

平成 22 年度第 2 回大阪地方労働審議会議事録

1 開催日時

平成 23 年 3 月 18 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 白鳥の間
(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 | (会 長) |
| 西 村 多嘉子 | 委員 | (会長代理) |
| 足 達 新 | 委員 | |
| 岩 本 洋 子 | 委員 | |
| 小 嵩 典 明 | 委員 | |

労働者代表

| | | |
|---------|----|--|
| 佐 伯 昭 子 | 委員 | |
| 多 賀 雅 彦 | 委員 | |
| 肥 後 道 夫 | 委員 | |
| 平 岡 宣 次 | 委員 | |

使用者代表

| | | |
|---------|----|--|
| 小 野 幸 親 | 委員 | |
| 島 岡 秀 和 | 委員 | |
| 田 辺 貞 夫 | 委員 | |
| 谷 本 榮 子 | 委員 | |
| 堀 田 義 高 | 委員 | |

(2) 事務局

| | |
|-------------|---------|
| 局 長 | 西 岸 正 人 |
| 総 務 部 長 | 荒 牧 英 雄 |
| 労 働 基 準 部 長 | 辻 知 之 |

| | | |
|----------|----|-----|
| 職業安定部長 | 坪田 | 秀治 |
| 需給調整事業部長 | 田中 | 歩 |
| 雇用均等室長 | 荒川 | あや子 |
| 企画室長 | 窪田 | 浩和 |

4 議 題

- (1) 平成 23 年度労働行政運営方針（案）について
- (2) その他

5 議 事

○窪田企画室長

それでは、定刻より少し早いですが、既に欠席というご返事をいただいている方を承っておりますので、委員様におかれましては、皆さんおそろいであるということでございます。

事務局からご案内申し上げます。

資料は事前に送付させていただきました。本日、追加で机上配付させていただいたものは、会議次第、配席図、それと事前に送付させていただいている資料の 2 の表紙の差しかえということでよろしく願いいたします。

それでは、奥林会長、よろしく願いいたします。

○奥林会長

皆さん、おはようございます。年度末のお忙しい中、早朝からお集まりいただきまして大変ありがとうございます。

議事に入ります前に、阪神・淡路大震災を経験した我々として、一言申し上げておきたいと思えます。

皆様ももう既にご承知のとおり、東北・関東大震災でたくさんの方が亡くなられ、同時に現在も多くの方が被害に遭われておられます。被害に遭われた皆さんが、これから大変な状況になられるとは思いますが、関西での経験も生かしていただいて、希望を持って頑張ってもらいたい、それから犠牲になられた皆さんに対しては、心からご冥福をお祈りしたいと思えます。

それでは、これから平成 22 年度第 2 回大阪地方労働審議会の会議を開催したいと思います。

まず、西岸局長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。大阪労働局長の西岸でございます。

本日の審議会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、西村会長代理をはじめまして委員の皆様方には、日ごろから大阪労働行政の運営に格段のご理解、ご協力を賜り、また年度末の大変お忙しい中、早朝から本日の会議にご出席賜りまして、厚く御礼申し上げます。

今、会長のお話にありましたように、このたびの大地震でお亡くなりになった方々のご冥福をお祈りするとともに、被災された皆様方にも心からお見舞い申し上げたいと思います。

私ごとになりますけれども、10年ほど前に、福島の労働局長をしておりまして、職員のほうは大丈夫ですが、いろいろ被害も大きいようでございまして、一人でも多くの人命救助、あるいは復興をお祈りしたいと思っておりますけれども、我々行政としては、行政一体となっております。東北のほうでなかなかお聞きになれない分も、皆さん、団体とか、あるいは会社とかで、大阪のほうでいろいろ対応できることはやってまいりたいと思いますので、労働審議会の皆さんをはじめ、もしお問い合わせ等、あるいはご要望等ございましたら、遠慮なく労働局のほうにお伝えいただければと思っております。

さて、景気のご状況でございますけれども、少し持ち直しになったという動きも見られています。最悪の状況を脱出するというところでございますが、やはり失業率の高い水準もございまして、厳しい状況ということでございます。今回のような地震等の影響もあると思います。大阪の雇用失業情勢につきましても、後ほどまた説明をさせていただきますが、ゆるやかに回復しております。本年1月の有効求人倍率は0.61で、約2年近く、1年11カ月ぶりに0.6倍を回復しております。ただ0.6にしても、5人に3人しか仕事がないということ、物理的に仕事がないということでございますから、非常に厳しい状況でございます。特に大学卒、あるいは高卒の新規学卒者、学校卒業者の雇用の情勢が厳しい状況なので、12月現在でも大学のほうは史上最低ということになっております。

こういう中で、我々労働行政に何がしていけるかということでございますが、考えてみますと、皆生まれてきて社会に参加していくという中で、やはり働くということは、社会参加の中で皆さん最も重要だと考えておられると思います。若い方も、年配の方も、あるいは障害者の方も、働きたいと思っている方がいらっしゃる、そういう方にも仕事をお与えする。それから、労働災害とか過重労働等、働きたいけれども働けないということがないようにしていかなければいけない。あるいは、核家族化等の中で、少子高齢社会の中で、育児、介護等と家庭との両立ということもきちんと支援していかないといけない。働きたいといったこと即ち社会に参加していくということができない状況もありまして、そういう思いを府民、国民の方々の働きたい、社会に参加したいという思いをどうやって実現していくかが我々の重要なテーマだと思っております。

経済情勢も地震等もあって懸念するところでございますが、やはりこの情勢の中で、労働行政としてはセーフティネットとしての役割を確実に果たすということで、かつ将来にわたって安定した雇用、生活を実現するというところで、平成23年度の行政運営に当たりましては、スローガンとして「だれもが健康で安心して働ける元気な大阪」ということを目指し

て、5つの目標を定めて一生懸命、一丸となって取り組むこととしております。後ほど詳細につきまして説明させていただきますけれども、よろしくお願ひしたいと思ひます。

本日、限られた時間でございますけれども、我々としても23年度に向けて、今年度の状況、23年度に向けてのことを説明させていただきますので、全体にわたりまして、委員の皆様方からの忌憚のないご意見を改めてお願ひをいたしまして、冒頭のごあいさつとさせていただきます。よろしくお願ひいたします。

○奥林会長

ありがとうございました。

では、続きまして、本日の出席状況につきまして、事務局から報告をお願ひいたします。

○窪田企画室長

本日は、公益代表委員5名、労働者代表委員4名、使用者代表委員5名の計14名の委員のご出席をいただいておりますので、地方労働審議会令第8条の第1項の規定により、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いたします。

大阪地方労働審議会運営規程第5条の規定に基づき、本審議会は原則として公開するとされており、また同第6条第2項の規定により、その議事録についても公開とすることとされており、議事録には発言者のお名前も記載させていただきますので、ご了承お願ひいたします。

なお、公開の具体的な手続につきましては、大阪地方労働審議会傍聴規程が定められております。本日の審議会につきましては、この傍聴規程に基づき開催の周知をいたしましたが、傍聴の申し込みはありませんでしたので、この旨ご報告申し上げます。

以上でございます。会長、お願ひします。

○奥林会長

はい、ありがとうございました。

では、審議に入ります前に、前回10月の審議会以降、この審議会の委員になられた方をご紹介したいと思います。

お配りしております中で、資料の1のところに、地方労働審議会委員の名簿がありますので確認していただければと思ひます。労働者代表になられました情報産業労働組合連合会大阪地区協議会の佐伯委員です。一言お願ひいたします。

○佐伯委員

皆さん、おはようございます。今回新たに委員となりました情報労連の佐伯でございます。よろしくお願ひいたします。

○奥林会長

よろしくお願いいたします。

では、続きまして、本日の議事録の署名委員を指定したいと思います。

私のほかに、佐伯委員さん、早速ですけれども、よろしくお願いいたします。それから、使用者代表委員としまして田辺委員さんをお願いいたします。

それでは、審議に入りたいと思いますが、審議の第1、平成23年度大阪労働局の行政運営方針案につきまして、事務局から報告していただきたいと思いますが、この審議会というのは、現場に精通しておられる皆さん、そして課題を抱えておられる皆さんが参加しておられますので、できるだけ現場の声を聞かせていただいて、そしてそれが国全体の方針、政策にも反映させるというのが、この審議会での役割だと思っております。できるだけ委員の皆さんのご発言をお願いしたいと思います。

では、事務局の方、よろしくお願いいたします。

○荒牧総務部長

おはようございます。総務部長の荒牧でございます。

私からは、まず議題でございます平成23年度労働行政運営方針の全体の構成等につきまして説明いたしまして、その後、議事次第に従いまして、各部長、室長等から補足的に内容を説明させていただきたいと思っております。

資料は、資料2行政運営方針（案）と、資料3行政運営方針のあらましをつけております。資料3の行政運営方針のあらましでございますが、これは広く府民の皆様方、あるいは企業、あるいは組合も含めまして配りまして、大阪労働局における行政運営をPRしていく、いわゆるPR版として使用させていただきたいというふうに思っております。今回、説明の時間も短いものですから、私からはまず資料3の行政運営のあらましのPR版に沿って説明したいと思います。

まず、表紙でございますが、平成23年度行政運営方針のあらましということの下でございますけれども、「依然として厳しい雇用情勢下においてセーフティネットとしての役割を着実に果たすとともに、将来にわたる安定した雇用と生活を実現するため、次の「5つの目標」を定め、職員が一丸となって取り組みます」ということを書いた上で、スローガンとして「誰もが健康で安心して働ける元気な大阪」というのをスローガンにしたいというふうに思っております。

ちなみに平成22年度のスローガンは、「誰もが安全で安心して働くことができる元気な大阪」でございますが、大きな違いは「健康」というキーワードを新たに入れるとともに、全体を少し、キャッチフレーズ、スローガンということなので、短目にコンパクトにまとめているということでございます。

その下に、5つの目標ということございまして、新たに5つの目標を定めて、それを目標に施策を取り組むということとしております。昨年はちなみに4つの目標でございまし

て、後ほど説明しますが、1つ目標を追加しております。

まず、1番目の目標としては、これは昨年と同様でございます、「働く意欲があるすべての人々の雇用の場の確保」まさに雇用情勢が厳しい中で、若年者も含めた働く意欲がある人々の雇用の場を確保することは最重点課題だということで、そのまま据え置いております。

それから、2点目は、「健康が確保され安全で安心な職場の実現」ということで、23年度につきましてはメンタルヘルス対策等、健康確保対策というのが大きな、国全体も含めて注目する施策でございます、そういったことを考慮しまして、健康が確保されるという文言を入れております。ちなみに労働局につきましても、組織変更、組織名の変更が設立以来初めて行われまして、平成12年に労働局が立ち上がりましたけれども、23年4月1日から、現在の労働衛生課が健康課という名前に変わります。ということで、健康というものを意識した施策に取り組んでいくことでございます。

それから、3点目は、さまざまな非正規労働者等もおるわけでございますけれども、そういったものも含めまして、「納得して働き続けられる公正な労働環境の整備」ということで、これも引き続き、昨年同様の同じ文言での目標でございます。

それから、4点目、これも引き続き取り組んでいく課題といたしまして、「仕事と生活の調和の実現」ワークライフバランスの実現でございます。

それから、5点目として、これは新たに項目として入れたわけでございますが、「効率的かつ計画的な行政運営の推進」というものを目標の一つとして入れさせていただきました。上4つの目標と若干、趣を異にしていると思いますが、これはある意味では、上の4つの目標を達成していく段階での手段的な目標でもあるかもしれません。しかしながら、やはり大阪労働局として、府民の皆様ごの期待にこたえていくためには、効率的で、特にコストを意識して、限られた、実は定員もなかなか厳しい状況の中で、来年度も大阪労働局全体の定員は減ってしまうわけでございますけれども、その中で一定の効果上げるためには、効率的にやる必要があるだろうということ。それから、さらにさまざまな、今日ご議論いただきます行政運営方針に従いまして実を上げていくためには、やみくもに取り組んでは意味がないということで、計画的にきちっとやっていくということが極めて大事だろうということをお大阪労働局全体の職員として意識する必要があるだろうということで、23年度から新たにこの目標を設定させていただいております。

まず、冒頭の私からは以上でございます、引き続き、基準部長以下、それぞれの目標について説明させていただきます。

○辻労働基準部長

労働基準部長の辻でございます。よろしくお願いいたします。

恐れ入りますが、資料2の行政運営方針、詳細版の11ページ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、依然として賃金不払い残業等の情報相談が労働基準監督に多数寄せられているという現状も踏まえまして、監督官による臨検監督につきましては、賃金不払い残業の防止、あるいは長時間労働の抑制、こういったことを中心に取り組んでいくことといたしております。

11 月には労働時間適正化キャンペーンを実施いたしますが、この時期をとらえまして、労使当事者が時間外協定を適正に締結していただくような、そういったことでの周知啓発ということも積極的に進めてまいります。

12 ページになりますが、有期契約で働くパート・派遣など、いわゆる非正規労働者の方々の依然として解雇、雇い止めなどのトラブルが非常に多いということございまして、有期契約の雇い止め等に関する基準がございまして、これを踏まえた対応がなされるよう、事業者に対する指導、こういったことの徹底をすることといたしております。

それから、特定分野ということで柱立てをいたしております。介護労働者、自動車運転者、外国人技能実習生等の労働者につきまして、その勤務態様等から生じるさまざまな問題がございまして、こうしたことに着目して、適切に対応、対策を講じていくことにしております。

さらに、労働契約法や労働基準法等の内容、これにつきましては、労使の方々に十分理解いただくということが何よりも重要でございますが、それに加えまして、次年度は、職業安定行政とも連携いたしまして、新規学卒予定者等へのセミナーを開催する、こういうことでの周知啓発にも取り組んでいくことといたしております。

次に、14 ページ、最低賃金制度の運営でございます。この最低賃金につきましては、2020 年までの目標、できる限り早期に全国最低 800 円を確保し、景気状況に配慮しつつ、全国平均 1,000 円を目指す、昨年の 6 月の雇用戦略会議で労使合意されています。大阪府の最低賃金、昨年 17 円、率にいたしまして 2.23%引き上げて、現在 779 円となっております。これは 4 年連続での 2 けた台での引き上げということになっております。次年度は、この最低賃金引き上げの影響を最も受けるであろう中小企業への労働面と経営面の相談にワンストップで対応する、こういう支援策を実施していくことにしております。

また、金額改定のご審議をいただく大阪府最低賃金審議会の円滑な運営ということにつきましては、事務局として万全を期していく、さらに改正されました最低賃金価格の周知、履行確保については、引き続き万全を期してまいることといたしております。

それから、15 ページの下段以下、労働災害防止の関係でございます。休業 4 日以上を負傷災害、年間で 8,000 人、前年とほぼ同数ということとどまっております、一方で死亡災害につきましては 63 人、これは前年に比較しまして 9 名減少いたしました。前年が死亡災害全国ワースト 1 ということでしたので、昨年はこれを返上するためにいろいろな取り組みをしてきたところでございました。何とか 22 年は北海道、東京に次いで 3 番目の数値にまで減少をしてきたところでございます。

ただ、内容を見ますと、やはり建設業における墜落・転落災、あるいは交通労働災害、こうしたもののほか、昨年はフォークリフトなどによる運搬機械に従事する際の災害が増加

いたしたところでございますので、こうした災害の動向を踏まえながら、労働災害の防止を適切に推進してまいります。

次に、17 ページの下段の労働者の健康確保というところで。

対策の中でも非常に重要な課題となってきましたのがメンタルヘルス対策でございます。そうしたこと、それから過重労働による健康障害防止対策、この2つを重点に置いて取り組みを進めてまいることにしております。メンタルヘルス対策につきましては、個別事業所に対する指導やメンタルヘルス支援センターの活用促進を図るほか、職場復帰支援についての研修会といったものも開催をして、取り組みを進めるということにしているところでございます。さらに、10 月には全国労働衛生週間がございますが、この時期に健康確保キャンペーンというのを実施いたしまして、健康問題についての啓発を集中的に実施する予定といたしております。

それから、次年度からは安全と健康の問題について、より深掘りして、いろいろなご意見をいただくという安全衛生労使専門家会議、専門家の方にお集まりいただきまして、いろいろなご意見を聞き、それを事業に反映していくことを予定しております。

最後に、労災補償認定でございますけれども、精神障害などの労災認定の調査に時間を要する請求事案が多数出てきてございますので、こうしたものも含めまして、引き続き迅速、適正な保険給付の実施ということがまず第一でございますが、それに加えまして、石綿救済法による石綿関連疾患の特別遺族給付金の請求期限が平成 24 年 3 月 27 日、あと 1 年ということでございますが、次年度はこれの漏れのない周知、勧奨を徹底することにしていきます。

以上、簡単に労働基準部関係の取り組みをご説明させていただきました。

○奥林会長

ありがとうございました。

委員の皆さんは、既に資料を読んでいただいているということをお大前提に話を進めてまいりたいと思います。

では、次よろしく願いいたします。

○坪田職業安定部長

職業安定部長の坪田でございます。どうぞよろしく願いいたします。

平成 23 年度大阪労働局行政運営方針（案）のうち、職業安定部所掌の事業についてご説明をさせていただきます。

まず、お手元の資料の 2 をご覧いただきまして、その表面の 2 面、先ほど総務部長のほうから 5 点について説明がありましたけれども、安定部からは、働く意欲があるすべての人々の雇用の場の確保に関連する事業を中心にご説明をいたしたいというふうに思います。

まず、新卒者を初めとする若年者対策でございますが、お手元資料の 5-5 をご覧いただきたいのですが、今春高校を卒業する方々の就職内定率を記載しております。赤い太

い実線グラフですが、これは今年度 23 年 3 月卒予定の方の内定率の推移でございます、1 月末現在の内定率が 78.8%と、昨年同月を 0.5 ポイント上回っております。このグラフの内定率は昨年と同じような推移を示しております。また、高卒求人の方でございますけれども、同じページの右下の方をご覧くださいのほうでございますけれども、昨年同月より 3.4%の減少という状況でございます、非常に厳しい就職環境ということになってございます。

大阪労働局では、行政運営方針に記載のございます学卒ジョブサポーターによる支援や公労使、学校関係者を構成員とする大阪新卒者就職応援本部、大阪ではハローワーク梅田、大阪学生職業センター、この 2 つのハローワークを大阪新卒者応援ハローワークといたしまして、学卒者支援を行っておるところでございます。また、不幸にして未就職のまま卒業された方に対する就職支援といたしまして、卒業後 3 年以内の既卒者を採用する事業主に奨励金を支給する新卒者就職実現プロジェクト事業やフリーター等の正規雇用化事業等、労働局が持てる力を総動員いたしまして、新規学卒者を初めとする若年者対策を実施していくということとしております。

2 点目でございますけれども、積極的就労、それから支援対策、いわゆるポジティブウェルフェアでございますけれども、雇用のセーフティネットをより充実させていくこととしてございます。具体的には、現在国会に提出されております職業訓練の実施等による特定休職者の就職の支援に関する法律が成立をいたしましたら、雇用保険を受給できない方々に無料の職業訓練と訓練期間中の生活支援給付を恒久的に実施することが可能ということになります。今後、関係機関とも連携をいたしまして、人材ニーズに対応した職業能力開発の充実強化に努めるとともに、訓練就労者に対する就職支援を実施していくこととしております。

また、雇用保険制度につきましても、労働者の生活の安定、再就職の促進を図るために、再就職手当の給付率の引き上げ等を盛り込んだ雇用保険法及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部を改正する法律案が現在国会に提出をされているところでありまして、法案成立後、周知広報を図り、円滑な施行に努めてまいりたいというふうに考えております。参考資料は、資料の 5-8、5-9 にお入れしておりますので、また後ほどご覧いただけたらと思います。

3 点目でございますけれども、障害者対策でございます。

障害者の雇用を推進するためには、障害者に対するきめ細かな就職支援とあわせまして、企業と雇い主等に対する法定雇用率達成のための働きかけは非常に重要でございます。今後とも、昨年 7 月の制度改正の影響を見据えた指導を推進してまいりたいというふうに考えております。また、精神障害者の雇用促進、発達障害者のほうへの就労支援等、障害の特性に応じたきめ細かな支援策の充実強化を図ってまいります。

4 点目ですけれども、高齢者の対策でございます。

65 歳までの定年の引き上げ、継続雇用制度の導入など高齢者雇用確保促進について、企業への指導の徹底を図るとともに、高齢者の一層の雇用確保を図るために、70 歳まで

働く企業の実現に向けた取り組みを推進してまいります。また、シルバー人材事業の円滑な実施を図り、高齢者の社会参加を推進していくこととしております。

5点目は、この厳しい雇用情勢を踏まえたハローワークにおける求人求職のマッチングでございます。

お手元の資料の5-10をご覧くださいませけれども、先ほど局長からのあいさつの中にありましたけれども、大阪における直近1月の有効求人倍率は0.61倍と、これは1年11カ月ぶりに0.6倍台になったところでございます。今後とも求職者のニーズに合った求人を積極的に開拓するとともに、求職者に対する職業カウンセリング等を実施することで、求人・求職のマッチングの推進に努めてまいりたいと考えております。

なお、お配りをしております行政運営方針の文中、28ページ以降になるんですけれども、各労働局の数字を積み上げたものが全国の目標数値ということになりまして、本来今週の前半には確定する予定でございましたが、東北地方の数を、東北地震の発生に伴う対応等、影響によりまして、厚生労働本省からはまだこの時点で示されておられません。本日はそういうことで、黒い丸でお示ししておりますけれども、目標数値が確定次第、委員の皆様方には報告いたしたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

最後に、雇用情勢が回復基調にあるといわれても、まだまだ厳しい状況にあることに変わりはありません。職業安定所では、働く意欲があるすべての人々の雇用の場の確保を目指しまして、行政運営方針に記載させていただいている事業を確実に実施をすることによりまして、大阪府域の雇用情勢の改正に向け、努力してまいりたいと考えておりますので、ご審議方よろしくお願いを申し上げます。

職業安定部からは以上でございます。

○奥林会長

どうもありがとうございました。

では、続いてお願いいたします。

○田中需給調整事業部長

需給調整事業部長の田中です。よろしくお願いいたします。

私からは、資料2の行政運営方針（案）の41ページ（6）の労働者派遣事業等の適正な運営の確保の部分につきまして説明をさせていただきます。

来年度におきましても、ここにありますように、事業者に対します法制度の周知徹底と指導監督の実施、これを二本柱にして取り組んでまいります。

まず、法制度の周知徹底でございますが、労働者派遣事業や職業紹介事業の事業者に対しまして、許可・届け出の後や許可の更新機会をとらえて、法制度についての周知を行うのはもちろんなのですが、新規に事業を開始する予定の方々に対しまして、許可・届け出前の説明会を開催いたしまして、法制度や事業運営上の留意点などを情報提供することにより

まして、事業者の方々が事業開始後に適正な事業運営を進めていけるように支援をしてまいります。

また、派遣労働者の方、それからこれから派遣労働者として働こうと考えていらっしゃる方々に対しましては、監督署、ハローワークと連携しましてセミナーを開催いたしまして、その際には、参加者の皆様の個別の相談にも対応することとしております。

次に、法令遵守のための指導監督の実施でございますが、来年度におきましても、多重派遣や禁止業務への派遣など、悪質な違反を犯した事業主や、指導を行ったにもかかわらず違反を繰り返す事業主、また派遣受け入れ期間を超えて労働者派遣を行う事業主等に対しまして、厳正な対応を行ってまいります。

このほか 42 ページのほうに書いておりますが、製造業で働きます請負労働者の方々の雇用管理の改善を図るために、請負事業主と発注者双方に対しまして、講ずべき措置に関するガイドラインとチェックシートを積極的にご活用いただきますよう、引き続き周知啓発を行ってまいります。

また、最後ですが、私どもには日ごろ、派遣労働者の方や関係者の方から、電話や直接の来局によりまして苦情や相談が寄せられているわけでございますが、このような苦情やご相談に対しましては懇切丁寧に対応するとともに、これは指導監督の担保ともなる重要な情報でございますので、それぞれ事案の緊要度などを勘案しながら迅速に対応してまいります。

以上でございます。

○奥林会長

ありがとうございました。

では、続きまして、雇用均等室長、お願いいたします。

○荒川雇用均等室長

雇用均等室長の荒川でございます。どうぞよろしくをお願いいたします。

資料は引き続きの 43 ページから 45 ページにかけまして、均等行政の次年度運営方針をまとめてございます。

まず、均等行政は、均等法をはじめといたします所管法の着実な履行確保に取り組んでまいりたいと存じます。特に性別による差別的取り扱い、また妊娠・出産・育児休業の取得などを理由とした不利益な取り扱いにつきましては、厳正な指導に重点を置いてまいります。また、紛争につきましては、迅速、円満な解決の援助に取り組むこととしてございます。

均等室で所管をいたしております法律の今年度の施行状況につきましては、資料 5-15 にまとめてございます。後ほどご確認をお願いしたいと思っておりますが、これらの状況を踏まえまして、まず 43 ページ、(1) 均等関係の対策でございますが、企業における雇用管理の実態を把握して、性別による差別的取り扱いなど法違反の事実が認められる場合には厳正に

対処してまいります。また、妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いに係る相談は、引き続き多く寄せられております。このような不利益な取扱いは、女性が仕事を継続する上で大きな阻害要因であるものでございますので、迅速に対応してまいり所存でございます。

次に、44 ページにお進みいただきまして、(2) 両立支援対策でございます。

昨年 6 月に改正法が施行された育児・介護休業法、さらに改正次世代法の確実な履行確保を図ってまいります。また、仕事と育児や介護との両立を支援するさまざまな制度がございますので、これらが利用しやすいものになりますよう、職場環境の整備を進めてまいります。なお、育児・介護休業法につきましては、来年の 7 月 1 日から、100 人以下の中小企業につきましても、育児のための短時間勤務制度、さらに残業の免除などが義務づけられますので、法の周知徹底を図ることとしております。

また、今年 4 月の改正次世代法の施行によりまして、101 人以上の企業についても事業主行動計画の策定、届け出などが義務づけられることとなります。未届けの企業に対しましては計画の策定、届け出などを適切に行うように指導してまいりたいと存じます。

最後に、45 ページの中ほどにございますが、パートタイム労働対策につきましては、パート労働者の雇用管理の実態を把握いたしまして、法違反が認められる場合には指導を行ってまいります。また、奨励金の活用を促進することなどによりまして、正社員との均衡な待遇の実現に取り組む事業主に対しては支援をしてまいりたいと考えてございます。

均等行政につきましては以上でございます。

○ 奥林会長

では、最後に総務部長、もう一度お願いいたします。

○ 荒牧総務部長

最後に私から、総務部におきましても一部事業を持っておりまして、1 つは労働保険の適用徴収関係でございます。資料で申しますと、同じ資料の 46 ページでございまして、労働保険の適用徴収の課題は主に 2 つでございまして、1 つは、厳しい経済情勢のもとで収納率を向上させることが大事でございまして、これはその滞納整理も含めまして強制措置を適切に行いながら収納率をアップさせるということが一つ。もう一つは、労働保険につきましては、すべて未手続の事業があるわけございまして、それを解消するための手続、これも未手続事業に対します強制措置によって職権成立するという手続もございまして、それも含めて一掃対策を進めていきたいという点でございます。

それからもう一つ、総務部で持っております事業といたしますと、同じく 47 ページの 5 番のところに、個別労働紛争解決制度がございます。これにつきましては、引き続き総合労働相談コーナー等に寄せられます労働相談の件数は高水準で推移しておりまして、来年度、つまり今年の 4 月 1 日からですが、庁外の総合労働相談コーナー、アシストうめだのご利用時間を、これまで午後 5 時までだったものを午後 6 時まで延長するなど、これらの相談

に適切に対応、対処するための体制整備を高めてまいりたいと思っています。

以上でございます。

○奥林会長

ありがとうございます。

以上で事務局からの説明を終わりますが、これから委員の皆さんの積極的な質問、意見交換をお願いしたいと思います。できるだけ皆さんに発言をお願いしたいと思います。

それで、まず皮切りの質問ということで私のほうから、一委員という立場で質問させていただきたいと思います。

先ほども局長さんもお話がありましたが、若者の就労のところが一番大きな社会問題にもなっておりまして、最も具体的に申しますと、私の同僚から聞いた話では、内定率が、ここでは高校も含めて 76%ですが、大学レベルですと、学部によっていろいろ違いはありますけれども 66%ぐらい、3割近くの学生がまだ内定をもらっていないという状況になって、その時に実はたまたま、大学ではなくてハローワークに行った。ハローワークに行ったら、中小企業ですけれども、求人があって、そこに申し込んだらうまく正社員として内定をもらうことができた。ここで言いたいことは、いわゆるミスマッチの中で、学生はどうしてもいい大企業を希望するけれども、中小企業が今、一つの求人側でもチャンスだと言われてますし、学生自身も今の状況を見てだんだん、やっぱり最初から中小企業をねらっておけばよかったなという人たちもいます。

そこで、具体的にお尋ねしたいのは、ミスマッチを防ぐ方法として、中小企業への需要開拓みたいなものはどのようにやっておられるのか、あるいはこれからどのようにお考えなのかというのが一つです。

あとの問題につきましては、回答の後、質問したいと思いますので、よろしく願いいたします。

○坪田職業安定部長

今のお話、ご質問ですけれども、実は会長もおっしゃいましたように、非常に学生は大企業を中心に就職活動をしておられるというのがあるんですけれども、実は大阪労働局初めの試みといたしまして、今月 11 日に中小企業と大学のキャリアセンターとの情報交換会、これを梅田のスカイビルで行いまして、参加企業さんが 59 社、それから大学が、短大も含めてですけれども 77 校。77 校で 100 名の方がお集まりをいただきまして、内容といたしましては、第 1 部として、企業向け、大学向けのセミナー、それから第 2 部といたしましては、中小企業の採用担当の方と大学のキャリアセンターとの情報交換会、こういった催しをやりまして、非常に盛況でございまして、そこで今後の大学と中小企業とのパイプといいますか、そういうものが非常につながったのではないかなと私も思っておりますので、こういった催しといいますか、イベントを今後も、23 年度も続けてやっていきたいと思っております。

ます。

以上でございます。

○西岸局長

少しだけ補足させていただきますと、大学なり中小企業の意識啓発なんですけれども、やはりどうしても今、ウェブとかあいう形で、最初は大企業のほうに集まるんですが、その後、特に夏ごろからになると、ハローワークというか、特に大阪学生職業センターに来ていただいて、あるいは大学のほうへ伺って、いろんな求人とかをお見せして、今年度は特に採用していただければということで、いろいろ助成金等もあって、既卒の方が中心になりますけれども、中小企業が求人を出しておりました。資料の5-6にもありますけれども、あとは面接会等も、特に秋口からですから、どちらかという中小企業の方を中心とした面接会を何度かして、これは大阪もやっておりますし、近畿圏でもやっているし、そういう形でまず学生の方にハローワーク直接、あるいは学校を通じてでも、ということで、目を広げていただくことも必要ということで大分周知されてきたのか、学生さんのほうも、いろんな意味でいい中小企業というところにだんだん目を開いていただいておりますので、かなり進んでいると思います。いかにせん全体の採用状況が厳しいので、なかなか数としては厳しいんですけれども、やはり書類選考のときに、大学生の場合は、今までは学校というか、もっというと自分でやるという形だったんです。それが若干熱心な大学ではキャリアセンターがやっている。高校生なんかの場合は、すべてハローワークと学校で全部セットとしてやるんですが、大学生の場合は自分で行かれるという形だったものですから、今まで失敗しても自分の思いだけで、自分の情報範囲だけで動いている感じなので、そこをハローワークなり、あるいはハローワークが学校に出かけて、学校の方、先生とご一緒させていただいて、もう少し目を広げていただくというか、そういう形をやることによって、これからは大学生についても、今まで大学生は、もう20歳過ぎているんだから自分たちでやりなさいという感じがどちらかというところがあったけれども、これからはきちんと、もちろん自分でやれる方はやっていただいているんですけれども、そういう自力での先に、いろいろうまくいかない方を中心に、行政なり学校側が協力して支えていくという形を、特にこの秋ぐらいから進めておりますので、そういう形の中で、さっき会長がおっしゃったような成功事例も出てくるかと思えます。

○奥林会長

ただ、私が聞いたところでは、中小企業の場合、若者に対して会社をアピールするやり方が下手だというようなことも聞きましたので、若者向けにどういう点をアピールしていけばいいのかという指導までもお願いできれば、マッチングが促進できるのではないかなと思います。

それから、2つ目の質問なり問題提起といえますのは、これもマッチングに結びつくので

すが、従来のマッチングのための職業訓練というようなことを考えてみますと、技能訓練というのが中心になっていたように思うんですが、たまたま私の大学で、社会人学び直しのプロジェクトに対して文科省から資金がもらえることになりまして、それにあたりました。最も具体的な課題というのは、一時離職者という言葉を使っていますが、要するに子育てを終えた主婦の皆さんに、職場復帰の職場を新しく探すための教育訓練のプログラムとして何がいかと、そういうプログラムを開発するという目的で文科省から資金をもらっています。そのときに、ITの技術ということが中心になるので、ワードとかエクセルなんかのパソコンの訓練を一つのメニューには入れているのですが、しかしそれと同時にキャリアデザインという、自分の職業将来をどう考えるかとか、あるいは経営学入門というような、職場とか会社ということについての基本的な知識も含めてカリキュラムを提供します。

そうしますと、やはり30代、40代のお主婦の方が、職場からかなり離れておられて、同時に自分がその職場についていけるのだろうかという不安がありますので、そういう基礎知識を知ることによって、非常に前向きな姿勢が出てきて、そしてレベル1、レベル2という2つのコースを準備したんですが、レベル1で1週間の講義を聞いた後、今度積極的に簿記の資格とか、あるいは情報技術士の資格とか、そういう資格にチャレンジして就職するようになったと。最終的に、3年間のプロジェクトだったのですが、正社員になられた方が4名ほどおられますし、それから主婦からパートになられた方が8名ほどおられまして、受講者の方が非常に自分から積極的に仕事を探しに行く、あるいは資格のための訓練を探すというのは、そういう前向きな姿勢になれた。これはただ単に技術を身につけるということではなくて、そういう姿勢あるいは不安感を除くという、そういう面で非常に効果があったのかなというのを感じています。

したがって、最も具体的な質問としましては、職業訓練という今までたくさんのコースを提供しておられるわけですが、そういう訓練のやり方なり、あるいは再就職という最終目標に向けてのメニューの提供の仕方みたいなものの再検討のような部分が必要ではないのだろうかということも感じましたので、そのようなことをやっておられるのか。あるいは、もう既にやっておられるのか。検討しておられるのか。教えていただければと思います。

○西岸局長

また補足をしようと思います。今、学生に限らず、特に最近は若い方が多いですが、うちでキャリアアップハローワークというのがあるんですが、今言われたように技術をつける前に、そもそもいろんな形で、就職に失敗された、あるいはフリーターであったりという方について、まず職業意識だとか、あるいはどういうふうこれからキャリアをつくっていくかと、基本的に個別のスタッフ、担当に相談をしながら、梅田にあるんですが、そういうところに来ていただいて、かなり何カ月間かかかって、時間をかけて基礎的な意識も含めてという中で、じゃこの訓練を受けていきたいと思いますというところをやっております。

ますし、それから、また別途いわゆる結婚とか等で、特に女性の方が多いと思うんですが、退職されて大分企業社会から相当離れている方がいる。これはスキルの前にまずやっぱりそういう醸成みたいなことも含めて、10年、20年離れておられますとやっぱりいろいろ企業の求めるものも変わっております。そのあたりについては、またそういうふうな指導もしております。

そういう形で、具体的な技能をつける前に、そもそも全人格的に少しもう1回再構成していくというか、特にキャリアアップハローワークあたりは特に若者というか、10年ぐらい前の非常に氷河期等の中でかなりフリーターの方とかそういう方が多くなって、ひきこもりの方とかでやはり仕事をしていこうかという方をかなりカバーしてあげないとなかなか一人ではできませんので、そういう形はまだ不十分かもしれませんが、だんだんにやっているところでございます。

○荒牧総務部長

会長のご指摘のところでございますけれども、例えば今ですと、先ほど部長からもご説明がありましたが、大きな目標の一つに基金訓練、求職者支援法というのがありまして、それはまさに今まで雇用保険の対象者ではない部分について訓練をし、就職に結びつけようという事業でございます。

これは、3年間の時限でやっている事業でございます、これは就職率の目標が60%でございます、大阪では6割という目標はクリアできそうなんですけれども、そういったことで個別支援に向けてやっていくというのが1点と、それから、今日の資料ですと、資料2の行政運営方針案、資料3でもいいんですけれども開いていただきますと、大阪労働局が目指すものの5つの目標の一つに「働く意欲があるすべての人々の雇用の場の確保」という項目がございますが、その一番下のところのポツでございまして、「関係機関と連携し、人材ニーズに対応した職業能力開発の充実強化に努めるとともに、各種訓練修了者に対する就職支援の取り組みを強化します」というのが入れてありまして、これ実は新たに入れていまして、これなぜかと申しますと、まだ実は廃止法案が通っていないんですが、雇用能力開発機構が廃止になりますと、今まで訓練のコースのコーディネーターとかというのは比較的その機構のセンターがやっていたものでございますが、実はこの業務は機構が廃止されますと労働局に移ってくるわけでございまして、より一層訓練の部分のコーディネーターも含めた全体のマッチングというものを、まさに会長おっしゃるようなことを、労働局が機構のその業務が廃止になって以降はまさに担っていかなければならないということでございまして、そういった観点からも、まさにどういう訓練を設定してどういうふうなマッチングさせていくかというのが大阪労働局でも大きくやらなきゃいけないことで、ご指摘のように訓練にも能力開発にもさまざまな方法がありますので、よりよい需要を調査しまして、どういう訓練がよくてどういうところにコースを設けたらいいかというふうな今まで機構の中に蓄積がありますので、それをもとにしながらできるだけいいコース設定みたいなものを

していかなければならないというふうに思っております。

○奥林会長

ありがとうございました。ただ、文科省の社会人学び直しのプログラムのほうは事業仕分けに遭いまして、もう継続できなくなりましたので、ぜひその後労働局のほうで発展させていただきたいと思います。

私のほうが勝手にしゃべってしまいましたけれども、こういうふうな調子で、委員の皆さんにぜひいろいろご意見をいただきたいと思います。よろしくお願いします。

どなたからでも結構ですが、発言される方は手を挙げていただいて、マイクで指名させていただきますのでよろしくお願いいたします。いかがでしょう。では、多賀委員、お願いします。

○多賀委員

連合大阪の多賀でございます。何点かあるのですが、幾つか整理をして。

一つ、基準行政の関係で、連合大阪にも相談が来るケースで、労働者性が問われるケースが結構多くなっています。

1日8時間以上拘束をされるという労働で、遅刻や欠勤については罰金を取られるというような相談ですけれども、この形態が業務委託なり請負ということになっていまして、監督署のほうにご相談をしてもなかなかそれが、そういう契約になっていますので、というようなことで、なかなか立ち入った相談が受けてもらえないといったことがございまして、やはり労働者性の問題というのは今かなり注目されているといいますか、問題になってきておりますので、この部分の考え方をわかりやすく指導なり啓発をお願いしたいということが1点であります。

次は、最低賃金のご関係でございます。昨年は生活保護額との乖離を1年で解消するという結果だったわけですが、専門部会の中で議論をしていると、やはり中小企業の経営にとってかなり大きな影響で、最賃を上げると経営が立ち行かないというようなお話がよくされます。

本当に最低賃金を10数円引き上げることが経営まで本当に響くのかという話を真剣にやるんですけども、中小零細企業経営の支援策ですね。使用者側の方はその支援策も同時に主張されます。これは当たり前なことだと思うんですけども、どういった支援策が本当に実効性があるのか。相談窓口をつくりますということで、じゃそれで安心して最低賃金に積極的に対応しようということになるかということとなかなかしんどいと思いますので、本当に実効性のある支援施策ということをもう一度行政の立場でも、本当に必要な支援策は何かということについての検証をお願いしたいと思います。

次世代育成支援関係のところ、5-16の表で、100人以上300人未満のところの一般事業主の計画の届け出率が全国が18.2に対して大阪は9.4という数字になっています。中

小企業が多いということはあるんでしょうけれども、やはりこれはどう考えても問題だと思っていて、その背景の分析と今後の対策とについて少し見解をお聞かせ願えたらと思います。

以上です。

○奥林会長

お願いいたします。

○辻労働基準部長

労働者性の問題についてですけれども、それは非常に古くからある問題で、最近もいろいろな形態が出てきていることもいろいろとお聞きもするわけでございます。

最近では2年ほど前ですか、バイシクル・メッセンジャーという、あれは要するに委託ということでやっていたということですが、それについて実態を確認して、やはりこれは労働者といった形での雇用管理を進めていく必要があるだろうということで、全国的に取り組んだという事例がございました。

そのほか、いろんな例があります。それは個別具体的に判断していくということになりますが、いずれにしても労働基準法を適用するか否かという、極めて入り口の非常に重要なことでありますので、労働者性ということでは使用従属関係にあるのかどうかと、こういう実態判断がございまして、そういったことにつきましても、あらゆる機会にきちっと説明し、周知をしていきたいと思っております。

それから、あと最賃の関係でございまして、今回支援策という、これまでこういった取り組みというのは全くなかったわけでございまして、3つの大きなメニューが示されております。総額で予算額としては50億円用意したということで、1つは、先ほど申し上げました経営と労働面でのワンストップ相談ということ。それから、2つ目といたしましては、中小企業の業界支援といいますか、そういったことを、これは全国レベルでやっていくことが予定されております。もう1つが、非常に予算額としても目玉になるんですが、800円を目指す中小企業について、省力化投資とかをやったことに対する個別の助成というものがございまして、

ただ、これは残念ながら最低賃金が700円に満たない、全国で34都道府県についてのみの適用対象になるということで、大阪はもう既に779円ということですので、支援のメニューとしては(1)と(2)と、こういうことになるわけでございます。

これらのメニューにつきましては、昨年経産省と厚生労働省が、雇用戦略対話で800円、1,000円が打ち出されたことを踏まえてどういうふうやっていったら、支援していったらいいのかということの検討を踏まえた結果としてこういう事業が出てきたということですから、まずは我々といたしましてはそういったメニューがきちっと活用されるように取り組んでいきたいと思っておりますし、また、その取り組みの過程でさまざまなご意見なども伺いな

がら、そういったことにつきましては、今後の施策への反映ということでは必要に応じて本省のほうにも伝えてまいりたいと思います。

○奥林会長

ありがとうございます。

では、均等室長、お願いします。

○荒川雇用均等室長

次世代法に基づきます一般事業主行動計画の届け出の状況につきましてのご質問、お尋ねをいただきました。

一般事業主行動計画といいますのは、次世代法に基づきまして、従業員の仕事と子育ての両立を図るための環境整備を進めるために、企業におきまして、これ1企業当たり1つの計画でございますけれども、具体的に計画期間を設定して、その間に例えば育児休業の取得率を何割、何%以上にするとか、あるいは法を上回るような短時間勤務制度を導入するといったような目標を設定していただきまして、その行動計画期間内のいつごろどのような対策を立てて目標実現するかといったようなものを定めていただくことになっております。

現在は301人以上の企業につきましては、これは既に策定とそれから労働局への届け出がもう義務づけられております。これが今年の4月からは、101人から300人までの企業についてもこれらが義務づけられるということになってございます。

先ほど多賀委員ご指摘がございましたように、資料では1月末の状況をお付けしてありまして、大阪府は9.4%、全国的に見ても低い数字でございます。現在もうちょっと新しい数字が出まして、2月末の状況でも13.5%、全国は25.8%でございまして、大阪府は全国下から4番目と、非常に届け出状況につきましては低迷している状況でございます。

雇用均等室におきましては、未届けの企業がまだ約2,100社ございますので、現在は個別に働きかけを、電話等使いまして働きかけ等をさせていただいております。その反応でございますけれども、この次世代法に基づく行動計画の策定、届け出について、全くご存じない企業、これはほとんどないという状況でございます。ただ、やはり社員の年齢構成にかかわらずこのたびの計画というのは届け出なければならないことになっているわけなんですけれども、どうしても子育て期の従業員さんが少ない、あるいはいらっしやらないような企業さんですと、この計画の策定作業が優先度合いからするとどうしても低いほうになってしまっているのかなというふうなことで受けとめております。

とはいいまして、義務化されるわけでありまして、お電話での働きかけの中では具体的な今現在の検討状況ですとか、あるいは届け出のめどですとか、かなり具体的にお尋ねをして、早期の策定、届け出を促している状況でございます。

○奥林会長

ありがとうございました。

○多賀委員

ありがとうございました。

労働者性の問題は複雑でありまして、労働運動なりに携わっている人間でも判断が分かれるようなことがあるので、特にそういったことを専門的にやられていない方、そういう契約だから、と言われるともう泣き寝入りしてしまうというのもありますので、ぜひ勤務の実態に即して判断をする。もちろん今裁判になっているところもあるんですけども、その部分の指導はぜひ強化をお願いしたいと思います。

それと、最賃に対する支援策も全部で50億ですけども、最大の眼目のところは大阪は除外されているということですから、率直に言って大阪の最賃の引き上げにどれだけ寄与するのかというのはなかなか疑問な部分もありますので、ぜひその部分は使用者側の方とも連携をとっていただいて、実効性を発揮するようにお願いをしたいと改めてお願いします。

次世代の関係はそういうことなんでしょうけれども、やはりほかの都道府県も同じような状況だと思うんですけども、その中で大阪がこういう低位にいてということの問題意識を強く持っていただきたいと思っています。

以上です。

○奥林会長

ありがとうございました。かなり具体的な議論になっておりますし、現実が非常によくわかる状況になってきております。

ほかにごなたかご質問あるいはご意見等ございませんでしょうか。この際ですので、遠慮なしに聞いていただければと思います。

では、足達委員、お願いいたします。

○足達委員

読売新聞の足達です。このメンバーの中で、私は報道機関から唯一参加させていただいていますが、情報発信、それからPRとか、皆さんがいろんな施策で一生懸命されてもそれが伝わらなかったら何の意味もないでしょうし、いかにうまく我々をいい意味で利用していただいて発信していただくかというのが大事だと思うんです。ただ、私も取材を経験して今紙面づくりしている中で、やっぱりその辺が上手な役所とそうでないところと、これはもう顕著なので、別に大阪労働局さんがどうだというのではなく、企画室が、ふだんからいろいろ情報発信して、そのあたりはよくやっていただいていると思うんですけども、これからの広報のあり方という意味で、ちょっと2つばかり、もし参考になればということで話を

させていただきたいと思います。

1つは、よく資料配布とかそれから発表とかしていただいていますけれども、どうしてもその数字が、データが何を意味するのかというのがなかなかわからず、多分皆さんも取材でよく聞かれることだと思いますが、具体的なエピソードや話はないのかと。どうしても施策だけ並んでいて、じゃ実例はどうなのか、具体的にはどうなのか、なかなかそのあたりがないとイメージがわきにくいという気がします。

その発表が、大阪の話に特化していると、それが全国的にどうなのかとか、他府県はどうなのかとか、そこでちょっと記事の価値判断にもかかってきます。どういうことかといいますと、例えば大阪でこういう施策をするというときに、じゃ兵庫はどうなんだ、京都はどうなんだ。取材で問い合わせると、多分返事は、それはちょっとわからないから京都府さんに聞いてください、兵庫に聞いてくださいと。

それはそうなんでしょうけれども、しかし一步工夫を凝らしていただければ、近畿全体ではどうなのか示していただきたいし、もし歩調を合わせて他県と一緒に、なかなかその辺はきっちり管轄があるので難しいと言われるかもしれませんが、今もうこの時代は余りそういうことも言っておられないと思うんです。その辺上手な役所とかは、そのあたりの連携も含めてPRしており、そしたら、例えば大阪の地域版だけじゃなくて、近畿全体に広げることで全国版に載って多くの人に知ってもらうことが可能なわけです。

より幅広い地域の視点を持つことでたくさん情報発信し、他府県の労働局さんなんかとの歩調をとれるものは共同発表するとか、ちょっと他府県の例も盛り込んでいただいた上で発信していただくとか、何かちょっと工夫を凝らしていけばまた違うやり方があるんじゃないかなと思います。

一番無責任な言い方は、これはホームページに載っているから見てください。確かに、今の時代そうなんでしょうけれども、ただそれだけでは攻めのPR、攻めの広報ではないと思うんで、そのあたりはより工夫を凝らす余地があるのかなと思います。

もう1つは、今のような積極的PRをしていきたい事案だけじゃなくて、むしろ余り公にしたくないような話、特に事故とかトラブルとか、労働局関連でいくと労災、それから偽装請負とか、派遣労働のいろんなトラブルとか、紛争の話とか、この辺になったらなかなか、いわゆる積極的にこんなんありましたと言うのが難しいところがあるんですが、ただ、なかなかそれは非常に見逃せない、むしろそのあたりをきっちり掘り下げなければいけない問題も多分あると思います。

広報と危機管理は一体のものと思っているんですけども、上手な広報、PRしているところはそのあたりの危機管理もきっちりしていますし、逆にその辺の広報、PRが下手なところはもう危機管理もがたがたというか、要らるところまで隠して後で責め立てられたりとかします。なかなかその辺の情報開示って難しいと思うんですけども、むしろそのあたりをきっちり情報開示していくことで、労働局自体の信頼にもつながりますし、それはもうふだんからの労働局さんとの信頼関係もあるんですけども、そういうのを構築してい

ただいて、積極的に情報開示していただければと思っています。

そういう視点に立って意見を言わせていただいた上で、労働局さんのこれからの PR、情報発信のあり方について、ちょっとお聞きできればと思っています。長くなりました。

○奥林会長

ありがとうございます。いかがでしょうか。

○荒牧総務部長

まさにご指摘のとおりでございます。私も着任以来最も重要だと思っている点が、情報発信、広報、PR でございます。

具体的に資料で申しますと、行政運営方針の資料 2 の 2 ページのところの、ああ、3 ページですね。見開きで、開いていただいた、開いた右側、「大阪労働局が目指すもの」、5 つの目標の新たに作った「効率的かつ計画的な行政運営の推進」という項目に、2 つほど広報的な関係を新たに入れさせております。

1 つ目は、「府民の皆様から寄せられた声、国民の皆様の声に積極的に対応し、窓口サービスの向上を図ります」ということで、これは新たな試みとして、当時の長妻大臣からの指示で本省でもやっていたけれども、どういう声が寄せられて、それに基づきどう改善したのかと。今まで言われっ放しで、「それに基づき改善しました」と言っても何が改善されたのかわからないということもありまして、これは今月予定しておりますけれども、寄せられた声に対してこういうふうには行政は改善しましたということを記者発表したいと思っています。

それは定期的に今後もやっていきたいと思ひまして、これは民間企業なんかの例も参考にさせていただきまして、こういう意見が寄せられたけれどもこれに対してこういうふうを考えてこうやっていきますということを、行政の考え方を示すとともに、改善事例を示すことによって府民の皆様への期待に即したいというのが 1 点目でございます。

それから 2 点目は、まさにおっしゃるように積極的な情報発信が大事でございます。黒ポツの一番下のところでございますが、積極的に情報発信を行いますということはこの行政運営方針の中にもうたっております。この意図は、毎月定例記者会見等も行っているわけでございますが、今ご指摘のとおり、時宜に即した定期的な数字の発表だけではなくて、例えば新規学卒者であればそういうトピック的なものをほかと比較しながら発表すると。そういう意味では、近畿圏でございますと就職面接会の状況なんかを近畿でまとめて、全体の、近畿全体の面接会の情報を発表するといったような取り組みもやっておりますし、そういった意味では情報発信というのは極めて大事なことでございます。

私も局長も本省時代は不祥事とか、私もコンプライアンス室長だったものですからマスコミに思い切りテレビカメラの中で謝ったことが数度ございまして、全国放送の生とかも含めてまさに謝罪会見というのをやった経験が数度ございまして、まさに悪い情報を発表

しなきゃいけない場面を何度か経験させていただいておまして、やはりその経験で申しますと、やっぱり悪い情報でも知らせる必要がある情報というのは早目に当然知らせなきゃいけない。やっぱり隠しているということが、より一層組織としての信頼を失わせることだと思っています。

先ほど言ったような事故の情報とか、あるいはすべてにおいてもやりづらい面もありまして、やっぱり捜査機関としての労働局として言えないこともあると思いますが、一方で、やっぱり事故なり我々の不祥事もそうですけれども、発信しなければいけない必要がある情報というのは、痛みは伴いますが積極的に発表することがかえってやっぱり信頼を維持できるとその苦い経験からすると思っています。そこがやっぱり信頼関係、府民の皆様との信頼関係なのかなと思っていますので、今足達委員からご指摘がなされた点はまさにそのとおりでございますので、ぜひ今後ともホームページも含めて、記者発表の形も含めて、定期的にいろんな場でマスコミの方とも意見交換をぜひ私はしたいと思っています。できれば勉強会とか施策について、そういう意見交換のもとで、余り公式的にやってしまうとなかなか議事を開示しなきゃいけないとか難しい問題があったりしますので、そういういわゆる勉強会的なものを広く霞が関も交わせていただいて、間違った情報が載ってしまうことが自分は嫌だったので、その上で批判されるのは構わないんですけども、きちっとした認識のもとに批判なりあるいは賛同いただくなりということがやっぱり我々としては大事なかなと思っているので、ぜひそうした意味では、我々もできるだけ情報発信していきますし、お互いの共通理解の土壌のもとでの意見というか、そういうのが載るような大阪に是非していただければという意味では少しずつ努力していきたいと思っています。よろしく願いいたします。

○西岸局長

一言だけ補足を。こちらに参りまして感じましたんですけども、マスコミの、特に大阪の場合は、職員にも言っているんですけども、我々載るところは大阪市版、大阪府版じゃなくてもっと真ん中のところに、あそこに載るということはすべての近畿なり全国に発信できるものだということなので、そこに載せるようにいかにつくるかと。大阪市、府版のところではないところに載せられるかどうかということが我々の発信の一つの考え方かなと思っております。

○奥林会長

はい、どうぞ。

○足達委員

ありがとうございます。本当、いい意味でどんどん発信していただいて、今おっしゃったようにそういうのは公式の場じゃなくて、確かにふだんからいろんな意見、アイデアを交換

し合っただけです。我々も勉強させてもらっているし、逆に勉強不足でとか誤った認識のときは、それは逆にご指摘いただければお互いいい関係になるでしょうし、そういう意味で今後とも非常にいい関係を築いていければと考えています。

冒頭、会長もおっしゃったように、特に今この地震、今日でちょうど1週間ですけれども、大阪からも何十人かの応援が現地にも行っています。阪神の知恵が、体験が生かせないかという思いがあり、それは多分ここにおられますすべての方に共通のことだと思いますので、ぜひ労働局さんも、昨日あたりからどんどん向こうから避難される方々がこちらに来られています、これから住まい、職探しとかいろいろな問題に直面することになります。今こそ、こういうときだからこそ知恵を働かせて、何かできることがないかと思っておりますので、またいいプランをどんどん発信していただければ紙面化していきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

以上です。

○奥林会長

ありがとうございます。

では、小野委員、お願いします。

○小野委員

ちょっと私、違う観点からお伺いしたいのですが、今、東北地方の実情を考えますと、日本中が傷心していると思うんです。テレビのニュースなので詳細はわかりませんが、昨日、橋下知事のほうから住宅を、空いている住宅を被災者の方々に提供するというお話がありました。

皆さんもそうでしょうけれども、どんな形でもいいからお役に立ちたいと思っても、どこへ訊ねたらよいかかわかりません。たとえば、労働集約型の産業でしたら、どこへ尋ねていったらいいのかとか。

西へいらっしゃいという知事のお言葉がございました。生活力を奪われ、着の身着のままの方も多くいらっしゃるのでは、何かご協力をするのができないのかなと思っている矢先に足達委員のほうから、きっかけをつくっていただきましたので、どこへ尋ねていったらいいのかということも含めまして、そういうことが、詳細までいかずとも何か現時点でありましたら教えて頂けないかなと思います。

○奥林会長

では、よろしくお願いいたします。

○荒牧総務部長

震災の関係でございませけれども、住宅関係というのはなかなか労働局として、なかなか

その確保というか全体の住宅施策を、別に縦割りではないんですけれども国土交通省が公営住宅のこととか、年末年始の生活困窮者対策のときもそうなんですけれども、そういうのを、全体の住宅をどう供給していくかというのは確かに国土交通省でございまして、じゃ労働局として何ができるのか、これは今厚生労働省本省のほうでも多分検討されていると思うんですが、例えば我々が持っている社宅だとか提供できる、実は余り大阪は実は少なく、提供できるもの、労働局としては申しわけないんですけれども非常に少ないんですけれども、全国合わせれば労働局全体でもそこそこ空きがある住宅というか社宅みたいなものを活用するというは今、まだこれ決まっていなくて、これが決まっているような審議会の発言だとまずいと思うんですけれども、そういうふうなことが検討されたり、あるいは当時ですと、雇用能力開発機構だと雇用促進住宅とって移転した人が住む移転者用宿舎というのがあって、それを例えば震災のときに活用したりとかいろいろなことがありまして、それぞれ縦割りの官庁が例えば政府官邸のもとで、住宅、自分たちが活用できる住宅というのを持ち寄って、そこに例えば一時的に避難される方、あるいは被災地の方を受け入れるというような施策が一つあると。

それと一緒に、やっぱりこうなってくると、住宅施策というのは国の施策とともに自治体の施策というのが極めて重要でして、大阪市なんかかなり、大阪府だけじゃなくて、市もかなりニュースを見る限りでは住宅を提供すると。実際募集を始めたんだけど、大阪市も、実は供給できる住宅の数倍応募者が来たのですぐには今入れない状態らしいんですけれども、そういったことも含めてやっていきまして、きっとどこに聞くというのはなかなか難しいんですが、災害対策本部とかも含めて、やっぱり支援する対象は当然東北地方を中心とした人なので、その人たちがどこに支援をするという窓口が一つと、あとは全体としてこの支援本部の話になってしまうかもしれませんが、例えばきっと今後国土交通省とかいろいろ政府が行われるのは、推測ですけども、例えば企業さんなりほかの自治体なり協力できる住宅のことを例えば国交省がまとめたりすると思いますので、そういう進展する過程においては労働局としてもそういう、今小野委員のおっしゃるとおり積極的に提供するとともに、やっぱりホームページとかも含めて、そういうことを提供したいところがあるんならわかりやすい形で手続に皆さんが乗るようなことは関係機関に申し入れていくというのが我々の役目かなと思います。

○小野委員

ありがとうございました。私の言い方がちょっとおかしかったのかもしれませんが、西のほうへ来られるということは、知事のお話にあったハード面の住宅もちろん、被災者の方が生活力を持たなければいけない、就職活動しなきゃいけない。そこに我々が何かお役に立てるのではないかと思うのです。落ちつかれてからの話になるかもしれませんが、そういう考えを持っております。ありがとうございました。

○奥林会長
谷本委員。

○谷本委員

私、大学に籍を置いておりますものですから、若い人たち、特に新卒の学生の話をしていただきますと、きょうのキャッチフレーズじゃありませんけれども、働く意欲のある者にはすべて雇用のチャンスを与える。これが、とても大事なことだと思います。私どもの大学では、労働局とコラボさせていただいて、中小企業に注目し、具体的な人数は聞いておりませんが、何とか就職がうまくいっているという報告を聞いております。

文科省の去年12月の新卒ですね、その就職率、内定者のまとめでは約68.8%でして、前年度より随分落ちている。学生の大企業志向というか、大企業、有名企業に目が向きがちですので、私どもの大学では中小企業にも視野を広げるよう力を入れ、随分、努力いたしてまいっております。

この大阪は割と中小企業で元気で活力のあるところが多うございまして、その企業さんが海外にどんどん進出している。学生のことばかりで申し訳ないんですけども、いま大学生が内向きになって、海外に行く者がどんどん少なくなっている、活力がなくなっている。だから、外へ外へと目を向けさせなきゃいけない。そういうことで、私どもは随分努力し、いろんな仕掛けをつくっております。

その一環として、中小企業の皆さん、海外に、アジアに出ておられる会社の方々とお会いするたびに申し上げるのですが、学生のインターンシップとかを学校と企業だけじゃなく、国がある程度、その中に入る、入っていただく、そんなシステムができないかなと思ってるんです。

と申しますのも、もうこれからはグローバルな社会ですから、嫌でも海外に目を向けていかなければならない。企業さんも実際、どんどん出ている。日本人もいずれ日本に帰ってくるんじゃないかと、できるだけ長く、海外で働くつもりじゃないといけない。大学生が国内だけで全部就職する、就職できるというのは、なかなか難しいんじゃないか。そう思うんですね。

ですから、国内でのインターンシップもさることながら、海外でのインターンシップにも積極的に取り組んでいく必要がある。課題や支障もあるかもしれませんが、こうした国が入るシステムができるかできないか、考えていただくとありがたいなと思っております。

○奥林会長

では、事務局、お願いいたします。

○荒牧総務部長

海外のインターンシップになりますと、多分在留資格的な問題と、なかなか安全面の、イ

インターンシップ期間中の例えば災害とかあるいは事故とか賃金だとかいろんな、ちょっといろんな各地の法律も違いますし、なかなか渡航費用をだれが持つのかとか大問題でして、おっしゃるとおり、多分外向きというのは非常にいいんですけれども、なかなか現実を申しますとそこまで1人にかかなりの、今の状況を申しますとかなりの方が実は就職できていないと状況の中で、1人に海外のインターンシップでもし国が費用を持つということになると、国で受け入れられる費用の多分数十倍ぐらいの費用が実はかかってしまうのではないかと考えておまして、おっしゃるように多分すごく海外に行くというのは留学も含めて非常に、留学経験もあったりすると非常に、海外とかも行ったりするとやっぱり非常に役立つんですけれども、なかなか現実的には難しい面もあるのかなと思います、やっぱりそういった面も含めて、それは労働過程でのインターンシップなのか、そもそも大学等の単位等の関係の教育課程のもとなのかというのはいろいろありますけれども、やはり少しそういうご意見みたいなものは本省等に伝えてみたいと思います。

○谷本委員

結局は、元気のいい日本人をつくっていかなくちゃいけないということです。ですから、国からお金をいただくとか、費用を負担してもらおうとか、そういうことは毛頭、思っていないんです。

私どもの大学では、JALの関係で海外インターンシップに派遣したりしていますが、それとは別にですね、私は枚方に住んでいるんですけれども、二、三の中小企業の方とお会いしたとき、もしよかったら、うちの学生を日本だけじゃなくて、海外の現地に行かせる、そういうインターンシップもあるかな、というような話もいたしております。

そのときに、金銭的に国から出していただく、これはどう考えても難しいと思います。ただ、側面的、心情的な援助というか、そういうことは可能ではないでしょうか。たとえば、労働局ですね。若者たちへの指導に当たって、国内もいいけれど、少し外を見ると、こういうチャンスもあるんじゃないですか、という広報か何か、そういうものがあってもいいと思います。

○西岸局長

制度的に、一つはワーキングホリデー制度といって、学生の間は何らかの形で、それとうまく組み合わせる形とかいうのを、向こうの企業で就労ビザをもらうという形とか、そういうものも含めてあると思いますけれども。

○谷本委員

ありがとうございました。

○奥林会長

恐らく大学間ではそういうインターンシップも含めた学生の交流をやろうというところも、事実協定を結んでやっている大学があります。ですけれども、恐らくさっきの谷本委員のご意見は、そこに国なり行政のサポートのようなものがあり得るのかと。あるいは、さらにそういう活動もありますよという広報でもいいからしてもらったらいんじゃないか、こういうふうなことだったのかもわかりません。今後の大きな課題だと思いますし、ただ単に行政だけの問題ではなくて教育界での問題でもありますので、今後いろいろ議論していただければと思います。

それでは、たくさんのご意見を頂戴いたしました。大変ありがたかったと思います。ただ、時間の関係もありますので、質疑応答につきましては一応この程度にしまして、事務局におかれましては、このきょう出ましたご意見を今後の行政の施策にいろいろ反映していただきたいと思います。

残っております議題の2としまして、その他に移りたいと思います。
労働基準部長、お願いいたします。

○辻労働基準部長

本日、その他の議題に上げさせていただいております、大阪府婦人既製洋服製造業最低工賃についてご説明をいたします。

大阪労働局では、現在この婦人既製洋服、それから男子既製洋服、それから横編みニット、それからタオル、この4業種について最低工賃を定めております。このうち平成22年度はこの婦人既製洋服の製造業の最低工賃が改正を計画し、その実態調査をしたところでございます。

この調査結果でございますけれども、少し簡単にご説明をさせていただきたいと思っております。まず調査委託事業所を通信調査により実施しております。回答をいただきましたのは138事業所でございます。全体の約7割から回答をいただいたわけでございます。

そのうち、もうその婦人既製洋服の製造をやめたとか、あるいは委託はしていないんだという回答、これはかなりございまして、結局今現在も家内労働者に委託しているのは28事業所ということで、しかもその工賃、設定工賃の工程を有する委託は24事業所、家内労働者では68名とこういう結果でございます。委託者数、家内労働者数ともに16年、19年の調査に比べて大幅に減少が続いている、こういうことでございます。

それから、工賃単価、委託量、委託の量でございますけれども、前回の19年調査と前々回の16年調査と比較いたしましたところ、家内労働者に対する工賃ではプラス0.5%からマイナス0.6%という範囲、ほぼ変化がなかった。その一方で、委託量につきましては4分の3程度に減少。さらに、委託者への委託元からの注文単価も大幅に減少、委託量も減少、こういうふうな結果になってございまして、家内労働者への工賃については、委託者ご自身が

大変受注単価の引き下げという苦しい中であって、何とか工賃の現状を維持されていると、こういう状況がうかがわれたわけでございます。

家内労働者の平均年齢は62歳、平均月収は2万5,000円ということで、高齢化がさらに以前と比べて進んでいるという状況でございました。

1枚おめくりいただきまして、支払い工賃の分布状況でございますが、横列に婦人既製の最低工賃を定めております11の工程を記してございまして、縦列には第1四分位数、中位数、第3四分位数、最大値等を記してございます。

次に、委託者からいただいたご意見でございますけれども、近年非常に安価な輸入品の増加とか、生産の海外へのシフトとか、さらには最近では家内労働者ではなくて外国人研修生を使用してやっていると、こういった状況がうかがえたところでございます。

それから、さらにもう1枚おめくりいただきまして、将来の見通しにつきましても、一部には非常に今後とも一生懸命やっていくんだと明るい見通しをお持ちの委託者もおられるわけですが、大半は大変厳しいというふうな状況でございました。

さらに、業界団体に対する意見聴取を経まして、大きな3番といたしましては、各種統計調査ということで、主要な産業におきますデータ、年間の製造出荷額でありますとかそれから、等々の資料の3、次のページで表4、表5、表6ということでお示しをさせていただいておりますが、いずれも右肩下がり、こういう状況になっておるという状況でございました。

今回のこの調査結果につきまして、大阪労働審議会の家内労働部会の公労使の委員の方々に先般、さきにご説明をいたしましてご意見をお聞きいたしました。そうしましたところ、当該業種の現下の大変厳しい経済状況を勘案して、工賃改正の諮問は差し控えるべきである、あるいは、改正諮問を見送るのもやむを得ない、こういったご意見をいただいたところでございます。

当局といたしましては、この委員のご意見も踏まえながら、この業界を取り巻く大変厳しい状況を勘案いたしまして、今回の改正諮問は見送るべきと考えているところでございます。

なお、この最低工賃の廃止につきましては、家内労働者の条件確保の下支えになっておりますので、廃止ということは見送るべきであると、こういうご意見を委員からいただいていることを申し添えさせていただきます。

以上、ご審議のほどどうかよろしくお願いをいたします。

○奥林会長

ありがとうございました。

基本的には家内労働部会での審議を踏まえまして、大阪府婦人既製洋服製造最低賃金の改正諮問につきましては見送りたいというのが原案でございます。これについてのご意見なりご質問等ございませんでしょうか。

特にないようでしたら、ご了解いただいた、妥当なものとして認めるということで決定さ

せていただきたいと思います。よろしいでしょうか。

はい、ありがとうございます。

それでは、続きまして、職業安定部長、お願いいたします。

○坪田職業安定部長

それでは、私のほうから2点ばかりご報告をさせていただきます。

まず、お手元の資料の6-2でございまして、平成23年度大阪府雇用施策実施方針の概要ということでございます。

この雇用施策実施方針につきましては、平成19年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ございました。

この雇用施策実施方針は、国の雇用施策と都道府県の雇用施策とが密接な連携のもとに、より効率的に事業を実施するという趣旨でございまして、大阪府下の連携事業につきましても重点的に記載する形で策定をしております。

概要につきましても、策定の背景といたしまして、1つはリーマンショック後から厳しい雇用情勢が続くものの、有効求人倍率等は持ち直しの動きが続いている。2つ目には、その中で来年度の新規学校卒業者の就職環境は厳しいことが予想されること。3つ目には、障害者雇用についても、昨年よりは状況が改善されているものもまだ全国一の障害者雇用の状況となっていないこと、こういったことの背景を受けまして、3つ書いておりますけれども、新卒者支援の強化、それから障害者の雇用対策、雇用創出基金事業、こういった三本柱に大阪労働局の事業と大阪府事業と連携をしながら取り組むことで、大阪の雇用情勢の改善に努めてまいりたいという考えでございまして。

なお、大阪府関係の事業につきましては、先般大阪府議会で決定をされましたので、今後平成23年度の雇用施策実施方針として策定をいたしまして、今月中に公表したいと考えております。これが1点目でございます。

もう1点目につきましては、資料6-3でございまして、第10回大阪地方労働審議会港湾労働部会の開催結果でございます。

平成23年2月7日月曜日ですけれども、石田港湾労働部会長のもと開催をしております。大阪港におきます港湾雇用安定等計画の取り組み状況等につきましても審議をいただいたことをご報告いたします。

以上でございます。

○奥林会長

これはいわゆる報告事項になっておりますが、何かこれについてご質問等ございましたらお願いいたします。

特にはないようでございますので、この報告につきましては了解をしたということにさ

せていただきます。

以上をもちまして、あらかじめ用意しておりました議題は終了いたします。

何か特にご発言がありましたらお願いしたいと思いますが。

特にないようですので、これで本日の審議会を終了したいと思います。どうも長時間非常に活発なご意見をいただきましてありがとうございました。

どうもご苦労さまでした。