

# 平成 21 年度第 1 回大阪地方労働審議会議事録

## 1 開催日時

平成 21 年 11 月 5 日（木） 午前 10 時から正午

## 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
中村 弘	委員
西村 多嘉子	委員
石田 信博	委員

#### 労働者代表

株本 佳子	委員
高田 修	委員
中村 義男	委員
平岡 宣次	委員
肥後 道夫	委員
脇本 ちよみ	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
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) 会長の選出
- (2) 会長代理の指名
- (3) 部会委員の指名
- (4) 平成 21 年度労働行政の運営状況
- (5) 厳しい経済情勢下におけるセーフティネットとしての取組状況
- (6) その他

#### 5 議 事

##### ○窪田企画室長

定刻前ではございますが、皆様おそろいでいらっしゃいます。欠席の方は既にお伺いしておりますので、始めさせていただきます。

それでは、平成 21 年度第 1 回大阪地方労働審議会を開催いたします。

本日、会長が決まるまでの間、事務局で議事を進行させていただきます。

私は、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。

資料は事前に配付させていただきましたが、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、配席表、厚生労働省組織令ほかでございます。

それでは、開会に当たりまして、石井労働局長からごあいさつ申し上げます。

##### ○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。

本年度、第 1 回目の大阪地方労働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。

皆様におかれましては、日ごろから労働行政の推進に関しましてひとかたならぬご支援、ご協力を賜っておりますこと、まずこの場をかりまして御礼申し上げます。ありがとうございます。また、大変ご多用の中、本日の会議にご出席賜りまして、重ねて御礼を申し上げます。

さて、当審議会の委員は本年 9 月末をもちまして任期満了を迎えたところでございますが、10 月 1 日付で皆様に改めて委員のご就任をお願いしましたところ、ご快諾いただきま

して大変感謝をしている次第でございます。前期に引き続きましてご就任いただきました委員の皆様におかれましては、これまで同様よろしくお願い申し上げますとともに、今期から新たにご就任いただきました委員の皆様におかれましては、労働行政の運営に関しまして、さらなるご指導、ご鞭撻のほどお願いを申し上げます。

さて、景気でございますが、昨今の状況、引き続き雇用につきましては厳しい状況が続いております。景気全般につきましては持ち直しの動きということでもありますけれども、事雇用について見た限り、失業率が高水準にあるなど依然として厳しい状況にあるというふうにされておまして、特に今後雇用情勢の一層の悪化に留意する必要があるという判断が一致して示されているところでございます。全国の完全失業率、有効求人倍率ともに過去最悪の水準を記録したのがつい先々月でございます。今月発表されたデータでは若干持ち直した動きも見られますけれども、それでも水準的にはなお厳しい状況でございます。全国的に見ましても雇用の維持、解雇、雇止めに係る問題の解決、あるいは失業された方々のための再就職支援、働く人々の労働条件の確保と健康管理をはじめとしまして、労働行政が担っている責務には大変重いものがあると痛感をいたしているところでございます。

こうした状況の中で、当局といたしまして、本年度の行政運営方針におきまして、誰もが安心して働き続けることができる大阪、これをスローガンに掲げまして、労働基準行政、職業安定行政、雇用均等行政の3行政を連携強化して、一体としてこの難局に対処しようということで運営に当たっているところでございます。

本日は年度の中間報告ということで、皆様にぜひ私どもの業務の進捗状況、あるいは頑張りの状況をごらんいただきまして、ご理解いただくとともに、今後こうしたらいいよといったような忌憚のないご意見を賜りまして、年度後半に向けましての行政運営に役立ててまいりたいというふうに考えている次第でございますので、何とぞよろしくご審議のほどお願い申し上げます。

簡単ではございますが、会議開催に当たりまして私からのあいさつとさせていただきます。ありがとうございます。

#### ○窪田企画室長

議事に移る前に、委員の皆様のご紹介をさせていただきます。

お手元の資料1、大阪地方労働審議会委員名簿を配付させていただいております。その名簿順に出席委員をご紹介しますと思います。

まず、公益代表委員です。

石田委員です。

奥林委員です。

中村弘委員です。

西村委員です。

続きまして、労働者代表委員です。

株本委員です。

高田委員です。

中村義男委員です。

平岡委員です。

肥後委員です。

脇本委員です。

続きまして、使用者代表委員です。

小野委員です。

島岡委員です。

谷本委員です。

堀田委員です。

山本委員です。

続きまして、本日の欠席委員ですが、3名いらっしゃいます。

公益代表委員、岩本委員と小嶋委員でいらっしゃいます。

労働者代表委員は、欠席はございません。

使用者代表委員は、富田委員です。

さて、本審議会は、お手元の厚生労働省組織令第156条の2に基づき設置されており、地方労働審議会令において、その組織等が規定されております。また、審議会の運営等につきましては、大阪地方労働審議会運営規程が定められております。

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、本会議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。議事録については、発言者のお名前も記載させていただいておりますので、ご了承お願い申し上げます。

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。本日の審議会につきましては、傍聴規程に基づき開催の周知を行いました。傍聴の申し込みはありませんでしたので、ご報告申し上げます。

続きまして、本日の委員の出席状況をご報告いたします。

本日は、公益代表委員4名、労働者代表委員6名、使用者代表委員5名の計15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。

それでは、議事に移りたいと思います。議事の第1は会長の選出でございます。

地方労働審議会令第5条の規定により、会長は公益を代表する委員のうちから委員が選挙することと規定されております。ご推薦いただき、選出することではいかがでしょうか。

西村委員、お願いいたします。

○西村委員

引き続きまして、学識と経験の豊富な奥林委員にお願いできたらと思いますが、いかがでしょうか。

○窪田企画室長

奥林委員に会長というご推薦が今ございました。奥林委員に会長にご就任いただくことについてご異議はございませんでしょうか。

(「異議なし」)

○窪田企画室長

ありがとうございます。異議なしということで、奥林委員に会長にご就任いただくことといたします。

以降の議事の進行につきましては、奥林会長にお願い申し上げます。

○奥林会長

ただいま会長に選出されました奥林でございます。引き続きよろしくお願いたします。

この審議会は大阪の労働行政全般を審議する重要な会議であり、その責任の重大さを感じております。同時に、微力ではございますけれども、皆さんの協力を得まして、この職責を果たしていきたいと思っておりますので、よろしくお願いたします。

私自身は、現在大阪におきまして成長力底上げ戦略推進円卓会議に参加したり、あるいは大阪府の産業労働政策推進会議にも参加しておりまして、そのような知識と経験が皆さんにこの場で活用できるということは、大変私にとっても光栄でもありますし、またその知識を活用しながら皆さんと一緒に審議をし、この労働行政の推進に最善を尽くしたいと思っておりますので、よろしくお願いたします。

ただ、ご存じのように現下の経済情勢のもとで、雇用問題というのは非常に大きな問題を抱えております。皆さんの日ごろの知識、ご経験をこの場でいろいろ議論いただきまして、この大阪の労働行政をより向上できますように努力していきたいと思っておりますので、よろしくお願いたします。

それでは、まず本日の署名委員を指名したいと思います。大阪地方労働審議会運営規程第6条第1項に、議事録には会長及び会長の指名した委員2名が署名することで求められております。署名委員としまして、私のほかに労働者代表からは株本委員、それから使用者代表委員から山本委員にお願いしたいと思います。よろしくお願いたします。

次に、議事の2の会長代理の指名ということでございますが、地方労働審議会令第5条第3項の規定によりまして、会長代理の指名をさせていただきたいと思っております。この会長代理につきましては引き続き西村委員にお願いしたいと思います。よろしくお願いたします。

続きまして、議事の3、部会委員の指名ということになっております。

本審議会におきましては部会が設置されておりました、その部会に所属する委員を会長が指名するということになっております。この点につきまして事務局から説明をお願いいたします。

#### ○窪田企画室長

地方労働審議会令第6条第1項の規定に基づきまして、本審議会に部会を置くことができるということになっており、現在、労働災害防止部会、家内労働部会、港湾労働部会の3つの部会が設置されております。

最低工賃専門部会につきましては、家内労働法第21条第1項の規定によりまして、最低工賃の決定またはその改正の決定につきまして、諮問があった場合にその都度設置されることとなっておりますが、現在は設置されておられません。

地方労働審議会令第6条第2項の規定において、各部会の委員は会長が指名することと規定されています。また、各部会には必要に応じて臨時委員が指名されることとなっております。

臨時委員は、地方労働審議会令第2条第2項、第3条第2項及び第6条第2項の規定に基づき、労働局長が任命し、会長がその所属する部会を指名することとされています。

また、専門委員につきましては、地方労働審議会令第2条第3項、第3条第4項及び第6条第2項の規定に基づき、本審議会の同意をいただいた上で、労働局長が任命し、会長がその所属する部会を指名することとされています。

次に、各部会の構成人員についてご説明いたします。

労働災害防止部会につきましては、公労使各3名、合計9名、家内労働部会につきましては、公労使各3名、合計9名とされています。

また、港湾労働部会につきましては、これまでどおり公労使各5名、専門委員3名、合計18名による構成にしたいと考えております。

#### ○奥林会長

以上の説明につきまして、何かご質問、ご意見がありましたらご発言をお願いしたいと思います。特にならなければ、部会委員の指名を行います。指名に当たっては委員の経歴、それからこれまでの状況を考慮して指名させていただきたいと思っております。

まず、労働災害防止部会につきましては、公益委員から岩本委員、小嶋委員、中村弘委員をお願いしたいと思います。労働者代表委員からは、高田委員、平岡委員、肥後委員、それから使用者代表委員からは、富田委員、島岡委員、山本委員を指名いたします。よろしくお願いたします。

次に、家内労働部会につきましては、公益委員には西村委員、労働者代表委員には脇本委員、委託者代表委員には山本委員を指名いたします。

そのほかの公労使それぞれの委員は、何らかの議案を審議する必要が生じた場合に、局長が任命した臨時委員から指名いたしますので、よろしく申し上げます。

事務局から名簿（案）を配付してください。

それでは、港湾労働部会につきましては、公益代表委員には石田委員を指名いたします。そのほかの公益代表委員の他の4名と、労働者代表委員と雇用主代表委員各5名は、名簿に記載されている局長が任命した臨時委員を港湾労働部会委員として指名いたします。

また、専門委員につきましては、従前どおり、近畿運輸局次長の辻安治さん、大阪府港湾局長の中尾恵昭さん、大阪市港湾局長の川本清さんを同意してよろしいでしょうか。

（「異議なし」）

#### ○奥林会長

ありがとうございます。それでは、異議なしということですので、本審議会として同意いたします。

続きまして、議題にあります平成21年度労働行政の運営状況につきまして審議に移りたいと思います。事務局から報告をお願いいたします。

#### ○久知良総務部長

総務部長の久知良でございます。どうぞよろしくお願いをいたします。

私からは、平成21年度の上半期の行政運営状況の全般につきまして説明をさせていただきます。そして、私の説明の後に、次の議題におきまして、昨年秋以来の厳しい経済情勢下におけるセーフティネットとして特に重点を置いて取り組んでいる事項につきまして、労働基準部、職業安定部、需給調整事業部、雇用均等室の各部室から説明をさせていただきたいと思います。よろしく申し上げます。

主に本日提出しております資料2の行政運営方針に基づきまして、具体的に整理された運用状況で資料3というものがございますので、この資料3に基づいて主として説明をさせていただきます。その上で後ろの資料にも触れながら説明をさせていただければと思います。

まず、今年度の行政運営方針、資料2でございますが、その表紙に我が労働局としての4つの目標と7つの最重点の取組という項目を掲げて、これに基づいて行政運営をやっているところでございます。

まず、労働基準行政についてでございますが、この行政運営方針の7つの最重点の取組のうちの労働基準行政の固有の部分として、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止対策の推進という部分と、死亡災害をはじめとする労働災害のさらなる減少を図るための施策の推進というこの2つが最重点項目として含まれております。

また、労働基準行政に限らずということになりますが、それぞれの行政の共通の最重点の

取組事項ということで、この厳しい経済情勢に対応した総合的な雇用対策の推進という部分、それから仕事と生活の調和推進のための取組といったようなものがございまして。

このうち、まず厳しい経済情勢に対応した総合的な雇用対策の推進についての取り組み状況についてまず説明をさせていただきます。資料3の状況につきましての1ページをご覧いただければと思います。1ページの1のアの(ア)という部分をご覧ください。タイトルとしては解雇、賃金不払事案等への的確な対応となっている部分でございまして。

労働基準行政といたしましては、経済状況の急激な悪化に伴う解雇・雇止め、それから賃金不払事案等への対応といったようなことで、必要な労働者の保護を迅速かつ的確に行う必要がございまして。このために、企業の動向を注視いたしまして、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、監督指導を実施するなどにより迅速かつ的確に対処してきたところでございまして。解雇や雇止め、労働条件の切り下げ等につきましては、労働契約法や裁判例等に照らしまして、不適切な取扱いが行われないように、積極的に啓発指導を行っているところでございまして。

また、企業倒産等に対する対応でございまして、大型倒産、それから大量整理解雇等の情報を把握した場合には、労働基準法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、必要な指導を行っているところでございまして。

さらに、企業倒産が増加し、未払賃金の立替払制度の認定件数が増加する中で、未払賃金の立替払制度の迅速かつ適切な運用を図っているところでございまして。

次に、長時間労働の抑制対策の推進への取り組み状況について説明をさせていただきます。資料3の2ページの(イ)をご覧ください。長時間にわたる時間外労働の実効ある抑制を図るために、労使の当事者が適正に時間外労働協定を締結し、届け出るように周知、指導を行っているところでございまして。また、時間外労働の限度に関する基準を超える時間外労働が行われております事業場に対しては、指導を強化しているところでございまして。具体的には、限度基準を超えて長時間労働が可能となるような時間外労働協定を届け出ております事業場に対しまして、長時間労働の実態を把握するための自主点検や、法令等を周知するための集団指導、さらには的確な監督指導を実施するとともに、あらゆる機会を通じまして労働時間適正把握基準の周知を徹底しているところでございまして。

また、長時間労働の抑制のため、改正労働基準法が平成22年4月から施行されるところでございまして、この趣旨、内容を周知するための集団指導等に取り組んできたところでございまして。

次に、死亡災害をはじめとする労働災害のさらなる減少を図るための施策の推進への取り組み状況について説明をさせていただきます。資料3の6ページの(4)をご覧ください。ればと思います。

こちらの右の欄に大阪労働局管内で発生いたしました死亡災害と死傷災害の状況について記載をしております。昨年の労働災害による死亡者数については、大阪府71人、対前年で28人減少で、大幅に減少したところでございまして、これは大阪労働局管内としては過

去最少になっているところでございます。

本年 9 月末までの災害発生状況につきましては、死亡災害は前年の同月と同数になっておりまして、死傷災害については 5,343 人で、対前年同月比で 854 人の減少になっているところでございます。

死亡災害につきましては、7 月、8 月と感電災害、それから交通労働災害によるものが多発したということがございますので、これらの防止対策について関係団体へ要請したところでございます。

また、本年度は重篤な災害を発生させた事業場に対する現場指導等を強化するとともに、事業場の自主的な安全衛生活動の普及促進によりまして、労働災害のさらなる減少を図ることとしております。

6 ページのアの重篤な災害を発生させた事業場に対する監督指導等の強化等という部分でございます。具体的には、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な災害を発生させた事業場に対して、現場指導を的確に実施することによりまして再発防止対策を徹底させるとともに、安全衛生管理水準の向上を図らせるものであります。

ページがかわりまして 7 ページのイのところの自主的な安全衛生活動の普及促進等の部分でございます。従来は労働災害防止対策につきましては、労働災害が起こった後にその原因を調査して、同種の災害の再発防止対策を講じるという後追い型の対策というのが中心だったわけですが、労働災害のさらなる減少をするために、労働災害が発生する前に、職場に潜んでおります危険性、有害性を特定いたしまして、そのリスクを評価して、リスクの高いものから優先して対策を講じる手法、これはリスクアセスメントというふうと呼んでおりますが、その実施が重要であるということでもあります。

本年 5 月から 6 月にかけて実施いたしました自主点検の結果によりまして、回答のあった事業場のうち、何らかの形でリスクアセスメントに取り組んでいる事業場が、労働者数 100 人以上の工業的業種ですと 58%ということになっております。今後取り組みたいとする事業場というのが、工業的業種で 36%になっておりまして、リスクアセスメントに対する事業場の関心の高さがうかがえる結果となっているところでございます。

こうしたことを踏まえまして、引き続き個別指導、集団指導等によりまして、普及を図っていくことにしております。

7 ページの下のところでございますが、ウの大阪危険ゼロ先取運動の部分でございます。この大阪危険ゼロ先取運動につきましては、引き続きこれを展開して、関係団体のご協力を得ながら、労働災害防止のための周知啓発活動を推進してまいりたいというふうに考えているところでございます。

それから、ページが変わりまして 8 ページの (5) のアの (ア) という部分で、過重労働による健康障害防止対策の部分がございますが、これにつきましては先ほどご説明申し上げました長時間労働の抑制対策と並行して実施しているところでございます。長時間労働者に対します医師による面接指導が適切に行われているか、事業場に対する監督指導等を

通じてその実施の徹底を図っているところでございます。

続きまして、その下のアの(イ)に掲げておりますメンタルヘルス対策でございますが、メンタルヘルス対策につきましては、メンタルヘルス対策支援センターの利用促進を通じまして、対策の周知啓発等に取り組んでいるところでございます。

また、石綿の関係につきましては、石綿健康障害予防対策の3カ年計画に基づきまして、引き続き関係事業者等に対しまして、法令及び健康管理手帳の交付要件の周知を図っているということと、的確な監督指導等を実施しているところでございます。ページとしては9ページの横のエでございました。石綿の関係でございます。

一方で、不幸にして労働災害に被災された労働者または家族の方への補償の問題につきましても、迅速にその給付がなされなければならないということでございます。これにつきましては10ページの(6)から書かれておりますが、労災補償対策の推進という部分でございます。特にこの欄の右の欄のところでは、労災請求の中でも、特に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取りまとめておりまして、ここに件数を掲げさせていただいております。このような事案については、認定に当たって複雑かつ困難な事案が多いということで、現場のほうでは非常に苦勞しているところでございますけれども、引き続き迅速適正な保険給付の実施に努めてまいりたいと考えてございます。

次に、仕事と生活の調和推進のための取り組みについて説明をさせていただきます。ページが少し戻りまして5ページになってしまいますが、5ページの(3)という部分をご覧ください。タイトルとして多様な働き方が可能となる労働環境の整備というタイトルをつけられた部分でございます。

平成18年4月に労働時間等設定改善法が施行されましたことを受けまして、労働時間等の設定の改善の促進を通じまして、仕事と生活の調和に係る社会的機運の醸成を図ることを目的とした周知啓発活動を行っているところでございます。具体的には、平成19年12月に仕事と生活の調和憲章、ワーク・ライフ・バランス憲章と呼ばれているものでございますが、それと仕事と生活の調和推進のための行動指針が策定されたということ踏まえまして、平成20年4月に改正されました労働時間等見直しガイドラインの周知を図っているところでございます。

また、この5ページのイにありますように、平成20年6月に大阪仕事と生活の調和推進会議を設置いたしまして、労使をはじめ学識経験者、地方公共団体等に幅広く意見を求めまして、仕事と生活の調和の実現に向けての理解と関係者相互の合意形成の促進を図っているところでございます。

平成21年3月にはスローガンとして「仕事と生活 どっちもだいじ」とする提言が取りまとめられまして、その周知に努めているところでございます。

また、仕事と生活の調和につきましては、現在、好事例集を作成しているところでもございます。

続きまして、また少しページが前に戻ってしまいますが、3ページの(2)という部分で、最低賃金制度の適切な運営という部分をご覧くださいと思います。

平成21年度の大阪府内の最低賃金につきましては、大阪地方最低賃金審議会に対して調査審議を求める諮問を行わせていただきまして、委員の皆様にご審議をいただいた結果、地域別最低賃金、それから特定最低賃金、産業別の最低賃金でございますが、ともにすべて円滑に全会一致にて審議を終えたところでございます。

大阪府の最低賃金は14円引き上げられて762円になりまして、平成21年9月30日に発効したところでございます。特定最低賃金の改正額、それから発効日については、その次のページ、4ページから5ページにかけて記載されているとおりになっているところでございます。

今後は、改正後の最低賃金につきましては、関係方面へ広く効率的に周知広報するとともに、その履行確保に万全を期してまいりたいというふうに思っております。

以上が労働基準行政に関する部分でございます。

続きまして、職業安定行政に関する部分についてご説明をさせていただきます。ページといたしましては11ページでございますが、11ページの2で大きなタイトルとして職業安定行政の課題と重点施策と書かれている部分以降について順にご説明をさせていただきますと思います。

まず、(1)の雇用のミスマッチ縮小等のための雇用対策の推進についてでございます。右の欄に実績がございますが、4月から9月の就職率、常用の就職率については21.2%で、前年の同期比から6.3%の減少になっているところでございます。また、就職件数、絶対数で見るときにどうかというところでございますが、これにつきましては4月から9月までの就職件数が6万8,526件で、これは前年同期比でいうと0.2%の減少で、ほぼ横ばいぐらいの数字の就職件数になっているということでございます。

雇用失業情勢についてでございますが、全国の9月の完全失業率は5.3%、有効求人倍率が0.43倍、大阪におきまして9月の有効求人倍率が0.45倍で、依然として厳しい状況が続いているところでございます。

こうした状況を受けまして、ハローワークでは、喫緊の対策といたしまして、求人の量的な確保に取り組んでいるところでございます。とりわけ安定した雇用形態での就職を希望されている方が多いということを踏まえまして、正社員の求人の確保に努めるといったようなことで、平成21年度の補正予算によって措置されました求人開拓推進員というものがございまして、これを活用して求人開拓を重点的に実施しているところでございます。

また、引き続き求職者に対しましては、求職者の状態に応じて担当制ですとか予約相談制といったようなものを活用する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くということでございます。また、求人者に対しましては、早期の充足に向けて条件緩和などのアドバイスを行って、求人者サービスの向上もまた図ってまいりたいと思っております。

続きまして、11 ページ、求職者の個々の状況に的確に対応したハローワークの就職支援という部分でございます。

昨年末からの雇用失業情勢の悪化に伴いまして、非正規労働者等の就職支援、それから住居喪失離職者に対する就職支援を実施するために、昨年 12 月に大阪キャリアアップハローワーク、それから府内 10 カ所の公共職業安定所に安定就職コーナーを設置いたしまして、非正規労働者等に対する支援を実施しているところでございます。

また、府内 5 カ所の就職支援センターにおきまして、就職支援ナビゲーターの担当制によるきめ細かな就職支援を実施するとともに、40 歳以上の管理職、技術職、専門職を対象とする大阪人材銀行、それから中高年ホワイトカラー求職者等に対して就職促進セミナーや経験交流等を行う大阪キャリア交流プラザへ案内するといったようなことで、求職者の個々の状況に応じた就職支援を実施しているところでございます。

また、昨年 4 月からジョブ・カード制度が本格実施になっております。今年度も地域ジョブ・カードセンターと連携を図りながら、ジョブ・カード制度の周知、普及、啓発に努めているところでございます。職業能力の形成機会にめぐまれなかったフリーター、子育て中の女性、母子家庭の母などの方の能力開発、安定雇用を支援していくために、今後もジョブ・カード制度の周知、普及、啓発により一層努めていきたいと考えているところでございます。

続きまして、17 ページの (7) という部分でございますが、子育て女性等に対する雇用対策の推進についてでございます。大阪マザーズハローワークでは、子ども連れでも安心してお仕事を探していただける環境のもとで、地方公共団体等子育て女性の就職支援に取り組む関係機関と連携しながら、総合的な就職支援を実施しているところでございます。

なお、昨年度にはマザーズハローワーク事業の新たな拠点といたしまして、堺公共職業安定所、それから枚方公共職業安定所のハローワークプラザ枚方、それから池田公共職業安定所の千里パートバンク、さらに今年度の 5 月に入りまして茨木公共職業安定所にマザーズコーナーを設置して、子育て女性の再就職支援を実施しているところでございます。

また、この 10 月 15 日でございますが、女性に優しい新たな支援拠点といたしまして、ハローワーク布施駅前サポートセンターマザーズコーナーを設置いたしまして、子育て女性を含めて女性が利用しやすい環境の中で、ニーズに応じた就職支援を行っていくということにしているところでございます。

次に、ページが少し行ったり来たりして申しわけございませんが、16 ページの (6) 若年者雇用対策の推進についてでございます。このうちのアのフリーター常用雇用化プランの推進でございます。全国のフリーター数につきましては、平成 20 年におきまして 170 万人というふうに推計されております。全体としては、ピーク時が平成 15 年で 217 万人でございますので、ここから比べると減少傾向にはありますが、ただ、いわゆる就職氷河期に正社員となれなかった若者が 30 代の半ばを迎えるという状況になってきているところでございます。

こうした中で、平成 21 年度は就職氷河期に正社員となれなかった 30 代後半の不安定就

労者も支援対象に加えまして、フリーターの減少を確実なものとするために、ハローワークの若年者専門相談窓口におきまして、担当制によって求職者のニーズに応じた就職支援を積極的に実施するとともに、これは関連資料で資料4-11をつけておりますけれども、大阪ヤングワークプラザで、希望職種が明確になっていないフリーターなどの若者を対象に、計画的できめ細かな支援を実施することによりまして、常用就職の促進を図っているところでございます。

それから、16ページの(6)のイの部分でございます。職業意識の形成支援事業の推進の関係でございますが、中高生に対する支援といたしましては、早い段階からのキャリア形成を構築させるために、キャリア探索プログラム、それからジュニアインターンシップの実施などの職業意識形成支援事業を展開するといったようなことで、フリーター、ニート化の防止に向けた取り組みを推進しているところでございます。

次に、18ページの(8)の高年齢者雇用対策の推進についてでございます。高年齢者につきましては、高年齢者雇用安定法に基づきます65歳までの高年齢者雇用確保措置の導入につきまして、平成22年4月から義務年齢が、今段階的に引き上げてござりますが、22年4月からは義務年齢が64歳になるということで、企業訪問等による個別指導を行うとともに、65歳以上定年企業等の実施率の向上、さらには70歳まで働ける企業の普及促進に向けまして、周知啓発等の取り組みを進めているところでございます。

また、60歳以上の求職者の支援を進めるために、地域団塊世代雇用支援事業、それからシニアワークプログラム地域事業といったようなものを実施するとともに、中高年齢者トライアル等の各種制度の活用、それから関係機関との連携を図りまして、対策を進めているところでございます。

続きまして、障害者雇用対策の推進でございます。これは19ページの(9)というところ以降でございます。本年4月に改正障害者雇用促進法が施行されまして、今後、段階的に施行されるということになります。これを踏まえまして障害者雇用についての周知啓発活動を進めているところでございます。また、雇用率の未達成企業に対しましては、企業のトップ層への個別指導を中心といたしまして、集団指導、文書指導を実施するとともに、各種支援制度を活用して指導に努めているところでございます。

また、障害者の就職促進を図るために、平成21年度の目標といたしまして、就職率を前年度実績の18.1%以上とするということとともに、就職件数として3,259件というものを掲げているところでございます。9月末現在では就職数が1,700件ございまして、これは対前年の同期比でいいますと6.2%の減少ということになってるところでございます。今後、一層関係機関との連携や各種助成制度等の活用を図りまして、就職支援に努めていきたいというふうに考えております。

このほか、雇用、福祉、教育、医療等の各分野の関係機関との連携を進めまして、福祉・教育から一般雇用への移行促進に取り組んでいるところでございます。

次に、外国人雇用対策の推進でございますが、これにつきましては20ページの(10)と

いう部分をご覧いただければと思います。府内のハローワークをはじめといたしまして、外国人雇用サービス業務に特化した大阪外国人雇用サービスセンター、それからハローワーク堺の外国人雇用サービスコーナーにおきまして、外国人求職者に対する職業相談や事業主に対する雇用管理指導等に取り組んでいるところでございます。

特に6月の外国人労働者問題啓発月間におきましては、外国人労働者雇用啓発セミナーを開催いたしまして、事業主に対して外国人雇用状況届出制度、それから適正な雇用労働条件の確保と不法就労の防止についての周知啓発を行ってきたところでございます。また、9月には法務、警察等の関係行政機関によります不法就労等外国人労働者問題関西地区協議会を開催して、情報の交換や連携の強化を図ったところでございます。

次に、安心して働ける雇用環境の整備ということでございますが、21ページの(11)という部分からをご覧いただければと思います。特に(イ)のウの部分の生活保護受給者及び児童扶養手当受給者に対する就労支援についてでございますが、ハローワークと福祉事務所等が連携して、働く能力ですとか働く意欲のある生活保護、児童扶養手当の受給者に対しまして、きめ細かな就労支援を実施しているところでございます。ことしに入りまして生活保護受給者が急増しているということがございます。そのため、本年4月から9月までに支援の依頼があった支援の対象者数につきましては、去年同期比で見ると43.4%という大幅な増加となっているところでございますが、支援対象者の就職率につきましては、本年度末までに60%以上を目指すということとして取り組んでいるところでございます。

次に最重点の取組の2つ目でございます労働者派遣事業の適正な運営の確保についてご説明をさせていただきます。これはページが戻って恐縮でございますが14ページの(5)という部分をご覧いただければと思います。

まず最初に、労働者派遣事業所の許可申請とか届出件数の最近の状況についてご説明をいたします。許可申請ですとか届出の件数につきましては、平成20年度から減少傾向が続いていたところでございますが、昨年秋の世界同時不況以降、その減少幅が大きくなってきたということでございます。さらに、ことし5月につきましては、一般労働者派遣事業の許可要件の見直しが行われております。具体的に資料4-19をつけておりますので、ご参照いただければと思いますが、ここで5月に許可要件の見直しが行われまして、資産要件等について要件が厳しくなったということがございます。したがって、この要件の適用がされる10月以降につきましては、特に許可件数等急激に減少しているという状況になってございます。

この許可要件の見直しにつきましては、年末からの雇用情勢の悪化によりまして、いわゆる派遣切りが増加して大きな社会問題となったということがございますので、早急に派遣元事業主の体力の強化、雇用管理能力の強化といったものを図りまして、派遣元事業主による派遣労働者の雇用管理をより適正に行い得るようすることを目的といたしまして、資産要件、それから派遣元責任者の要件についてより厳しくしたというものでございます。

次に、今年度の取り組みについて説明いたしますが、1点目は法制度の周知徹底でござい

ます。労働者派遣事業等の適正な運営の確保のためには、何よりもまず事業主に対する法制度の理解、それから周知の徹底が必要でございまして、これにつきましては申請、届出前の事業主に対する説明会、それから受理窓口におきます個別の助言・指導、許可・更新後の定期指導など、あらゆる機会をとらえて積極的に取り組んでいるところでございます。

また、労働者の方への周知でございしますが、派遣労働者となろうとする方へのセミナーというのを月に2回、労働局の需給調整事業部のほうで開催しておりますが、これに加えて昨年度から、これは資料4-22に関係の資料がございすけれども、10月から12月にかけて、大阪府内10カ所のハローワークにおきまして、労働基準監督署とも連携しながら、派遣労働者セミナーというものを13回実施するというにしているところでございます。このセミナーというのは労働者派遣の仕組み、あるいはルールを十分に理解した上で、安心・納得できる働き方を選択していただくことを目的としているところでございますが、正社員として働くことを希望しながらやむなく派遣で働く方に対しては、労働者派遣の法制度や労働基準法だけでなく、正社員を目指す場合の留意事項といったようなものまで含めて周知をすることにしているところでございます。

また、15ページをご覧ください。15ページのイの的確かつ厳正な指導監督の実施という部分以降でございしますが、昨年末にいわゆる派遣切りが社会問題になったことは記憶に新しいかと思えます。それを受けまして、資料4-20と4-21を添付させていただいておりますけれども、平成21年3月31日付で、派遣元、派遣先が講ずべき措置に関する指針が改正されたところでございます。この改正によりまして、中途解除に当たって、派遣元は派遣労働者を解雇するのではなくて、休業等を行って雇用の維持を図る必要があります、派遣先はそれに係る損害賠償を派遣元に対して支払うことが必要であるということになったところでございます。派遣元及び派遣先が労働者派遣契約の中途解除に際しまして適切に対処することとなるよう、改正指針に基づく周知啓発や的確な指導監督を実施しているところでございます。

また、いわゆる労働者派遣の2009年問題につきましては、今年度におきまして最長3年間の派遣の可能な期間が満了するものが多いと推察されるということでございますので、形式上は直接雇用とか請負に移行したとしても、実態として労働者供給事業になっていたり偽装請負になっていたりということがないようにすると。また、派遣と直接雇用または請負を繰り返すことによりまして、受け入れ期間の制限を免れようとする企業に対しては、この臨時的、一時的な需給システムであります労働者派遣制度の趣旨にかんがみまして、これを行わないように派遣元事業主、請負事業主、それから派遣先に対しましてセミナーの開催や指導監督を通じて、周知啓発と法令遵守の徹底を図っているところでございます。

次に、指導監督の実施に関しましては、資料4-16にございすけれども、4-16の資料を1ページめくっていただきますと、指導監督の状況の資料がございす。労働者派遣事業者等が法令を遵守し、その機能と役割を十分に発揮できるように、労働基準行政ですとか他の労働局の担当部署とも、派遣関係の部署が連携を密にいたしまして、計画的かつ効果的に厳

正な指導監督を実施しているところでございます。

それから、需給調整の問題についての 3 点目ですが、集中的なキャンペーンの実施というところを行っております。ページといたしましては資料 3 の 15 ページのイの（エ）という部分でございます。これは資料 4-22 のとおり、特に 10 月から 11 月を労働者派遣請負適正化キャンペーンの期間と定めまして、近畿圏の他の労働局、それから労働基準行政と連携して、法制度の周知啓発等を集中的に実施しているところでございます。今年度におきましてはこれまでに製造業向け請負適正化セミナー、それから公共団体業務委託請負適正化セミナーを開催したところで、昨日には派遣元事業所向けの派遣適正化セミナーを開催したところでございます。また、労働基準行政の協力も得つつ、集中的な指導監督を行っているところでございます。具体的な内容等については資料 4-22 をご参照いただければと思います。

最後に労働者派遣法の改正の問題でございますが、これにつきましては昨年 11 月に国会に改正法案が提出されたわけでございますけれども、衆議院の解散に伴いまして廃案ということになっているところでございます。この法案の提出後に、派遣労働者をめぐる雇用環境に大きな変化が生じまして、改めて法律案を提出する必要性が生じたということで、先般の 10 月 7 日に厚生労働省から労働政策審議会に対しまして、今後の労働者派遣制度のあり方についての諮問がなされたところでございます。今後も、審議会における論議を注視してまいりたいというふうに考えているところでございます。

次に、雇用均等行政についてでございますが、行政運営方針の最重点の取組の中の 6 つ目で、性別により差別されることなく安心・納得して働き続けられる公正な待遇の確保対策の推進といたしまして、具体的には男女雇用機会均等法、それからパートタイム労働法に基づきます確かつ厳正な指導に取り組んでいるところでございます。

関連資料として、資料 4-23 をご覧いただければと思います。これが男女雇用機会均等法の施行状況についてでございます。これによりますと、相談件数につきましては、昨年と比べて件数は若干ペースとしては減少しているわけでございますが、その内訳の部分を見ますと、厳しい経済情勢を背景といたしまして、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いに係る労働者からの相談というのが増加しているところでございます。この相談の真ん中のちょっと下にありますが、昨年度ですと 1 年で 140 件労働者からの相談が妊娠、出産等の不利益取扱いであったわけでございますが、今年度半分を終えたところで既に 90 件で、この相談については増加しているという傾向がございます。

また、紛争の解決につきましては、その下の 2 の部分でございますが、労働局長による援助について、今年度の上半期だけで 23 件で、既に昨年度の 1 年分に並ぶぐらいの件数が寄せられています。内容につきましては、やはり妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いが多くございまして、また相変わらずセクシャルハラスメントに関するものも多数寄せられているという状況になっているところでございます。その下の 3 の部分の調停につきましては、今年度は現在のところ申請がございません。

また、企業におきます均等取扱いの徹底を図るために、法に基づく報告徴収を実施いたしまして、性別による差別的な取扱いの事実が認められる企業に対しては是正指導を実施しているところでございます。これがこの4の部分の是正指導の部分についてでございます。

続きまして、パートタイム労働法の説明に移らせていただきますが、資料4-27がでございます。これがパートタイム労働法の施行状況についてでございます。

平成20年度から改正法が施行されましたパートタイム労働法に基づきまして、労働者や事業主から寄せられる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、法に沿った取扱いがなされていない企業に対しては是正指導を行っているところでございます。

1の相談件数のところを見ていただければと思いますが、相談件数については、昨年度は改正法が施行された初年度ということで、非常にたくさんの相談が寄せられているという、これは特殊要因があってそういうふうになっているということでございますので、本年度は改正法施行の2年目ということで、件数は昨年度に比べて平準化をしてきているということでございます。

内容として、労働条件の文書明示、それから正社員への転換の措置等について取り組みが遅れている企業というものも見られるところでございますので、積極的な是正指導を行っているということでございます。

また、仕事と生活の調和推進のための取組という部分で、均等行政に関する部分といたしまして、両立支援対策、それから次世代育成支援対策に引き続き取り組んでいるところでございます。これに関しましては、資料4-24の育児介護休業法の施行状況というものをご覧いただければと思います。労働者からの相談につきましては、ペースとしては昨年度を上回るペースで寄せられてきているということでございますので、これらの個別の相談事案に的確に対応して、法の履行確保を図っているところでございます。

ここで、関連して育児介護休業法の改正についても説明をいたしておきたいと思っております。お手元の資料では4-28と29に関係のパンフレットがつけられております。

改正育児介護休業法については、本年6月24日に成立いたしまして、7月1日に公布されたところでございます。改正の概要につきましては、先ほど申し上げたお手元の資料4-28と29のパンフレットのとおりでございますが、具体的には、働きながら子育てすることを容易にするための短時間勤務制度でございますとか、あるいは請求による所定外労働の免除制度の義務づけ、それから父親が育児介護を取得しやすい環境整備のために、父母ともに育休を取得するという場合には1歳2カ月までの間で1年間の育休の取得を可とするというような育児休業制度の改定、さらには子どもの看護休暇日数の増加、介護のための短期休暇の創設といったようなものが盛り込まれてるところでございます。

施行時期につきましては、内容によって若干施行時期が変わるのですが、資料4-29のところでも書かれておりますけれども、まず個別紛争解決のための労働局長の援助制度につきましては、本年9月30日から既に施行されているところでございますが、現時点ではまだ

援助の申し出は寄せられてはおりません。次に、個別紛争解決のための調停制度につきましては、平成 22 年 4 月 1 日から施行されるところでございます。また、就業規則の改定を伴います事業主の措置義務等の部分につきましては、平成 22 年度の第 1 四半期、恐らく 6 月ごろという施行の見込みでございまして、詳細を規定した省令、指針については本年中に策定、公布される予定になってございます。

労働局といたしましては、年明けに説明会を開催して、改正法の周知徹底に取り組んでまいりたいというふうに思っております。

次に、資料 4-25 をご覧いただければと思います。次世代育成支援対策法に基づきます一般事業主行動計画の策定、届出の状況につきましては、301 人以上、これは義務がある企業でございますが、これにつきましてはほぼ 100%に近い届出をいただいているところでございます。また、行動計画を達成するなどの一定の要件を満たした企業に対する労働局長の認定につきましては、これまでに府内に本社を持つ企業の 96 社を認定したところでございます。引き続き、より多くの企業が認定を目指した取り組みを行うように制度の周知を図ってまいりたいと思います。

また、次世代育成支援対策推進法の改正によりまして、平成 23 年度から新たに取り組みが義務づけられることになる 101 人以上で 300 人以下の事業主につきましては、現在まだ義務でないということもあって、取り組み状況を見ますと 2,627 社のうち 106 社の 0.4%ぐらいの状況になってはいますが、義務化されるわけでございますので、今後施行されるまでの間にこの提出率ができるだけ高くなるために引き続き周知徹底を図っていくことにしたいと思っております。

以上が雇用均等行政の関係の部分でございます。

次に、労働保険の適用徴収業務の関係を少し説明させていただければと思います。また資料 3 に戻っていただきまして、23 ページの部分をご覧いただければと思います。

労働保険につきましては、未手続事業を一掃するということが最重点の対策として我々取り組んでいるところでございまして、この労働保険の未手続事業の一掃対策の推進というものを労働保険の適用徴収部門では本年度も最重点の課題として位置づけまして、効果的な広報活動を行うとともに、強力な手続指導、それから職権による成立ということも含めて、成立件数の数値目標等を明記いたしました平成 21 年度労働保険適用促進計画を策定して、局内の関係部署、それから労働基準監督署、ハローワーク、大阪府労働保険事務組合連合会、あるいは近畿運輸局の大阪運輸支局といったような関係機関との緊密な連携のもとで、未手続事業の把握をし、把握した未手続事業に対しましてはちゃんと手続をとってもらえるというように指導するとともに、最終的に従っていただければ強制的な職権による成立ということも含めた積極的な適用促進を行っているところでございます。

このほか、本年度から労働保険の年度更新期間が変更になったということがございまして、これに関する周知広報を行うことで、年度更新の的確かつ円滑な実施を図っていくというようなことをやってきております。それに当たりまして、事業主、それから労働保険事務

組合等に対しまして、労働保険制度の啓発指導、労働保険料申告書の法定期限内の自主申告、それから労働保険料と、これはアスベスト救済法に基づきます一般拠出金を合わせて取っておりますが、その自主納付の徹底を図っているところでございます。

また、労働保険料算定基礎調査につきまして、労働保険料等の適正徴収を確保して、費用負担の公平を期するというを目的として行っているところでございます。これについては、算定基礎調査実施要領に基づきまして適正な実施計画を策定して、効率的、効果的な調査の実施に努めているところでございます。

さらに、滞納整理の実施につきましては、前年度を上回る収納率の達成ということを目指して、平成 21 年度滞納整理年間業務実施計画というものを策定して、現年度の保険料の年度内の完全収納、それから高額滞納事業場に対する滞納整理ということを中心にして、費用負担の公平を期するために、多年度にわたって滞納を繰り返しております高額滞納事業場に対しては、差し押さえといったようなことも視野に入れた計画的な財産調査を実施して、延滞金や追徴金も含めた徴収金の積極的かつ実効ある徴収活動に努めているところでございます。

このほか、社会保険、それから労働保険に係る徴収事務の一元化につきましては、社会保険事務所のほうに置かれております徴収事務センターと監督署、安定所の連携のもとで、共通事業場に対する事業場調査、それから滞納整理等を実施しているところでございます。

また、平成 22 年 1 月から、これは船員保険制度のうちの労災保険と雇用保険に相当する部分が労働保険に統合され、船員の方も対象に、こちらの制度の対象になりますので、関係機関と連携しながら適正な適用徴収が実施できるように、船舶所有者に対しまして労働保険制度に関する説明会の開催等、周知指導を行うこととしております。

次に、個別労働紛争解決制度についてご説明をさせていただきます。これについては 25 ページをご覧くださいと思います。25 ページの (6) の個別労働紛争解決制度の積極的な運用についてでございますが、制度の運用状況につきましては、今年度の上半期現在で局の企画室、それから府内の 14 カ所に設けられております総合労働相談コーナーに寄せられた相談といいますと、対前年度同期と比較すると 7.0%増加で、5 万 6,648 件の労働相談が寄せられてるところでございます。このうち、いわゆる民事上の個別労働紛争に関する相談については 1 万 891 件で、15.1%対前年度比で増加しておりますところでございます。

また、労働局長による助言・指導、あるいは紛争調整委員会によるあっせんの件数につきましては、今年度の上半期現在でそれぞれ 296 件と 314 件で、前年度と比較すると 38.3%の増加と 4.7%の増加で、それぞれ増加しているところでございます。

以上、大変本当に広範にわたって雑駁な説明で恐縮でございましたが、当局の平成 21 年度上期の運営状況全般の説明とさせていただきます。

また、引き続きまして昨年秋以降の経済危機のもとの対策についてはそれぞれ担当のほうから説明をさせていただきます。どうぞよろしく願いいたします。

○奥林会長

ありがとうございました。労働行政全般についての説明で、主要なポイントを説明していただいたということです。

議事では第 5 になっておりますが、厳しい経済情勢下におけるセーフティネットとしての取り組み状況についてというのも準備されております。それぞれの部門からより詳しい説明ということになるとと思います。その後に委員の皆さんからは自由なご議論をいただくということにしたいと思います。では、事務局から報告してください。

○辻労働基準部長

労働基準部長の辻でございます。

昨年末以降、派遣労働者、有期契約労働者等のいわゆる非正規労働者を中心にして解雇、雇止め等の事案が多発したところでございます。先ほどの総務部長の説明の補足という形でございます。かいつまんで説明させていただきます。

そういった事案、それから企業倒産に伴う賃金不払事案、こういったものも多数発生しているわけでございます。労働基準部、それから労働基準監督署におきましては、これらの事案への対応、必要な労働者保護に重点を置いて取り組んでいるということでございまして、まず解雇、雇止め等の事案への対応についてですが、資料では 5-1 をご覧いただきながらお聞きいただければと思います。

従来、この種の事案につきましては、労働基準法令違反事案について、監督権限を行使するということによりまして対応してきたところでございますけれども、労働基準法令上の問題が認められない場合であっても、平成 20 年 3 月に施行されました労働契約法や関連する裁判例につきまして、今ご覧いただいております厳しい経済情勢下での労務管理のポイント、こういうリーフレットを作成しまして、解雇、雇止め、あるいは労働条件の変更と、こういったことにつきまして詳しく説明をして、法令で定められている規制とか手続を遵守していただく、あるいは事前に十分労使間で話し合いや労働者への十分な説明を行っていく、こういうことが必要最低限必要でございますし、さらに雇用調整をどうしても行わざるを得ないという場合であっても、解雇をできるだけ回避していただくように慎重に検討していただく、このような啓発指導といいますか、このリーフレットを活用して進めてきているということでございます。それから次の資料 5-2 にございますけれども、派遣労働者の労働条件の確保につきましても、これの 4 ページになりますが、労働者派遣契約の中途解除などにつきまして、派遣元、それから派遣先がそれぞれ留意していただくべき事項、これは元・先指針が改正になっている内容といったことをこのリーフレットにも盛り込みまして、こういったものを活用しながら適切な対応、不適切な解雇とか雇止めが回避されるようにということで啓発をしているところでございます。

平成 20 年 12 月以降、本年 9 月末までにこうした大量整理解雇事案ですとか、あるいは派遣切りとかの情報を得たもの、92 企業に対しまして、これは労働基準監督官による臨検

監督とは一線を引く形で個別訪問指導を行いまして、いろいろと事実確認の上、こういったリーフレットを活用しながら適切な対応を求めるという取り組みを行ってまいりました。

啓発事例を申し上げますれば、これは21年1月の電機メーカーの事案でございましたけれども、新聞報道で正規、派遣労働者含めて1,000名規模の削減をするという事例が報道されたわけですが、そうした中で個別指導、事実確認を行いまして、適切な対応を求めたところ、中途解除する方向で検討されていた派遣元との労働者派遣契約について、期間終了まで解除しないといたこととしていただきまして、グループ内企業にもその旨通達徹底していただいたといったことがございました。

それから、次に企業倒産に伴います賃金不払事案についてでございますけれども、中小企業を中心にいたしまして企業倒産が非常に多くなってございます。負債総額1,000万円以上の企業倒産につきましては、1月から9月までで1,833件、16.6%の増加。こういったことに伴いまして賃金不払事案とも後を絶たないところでございます。

こうした事案につきましては、企業動向を注視して、賃金について優先して支払うように促しておりますけれども、事業主による支払い努力にも限界がございます。こうした場合には、企業倒産により賃金が未払いのまま退職を余儀なくされた労働者について、未払賃金の一部を国が事業主にかわって立替払する未払賃金の立替払制度といったものがございます。これを適用して労働者の救済を図っているところでございます。21年度上半期で企業数では102件、15%、労働者数については約倍増となっておりますが、これらの申請についてはできるだけ早期に処理をする、労働者の手元に立替払金が入りますよう、鋭意迅速処理に努めているところでございます。引き続き年度後半になりましても大型整理解雇等への事案への対応含めまして、労働者の置かれた立場に配慮しながら最優先で取り組むということにしているところでございます。

私からは以上でございます。

#### ○坪田職業安定部長

職業安定部長の坪田でございます。恐れ入ります、私の説明する説明資料5-4というのが1枚物でございまして、これが実は誤りがございまして、本日机上配付をさせていただいておる、雇用調整助成金等に係る休業等実施計画届の受理状況という名称でございます。この机上配付のものと差し替えていただきますようによろしくお願いいたします。

それでは、ご説明申し上げます。

先ほど局長からも説明させていただきましたように、経済情勢につきましては明るい指標も出ているというところでございますけれども、まだまだ不透明な状況でございまして、雇用失業情勢、非常に厳しい状況が続いておるというところでございます。

このような中におきまして、国におきましては昨年度より数次にわたり緊急雇用対策を実施しておりますので、私からは大阪労働局におきますハローワークを中心とした緊急雇用対策事業についてご説明を申し上げます。

まず、昨年来増加した非正規労働者に対する対応でございます。製造業をはじめとする非正規労働者の雇止め等の増加に対応するために、非正規労働者就労支援センター、通称大阪キャリアアップハローワークというふうと呼んでるわけですが、平成20年12月に大阪難波で緊急的にオープンいたしまして、本年3月30日からは大阪梅田に移転いたしまして、本格的な業務を開始したというところでございます。

この施設におきましては、安定した雇用につくことを希望する派遣労働者、あるいは契約社員、アルバイトなどの非正規労働者の皆さんのニーズや能力等に応じたマンツーマンの職業相談、3カ月の正規就労支援プログラム、こういったことが中心になるわけですが、そういった職業相談、あるいは雇用促進住宅をはじめとする住宅確保の相談、住宅の入居費用を融資する就職安定資金融資の相談等を実施しているところでございます。

また、雇用維持対策といたしましては、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が休業等で雇用を維持した場合に、休業手当等に対して助成する雇用調整助成金の要件を数次にわたって大幅に緩和してまいりました。昨年12月には中小企業に特化いたしました中小企業緊急雇用安定助成金を創設するとともに、助成率の拡充等によりまして、まずは失業者を出さない対応を実施しているところでございます。

大阪労働局におきましては、梅田にございますハローワーク事業主支援コーナー、ここで各種助成金をワンストップで対応してまいったところでございますけれども、この激増する雇用調整助成金等の申請に対応するために、本年5月7日から府内各ハローワークに緊急専用窓口を開設いたしまして、雇用調整助成金等に係る各種相談、申請の受け付け等を実施しております。

雇用調整助成金に係る休業等実施計画届の状況につきましては、先ほど申しました差し替え資料の5-4でございます。7月の対象者数は全国で約243万人、大阪では約18万5,000人ということになってございます。昨年12月からトータルを見てみましても、対象者数は東京を上回っておりまして、大阪府域における雇用の維持、失業率の抑制に寄与しているというふうに考えております。

全都道府県の中でも愛知県の状況が突出しているわけですが、大阪においても事業所数、対象者数が増加しておりまして、今後の経済状況にも左右される部分もございませぬけれども、ハローワーク窓口の状況にも注視しながら引き続き助成金の早期支給に向け努力をしてまいりたいというふうに考えているところでございます。

ちなみに、支給に要する処理期間でございますけれども、他局におきましては非常に時間を要すると報道もされておりましたけれども、現在大阪局におきましては、初回申請は2カ月、2回目以降は申請から1カ月で支給しておるところでございます。

次に、お手元の資料5-5をご覧ください。本年5月の補正予算により措置されました緊急人材育成・就職支援基金の概要でございます。この事業は、雇用保険を受給できない方、いわゆる非正規労働者、長期失業者の方などを指すわけですが、こういった方々に対する新たなセーフティネットとしてハローワークが中心となって職業訓練、再就

職業支援、生活支援を行うものでございます。

職業訓練を受講する求職者のうち、要件を満たす方については訓練期間中の生活保障として、訓練・生活支援給付金、これについて被扶養者のおられる方は12万円、それ以外の方は10万円でございます。こういった訓練・生活支援給付金が支給されまして、さらに訓練・生活支援給付金のみでは生活費が不足するといった方につきましては、希望に応じて訓練・生活支援融資、これについては被扶養者のおられる方につきましては8万円、それ以外の方は5万円を上限でございます。こういった融資を受けることができる制度ということになってございます。

事業が始まりました7月15日から9月27日までに職業訓練を受講しておりますのは全国で2,836人でございます。内訳といたしましては、東京で749人、これは全体の26.4%を占めていると。愛知で140人、同じく4.9%。大阪で470人、同じく16.6%ということになってございます。また、訓練・生活支援給付の申請を受けた件数につきましては、全国で4,680件、うち東京で596件、全体の12.7%を占めていると。愛知が157件、同じく3.6%。大阪では663件で14.2%を占めているということになってございます。東京を上回る給付の件数を受けて、こういったことで東京を上回る給付の件数を受け付けているというような状況でございます。

いずれもハローワークが窓口ということになっておりまして、特に給付金はお金に関係する相談ということになりますので、厳しい状況に置かれておられる求職者の目線に立った対応を行っているというところでございます。

これらの事業は雇用保険を受給していない求職者に対するセーフティーネットでございます。現下の厳しい雇用失業情勢では大変重要な事業でありますので、今後とも積極的な周知に努めまして、求職者の方々を支援してまいりたいと考えております。

あわせて、求人数が減少しておりますことから、全ハローワークにおきまして特別求人開拓を実施しておりまして、平成21年度トータルで3万1,500人分の新規求人を獲得することを目標に、現在取り組んでいるところでございます。

結びになりますが、障害者に対する雇用対策でございますが、先般、公労使のトップが集まった大阪雇用対策会議、本日もご参集の連合大阪、関西経済連合会様もご参画いただいているわけでございます。その雇用対策会議の中で、障害者雇用ナンバーワン大阪に向け、公労使が連携して取り組んでいくことを確認いたしました。ハローワークはその中でもマッチングを担う中核といたしまして、そうした機能を十分に発揮いたしまして、実績を上げてまいり所存でございます。皆様方のご強力をぜひともよろしくお願い申し上げます。

職業安定部からは以上でございます。

#### ○田中需給調整事業部

需給調整事業部長の田中でございます。続きまして、需給調整事業部からご説明したいと思っておりますが、厳しい雇用情勢が続く中で、私どもに寄せられます派遣労働者の方、また事業

主の方からの苦情や相談は、昨年度と同じ時期と比べますと 1.5 倍ほどになっております。そのような中で、私ども派遣会社に対する厳正な指導監督を行っているところでございますが、その一例といたしまして、先般実施いたしました行政処分事案についてご紹介をしたいと思います。

資料、最後の 5-6 につけさせていただいておりますが、先月 10 月 21 日に A 社に対しまして、労働者派遣事業に係る改善命令を発出いたしました。処分の理由といたしましては、全国各地の事業所におきます度重なる法違反に対しまして、当局ですべての事業所の全派遣契約の点検・見直しを指示しまして、派遣会社は是正したとその旨報告したにもかかわらず、その後、1 年の間に依然として法違反があったと、こういうものでございます。

私ども、通常の指導監督におきましては、原則として事業所の所在する労働局におきまして、法違反をした事業所に対してその都度是正指導を行っているんですけども、このように各地の事業所で違反を繰り返す会社におきましては、個別の事業所ごとの是正指導では不十分ということで、会社全体として業務運営のあり方を見直していただく必要があるということで今回行政処分をいたしました。

今後とも、このように法違反を繰り返す事業主、あるいは禁止業務への派遣などの事業主に対しましては、行政処分を含めまして早い時期での全契約の点検・見直しなどの指導を徹底してまいりたいと思っております。

先ほど総務部長から話もありましたように、現在、今後の派遣法のあり方については議論されている最中でございますが、私ども労働局におきましては現行法をしっかりと守っていただくこと、そのための指導監督をたゆまず実施しておりますので、ご理解、ご協力を今後ともよろしくお願いいたします。

#### ○田嶋雇用均等室長

それでは、雇用均等行政について簡単にご説明をさせていただきます。

妊娠したこと、あるいは育児休業したことを理由として不利益取扱いをしてはいけないということがそれぞれ男女雇用機会均等法、あるいは育児介護休業法の中で定められておりますけれども、昨年の秋以降、経営環境が悪化する中で、労働者への影響がでてきているということが均等室に寄せられる相談件数からもうかがえるようになっております。

こういう不利益取扱いが起きないように、法律の周知徹底とともに相談とか個別紛争解決援助の迅速な対応を行っております。

まず、法律の周知徹底ということなんですけれども、資料を用いまして、大阪府下の関係機関、あるいは事業主団体、労働組合等に送付したほか、会議等におきまして資料を配付いたしまして、事業主への注意喚起を行ってまいりました。

それから、適切な相談対応ということなんですけれども、不利益取扱いに関する相談に関しましては、個々の労働者に対して法律の説明とともに、個別の状況に応じた助言、あるいは資料の送付等を行いまして対応を図っております。

具体的な相談事例といたしまして、例えばアルバイトで勤務し、契約を更新していたんだけれども、妊娠したことを店長に話したらば、何かあったら困るということでやめてほしいと言われたということで、仕事でもきつく当たられて時給も下げられた。どうしようというような相談。あるいは1年契約で契約をずっと更新していたんですけれども、育児休業は取得できた。その後に、不景気だからとか、あるいはスキルがないとか、育休まで取ったんだからということで雇止めを言われたというような相談も寄せられておまして、適切に対応するようにしております。

こういう相談事案が個別紛争状態になることもありますので、迅速な個別紛争解決援助というものも行っております。こういう個別紛争解決援助が、まず制度があるという周知とともに、援助申請が行われた場合には迅速に対応を図ってまいっております。

育児休業の取得にかかわる相談につきましては、助成金の周知というものをあわせて行っておまして、企業規模が100人以下の中小企業に対しましては、初めて育児休業取得者が出た場合には助成金が支給されることになっております。初めて育児休業取得者が出た場合には取得に関して事業主が対応してくれないといったときには、こういう助成金もあるからそれを活用しながら取得できるようにということで助言をしながら、育児休業取得ができるようにということで対応を図っております。

簡単ですけれども、均等行政に関してご説明させていただきました。

#### ○奥林会長

大変ありがとうございました。非常に多岐にわたる、同時に非常に複雑な問題についていろいろお話をさせていただきました。これからは委員の皆さんの意見交換の場に移りたいと思います。

12時までということになっておりますので、余り時間がないかもしれませんが、積極的にお願います。もしご意見がございましたら挙手をしていただきまして、指名させていただきますので、マイクを持って発言をお願いいたします。どなたからでも結構ですが、いかがでしょうか。

はい、高田委員、お願いします。

#### ○高田委員

高田です。よろしくお願いします。

重点対策の運営状況をお聞きしまして、大変広範多岐にわたる重点課題にきめ細かく対応されていることに、改めて敬意を表したいと思います。特に限られた人数の中で膨大な業務をこなしており、多分この行には載っていない大変苦勞された部分もあると思うんですけれども、改めて敬意を表したいと思います。

そういう中で、特に私が感じましたことは、資料3の11ページの職業安定行政の課題と重点施策の中のエの部分です。雇用環境を取り巻く状況が厳しく、数値的にも状況が悪くな

っているという中で、効果的な求人開拓を実施されているということですが、求人件数、求人数は載っているわけですが、例えばこれにどれぐらいの求人開拓の目標があってこの数字なのか、あるいは効果的な求人開拓として、具体的な例がありましたらお願いしたいと思います。

それからもう一点は、政権交代に伴って厚生労働大臣も交代したわけですが、このことによる各労働局への影響など変わったなと思う点がありましたらお聞かせ願います。

#### ○坪田職業安定部長

まず、効果的な求人開拓ということのご質問でございます。年間目標、先ほど私の説明の中で申し上げましたけれども、年間目標は3万1,500ということでございます。やはり、マッチングということが一番大事でございますので、そのためには、総量としての求人確保ということが重要でございます。ハローワークでは、職員に加え求人開拓推進員も配置いたしまして、職員ともども各企業を訪問させていただき、感触のある企業に対しましては助成金等の支援制度も説明しながら求人を頂戴していくと、そういった方法で現在進めているところでございます。

現在の進捗状況といたしましては、3万1,500の目標に対して、今11月に入ったわけでございますけれども、約5割弱ぐらいのところを進捗しているところでございます。

#### ○石井局長

政権交代によって変わったかというお話が出ました。実は先月、今の大臣のもとで初めての全国労働局長会議がございまして、従前ですと大臣が冒頭あいさつをされまして、あとは事務方の局長以下の説明というパターンだったのですが、今回は大臣の説明に加えて大臣、副大臣、政務官、それぞれ指示がございました。まず、そのスタイルにおいて政主導という、会議のしつらえからして変わったなという感じがいたしましたのでございますが、とりわけ大臣からは、長妻大臣でございますので、非常にコストカット、同じ仕事をするに当たってもコスト感覚をもっと持てと、より少ないコストで仕事ができる工夫をそれぞれが考えろといったような指示を繰り返されたのが非常に印象的でありました。もちろんこれまでも行政、予算は毎年縮減されていますから、その辺のコスト縮減には努めてきたつもりでございますが、いま一度見渡して、例えばCO2削減もございますので、本日もできる限り資料作成のときに努めてもらったのですが、両面コピーとか、電気をこまめに消すとか、さまざま細かいところまで目配りをしながらコストカットを今進めているところでございます。

#### ○奥林会長

ありがとうございました。

ほかに。はい、中村委員、お願いいたします。

○中村（義）委員

中村です。先ほど失業者を出さない取り組みが大事だという説明を受けまして、当然のことだと思っておりますが、今、大企業も含めて新卒者の1年以内の離職率が3割、4割の企業も多いと聞いておるんですね。会社側が安全率を見込んで必要以上に採用しておるのだと推測するのですが、人を物扱いしているような企業があると聞いております。そういった企業を指導されているのかどうか。例えば、ファーストフード店〇〇のサービス残業の問題出ましたわね。あるいは、大手衣料店〇〇では時間外の勤務については自主学习申請書なるものを出しておるということで、自分でスキルアップのために勉強するんだということですね。そういういながら本来業務をやっておると聞かせてもらいました。

そういういろんな企業でサービス残業を巧妙な手口でやっているというふうに聞いておるのですが、そういったことを労働局として把握されているのかどうか。当然投書とかそういったことがあると思っておりますが、その辺の対応についてコメントがあればお聞かせいただきたいと思っております。

○辻労働基準部長

今、個別企業の名称が出ましたけれども、それはちょっとさておきまして、一般にこのサービス残業問題というのは氷山の一角ということで非常に根深いものがあるというふうに考えております。そんな中で、大阪労働局、各労働基準監督署、主として臨検監督、100人ぐらいの監督官が一生懸命やっているわけでございます。できるだけ問題が認められる企業に的を絞ってやっていくということでございまして、そうした情報につきましては、例えば今委員のほうからお話がございました投書ですとか、あるいは匿名の電話相談ですとか、あるいは具体的に名前を名乗って企業名も具体的に提示しながらの申告といったものもございまして。さらに行政サイドから主体的に、36協定もございまして、そういった中で長時間労働が可能になるような協定届の提出企業などについて、こちらから自主点検を実施していただいております。そういった点検結果等を含め、いろいろな情報がございまして。そういった情報の中身を精査しながら、問題ある事業所についてアプローチしていくという対応をしているところでございまして。

○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。

ほかにいかがでしょうか。

はい、株本委員、お願いいたします。

○株本委員

株本です。私からは2点なんですけれども、雇用関係のところ、まず1点目は子育て女性のための就職支援という点と、それから2点目は若年層の方々の雇用対策ということ

です。1点目の働く子育て女性のためのということにつきましては、法律も整備されてまいりましたし、今お話を伺いますと、マザーズハローワークなども中心に支援をしているというのは、お話を聞きして理解はしているんですけども、とはいえ私ども働く女性の方々のセミナーなどで意見を聞くと、一番困るのはそういう場が設定されたとしても、待機児童が多くて要は入れない。子どもが預けられない状態になると、働きにも行けないと。保育所ですね、そういったところに行っても役所の方々は、この間たまたまさにおっしゃっていたんですけども、「お母さん、保育所に入れたいんやったら子どもは4月から7月までに産まんとあきませんよ、それ以降に産んだらまあ入れませんから、1年待たなあきませんね」とか言われたそうです。やはり少子化対策という意味では、そんなに調整して産めるものでもございませんし、安心して産み働けるという状況ならば、そういった保育所の確保、待機児童の解消といったところもあわせた対策として必要ではないかと思っております。大阪の状況の詳しいことはまた教えていただけたらと思いますけれども、今の制度の問題とあわせての取り組みで何かお聞きできることがございましたらお願いします。

それから2点目は、これもちょっと詳しい実態はわからないんですけども、若年者につきましても、特に働く気がしないということやなかなか仕事にみずからつかないという実態があると聞いております。生活保護だとか、そういった形でお金がもらえるので、わざわざ、今働きにくい状況だということや働かないということがあると聞いています。働けない人が働かないのは当然なんですけども、働ける状況である若者が働かないというのは本当に問題だと思っております。ただそういう費用の支援ということでは、バランス、公平性が必要だと思うんですけども、どういったことで今取り組まれ、支援をされているのかというのを教えていただければと思います。

以上です。

#### ○坪田職業安定部長

1点目の子育てのマザーズハローワークの関係でございますけれども、マザーズハローワークは府下に拠点といいますか、難波にまずハローワークができて、各ハローワークにもコーナーというものを設置いたしました。待機児童という話も出てきましたけれども、私どものマザーズハローワークでは、やはり求職される方が来られていまして、中には子どもさんも連れて来られるという方もお見えになるんですけども、ここのハローワークでは職業相談はもちろんのことですが、保育所の話今出ましたので、保育所の空き状況というんですか、そういった情報も府下一円、やはりここで提供していくということも幅広くやっておりますので、そういった状況だとか、あるいはお母さん方は就労時間を限定して就職希望される方も非常に多くございますので、そういったところの求人やはり確保していくというのが非常に大事でございますので、そういった保育所、求人の確保とか、あるいは保育所の情報などなど、そういったものをご相談に乗っているというような現状でございます。

それで、来られた方の状況でございますけれども、マザーズハローワークと府下に 4 所のマザーズコーナー、1 つ増えて 5 所あるのですけれども、4 月から 9 月までの半年間で新規求職者として来られたのがトータルで 8,199、8,200 名ぐらいの方が登録されております。その中で、就職をされた方が 1,621 というふうな数字が出てきております。今後もそういった保育情報などを重点的に提供いたしまして、やはり働きやすい職場を我々が求人開拓という形で開拓しながら、一日も早くそういう方には就職していただきたい、我々そういう支援をこれからも鋭意やっていきたいというふうに考えておるところでございます。

それから、若年の件でございますけれども、委員ご指摘のように働ける状態にあるのに働かないという方がおられるんじゃないかなという話でございますけれども、私どもといたしましては、そういった方々、先ほどもちょっと申しましたけれども、長期失業者であるとか、就職氷河期でなかなか正社員として就職できなかった方がおられるわけですけれども、対策の 1 つとして、ご承知だと思いますけれども、基金訓練とか、要はいろんな技術とかそういったものを身につけていただくということで、特に非正規労働者を中心としてそういった方も含めまして、若い方も含めまして職業訓練に今すごく重点的に積極的にやっているところなんですけれども、従来からの公共訓練、あるいは基金訓練、これは補正予算で積まれたものがございますけれども、そういった基金訓練、こういったいろんなコースありますけれども、そういったことをハローワークに来られた方につきましてはどんどんやっていって誘導していっていると、そういうような状況でございます。

#### ○奥林会長

ほかには。では、協本委員。

#### ○協本委員

質問というよりも要望なので、関連してですけれども、ヤングジョブクラブですか、案内とかも見せていただいたんですけれども、やはりこの若年者の問題って非常に大きいと思うんですね。これ 25 歳から 40 歳未満になっているんですが、ちょっと前までは 35 歳未満が若年者でしたから、だんだん伸びていっているんだなということを確認してまして、これが、じゃ、今度は 45 とか 50 まで行ってしまったらどうしようとかいうふうな、そんな思いもしたりします。

やはり今若い人たちに仕事をしてもらおうというか、若い人たちに仕事を提供するというのはすごく大きな社会的な課題だと思いますので、大阪府も単独でニートサポートクラブとかジョブカフェとかいろんなことをやっておられますよね。あっちもこっちもいろんな形で行政はいろんなパターンでやっておられると思うので、できれば、普通の一般の方から見れば行政というのは 1 つに見えますから、みんなつながってワンフロアでみたいなこととか、ワンストップでいろんなサービスが提供できるようなことを心がけていただければいいかなということと、それからやはりこういう人たちはなかなか、ハローワークへ行けば

そういうふうにしていただけたらと思いますが、ハローワークへたどり着くまでに至らない人もたくさんいると思うんですね、若年者の中で。仕事探していきたいけどなかなかそこまで行かないというような人をどう引き出すかという問題も非常に大きいかと思いますが、ある意味では教育関係機関とかそういうところとの連携とかも図っていただいて、ぜひ若いうちから早いうちに手を打つというか、そういうことができればいいなと思いますので、なかなか難しいと思いますが、そういう連携をいろんなところと図っていただければということで要望しておきたいと思います。

○奥林会長

ありがとうございます。

○石井局長

先ほどの株本委員と脇本委員からのお話、若干補足をさせていただければと思います。

まず、株本委員からお話がありました働く女性、子どもを持って働く女性のための保育施設の問題ですね。これ本当に切実で、私も着任してからマザーズハローワークも回りましたが、残念ながら大阪府も非常に待機児童が多いところでございまして、待機児童がない自治体は府下で1つしかない。ですから、府下のその地域にお住まいの方であれば、保育情報をもって就職の可能性が非常に高いわけですが、それ以外にお住まいの方になりますとなかなか通常の保育所に入れにくい。そうしますと無認可の保育所になったりとかありますが、最近ですと事業所内託児施設をお持ちの企業もありまして、そこからの求人がもし出ればすんなりセットでということもあり得ますので、今、マザーズハローワークではその情報を持って、適宜活用させていただいております。

それから、まだちょっと私も状況把握しきれていないのですが、保育ママ制度というのがこの間の児童福祉法改正で拡充されていますので、保育所じゃなくても個人の家庭でお子さんを預かってもらえるというふうな制度とうまく組み合わせることができれば、また緊急の場合にも対応できるだろうというふうに思っております。今、国を挙げて政府で保育所の設置基準をどうしようかと、認可基準をどうしようかということも議論になっておまして、仮にそこが若干緩和されますと、大阪の中でももう少し保育所の状況が改善されるかもしれませんが、本日こういったようなご意見が出たということも、やはり本省のほうには報告をさせていただきまして、待機児童問題、大変切実な問題でございまして、せつかくこういう場に出た意見を生かさせていただければというふうに思っております。それがまず1点でございます。

それから、脇本委員から若年者対策として、いろんな施設があるものを利用しやすいように工夫をと、それからもう一つは、そこに誘導していくということの必要性、2点ご指摘いただきまして、いずれも重要な問題だろうと思っております。私自身も大学では経済学を学んでおまして、日本は人しかいない国でありまして、また人でここまでなってきた国だろう

と思っております、あとの日本を託す若い人たちの力が十分備わっていないままに埋もれていくということになりますと、この国自体がおかしなことになってしまうと、そういうふうにも思ひまして、若年問題、非常に重要な課題だろうというふうに思っております。そうした中で、いろいろな観点からいろんなサービスができていますが、それが必要な人が利用しやすい形になっているかという、いまひとつここはまだ工夫の余地があるのではないかというふうに思いますので、うまくその辺、施設的な制約で若干時間がかかるものがあるとしても、何かナビゲーターじゃないですけども、こういうところにこういうのがあって、自分のニーズにここに行ったらはまるんだといったような情報が、それを必要とする人に届くようなことを、ちょっと私どもの中でも検討させていただければというふうに思っております。

以上、2点でございます。

#### ○奥林会長

はい、ありがとうございます。石井局長に今日のまとめのような発言をしていただきました。

ほぼ予定しておりました時間が参りました。質問、ご意見等もたくさん出てまいりました。事務局におかれましては今日のご意見を十分考慮していただきまして、より適切な労働行政の推進に努力していただきたいというふうに思います。

それでは、その他のところでは特にございませんので、何か皆さんから特にご発言がありましたら。特にないようですので、これで今日の議題をすべて終了させていただきたいと思っております。本当に長時間ご意見をいただきましてありがとうございます。