平成２５年度第１回福岡地方労働審議会議事録

１　開催日時　　平成２５年１０月１７日（木）１０時００分から１２時００分

２　開催場所　　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　　成瀬委員、野田委員、八谷委員、藤井委員、堀江委員

労働者代表　浅山委員、石川委員、太田委員、品川委員

使用者代表　岩﨑委員、成清委員、松岡委員

（２）事務局

酒光労働局長、渡辺総務部長、川田代労働基準部長、元木雇用均等室長、

河野職業安定課長、澤職業対策課長ほか

４　議題

（１）会長及び会長代理の選出について

（２）部会の委員等の指名について

（３）雇用開発促進地域雇用開発計画について

（４）労働災害防止部会の開催状況報告について

（５）平成２５年度労働行政の現状について

（司会）

皆さん、おはようございます。定刻になりましたので、ただいまから平成２５年度第１回福岡地方労働審議会を開会いたします。

私は、福岡労働局総務部企画室の福冨と申します。よろしくお願いいたします。

会長を決めさせていただくまでの間、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、６名の委員の方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。

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発言者の氏名を含めまして公開させていただきますので、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。あらかじめ委員の皆様のお席のほうには辞令を準備させていただいております。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、辞令のご確認のほうを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会議次第の次の２ページ目にございます福岡地方労働審議会委員名簿のとおりでございますので、ご確認のほうよろしくお願いいたします。

それでは、ご就任いただきました委員の方々につきまして、お名前のご紹介をさせていただきます。

それでは、公益代表委員方から名簿順に行います。

まず初めに成瀬委員。

（成瀬委員）

よろしくお願いします。

（司会）

野田委員。

（野田委員）

よろしくお願いします。

（司会）

八谷委員。

（八谷委員）

よろしくお願いします。

（司会）

藤井委員。

（藤井委員）

よろしくお願いします。

（司会）

堀江委員。

（堀江委員）

よろしくお願いします。

（司会）

益村委員はご欠席のご連絡を受けております。

次に、労働者代表委員の紹介に移らせていただきます。

浅山委員。

（浅山委員）

よろしくお願いします。

（司会）

石川委員。

（石川委員）

おはようございます。

（司会）

太田委員。

（太田委員）

太田といいます。よろしくお願いします。

（司会）

佐藤委員はご欠席のご連絡を受けております。

品川委員。

（品川委員）

よろしくお願いします。

（司会）

下田委員はご欠席のご連絡を受けております。

続きまして、使用者代表委員をご紹介いたします。

泉委員はご欠席のご連絡を受けております。

岩﨑委員。

（岩﨑委員）

よろしくお願いします。

（司会）

菅原委員はご欠席のご連絡を受けております。

成清委員。

（成清委員）

おはようございます。

（司会）

松岡委員。

（松岡委員）

おはようございます。

（司会）

宮田委員はご欠席のご連絡を受けております。

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）

皆さん、おはようございます。

福岡労働局長の酒光です。皆様にはほんとうに日ごろから労働行政の推進につきまして、格別のご理解とご協力をいただいておりまして、ありがとうございます。この場をかりて感謝を申し上げます。

また、この度は福岡地方労働審議会の委員ということでご就任いただきまして、ありがとうございます。これからもぜひご審議お願いいたしたいと思います。

ここにいらしている皆さんには釈迦に説法になるかもしれませんけれども、この地方労働審議会ですが、過去さかのぼることフィラデルフィア宣言というのが昔ありましたけれども、その場におきまして、非常にかいつまんで言うと、要するに労働行政といいますか、労働者の福祉の向上に関しては、労使が政府と同等の立場で参加して決定していくんだというような基本原則が書かれておりまして、それを具現化したものが、中央にも労働審議会があり、各県に地方労働審議会があるということでございます。本日はそういう意味で、労働行政のいろんな進行状況につきましてご説明を申し上げますので、ぜひ忌憚のないご意見をいただきまして、私どもの行政に生かしていきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

この後、いろいろと説明事項も多いので、なるべく簡単に、ざっとだけ申し上げますけれども、最近の雇用情勢は非常に改善してきておりまして、特に今年に入ってからは、雇用情勢も非常に改善しております。有効求人倍率は、今０．８１倍まで上がってきておりまして、リーマンショック前の状況に戻ってきているというような状況でございます。特に

建設業ですとか、小売業などで非常に改善が進んできておりまして、若干まだ製造業の改善がややおくれている感じはありますが、少しずつ改善の動きが見えてきているのかなと思っております。

こういった雇用情勢の中で、求職者の就職率というのは比較的上がりやすいんですけれども、逆に求人側から見た充足というのがどうしても下がりがちになります。私どもは、労働者の福祉の向上という観点での求職者サービスは非常に大事ですけれども、それと同様に求人をいただける企業の方々への行政サービスというのも非常に重要なことだと思っておりますし、あるいは経済全体に必要な人材を供給するというのも、私ども労働行政の大事な仕事だと思っておりますので、求職者のサービスとあわせて、求人者へのサービスというのも今後力を入れていきたいと思っております。

それから、先般６月ごろですね、政府のほうで日本再興戦略という成長戦略を掲げまして、幾つかいろいろな提案が労働行政関係でもされておりますが、特に若者とか女性の活躍促進ということが言われております。

若者関係では、最近ではやはり大学生、あるいは高校生などの新卒者の就職支援というのに大変力を入れておりまして、新卒応援ハローワークなどを置いています。昨年１年間で４万人の利用があり、４，０００人の方が正社員で就職したという状況でございます。今年も非常に利用が高まっておりますので、そういった大卒者の方、高卒者の方の就職支援というのに力を入れてまいりたいと思いますし、その一方で、なかなか、会社に入っても離職してしまう原因の一つとして、非常に厳しい労働環境があるということも言われておりますので、若者の使い捨て対策というのもしっかりやらなければいけない。

これは、厚生労働大臣は特に今力を入れてやられているものでございます。

特に先月、９月がその集中的な月間ということで取り組んでまいりまして、９月１日はお休みだったんですけれども、そこでも電話相談をやりました。福岡は九州ブロックを代表して一手に引き受けて、九州ブロック関係の相談をやったんですけれども、１日８時間で、日本全体で１，０４０件ぐらい。福岡、九州ブロックだけで１５５件で、実はこれは電話は７台しか使っていなかったので、ほとんど電話があいていなかったものですから、逆に言いますと、電話が多ければもっとそれだけ来たんじゃないかということで、非常に悩んでいる方が多いんだなと思っております。前途洋々たる若者ですし、また、日本経済、福岡を支えてもらわなければいけません若者ですので、ぜひ円滑に就職できるように、頑張っていきたいなと思っております。

そのほか、お時間の関係であまり申し上げませんけれども、女性につきましてもポジティブ・アクションの推進ですとか、くるみん、育児と家庭の両立支援、こういったものに力を入れてまいりたいと思っておりますし、安全とか健康の確保、こういったものにも力を入れてまいりたいと思っております。

労働行政は、いろいろとやらないといけないことがたくさんありますけれども、ぜひ私ども国の出先機関として、ハローワーク監督署、あるいは均等室もございますけれども、そういったところがフル回転して頑張りますとともに、ただ、私どもだけでも限界がございますので、ぜひ労使の皆さんのお力、あるいは有識者の方々のお力をいただきながら進めてまいりたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

（司会）

それでは引き続き、本年４月以降、福岡労働局の幹部職員の人事異動がございましたので、自己紹介をさせていただきます。

本日、職業安定部長は本省出張のため、職業安定課長が部長代理をさせていただきます。ご了承のほどよろしくお願いいたします。

それでは、総務部長からお願いいたします。

（渡辺総務部長）

総務部長の渡辺でございます。どうぞよろしくお願いします。

（川田代労働基準部長）

労働基準部長の川田代でございます。どうぞよろしくお願いします。

（元木雇用均等室長）

雇用均等室長の元木と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

（河野職業安定課長）

安定課長の河野でございます。よろしくお願いします。

（司会）

それでは、議事の１番、「会長及び会長代理の選出について」ご審議をいただきます。

会長の選出につきましては、地方労働審議会令第５条第１項において、「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項において、「会長があらかじめ指名する」ということになっているところでございますが、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いただき、その結果を当審議会でご承認いただくということにしておりますが、よろしいでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

（司会）

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いただいておりますので、その結果につきまして、事務局のほうから発表させていただきます。

会長は野田委員、会長代理は八谷委員ということでございますが、よろしいでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

（司会）

ありがとうございました。

それでは、野田会長並びに八谷会長代理からご挨拶をお願いいたします。

（野田会長）

それでは、一言ご挨拶申し上げます。

先ほど労働局長のほうから政策の動き、それから、私たちの課題についてお話いただきましたですけれども、私の方からは国の動きのようなものを少しだけ、今朝ニュースが飛び込んできたものですから、ぜひそのことを申し上げたいと思います。

昨年は、非正規に関して厚生労働省に頑張っていただきまして、労働者派遣と、それから労働契約法の有期労働契約に関して改正が行われました。

今年はその次の段階として、正社員改革のことを言われていまして、それから、今お話がありましたようなアベノミクスの成長戦略とあわせて、正社員の雇用改革というのが随

分推進されてきております。

一つは限定正社員の話が出ていますが、これについては、規制改革会議の報告にもとづき着々と進行していくのではないかと考えています。来年までに何か政策を打ち出すということですので期待しています。

もう一つ気になっていたのが、皆さんもそうだと思いますけれども、労働特区の話がありまして、これが国家戦略特区ワーキンググループの政策の中で、私の見るところ迷走しているという状況でした。いろんなことをあちこちで言い出しまして、これはどうなるのかと思っていましたら、今朝早く起きて、パソコンのふたを開いてみますと、労働特区は迷走して断念というニュースが飛び込んできまして、ほっとしたというような気持ちでおります。

新聞報道によると、厚生労働省が到底受け入れられないということでしたし、我々労働法学会も研究者として反対声明でも出そうかというぐらい、そもそも労働法の無理解のもとに政策が推進されていると思っておりましたので、ああいう形で消滅したというのは私たちにとってもほっとしたというところであります。

そういうことで、このように国政においても着々といろいろ動いております。私たちも福岡県のほうから、地方としてそういうものを見据えながら、具体的な労働政策の推進に少しでもお役に立てればと思っております。どうも皆さん、よろしくお願いいたします。

（司会）

ありがとうございました。

続きまして、八谷会長代理、よろしくお願いいたします。

（八谷会長代理）

どうもありがとうございます。ご紹介いただきました八谷でございます。よろしくお願いいたします。

私、委員としてこちらで末席を汚しておりまして、４年くらいたつんでしょうか。いろいろ勉強させていただいております。

今回、どういうわけか同僚といってよろしいんでしょうか、委員長として私がその代理ということになりまして、ほんとうに荷が重いんですが、と申しますのは、労働法の専門であり、日本でも指折りの専門家でいらっしゃる野田委員長とは学部は同じですけれども、

実は私の専門は国際政治、特にヨーロッパを見ております。そういうことから、逆に専門的な視点からの質問や疑問ではなくて、ちょっと位置をずらして、おそらく逆に皆様方がもしかしたらお気づきにならないようなことを、何らかの形でこちらに問題提起として持ち出せることがあれば、それが私の貢献かなと思っております。
引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

あとは野田先生にくれぐれも健康に注意していただいて、代理にあまり大役が回ってこないようにして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。

（司会）

ありがとうございました。

それでは、以後の議事進行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審議会資料のご確認をお願いいたします。

ピンクのファイルにつづっております赤のインデックスの資料ナンバー１に、各部会の委員名簿（案）をおつけしております。赤のインデックスの資料ナンバー２に、雇用開発促進地域雇用開発計画をおつけしております。赤のインデックスの資料ナンバー３に、労働災害防止部会の開催状況報告をおつけしております。赤のインデックスの資料ナンバー４に、福岡労働局の重点施策ＰＲ版をおつけしております。赤のインデックスの資料ナンバー５に、労働基準行政関係資料をおつけしております。資料は青のインデックス、基１から基１９までございます。赤のインデックスの資料ナンバー６に、職業安定行政関係資料をおつけしております。資料は青のインデックス、職１から職４までございます。赤のインデックスの資料ナンバー７に、雇用均等行政関係資料をおつけしております。資料は青のインデックス、均１から１０までございます。赤のインデックスの資料ナンバー８に、総務関係資料をおつけしております。１ページから１０ページまでございます。最後に、赤のインデックスの資料ナンバー９に、地方労働審議会令２ページと、その後ろに福岡地方労働審議会運営規程を４ページおつけしております。何か資料の不備がございましたら、お申しつけください。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いたします。

（野田会長）

それでは、ただいまから私のほうから議事を進行させていただこうと思います。

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のでお願いしたいと思います。署名委員につきましては、私のほか、労働者代表からは浅山委員、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、浅山委員、松岡委員よろしくお願いいたします。

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

それでは、次に議事（２）に移ります。「部会の委員等の指名について」でございます。

先ほど資料のインデックスのほうで示していただきましたように、当審議会には部会が三つございます。各部会の委員、臨時委員及び専門委員の指名についてお諮りいたします。

資料ナンバー９の一番後ろですね。地方労働審議会令の右側に第６条がございます。この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。そこで、戻っていただきまして、赤のインデックスの資料ナンバー１に、労働災害防止部会委員名簿（案）、それから家内労働部会委員名簿（案）、関門港湾労働部会委員名簿（案）をそれぞれ準備させていただいております。

今期の各部会の委員、臨時委員及び専門委員につきましては、この案のとおり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、各部会の委員名簿につきましは、（案）をとっていただきたいと思います。これをもって、この委員等の確定をさせていただくことにいたします。

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

これも資料ナンバー９の最後の部分ですけれども、福岡地方労働審議会運営規程の２ページの下のほうに１０条というのがございます。ここに、「第９条に規定する部会又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」と定められています。

ところが、今期の関門港湾労働部会につきましては、全員が委員の方ではございませんので、部会長は臨時委員の方になります。そこで、この１０条の２項ですけれども、２項で部会長が臨時委員である部会につきましても、「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１０条２項に規定がございます。ということで、この２項を使わせていただきまして、本審議会の運営を円滑に行いたいという観点から、関門港湾労働部会の議決の取り扱いを会長に一任させていただくということにさせていただきまして、また私のほうに一任いただきたいと思いますが、これも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、関門港湾労働部会の議決の取り扱いは、会長一任ということにさせていただきます。今期はこういう形でよろしくお願いいたします。

それでは、本日の本題に入りますけれども、議題の（３）のまずは「雇用開発促進地域雇用開発計画について」、事務局から説明をお願いいたします。

（澤職業対策課長）

職業対策課長の澤でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、資料の赤いインデックスのナンバー２ということで、地域雇用開発計画に関する事項についてご説明をさせていただきます。

地域雇用開発計画につきましては、地域雇用開発促進法に基づきまして、雇用開発促進地域の指定を受けるために、各都道府県が計画を策定いたしまして、厚生労働大臣へ同意協議を行います。その同意に当たりましては、地方労働審議会の意見、聴取、それから関係行政機関の長への協議等の手続が必要となっております。地域雇用開発計画は、厚生労働大臣の同意を得まして、雇用開発促進地域として指定されますと、国のほうの支援策といたしまして、当該地域の市町村において、事業所の設置、あるいは整備を行い、その地域の求職者の方々を雇い入れた事業主に対しまして、設置費用及び雇い入れの規模に応じて、地域雇用開発助成金という助成措置が受けられることとなっております。

今回の筑豊・京筑、それから南筑後地域の両地域につきましては、平成２５年の１０月

１日から平成２８年の９月末日までの３年間の計画として策定をされております。

今年度、第１回の審議会で委員の皆様にご意見をお伺いすることが、時間的に困難な状況でございましたので、あらかじめ審議会の旧委員の皆様に計画案と資料を送付させていただきまして、書面にてご意見をお伺いし、それから両計画については妥当であるということの審議会会長名の答申を先般９月２４日付でいただいたところでございます。一応このことについてはご報告させていただきます。

それでは、この雇用開発促進地域の要件、それから福岡県内の指定地域の状況についてご説明をさせていただきます。

まずは、この雇用開発促進地域に該当するための要件というものがございまして、「自然的経済的社会的条件から見て一体である地域であること」、それから「公共職業安定所の管轄区域を原則として、地理的に分断されておらず連続性のある区域で、市町村を単位とすること」ということにされております。加えまして、労働市場圏としてのまとまりごとに雇用情勢を判断するために、ハローワークの範囲を基本としまして、一つ、地域内の求職者に関する基準、二つ、雇用情勢に関する基準のいずれの要件も満たす必要がございます。

具体的には、資料ナンバー２の表紙をめくっていただいたところに、地域雇用開発計画についてというペーパーをつけております。これの２段目の枠内に、具体的な地域要件ということで記載しておりますけれども、①として、先ほど申し上げました、「地域内の求職者に関する基準」といたしまして、平成２２年国勢調査の労働力人口に対する最近３年間の一般有効求職者数の割合が４．０％以上であり、なおかつ②としまして、「雇用情勢に関する基準」ということで、最近３年間及び直近１年間のハローワークにおける一般有効求人倍率または常用有効求人倍率の月平均値が、全国平均の３分の２以下であることということで、具体的には、一般有効求人倍率が２２年から２４年の３年間におきまして、０．５０倍以下であること、それから２４年度が０．５５倍以下であること、もしくは常用有効求人倍率が、平成２２年から２４年の３年間で、０．５倍以下または平成２４年度が０．５０倍以下であること、このいずれかを満たせば要件をクリアするということになります。

今回の両地域におきましては、それぞれの地域雇用開発計画資料、このページの後ろにつけておりますけれども、これのそれぞれ１ページ、２ページ目にございます。

筑豊・京筑地区の１ページ目の下に、四角囲みの枠がございますが、ここに一般有効求職者数の月平均値の割合ということで、右下のほうを太く囲んでおりますが、基準となります数字は４．０で、これで、その左側に４．８ということになりますので、この要件はク

リアしていると。それから、１枚めくっていただいて、一番上に枠が二つあって、右側の枠のほうになりますが、常用有効求人倍率につきましては、基準が０．５０倍ですが、その左側に書いていますとおり、２４年度については０．４９、３年平均をとっても０．４３ということで、クリアしているということになります。

南筑後地域の資料も同じように１ページの右下を見ていただきますと、４．０の基準に対して、４．６ということで上回っておる。それから、次の２ページ目の上の右側の表、常用有効求人倍率のほうを見ていただきまして、０．５０倍という基準に対して、平成２４年度も同じ０．５０倍、３年平均でも０．４１倍ということになっておりまして、いずれも要件をクリアしているということになっております。

それから、次に福岡県内における指定地域の状況ということでございますけれども、先ほどの資料の２枚目のところ、表紙の次のページでございますが、この中段のところの四角枠囲みの下のほうの２、雇用開発促進地域の指定等ということでございます。そこに書いてありますように、今年の４月１日現在におきましては、福岡東、福岡南、福岡西、中間・遠賀、行橋、直方、飯塚、田川、それから筑後――これは大牟田・久留米・八女・朝倉の各地域を含めてということになりますが、この各地域が地域指定されておりました。このうち今回は、福岡地区の東、南、西を除く各地域が、今年の９月末をもって指定期間が終了します。

次の下の（３）にありますように、１０月１日以降における地域の指定を行うために、今回福岡県のほうから筑豊・京筑地域、南筑後地域に係る雇用開発計画の申請が行われまして、先般１０月１日付で厚生労働大臣の同意が行われたところでございます。

先ほど申しましたように、地域要件の該当性の判断ということになりますと、ハローワークの範囲を基本とすることとされておりますけれども、この場合、地域要件の全てを満たすのは、直方、田川及び八女の三つのハローワークの管轄区域のみでございます。可能な限り広域的な地域指定ということを前提といたしまして、複数のハローワークを労働市場圏のまとまりとして判断した場合に、その要件に該当するのは、飯塚、直方、田川及び行橋、この４地域を組み合わせた筑豊・京筑地域、それと、もう一つは、大牟田及び八女の２地域を組み合わせた南筑後地域、この両地域による指定とならざるを得ない状況となったところでございます。

今回の地域指定に当たりまして、全国的にも雇用失業情勢が改善傾向にあるということから、地域指定から外れる地域が見受けられるところでございます。

次、資料の下のほうになりますが、（４）に書いてありますように、福岡県におきましても、中間・遠賀地域、久留米、それから朝倉、この３地域につきましては、１０月１日以降指定地域から外れることになります。

先ほど、筑豊・京筑、それと南筑後、両地域が指定されましたけれども、この両地域の計画内容につきましては、この資料におつけさせていただいております。時間の関係もありますので、説明は省略させていただきますが、それぞれの地域におきましては、市町村及び有効求人倍率、雇用開発の目標に関する事項ということで、地域雇用開発助成金による雇い入れの目標数値というものが決められております。地域雇用開発を促進するための方策等も記載されておりますので、内容のほうはご確認を後ほどしていただければと思います。

それから、既に本年の１０月１日付をもって厚生労働大臣の同意が行われておりますので、今後は福岡県あるいは市町村とも連携を図りながら、各地域における雇用の創出に取り組んでまいりたいと思っております。

それから、この同じ資料２の最後のページになりますけれども、地域雇用創造推進事業、通称パッケージ事業ということで言っておりますが、平成２２年度から平成２４年度末まで北九州市のほうで実施されてまいりました。

この北九州市につきましては、これまで製造業、特に鉄鋼を中心とした素材型産業に支えられてきたわけですけれども、平成２０年９月のリーマンショック以降、製造業等の生産が大幅に減少するなど、ものづくり産業に重点を置いてきた北九州市を取り巻く経済、それから雇用環境は極めて厳しくなりました。雇用の受け皿となる新しい産業振興を図ることが急務であるということから、産学官民の連携、協働によるさまざまな地域資源を活用しながら、地域雇用創造推進事業――先ほど申しましたいわゆる通称パッケージ事業でございますが、これに取り組みまして、生活サービス、知識サービス、それから集客サービス、こういった新産業分野において産業振興施策と連動して、地域の産業を担う人材の育成等によりまして、雇用創造と地域経済の活性化を目指すことを目的として事業を実施してきたところでございます。

北九州市におきましては、策定いたしました北九州地域雇用創造計画に基づきまして、市、地域の経済団体、それから有識者で構成する北九州市雇用創造協議会を設置いたしまして、この協議会が実施主体となりまして、「「元気発信！」ひとづくり・まちづくり北九州雇用創造チャレンジ」ということで、本局から委託を受けて、２２年７月から２５年３

月末まで３年間、この事業を実施してきたところでございます。

実施結果につきましては、この資料ナンバー２の最終ページの裏面、右下のほうになりますけれども、３年間で３２３名の雇用創出を目標に掲げておりましたところ、就職あるいは創業をされた方々は、４３６名ということで、目標に比べまして１３５％という結果になっております。また、就職者、それから創業者、こういった方々のうち地域内の重点分野への就職あるいは創業者の割合は、一番下に書いてありますけれども、いずれも約７割を占めるということになっておりまして、一定の事業成果を上げております。北九州市で必要とされる雇用の課題と解決に貢献してきているものと思料されます。

また、雇用拡大メニューというところがあるわけですけれども、創業系の講座受講者、この方たちを中心にいたしまして、徐々に新規に創業される方、それから新たなビジネス展開、そういったものにもつながっておりまして、それぞれ自分で働く場をつくる、あるいは事業を継続するということによって、売り上げも拡大し、今後の雇用の拡大にもつながるものと考えております。

以上が、資料ナンバー２の雇用開発促進地域雇用開発計画の説明でございます。

（野田会長）

ありがとうございました。今回、継続して、委員の皆様にとってはですけれども、今回から、これまでは全体のご説明を聞いた上で、皆様方にご質問、ご意見をお伺いしていたんですけれども、前のほうを聞いたのを忘れてしまうというようなこともありまして、一つ一つ印象の深いところでご意見、ご質問をいただきたいと思っております。

ただいまのご説明につきまして、何かご質問、ご意見等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。最初のほうの１枚紙の筑豊・京筑と、それから南筑後が選定された要件とか経緯については、ご理解いただけたと思いますが、さらにはその中身も含めてあれば、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ね。一度ご意見をお伺いしているものでもありますので、これにつきましては特にないようでしたら、次に進みたいと思います。

それでは、次の議題（４）ですけれども、「労働災害防止部会の開催状況報告について」

でございます。これにつきましては、労働基準部長さん、よろしくお願いいたします。

（川田代労働基準部長）

労働災害防止部会の開催状況についてご報告を申し上げます。

資料は赤いインデックスの資料３でありまして、開催状況報告の取りまとめと、第１２次の労働災害防止計画が添付してございます。

労働災害防止部会につきましては、部会委員７名の方のうち６名の委員にご出席いただきまして、本年の５月２１日に開催いたしました。

本部会は、平成２０年５月に開催して以来の開催となりましたので、まず部会長の選任を行い、その後、議題としまして、平成２０年から平成２４年の５カ年間に実施いたしました第１１次の労働災害防止計画の実績、それから労働災害削減目標の達成状況について説明をいたしました。

引き続きまして、第１１次の労働災害防止計画の結果を踏まえ、平成２５年度から平成２９年度までの５カ年の期間において実施いたします、第１２次の労働災害防止計画（案）の趣旨及び労働災害の減少目標と安全面、健康面からの具体的な減少対策について説明をいたしまして、その後、審議が行われております。

第１２次の労働災害防止計画（案）につきましては、毎年計画の実施状況の確認、評価を行うということにしておりまして、労働災害の発生状況を踏まえ、必要に応じて計画の見直しを検討するということにしておりますが、東日本大震災のような大規模な災害が発生することのほかは、中長期的な計画内容を全体として大きく変更することはないという結論で了承をいただきました。

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、今の開催状況についてのご説明につきまして、ご意見やご質問がありましたらお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。特によろしいでしょうか。

（「なし」の声あり）

（野田会長）

そうしたら、引き続き、次に移りたいと思います。

今からが議題の中心になりますけれども、５番の「平成２５年度労働行政の現状について」、事務局から簡潔に説明をお願いしたいと思います。

これにつきましては、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、まず労働基準行政関係の説明を、労働基準部長さんから引き続きお願いいたします。

（川田代労働基準部長）

労働基準部関係の重点施策の取り組みについてご説明をいたします。

重点施策は大きく５点ございます。お手元の資料の赤いインデックスの４になりますが、このＰＲ版の３ページから８ページにまとめておりますので、これと労働基準部関係資料に沿ってご説明を申し上げます。

まず重点施策の第１は、３ページでございますけれども、「経済情勢に対応した法定労働条件の確保等」です。

図１にありますように、脳・心臓疾患の請求・認定件数は高どまりの状況にございまして、長時間労働、過重労働による健康障害の防止は、大きな課題となってございます。

また、近年は若者の使い捨てがうかがわれる企業等が社会的にも大きく注目されております。そのため、先ほど局長からも話がありましたけれども、９月を過重労働重点監督月間といたしまして、全国で若者の使い捨てが疑われる企業等に対し、重点的な監督指導を行いました。また、９月１日に実施した無料電話相談につきましては、多くの相談がございました。今後も局や署の相談窓口のほか、電話での相談の受け付け、それからホームページの意見欄への書き込み、本省の国民の声、ハローワークの若者就職応援コーナーに相談窓口を設置するなど、多くの相談窓口と手段を用意しているところでございます。

重点施策の第２は、ＰＲ版の４ページになります。「過重労働解消と働き方・休み方の見直し」です。

平成２５年度は資料５の基準の４という資料になりますけれども、リーフレットによって１１月２０日を県内一斉ノー残業デーとして呼びかけを行っております。昨年度のノー残業デー実施についてのアンケートによりますと、県内でノー残業デーを既に導入している企業が４４％、１１月１４日をノー残業デーとした企業が６７％と、確実に増加をして

おります。また、厳しい勤務環境に置かれている医療現場につきまして、出前講座と題し、各病院の要請に応じて、労働局から職員やコンサルタントを派遣して、実態に即した研修を実施し、好評を博しているところでございます。

重点施策の３番目は、このＰＲ版の４ページですが、「最低賃金制度の適切な運営」です。

本年度の福岡県の最低賃金の改定につきましては、福岡地方最低賃金審議会におきまして、県内の経済状況、労働者の賃金状況、生活保護施策との整合性などを踏まえまして、慎重に審議を重ねていただきました結果、資料の青いインデックス５でございますけれども、引き上げ額１１円、時間額７１２円とする旨の答申をいただき、明日１０月１８日から発効することになっております。また、特定最低賃金につきましても、５業種で１１円から１３円の引き上げ、１２月１０日からの発効予定となっておりまして、報道機関、県内の事業者団体等、幅広く周知広報に取り組んでいるところです。

また、最低賃金引き上げにより、大きな影響を受ける中小企業への支援事業としまして、業務改善に対する助成金支給制度とワン・ストップ相談窓口の設置を推進しているところですが、これにつきましては、青いインデックスの基の７と基の８のところでございまして、本年度９月末までの実績を示しております。ワン・ストップ相談窓口につきましては、相談センター１カ所に集約されましたが、相談件数の総数は昨年並みとなっておりまして、助成金の申請受理件数は、昨年を上回る実績となっております。

それから、重点施策の４番目は、ＰＲ版４ページ、「迅速かつ適正な労災保険給付の実施」です。

労働災害により被災された方、またその遺族の方に対する労災補償につきましては、迅速かつ公平な保護を図るという労災保険制度の基本理念を踏まえ、全ての請求に対して迅速、適正な処理を基本に業務を推進しております。

青いインデックスの９、それから１０になりますが、労災保険給付の中でも特に社会的関心が高く、当行政におきましても複雑困難事案と称しております、脳・心臓疾患、精神障害及び石綿に関する肺がんや中皮腫の請求、認定の状況を取りまとめております。いずれの請求件数も増加もしくは高どまりの傾向にあり、個々の処理にあたっては、請求後認定に至るまで６カ月程度、あるいはそれ以上の時間を要するものもありますが、認定基準等の的確な運用を図り、より一層迅速、適正な処理に努めてまいります。

また、石綿による疾病につきましては、地域のがん拠点医療機関を中心とした医療機関に対しまして、石綿救済制度の内容や石綿関連疾患に係る補償制度の周知の徹底を図ると

ともに、被災労働者やご遺族からの相談や請求に際しましては、懇切丁寧な対応を行ってまいります。

重点施策の５番目は、ＰＲ版の５、６ページになりますが、「労働者の安全と健康確保対策の推進」についてでございます。

図の４から１０までは、福岡県内の労働災害の死傷者数、労働災害の特徴等を分析したものです。資料の青いインデックスの１１、１２は、福岡県内の労働災害の状況でございます。資料の１２につきましては、昨年度の福岡県内での死亡災害と休業４日以上の災害を合計した死傷災害の発生件数の確定値で、平成２４年は、平成２３年に比べて８７人の増加となりました。

また、資料の基の１１は、８月末までの本年の状況ですが、全産業計で１３６人の減少となっておりまして、現在のところ昨年より減少を続けている状況です。

では、どのような業種で増加しているかと申しますと、資料の１２でございますが、その他の事業で増減数が１５２人と非常に大きく増加しております。その他の事業、いわゆる第３次産業でございまして、その中で卸小売業が７４人、社会福祉施設が３２人の増加と、特に目立って増加しております。このため、福岡労働局では、卸小売業の第３次産業を、第１２次労働災害防止計画によって労働災害発生件数を減少させるための重点業種としているところでございます。

第３次産業以外では、資料１２にありますように、運輸交通業のうち道路貨物運送業の死傷災害が６１４件と、建設業とほぼ同じぐらいの件数となっておりまして、道路貨物運送業についても、第１２次労働災害防止計画において労働災害件数を減少させるための重点業種としているところです。

道路貨物運送業の労働災害の７割が荷役作業中に発生しておりまして、そのうち３割がトラックの荷台やプラットフォームと呼ばれる荷さばき場所からの墜落、転落災害となっております。このような災害を減少させるために、陸運事業者のみならず、荷主の方に対し指導しているところでございます。

それから、ＰＲ版の７、８ページになりますが、労働者の健康確保対策につきましては、昨年印刷業での胆管がんの集団発生を契機としまして、化学物質による健康障害防止対策の強化が基本となっております。厚生労働省では、発生原因となった１，２－ジクロロプロパンについて規制が必要と判断し、ブルーの資料の１５ですが、これを特定化学物質と位置づけまして、各種規制を加えるなど、労働安全衛生法施行令、労働安全衛生規則、特定

化学物質障害予防規則等を改正しまして、この１０月１日から施行しております。化学物質を使用する場合は、法令の規制の有無にかかわらず、安全データシート等でその化学物質の危険有害性について各事業所に対して十分に指導するとともに、今後とも必要な指導を実施することといたしております。

また、資料の１６につきましては、１，２－ジクロロプロパンを取り扱う業務が、健康管理手帳交付対象業務となったことを説明したものでございます。この業務に従事していた方に対し、申請に基づいて離職時または離職後に健康管理手帳を交付いたします。健康管理手帳の交付を受けると、指定された医療機関で決まった時期に健康診断を６カ月に１回、無料で受けることができます。

それから、メンタルヘルス対策につきましては、今年度は県内４カ所で健康セミナーを開催いたしました。資料の１７になります。合計で９０４事業所、１，３５８名の皆さんにご参加をいただきました。福岡労働局は、事業所に対する指導とともに、福岡産業保健推進センター、メンタルヘルス対策支援センター、福岡県地域産業保健センターとも連携をし、協力しながら進めております。

今年は猛暑が続き、熱中症で救急搬送される市民が急増いたしました。資料１４でございますが、平成２４年度熱中症予防対策強化期間中の実施結果を取りまとめたものでございます。事業所においては、基本的な熱中症の予防対策事項での取り組みが低調な状況になっております。一方で、社会的には熱中症予防対策に対する関心が年々高まっておりまして、６月１７日に実施しました熱中症予防対策セミナーには多数の関係者の皆様のご参加をいただき、また、テレビ、新聞等マスコミにも報道されるなど、注目を集めております。

それから、資料の１８は、受動喫煙防止対策に取り組む中小企業主の皆様にご活用いただくための喫煙施設に係る助成金制度のご案内です。この制度は、平成２３年１０月から始まりましたが、今年５月１６日から対象事業所を全ての業種の中小企業主に拡大し、補助率を費用の４分の１から２分の１に引き上げる改正を行っております。また、第１２次労働災害防止計画によって、平成２９年度までに受動喫煙を受けている労働者の割合を１５％以下とするという目標の達成を目指していますので、改正された受動喫煙防止対策の助成金制度の活用を図りながら、受動喫煙防止対策を推進してまいります。

以上でございます。

（野田会長）

ありがとうございました。

それでは、２５年度労働行政の現状につきましては、引き続きまとめてお願いしようと思います。

次に、職業安定行政関係の説明を、職業安定課長さんのほうからよろしくお願いします。

（河野職業安定課長）

安定課長の河野でございます。

職業安定行政に係る重点施策についてご説明させていただきます。

まず説明事項は、ＰＲ版のページ９から１４の重点事項の第１５までということで、時間の関係で簡潔に説明させていただきます。

まず、最初に酒光局長が若干触れましたけれども、最近の雇用失業情勢でございますが、これにつきましては管内の有効求人倍率が、昨年９月から足踏みを続けていましたが、今年に入ってから緩やかに改善を続けて、８月時点で０．８１倍まで回復しております。今年１月の時点で０．７２倍でございましたので、大きく改善していると。ただし、全国や他の地域に比べますと、改善スピードはやや遅い印象がありまして、全国平均の０．９５倍とは依然として差がございます。新規求人については、徐々に増えておりますが、求職者は緩やかに減少を続けていると。これにつきましては、添付資料職１のほうに、直近の１０月発表の雇用失業情勢の資料をつけておりますので、ご参考としていただきますようによろしくお願いいたします。

続きまして、第１の重点施策、「雇用施策に関する数値目標」ということで、福岡労働局においては、就職率、雇用保険受給者の早期再就職の割合、求人充足率、この雇用関係の３目標を重点として上げまして、今年度の目標、就職率が２８．１％、早期再就職の割合が２６．３％、求人充足率が２６．５％と、この実績につきましては、直近の８月末の累計、就職率が２８．５％、求人充足率が２７．３％、早期就職の割合――この早期就職の割合につきましては、一月おくれますので、８月末ではなく７月末の状況で、実績が２６．０％。この３目標の中で早期就職の割合が目標よりも若干下がっておりますが、９月時点、今の状況を見ますと、上期でこの３目標については達成の見込みでございます。これにつきましては、数値等を資料の職２のページ１をご参考としていただきますようお願いいたします。

続きまして、「職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進」。先ほどの数値目標達成のために、マッチングに直結する求職者・求人者サービス等、職業紹介業務の質的向上ということで、マッチングに直結します職業相談記録の徹底、求人票の仕事内容欄の記載の充実、これはわかりやすい求人票の作成ということで、応募者がわかりやすく、それに応募しやすい、それを各ハローワークでは徹底しております。

同時に、求人充足サービスの強化、全国ネットワークを生かした広域的マッチングの強化ということで、これにつきましても、求人受理時の内容確認、求人条件設定への助言、特に未紹介の求人、未充足の求人に対するフォローアップ、これを積極的に進めております。

同時に、きめ細かい配慮が必要な求職者、雇用調整対象者、非正規労働者、生活困窮者等の方につきましては、担当者制、予約制による多様な就職プログラムを実施しております。

第３の「地方自治体との連携による就職支援」につきましては、福岡県、福岡市・北九州市の２政令都市、久留米市の中核都市との雇用対策の推進ということで、そこにございますように、福岡県とは福岡雇用施策実施方針を定めまして、政令都市・中核市――福岡市、北九州市、久留米市とは、雇用対策協定を結び、地域の実情に対応した雇用対策を進めております。毎年、運営協議会をする中で、目標の達成状況を確認して、その次の達成がない場合は、その後の方針等を決めております。

各自治体との一体的実施事業、これにつきましては、各自治体の施策と国の施策、職業紹介の関係とこれを連携してやるということで、今現在、福岡県、福岡市、北九州市、久留米市等、計７カ所でこれを実施しております。そこにございますように、福岡県とは中高の関係で福岡市でやっておりまして、福岡市とは今年度、「シティハローワークみなみ」、それと昨年から「シティハローワークはかた」ということで、２カ所で今職業紹介関係の連携をやっております。北九州市は３カ所、そこには２カ所しかございませんけれども、実は新聞発表等もございましたように、コムシティに八幡公共職業安定所の職業紹介、求職者関連業務が入りまして、そこと八幡の西区役所との連携で、福祉、生活保護等の関係の一体的実施をやっております。久留米市とは、そこにございますように、ジョブプラザを一体的に実施と。それ以外には、宗像市、小郡市、糸島市、柳川市、筑紫野市とふるさとハローワーク、これ５カ所に設置いたしまして、協働で地元の地域に密着した職業紹介、相談を実施しております。これにつきましては、ふるさとハローワークを除きまして、先

ほどの資料職２のページに、目標と現在実績を掲載しておりますので、ご参照願います。

次に、重層的なセーフティネット、これにつきましては、生活保護受給者等を含めた生活に困窮する者の就労支援の体制抜本強化ということで、政令都市――これは福岡市、北九州市と、中核市、久留米市と常設相談窓口の設置を今進めております。現在、先ほど申しましたコムシティの中に、八幡所の黒崎駅前庁舎ということで、ここと西区役所とで福祉・就労支援コーナーを設置して、今生活困窮者に対する支援を行っております。それ以外に、北九州市の小倉北区、福岡市の南区、久留米市で、今年度中に常設窓口の設置を進めております。それと県内２１福祉事務所に対して、巡回相談を今実施中でございます。これについては､資料職２のページ３をご参照いただきますようによろしくお願いします。

次に、地域のニーズに即した公共職業訓練、求職者支援訓練の展開と訓練修了者への就職支援、これについては、特に職業訓練のニーズを、福岡県をはじめとする関係機関と情報交換し、この中でそれに合った科目、そういうふうな訓練をやっていくために情報提供をやっております。

雇用調整助成金につきましては、今年の４月、１０月に要件変更がございまして、今現状の中では若干申請が減少傾向にございます。

次に、若者対策につきましては、学卒関係で、新規学卒者に対する就職支援の推進で、今現在、新卒応援ハローワークを福岡と北九州に設置しておりまして、北九州市は箇所として八幡と小倉の２カ所に窓口を設けております。

若者応援企業宣言事業につきましては、資料ナンバーの職２のページ４と、職３になりますけれども、これにつきましては、一定の労働管理の体制が整備されており、若者３５歳未満のため求人を提出して、若者の採用育成に積極的であり、詳細な企業情報、採用情報を積極的に公表する企業を、若者応援企業として、積極的にＰＲ等を行うという事業でございます。これについては、若者がそういう地元企業をよく知らないと、それに対して中小企業等を中心に、自分のところの企業の定着率と、うちは優良であると、そういうのを申請いただき、福岡労働局のホームページもしくは各ハローワークで若者応援企業宣言の求人のコーナー等を設けまして、それを積極的にＰＲすると、そして充足に結びつけるというふうな取組でございます。

今現在、９月末現在で、１４１社、求人件数３３０、求人数８６８、これは一般と大卒と高卒と全てを含めた数字でございます。これも資料の職２のＰ４と職３、職３はこの若者応援企業の概略のリーフレットをつけておりますので、ご参考に願います。

それ以外、フリーター対策としては、若者支援コーナーを福岡中央所。若者支援窓口を、福岡東をはじめとして５安定所に設置し、担当者制によるきめ細かな職業相談を進めております。

次に、「高年齢者雇用対策の推進」、これにつきましては、本年４月から施行されました、改正高年齢者雇用安定法に基づく雇用確保措置の実施が、本年６月１日の数字でございますけれども、雇用確保、継続、雇用確保措置実施済み企業の割合が９７．８％でございます。希望者全員が６５歳以上まで働ける企業の割合が、４６．２％、７０歳以上まで働ける企業の割合は、１７．８％でございます。この推進のために、高齢期における職業生活相談を図るためのセミナー等を民間委託で実施しております。

次に、「障害者雇用対策の推進」、これにつきましても、本年４月に法定雇用率の引き上げがございましたので、民間企業は１．８％が２％、公的機関は２．１％が２．３％、ただし教育委員会は２％が２．２％、独立行政法人は２．１％が２．３％に引き上げられております。就職件数につきましては、資料の職の２のページ５に掲載しておりますけれども、昨年度は過去最高の３，０５５件の就職がございました。今年度は、８月末現在で１，５２３件と、昨年の８月と比較しましても、昨年８月が１，２６９件となっておりましたので、大きく上回っております。

障害者の特性・就労形態に応じたきめ細やかな支援の充実・強化ということで、ジョブコーチ制度の活用、トライアル雇用、試行雇用の活用、各種助成金の活用による就職促進を図っております。

引き続きまして、「非正規雇用対策の推進」、これにつきましては、有期契約労働者等の企業内での正規雇用への転換、人材育成、処遇改善等のキャリアアップを推進する事業主への助成ということで、これもキャリアアップ助成金のリーフレットを、資料の職の４につけております。同時に、数値的なものは職の２の６ページに８月現在の数字を入れております。今現在、キャリアアップ助成金のキャリアアップ計画認定件数は、８月末現在で１４５件でございます。

続きまして、「子育てする女性等に対する雇用対策の推進」、これにつきましては、マザーズハローワーク、マザーズハローワークコーナーを中心として実施しております。マザーズハローワークは県内２カ所、福岡と北九州、マザーズハローワークコーナーは、福岡東をはじめとして８安定所に設置しております。これにつきましては、子育て応援求人の開拓、子育て情報の提供、担当者制による職業相談、またブランク等がある方に対する各

種セミナー等の実施、それを実施しまして、就職の促進を図っております。

「外国人の雇用対策の推進」につきましては、資料にございますように、福岡中央所の外国人雇用サービスコーナー、もしくは留学生につきましては、学生ということで福岡の新卒ハローワークで対応するということで、この２カ所で外国人の雇用対策について推進すると。福岡新卒応援ハローワークの中での留学生の雇用促進については、年１回就職面談会を実施しておりますけれども、年々参加企業、求職者は増加しております。

続きまして、「特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進」、これについては、生活保護受給者、刑務所出所者等、保護観察所等の関係機関と連携しながら雇用の推進を図っております。

あと、「成長分野などでの雇用創出、人材育成の推進」、これにつきましては、福岡県との連携による雇用機会の創出、もしくは福祉・介護・保育分野の人材を確保する求職求人マッチングの推進のために、福岡中央所に設置しております福祉人材コーナーを中心に求職支援を行っております。

次の「地域雇用対策の推進」、これにつきましても、積極的な重点分野の雇用創造事業、地域雇用創造事業等の地方自治体の事業計画の立案に資するため、労働市場に関する情報の提供を積極的に行い、雇用機会の創出を推進しております。

「民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進」、これは昨年１０月に労働者派遣法が改正になりましたので、この周知と徹底を図っております。

「雇用保険制度の安定的運営」、この資料にございますように、２６年３月まで給付日数の拡充措置が続いておりますので、セーフティネットの確保に努めるとともに、利用者の利便の向上等に資するため、電子申請の利用促進を図っております。この電子申請の利用促進でございますけれども、数字的には２３年度が、県下１４安定所で２万２，５７３件の申請等がございましたが、２４年度はこの倍近い４万３，８４９件、多分２５年度は６万ぐらいいくのではないかと推測されております。これに対して、うちのほうも電子申請の利用促進を社労士会、いろんなところの関係機関に周知しているという状況でございます。

時間の関係で、少し早目に説明しましたけれども、これで説明を終わります。

（野田会長）

ありがとうございました。

それでは、なかなか盛りだくさんですけれども、引き続き、雇用均等行政関係の説明を、雇用均等室長さんのほうからお願いいたします。よろしくお願いします。

（元木雇用均等室長）

それでは、雇用均等行政につきまして、私のほうからご説明させていただきます。

雇用均等行政につきましては、パンフレットのほうの１５ページ、１６ページになります。

均等行政は、毎年ではございますけれども、３本柱でいつも重点施策を進めさせていただいております。

まず第１が、男女雇用機会均等法の施行を中心といたします、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策、それから育児・介護休業法の施行を中心といたします、職業生活と家庭生活の両立支援対策、それからパートタイム労働法の施行を中心とします、パートタイム労働対策の推進でございます。

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法の施行状況につきましては、ピンク色のファイルの中に入ります資料ナンバー７の均の１というところに、８月末現在の雇用均等室のこの３法についての施行状況をつけさせていただいておりますので、後でごらんになっていただけたらなと思うところでございます。

若干ご紹介をさせていただければ、均等法に関します相談については、やはりセクシャルハラスメントに関するものであるとか、それから妊娠等を理由とする不利益取り扱いに関する相談が多くなっているところでございます。

育児・介護休業法については、もともと企業のほうから就業規則の整備についての相談が多いんですけれども、育児・介護休業法が改正されまして、随分時間がたちましたので、そうした相談が減っているということで、相談件数全体としては減少傾向というところでございます。

それから、紛争解決援助については、今年は少し減少しておりまして、育児・介護休業法に関するものが減っているのが目立ちますが、均等法に関しますセクハラについての紛争解決援助、労働局長の援助、それから調停についても起こっておるところでございまして、調停につきましては、野田先生にもご活躍いただきまして、１件解決させていただいているところでございます。

法律の施行については以上でございまして、３本柱についてそのほか、この１５、１６

についてご説明をさせていただきたいなと思います。

第１の均等確保対策でございますが、２番目のところにあります、ポジティブ・アクションの促進について努めているところでございます。これにつきましては、少しご説明を加えさせていただきたいんですが、ピンク色のファイルのほうの均の３というところをごらんいただければと思います。

皆様ご承知のとおり、それから先ほど局長の挨拶にもございましたけれども、安倍総理のほうから女性の活躍促進ということを随分言っていただいております。ですが、雇用均等行政といたしましては、今ごろから女性の活躍促進を言っていたわけではなくて、均等法ができたときからずっと言い続けているところではございますけれども、一番上、１ページ目のこの均等法の確保の徹底というのは、均等法の施行をやっているというところでございまして、下半分がポジティブ・アクションの促進ということで、これを地道に地方、それから本省を含めてやっている対策でございます。

１ページ開いていただきまして、今年の６月に、先ほどの局長の挨拶にもありましたとおり、日本再興戦略というものが閣議決定されておりますし、それから、もう１枚めくっていただきまして、骨太の方針というところで、ここにおいても女性の力を最大限発揮ということで掲げられているところでございます。

ですので、それから一つ申し上げますと、これまでずっと我々は、この均等行政としては、女性の活躍促進、ポジティブ・アクションの促進をずっと言い続けていたんですけれども、今回のこういう政府の方針というのは、これまでと少し違っていまして、女性の力を活用して経済を活性化しようということで、経済面への効果とか効用について少し打ち出しているというところが、これまでと少し違うのかなと感じているところでございます。

そうした政府の方針に基づきまして、なかなか見にくくて申しわけないんですが、骨太の方針の次にあるページの女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦というものを、実は昨年の６月から厚生労働省としては実施しているところでございます。

営業ということで、要するに企業内においてポジティブ・アクションを進めてください、ポジティブ・アクションというのは、女性の採用の拡大であるとか、職域の拡大、それから管理職への登用というようなことについて取り組んでくださいということをお願いしつつ営業をするということで、オールジャパンの目標として平成２７年度までに２万１，０００件回るということで、今地道に雇用均等室、それから局長をはじめ、回っているところでございます。そのうち、ポジティブ・アクションに実際に取り組んでいただきたいとい

うことで、１万２，６００社を目標としております。

それから３番目なんですが、女性の管理職比率などの情報開示や取り組みについての宣言を行う企業数ということで、最近、内閣府のほうで、上場企業について管理職の登用率であるとか、そういったものを発表するというような政策が発表されていたように思うんですけれども、見える化の一環ということで、女性管理職の比率などの情報開示や取り組みについて、我々が持っていますポジティブ・アクションのポータルサイトに掲載をしてくださいということで、お願いをしているところでございます。

そのポータルサイトというものはどういうものかというのが、均の４のほうに資料としてつけさせていただいておりますけれども、ポジティブ・アクション応援サイトであるとか、それから女性の活躍推進宣言コーナーというものがございますので、ここに掲載をしてくださいとお願いをしているところでございます。

それで、福岡においての現在の状況がどういうふうになっているかというのは、均の１の３法の法の施行状況を１枚めくっていただいた２枚目にポジティブ・アクション情報ポータルサイト登録状況ということで、９月２０日現在の数字を上げさせていただいております。

宣言コーナーのほうには、福岡９件、それから応援サイトのほうは、５０件ということで、合わせて５９件、両方載せていただいている会社もありますけれども、延べで５９の企業がサイトに載せていただいているというところでございまして、今後も――、そもそもポジティブ・アクションの取り組みを進めていただきたいということ、それから、このサイトに載せていただきたいということで、進めていきたいと考えているところでございます。

次に、第２の両立支援対策なんでございますが、法律の施行以外に、我々は、両立支援助成金というものを持っております。育児休業をとったであるとか、短時間勤務制度をとったであるとかというようなもろもろの要件を満たした企業に、助成金を差し上げる制度なんですが、こうしたものを活用して、仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備を進めてまいりたいなと思っております。

それから、１６ページにあります３番目、くるみんのマークなんですが、これも子育てに優しい会社であるということをＰＲできるようになるものですので、このくるみんを取得していただく企業を増やしていくということで進めてまいりたいと考えております。

最後に、パートタイム労働対策ですが、パートタイム労働法に関する相談とか、そうい

うものについては少ないところなのではありますが、やはりパートタイム労働者がかなり重要な位置づけになっている中で、正社員との均衡処遇を確保するために、特に３番目ですね、中小企業における均等待遇の取り組みの促進を図るとともに、雇用均等コンサルタント、これは昨年から雇用均等室のほうに配置されておりますけれども、そうしたコンサルタントを活用して、各企業内に正社員とパートタイム労働者の均衡を図るための職務分析、職務評価の制度を導入してくださいというお願いを進めているところでございます。

以上、早口で雑駁な説明でしたが、雇用均等行政についてのご説明でした。

（野田会長）

ありがとうございます。

それでは、最後になりますけれども、総務関係についての説明を、総務部長さんのほうからお願いいたします。

（渡辺総務部長）

それでは、最後になりますが、総務部の関係、本当にかいつまんでご説明をさせていただきます。

資料は、赤いインデックスのナンバー８というところでございます。

まず初めに、個別労働紛争の解決制度の運用状況についてご説明をさしあげますが、最初に２４年度の状況をご説明します。２４年度の数値、５月頃まとめたものですが、相談件数としては、福岡は４万４，７７９と、おおむね２３年度とほぼ同じ、若干増えているという状況です。

それから、その下が民事上の個別労働紛争の件数、これが９，０２７件ということで、これも２３年度とほぼ同じですが、若干増えているという状況です。

それから、２ページに参りますが、２ページのほうの下のほうの３の局長の助言指導とあっせんの状況でございますが、まず助言指導のほうは、４９４件ということで、２３年度とほぼ同じと思っています。一方で、あっせんの件数が８５件ということで、これにつきましては前年からかなり落ち込んでいるという状況にございます。

次に、２５年度の状況でございますが、資料の４ページでございます。

２５年度の８月末までの状況を、２４年度と比較をしたものでございますが、相談件数、それからあっせんの件数、助言・指導の件数、いずれも２４年度をかなり下回っていると

いう状況にございます。

この理由としては、いろいろと経済状況が改善しつつあるという状況を反映しまして、私どものほうに対応を求めるような深刻なトラブルというのは減少しつつあるのではないかなというのが一つの理由ではないかと思っております。

もう一つは、県がやっております労働者支援事務所では労働相談が増える傾向にあるということ、また、弁護士会や社労士会というところでも、新たに労働相談あるいはそのあっせんというものを最近始めているというところで、いろいろな労働相談、あるいはあっせんというものの行き先が多様になってきたということで、分散されてきているのでその影響もあって、私どものところは少し減っているんだろうと思います。いずれにしましても、私どものところに相談があったものにつきましては、相談者の意向を十分に尊重しつつ、助言・指導あるいはあっせんというほうに適切に誘導しながら対応していきたいと考えておるところでございます。

次に、障害者虐待防止法の関係でございますが、これは昨年１０月に施行されまして、障害者の虐待を発見した者については、行政機関に通報する義務を課しておるところでございます。その通報を受けた県、市町村あるいは私ども労働行政機関が、それぞれの権限に基づいて指導をしながら、その解消を図っていくというものでございます。

昨年の１０月から今年の９月まで１年間、私どものほうには１８件の通報がございました。そのうち１０件は経済的虐待、賃金が最低賃金を下回る賃金であるといったようなものが多いという状況でございます。その他の虐待として、いじめといったようなものが中心になるわけですが、そういったものが８件あるといった状況でございます。私どもの通報に関しましては、私どもの調査権限などをしっかりと行使をしながら、障害者虐待防止というものの円滑な施行をしてまいりたいと考えております。

次に、情報公開の関係につきましては、行政文書の開示請求、あるいは個人情報の開示請求といったものがあるわけですが、この表にありますようにもいずれも増加をする傾向にございます。特に今年度につきましては、昨年度、まだ半年の間ですが、このペースでいきますと去年の件数の倍ぐらいの請求があるのではないかと見込まれるところでございます。これにつきましても、請求がございましたら速やかに手続を行って、開示をしていきたいと考えてございます。

次に、６ページでございますが、労働法制の普及に関する取組みの結果ということでございます。

これも昨年度、９月から始めた取り組みでございますが、就職を控えた学生の方に、労働基準法等の労働法制を理解していただくことによりまして、会社選びの参考にしていただく、あるいは就職後のトラブルの防止、ひいては早期離職といったものの減少につながるのではないかということで行っている取組でございます。去年から始めまして、これまでに１７学校で行っているところでございます。実は今年度は、県内には大学、短大が約６０ぐらいありますので、その半分ぐらいで実施するようにということで目標を立てたのですが、なかなか成果としてはこのような状況です。学校のほうにいろいろお話をしますと、もうカリキュラムが、がちっと固まっていて、そこに割り込むのは難しいということで、なかなか進まないという状況がございます。来年度に向けては、カリキュラムが固まる前にできるだけアプローチするようなことで、この広がりを図っていきたいと思っております。

それから、次に広報の関係でございますが、テレビ、新聞で取り上げられることが、非常に広報効果が高いものですから、私どもの施策をできるだけマスコミ広報に取り上げていただくようにということで、いろいろやっております。ご覧のとおりの実績でございますが、かなり取り上げられる件数が増えてきているということで、いい傾向にあると思っております。

それから、最後に１０ページでございますが、労働保険の適用・徴収の関係でございますが、これにつきましては、一つは収納率の向上を図るということでございます。今年度の収納率につきましては、評価できるような数字がまだ出てきておりませんので、若干省略をさせていただきますが、一つが、滞納整理、差し押さえなんかを効率的に行っていくというようなことで掲げてあるわけですが、ご覧のように昨年と比べますと、差し押さえの件数は減っておりますが、金額では３倍ぐらいの金額を実施しているということで、効率的に行うという面では、非常に成果が上がっていると思っています。

それから、年度更新の関係では、対象事業場数は増えておるんですが、ここでは収集率という表記になっておりますが、きちんと申告手続を終えているところの割合が、増えているという状況で、これもいい方向だと思っています。

それから、電子申請、口座振替の活用をお願いしているところですが、僅かずつですが、増えているといった状況にございます。

総務部の関係は、以上でございます。

（野田会長）

ありがとうございました。全体にわたりまして、非常に盛りだくさんでございますけれども、事務局から労働行政の施策についてのご説明をいただきました。

以上の説明につきましては、いろいろな観点からご質問、ご意見があろうかと思いますので、どうぞご発言をお願いしたいと思います。

どうぞ。

（岩﨑委員）

重点施策の１１ページの上のほうの２番の公共職業訓練、職業訓練についてですけれども、いろいろなところで職業訓練校があると思いますが、そういうところと、実際就職とか、訓練を希望している高校とかには、どういうふうなＰＲの仕方があるんでしょうかということが一つと、職業訓練校を出ると、修了証書というのがもらえるんでしょうけれども、一般的に通用するように、職業履歴カードというか、カードか何かで、例えばこれが１級ですよとか２級ですよとかいうので何か表示してＰＲする方法はないんでしょうかという質問です。

（河野職業安定課長）

職業訓練のＰＲにつきましては、一つは各安定所のほうに、例えば訓練は国の訓練、ポリテクセンターを活用する訓練とか、あと県の高等技術専門校、求職者支援訓練、そういうふうな種類がございまして、そういう中で当然募集期間とか訓練期間とか科目がございますので、冊子にして各ハローワークで当然周知する場合、それと、各求職者支援訓練は委託になりますので､そこがつくったリーフレット等をハローワークの中で周知する場合、そういうふうなＰＲ方法も一応とっております。それと、あと福岡労働局のホームページ等に科目、あとは期間、そういうのを掲載しております。

あと、訓練の１級、２級でございますけれども、例えばジョブカードというのがございまして、その中でそういう訓練を受けた、もしくは安定所に求職活動をするときに、求職申込書の中にこういう訓練を受けましたと、その訓練を受けたという印をつけて、こういう訓練ですよと、そういうふうなのを書く項目もございまして、そしてそれを、先ほど説明申しましたように、マッチングのために、今求職者のそういうふうな能力と、それを必ずデータ化して、求職票の記録として、それをこういう訓練を受けて、こういう技能をつ

けたということを一応掲載してマッチングに使用しております。

ただ、１級、２級というのは、多分今はしていないんじゃないかと思いますけれども、今それが実情でございます。

（岩﨑委員）

ありがとうございました。一つは、ハローワークにそういうふうな情報があるというなら、高校の人の受け付けは全部ハローワーク通しますから、来られたときに積極的に渡して、こういう選択肢もありますよというのをＰＲされたらいかがかなと思います。

それと、今のほうで、欄に書いていくということですけれども、雇うほう、例えば我々とか協力業者さんとかは、「いや、証明書みたいですよ」といって、カードで見せてもらうのが一番早いので、書面で、「はい、ここに書いてあります」と見るよりは、カード一つでできるとかいうか、何かそういうふうな簡単に見えるものを発行するように指導されたらいかがかなと思います。

以上です。

（野田会長）

では、そのあたりのところはまたご検討お願いいたします。

ほかにいかがでしょうか。

どうぞ。

（八谷委員）

公共職業訓練や求職者支援に大変力を入れていらっしゃるというのがよくわかりましたが、それを踏まえた上で質問です。

地域雇用創造促進事業の結果が、赤とじの資料の２の南筑後の後のところに表にまとめておいてくださっています。ここでの人材育成メニューの部分を見ますと、看護師のいわゆる再教育というのは、私の理解では看護師さんというのは常に不足しているんじゃないかと思っていたんですが、これを見ると利用していらっしゃる方が非常に少ない。特にほかの分野に比べて半分しかいない。そして、にもかかわらず、２２年度、２３年度、２４年度と募集枠も広がっていっている、だけどやっぱり半分くらいしか来ていらっしゃらないというのは、これはどのような理由なのでしょうか。つまり、一つには、看護師、女性

とは限らないと思いますけれども、看護師の需要がそれほどないことなのか、もしくは看護師に戻るという意欲を持っていらっしゃる方が少ないということなのかということが質問の一つ。

それと、パッケージ事業の実績を見て、数だけを見てみると、なぜこういう募集人員の設定になったのかというのが二つ目です。

（野田会長）

では、お願いします。

（澤職業対策課長）

最初のご質問で、人材育成メニューの看護師の有資格者の件でございますけれども、これは地域で年度ごとに計画を立てるときに、実質地域の実情に合わせてこういうふうなところに力を入れて取り組みたいということで計画数を書きます。

実際に２２年度について非常に少ないのは、２２年度の開始時期が７月からであったということで、丸々１年なかったということがございました。

それから、その後も計画人員に満たない、半数のところもございますし、これにつきましては、看護師さんの求人は結構たくさん出てくるんですが、なかなかそれに就職する求職者の方が少ない。実際に資格をお持ちですけれども、一度子育てだとか結婚だとかで離職をされて、そして、その資格をお持ちですけれども、仕事から離れている方にもう一度そういった、医療技術とか発達しますので、こういったところで講座で勉強をし直してもらって、就職をしていただきたいということで、呼びかけはしておるんですが、なかなかそういった就職できる状況まで戻っていない方もたくさんいらっしゃると。

それから、どうしてもやはり看護師関係になりますと、勤務状態が交代制勤務だとかいうことがあって、資格はお持ちですけれども、子育ての関係でそういったところになかなか就職がつけないという方もいらっしゃいます。

そういうことで、計画としては、そういったところの求人が多いので、できるだけそこの求人を充足させるためにも、そういった方たちを充足させたいという考えのもとでこの計画を立てたんですが、結果的にはその計画数までは及ばなかったということが実情でございます。

（八谷委員）

ありがとうございます。大体想像どおりかなということで、ということは、そこに新しい課題がはっきり浮き出ているということですね。

（澤職業対策課長）

はい、そういうことですね。

（八谷委員）

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。

お願いします。

（堀江委員）

私のほうから２点ございます。一つは、電子媒体の活用という点について、今後どのような方針でおられるのか。これに関しては私のコメントも含めてご説明します。もう一つは、私も産業医科大学でございますので、労働衛生というところが注目点になるんですけれども、国際的に見ると、労働衛生の今後の方向性というのは、キーワードとしてリスクアセスメントというものがあるのかなと思っております。これはあまり今日のご説明の中に出てこなかったものですから、この点を今後どういうふうに推進されるのかなという点のご質問でございます。

１点目ですけれども、なかなかこういう労働行政というのは国全体で決めていきますので、細かいところを地方でどうのこうのというのはないんだろうと思うんですが、研究者、教育者の立場から見ていますと、最近は電子的に情報のやりとりをするということが、非常に多くなっているといいますか、書類よりは電子媒体がどんどん先に進んでいっているという状況があります。その中で、都道府県による差というのが一番出るのがホームページの充実ですとか、あるいは日常の業務をどれくらい電子化しているかというような点、こういったところではないかなと思います。おそらく同じ政策で、キーワードでエンジン検索をしても、上のほうに出てくる都道府県と下のほうに、なかなか検索できない都道府

県とか出てきます。

例えば、じゃあ、どういうものが電子媒体によって、我々は参考にしているかといいますと、法律とか何とかというのは国全体で決まることですが、例えば今日、資料の中で拝見しますと、基準関係にいろんな有用な統計があったと思います。基準の例えば１１とかですね､今年の８月までの死傷災害発生状況というのが業種別に出ております｡それから、１２とかいうのは、昨年のものですけれども、出ておりますし、例えばこういったものがおそらく労働局の中では監督署別ですとか、あるいは従業員規模別ですとか、いろいろ統計がつくられているんじゃないかと思うんですね。可能な範囲で、もちろん個人情報に配慮した上で、こういったものがホームページに載っかっていますと、非常に活用しやすいと。地方においても、我々は講演会を引き受けたりいろいろするんですが、そのときにやっぱりその地域のものがぽんとあると、それを利用して、県内でもここの地域はこうこうと言うことができますので、こういったものをぜひ積極的に公表していただきたいなと思っております。

電子媒体に関しては、例えばもう一つの方法として、これは可能なのかどうかわかりませんが、一部の労働行政では、例えば障害者の雇用率が非常に悪い企業は、実名を公表しているというようなことをされていると思います。同じように、労働衛生の取り組みにはなかなか注目が集まらないといいますか、現場感からすると、労使ともにあまり関心がないと思っておりまして、私たち専門家だけが一生懸命騒いでいるような節があって、どうも労使が乗ってこないというところがあるんですけれども、やはりこれはもう少しこの分野に注目していただくためには、あまりにも労働安全衛生について違反の程度がひどいというようなところは実名公表するとか、それぐらいのことがもし可能であれば、そういったものは別に何らかの処分官庁にお願いするとか、実際の認可の取り消しをするとかいうことではなくて、労働局としてできる実効的な施策になるのではないかなと思っております。

それから、労働局だけでいろいろと処罰をすることはできないというようなこともよく聞くんですけれども、そういった意味では自治体ですとか、検察ですとか、あるいは業界団体とか、いろいろなところとなるべく連携を図っていただくためにも、これはやっぱり電子媒体を使ったものがいろいろ想定できるんじゃないかなと思っております。スピーディにやる、あるいは正確にやる、そういったことからも、ぜひ活用していただきたいと思います。

それから、先ほど保険関係で電子申請みたいなものを受け付けているということでしたけれども、例えば、私どもの一番の関心事項は、衛生管理者を選任していますかとかですね、産業医はいますかとかですね、作業環境測定、これは調査対象ではないかもしれませんが、作業環境測定はほんとうにやっていますかとか、こういったものを電子的に登録させる、あるいは調査するといったような活用の仕方もあるかと思います。こういった面で、今後、前向きにご検討していただければと思っております。

それから、２点目のリスクアセスメントなんですけれども、先ほどの資料の４の青色のページの７ですね。７に化学物質というのがあると思います。資料４の７ページ、化学物質。これは、正直労使の方も、場合によっては専門家の方も、結構とっつきの悪い分野じゃないかと思います。先ほど１，２－ジクロロプロパンの話が出てきましたけれども、同時にこれはジクロロメタンといったものも今回話題になった物質なんですが、多分こういったものというのは、なかなか一般の方に理解していただけない分野だと思います。

これについて、現在進んでおります第１２次労働災害防止計画ですね、これは資料３になりますけれども、資料３の１７ページ、ここに化学物質というのが出てきまして、資料３の１７ページの化学物質には、ちゃんとリスクアセスメントを推進しましょうと、これについては中小企業では非常に難しいので、コントロール・バンディングを普及していきましょうと、こういったものが出ているわけです。これをやるというのは、私どもからすると、なかなか困難といいますか、専門的知識を持ってやらないと、いろんな質問にも答えられないし、不正確になる。しかし、やることの効果は大きいと思っておりますので、これはやはり今年計画の中にも載っているものですから、こういったものも地道に努力して、福岡県内ですね、中小含めて化学物質対策というのに少しとっついていただいて、これはコントロール・バンディングというのは、その中でも簡単な方法ですけれども、ほんとう言ったら作業環境測定をきちっとやってくれれば一番いいんですが、あるいは専門家を選任してもらえればいいんですけれども、そういったものがなくても、あまりにもひどい労働環境、作業環境というのを放置しないためにも、こういったものを進めていただく施策というのを、ぜひ積極的に考えていただければと思っております。

この１７ページには、ＳＤＳのことも載っていますけれども、ヨーロッパ等においても化学物質は製造者あるいは使用者の規制というのが非常に細かくなっておりまして、今、商慣行上はもう、国際的な取引というのはしょっちゅうありますので、おそらくこの分野の業界ではヨーロッパのルールといったもので日本も規制されているというような状況に

なっていると思いますから、そういった化学物質だけが対象のアセスメントじゃないんですが、物理環境も含めてアセスメントという方向を積極的に展開していただければと思っております。

以上です。

（野田会長）

では、お願いいたします。

（酒光労働局長）

今２点ございまして、最初のメディアの活用のほうについて私から申し上げて、衛生の関係は基準部長からご説明をさせていただきますが、おっしゃるとおり、先ほどの総務部長からの説明でも、広報関係ということでマスメディアの活用について若干ご説明申し上げましたけれども、あわせてやはり情報発信という意味では、電子メディアを利用して情報を発していくことはすごく大事だと思っております。

そうしますと、一つのやり方として、やっぱりホームページの充実というのがあると思っておりまして、今のホームページ、一応コーポレートアイデンティティーではないですけれども、大体労働局は似たようなホームページ構成になっているところなんですが、幾つか自由度があるということを最近研究しておりまして、それで今、福岡労働局のホームページ全体をより利用しやすくしていこうと。おっしゃられたことの中の一部なんかは既に載っているはずなんですが、なかなかアクセスしにくくて見つからないという部分もあるものですから、内容も、コンテンツも充実させるというのと、あとアクセスしやすいホームページにしていこうということで、今若手を中心に研究をさせていて、予算も確保して、できる限り早く変えていきたいなと思っています。早ければ今年の早いうちぐらいに変えたいなということで今作業をしております。

見直しに当たっては、今ご指摘いただいたような、中に盛り込めるかどうかも含めて検討したいと思います。障害者の雇用率みたいなやつは、法的な裏づけをもってやっているものなので、ほかにどこまでできるかというのはありますけれども、できる範囲のことがあると思いますので、それについていろいろと検討をしていきたいと思っています。

（川田代労働基準部長）

先生から化学物質の対策のお話をいただきましたけれども、化学物質関係については、

ほんとうに大きく変わってきていると認識しておりまして、その前にリスクアセスメントがあまり取り上げて掲げていないじゃないかというような話ですけれども、これにつきましては、やはり今一番災害防止の中で、いろんな物質が出てきたりとか、それも規制でなかなか追っかけていけないというような事情もありますので、そういうことを前提にすれば、リスクアセスメントを積極的にやっていただいて、その対策を講じていただくというのは非常に大事なことに、ますますなってきていると認識しております。

労働安全衛生マネジメントシステムをこの間ずっとやってきました。それから、建設につきましても、そういうふうにやってきました。ただ、その中での前提は、あくまでもリスクアセスをどうするかというところ、分析しなければいけないということが重要でございますので、建設業だけじゃなくて、第３次産業における腰痛対策とか、そういうことにつきましても、リスクアセスメントをまずやっていただくと。それをいきなりリスクアセスメントと言ってもなかなかとっつきにくい感じもありますので、ヒヤリ・ハットとかＫＹ訓練とか、そういったものの中にそのリスクの洗い出しといったようなもの織り込んでいけば、容易に手をつけられると、そういうものでありますよという説明をしながら進めていきたいと思っております。

それと、特に化学物質につきましては、確かにいろいろ大きく変わってきているという状況もあり、いろんな化学物質をＧＨＳ分類に沿って表示をしたり、ＳＤＳの交付をしたりというようなことももう少し幅広く周知をしなければいけないと思っています。また、それの実態把握をしっかりやって、それを評価した上でどういうふうに進めていくかということにつきましても、今、非常に問題意識を持っているところでございまして、今後そういう方向で取り組んでまいりたいと思っています。

（野田会長）

ほかにいかがでしょうか。労働者代表側。

じゃあ。

（浅山委員）

時間は大丈夫ですかね。

それでは１点、このパンフレットの３ページですかね、重点施策の内容の長時間労働とか不払い残業とかいうことで、是非これは強力に進めてほしいと思います。というのも、

事例を申し上げますが、企業名は差し控えますが、私どもが以前から労働組合をつくりませんかということでお話をしておったんですが、先週ちょっと過激な組合にかまれまして、やっと社長さんが「わかった」ということで、組合をつくろうとなったわけでございますが、そのさっきも説明がございました、小売業で労働災害、死亡も含めて多いという、私は労働組合がないからとは思いませんけれども、やはりそういった企業の中にチェック機能がないと、なかなかその災害も防げないと思いますので、そういった意味で、是非私は、労働局としては筋違いかもわかりませんけれども、企業に対して労働組合をつくっていくといいますか、そういった指導も是非お願いしたいなと。

それと、さっき言いました、この重点施策の長時間労働、あるいは不払い賃金、これは結構まだございますので、私どもとしては庶務にとして組合をつくろうということで釈然としてやっておりますけれども、なかなかそう簡単にできないということがございまして、これは企業の方にもお願いしたいんですが、労働局の方もぜひ組合結成ということで、強力に推し進めていただきたいなと。それで、その企業は小売業でございまして、パートを含めて、パートが７割ぐらいいます、正社員が３割なんですけれども、１，０００名近くおりまして、組合がございませんでした。ところが、いわゆる不払い残業でかまれまして、大変なことになっています。ということで、私どもが出ていって、労働組合をつくりましょうということでなったわけでございますので、是非そういった意味で、労働局としてもそういった方面からのアドバイスもお願いしたいということで申し上げております。

以上でございます。

（野田会長）

何か一般的なことで、お答えは。

（酒光労働局長）

労働局がオルグをするわけにはいかないんですけれども、いろいろとご相談とかあった過程なんかでアドバイスとかですね、そういう一環ではあり得るのかもしれませんので、今のお話も伺いながら、今後検討させていただきたいと思います。

（川田代労働基準部長）

長時間労働とか賃金不払い残業みたいな話は、まだまだいろいろ情報とか、お寄せいた

だいているところでありまして、労働基準行政としてもまずは最重点ということで取り組んでいきたいと思っております。

（野田会長）

もうおひと方ぐらい可能と思いますが、いかがでしょうか。

そうしたら、ごくごく一般的な話で恐縮ですけれども、昨日、たまたま広島県に呼ばれて、それこそ正社員問題について話に行かせていただいたんですが、どういう場所かといいますと、紛争解決ネットワークだったんですね。要するに、労働局と労働委員会と、それから社労士会も入って、弁護士会も一部関与しておられて、労働紛争の解決に関するネットワークをつくって、常時その紛争、場合によっては裁判所も来られるというような話も聞いたんですけれども、そのネットワークをつくっておられてですね。そして、たまたま１年に１回広く、そのときの問題についての講演と、それから事例報告をされると。もう一つ、その後、個別の相談もブースをつくってあわせてされるという非常に大がかりなものをやっておられます。

そういうことが福岡で可能かなと思ったら、残念ながら労働委員会が基本的には個別のそれはやっていませんでしたので、なかなかそういうつながりがしにくかったんですけれども、労働員会も一応個別紛争、労働委員会としてではないですが、労働委員会の委員が個別紛争をやるという体制ができて、新たに動き出しました。紛争も第１回、第１号事件が、松岡委員も関係されますけれども、動き出しましたので、少しずつそういう体制も整ってきておりますの。それぞれ別個に並び立つ、福岡の場合ですと、それこそ先ほどのお話で、支援事務所も巻き込むような形、それはもっといいのではないかと思いますけれども、そういうネットワークのようなものをつくっていくと、労働局の紛争解決の位置づけとか、あるいは全体として推進していくという考え方の中で、さらに推進していくんじゃないかというように思いましたので、すぐにどうこうということではないですが、場合によっては労働局がこれを発信していただいて、そういうものができれば非常にいいことだと思いましたので、また是非ご検討をお願いしたいと思います。

（渡辺総務部長）

今の関係で、広島の方ですか、また情報収集させていただきたいと思いますが、当県も、

また各局もあると思うんですが、「労働相談個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会」という会議がありまして、ここで今言ったような県の支援事務所の方も含めてですね。

（野田会長）
支援事務所も行っておるんですか。

（渡辺総務部長）
ええ、入っています。県のほうと、それから先ほど出ました弁護士会の方、社労士会の方、それから裁判所のほうも事務官の方ですけれども、オブザーバー的に入っていただいて、一応、情報交換をしたり、あるいは協力ができるようなところというか、そういったようなことについて話し合いをもつ協議会は定期的に開催をしております。
もう少し広島の場合は、

（野田会長）
前に出されているということですね。

（渡辺総務部長）
もうちょっとまた違う展開を図っているのかもしれませんけれども、それについては、また情報収集させていただいて、参考になることについてはぜひ真似をさせていただきたいと思います。

（野田会長）
一番ネックになっているのは、福岡県の労働委員会だと思います。それが個別紛争をやらないものですから、なかなか一緒にやっていけないというのが。

（渡辺総務部長）
県の方も入ってやっておりますので。

（野田会長）
是非。

（渡辺総務部長）

はい。

（野田会長）

ほかに何か、特にございますでしょうか。

そうしたら、時間になりましたので、本日の審議会はこれで終了したいと思います。どうもお疲れさまでございました。

なお次回は、来年の３月上旬を開催予定としておりますので、またよろしくお願いいたします。

おつかれさまでした。

―― 了 ――