

平成 21 年度第 2 回大阪地方労働審議会議事録

1 開催日時

平成 22 年 3 月 18 日 (木) 午前 10 時から午前 11 時 30 分

2 開催場所

KKR 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	(会 長)
西村 多嘉子	委員	(会長代理)
石田 信博	委員	
岩本 洋子	委員	
小嵩 典明	委員	
中村 弘	委員	

労働者代表

株本 佳子	委員	
高田 修	委員	
多賀 雅彦	委員	
中村 義男	委員	
平岡 宣次	委員	
肥後 道夫	委員	

使用者代表

小野 幸親	委員	
島岡 秀和	委員	
谷本 榮子	委員	
富田 順治	委員	
堀田 義高	委員	
山本 憲治	委員	

(2) 事務局

局	長	石井 淳子
総務部長		久知良 俊二
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		田嶋 民江
企画室長		窪田 浩和

4 議題

- (1) 平成 22 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、皆様ご出席いただきましたので、開会に先立ちまして事務局からご案内申し上げます。

私は、大阪労働局企画室長の窪田でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

資料は事前にご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きましたものは、会議次第、配席図でございます。

それでは、奥林会長、よろしくお願い申し上げます。

○奥林会長

皆さん、おはようございます。期末の大変お忙しい中、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。桜の便りと同時に春闘の回答が出始めて、やはり春の動きが始まったのかなという気がいたします。今日は平成 22 年度の大阪地方労働行政についての基本方針を検討するという事になっております。皆様のご意見をいろいろ伺いして、案をまとめていきたいと思っておりますので、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

それでは、まず石井局長からごあいさつをお願いいたします。

○石井局長

皆様、おはようございます。大阪労働局長の石井でございます。

本日の審議会の開催に当たりまして一言ごあいさつを申し上げます。

奥林会長並びに西村会長代理はじめ委員の皆様には、日ごろから私ども労働行政の展開に大変ご協力いただいておりますことを、まずこの場をかりまして御礼申し上げます。また、

年度末の大変お忙しい中、早朝から本日の審議会にご参画賜りましてまことにありがとうございます。

さて、私どもの行政をとりまく、大変行政に大きな影響を受ける景気でございますけれども、本年3月の月例経済報告、ようやく8カ月ぶりにその判断が上昇に修正されたということでございますけれども、雇用につきましてはなお懸念が残るという形になっております。具体的には、着実に景気は持ち直してきているが、なお自律性は弱く、失業率が高水準にあるなど厳しい状況にあるとされ、特に雇用情勢の悪化懸念が依然残っていることに注意が必要であると、こういった判断でございます。大阪の雇用失業情勢もこれと全く同様でございます。本年1月の有効求人倍率は0.47倍、そして完全失業率は昨年10～12月期、これが一番最新の情報でございますけれども、数字でございますが、7.2%と引き続き大変厳しい水準でございます。有効求人倍率につきましては昨年の8月、9月の0.44倍、これと比べますと若干持ち直してきておりますけれども、ただ、依然2人の求職者に対して1人の求人すらないといったような状況が続いているところでございます。そして、こうした厳しい経済情勢の中、監督署に対して寄せられる賃金不払いとか、あるいは解雇をめぐる相談数も高水準で推移をしているといった状況でございます。

こうしたことから、私どもとして再就職支援はもとより働く人々の労働条件の確保、健康管理の対応を着実に進めていくことが求められているというふうに思っております。今、会長のお話にもございましたが、平成21年度も残すところあと2週間となりまして、間もなく平成22年度がスタートしようという時期に入っておりますが、こうしたもろもろの課題に適切に対応できるよう、私どもとしまして怠りなく準備を進めていかなければならないと考えております。

そこで、本日の審議会では平成22年度におけます大阪労働局の行政の重点課題とか、あるいは取り組み内容を記して、私ども寄って立つ基本的な方針であります22年度の行政運営方針の案をお示しいたしまして、皆様にご審議をいただくこととさせていただいております。私どもといたしましては、この厳しい経済情勢の中で、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、将来にわたって安定した雇用と生活を実現することを目指したいと思っております。そこで、スローガンといたしまして、「誰もが安全で安心して働くことができる元気な大阪」、こうしたスローガンを掲げ、4つの目標と6つの最重点の取組を定めて、職員が一丸となって取り組むこととしたいと思っております。詳細につきましてはこの後ご説明をさせていただきたいと思っております。

なお、本日は審議会の後、労働災害防止に係る施設といたしまして、森ノ宮にございます大阪産業安全技術館への視察をお願いいたしております。昨年末に淀川区の化学工場で大変大きな事故がございました。4名の方の尊い命が失われたわけでございます。この施設は職場の安全衛生に関する教育とか、あるいは意識啓発を促進するために設置されたものでございまして、労働安全衛生のための器具とか機器をはじめパネル等でわかりやすく展示がなされております。具体的な安全衛生の取り組みをよりご理解いただけるものと考えて

いる次第でございます。この機会にぜひご参加いただければと考えております。

本日は限られた時間の中でございますけれども、労働行政全般にわたりまして皆様方から忌憚のないご意見を賜りたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。ありがとうございました。

○奥林会長

どうもありがとうございました。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お願いいたします。

○窪田企画室長

本日は公益代表委員 6 名、労働者代表委員 6 名、使用者代表委員 6 名ということで、合計 18 名、全委員の出席をいただきました。地方労働審議会令第 8 条第 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、公開につきましてご説明申し上げます。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こととされており、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することとされております。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いておりますので、ご了承願います。

なお、公開の具体的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。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した。会議は成立しているということですし、全員のご出席ということですので、ありがとうございます。

それでは、審議に入る前に、前回 11 月の審議会以降、新たに労働者代表としまして委員になられた方をご紹介したいと思います。

日本労働組合総連合会の大阪府連合会の事務局長であります多賀委員が新しく委員になりました。よろしくお願いいたします。

○多賀委員

多賀でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○奥林会長

お配りしております資料の 1 のところに大阪地方労働審議会の委員の名簿がありますので、確認していただきたいと思っております。

次に、本審議会家内労働部会委員の指名の件ということになりますが、地方労働審議会令第6条第2項におきまして、部会の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、労働者代表委員から協本委員にかわりまして多賀委員を指名したいと思います。よろしく願いいたします。

続きまして、本日の議事録の署名委員を指名したいと思います。私のほかに労働者代表の委員としまして株本委員さんをお願いいたします。それから、使用者代表委員といたしまして山本委員さんをお願いしたいと思いますので、よろしく願いいたします。

それでは、議事に移りたいと思いますが、きょうの進行のスケジュールです。先ほども局長のほうから紹介がありましたように、この審議の事項、平成22年度大阪労働局行政運営方針(案)の審議の後、大阪産業安全技術館の視察が予定されております。したがって、議題の審議後に事務局の案内に基づきましてバスで大阪産業安全技術館に移動することになっております。そこで施設の視察をしていただくことになっておりますので、時間の進行は非常にタイトになりますけれども、協力のほどお願いいたします。

それでは、まず平成22年度の大阪労働局行政運営方針(案)につきまして審議したいと思います。まず、事務局のほうから説明をお願いいたします。

○久知良総務部長

大阪労働局総務部長の久知良でございます。よろしく願いいたします。

私のほうから、平成22年度大阪労働局の行政運営方針(案)について説明をさせていただきます。座って説明させていただきます。

資料の2をご覧くださいければと思います。

まず、来年度の行政運営方針(案)の構成について説明をさせていただきます。構成については前年度の形を踏襲しておりまして、まずスローガンを定めて、4つの目標を定め、最重点の取組を定めてございます。さらにもう一つ、これも去年から始めたこととございますが、施策を推進していくに当たりまして新規に取り組む事項とか強化する事項がどこかというのを整理したものを今回も巻末の68ページから69ページのところで掲げさせていただいております。これは、我々の役割からすると毎年重点施策の中で同じようなものがどうしても入ってくる中で、どこが新しいのかとか、どこを強化するのかというのがわかりにくくなっていましたので、昨年度からこういう形で巻末に掲げているところでございます。ぜひ参考にさせていただければと思います。

それから、全体について2部構成といたしております。第1部を資料2の19ページまでの部分としておりまして、第2部について20ページ以降としているところでございます。このうちの第1部の部分についてはPR版ということで労働局としての施策、活動を広く国民に広報周知する際に使用することとしたいと思っているところでございます。この点についても昨年と同様でございます。

それから、平成22年度の施策の推進に当たりまして、スローガンというものをまた昨年

度に引き続き掲げたわけですが、今年度については現下の厳しい経済情勢下におきまし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、将来にわたり安定した雇用と生活を実現するという観点から、「誰もが安全で安心して働くことができる元気な大阪」をスローガンに掲げまして、そのもとで4つの目標と6つの最重点の取組を定めて、全職員が一丸となって施策に取り組んでいきたいと思っております。

続きまして、4つの目標の説明に移らせていただきます。表紙から2枚おめくりいただきまして、本文の1ページをご覧くださいと思います。

本年度の4つの目標として定めさせていただいておりますが、1つ目については「働く意欲があるすべての人々の雇用の場の確保」でございます。これについては引き続き雇用失業情勢が厳しい中で、22年度においてもこの点について最優先の課題として取り組んでいく必要があるということから掲げているものでございます。

それから、2番目の目標でございますが、「安全で安心な職場づくり」ということでございまして、先ほど局長からも説明がありましたように、昨年末に淀川区の化学工場で爆発事故がありました。そこで4名が死亡したということもでございます。また、後ほど説明をいたしますが、昨年の死亡事故、大阪府につきましては前年よりも1名増えてしまったということがございます。そういうことを背景に、安全で安心な職場づくりというのを、これも最優先の目標として掲げていくということでございます。

それから3つ目、「納得して働き続けられる公正な労働環境の整備」ということでございますが、一昨年来問題となりまして、リーマン・ショック以降問題となった派遣労働者の問題、それからパート労働者の均衡待遇の問題、さらには性別による差別、要するに男女の均等の問題、こういうものについて取り組んでいく必要があるということで優先的な目標として定めたものでございます。

それから、4点目が「仕事と生活の調和の実現」でございます。どうしても経済状況が厳しくなってくると、直近の目の前の課題について対処していかなければならない部分が大きくなるということで、どうしてもこういう仕事と生活の調和の実現という中長期的な課題について後回しにされてしまうような傾向が出てくるようなところも世の中あるわけですが、そういう中でも行政としてはきちんと仕事と生活の調和の実現という旗を引き続き振っていく必要があるということで、引き続き22年度についても優先的な目標として定めさせていただいているということでございます。

以上が4つの目標でございます。

続きまして、6つの最重点の取組について説明をさせていただきます。

1つ目、2ページになりますけれども、1つ目は、「厳しい経済情勢に対応した総合的かつ緊急的な雇用対策の推進」という部分でございます。括弧して雇用のセーフティネットの整備とされているところでございますが、雇用失業情勢が依然として厳しい中で、セーフティネットとして我々労働基準行政、職業安定行政、それから雇用均等行政が一体となって対応していく必要があるということで、このようなことを最重点の取組の最初に掲げさせていただ

いているということでございます。

より具体的な内容について少し説明をさせていただきますが、この関連で資料 2 の 4 ページというところをご覧ください。さらにそこの関連で 28 ページの第 3 の 1 のあたりからも詳細な部分を書いているところがございます。こういう厳しい経済情勢の中で、1 つには解雇、雇止め、賃金不払い等の事案が多々生じてくることがございますので、これの的確な対応ということで、大量整理解雇等の情報の把握に努めることで、企業活動の動向を注視し、法定労働条件の履行確保上の問題が懸念される事案等につきまして監督指導などを実施するというように、迅速かつ適切に対応していくということでございます。

それから、解雇、雇止め、労働条件の切り下げ、労働契約が成立したと認められる採用内定の取り消し等につきましては、労働契約法や裁判例等に照らしまして不適切な取り扱いは行われることがないように啓発指導を実施していくということでございます。

それから、企業倒産等に対する適切な対応でございます。詳細は 29 ページのほうの第 3 の 1 の (1) のアの (エ) というところで書かせていただいておりますけれども、大型倒産ですとか大量整理解雇等の情報を把握した場合に、労働基準関係法令の違反などの未然防止を図るために、速やかに臨検監督を実施して必要な指導を実施していくということがございます。

それから、企業倒産によりまして賃金の支払いを受けられない労働者の救済を図るために、未払賃金立替払制度という制度ございますが、引き続きそのもとで迅速かつ適正に対応していくということでございます。

さらに 29 ページのほうの第 3 の 1 の (1) のアの (オ) というところになりますけれども、下請取引の適正化によりまして労働条件の確保ということで、いわゆる下請たきのおそれのある事案を把握した場合に、事案に応じまして公正取引委員会へ通報するほか、下請代金遅延防止等に関するパンフレット等を活用して相談窓口を教示するというようなことで、関係機関との連携を図っていくということでございます。

それから、続きまして 30 ページの第 3 の 1 の (1) のイの (ア) というところがございます。ここで派遣労働者について書いておりますけれども、派遣労働者につきましては、派遣契約の中途解除等につきまして、労働基準行政と職業安定行政とが連携を図りつつ、労働契約法等に定められたルールが遵守されるように啓発指導を実施していくということがございます。

それから、その後の (イ) の部分でございますが、外国人労働者、技能実習生の部分でございます。特に平成 22 年 7 月 1 日から技能実習制度が改正されます。改正出入国管理及び難民認定法の改正ということになっております。従来ですと最初の 1 年が研修でその後の 2 年が実習ということで、最初の 1 年は研修ということで、基本的には労働関係法令の適用はないという制度になっていたわけでございますが、今回のこの法改正によりまして入国の 1 年目から雇用関係ということで整理をされ、労働基準関係法令が適用されることにな

ります。それを踏まえまして事業主、それから受け入れ団体に対しまして労働基準の関係法令を周知していくということでございます。

それから、1つ目の最優先の目標との関係で、大きく雇用安定に関する取り組みもやっていくということに当然ながらなるわけございまして、この部分についても説明をさせていただきます。

具体的には9ページのあたりを見ていただければと思います。平成21年10月に策定されました緊急雇用対策、それから平成21年12月に策定されました明日の安心と成長のための緊急経済対策を含めまして、雇用のセーフティネット施策の円滑な運営などの緊急雇用対策の推進に強力に取り組むこととしているところでございます。

具体的には、ここの9ページの1つ目の丸でございますが、第2のセーフティネット施策の円滑な運営ということでございます。これは第2のセーフティネットという言葉も比較的世の中にも広がってきておりますが、第1のセーフティネットが雇用保険、それから第3は生活保護なわけですが、その間の部分というのを強化していくという議論から行われたものでございます。雇用保険を受給できない求職者等に対しまして職業訓練、それから訓練期間中の生活保障を提供する緊急人材育成支援事業の積極的な活用、それから住居・生活支援アドバイザーを各ハローワークに配置して適切な支援につなげるといったことで、早期就職と生活基盤の安定を図っていくということでございます。

それから、9ページの2つ目の丸でございますが、緊急就職支援事業ということで、未経験分野への再就職を希望します求職者につきまして、実習型の雇用を通じた再就職の支援をやっていく、それから長期失業者等に対して民間の職業紹介事業者を活用した再就職の支援を実施していくというようなことでございます。

その下の3つ目の丸でございますが、新卒者の支援でございます。厳しい求人情勢が見込まれる新卒者の就職支援を強化するために、新卒者体験雇用事業の実施、それから緊急人材育成支援事業における訓練、生活給付の拡充、高卒・大卒ジョブサポーターの活用といったさまざまな支援策を積極的に活用して、安定した雇用への移行を支援していきたいと思っております。また、在校生に対する職業意識の形成支援についても積極的に推進をしていきたいと思っております。

ページをおめくりいただきまして10ページの1つ目の丸でございますが、地域における緊急的な雇用機会の創出の推進ということでございます。ここにつきましては大阪府などの地方自治体との連携、協力のもとで、国の基金を活用した緊急的な雇用機会の確保を推進していくということでございます。

それから、10ページの2つ目の丸の雇用保険制度の機能強化についてでございます。これにつきましては現在、国会のほうに雇用保険法の改正法案が提出されているところでございまして、内容としては非正規労働者に対するセーフティネット機能の強化を図るために、適用基準の緩和、それから遡及適用期間の改善を行うことを内容としているものでございます。この法案が国会で成立された場合には、その後、周知指導等の取り組みを実施して、

確実な運用を図っていきたいと思っているところでございます。

それから、10 ページの 3 つ目の丸ですが、雇用維持確保に対する支援ということで、雇用調整を行う事業主に対しまして雇用調整助成金、それから中小企業緊急雇用安定助成金をはじめ各種助成金制度によりまして雇用の維持確保を引き続き支援していきたいと思っているところでございます。現在、雇用調整助成金等を活用することで何とか雇用を守っていただいている事業主の方々が非常に多いということで、この点については引き続き来年度もしっかりと行政のほうで支援をしていきたいと思っているところでございます。

それが 1 つ目のものでございます。

2 つ目の最重点の取組として、「死亡災害をはじめとする労働災害の更なる減少を図るための施策の推進」というところでございます。これについて具体的には資料 2 の 6 ページの部分に内容を書いているところでございます。それから、災害の関係の資料といたしまして、資料 4-2、4-3 というものも添付しておりますので、ここもご覧いただければと思います。

まず、資料 4-2 でございますが、これは平成 21 年の大阪労働局管内で発生した死亡災害と死傷災害の状況でございます。先ほども若干説明いたしましたが、死亡災害については平成 21 年 72 名ということで、前年が 71 名でございますので、残念ながら 1 名増加をしたことになってございます。一方でこの下の死傷災害のほうでございますが、休業 4 日以上死傷災害については、これは速報値でございますけども、8,016 人ということで、前年よりも 1,126 人、12.3%のこちらは大幅な減少となっているところでございます。全国で言いますと、死亡災害について速報値で 17.9%の減少、死傷災害については 12.7%の減少でございます。死傷災害のほうの減少率はほぼ全国と大阪が同じだったわけでございますが、死亡災害については全国では 20%近い減少となっている中で、大阪では 1 人増加したということで非常に残念なことでございます。

それから、資料 4-3 のほうもご覧いただければと思います。平成 21 年の事故の類型別の死亡災害の発生状況でございますけども、平成 21 年の死亡災害で目立ちますのは、この真ん中よりちょっと右側にあります感電災害でございます。これが 7 名ということで、前年が 3 名ですので、4 名増加したということでございます。特に感電災害は 7 月、8 月に連続して発生しています。また、交通事故につきましては 20 名ということで、前年の 10 名より倍増しています。さらには先ほど申し上げたように、昨年末には淀川区の化学工場の爆発で 4 名が死亡するという重大災害も発生したという状況になっています。

こういう状況を踏まえまして、平成 22 年度につきましては、また資料 2 の 6 ページにお戻りいただければと思いますけども、重篤な労働災害の発生を防止するための対策の推進、それから自主的な安全衛生活動の促進、それと大阪危険ゼロ先取運動の展開という 3 点を柱に据えまして、死亡災害をはじめとする労働災害の更なる減少を図っていきたいと考えています。

この 1 つ目の重篤な労働災害の発生防止ということでは、休業 2 カ月以上の災害また

は後遺障害が残る災害などの重篤災害を発生させた事業場に対しまして、引き続き現場指導を的確に実施していくとございます。

それから、2点目の自主的な安全衛生活動の促進ということでは、大阪リスクアセスメント普及促進計画を推進中のございまして、個別指導、集団指導等の手法を組み合わせまして、体系的かつ計画的に普及に努めたいと考えております。

それから、3点目の大阪危険ゼロ先取運動の取り組みということで、平成21年に死亡災害が増加した感電災害、それから交通労働災害に加えまして、死亡災害が相変わらず多い墜落・転落災害、さらには夏の時期の熱中症という4つの類型のものについて、それぞれ期間を定めた周知啓発活動を関係団体とともに実施、連携して推進していきたいと考えております。

それから、最重点の取組の3つ目のございですが、「ハローワークにおける適格な求人・求職のマッチングの推進」のございします。これにつきまして、具体的には資料2の11ページの部分から、それから関係の資料として資料4-5ということで大阪の失業率、それから有効求人倍率の表を付けさせていただいております。ご承知のように、完全失業率については平成21年の7月から9月が7.7%、それから10月から12月で7.2%と非常に高い水準でございします。また、大阪の有効求人倍率につきましては22年の1月で0.47倍と、前月に比べて0.02ポイント上昇という状況ではございしますが、まだ非常に低い水準にあるという状況になっております。このような中で、また11ページのほうに戻っていただければと思ひますが、ハローワークにおきまして厳しい雇用失業情勢を踏まえた職業紹介業務を推進するというございまして、若年者、障害者、女性、高齢者など求職者の就職環境やニーズを踏まえまして、求人・求職の適格なマッチングに向けた取り組みを推進していきたいというふうにございしているところでございします。

それから、1ページおめくりいただきまして、地域雇用対策についてございします。こちらにつきましても地域の実情に合った機動的かつ効果的な雇用施策を実施するために、雇用施策の実施方針というものを定めるとともに、ふるさと雇用再生特別基金事業等の雇用創出事業を通じまして、大阪府等との連携協力のもとで地域の雇用対策の推進に取り組んでいきたいと思ひてございします。

それから、1つ飛びまして若者の自立を実現するという目標についてございします。ハローワークにおける若年者対策につきましては、未就職のままで卒業した方、それから就職氷河期に正社員になれなかった年長フリーターの方などに対しまして、担当者制によります個別支援、それからトライアル雇用といった支援策を活用して正規雇用化に向けた取り組みを実施していきたいと思ひてございします。

それから、ページが変わりまして障害者に対する就労の支援でございしますが、これにつきましては経済団体や企業に対する要請、障害者専門支援員、それから各種助成金等を活用した雇用維持の働きかけを行うとともに、トライアル雇用ですとかジョブコーチといった既存の支援措置を活用して、より一層の就職支援を実施していきたいと思ひてございします。一方

で、法定雇用率達成に向けて引き続き指導を実施するとともに、平成 22 年 7 月の制度改正を見据えた必要な指導を推進していきたいと考えております。

なお、労災による中途障害者の雇用の維持、それから再就職支援というようなことについて、労働基準監督署とハローワークとの連携も図っていきたいと考えているところでございます。

それから、13 ページのその後の丸でございますが、女性の就業希望等の実現についてでございます。大阪でマザーズハローワーク、それから府内 5 カ所にマザーズコーナーがございますので、それも含めて担当者制の実施といったようなことで、きめ細かな就職支援を実施していきたいと考えております。

1 ページおめくりいただきまして高齢者の雇用・就業機会の確保についてでございます。これにつきましては 65 歳までの定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等の高年齢者雇用確保措置につきまして、企業への指導の徹底を図るとともに、より一層の高年齢者雇用を確保するために、70 歳まで働ける企業の実現に向けた取り組みを推進していきたいと考えております。

続きまして、最重点の取組の 4 つ目、「長時間労働の抑制、過重労働による健康障害防止対策等の推進」についてでございます。内容としては資料 2 の 4 ページの部分と 7 ページの部分に分かれて書かれてございます。

まず、4 ページのほうを見ていただければと思いますが、長時間労働の抑制ということでは、この 4 ページの 3 つ目の丸がございまして、「長時間労働の実効ある抑制を図るための周知・指導等を行います」というタイトルがついている部分でございますけれども、そこにありますように、長時間にわたる時間外労働に係る法定割増賃金率の引き上げ等を内容といたします労働基準法の一部を改正する法律が平成 22 年 4 月 1 日から施行ということになっております。このために就業規則や 36 協定等の受理時の窓口指導を徹底していきたいと思っております。

それから、その同じ丸の下の 2 つ目のポツでございますが、長時間労働が恒常的に行われて、過重労働による健康障害の発生が懸念される事業場に対しましては、重点的に監督指導を実施していきたいと考えております。

それから、若干ページが飛んで 7 ページのほうになりますが、7 ページの 2 つ目の丸のところ「過重労働による健康障害防止対策を推進します」というタイトルがついているところでございます。ここの 1 つ目のポツにありますように、長時間労働者の医師による面接指導制度というものがございまして、平成 20 年 4 月から対象が 50 人未満の事業場に拡大されております。来年度も引き続きあらゆる機会に周知を行って、実施の徹底を図っていききたいというふうに考えております。

またちょっと 4 ページのほうに戻っていただきまして、4 ページのほうの 2 つ目の丸でございますが、「労働時間管理の適正化を徹底します」というタイトルの部分でございます。ここにもありますように、長時間労働の温床となっております賃金不払い残業については、

解消を図るための監督指導を徹底するとともに、悪質な事業場については司法処分を含めて厳正に対処していきたいと考えております。

それから、労働時間適正化キャンペーンを11月に設定いたしておりまして、長時間労働及び過重労働の問題について広く府民に周知啓発を行って社会的気運の醸成を図っていきたいということでございます。

また、7ページのほうに移っていただきまして、7ページの1つ目の丸でございますが、メンタルヘルス対策についてでございます。メンタルヘルス対策につきましては、労働者の心の健康の保持増進のための指針等の普及促進に努めるために、メンタルヘルス対策支援センターの活用を勧奨するほか、メンタルヘルス対策の取り組み状況の調査、研修会の実施などの対策を推進していくということでございます。

健康障害との関連で一つ触れておかなければいけないのは、労災補償についてでございます。労災補償につきましては、被災労働者及び遺族の迅速、公正な保護を目的とした制度でございます。8ページの3つ目の丸の部分を見ていただければと思いますが、労災請求の中でも社会的関心の高い脳・心臓疾患の事案、それから精神障害の事案、それから石綿に関する労災請求と認定の状況についての表がございます。石綿は表はここには載せていないですが、過労死事案、精神事案の表がございますが、請求件数が増加傾向となっている中、複雑かつ困難な事案が多いということで、認定には非常に苦勞するところでございます。そういう中でございますが、引き続き迅速、適正な保険給付の実施に努めるとともに、引き続き請求人等へのわかりやすい説明といったようなことで、労災保険の窓口業務の改善に取り組んでいきたいと思っております。

それから、最重点の取組の5つ目の「労働者派遣事業等の適正な運営の確保」でございます。具体的には15ページの部分に書いておりますけれども、労働者派遣事業、それから職業紹介事業の許可申請や届出を行う事業者に対しまして、許可申請・届出の前に説明会を開催する、それから許可・届出の受理後における適正な事業運営の確保に向けての法制度、関係法令の周知徹底を実施していきたいと考えております。

さらに派遣労働者、それから派遣で働こうとする労働者を対象にして、派遣で働くために必要な情報の提供を行うとともに、個別の相談に応じる労働者派遣セミナーを開催していくということでございます。

それから、1ページおめくりいただきまして的確かつ厳正な指導監督の実施ということでございますが、来年度については特に派遣可能期間の制限を免れるために専門26業務だと称した違法派遣が行われることのないように、その適正化に取り組んでまいりたいと考えております。

また、登録型派遣、製造業派遣の継続禁止を予定しております労働者派遣法の改正を見越して派遣から請負への切りかえを行う派遣元事業主、派遣先が増えるということが予想されますけれども、そういう場合に偽装請負ということにならないように、それに対する厳正な指導監督にも取り組んでいきたいと考えております。

それから、16 ページの 2 つ目の丸でございますけども、製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化を図るためのガイドライン及びチェックシートの周知啓発を行うとともに、請負事業主等の自発的かつ積極的な取り組みに対する相談援助を行っていきたいと考えております。

その下の 3 つ目の丸でございますが、派遣労働者からの苦情や相談に対しまして、労働基準行政と派遣の担当部署との連携を図りながら、迅速な対応を行っていきたいと考えております。

それから、最重点の取組の 6 つ目でございますが、「職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進」でございます。具体的には資料 2 の 17 ページから書かれています。

1 つには、平成 22 年 6 月 30 日に全面施行を迎えます改正育児・介護休業法の円滑な施行に向けまして、事業主に対する周知徹底に取り組んでいきたいということでございます。

それから、育児・介護休業法に基づきます事業主や労働者からの相談に迅速かつ的確に対応して、法の履行確保を図ってまいりたいということでございます。

さらには、改正育児・介護休業法に基づきまして、昨年の 9 月 30 日から労働局長の紛争解決の援助制度が新設されておりました、これについては既に 6 件の申し出があつて紛争解決に当たっているところでございます。4 月からは調停制度も施行されるということになりますので、これについてもあわせて労働者への制度の周知と円滑な施行を図っていききたいということでございます。

それから、改正次世代育成支援対策推進法に基づきまして、平成 23 年度から一般事業主行動計画を策定・届出が義務化される事業主の範囲が拡大するというところで、新たに 101 人以上 300 人以下の企業において義務化がなされるということがございますので、それを見据えて来年度は 1 社でも多くそういう取り組みが進むように周知啓発に努めていきたいと考えております。

なお、職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進というものを支援していくためには、性別や働き方により差別されることのない公正な待遇の確保を推進することが必要であるということで、関連の取り組みも実施していくということで、これは 18 ページになりますけども、1 つ目の丸のところにありますように、性別により差別されることのない公正な待遇の確保というものを推進していく予定でございます。

平成 21 年度の雇用の分野におけます男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進の実績につきましては、資料 3 の 47 ページにも書いておりますけども、男女雇用機会均等法に関しては引き続き多くの相談が寄せられているところでございます。相談の内容といたしましては、職場のセクハラに関すること、それから妊娠・出産や育児を理由とした解雇・雇止め、不利益な配置転換といったようなものが多く見られるところでございまして、個別紛争の解決援助に移行した相談もございます。

それから、労働局としては妊娠・出産等を理由とした不利益取り扱いが起きないように、改めて事業主に周知徹底する内容の記者発表を行うとともに、労働局長の援助制度、調停制

度についての周知も図ってきたところでございます。

平成22年度は性別を理由とする差別的取り扱いへの厳正な対応及び紛争解決の援助を行って公正な処遇の確保を図っていくとともに、女性の能力発揮のためのポジティブ・アクションの取り組みを促していきたいということでございます。

それと、もう一つ関連する対策として、18ページの2つ目の丸にありますようにパートタイム労働対策でございます。これについては昨年度から施行された改正パートタイム労働法に基づきまして相談に対応するとともに、法の徹底を図るために企業に対する報告徴収を実施し、法に沿った取り扱いがなされていない企業に対して是正指導を実施していくということでございます。

本年度からは、企業の担当者がパートタイム労働法に基づく自社の取り組み状況を点検できる自主点検表というのを作成して管内の企業に送付するとともに、大阪労働局のホームページにも掲載して具体的な取り組みを促しているところでございます。来年度も引き続き事業所の実情に応じた情報提供等を行って事業主を支援していきたいということでございます。

それから、最重点の取組にはないですが、ちょっと補足をして2つほど申し上げておきますが、19ページにありますように労働局の活動として22年度についてもこの労働保険制度の適正な運営ということで、労働保険料の適正な徴収をきちっと22年度についてもやっていくということでございます。それから、個別労働紛争の解決ということで、個別労働紛争解決制度のもとで相談件数が平成20年度については初めて大阪で10万件を突破したというようなことになっておりまして、21年度は現在のところさらにそれを上回るようなペースで相談件数が増えております。そういう相談について適切に対応することで、もともとの労働相談というのはワンストップサービスという趣旨を持っているものでございますので、それを踏まえた的確な対応を行っていきたいと思っております。

大体内容としては以上ですが、1点訂正がございます。訂正というか修正がございます。26ページの部分のタイトルとして(3)の労使団体等関係団体との連携というタイトルの中で、4つ目のパラグラフに「さらに、大阪府成長力底上げ戦略推進円卓会議において」という記述がございます。ここは本省のほうで示してくる方針の中に記述がされていたので一応これを入れていたわけですが、もともとの会議というのは19年度から21年度までの3年間の会議だということで始まっているので、本省に確認をしたところ、22年度はここは削除だということになりましたので、大阪の方針(案)からもこの3行は削除させていただきます。当然のことながら、労使団体、地方自治体との連携については今まで以上にしっかりとやっていく、それは当然の前提でございますが、この会議自体は削除ということになってございます。

雑駁でございますが、以上で方針(案)の説明とさせていただきます。

○奥林会長

大変ありがとうございました。既に委員の皆さんのもとには資料が送られて、しかも非常に詳細に数値も入って、あるいはその進行状況まで入って説明されております。したがって、それも含めてご議論いただきたいと思います。一応時間のスケジュールとしましては11時10分ぐらい、その他という項目が1つ議題に残っておりますので、11時10分ぐらいをめぐりに議論をさせていただきたいと思います。

それでは、発言をしていただく方は、私が指名させていただきます。同時にマイクを持ってご発言させていただきたいと思います。どなたからでも結構ですが、ご発言ご自由をお願いしたいと思います。

はい、どうぞ。

○中村（弘）委員

大卒者、高卒者も含めてですが、内定率がかなり低い状況にあるということで、いろんな事業を今後も取り組んでいかれるということですが、68ページにあります新規に取り組む事項の中で、新卒者体験雇用事業でありますとか、それから緊急人材育成支援事業等を活用した未就職卒業者に対する安定雇用に向けた支援というのが新規として上がっています。この内容説明していただきたいのと、それから大卒者の就業支援に関して大学との連携というのをどういう形でされているのか、それと全般的な大卒者の就職状況について、大阪労働局としてどのような形で把握されているのか、その辺をちょっと伺えればと思います。

○奥林会長

事務局、どなたでも結構ですがお願いいたします。

○坪田職業安定部長

確かに今年の3卒の就職率というのは、新聞紙上等でも載っておりますが、非常に極めて内定率が低いというような状況でございます。この新規施策というか、そのことについてご説明を申し上げたいと思います。

まず、新卒者の体験雇用事業というのがございます。これは就職先が未決定の新規学卒者を体験雇用、31日間有期雇用として受け入れる事業所の方に新卒者体験雇用奨励金、対象者1人について月額8万円ということでございますけれども、この体験的な雇用を設けることによりまして就職先への選択肢を広げますとともに、求職者と事業主との相互理解を踏まえまして、その後の正規雇用の移行を促進すると、つなげていくというようなことでございます。

それから、若年者のトライアル雇用事業というのがございます。緊急人材育成、就職支援事業、育成支援事業基金でございまして、基金事業によりまして、現在も基金事業がなされているわけでございますけれども、新卒者対象の基金事業、そこに訓練をしていただ

く、基金訓練についていただくと。そこで修了いたしまして職業相談をしながら正規の就職についていただく、こういうような事業でございます。

それから、大学等の連携でございますけれども、ご承知のように大阪には大阪学生職業センターという施設でございます、そこにおきましてジョブサポーターさんも数名置いております。大学等と綿密な連携をとりながら、担当者制によりまして就職相談とか求人の内容につきまして説明をしたりとか、マンツーマンでやってる、そういうような綿密な職業相談をやっておるところでございます。大学につきましてはジョブサポーター、あるいは職員も大学等に出向きまして未内定者の把握をしながら、学生センターのPRも含めまして、未内定の学生さんについては学生センターを利用していただくということで鋭意進めているところでございます。

以上でございます。

○奥林会長

はい、谷本委員。

○谷本委員

先ほど来の大学と労働局との連携でございますけれども、私たちの大学の取り組みをお話しさせていただきますと、就職率が例年と比較して下がってまいりましたので、職業安定課の若年者雇用対策を知りましたものですから、お願いしまして、何かいい方法はないでしょうかというアドバイスをいただいた。それで、職業安定課、大阪学生職業センターから四、五人おいでいただきまして、学生の就職活動をフォローアップしていただいたという、実績がございます。

私、思いますのは、やはり4年制大学を卒業すると同時に、就職浪人といいますか、就職先がないとなると、夢も希望もなくなってしまいうわけですね。ですから、きちっとしたところに、ある程度希望するところに就職させてあげたい。それで随分、キャリア教育には力を入れているのです。大学のキャリア教育の場に来てくれる学生については、まだ何とかサポートできるのですけれども、なかなか来てくれない学生も多いのですよね。そういう学生には、大学からしょっちゅう電話とか携帯のメールとかで連絡をとりながら、何とか指導し、就職させているというのが実態なのです。ですから、一大学だけで対応するのではなく、もう少し枠を広げさせてもらって、大阪労働局の職業安定課、大阪学生職業センターにもご協力をお願いしたい。そんな思いから、お願いしたのが経緯です。快く、引き受けてくださいますと、この場をおかりいたしまして感謝したいと思っております。またもう一日、やはりそういうことでサポートしてくださるということを伺っておりますので、本当に喜んでおります。ご質問じゃないのですけれども、私どもの大学と行政機関である大阪労働局とのタイアップを、いま、いろいろ進めさせていただいている現状を報告させていただきました。

○奥林会長

はい、ありがとうございました。

先ほどの質問、中村委員、それでよろしいでしょうか。はい。

他にございますでしょうか。岩本委員、お願いいたします。

○岩本委員

労働安全ということなのですが、この大阪産業安全技術館というのをパンフレットいただいて、なぜ技術がついてんねやろうということなんですけど、私の仕事先でサービス業とか物販やってる会社があるんですけど、万引きを捕まえたら刺されたというのがありまして、事情を聞いているときに刺されたんですね。大阪じゃないんですけれども、安全に働くということでは、このパンフレット見ても感電だ、爆発だというのはわかるんですけど、もうちょっとソフトというんでしょうかサービス業、それから物販業なんかで安全に働くという、ソフト産業もこの館に行きたいなというようなイメージがわからないかなと思って、大阪産業安全技術館じゃなくて安全館ぐらいでもいいんじゃないかと思った次第なんです。ソフト面の安全というのをどういうふうにお考えなのかかなと思ってご質問いたします。

○奥林会長

事務局、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。

労働災害防止というのは、もともと基本的には爆発であるとか感電であるとかこういう非常に従来型といいますか、こういったものをきちっとうまくやっていると、こういうことが基本になっておまして、これは長年の歴史の中で培ってきたノウハウというのをきちっと幅広く伝えていこうといったことで今、技術館というのはできているわけでございます。

今後の取り組みということで申し上げますと、ことしの大阪の死亡災害をごらんいただきましても、建設業とか工事量が非常に減少する中で、それよりも大幅に死亡災害が減ったりしておまして、そういう面で非常に取り組みが進んでおりますが、その一方で災害が減っていないというのがいわゆる第3次産業でありまして、交通労働災害であったりいろんな災害が出ています。そういったところをどうしていくかというのは非常に難しい、一番難しい分野だと思います。そこを、じゃ、どうしていくのか、今決定的な対策としてここで申し上げるものは持ち合わせておりませんが、やっぱり人間の行動によって発生する災害というのがたくさんありますので、そういったものについては中央の研究機関でも研究をしておりますし、そういった情報を幅広く提供していくといったことも進めていけるのではないかと考えております。

委員のご指摘の殺人未遂であったりというのは手の施しようがないのかなというふうに考えますが、今 3 次産業等で発生している例えば過労死であるとかメンタルヘルスであるとか、さらには交通労働災害という、交通労働災害でしたら事業場外での事故ですので、なかなかその対策が進まないようなところについても一生懸命取り組んでいるところでございます。

○奥林会長

岩本委員、どうぞ。

○岩本委員

コンビニで働いてたら強盗が入って刺されたとか、ぶん殴られたとか、それとか何かを売ったら品質がよくないといってクレームの電話がかかってきて 2 時間電話の対応をさせられて嫌になってやめましたとか、そういう労働災害というのかソフト面の危険というのはあると思うんですね。それで職場安全というのならばもうちょっと何とかソフト面でお願いできないかということで提案させていただきます。本当に歴史的なことはよくわかるんです。それこそ何千人もの人が亡くなった時代というのはあるわけですから、歴史を踏まえた上での安全技術館だとは思いますが、もうちょっとソフト、サービス業にヘッジした見方とか方針ができないものかなとあえてご質問させていただきました。

○辻労働基準部長

ご指摘のとおりだと思いますし、そういう面で外部からの苦情に対して、それによってメンタル不全が発生したとかということが非常に最近ふえてまいっております。労働衛生対策ということでは来年度最重点として取り組んでいくということでございますので、労働局として決して在来型の災害だけをやってるわけではないということをご理解いただきたいと思いますが、確かにそういった面で従業員の暴力等からの安全をどうするかということも非常に重要なテーマの 1 つではないかと考えます。

○奥林会長

やはり職場の安全安心づくりという大きな目標からしますと、先ほど岩本委員のご指摘の点も一つそこにも含まれるような気もいたしますので、そのあたりをこれからさらに検討していただければというふうに思います。

ほかに。多賀委員。

○多賀委員

失礼します。まず第 1 部のところ、これは概略版になると思うんですけど、最初にディーセント・ワークという言葉が使われて、それはそれでいいんですけども、果たしてこの言

葉が本当にちゃんとイメージとしてみんな合ってるのかなというような危機感みたいなものがありまして、もう少しディーセントワークとはどういった働き方なのかというのをわかりやすく、かみ砕いたほうがいいんじゃないかなと思います。

それと、そのページの仕事と生活の調和ですが、これは中長期的な課題として、旗を掲げられるということで、それも敬意を表したいとは思いますが。ただ、これは何か一つをやればいわゆるワーク・ライフ・バランスがすぐ達成できるというようなものではなくて、労働時間の問題でもあれば育児介護の問題でもあり、さまざまなトータルな働き方を底上げしていくという視点が必要なものでありますので、政策パッケージ的なものにもなると思います。ですから、確かに旗を掲げるということはわかるんですけども、もう少しトータルとしてそれぞれの施策を貫くような形での提案が必要じゃないかなと思いました。

それと、22 ページのところで女性の労働力率が大阪は低いということで、これはずっと傾向としてあるらしいんですけども、その、これからより多くの労働者が働いてということを目指す社会において、この女性の労働力率がすべての年齢において大阪は低いといったことに対して、どういった分析をして、どういう対策をしようとしているのかということをお聞きしたいなということ。

それともう 1 点、最後ですけど、こうした雇用情勢ですからさまざまな雇用に対する施策というのは 4-7 の資料ですか、パンフレットもつけられて非常にたくさん多様なものが出されてますけど、本当に必要とされてる方にこれらが結びついていくようにすることが必要なわけであって、制度つくりましたというところで終わってはいけないと思いますので、その部分でいかに結びつけて、いかに利用してもらって、いかに現状を打破してもらえるかといった工夫をお願いしたいと思いました。

以上です。

○奥林会長

ありがとうございました。4 点ばかりご指摘がありました。事務局の方、どなたでも結構ですが。

○久知良総務部長

私のほうから前半の全般的な総論的な分について説明させていただきます。

確かにディーセント・ワークという言葉が我々ずっと使っていますが、世の中一般にどれぐらい浸透しているのかという問題もあって、この言葉を掲げたということで、これを見ている方のほうがどれぐらい理解していただいているかという問題も確かにあるかと思いますが、そういう意味で、ディーセント・ワークというものをこういうものであるというイメージをなかなか一言で理解をしていただくのは難しい面もあるかと思いますが、少しディーセント・ワークという言葉が皆様方に理解していただくためにどういうことができるかと考えていきたいというふうに思います。

それから、仕事と生活の調和の部分はおっしゃるとおりで、確かにこの旗のもとでやっていく施策というのは、労働時間の問題もあれば育児・介護の問題もあるという、そういう意味でございますと、目標としては仕事と生活の調和の実現というふうに書いておりますが、個々の目標に基づく最重点の取組の部分でございますように、まさに長時間労働の対策ですとか育児・介護の問題ですとかというものを我が局としてはまさにその最重点の対策としてこのもとでやっていくということで、一応この最重点の取組と目標の関係では整理をしたという考え方にしているところでございます。

○田嶋雇用均等室長

後で局長が必要なところは補足するという言葉のもとに、女性の労働力率が低いということで、どういう分析をしてどういう対策をしようとしているかというご質問だったかと思えます。大阪の労働力率が低いというのは、全国的に見ますと近畿全般的に全国の最下位のところを、大阪だけではなく奈良、滋賀、兵庫、京都等がすべて全国の並びの中で一番下のブロックをつくっているというのが現状になっております。これはどういう理由でそうなってるのかというのはちょっと仕事を進める上でそこまでの分析はできていないんですけれども、ただ大阪だけを見ますと、例えばM字型というのは日本全国的にある傾向ですので、若い世代のときに働いて、結婚したら、あるいは子育ての時期に退職して労働力率が下がる。一定子育てが終わった時期にまたパートとして働き出すので労働力率が上がるということで、M字型を書くというのは日本全国のパターンなんですけれども、大阪はそのM字型の下を、全国の下をいっている。それはなぜなのかというときに、まず働く環境、働く環境の中でも事業主の意識と働く側の意識というものがあるかと思えます。働く環境がすべてに整っているかということを見ますと、例えば、女性たちが職場に入っていくときに、本当に能力発揮できる環境かできているかどうかという状況を見ますときに、まだまだ男性と同じように能力発揮して働く場面がないということでポジティブ・アクションを進めていく。あるいはちょっと資料のほうにもグラフを載せさせていただいておりますけれども、資料2の17ページに妊娠・出産、あるいは育児休業の取得を理由とする不利益取り扱いに関する相談がふえてますというのを載せております。昨年度よりも本年度のほうにふえているということは、厳しい雇用環境の中ではあるかと思うんですけれども、働き続けたいと思っている方々が働ける環境にはない、不利益取り扱い、妊娠したらやめなさいとか、育児休業取得したらやめなさい、あるいは正社員がパートになりなさいというような職場がまだまだ見られる。それに対して働く方々が、自分たちは働きたいんだということで声を上げてらっしゃって相談が寄せられる。これは育児とか妊娠ですけれども、一方セクハラ相談も非常に多くなっておりますので、女性たちが安心して働ける雇用環境にはまだまだない部分がたくさんあるということで、セクハラもそうですし、それから母性健康管理、おなかが大きくなったときに本当に大事にして働きなさいよというような環境が万全として整ってはいない状況にはあるんじゃないかなというふうに考えております。

ですから、場面はいろいろあると思うんです。女性が働き続ける、あるいは妊娠した人たちが働き続ける、一回退職した人たちがまた能力発揮して働けるということではパートの均衡処遇ということを打ち出していこうというふうに考えておりますけれども、少なくとも M 字型の底をつくっておりますところで、働きたいけれどもやめざるを得ないという状況はないようにしていきたいなということで、今回行政運営方針の中にも書いております職場の中での男女差のない能力発揮、それから仕事と生活が進められるように、改正育児法が施行になりますのでその徹底、もっと広い範囲での次世代対策に基づいたそれぞれの事業場の中での行動計画を策定していただいて取り組んでいただく、それでパートというような働き方が女性が 7 割を占めているというふうに言われておりますので、そういう方々が一律にパートだからこの賃金でということではなくて、やはり能力評価をされながら働けるような環境が実現できるような職場をつくっていくということが必要であるというふうに考えております。

以上です。

○奥林会長

ありがとうございます。

それでは、新しい制度の問題につきまして局長のほうから。

○石井局長

そこも含めまして。

今、田嶋室長からお話をしたとおりでございます、大阪に限らず近畿全般にちょっと低いというのが本当に特徴的でございます。最近私も就業構造基本調査など眺めているのですが、世帯類型別に見まして夫婦のみとか、あるいは親と同居とかの世帯、類型別で働きやすさというのは実は親のサポートを得やすいということで違ってくるのですが、どうも大阪は親と同居してる世帯の女性の方も有業率というので見たときに低いということがございまして、環境とともに若干回りの意識とかというものもあるかもしれません。これは逆に環境がそうだから無理しなくてもという形での、親も苦労しなくてもいいんじゃないのという形でたしなめるという面もあるかもしれません。そのところは意識調査なども組み合わせてみないとわからないところがあるのですが、ただ、いずれにしても結局やることは働き続けやすい環境整備ということに尽きるわけでございます、そこは一生懸命やっていきたいと思っております。特に次世代育成支援対策推進法に基づきます事業主行動計画、今度 101 人から 300 人のところまで規模が下がって義務化されるわけでございますが、これは、施行は再来年度からということなのでまだ 1 年間猶予があるのでございますが、現時点でちょっと大阪は出遅れておりまして、まずここをしっかりと進めていくということも今の問題を少し改善に向かっていくための 1 つの重要なポイントだろうなというふうに思っております。

今、多賀委員から別途ございました雇用施策について、必要とされる方にきちんと届けていくと、これ本当に重要なことでありまして、私ども永遠のテーマとも思っているわけですが、ぜひそのあたりは委員の皆様方にもいろいろアドバイスをいただければありがたいです。事業主団体を通じて、あるいは労働団体通じての情報の流れというのは、従前もお願いしておりますが、引き続きご協力賜ればありがたいと思っております。

その中で、学卒については高卒も大阪は全国よりも低い内定率で、今とりあえず1,000人は切った形の未内定者数なのでございますが、個別に学校を回りをまして、その際使える資料、経産省の新規施策も含めた形の資料を持って個別に歩いております。まずその学卒については、これは少なくとも知られる状態をつくってきているという自負はあるわけですが、ただすべての問題、例えば基金訓練とか何かも全員わかっているかというところはまだ知らないという方がおられるのも事実でございます、この辺も手をかえ品をかえあらゆる手段をまた新たに開発しながら進めていかなければいけないと思っております。おっしゃるご趣旨は本当にそのとおりで思っているところでございます。

以上でございます。

○奥林会長

ありがとうございます。

まだ議論もあるかとも思いますし、また今までもかなり議論が出てまいりました。時間の関係でこの場合、(1)の議題につきましては一応終了させていただきたいと思っております。今回出ましたいろいろな意見を平成22年度大阪府労働局の行政運営方針(案)の中にうまく盛り込んでいただくようお願いいたします。

続きまして、その他の議題に移らせていただきます。事務局のほうからお願いいたします。

○坪田職業安定部長

職業安定部の坪田でございます。

私からは、平成22年度大阪府雇用施策実施方針の概要及び大阪府労働審議会港湾労働部会の開催結果についてご報告させていただきます。

まず、平成22年度大阪府雇用施策実施方針についてご報告を申し上げます。資料は5-1でございます。平成22年度大阪府雇用施策実施方針の概要図、まずご覧いただきたいというふうに思います。

この雇用施策実施方針は平成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こととなっております。この雇用施策実施方針によりまして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、より効果的に事業を実施するという趣旨でございます。大阪府との連携事業に特化した形で施策策定をすることとなっております。

平成22年度大阪府雇用施策実施方針の概略を申し上げますと、一昨年秋の金融危機に端

を発する厳しい経済情勢の影響もございまして、雇用失業情勢は非常に厳しい状況ということになってございます。特にこの春卒業を迎える新規学校卒業者の就職状況が非常に厳しい状況にありますことから、未就職のまま4月を迎えることがないよう1人でも多く就職させることに全力を挙げておるところでございます。また、不幸にして就職が決まらない学生、生徒さんにつきましては、新卒者体験雇用事業や職業訓練等を活用しながら、JOBカフェ OSAKA 等の大阪府の事業とも連携を図りまして、第二のロストジェネレーションをつくらぬ取り組みを進めてまいりたいと考えております。

2つ目は、障害者に対する就労支援でございます。大阪府が進める障害者雇用ナンバーワン大阪を目指し、現在42.9%である大阪の法定雇用率未達成企業割合を50%に引き上げる目標を立てまして、取り組んでまいりたいと考えております。大阪府と取引のある法定雇用率未達成事業主に対しまして、障害者の雇い入れ計画の提出を義務づける大阪府のハートフル条例が4月1日より施行されることを受けまして、雇い入れ計画達成に向けた事業主への雇用支援を大阪府、労働局が連携して取り組んでいくこととしているところでございます。

3つ目でございますけれども、緊急雇用対策の推進でございます。国の交付金を活用し、大阪府が基金を造成し、大阪府、大阪市を初めとする地方公共団体が雇用の創出を図る事業でございまして、あわせて昨年より実施しております雇用保険を受給できない方々に対する職業訓練や職業訓練中の生活費を給付する緊急人材育成支援事業等の第二のセーフティネット事業を活用しながら、厳しい状況にある大阪府域の雇用の改善に努めてまいりたいと考えております。現在、大阪府事業は大阪府議会で審議をされておりました、今後大阪府予算が確定次第、平成22年度の雇用施策実施方針として策定し、今月末に公表したいと考えております。

それから、もう1点のご報告でございます。第9回の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22年2月15日に石田港湾労働部会長のもと開催をさせていただいております。この結果につきましては本日配付させていただいております資料5-2にございますので、後ほどご確認をいただきたいと存じます。

私からは以上でございます。

○奥林会長

はい、ありがとうございました。今のご報告につきまして何かご質問、ご意見等ございましたら。あるいはぜひと言われる方に限りたいたいと思っております。もしないようでしたら、時間のこともございますので、これで審議そのものは終了させていただきたいと思っております。この後、参加可能な方は、大阪産業安全技術館に移動することになります。あと事務局のほうにお渡ししますので、よろしく申し上げます。

○窪田企画室長

それでは、ご案内申し上げます。この後、ご参加いただく方のみではございますが、大阪産業安全技術館へのご案内ということで、1階ロビーからバスが11時半出発で出ますので、ご参加いただく方におかれましては、申しわけございません、ちょっと速やかにご移動をよろしくお願い申し上げます。