

平成 23 年度第 2 回大阪地方労働審議会議事録

1 開催日時

平成 24 年 3 月 16 日（金）午前 10 時から正午

2 開催場所

K K R ホテル大阪 2 階 星華の間
(大阪市中央区馬場町 2-24)

3 出席者

(1) 委員

公益代表

奥 林	康 司	委員
小 嵩	典 明	委員
石 田	信 博	委員
岩 本	洋 子	委員
川 島	紳 明	委員
服 部	良 子	委員

労働者代表

今 宮	正 信	委員
稼 勢	一 弘	委員
佐 伯	昭 子	委員
多 賀	雅 彦	委員
中 村	義 男	委員
平 岡	宣 次	委員

使用者代表

小 野	幸 親	委員
重 田	正 年	委員
島 岡	秀 和	委員
立 花	佳 枝	委員
堀 田	義 高	委員

(2) 事務局

局 長	西 岸 正 人
総 務 部 長	村 松 達 也
労 働 基 準 部 長	辻 知 之
職 業 安 定 部 長	黒 田 一 明
需 給 調 整 事 業 部 長	名 田 裕
雇 用 均 等 室 長	荒 川 あや子
企 画 室 長	鈴 木 博 司

4 議題

- (1) 平成 24 年度労働行政運営方針（案）について
- (2) 大阪府横編ニット製造業最低工賃について
- (3) 「吹田市地域雇用創造計画」について
- (4) その他
 - (1) 平成 24 年度の大阪府雇用施策実施方法（案）について
 - (2) 大阪地方労働審議会港湾労働部会の開催状況について

5 議事

○ 鈴木企画室長

定刻となりましたので、ただいまから平成 23 年度第 2 回大阪地方労働審議会を開催いたします。

私は鈴木企画室長の鈴木でございます。よろしくお願いいたします。

資料は事前に配付させていただいておりますが、本日追加で会議次第、配席図、それから 5 の 3 の差し替え資料を机上に配付させていただいております。

それでは、奥林会長よろしくお願いいたします。

○ 奥林会長

皆さん、おはようございます。

年度末でお忙しい中、早朝からお集まりいただきありがとうございます。

それでは、ただいまから平成 23 年度の第 2 回大阪地方労働審議会を開催させていただきます。

では最初に、西岸局長さんからごあいさつをお願いいたします。

○ 西岸局長

おはようございます。労働局長の西岸でございます。

本日の審議会の開催に当たりまして、一言ごあいさつ申し上げたいと思います。

奥林会長、小嶋会長代理をはじめといたしまして、委員の皆様方におかれましては、日頃から大阪労働行政の運営に格段のご理解、ご協力を賜っておりますことを、また、年度末の何かとお忙しい中を本日の審議会にご参加いただきましたことを、まことに厚く御礼申し上げます。

先月2月の政府の月次経済発表では、景気は東日本大震災の影響により依然として厳しい状況にある中で、ゆるやかに持ち直しているということとされておりますが、雇用情勢は逆の見方で持ち直しの動きが見られるものの、東日本大震災の影響もあり全体としては厳しいという判断になっております。

大阪の状況を見ましても、21年8月には有効求人倍率が0.44倍という底になったのですが、それから上がってまいりまして、今年の1月で0.70倍でございまして、0.70というのは3分の2ですから3人に2人しか仕事がないということになっております。

それから、よくマスコミで出ておりますが大学生の就職率につきましては本日、厚労省と文科省が発表しておりますけれども2月1日現在で、近畿における本春卒業予定の大学生の就職内定率が80.5%ということで、昨年同日と比べて0.2ポイントだけ改善されておりますが、改善の幅もだんだん縮まってまいりまして、なかなか厳しい状況にあるということでございます。こういう状況の中で、政府といたしましては分厚い中間層の復活ということなど、日本の新たな成長を実現する道筋を示すということで、「日本再生の基本戦略」というのを策定しております。また、社会保障・税の一体改革の推進というのをしておりますけれども、そういう中で働く方、社会の構成員でありかつ支えられる側から支える側へということを含め、労働政策というのは非常に大きな柱の1つになっております。

その中で、我々としては3つの柱で労働行政というのを考えておるんですけれど1つは全員参加型の社会の実現ということで、若者も、高齢者も、障害者も、女性もみんな意欲のある方が働ける社会を実現していくと。それからディーセントワーク、働きがいのある人間らしい仕事の実現と、それから重層的なセーフティネットの構築という3点を柱に進めているところでございます。

こういう全体的な政府の動きの中で、我々現場といいますか、労働局といたしまして、いろんな形で国民、府民の皆様方からいろんなご要望あるいはご期待をいただいておりますのでございまして、それに応えるべく全力で業務を推進しているところでございますけれども、24年度の行政運営に当たりましては今申し上げた全員参加型社会の実現に向けた雇用、生活安定の確保ということを図る。それから安心して働くことができる環境整備ということで、スローガンといたしましては「生き生きと安心して働ける元気な大阪」ということで、事前に資料をお送りしております運営方針の冒頭にも書いておると思っておりますけれども、それをスローガンといたしまして5つの目標を定めて職員一丸となって取り組むこととしております。

詳細につきましては、この後ご説明させていただきますのでどうかよろしくお願ひした

と思います。

本日は限られた時間かと思いますが、労働行政全般にわたりまして皆様から忌憚のないご意見を頂戴いたしまして、我々の行政の推進に役立ててまいりたいと思いますので、何とぞよろしくお願い申し上げます。私からの冒頭のごあいさつとさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

○ 奥林会長

どうもありがとうございます。

それでは、本日の出席状況について、事務局のほうからご報告をお願いいたします。

○ 鈴木企画室長

はい。本日は公益代表委員 5 名、労働者代表委員 5 名、使用者代表委員 4 名の計 14 名の委員の皆様にご出席いただいておりますので、地方労働審議会令の規定により、本審議会が有効に成立しておりますことをご報告申し上げます。

次に会議の公開についてご説明申し上げます。本審議会は運営規定に基づき、原則として公開されることとなっていることから議事録につきましても公開することとなります。議事録につきましては発言者のお名前も記載させていただきますので、ご了承いただきたいと思います。

なお、本日の審議会につきましては傍聴の申し込みがなかったことをご報告いたします。

以上でございます。

○ 奥林会長

はい、ありがとうございます。

では続きまして、本日の議事録の署名委員を私のほうから決めさせていただきます。私以外に、労働者代表としまして佐伯委員、お願いします。それから使用者代表といたしまして島岡委員、お願いいたします。

では、議事に移らせていただきます。

議事の 1 ですが、平成 24 年度の大阪労働局行政運営方針（案）につきましても、意見交換をしたいと思います。事務局のほうから報告をお願いいたします。

ただ、もう既に資料につきましては皆さんのお手元に届いておるとは思いますし、お目通しいただいていると思います。

したがって、事務局の説明としては簡便にお願いして、むしろ質疑応答、委員の皆様の方からいろいろご意見を賜りたいというのが事務局の意向のようでもありますので、ぜひ協力をお願いしたいと思います。

では、よろしく申し上げます。

○ 村松総務部長

総務部長の村松でございます。

私のほうからは、まず簡単に行政運営方針の形式と、考え方等々について冒頭、ご説明申し上げたいと思います。

まず、資料につきましては資料の2として行政運営方針（案）という詳細版、そして資料の3として行政運営方針のあらましというものをつけております。

また資料の4で23年度行政運営の進捗状況・評価と平成24年度の取組というものを配付させていただいております。

この資料4につきましては、23年度における大阪労働局の運営方針項目プランにつきまして、どのような進捗状況であるか、(DO)、またその状況についての評価、(CHECK) に対して24年度どのように取り組んでいくか (ACTION) のPDCAサイクルということ念頭において記載をしたものでございます。

当該資料の一番右側の項目、ACTIONを踏まえて24年度の行政運営方針を策定したところでございます。

まず来年度の行政運営方針につきましては、行政運営方針詳細版とあらましの2分冊でございますけれども、あらましにつきましてはこれを印刷いたしまして、幅広く府民の皆様方にお配りして、局としての施策、活動を周知する際に使用をさせていただきたいと思っております。

それらの策定をより詳細に記載したものが詳細版でございますが、これは電子媒体でご覧いただけるような形で公表したいと思っております。

まず、資料3の行政運営方針のあらましを用いまして簡単にご説明をさせていただきます。まず表紙でございますけれども、スローガンとして5つの目標を掲げておりまして、平成24年度、先ほど局長からも申し上げましたが、全員参加型社会の実現ということと、安心して働くことができる環境を整備するといったことを大目標として、今年度は「生き生き」「元気」「安心」といったキーワードを使って「誰もが生き生きと安心して働ける元気な大阪」というものを柱として掲げているところでございます。

これに基づいて下に5つの目標ということで書かれております。

まず、具体的に5つの目標について簡単に内容をご説明申し上げますと、資料見開き1、2ページで、それぞれの目標にかかる具体的な取組内容、主に目指すものといったものを説明しておりまして、3ページ以降で、それぞれの具体策について取組を説明しているところでございます。

また、24年度に新規に取り組む事項や拡充、強化する事項については3ページ以降の本文中で青色のゴシック体で表示をしているところでございます。

なお、5つの目標について簡単にどの行政分野に関わるかということだけ申し上げますと、1つ目の「働く意欲があるすべての人々の雇用の場の確保」というのは職業安定の関係、「健康が確保され安全で安心な職場の実現」というのは労働基準部関係、次の「働き

「がいのある公正な労働環境の整備」が需給調整事業部、雇用均等室と労働基準部、さらに「仕事と生活の調和の実現」が雇用均等室に基準部関係、さらに全体を総括した形での「効率的かつ計画的な行政運営の推進」は主に総務部関係を柱立てしているところでございます。

続きまして、各行政の課題と重点施策について各部よりご説明申し上げますが、まず冒頭、ちょっと順番違いますが総務部の関係を先にご説明させていただきますと、16ページをお開きください。

適用徴収関係と個別労働紛争関係についてでございます。

まず上段ですけれども、厳しい経済情勢の中で低迷を続ける労働保険料の収納率の向上を目指すということで、労働保険料の自主申告、自主納付、これは原則でございますので、この周知徹底を図り未納保険料については行政措置の実施を含めた実効ある滞納整理を行うことにより、収納率の向上に努めるということとしております。

また、費用負担の公平な確保といった観点から労働保険に加入いただいていない未手続事業に対しましては、指導にとどまらず職権による成立といったことも含め積極的な未手続事業一掃対策に努めていきたいと考えております。

下段の個別労働紛争解決制度でございますけれども、局内各署に配置しております総合労働相談コーナーに寄せられる相談件数というものは、依然として高水準で推移しております。

また、大阪紛争調整委員会が実施するあっせんについては昨年度と同水準で推移しておりますが、局長による助言・指導の実施件数は増加を見ているところでございます。

こうした個別労働紛争、話し合いで解決するための迅速な制度である局長による口頭助言を積極的に、今後とも実施してまいりたいと思っております。

総務部関係は以上でございます。

続きまして、基準部関係以下お願いいたします。

○辻労働基準部長

労働基準部長の辻でございます。どうかよろしくお願いいたします。

私から労働基準部関係、資料2の行政運営方針詳細版の12ページからをご覧くださいと思います。

まず、労働条件の確保・改善対策でございますけれども、労働基準監督署に寄せられる多数の労働相談に迅速に対応していく、それから企業動向を注視しながら、倒産、大量整理解雇等の事案の的確な対応を図ること。これを本年度の最重点で、まずは取り組んでいくことにしております。

また、監督課による監督指導につきましては、労務管理体制が十分でない中小企業に対しては自主点検あるいは集団指導というような手法を組み合わせながら粘り強く指導をしてまいりますとともに、引き続き13ページのイ、ウの長時間労働の抑制、それから賃金

不払残業の防止、こうしたところを重点として取り組んでいくこととしております。

少し前後いたしますが、有期労働契約の、いわゆる非正規労働者につきましては有期労働契約の定期更新、雇い止めに関する、いわゆる雇い止め基準がございますので、これを踏まえた企業の的確な対応が図られるよう指導を徹底してまいりたいと考えております。

有期労働契約に関しましては、労働契約法の改正案が今国会に提案される予定でございますので、今後この改正法案が成立いたしました際には周知について万全を尽くしてまいりたいと考えております。

それから特定分野として柱立てをしております自動車運転者、それから14ページになりますが介護労働者、それから外国人の技能実習生、派遣労働者などにつきましては、それぞれの勤務対応からさまざまな問題に着目しまして、関係する行政機関、事業所所管担当、運輸省ですとか運輸監督機関などとも連携しながら対策を講じてまいりたいと思っております。

それから労働契約ルールの周知といったことにつきましても、引き続き関係労使のほかこれから労働者になろうとする大学生、高校生に対しましても講習会等を開催しながら周知を図ってまいることとしております。

それから15ページの職場のパワハラ問題でございますけれども、この予防、解決に向けた労使の取組を促進するというので、昨日厚生労働省の円卓会議から提言がなされております。来年度はこれを周知しながら社会的な気運の醸成ということもやっていくということとしております。

その次に最低賃金の関係でございますが、最低賃金につきましては2020年までの目標として、全国最低800円、全国平均で1,000円を目指すということが雇用戦略対話の政労使合意がされているということでございます。

大阪府の最低賃金につきましては、昨年7円引き上げまして786円ということで、5年連続の引き上げがなされております。次年度におきましても、この最低賃金の引き上げの影響を最も受けるであろう中小企業への支援策を講じてまいりますとともに、金額改定のご審議につきましては大阪府最低賃金審議会の円滑な運営に事務局として万全を期してまいりたいというふうに考えておりますし、さらに改定されました最低賃金につきましては周知、それから適確な履行確保といったことで進めていくこととしております。

それから16ページに、本年度から看護師等の雇用の質の向上を図るための取組、これを進めているところでございまして、今月22日には医療機関等の団体と連携をいたしまして研修会を予定しているところでございます。

次年度も、本年度の成果を踏まえまして対策を継続していくこととしております。

次に労働災害防止の関係でございますけれども、資料の5の2もあわせてご覧いただきたいのですが、まず大阪府内で発生いたしました平成23年の死亡災害、それから死傷災害について記載をしております。休業4日以上災害につきましては速報値で7,861名ということで、154人減少いたしました。

死亡災害も 58 人で前年よりさらに 5 人減少したということでございました。過去最少を更新できる見込みでございます。

しかしながら建設業における墜落災害ですとか、挟まれ、巻き込まれ災害、これが多発してございます。こうした動向も踏まえながら来年度も現場指導を強化しまして、災害防止を推進していくこととしております。

さらに、次年度は特に、この職場に潜む危険を可視化する、これによって効率的に安全活動を展開していただくということで、「安全の見える化」といったことも推進することといたしております。

それから労働者の健康関係、これは資料 2 の 20 ページにお戻りいただきますが、メンタルヘルス対策、過重労働による健康障害防止対策に重点をおいて取り組んでいくことといたしております。メンタルヘルス対策につきましては、メンタルヘルス支援センターの活用勧奨を行っていくほか、職場復帰支援についての研修会などを開催する取組を進めていくことといたしております。

それから、メンタルヘルス対策の充実強化などを内容といたします労働安全法制の改正案、これは継続審議となっておりますが、この法案が成立いたしました場合にはこれも周知に努めてまいることといたしております。

それから最後になりますが、労災補償でございます。22 ページになりますが、脳・心臓疾患あるいは精神事案など調査に時間を大変要する請求事案が多数出てきておるといことで、引き続き迅速、適正な処理、早期の認定ということに努めてまいります。

また、石綿救済法が改正をされておまして、石綿関連疾患の特別遺族給付金の請求期限が 10 年間延長されておまして、平成 34 年 3 月 27 日までとなっております。こうしたことにも留意しながら漏れのない周知、勧奨を徹底していくことといたしてございます。

以上が労働基準関係等でございます。

○ 奥林会長

はい。どうもありがとうございました。

○ 黒田職業安定部長

職業安定部の黒田と申します。それでは、引き続きまして安定部のほうから説明させていただきます。

資料 2 の 25 ページをお開きいただきたいと思います。

第一に若年者、障害者、高齢者、女性等の就労促進による全員参加型の実現に向けた的確な求人、求職のマッチングの推進でございます。厳しい雇用失業情勢を踏まえまして、職業紹介業務を推進し、職業紹介基本業務の徹底を図るとともに求人開拓により、求人の

量的確保を図るほか、未充足求人のフォローアップの強化により、効果的な求人充足対策を実施してまいります。

次に、26 ページの長期失業の予防といたしまして、早期再就職の緊要度が高い求職者に対しまして、就職支援ナビゲーターによる就職支援プログラムを実施するほか、大阪キャリアアップハローワークにおいて就職支援機能を強化するとともに、地方公共団体とも連携をいたしまして心の健康相談を実施するなど、就職支援と生活、住宅支援を一体的に実施してまいります。

次に、27 ページをお開きいただきたいと思います。

若年者の雇用対策の推進でございます。各ハローワークに設置いたしました学卒ジョブサポーターを活用しまして、新卒者、既卒者の担当者制によるきめ細かな支援を行うほか、新卒応援ハローワークを拠点といたしまして主に現役大学生を対象に、大学への恒常的な出張相談や大学等の協力を得て、未内定者の全員登録、集中支援などを行う大学生現役就職促進プロジェクトを実施するなど、新規学卒者への就職支援の強化を図ってまいります。

また、大阪新卒者就職応援本部を活用いたしまして各構成機関との連携によりまず就職面接会や就職支援セミナーを実施してまいります。

次に、28 ページでございますが、就職氷河期世代を含めたフリーター等の就職支援を一層強化していきます。

個別支援など専門的支援を中核として、トライアル雇用の活用や職業訓練の活用促進をする若者ステップアッププログラムを促進するとともに、若者ハローワークを設置することといたしております。

続きまして同じページの下にあります、障害者雇用促進の推進でございます。障害者の就労関係につきましては、特に厳しいものがございますので経済団体や企業に対しまして、各種助成金の活用による雇用維持や雇い入れの働きかけはもとより、トライアル雇用やジョブコーチ支援等、既存の支援措置の活用をいたしましてきめ細かな就職支援を実施してまいります。

法定雇用率の達成のために企業のトップに対する個別指導を中心に集団指導や文書指導等、多様な指導を実施してまいります。

次に、31 ページの高年齢者雇用対策の推進についてでございます。

高年齢者雇用安定法に基づきまして、高齢者雇用確保措置につきまして企業への指導徹底を図り、高年齢者の雇用確保に努めるとともに、特定求職者雇用開発助成金を活用しまして再就職支援を促進してまいります。

次に、33 ページの子育てする女性に対する雇用対策の推進でございます。

現在、難波の大阪マザーズハローワーク及び府内5カ所のハローワークにございますマザーズコーナーを活用しまして子供連れでも来所しやすい環境を整備し、担当者制の実施等きめ細かな就職支援を行ってまいります。

続きまして 39 ページの成長力を支える人材の育成でございます。

雇用のセーフティネットとしまして、離職者に対しまして介護、福祉、医療、情報通信等の成長分野におきまして、実践的な求職者支援訓練及び公共職業訓練の的確な受講あっせんを行うとともに、職業訓練受講者や修了者に対する就職支援を実施してまいります。

加えて公的職業訓練の受講が効果的だと思われる求職者に対しましては、早期に受講あっせんを行うとともに訓練受講者に対する早期再就職支援を図るため、個別求人開拓、合同就職面接会、各種就労支援策の積極的な活用を行ってまいります。

また昨年 10 月からスタートしました求職者支援制度により、雇用保険を受給できない求職者に対しまして、求職者支援訓練を実施するとともに、訓練期間中の生活を支援するための給付金の支給や的確な就職支援計画の実施等により、求職者の早期の就職支援を行ってまいります。あわせて労働局に設置されました地域ジョブ・カード運営本部を活用しまして、運営本部の構成員を初めとする関係機関の連携のもとに、円滑なジョブ・カード制度の運営を図っていくことといたしております。

続きまして 40 ページでございます。地方自治体や民間と連携した重層的なセーフティネットの構築でございます。雇用のセーフティネットの推進といたしまして、雇用調整助成金を活用した雇用の維持、確保を支援するほか雇用保険制度の給付日数延長措置につきましては、法案成立後、円滑な施行につなげることといたしております。

次に、41 ページでございますが、地域主権改革の「アクション・プラン」をうけて地方公共団体からの提案をもとに国が行う無料職業紹介と地方公共団体の事業を一体的に実施する取組につきましては、大阪市と連携した取組を本年 4 月から実施していくことといたしております。

最後になりますが、42 ページでございます。生活保護受給者の就労による自立促進でございます。地方公共団体とハローワークの協定による連携を基盤にチーム支援を中心とした生活保護受給者に対する総合的な就労支援、福祉から就労を推進してまいります。また地方公共団体が実施するパーソナル・サポート・モデルプロジェクトにつきましては、ハローワークにおいて就職支援ナビゲーターを配置いたしております。支援対象者に対するきめ細かな職業相談、職業紹介を実施いたします。

安定部からは以上でございます。

○ 奥林会長

はい、どうもありがとうございました。

○ 名田需給調整事業部長

需給調整部長の名田でございます。

労働者派遣事業、職業紹介事業の担当をしております。

その関係につきまして、ご説明を申し上げます。

資料5の16をごらんください。

需給調整事業関係業務の概要となっております、労働者派遣事業の現状でございますが、この折れ線グラフのとおりでございます、横ばい状態ということでございます。

このグラフでは省略されておりますけれども、平成19年度以前に関しましては毎年20%前後の急増が続いておりましたけれども、リーマンショックを契機にこのような横ばい状態ということで、23年度も引き続き横ばいが続いております。

このような状況ですが、大阪労働局では、許可、届出の派遣元事業主や請負事業主等を指導監督の対象といたしまして、計画的にその指導監督を実施しておりますが、特に労働者派遣におきましては派遣制度のユーザーであります派遣先事業主の法令順守も不可欠でありますので、派遣先に対する指導監督も積極的に実施をしているところであります。

資料を1枚めくっていただきまして5の17で労働者派遣等に係る指導監督状況という資料をつけておりますけれども、その真ん中あたりに個別指導計という枠がございますけれども、現状といたしまして今年度1月末時点におきます派遣元、派遣先に対する指導監督の実施件数は604件、このうち法違反と不適切な取り扱いが見つかったということで文書による是正指導を行った件数は492件となっております、指導監督件数の81.5%に達している状況であります。

法違反を認定した場合におきましては、適正は事業運営が図られるようにアドバイスを交えながら指導を行っておりますけれども、そこで働く派遣労働者の保護を図っていくという観点での指導監督を行っております。

ただ特に悪質な違反を犯した事業主ですとか、指導を行ったにもかかわらず違反を繰り返す事業主、派遣受け入れ期間を超えて労働者派遣を行う事業主、製造業務等におきまして偽装請負を行う事業主やこれらの事業主から繰り返し違法派遣を受け入れている派遣先に対しましては厳正に対処してきたところであります、今年度も既に1件行政処分を行っているところであります。

このような実態を踏まえまして、平成24年度におきましては引き続き労働者派遣事業等の適正な運営を確保するという、法制度の周知徹底、それから指導監督、これを大きな柱として取り組んでいくこととしております。

なお、法制度の周知徹底に関しましては、現在の今国会で継続審議となっております労働者派遣法改正案、先ごろ衆議院本会議のほうで可決いたしまして、引き続き参議院での審議をお願いしているところでありますけれども、こちらが成立した場合には適切な周知指導に努めることとしております。

具体的な取組につきましては、資料2ですが、先ほどからの説明をしております行政運営方針（案）、資料2の43ページをご覧ください。

労働者派遣事業等の適正な運営の確保ということで、大きな柱の1つ、今申し上げました法制度の周知徹底に関しましては、アイウエオのア、許可申請・届出事業者及び派遣労働者等への法制度の周知徹底として、重点項目として掲げております。

許可申請・届出受理後の事業主に対しまして、説明会を開催することによりまして法令の知識の周知、また遵法意識の喚起というものを図ってまいりたいと考えております。また派遣労働者あるいはこれから派遣で働こうとする求職者の方に、正しい知識を持っていただくということも重要でありますので、そうした方々を対象とした労働者派遣セミナーも積極的に実施したいと考えております。

指導監督につきましては、ウ、的確かつ厳正な指導監督の実施として掲げておりますけれども、計画的な指導監督によりまして、限られた人員でありますので、最大の効果があがるよう効率的な指導監督に引き続き努めてまいりたいと考えております。

もちろん法違反が明らかになった場合には、そこで働く派遣労働者の雇用の安定を前提としながら、厳正に対処してまいりたいと考えております。

特に、法違反を繰り返す事業者に対しましては行政処分も含め実効ある是正指導を進めてまいります。

また、派遣労働者から寄せられる苦情相談につきましても、労働基準行政とも連携をしながら、よくその声に耳を傾けて雇用の安定が図られるように対処してまいります。

以上、需給調整事業に関するご説明をさせていただきました。

○ 奥林会長

どうもありがとうございました。

○ 荒川雇用均等室長

雇用均等室長の荒川でございます。雇用均等行政につきまして、ご説明申し上げます。

当室で所管いたします均等法などの施行状況につきましては、資料の5の19のとおりでございますけれども、これらの状況を踏まえまして、ただいまの資料の2の運営方針45ページでございます。(1)の男女均等確保対策につきましては、企業における雇用管理の実態の把握に努めまして配置や昇進などにつきまして、性別による差別的な取り扱いなど法違反が認められる場合には厳正に法違反の是正を図ってまいります。その際ポジティブアクションの促進を一体的に進めてまいりたいと考えてございます。

また、妊娠や出産を理由とする退職の強要などの不利益な取り扱い、あるいはセクハラ被害に係る相談は引き続き寄せられております。これらの相談は女性が仕事を続ける上で大きな阻害要因となるものでありますので、迅速に対応してまいりたいと考えてございます。

46ページにお進みいただきまして、(2)でございますが仕事と家庭の両立支援対策であります。これにつきましては育児・介護休業法、それから次世代法の定着を図るとともに企業に対して助成金の制度がございます。

これらの助成金の活用をおすすめしながら職場環境の整備を推進してまいります。

育児・介護休業法につきましては、今年の7月から従業員数が100人以下の企業につき

ましても育児のための短時間勤務制度と残業の免除、さらに家族の介護のための介護休暇、この3措置が義務付けられることとなりますので、法の周知徹底を図ってまいります。

また次世代法に基づきます行動計画の届出率でございますが、おかげさまで大阪におきましても94.2%と大幅に改善をいたしました。引き続き、未届け企業に対する指導に努めてまいります。

また、多くの企業に「くるみん」マークの認定を目指していただくよう援助を行ってまいります。

最後に47ページの(3)のパートタイム労働対策でございますが、現在パート対策につきましては労働政策審議会の雇用均等分科会におきまして、今後の対策についての検討が行われているところでございます。

均等室におきましては分科会の動きを見守りつつではありますが、現行、パート労働法の施行を着実に行ってまいりたいと考えております。

また奨励金の活用もお勧めしながら、正社員への転換あるいは均衡な待遇の実現に取り組まれる企業を支援してまいりたいと考えているところでございます。

雇用均等行政につきましては、以上でございます。

○ 奥林会長

はい、ありがとうございます。

非常に簡便に説明していただきました。それでは、これから質疑応答に入りたいと思います。スケジュールとしましては、11時半前後ぐらいまで50分ほどでございますので、できるだけいろいろなご意見をいただきたいと思っております。

ご意見のある方は手を挙げていただきまして、マイクを持って発言していただきたいと思っております。

どなたからでも構いません。ご自由に。

では、多賀委員さんお願いいたします。

○ 多賀委員

連合大阪の多賀でございます。

行政運営方針の3本柱を出されて、全員参加、ディーセントワーク、セーフティネットということにつきましては私ども労働団体としまして異存なく、その柱でぜひ進めていただきたいと思っております。その上で少しお願いごとと質問がございます。

1点目です。総論的な話なのですが、行政運営方針の8ページの下段のところ、大阪雇用対策会議に言及されています。

私どもも加盟をさせていただいております大阪府域における公労使の8者の連携体でございます。

これ以外にも多くの地方自治体などと連携して、さまざまな事業を進めるというようなことがあるわけですが、今般の大阪における雇用情勢を改善するためには多くの労使団体も含めた連携が必要かと思っております。

ぜひ、今まで以上にそれぞれの役割の枠を少しはみ出すかもわかりませんが、連携をより深めていただいて、雇用情勢の改善に向けて労働局としても中心的な役割を果たしていただくようお願いします。

そして個別的な話ですが、1点目が外国人労働者の課題です。

資料2の14ページに言及されておりました外国人労働技能実習生というところであります。

私どもも外国人労働者の相談事業等もやっておりますが、やはり技能実習という趣旨がきちっと徹底をされておるかどうかが、安易な、安価な労働力として扱われているといったような実態の相談もございますので、ぜひそれらの対策の徹底をお願いしたいと思います。

これに関連して資料4の8ページですが、外国人労働者技能実習生の指導監督の実施の実績が載っていますが、これを見ますと監督指導を実施した数というのが86事業所で違反率が72%ということなのですが、違反率が72%の事業って一体どういうことなのかなと思っております。

その実情について教えていただきたいと思えます。

2点目が女性労働力と労働率の話ですが、今後労働力が減っていく中で女性労働力というのは非常に大切なわけですが、大阪の女性労働力率は依然として低いということがありまして、その分析と対策ということについての実情を教えていただきたいと思えます。

3点目が均等行政の関係で教えていただきたい。

5の19の資料ですが、大阪における男女雇用機会均等法の施行状況の一番下の是正指導のところでありまして、この表によりますと是正指導のポジティブアクションの数字が昨年の134件から、平成23年は、4から10月までの10ヶ月間で倍増していますが、どういった背景があるのか教えていただきたいと思えます。

そして4点目が、育児・介護に関する相談の事例の件数についてですが、育児関係で「その他」という相談が3,000件を超えていますが、これも少し中身を教えていただければと思えます。

最後に、次世代育成の届出の関係で、常時100人以下の企業の届出は、大阪は850社となっておりますが、やはりこういった小規模の事業所というのは大阪の場合、非常に多いわけでありまして、そこを頑張っていただくというのが必要かと思えますが、この850社というのは割的にはどの程度のものなのかを教えていただきたいと思えます。

○奥林会長

ありがとうございました。以上、質問が5つほど出ております。

では事務局の方、順番にお願いいたします。

○ 辻労働基準部長

外国人技能実習生の関係でございますけれども、違反率が高いというご指摘でございます。

72%ということですので、それ以外の全体の監督指導の違反率と比較しますと、やや高いということになります。今手元に資料がございませんが、技能実習生の関係で言えば特徴的には賃金の全額を支払わず、一部いろんな名目で賃金から控除するということがあります。

事理明白でないものまで控除するなどの例も見られまして、こうした取り扱いについては、二次の受け入れ団体が行っている場合もございます。

そこに対しましてもきちっと指導して、適正化を図っていくという取組も行ってまいりたいと考えております。

それから、それとやはり労働時間に関する違反が多いと考えております。

それは3年間という期間でありますので、その期間中にできるだけ、特に中国等からお越しの場合はその期間中にたくさん働いて報酬を得たいというような思いとも合致していると考えております。

そういった労働時間と賃金の違反が多いということでございます。

技能実習、安易な労働力ということでございますけれども、人材育成を通じた国際貢献という趣旨があらうかと思っておりますので、そういった点につきましてはいわゆる JITCO という団体がございますが、そこがこの制度について全般的に管理、指導を行っておりますので、そういったところとも連携をしながら情報交換等を行いながら労働基準行政機関としては対応してまいりたいと考えております。

○ 荒川雇用均等室長

まずお尋ねの女性の労働力率の状況でございます。

平成22年の労働力調査で見ましても、大阪の女性の労働力率、年齢階層別に見ましても全国と比較いたしますと、各年齢層、10歳刻みですが各年齢層で全て下回っているという状況でございます。

特にM字のV字型の谷の部分が大阪においては刻みが低いという状況がございます。

これに対しまして、実際に仕事についていない女性の方々がどういう意識なのかというのを見ますと、就業希望、働きたいという希望を持つ方の割合は非常に高くなっております。

これは平成19年の調査でございますけれども、全国で2番目に高いという数字がございます。

このギャップでありますけれども、実際問題、それらを解決するためにどうしたことが

考えられるのかということですが、私どもはただいま育児・介護休業法の定着など進めておりますが、大阪の企業の構成の状況を見ますと中小規模の企業の比率が高いということがございます。

これは具体的に府内のデータがあるわけではなくて、全国のデータによりますが、規模で比べましてやはり育児休業法に基づく制度等の整備状況というのが、規模が小さくなるほど十分ではないという面がございます。

そうしたことから、大阪におけるそういった規模の企業での就労関係の整備がまだ進んでいない面があるということで、なお一層、規定の整備指導などを行いつつ、法の定着を図っていく必要があると考えています。

それから、法の施行状況でお尋ねいただきました5の19の資料でございますが、その中で指導の状況、是正指導の状況でポジティブアクションの指導状況の数字が非常に増えているということでありました。

これにつきましては、今年度、特に法律の履行確保に力を入れているところでございませうけれども、それとあわせて実態としての企業における実質的な均等を確保をするためにはポジティブアクションの推進が不可欠でございまして、これは政府におきましても40%という取組目標を掲げておりますが、現状では3割前後のところ、足踏み状態でございます。

若干企業の関心が少し薄らいでいるというような状況もございませうが、今年度は、当初からこのポジティブアクションの助言などに努めてまいった結果だと考えております。

それからその次のページの育児・介護休業法に係る相談の状況の中で、その他のところが非常に膨らんでいるというご指摘でございましたけれども、ご承知のとおり育児・介護休業法につきましては平成22年度の6月から改正法が施行になっております。

そういったこともありまして、改正法に沿った規程の整備に関する非常に多数の、特に事業主の皆さんからのご相談が寄せられております。

それらが全てここに計上されておりますので、この件数が非常に増えているということがございます。

今年度は、相談件数はほぼ平年ベースの年間5,000件ぐらいに戻っております。

それから次世代の、資料5の19の5ページですが、一般事業主行動計画の届出企業で100人以下は、850社ということでご指摘いただきました。

現在、次世代法に基づきまして行動計画の届出が義務付けられておりますのは101人以上の企業でございます。

そうした中で100人以下の企業が850社の届け出がございませうが、一方で両立支援関係の助成金の制度がございまして、その両立支援関係の助成金の支給要件の1つにこの次世代行動計画の届出が要件の1つとなっております。

そういったことから、100人以下の比較的中小規模の企業もこのお届けをいただいて助成金の受給を受けるという状況が現実でございます。

では、その100人以下の企業、これは今年の7月から育介法の残り3措置も義務付けられる企業でございますけれども、対象数がどれぐらいあるかということ、事業所企業の統計調査によりますと大阪における企業数が、平成18年の数値ですが約11万件となっております。

そこから資料5の19の5ページの上の1、管内の状況のところにありますように、301人以上の企業1,391社と101～300人の企業2,240社の合計約3,500を引きますと常時雇用労働者100人以下の企業は10万社強ぐらいあるのかなという推測でございます。正確なデータではございません。

○西岸局長

最後に、冒頭の総論的なお話ですが、このような問題というのはいろんな関係の方がいらして、それがみんな力を合わせていかなければいけないということで、当然雇用の問題の当事者である労使の方、それから労働行政のマッチング等はもちろんハローワークを中心にやってまいりますけれども、やはり雇用の場の確保ということになりますと、いろんな地域振興等も含めて、雇用創出といいますか、場の作成に対しては企業の方、企業進出の場としての府市町村、そういうところのいろんな関係者が力を寄せ合って、出し合ってやっていくことですので、そこは私どもを始めとしていろんな方にも参加いただいて。そして、これらの問題について労働局では全体を見ておるところでございますので、その役割を十分認識しながら、先ほど多賀委員がおっしゃったようにできる限り、真ん中に立ってやってまいりたいと思っております。

○奥林会長

ありがとうございました。丁寧な説明いただきましたが、多賀委員さんよろしいでしょうか。

○多賀委員

特に10万社のところがこれからということですので、ぜひ労働条件整備に向けての力を入れていただきたいと思います。

どうぞよろしくをお願いします。

○奥林会長

はい、ありがとうございました。ほかにどなたかご質問なり、ご意見等ございませんでしょうか。

岩本委員さん、お願いします。

○ 岩本委員

全員参加型というのは素晴らしいことなんですけれども、定年延長のことでひとつお聞きしますが、定年が延長されるものですから、結局若者に仕事が回ってこない、つまり大企業が定年延長しているから、大企業に若者がなかなか入れないという状況があると思うんです。

余力体に負担がなくて時間がそう長くない仕事を65歳の人がやっておられて、そういう仕事が結局若者には回ってこないということがあって、全員参加型というのは聞こえはいいんですけれども、実際にはどうなんだろうと。国の労働政策として定年延長をこれからもやられるのかなという質問が1つです。

2つ目は、期間雇用についてです。

優秀でよくできる人が、延長何回までですよみたいなことで、当然のここのように仕事を失っていく。公共団体なんかそうです。みんな6カ月間で3回までとか5回までとか、1年間で3回までというような内規みたいなのをつくっていて、3年たったら当然のここのように、やっと慣れてよく仕事のできる人が仕事を失う。

国としてこういう期間雇用のことをどういうふうに考えておられるのかなというのをお聞きしたいということで、2つ質問いたします。

○ 奥林会長

はい、ありがとうございます。質問は2点です。定年延長の問題と、それから期間雇用の問題です。

○ 西岸局長

1点目の定年延長ですが、実は定年延長ではなくて今やろうとしているのは、60歳から65歳までの雇用の場を確保してくださいということで、今回の議論の中でも、60歳定年は延長しません。

ただ再雇用や勤務延長とか、いろんな仕組みを使って65歳までの雇いを確保してくださいということでございますので、65歳までの雇いの確保というのは前から決まっています、今回は、今までは企業の中で協定を結べば一定の方は排除できたのが、それができなくなるということで、ある意味穴が小さくなったと言えます。

先ほどおっしゃった若年者との問題ですが、これはそういう部分もあるとは思いますが、ただいろいろこれは、いろんなご意見があるんですが、必ずしも高齢者の雇いの場と若年者の雇いの場が完全に重なるわけではないという調査もありますし、企業によっては両方の仕事の内容を変えながらやっているところもございますので、単純にトレードオフの関係ではないんだろうと思います。

ただ全体としては今非常に景気の悪い時期ということがありますが、そういった点に対しては、中長期的にもいろいろと、まず労働者の数が減ってまいりますと、就労人口がど

んどん減ってまいりますので日本の活性化のためにも、働く層を広げていかないと、いろんな中期的な統計で見ていくと、労働者数が経済成長のネックになってくるということもありますので、全員参加の時代としてはそういう流れの中で、短期的に当然コストの問題だとか、それを定年延長などをどうやって企業の中で手法を考えていくかは別の部分もございまして、そこは総合的に企業として、一方で若年層の方を雇用していかないと、一定の規模であれば企業としての形をなしていかないとと思います。

そのあたりは流れをご覧いただきながらということを含めて、また、幾つか調査の中で必ずしも企業の人の中でも完全にトレードオフではないというお話もありますので、個別案としてはぶつかっているところもあると思いますが、これは確かに難しい問題で、答えが全く関係ありませんということではないと思いますけれども、やはり全体の人口構成等も考えて、あるいは企業の活性化ということも含めてできるだけ働ける能力のある人を全員参加していくというもとに、何とか調整をしていきたいなと思っているところでございます。

それから有期雇用のところは、これは何度も同じ仕事を続けておられると、そもそも臨時的に仕事があるのではなくて定常的に仕事としてあるんじゃないかということになります。それは1年というような形の不安定な形で雇用しなくてもいいのではないかという、そういう議論もある中で、何回も繰り返すということについては、それは一定程度、それは常態化された仕事じゃないかという審議会等の中で議論があったように、何度も何度も更新を繰り返していくと、いつか期間雇用のない、期間の定めのない雇用に転換するという判例もありますので、そういうものの中で何回がいいのか、何年がいいのかというご議論もあるかと思っておりますけれども、審議会等いろいろな中で、結局、雇い止めの中では一定程度何度も同じような仕事を更新されていくというのは、質が臨時的なものではないんじゃないかというような議論がされているのだろうと承知しております。

○村松総務部長

有期雇用について若干補足申し上げますと、期間については、通算して5年を超えて新たに雇用契約を結ぶ際には、労働者の申し出があれば常用雇用することという規定がございまして、逆に読むと労働者が有期契約を更新したいという申し出があって、労使が合意すれば引き続き有期契約で継続されることもあり得るということですので、必ずしも5年を超える雇い止めをせざるを得ないかと言えば

そうでもないというのが法律の本来の趣旨でありまして、そこが実態上雇い止めが横行するようなことにならないように法律が成立した際には、労働局としても周知をしっかりとしていく必要があるだろうと思っています。

○ 奥林会長

岩本委員さん、よろしいでしょうか。

○ 岩本委員

市役所などもこの頃期間雇用設定がすごく多いわけなんです、市役所とか公共団体がどうしてあんなに慣れた優秀な人を、3年が内規ですから、みたいなことで切っていくのかなというのが疑問なんですけどね。

○ 奥林会長

お願いします。

○ 辻労働基準部長

有期雇用を望まれている方もたくさんおられるし、それから有期雇用は必ずしも望まなくて、無期雇用で働きたいという方もおられるなかで、無期雇用を望まれる方でありながら、例えば反復更新を10年、20年としていきなり有期雇用ですので契約更新しませんという例もあるわけですが、そういうのはだめだろうということが1つあります。

それは判例法理からも無効ですよということになってしまう。

そういった中で市役所とかいろんな公的機関でも、そういう問題が起こってはいけなとあらかじめ3年、4年で、ちょっともったいないんですけど、雇い止めさせていただきませうというのが現状なんだろうと思います。

そういった現状を打開するために今回、さきほど総務部長が説明したクーリング期間を設けて、上限5年などいわゆる更新のルールを定めましようというのが今回の法律ですので、改正法案が成立しましたら、そうしたルールのもとできちとした是正が進められていくのではないかと考えております。

○ 奥林会長

よろしいでしょうか。

議長が発言するのは余りよくないんですが、先ほど若者の雇用の問題が出てまいりました。

こういう三者のおられるところでお願いできればと思っておりますが、やはりインターンシップの制度が若者の就業意識とか、あるいは成長ということでものすごく大きな影響を与えているように思います。

つまり、インターンシップを経験した人たちの感想文を読みますと、社会とそれから同時に、実際に働いている人たちの生身の声を聞くことによって、仕事とはこういうものか、こんなに真剣に働いておられるのかということを感じていると思います。そこから自分なりに仕事というものを考え直すいい機会にもなっている。

ただ、インターンシップそのものは企業にとってもかなり負担になりますし、大学のほうとすればできるだけ募集はするんですが、全員がインターンシップに応募するというものではありません。

したがって、希望すれば若者の就業を促進する意味において若者のインターンシップの受け入れあるいは普及をできるだけ促進できるように、行政も企業の側も協力していただければ、若者の就業率、内定率というのも少し高まってくるのではないかと思いますので、ちょっと一言、発言させていただきました。

それでは、ほか。どうぞ。

○ 服部委員

女性の就労促進に関して、先ほど多賀委員もおっしゃったことと関連してお尋ねと要望がございます。

行政運営方針の34ページに、「子育てする女性等に対する再就職支援の充実」という項目がございます。

さらに39ページの「全体として成長力を支える人材の育成」で地方自治体と民間との連携の項目がございます。

さまざまな問題に関して40ページからの「地方自治体や民間との連携」に入っている項目はあるのですが、女性の就労促進に関して残念ながら項目が足りていないように思われます。

女性の就労促進は府にしても市町村にしても課題として持っているとは思いますが、具体的に申し上げますと保育の整備の問題がおそらく課題の1つになると思います。もちろんそこがどのように労働局の施策と絡んでくるかは具体的には今後の課題としてお考えいただくことになるかもしれませんが、ぜひ、この保育あるいは学童保育というものも自治体との連携についてのセーフティネットの項目に含めていただくことも可能ではないかなという要望でございます。

行政運営方針の中で言及していただきますと労働局と自治体も連携しやすいのではないかと思います。

またこれは違う話になりますが、42ページの「ハローワークにおける住居確保に関する支援」ですが、これは就労に関わる問題として項目にあがっていると思うのですが、このような、つまり保育のように就労それ自体ではないことに関して、自治体との連携のところに女性就労促進を念頭に置いた項目を入れていただくことはできないかと思った次第です。

○ 奥林会長

事務局、よろしく申し上げます。

○ 黒田職業安定部長

女性の活用ということでございますが、先ほどご説明したなかで大阪マザーズハローワークもご説明をさせていただいたと思います。

拠点は難波にございまして、大阪府下枚方、茨木、千里、布施、堺に設置しております。

22年度のマザーズハローワークによる就職数は3,257人でございます。そのマザーズハローワークではどういった対応をしているかと申しますと、各市役所に保育所の空き情報等の情報を受けて、仕事を探しに来られた方に保育所の説明なども行っております。

それから住居のお話がございましたが、現在、ハローワークでは社会福祉協議会と連携しまして、住居のない方につきましては、先に住居のあっせんをして仕事探しをしていただくという形にしておるところでございます。

今後も我々としては、大阪市や関係市町村と連携をして市町村の持っている保育情報をキャッチして、マザーズハローワークの本来の趣旨である女性の就労現場への助成を応援していきたいと考えております。

○服部委員

今のお話は、私も実際に現場を見学させていただきまして非常に充実した状況であることはよく承知しておりますので、ぜひ42ページあたりに保育に関してのご紹介をされているということを記載していただきたいと思った次第です。

○黒田職業安定部長

ぜひ次年度はそういう形にいたしたいと思います。できれば今年度から盛り込むように、急ぎ検討いたします。ありがとうございました。

○ 奥林会長

ではそういうことでよろしいでしょうか。ありがとうございました。

まだこれは案の段階ですので、最終文書ができましたときには項目が立っているかもしれませんがということですね。

○西岸局長

今、既にやっていることもありまして、保育とか市町村とかの権限の話もありますから、就労支援促進は特に育児・介護休業法と関係がありますし、均等室で市町村の労働担当の方に来ていただいていろんな制度を説明するので、そういう中でこういう法律制度があることを知っていただいて、では保育のほうで、連携しましょうということになるよう各市町村の方に説明しております。

その中でいろいろ市町村の方が気付かれて、先ほど言ったハローワークのほうに連絡を

とる場合に、そのもととなるのは、結局育児・介護とかいろんな就労に関する制度をご承知いただいた上で連携をとるということで、そういう意味でやわらかな形を含めての連携というのはやっております。そのことで書けることについては検討してまいりたいと思います。

○ 奥林会長

はい。ということでよろしいでしょうか。はい、ありがとうございます。

まだもう少し時間がありますので。どなたでもかまいません。はい、お願いします。

○ 川島委員

今も話に出ていた自治体との連携というようなことなんですが、知事と大阪市長が代わって様々な新しい方針が示されて、それが実行されている現状に今大阪はあると思っております。

様々なところであつれきも生みつつ、行政が進んでいっていると思うのですが、労働局側から見て、どのようなアプローチを行ったのでしょうか。連携を強化するのも相手方があることなので、何か変化があったのかどうかをお聞きしたいと思います。

○ 奥林会長

難しい政治的な問題を含みますので明確には説明しにくいかと思いますが、できる範囲でお願いします。

○ 西岸局長

市長とか知事が代わられて、労働行政の関係で特に何か方針が変わるということは承知しておりませんので、そういう意味では従来どおりといえます。ただ、例えば大阪市などは、従来からですが生活保護などの問題も大きいですから、生活保護の方をどうやって就労にもっていくかということは重要な課題でして、これは市長もおっしゃっておられますように、何とかそこを就労していただかないといけないだろうと思っています。さらに西成などが強調されていますが、生活保護というところから働く方へ向けていくという大きな流れだと思いますので、従来もやっておりますが、さらに強めていかなければならないと思っております。

あとは、従来からもいろんな仕組みをやっているなかで、その仕組みを強化して、結局、労働局だけ、市だけ、府だけというのではなく、そこをうまくどうやってくっつけていくかということになりますので、そこは先ほど多賀委員もおっしゃったような部会等も含めて、あるいは従来からの仕組みもございますので、その仕組みをどんどん強化していつて地域として大阪を元気にしていくということかなと思っております。

○ 奥林会長

はい、どうぞ。

○ 川島委員

これまでできたことができなくなったとか、あるいはできなかったことができるようになるとか、さまざまな今はそういう意味で連携を強化するというのがすごく大事なことになるので、要望なんですけれど、その辺をうまくやっていただいて、市民、府民のプラスになるような持っていき方を労働局としていろいろご努力をお願いしたいと思っております。

以上です。

○ 西岸局長

先ほど申し上げたアクション・プランの中で、大阪市と一体的にやっていくという、これは前の平松市長時代から検討されてそのまま引き継がれて当然、市長が代わってもやっていこうということです。

そういう意味では従来の連携を強化していくという、24年度から始めることが、去年の秋ぐらいからいろんな議論があったんですが、それが今まとまってまいりましたので、大きな流れが変わっていないのではないかと考えているのはそういうことで、府と国、あるいは市と国が連携してやっていくと、そのことについて今までの動きの中で強化していくところは強化していくという形でやってまいりたいと思います。

○ 奥林会長

はい、ありがとうございます。まだ橋下政権の具体的な構想もこれから、具体的には出ていませんので、おそらくこれからいろいろ連携の形態も探られるんだらうと推測しております。

ほかに。はい、今宮委員お願いいたします。

○ 今宮委員

連合大阪の今宮でございます。労災の関係で質問と意見を申し上げさせていただきたいと思っております。

先ほどの説明の中でも、このまま推移すれば死亡災害については過去最低になるお聞きしましたし、平成18年、19年ぐらいのところは多分死亡災害は100名ぐらいの方が亡くなられたと思いますが、それからしましたらこれまでの労災防止への施策、取組というのが功を奏してきたと大変評価できるところかなと思います。この5年ほど前から比べたときに、どういったところの災害が減ってきているのかということと、それから前年度対比を見たときには、やはり製造業、建築業のところ大きな割合を占めているということと、資料にも載っておりますけれども、その中でも墜落、転落、それから挟まれ、巻き込

まれという原因がこれも半分以上を占めているというところでございますので、この辺の割合というのが5年ほど前から減ってきているのかどうか。それと、これから労災、やっぱり重篤な災害あるいは死亡災害を減らしていく上では、こういう大きな割合をしめている要因のところを減らしていくことはより重要だと思っておりますので、そういったところにつきましては具体的な取組というのもうたわれておりますし、新たな見える化の推進、あるいは重篤な災害の発生した事業所への再発防止対策というのも出ておりますけれども、やはりそういったところを具体的に強化していく、あるいは同じ事業体のところにも横展開を進めるとか、そういった強化が必要だと思っておりますし。

そういったことで、今言ったような墜落、転落あるいは挟まれ、巻き込まれ、そういったところの類似災害が減少、防止できるものと考えておりますので、ぜひよろしくお願ひしたいと思います。

死亡災害、重篤な災害が減ってくるころは非常に評価するところですけども、やはり働く上で、働いている中で災害に遭われて亡くなられるとか、重篤な災害に遭われると、こんな不幸なことはないと思っておりますので、ぜひ今後とも取組の強化をお願いする次第であります。

以上でございます。

○ 奥林会長

では、事務局お願いいたします。

○ 辻労働基準部長

5年前の労働災害、ちょっと今手元にはないんですけども全体としては減っておりますし、それは建設業とか製造、死亡災害ですね。同様に減ってはきています。

資料3の5ページですが、委員ご指摘のとおり平成18年ごろは死亡災害100人。23年は、ここに出ておりませんが、58名。そんな中で建設業なんかも下がってきている、それから製造業も下がってきていると、今申し上げたとおりでございますけれども、その中でグラフのだいたい色の陸上貨物の交通労働災害ですか、このあたりがなかなか減ってこないなど。

それが死亡災害の現状でございます。

それから休業4日以上災害というのは1年間で大体8,000件ぐらい現在あるんですが、その部分はいわゆる建設、製造はやはり着実に下がっておるんですが、そういった中で減少しておりませんがいわゆる第三次産業。

件数的に減っていないというか、全体の割合が増えてきているので減っていないという面もあるんですが、やはり、なかなか三次産業というのは我々としてもこれまで取組にくかった部分がありまして、これからはそういったところも重点的にやっっていこうというのが、今年度の行政運営方針にも記しているところでございます。

そんな中でどういう手法を講じていったらいいのか。

1つの対策としましては、先ほど委員からもご指摘いただきました見える化の話ですけども、この見える化というのは製造業とか建設業では非常に先進的な取組がたくさんございますので、これはいろんな企業で取組やすい対策でありますので、三次産業でもそういった手法、考え方を参考にさせていただいて、一生懸命やっていただけるのではないかと、こういった思いもありまして今回見える化というのをやっていこうとしております。以上のようなことをごさいますて、いろんな変化に対応しながらいろいろと対策を講じていきたいと思っております。

○ 奥林会長

よろしいでしょうか。はい、ありがとうございます。

予定していた時間がほぼきてはいるんですが、ぜひ発言あるいは質問したいと言われる方ありましたらお願いしたいと思います。では、小畠委員お願いします。

○ 小畠委員

資料5の17と5の19の統計についてですが、まず表題が指導監督状況となっておりますけれど、啓発指導とか苦情相談というのは監督に当たるとはちょっと思えないんです。また、指導書等件数とありますが、その内容がよく分かりません。普通の読み方をするとこれは実施件数の中で指導書を発出した内数だと思いますが、そうすると派遣先のところだけ数字が逆転していますけれど、1件当たり2枚以上の指導書が出れば、指導書等件数というのは増えるのかというのが1つ目の質問です。

2つ目は、5の19の、これも書き方なんですが2番と4番というのは、次のページにある育児・介護休業法も一緒ですけど、これは根拠条文が違うだけで、やっていることは一緒であって、助言、指導、監督というのを指すんじゃないかと。

この表を見ると、是正指導というのはあくまで別枠であって、2番の中には是正指導は入らないと読めてしまう。それから4番が是正指導となっておりますが、内訳がよく分かりません。助言というのが大半だと思いますが、そうするとこれを是正指導と書いてしまうのがいいのかどうか。説明できる範囲で結構ですから、説明していただければ幸いです。

○ 奥林会長

では、お願いいたします。

○ 名田需給調整事業部長

今ご指摘のネーミングですが、ご指摘のとおりでございますので、次からいい表現を考えたいと思います。

それから派遣先のところで指導書等件数のところが逆転しているということですが、こ

これは、指導書が実は2種類ございまして、非常に専門的な話になってしまいますけれども指導書というものと指導票というものとありまして、指導書というのは事実認定の結果、法違反であると認定されたものです。

法違反認定をした場合には違反にならないように是正しなさいというものが指導書です。

それから法違反とまでは言えない、例えば偽装請負になるかどうかということではいわゆる37号告示に関するもの、あれは労働省告示でございますので、法律に照らしてということではなくて、告示に照らしてという場合には指導票と言っておりますけれども、そちらを出す場合があります。

実際に指導監督した場合に両方が混在して、法違反のものと、法違反ではないですが告示に照らすと不適切だというものと2つある場合には両方を出しておりますので、1件の指導で2枚出すということはございますので、その場合にこういうカウントになります。表を少し工夫すればいいんじゃないかということになると思うんですが、ここは本省の告示で全国的にこういう定義でカウントしている都合がございまして、分かりづらいところはお指摘のとおりでございますので、次からそのあたりを工夫したいと思っております。

○小畠委員

そうすると、この指導書等というのは指導票というのを含むから、「等」なんですね。

○需給調整部長

そういうことです。

○小畠委員

分かりました。

○奥林会長

はい、どうぞ。

○荒川雇用均等室長

資料5の19についての委員からのご指摘にお答えしたいと思います。

5の19の2番、労働局長による紛争解決援助と言いますが、ここに計上しております件数は、均等法の17条に基づきまして、労働者から紛争解決援助の申立てのあった件数でございます。

それから、その下の4の是正指導等でございますけれども、これは均等法の第29条に基づきまして労働局長による助言、指導、さらに件数は少ないのですが勧告書を交付しているものもございまして。

それらをひっくり返した数値でございます。

表記につきまして、ご指摘等を踏まえまして何か工夫ができるかを考えたいと思います。

○小嶋委員

どうもありがとうございました。

○ 奥林会長

よろしいでしょうか。はい、ありがとうございました。表現の問題もあるとは思いますが、今回は少し検討していただければと思います。

それでは、ほぼ意見も出尽くしたように思います。事務局は今回の意見も踏まえまして、平成 24 年度の大阪労働局行政運営方針を策定していただいて、皆さんに示していただきたいと思います。

それでは次に、議題 2 に移りたいと思います。事務局から説明をお願いいたします。

○ 辻労働基準部長

資料 6 の 1 をお開きいただきたいと思います。

大阪府横編ニット製造業最低工賃についてでございます。

現在大阪労働局では、この横編ニットほか 3 業種について最低工賃を定めておまして、このうち 23 年度は横編ニットにつきまして工賃改正を計画いたしまして、そのための実態調査をしたところでございます。

調査結果につきましては、この後ご説明申し上げたいと思いますが結論から申しますと、審議会への工賃の改正の諮問は見送るべきと考えております。

ただ、その場合でありましても、審議会にご説明申し上げた上でご了解をとるべきという判断から、今回ご説明を新たにさせていただくものでございます。

まず調査結果につきましてですが、大阪府内の 217 事業所に対しまして調査を実施いたしまして 150 事業所、全体の 7 割から回答を得ました。回答がありました事業所のうち、横編ニットの製造を家内労働者に委託している事業所が 21 事業所ございまして、そのうち大阪府最低工賃が定められている工程について委託しているものが 17 事業所ございました。家内労働者は 178 名ということでございました。

表 1 にありますように、過去 2 回の調査と比較しますといずれも大幅に減少してきているという状況になってございます。

次にその委託料でございますが、表 2 にございますように前回、平成 20 年の調査と比較いたしましたところ、いずれも委託量、発注量ともに大幅に減少してきているという状況になってございます。

受注単価、委託単価、これは次の 1 枚おめくりいただきまして表 3 になります。

発注元からの受注単価が上がったという回答はゼロでございまして、下がったと回答している委託者が35.7%、家内労働者への委託単価は委託者の92.9%が変化なしと、このような結果になっておりまして、受注単価が引き下げられる厳しい状況の中で、ほとんどの委託者が現状の工賃を維持して委託をしていくという状況がうかがわれるところでございます。

家内労働者について見ますと、平均年齢が65.8歳、経験年数は25.8年となっております。最高年齢が78歳、高齢化が顕著に見られる状況でございまして、平均月収は82,000円ほどになってございます。

次に支払われている工賃額が表4になります。現在の工程ごとの最低工賃と支払われている工賃額でございまして、次の5ページがそれをグラフにしたものでございます。横編ニットにつきましては16、定めた工賃を工程ごとに回答をいただいた件数というのが少なくなっているわけでございますけれども、工程ごとの工賃未滿と最低工賃以上の委託者数を記しております。

次に委託者からいただいたご意見でございまして、景気の悪化による受注量、受注単価の減少による大変厳しい現状を訴えられております。また将来の見通しもよくないといったご意見でございました。

それから業界団体からお聞きした内容を見ますと、大阪府内には2つの協同組合がございまして、組合員数は3年前と比較してそれぞれ約2割、もう一方のほうは75%組合員数が大幅に減少しています。

売上出荷価格、出荷枚数はこの3年間で横ばい状態になって、需要が海外に向かったことで、分業による生産体制がくずれてしまったといったご意見がございました。業界のおかれた大変厳しい状況がうかがえるところでございます。

次に各種の統計調査による業界の傾向についてでございまして、4ページの表6が大阪の横編ニット製造業の事業所数、従業員数の推移でございまして、表7が製品出荷額の推移でございまして、

いずれも大幅に減少しておりまして、従業員数も減少傾向にあるということになっております。

次に5ページの表8でございまして、これは同一行程部分の最低工賃額を、それぞれ他局の金額と比較したものでございまして、大阪の最低工賃額は全てにおいて他局の工賃額を上回っている、あるいは同額ということになってございます。以上が今回の調査の概要でございまして、

委託者数、家内労働者数の大幅な減少、それから海外移転による国内産業の空洞化といった大変厳しい状況ということになってございまして、今回の結果につきまして家内労働部会の公労使の各委員の方々には既にご説明申し上げておりまして、ご意見をお伺い、お聞きいたしましたところ、当該業種の現下の大変厳しい状況を勘案して諮問は見送ることはやむを得ないというご意見もいただいたところでございます。

当局といたしましては、このご意見も踏まえながらこうした状況を勘案いたしまして、今回改正諮問は見送らせていただきたいと考えているところでございます。どうぞご理解をいただきますようよろしくお願いいたします。

○ 奥林会長

はい。ではただいまのご説明に対してご質問等がありましたら、お願いしたいと思います。

特になさそうに思います。そうしますと、我々のこの審議会としましては、家内労働部会委員の意見を踏まえまして、大阪府横編ニット製造最低工賃の改正諮問は見送りにするというので、この結論を妥当なものとするということにさせていただきたいと思えます。

よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○ 奥林会長

はい、ありがとうございました。

それでは、次に議題3に移らせていただきたいと思います。事務局のほうから説明をお願いいたします。

○ 黒田職業安定部長

吹田市の地域雇用創造計画について説明をさせていただきます。

まず地域雇用創造計画についてでございますが、地域雇用開発促進法という法律がございます。雇用機会が不足している地域を支援するため、雇用情勢が厳しい中、雇用創造に向けて意欲がある地域が地域雇用開発の促進に関する計画を策定しまして、厚生労働大臣の同意を得てその計画に係る雇用創造に資する事業、例えば求人情報提供、人材育成や就職に必要な知識、技能を習得させる講習等を、国のほうから委託を受けて地域雇用創造推進事業といたしまして、市町村、地域の経済団体等から構成される地域雇用創造協議会で実施することができるように定められております。実施に当たりましては、雇用創造に自発的に取り組む協議会が提案した、雇用対策に係る事業構想の中からコンテスト方式により雇用創造効果が高いものを選定いたしまして、当協議会に委託することとして、地域雇用創造計画は地域雇用創造推進事業の前提として策定されるものでございます。

また先ほど申しました計画につきましては、厚生労働大臣の同意が必要でございますし、その計画に同意をしようとするときは、当該地域の労働局におかれる審議会の意見を書かなければならないとされていることから今会議におきまして、吹田市地域雇用創造計画についての意見を聞かせていただくというのが、このたびの趣旨でございます。

なお、計画の策定に当たりまして、吹田市におきましては平成 22 年度から地域の雇用創出を図るための雇用対策について、地域内で意見調整を進めております。当局におきましても地域雇用戦略チームを当部職業開発課内に設置をいたしまして、吹田市の地域関係者による雇用対策の協議、調整のための会議を開催するなど支援に取り組んできたところでございます。

それではお手元にお配りしております吹田市の地域雇用創造計画及び当該計画の概念図について簡単にご説明させていただきたいと思っております。

まず、吹田市の概況についてでございますが、地理的には大阪府の北部に位置しまして、人口は 35 万人弱となっております。吹田市の事業所数は約 1 万 2,000 社で吹田市の就業者数総数が約 16 万 4,000 人に対しまして、昼間の労働力人口が 14 万 2,000 人。昼夜の労働力人口の変化がなく、住宅都市としての様相を含みながらも、いわゆるベッドタウンとは違う一面を持っておるわけでございます。

計画の方向性としましては、実効ある起業、創業の推進、主要産業の育成及び発展、高度医療の充実強化、高齢化社会への対応、これを基本といたしまして、地域の強みや特性の活用、地域の抱える課題の対応に着目をしまして、起業創業、卸売業、健康福祉といった分野におきまして、吹田市における独自の取組とのリンク、相乗効果を図りながら産業振興と雇用創造を目指すということでございます。

具体的な雇用創造推進事業の内容につきましては、まず企業向けの事業といたしまして、起業率が高い地域特性を生かすため廃業率を下げることに着目をいたしまして、経営者のマネジメント力の強化、従業員の資質や能力、向上に関するセミナーを実施するとともに、卸売企業における従業員の営業力アップを図るため、製造技術に関する専門知識の講座等を行っております。

また、地域における福祉の課題に取り組むため、介護現場におけます雇用改善、雇用管理改善に向けたセミナーや助言の実施も計画をしております。求職者向け事業におきましては起業に向けての基礎的実施からの創業、直前の準備などを学ぶコース別セミナーの設定、営業に関する基礎能力講座や、看護職場への復職支援講座、それから障害者及び介護施設職員の養成に向けた実習講座、ビジネスの基本スキルを習得する講座、それに加えて就職面接会に取り組むなど平成 25 年度までの参加数が企業で 5,000 社、それから求職者で 3,602 名、雇用創出数は 404 人と、この数字を見込んでいるところでございます。

かなり盛りだくさんでございますので、簡単ではございますが吹田市の雇用創造計画の説明とさせていただきます。ご審議のほど、よろしく願いをいたします。

○ 奥林会長

ありがとうございました。

事務局から吹田市の雇用促進計画の総合計画につきまして説明がございました。

お手元の資料の 6 の 2 ですね。

そこで詳しい資料も出ておりますし、終わりのほうに大きな版で概念図もまとめが出ております。

お目通し願っているかと思いますが、もしご質問あるいはご意見等ございましたらお願いしたいと思います。

ございませんでしょうか。それでは特にないようでしたら、この審議会としましては、吹田市の地域雇用創造計画については妥当なものとして認めるということで了解したいと思いますが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○ 奥林会長

はい、ありがとうございます。それでは、これで議題の3を終了したということにします。

議題の4 その他でございますが、事務局から何かありましたら説明をお願いします。

○ 黒田職業安定部長

それでは、私のほうから平成24年度の大阪府雇用施策実施方針の概要及び大阪地方労働審議会港湾労働部会の開催結果についてご報告をさせていただきます。

まず平成24年度の大阪府の雇用施策実施方針についてでございますが、資料の6の3をお開きいただきたいと思います。

平成24年度大阪府雇用施策実施方針の概要でございます。その下に枠がありますが、背景と課題がございます。大変申しわけございませんが、ちょっと訂正をお願いしたいのですが、真ん中の丸の新規学校卒業者の就職内定状況でございます。23年2月となっておりますが、24年1月に訂正をお願いしたいと思います。申しわけございません。

それからその次のパーセントのところですが、24年1月末現在84.7%でございます。対前年同期比5.9ポイントの増でございます。

その下の未内定者が1,117人でございます。

これは先ほど申し上げましたように1月末の数字でございます。

先ほど局長のほうから2月末の大学の数字を申し上げましたが、高校の場合は2月末でなく3月の末に発表になりますから、今未内定者は大体500人ぐらいで推移をしております。

この実施方針は平成19年度の雇用対策法の改正によりまして、平成20年度より全労働局におきまして都道府県知事の意見を聞いて定めるということになっております。

この施策実施方針は国の雇用施策と、都道府県の雇用施策と密接な連携のもとにより効果的な事業を実施するという趣旨でございます。大阪府の連携事業について重点的に記載する形で策定をいたしております。

実施方針の概要を少し申し上げますと、策定の背景といたしましてリーマンショック後から厳しい雇用情勢が続く中にありまして、有効求人倍率は持ち直しの動きが続いておる状況でございます。その中にありまして、新規学校卒業者、若年者の就職関係は厳しい状況が続いております。

障害者雇用につきましても、昨年より状況が改善されてはおりますが、まだまだ全国一の障害者雇用の状況とはなっていないという背景でございます。

新卒者、若年者支援の強化、それから障害者の雇用対策、それから雇用創出基金事業を三本柱といたしまして、大阪労働局と大阪府事業が連携しながら取り組むことで大阪の雇用失業情勢の改善に努めてまいりたいと、このように考えております。

なお、国及び大阪府の予算が成立しましたら、平成24年度の雇用施策実施方針といたしまして、策定、公表を予定いたしております。

もう一点は大阪地方労働審議会、港湾労働部会の開催についてでございます。平成24年3月9日、石田港湾労働部会長のもとで開催をいただいております。

大阪港における港湾雇用安定計画の取組状況につきましてご審議をいただきましたことを、ご報告をいたします。

以上でございます。

○ 奥林会長

どうもありがとうございました。ただいまの説明に対して何かご質問等ございませんでしょうか。ないようです。

それでは、この予定しておりました議事はすべて終了ということになります。ほかに何か特にご意見あるいは質問等がございましたら、この際お願いしたいと思います。ございませんでしょうか。ありがとうございました。

では、以上をもちましてきょうの審議会を終了させていただきたいと思っております。長時間、大変有意義な意見交換ができましたことをお礼申し上げます。

では、どうもありがとうございました。