。雇用保険の早期再就職割合につきましては、年間目標24.5%に対して、実績が24.5%。また求人充足率に対しましては、年間目標を32.0%に設定し、実績は29.1%となったというところ

ろでございます。

なお、参考に、そこから職一4のところは、本年度の目標と現在第1四半期の状況についてでございます。就職率につきまして、年間では25.8%を目標としており、第1四半期では27.3%という数字となっております。雇用保険受給者早期再就職割合は、24.9%を目標とし、21.5%が第1四半期の実績となっております。3番目の求人充足率につきましては、年間目標を28.4%と設定し、第1四半期では30.2%となっているというのが今の現在の進捗状況でございます。

それから、職一5でございますが、職一5は、来年平成25年3月の新規学校卒業者の求人・求職等の状況についてということで出ささせていただいております。これは、1枚目を繰っていただきまして、右方に7月末現在ナンバー2と書いてある資料がございます。こちらで求人と求職の状況だけを簡単にご説明しておきたいと思っております。求人数につきましては、7月末時点では4,759の求人がございます。で、前年同月が4,007でございますので、前年に比べますと18.8%の求人の増加があったということでございます。今、高等学校のご説明をしておりますが、一方求職者数でございますが、7,828名の求職者がございまして、昨年前年同月が7,432名ということでございますので、求職者も前年に比べますと5.3%増加しているというところでございます。求人倍率で見ますと、本年7月が0.61倍という求人倍率になっているところでございます。7月末の時点では以上でございますが、この資料の後ろのほうに折れ線グラフになっているところがございます。この水色のバックにいたしますと折れ線グラフで見させていただきますと、下の紺色、ブルーのちょっと濃い色で示しましたのが7月末の各年度ごとの推移でございます。いわゆる求人数それから求人倍率は、昨年と比べあるいは一昨年と比べると、このところ少しずつ上昇増加しているわけでございますが、いわゆるリーマンショック前の平成20年度におきましてから見ますと、当時7月末の時点で7,400余りの求人があった状況から見ますれば、まだ7割ぐらいといいましようか、7割弱でございまいましようか。ということで、やはり依然として厳しい状況が続いているということがごらんいただけるのではないかと思います。

続きまして、職一6の資料でございます。職一6は、「福祉から就労」支援事業の概要というのをご用意しております。こちらの仕組みにつきましては、これまでの審議会でも過去にもご説明をさせていただいております。簡単に申し上げれば、生活保護受給者等の方々を、福祉事務所とかハローワークとかチームを組みまして、就労プランを作成した上で個

別に支援をしていくといったような取組でございます。今年度におきまして、新たにこの仕組みの拡充、一層の強化が行われまして、赤で書いてあるところが大体それに当たっておりますが、まず、この大きなところでは、地方公共団体とハローワークとが協定を締結するというような、太い矢印のところの赤字の矢印になっておりますが、協定を締結して、目的や目標、あるいは連携方法、支援方法等について協定を結ぶということで、全ての市とハローワークとの間で現在協定を締結して実施しているところであります。また、その他赤字で書いてあるところが幾つか新たに今年から実現されておまして、例えば、福祉事務所に対しましてハローワークのほうから巡回相談を実施するであるとか、それから就職後のいわゆる定着の問題、フォローアップをするといったようなことにつきまして、今年度から新たにこの政策を強化して一層の生活保護受給者等の自立就労に向けた取組を福祉事務所とともに行っているところでございます。

続きまして、職—7の資料をごらんいただきたいと思っております。職—7は、求職者支援制度実施状況でございます。求職者支援制度、実施状況しか載せておりませんが、昨年度10月から施行して既に1年を経過したところでございます。雇用保険の受給の資格のない方々の就職の促進を目指しまして訓練を実施するわけでございますが、訓練の実施前から計画を立て、訓練の実施前、実施中、実施後もハローワークが密接に就職活動のフォローを行いながら就職の促進を目指すものでございます。この上半期の状況につきましては上の段でございます。認定数7,359人に対して開講コース定員数が5,889人ございまして、この開講率が79.1%でございました。で、応募者が4,424名。応募倍率が75.1%。受講（開始）者が3,596名で、いわゆる開講した定員に対する充足率が61.1%というのがこの上半期の状況でございます。で、下の半分が23年10月に開講して以来24年9月までに訓練を終了した方の就職率でございますが、就職率が77.7%という数字になっております。この求職者支援訓練は基礎コースというものと、実践コースというものに分けられておりますが、基礎コースのほうは78.3%と少し高い就職率になっているわけでございます。就職率としては、全国の中で見ますと比較的順調に就職をされているという状況かというふうに認識をしているところでございます。

次が職の資料8でございます。職の資料の8は、これは1枚の紙をご用意させていただきただけでございますが、平成25年4月1日から、障害者の法定雇用率が引き上げになるところでございます。民間企業におきましては、現行の1.8%から2.0%というふうに引き上げが行われ、以下公共団体あるいは教育委員会等につきましても同様にいわゆる

0.2ポイントずつ法定雇用率が引き上がるという状況になっているということでございます。

次に職一9でございます。職一9は、高年齢者雇用安定法のいわゆる改正につきましての説明でございます。24年本年8月29日にこの高齢法の改正が成立をしているところでございます。ここの1ページ目に簡単に書いてございますが、大きい1番目、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止、2番目、継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大、3番目が義務違反企業に対する公表規定の導入、4番目が高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定、で、5番目がその他でございますが、2ページ以降で特に重要なところにつきましては、さらに解説が載せられております。

今回の法改正の一番大きかったところが、その次のページのこの継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止でございます。従来からこの高年齢者雇用安定法におきましては、定年を定める場合に60歳を下回ることができないということと、それから65歳までの雇用の確保をするために、ここにありますのは、①定年の引き上げ、あるいは②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止のいずれかを導入する義務が設けられておりましたが、これまでは労使協定により基準を定めた場合は、希望者全員を対象としないという制度が可能でございました。それにつきまして、平成25年4月からは労使協定により基準を定めて希望者全員を対象としない制度を可とする制度が廃止されるというところでございます。

なお、この制度につきましては、経過措置が設けられておまして、次のページでございますが、これは年金制度の老齢厚生年金の報酬比例部分の受給開始年齢に伴っての引き上げが経過措置として認められておまして、それぞれ支給開始年齢が引き上げられる3年間のこの間は、それぞれの支給開始年齢に応じた労使協定による対象者基準を設けることが経過的に認められているという制度になっております。

また、次のページに継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大ということでございまして、いわゆる親会社、子会社、それから関連会社等が一定の要件のもとに、そうした範囲の中での雇用の継続、継続雇用制度の導入が認められるということになったわけでございます。

続いて、職一10でございますが、職一10は、雇用調整助成金の計画届の受理状況でございます。大企業、中小企業別でございます。この雇用調整助成金は、いわゆる事業実績の悪化している企業が休業等を行って雇用を維持する場合に、その賃金の一部を補填す

る制度でございます。この事業対象となっております事業所数、対象者数を月別に見ていただきますと、やはりこちらも緩やかに減少しているというのが大体見てとれるかというふうに思っているところでございます。

で、次の職一11も雇用調整助成金の話でございますが、なお、この雇用調整助成金、それから中小企業向けには中小企業緊急雇用安定助成金という名称で呼んでおりますが、これらの支給要件はこの10月1日から改正をされております。一番大きな改正点は①の生産量要件の見直しでございます。従来最近3カ月間の生産量または売上高がその直前の3カ月または前年同期と比べて5%減少であればこの制度の適用対象となることができましたが、改正後は最近3カ月の生産量または売上高が前年同期と比べて10%以上減少ということが要件というふうに、少し要件が厳しくなっております。そのほか、支給限度額、支給限度日数の見直し、あるいは③の教育訓練費についての見直しといったものが同時に行われているところでございます。

それから最後に、職一12が労働者派遣法の改正の概要についてでございます。めくっていただきますと、まず最初のページ、事業規制の強化というところがございます。いわゆる日々派遣の原則禁止、それからグループ内派遣の8割規制、離職した人を離職後1年以内に派遣として受け入れることを禁止するもの、それから派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善についてが大きな2番。最後が、違法派遣に対する迅速・的確な対処という、大きな3本に分かれているわけでございます。

で、そのうち主だったものを以降の資料でちょっと簡単にご説明いたしますと、事業規制の強化、今回一番大きい改正点と思われるのが、おそらくこの部分かと思っております。日雇い派遣につきまして、背景はあまりに短期の雇用就業形態であって、派遣元、派遣先両方で必要な雇用管理責任が果たされていないといったような問題点があったことから、その矢印の先ですが、日々または30日以内の期間を定めて雇用する労働者については労働者派遣を禁止することとされ、また日雇い労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼす恐れがないと認められる業務について、政令によってリスト化して認めることとされております。

それから、禁止の例外として、高齢者であるとか、昼間の学生、副業者、それから主たる生計者でない者は対象外とされることが、国会の修正により追加されました。

また、グループ内企業派遣につきまして、同一グループ内の事業主が派遣先の大半を占めるといったような実態の問題点に対しまして、矢印の先のように、グループ企業内の派遣会社が事業年度中に当該グループ企業に派遣する割合を8割以下にという制限をかけま

すとともに、離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止といったようなことを、新たに規定をされたところでございます。

それから、今回の改正で一番大きかったのはそこだと思いますが、あとその他派遣労働者の無期雇用化や雇用の安定ということで、一定の派遣労働者につきまして、無期雇用労働者への転換の努力義務化というのが行われております。また、派遣契約の中途解除への対処についても必要な措置が定められております。また、次のページですが、派遣労働者の待遇の改善ということで、働きに見合った待遇改善がなされていないであるとか、事業運営が不透明であるといった問題点に対しまして、派遣元はその均衡を考慮した賃金の決定等を行わなければならないとするとともに、いわゆる派遣におけるマージン率と呼ばれている派遣料金と賃金との差額の割合の公表であるとか、それから雇用した賃金の額の見込みなどを明示をするといったようなことが新たに義務づけられたところでございます。

なお、その他違法派遣に対する対応が若干強化されておりますし、あとは最後のページになりますが、法律名も従来の法律の名称に「派遣労働者の保護」というのを明記された上で「派遣労働者の保護を図り、派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資すること」を目的規定に明記したという改正になっております。

大きくちょっとはしりましたが、以上でございます。

(野田会長)

ありがとうございます。

それでは、引き続き雇用均等行政関係の説明をお願いします。

(久保雇用均等室長)

それでは、私のほうから、雇用均等関係の重点施策の取組み内容についてご説明いたします。

今日お配りしました労働局のPR版では、12ページから14ページが雇用均等行政の関係でございます。大きく分けましたら三つ柱立てをしております、12ページ、まず第1は、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部分でございます。それから、次のページ13ページが第2としまして、仕事と家庭の両立支援対策の推進で、育児・介護休業法や次世代法に関する部分でございます。それから、第3としまして、14ページに載せておりますが、パートタイム労働対

策でございます。パートタイム労働法に関する部分で、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資料に沿ってご説明をいたします。この冊子のインデックス資料ナンバー9というのが雇用均等行政関係の資料でございます。その資料1でございますが、これは今年度上半期の均等法、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。一番上の相談は、件数としましては、育児・介護休業法に関する相談が最も多くなっております。改正育児・介護休業法が100人以下の企業には一部の規定が適用猶予になっておりましたけれども、今年の7月から全ての企業に適用になり、全面施行されましたので、昨年度に比較すると件数は少し落ち着きましたけれども、法に沿った規定、制度改正などのために、企業からの相談などが多く寄せられております。

2枚目に相談内容を載せております。上が均等法の関係でございます、一番多いのはセクシュアルハラスメントに関する相談。今年度の上半期が右の方でございますが、261件中122件と47%を占めておまして、依然として多いという状況でございます。次いで44件となっているのが、妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いに関する相談、これが17%でございます。それから、下の二つのグラフは育児・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、今回の法改正に伴う制度や措置についての照会や相談が多くなっております。また、休業等を理由とする不利益取り扱いも、39件と4%ほどございます。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の制度がございますので、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の援助や、調停委員による調停によって迅速・円満な解決に努めております。

1枚目に戻っていただきまして、一番下の3のところがその紛争解決援助の件数でございます。今年度の上半期は、均等法関係が合わせて16件、育児・介護休業法関係が9件ございまして、昨年同期に比べますと、均等法関係がかなり増えております。それから、上の2の是正指導は、法の理解を深めて履行確保を図っていくために計画的に事業所訪問を行っております、今後も計画的に進めてまいります。

それから、資料の2でございますが、これは局長からの挨拶にありましたように、意欲と能力のある女性が活躍できる職場づくり、いわゆるポジティブ・アクションの促進でございます。職場では、男女とも同じ扱いをしているつもりでも固定的な役割分担意識や、過去の例えば男性中心の職場慣行、そういうことがもととなって男性と女性労働者の間に

差が生じている場合があります。ポジティブ・アクションというのは、このような差を解消するために、2の資料にありますように女性の採用拡大、それからこれまで女性の少なかった職種や職務に女性を積極的に配置をしたり、女性の管理職登用を増やしていく、そのようなことを個々の企業が進めていく自主的、積極的な取り組み、これをポジティブ・アクションというふうに言っております。

1枚めくっていただきますと、2枚目にグラフを載せたページがございます。上の方に働く女性の現状、それから中ほどから下に女性の活躍促進の必要性についてお示しをしておりますが、女性が活躍できる環境を整備していくために、今年の6月に、次のページになりますが、女性の活躍促進による経済活性化を推進する関係閣僚会議におきまして、「女性の活躍による経済活性化」行動計画が策定されました。働く「なでしこ」大作戦と言っているものでございます。これを踏まえて、厚生労働省でもこの6月から先行的に実施をしております。一番上の男性の意識改革の中の二つ目の項目ですね、その括弧のところ、女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦の実施というところでございまして、具体的には資料の3になりますけれども、企業を訪問してポジティブ・アクションの働きかけや企業の情報を開示していただくように働きかけを行っていくこととしております。

企業の情報開示促進の働きかけについては、厚生労働省のポータルサイトの中のコンテンツである応援サイトや宣言コーナーを利用して女性の管理職などの情報開示とか、ポジティブ・アクションの取り組み方針について対外的に宣言をしていただくということを勧奨しております。当局におきましても積極的に働きかけを進めておりまして、この6月以降で活躍宣言をされた企業が2社、応援サイトへの登録が1社ございます。今後企業訪問などによって一層積極的に働きかけを行っていくということにしております。

それから、来週の木曜日なのですが、25日に女性の活躍推進・母性健康管理セミナーを開催することにしております。ポジティブ・アクションを積極的に進めておられる企業の労働局長表彰とか事例発表を行うこととしておりますので、多くの企業に参加いただくように周知を努めているところでございます。

それから、資料の4でございますが、これは育児・介護休業等に関する規定例でございます。改正育児・介護休業法が今年の7月から全ての規定について、企業の規模を問わず全面施行されましたので、就業規則、それからそれぞれの企業の制度の整備をこのようなパンフレット等を示しながら引き続き周知徹底を図っていきます。

また、この7月からの全面施行を前に、6月に施行直前の説明会を2回ほど開催いたし

まして、多くの企業からの参加もいただいたところでございます。

それから、資料の5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。昨年の4月から、301人以上の企業に加えまして101人以上の企業にも計画策定の届出が義務づけられました。40番目が福岡県の状況でございます。義務企業については、一番上の項目の①、②のところが届出率になるのですが、ほぼ100%義務企業から届出をいただいております。それから、一番右に20という数字がございますけれども、行動計画を策定して実施をしていただくと、一定の要件をクリアすれば、申請によって子育てサポート企業として「くるみん」というマークを取得することができます。県内で認定企業というのが上半期に20社になりまして、その数字がここの20というところでございます。この「くるみん」マークを取得するには幾つかの要件がございますが、男性の育児休業取得というのが要件の一つになっておりまして、企業の方からはこのマークを取りたいのだけれども男性の取得が一番難しいというようなこともよくお聞きをしておりますが、ポジティブ・アクションを進めていく上でも、またワーク・ライフ・バランスの実現においても、男女とも仕事と家庭が両立できる環境づくりというのは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に周知に努めております。

それから、資料の8は、雇用均等室で扱っている助成金と奨励金でございます。このような助成金と奨励金を活用しながら、仕事と家庭の両立支援、それからパートタイム労働者などの均衡待遇の取組みを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るところでございます。また、多くの企業からも申請を受けております。一層周知に努めていきたいと思っております。

以上が、雇用均等室関係でございます。

(野田会長)

ありがとうございました。

それでは、最後になりますが、総務関係についてご説明をお願いします。

(渡辺総務部長)

それでは、最後に総務部の関係をご説明申し上げます。

総務部というのは、人事、予算といった管理部門の業務が中心なんですけど、各部にまたがるような政策については総務部が所掌するといったような状況になっておりまして、そ

の幾つかについて状況をご説明申し上げます。

総務部の関係は、赤インデックスではナンバー10ですが、その中で、総—2というところをごらんいただきたいと思います。まず最初に、個別労働紛争解決制度の状況でございます。その2のところの上下にグラフがございますが、上のグラフが相談コーナーが受けた相談の件数、それからその中で個別労働紛争の件数ということで表にしたものです。23年度は、労働相談の総件数が4万3,300ちょっとですね。それから、その中の個別労働紛争の件数が8,875ということで、これらの数字はいずれも22年度よりは若干下回っているという数値になっております。

それから、相談の中身ですが、内訳の表がその下にございますが、いろいろ多岐にわたっておりますが、解雇の関係が24%と4分の1ぐらいを占めているという状況でございます。この傾向については前年度と大差ないという状況でございます。

めくっていただきまして、4番に労働局長による助言・指導の件数、それから調停委員会におけるあっせんの件数を表にしたものでございます。ちょっと数字が書いてなくて恐縮なんですけど、23年度で申し上げますと、濃いほうのグラフ、これがあっせんの件数ですけれども125件という数字でございます。それから、ちょっと薄いほうの数字、これが局長による助言・指導という件数ですが、これが505件という数字になってございます。助言・指導の件数が急激に増加しているということが若干特徴的かというふうに思います。その下は、あっせん申請の内訳でございます。やはりあっせん申請におきまして、解雇、雇いどめといったようなところが多いという状況でございます。

それから、その次のページでございまして、これが今年度の数字でございます。月別に数字が出ておりますが、一番上が相談の件数でございます。9月末現在では、24年度の件数が1万5,351件ということで、昨年と比べますと約9%ぐらい増えているという状況でございます。その下があっせんの件数ですが、9月末までの件数が57件ということで、昨年の同期と比べると11%ほど減少していると。それから、その下が助言・指導の件数でございますが、9月末で264件ということで昨年同期と比べると13%少なくなっているという状況でございます。

それから、戻っていただきまして、資料の総—1というのがございますが、これが相談コーナーにおきまして相談に来られた方にこういう冊子を使っていろいろご説明を申し上げて、で、中には助言・指導を求める方、あるいはあっせんを求める方というのもございますので、そちらのほうに必要に応じて誘導をするというふうにしております。また1枚

別で本日配りましたこのピンク色のものがございますが、先ほどの資料は厚生労働省でつくったものですが、これは当局でつくったものでございまして、これはまだできたてなんです。これを今後市町村の窓口、あるいは関係機関の窓口といったところに置いていただいて、広くこの制度を、私どもが行っている相談の制度、あるいはあっせんの制度、助言・指導の制度というものをさらに周知してまいりたいというふうに思っております。あわせまして、ご本人の意向も踏まえながら、あっせん、あるいは助言・指導といったようなことを適切に必要なであればやっていきたいというふうに思っております。

それから、資料総一3ですが、これは労働保険の適用・徴収の関係でございまして。労働保険の適用・徴収の関係では、今年度24年度は、労働保険料の収納率を向上させるというところが最大の課題として掲げておったところです。この表には収納率を載せてございません。まだ年度更新の処理の途中なものですから、収納率という正確なものが出てまいりませんので載せておりません。で、収納率を上げるという一つの方法としては、滞納整理を積極的に展開するというところがあるわけですが、そういう関係で一番上に滞納整理状況というのを掲げさせていただいております。平成24年度の数字、差し押さえというものちょっと引っ張り出しましたけれども、差し押さえの件数、金額、大分増えております。積極的に差し押さえといったような手法も使いながら収納率の向上に努めてまいりたいというふうに考えておるところです。

それから、労働保険の適用の関係でございまして、その下のほうですが、年度更新の対象事業場数、23年度と比べますと若干増えております。それから、収集率というところ、その右のほうに出ておりますが、これは申告書を出していただく割合のことですが、これも昨年度よりも少し上回っていると、職員が一生懸命個別訪問をしながら収集をしているというところがございます。

それから、いろんな労働保険の関係、電子申請で行っていただくということで進めております。これも申請件数も毎年伸びているというような状況でございます。

それから、労働保険の納付を口座振替を利用して行うということも進めておるわけですが、これも徐々に伸びてきているというところです。

それから、労働保険の手続をしないところを手続をさせるといったようなことも今大きな課題になっているわけですが、その辺についても、この表の目標と書いているのは年間目標数値ですが、それに対して9月末の段階で大体40%前後を達成しているということで、例年年度後半にこういう業務が割と集中的に行われるということですので、こういっ

た目標に達するものというふうを考えております。

それから、その次の総—4ですが、これはあくまでも参考ということで、適用事業場数等の主要な指標をグラフにしております。適用事業場数、それからその下の適用労働者数もここ何年か増えているという状況でございます。それに対して、徴収決定額については、ほぼ横ばいに近いような状況になっております。それから、収納率という大きな目標についても若干ではありますが、上昇傾向というふうに分析をしております。

それから、次の総—5でございます。これは、年度初めの重点施策には特に掲げておらなかったものでございますけれども、若者雇用戦略といったようなことが政府全体として行われているという関係もございまして、これらの一環としてこれから就職をされるような学生さんに対して、労働法制の基礎知識を理解していただくといったような取組を進めているというところがございます。福岡県内には約60の大学と短期大学がございますが、こういう大学・短期大学に対しまして、こういった文章をお持ちをしまして、直接訪問をして、こういうセミナーの開催、あるいは授業でやっていただくといったようなことをお願いをしております。私どもの職員が講師で行ってもよろしいですよといったようなことで進めております。

次の総—6というのは、そのときに使用する予定のテキストというものでございます。こういったテキストを使用しながら、就職を控えた学生に対して労働法制の関係の基礎を知っていただくということを進めたいというふうに思っております。

次が、先に総—9をごらんいただきたいと思います。総—9は、これは障害者虐待防止法というのが10月1日に施行されまして、障害者虐待というのはいろんな場面で起こるわけですが、事業場内で使用者によって行われるような障害者虐待という関係は、いろんな労働基準法それから障害者の雇用促進法、あるいは男女機会均等法といったような法律を所掌しておる私どものほうで、いろいろな権限で調査なり指導ができるというようなことで、私どものほうが中心となってやるというようなことで、通報が来るということになってございます。この障害者虐待については、今後そういったようなことを発見した人は市町村あるいは県のほうに通報義務が生じるわけですが、そちらのほうから労働局のほうに連絡が来て、私どものほうで適切な対応をするといったようなことになっております。あわせて、この資料につきましては、厚生労働省のほうで、特に使用者による障害者虐待が私ども厚生労働省の担当といったような関係でもあるものですから、こういう資料をつくって、今後いろいろな場面で、会議などの場面でこういったものを事業場の方に周知を

していくということをやっていききたいというふうに思っております。

それから、総一七という資料ですが、これは、私どもの労働行政を一般の方に広く理解をしていただくことで、効果的な行政展開を進めたいということで積極的な広報をやっていくということも一つの目標に掲げておるわけですが、私ども毎月局長が定例の記者会見を設定しておりまして、そこでいろんな広報資料をお話をし、あるいは必要に応じてそのほかにも適宜記者発表を行うといったようなことで展開をしております。ここに書いてあるのは、その中で今年の上半期中で、テレビあるいは新聞などで私どもが広報したことによって取り上げられたものを載せておるものでございます。

最後に総一八でございますが、私どものこれも一つの重点課題として、私どもの運営コストの削減、あるいは電力不足への適切な対応といったようなものも掲げておるわけですが、ここに書いてありますように、今年は特に電力量の削減というものを非常に一生懸命やりまして、監督署・ハローワークを含めまして強力な節電対策を実施したということで、平成24年度におきましては22年度比では29.76%を削減したといったような状況でございます。

簡単ですが、総務部の関係の説明を終わらせていただきます。

(野田会長)

ありがとうございました。

いずれの行政の関係も盛りだくさんの施策を講じておられますので、今いろんな観点からのお気づきの点もあろうかと思っておりますので、ただいまの平成24年度労働行政の現状の説明につきまして、ご意見、ご質問等がありましたらお願いしたいと思います。

どちらからでも結構でございます。

はい、どうぞ。

(益村委員)

均等法関係で質問をさせていただきます。均5の資料に関連するところなんですけれども、育休制度が変わってからどうなったか。例えば、パパが育児休業を取れば、その分育休期間が延長されるといったような形で育休制度そのものが変更されたと思うんですけれども。昨年だったかしら。それによってパパの育児休業取得率が変わったかどうかということと、もう一点は、均5の資料でいわゆる「くるみん」マークが与えられた認定企業数というの

は、これは平成24年8月末現在なんですけれども、昨年に比べてどう変化したかというところのこの2点を教えてください。

(久保雇用均等室長)

育児・介護休業法が改正されましたのが平成21年でございます。このPR版の14ページのところにその概要を載せております。育児休業・介護休業制度のところのパパ・ママ育休プラスというのが、それでございます。男性の育児休業取得というのは、やはり少しずつ増えておりまして、昨年の取得率が男性2.63%、女性87.8%というふうになっております。その前年がたしか1.3%ぐらいで割合としては低いんですけども、まあ2倍ぐらいになりまして、効果は徐々に出てきていると思っております。

それから、次世代法の行動計画も昨年の4月から100から300人以下の企業にも策定届出が義務づけられましたので、労働局としてもかなり集中的に取り組みまして、出していただけないところには電話とか訪問とか、督促をすとかいうことで、かなり働きかけもいたしまして、届出率が上がってきたというふうな状況でございます。昨年度の状況ということについては今手元にはないのですけれども、たしか80%台ぐらいだったと思います。

(益村委員)

何がですか。

(久保雇用均等室長)

届出率が。

(益村委員)

認定企業数についてです。

(久保雇用均等室長)

福岡の認定企業数ですか。今年の3月末で19社でございました。それで、5月に1社増えまして20社ということです。これは、新規の届出が20社ということで、行動計画は2年間とか3年間とか計画していただいて、計画が終われば次の計画をしていただき、

そして、その中でまた認定を進めていただくということになりますので、この20社の中には2回目申請の認定を受けていただいたところ、それから今年になっては3回目の認定を受けていただいたところもございます。

(益村委員)

平成22年の女性の育児休業取得率は、数字が今出ませんでしたけど、男性だけだったので教えていただけませんか。

(久保雇用均等室長)

23年は87.8%です。これは、どちらも全国の数字でございます。

(益村委員)

女性は22年の数字ですか。

(久保雇用均等室長)

23年です。

(益村委員)

22年は男性の育休が1.3%とご紹介されましたけど、女性の育休取得率はどれくらいでしたか。

(久保雇用均等室長)

申しわけありません。後からご紹介をさせていただきます。

(益村委員)

はい、わかりました。

福岡県だけのデータってないのですか。

(久保雇用均等室長)

というのではとってないです。

(野田会長)

ほかにいかがでしょうか。

(浅山委員)

今日、労働契約法の改正ということで説明がございました。冒頭会長も言われましたけれども、これは経営者の皆さんがきちんと守っていかないとできないんじゃないかなと、正直、そういう気がします。ですから、まだまだそういった点ではPRといたしますか、労働者ももちろん勉強していかないかと思うんですけども、そういうのがどうかと思います。

それから、先ほど総務の関係で、学生も労働法を勉強しようと、これはいいことだと思うんです。ただ、私は、実は労働審判員というのをやっております、ある案件の中で、ちょっと批判的には申し上げられないんですけども、ある社長さんが来られまして。介護問題だったんですけども、中国人の方で、もちろん雇用契約もない。びっくりしたのが就業規則もないんですね。で、その社長さんは堂々と、いや、うちはそんなもんはありませんと、こんなことを言われて、えっと思ったんですが。これは極端な例を申し上げておりますけれども、まだまだ私は企業と言っても、そういった経営者の方がいるんだなど残念に思ったんですけども。こういったいろんな法律ができて、やはりこれを守っていくというのが局としてのね。だと思っておりますけれども、現実を見ていて、なかなかほんとうに法律が施行されて、どの程度ほんとうにやられているのかなと。さっき違反率もございましたけれども、私は、まだまだそういった点では、一部の企業はきちんとやっていると思うんですけども、私の聞き及ぶ範囲では、特に中小零細は、そんなことをやっているのかと、こういうのがございますので、この辺を私はいつも思うんですけども、せっかくいい法律ができてなかなか施行されてないという。これ、何かいい方法はないのかなと。あまり、法律を厳しくして罰則をすることもあると思いますけれども、そうじゃなしに、もっと何か別の方法でPRといたしますか、こういう勉強会とかもやってもらっていいと思うんですけども、何かそういう点で局として、局長さんでもいいですけども、何かこういった方法でやりたいとか、そういうのがございましたら、ひとつよろしくお願ひします。抽象的で申しわけございません。

(横尾労働基準部長)

確かにいろんな多くの企業を見ている中では、まだまだという感じを受ける企業があるのも間違いありません。先ほど冒頭でお話しましたように、監督署に大変に多くの相談が来ています。大体年間で1万8,000ぐらいということで、定着しつつあるかなと見てはいるんですが、それだけ相談が多く寄せられるということは、一方で労働者もそれだけいろんな関心を持ってきているということにもなっているんだろうと思います。そういう相談の内容なりも踏まえながら、特に労働基準法を中心としまして、いろんな形でいろんな対象に対して、集団指導なり、場合によっては自主点検という形で、それから三六協定等の届出があった際に少し限度時間をオーバーしているというところに対する自主点検ですとか、その是正ですとか、いろんな形で周知に努めているところです。今回契約法の改正がございますので、そこでまた相当回数説明会などを実施することになりますので、基本的なことも踏まえた上で、これらの周知を図っていききたいと思います。いろんな形で、おっしゃったように集団指導、説明会をできるだけ多くやりながら、故意犯は別ですけれども、基本的な法律のルールというのを、労働者だけでなくて使用者さんに広めていきたいと思っています。

(酒光労働局長)

今、大変いいご指摘をいただきました。まず、労働者のほうにというか若い人に労働法というのを、実は私はここに来る前その仕事をやっていたんですけども、若者の雇用戦略をつくる上での厚生労働省の取りまとめ役をやっていたわけですけども。もともとの議論としては、若者が早くやめると、せっかく例えば正社員になったのにやめるというのは、一つの原因は、要するに労働法を守らないような会社に入ってしまった、耐えられなくてやめてしまうという、そういう負の連鎖みたいなものがあるということなんで、もちろん労働法を守らない会社にはこういう指導・監督権限を背景にして、ルール、基準監督処分をしっかりとやらないといけないんですけども、それとともに自衛の手段といいますか、話をされていて、やっぱり労働者自らがそういうのを知らないといけないということで、こういう若い人向けに労働法をきちんと教える機会、まあ触りでもいいからそういう機会を設けるべきじゃないかということで、今回こういうのを始めたということです。

で、もう一つ、企業側というのは、今、基準部長のほうから申しあげましたけれども、もともといろんな法改正があるたびごとにいろんなセミナーを各地でやっておりまして、非常に熱心なといいますか、いい会社さんはそこに知られるのでしっかりされているから

いいんですけれども、なかなかそういうところに関心がない方は出られなくて、知らず知らずに、悪意を持って違反するところはほんとうに監督するしかないんですけれども、知らないで法違反が起きているというようなことになってしまうということで、そういうのを避けるためにいろんなことをやらなきゃいけないということで、今日名刺をお配りした中に、私の名刺の裏に、助成金などの支援措置や法制度を紹介していますとサイトのアドレスを書いたんですけれども、こちらのほうに、特に中小企業向けにほんとうに触りの部分だけなんですけれども、簡単な法制度、労働法の制度を紹介しています。こういうことで、少なくとも、知らないで違反するということがないようにということで少しやっていますけれども、まだまだちょっとPR不足だと思っていますので、いい何か手段とかありましたら、ぜひご意見をいただければ、私どもとしても改善していきたいなというふうに考えています。これは、厚生労働省本体のほうのページでありますので、また福岡としてどういうふうにやったらいいのかということも含めて、もしいいご提案があればぜひいただきたいなと思っています。

(野田会長)

ほかにいかがでしょうか。

(松岡委員)

今、周知徹底の話が出ましたので、当然企業としても法律に定められたことはきちんと守っていくというのは当然のことです。で、今回の法改正は、どちらかと言うと規制が強くなっていく内容になっていますので、そのこと自体についてはいろんな論議があってそれはしかるべきだと思いますけれども、法律として決まった以上は企業としてはきちんと守っていく体制はとっていききたい。そういう意味でもぜひいろんな形で、一緒に実務に近いところでのPRというか、周知というものを、企業のほうからしてもぜひお願いをしたいと思っています。特に、最賃の関係でございまして、経済状態からすれば最賃というのはここ数年かなり上がってきているということで、最賃ぎりぎりのところに張りついている労働者、働いていらっしゃる方が随分増えてきているのが実情だと思います。で、そういうところは多分に中小というよりむしろ零細のところが多いところだと思いますので、そこはきちんと周知をしていただいて、特に中小に対する支援策だとか、国が持っているから、そういったものを積極的に使って、何とかきちんと法

律の枠内で賃金を払っていきける。特に罰則がついていますので、ストレートに適用はされず、その前にきちんとした指導を先行させていただいているというのは認識はしておりますけれども、まずはそういった周知を図って、罰則の適用前にきちんとした賃金を支払う体制というものがとれるように、ぜひよろしくお願いをしたいと思っております。

(野田会長)

お答えはよろしいですか。

(松岡委員)

答えはいりません。

(酒光労働局長)

一応、最賃の関係はおっしゃるとおりで、今先ほどもちょっと時間の関係で非常に簡単にしか説明しませんでしたけれども、こういったような周知を進めております。資料基—14です。

それから、あと高齢法、あるいは労働契約法については、今政省令の整備中ということで、まだ十分セミナー等を行っておりませんが、おそらく近々まとまると思いますので、11月以降ぐらいから各地で説明会等を行っていきたいというふうに考えています。

(野田会長)

ちょっと、ごく簡単な質問なんですけれども、労働契約法に関する所管も労働基準行政ということでよろしいんですか。

(横尾労働基準部長)

いろいろとまたがっている部分はありますけれども。窓口は、労働基準部で結構です。

(野田会長)

ああ、そうですか。

それから1点だけ、私のほうからも簡単な質問なんですけれども。総—2の労働相談関係のものでございますけれども、2ページですかね、1枚目の裏に、先ほどちょっと驚いたんですけれども、平成23年度に助言・指導申出件数というのが特段の、これ10倍近くになって

いるというように見えるんですけども、何か制度的な。普通にはこんなに物事は増えないと思うんですが、何か背景があるんでしょうか。

(渡辺総務部長)

特段の理由はございません。

(野田会長)

そうなんですか。

(渡辺総務部長)

強いて言えば、この間に相談員の方に、もちろんそれまでも助言・指導という制度がありますよという説明はしているんですが、そこどまりだったのを、そのお話を聞いた内容から判断して、特に労働者の方の相談が多いわけですけども、使用者の方が制度を、法律のことを、先ほども知らないといったようなことがトラブルの原因になっているようなケースについては、割と積極的にその使用者の方に、法律はこういうふうになっています、あるいは判例でこういうのがありますよというのをお話ししましょうかといったようなことを少し積極的にやりましょうよということをやってみたところが、こういう結果に結びついたんだろうというように思います。そこのところしか理由がちょっと思い当たらないというところですよ。

(野田会長)

ありがとうございます。

ほかに何かありませんか。

(下田委員)

労災の関係なんですけれども、労災の関係でかなり製造業だとか建設業の方は会社を挙げて意識が高くて、いろいろ防止に取り組んでおるということで、第三次産業の方々が増えているんだということでございまして。これ民主党の仕分けで労災防止指導員が廃止されたということもありますけれども、現地指導をかなり労使で行かれて指導していたんですが、それにかわる推進会議、何か会議を労働局に設置するのだというふうには、私は連合

の方から聞いておりました、そこでも現地とか企業を訪問して指導をやっているということも、他県ではお聞きをしているわけなんです、福岡の現状をその点に関してご説明いただいたらなというように思います。

(横尾労働基準部長)

労災防止指導員というのが従来あったわけですが、仕分けで廃止になりました。それにかわるものとして、安全衛生労使専門家会議というものを設置いたしました。昨年度から実施しております、年に2回会議を開き、いろんな意見を頂戴しているところです。今年も実は一昨日、今年度2回目の専門家会議を開催しまして、その中で、災害が増加しているという状況もありますので、その災害の発生状況等をかなり具体的に説明いたしました。今年製造業で、随分と昔に戻ったんじゃないかと思われるような、巻き込まれ災害が続発しております。機械に衣服が巻き込まれて、体ごとぐるぐる回されるような、そういう状態で死亡するという事故が今年初めに2件相次ぎました。また800トンクラスの大きなプレスに挟まれて亡くなった災害もありました。基本的なところで少し逆戻りしているんじゃないかということがあり、そういう点について委員の皆様方からいろんなご意見をいただいたりということをやっているところです。それらのご意見をできるだけ行政の施策に反映させたいということでやっています。

今、年2回会議をやっていますけれども、今お話があったような、現地を訪問しているというところもあるようです。ただ現実には専門家会議の委員の業種も専門とするところもばらばらなものですから、なかなか難しい面もありますが、委員の先生方のご意見なりを踏まえながら検討はしていきたいというふうに思います。

(野田会長)

よろしゅうございますか。

それじゃあ、お願いします。

(東会長代理)

今、三次産業の事故が増えているという中で、一つその前提として、年齢の高い方も多く含まれていらっしゃる場合があります。転倒の話というのは年齢を考えなくてはならず、かなり年配の女性方も働いていらっしゃいますので、産業領域においても個性はなかなか

対策が打ちにくいと思いますが、それが、1点です。

また、どうしても大規模小売業の場合につきまして、50人以上の就業者（この定義は難しいんですけども）を抱えていても、いわゆる産業医制度が浸透しているとは、日本の大大手でもありませんね。したがって、例えば50人以上の場合については、嘱託産業医が月に1回は職場巡視を行うとか、それから安全衛生委員会に出るとかということが守られているところは極めてまれかと思います。百貨店さんのように一つの店舗が大きい場合は別かもしれませんが、例えばモールなんかの場合につきましても、特定のスーパーマーケットで50人をちょっとオーバーするけれども、定義によっては専属の職員はいないとかで、いろいろな形で産業医がいる形にはならないという現状があります。嘱託産業医の契約が十分でないと、基本的には、職場の巡視行為もないということが起きています。こうした小売では法令順守で行くというのは限界があると思いますので、仕組み的にはそういうような分散事業所の場合は別のことを考えていかないと、現行制度では少し難しいところが出ているのかなという気はいたします。これは、今後重点項目に入ってくると思いますので、おそらく議論されると思いますけれども。

それから、今回で私は最後になるかもしれないので一言です。

今回はいわゆる定年の延長等もありまして長く勤めることになるので、いろいろご意見があるかもしれませんが、労災の休業補償の件です。問題は亡くなるまでの休業補償です。皆さん随分長く生きる時代になっていても、年金との減額はあっても併給がある状態で、今は死亡するまで続いています。この支給の妥当性についての議論はいつかしていただかないと社会的に不公平の原因になっているのではないかという気がいたします。どこかでしなければならぬ議論かなと思っています。

労災のお話が出ましたので、今の高齢社会の中においては、社会的に不公平になっているかなという気もいたしております。

以上です。

(野田会長)

じゃあ、お願いします。

(横尾労働基準部長)

最初の第三次産業の問題ですけども、確かに法規制においていろんな難しい問題があ

るところです。第三次産業の場合、大きな百貨店ですとか、それなりの人数を抱えているところだと、まだ対応もしやすい面があるのですが、実際は非常に小零細のところをどう捕まえていくのかというのが、非常に難しい問題として考えています。どうしても災害が発生しているところは、中小零細のところが多いということもありますし、ご指摘のように年齢の高い方も多いということがあります。今年の初めだったと思いますが、多店舗展開している大手のスーパーさん、それからテナントを多く集めて展開しているようなところの、安全担当者といいますが、実際安全担当者もなかなかいないところが多いのですが、人事労務を担当されている方になりますけれども、そういう方に集まっていただきまして、具体的にKY活動を、危険予知はどうやってやるのかですとか、実際の災害事例等を踏まえた実務的な研修をやって、それをできるだけ現場のほうに伝えていただきたいというような取組を実施したところでございます。

それから、つかみどころがないというところで、先ほど申し上げましたけれども、製造業ですとか、建設業ですと、幾らでもある程度団体がありますので、その団体を通じていろんな周知なり啓発ができるんですが、一般商店になると、なかなか団体としてのつかみようがないというところもかなり多くございます。そういう点で商店街ですとか、ある程度まとまりがあるところをできるだけつかんでいこうと、そういうところに対する指導・啓発を進めようということで、今年取り組んでおります。

それから、社会福祉施設については県が許認可等ございますので、県の関係課と連携をとりながら、ここもある程度トップクラスの方ではなくて、実際にその現場に携わっている方に対する指導を今後進めていくということで、今準備を進めているところでございます。いずれにしても、第三次産業をどういう切り口で、どういうふうに対処を考えていくのかというのが、今後の一番大きな課題になってくるだろうと思っております。いろんなご意見を承ればと思います。

(東会長代理)

要旨はですね、今現在、大手の大流通業の場合において、個々の店舗で50名を超えていても産業医の選任がない、もしくは選任していても実際の活動は全くないのが実態です。脱法状態と言いましょうか。現行の法規下では是正するのか、しかし、それは限界があるので、もっと合理的な実務上の改善を考えるのか、そういう時期に来ているのではないかという、コメントです。

(横尾労働基準部長)

実態等を十分踏まえまして、その辺のところはどのような実態になっているかということも含めて、きちんと対応していきたいと思っております。

(野田会長)

休業補償とか年金の問題は何か発言はありますか。これは昔からの、不公平感は昔からの問題ですからあれですけども。

(渡辺総務部長)

私、総務ですけれども、以前に本省の方で労災の関係をやっておりましたので、ちょっとお話させていただきます。おっしゃる高齢になっても高額な休業の補償が出るという問題については、これはもう昭和の時代からいろいろ議論がされている話です。で、法改正をにらんだ議論を中央の審議会でも行って。ただ、労災制度というものが、基本的に損害賠償的な性格を帯びた給付、必ずしも社会保障制度だけではなくて、損害賠償的な色彩もあるというようなことから、全くゼロというわけにはいかないということで、当時たしか昭和62年ぐらいの法改正で、じゃあ年齢別の最高限度額を設けましょうと。ですから、基本的には労災の休業給付というのは、けがをする前のときの賃金水準をベースに給付額が決まっているわけですが、それとは別に、ある程度の年齢になったら最高額はここだよというところを決めることによって、少し、何と云うか、不合理感を解消するというようなことで、制度的な対応をしてきたということです。

ただ、おっしゃるとおり、非常に労働者の年齢構成が変わってきたり、いろんな問題も社会保障面での対応と、それから労災という特別な制度の対応というものの関係なんかは、これからまた多分議論をされていくだろうと思いますし、当然いろんな方がそういう問題意識を持っておられるということで、今後また議論されるんじゃないかなというふうには思っております。

よろしいでしょうか、そんなところで。

(野田会長)

ほかにご意見、ご質問ないでしょうか。

まだ発言のない方は何かございませんか。

よろしゅうございますか。

(久保雇用均等室長)

先ほどご質問のあった件でございますが、育児休業を取得できる期間は原則として1歳までなのですが、改正育児・介護休業法により、両親が育児休業を取得する場合は、子が1歳2カ月まで取得できるようになりました。施行されたのは22年6月でございます。22年の男性の取得率は1.38%ございまして、それが23年は2.63%というふうな2倍近くになっております。ちなみに、女性は22年が83.7%、23年は87.8%でございます。

(野田会長)

それでは、大体ご意見をいただきましたので、本日の議事は全て終了ということにさせていただきます。

しかし、特に何かご発言がありましたらどうぞ。よろしゅうございますでしょうか。

じゃあ、お願いします。

(東会長代理)

これは、今会の話とはまた違うのですが、現在北部九州は自動車関連が密集してきておりますけれども、世界的な景気後退もあるのですが、中国問題も発生しております、おそらく自動車産業の中でも最も影響が大きいエリアがこの九州地区になる可能性もありますね。この年末にかけて、また年始にかけてぜひ下支えをお願いしたいと。この状況が続くのかどうかわかりませんが、リーマン以来の大きな影響があるかもしれないというふうな状況でございますので、是非よろしく願いいたします。

以上でございます。

(野田会長)

よろしゅうございますでしょうか。

(藤井委員)

進行に関してですけれども、初めて出させていただいてちょっと思ったのは、これはや

っぱり課題別に質疑を受けつけていただいた方が、人間の集中力、及び記憶力等に鑑みて合理的じゃないかと思しますので、ひとつ次回以降お願いしたいと思っております。

以上です。

(酒光労働局長)

今ご指摘いただきましたので、検討したいと思いますが、例えば今回で言えば、基準部分を説明したら基準関係のご質問を受けるとか、多分そういったやり方のほうがご指摘に合ったやり方だし、私もそのほうがいいのかなという感じがいたしますのでですね。

(藤井委員)

最後にまとめの質問とかですね。

(酒光労働局長)

ええ、そうですね。ちょっと次回に向けて課題としたいと思えます。

(藤井委員)

これは、私の意見です。

(野田会長)

大分短くしていただいて、そういう意味では随分効率的ではあったんですけども、またそういう観点からの改善をお願いします。

はい、それでは、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たいと思います。どうもご苦労さまでございました。

次回は、来年3月上旬ということでございますので、皆様またよろしく願いいたします。

それでは、これで終了いたします

— 了 —