

平成 20 年度第 2 回大阪地方労働審議会議事録

1 開催日時

平成 21 年 3 月 9 日 (月) 午前 9 時 30 分から正午

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

岩本	洋子	委員
奥林	康司	委員 (会 長)
小嘉	典明	委員
中村	弘	委員
西村	多嘉子	委員 (会長代理)
綿貫	伸一郎	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

使用者代表

小野	幸親	委員
小塚	修一郎	委員
谷本	榮子	委員
富田	順治	委員
山本	憲治	委員

(2) 事務局

局	長	桑島 靖夫
総務部長		久知良 俊二
労働基準部長		島浦 幸夫
職業安定部長		坪田 秀治
需給調整事業部長		白石 肇
雇用均等室長		藤田 満寿子
企画室長		小松 敏和

4 議題

- (1) 平成 21 年度 大阪労働局行政運営方針（案）について
- (2) その他

5 議事

○小松企画室長

開会に先立ちまして事務局からご案内を申し上げます。

私は、大阪労働局企画室の小松でございます。

資料は事前に送付させていただいておりますが、本日机上配付させていただいたものは、会議次第、出席予定者名簿、配席図、大阪仕事と生活の調和推進会議提言及び各種リーフレットでございます。そろっておりますでしょうか。

それでは、奥林会長、よろしく願い申し上げます。

○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。

それでは、平成 20 年度の第 2 回大阪地方労働審議会を開催したいと思います。

それでは最初に、桑島局長からごあいさつをお願いいたします。

○桑島局長

委員の皆様方、おはようございます。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、西村会長代理をはじめ審議会委員の皆様方におかれましては、日ごろから私ども大阪労働行政の運営に格別のご理解、ご協力を賜っていることにつきまして、この席をお借りして厚く御礼申し上げます。また、本日は大変ご多用の中、本審議会にご出席を賜りまして、重ねて御礼申し上げます。

さて、景気でございますけれども、政府が発表しました 2 月の月例経済報告によりますと、景気は急速な悪化が続いており、厳しい状況にあるとされております。先行きにつきましては当面悪化が続くと見られ、急速な減産の動きなどが雇用の大幅な調整につながることを懸念されるという基調判断が示されております。

雇用情勢でございますが、平成 21 年 1 月の全国の有効求人倍率は 0.67 倍と、前の月よりも 0.06 ポイント低下しております。この大阪でございますが、昨年 5 月に有効求人倍率が 1 倍を割りまして、本年の 1 月では 0.74 倍まで低下してきております。こうしたことから、私どもといたしましても、雇用情勢は急速に悪化しつつあると認識しております。

特に昨年の秋頃からいわゆる派遣切り、非正規労働者の雇いどめといった問題がマスコミなどで非常に大きくクローズアップされております。厚生労働省の直近の報道発表によりますと、昨年の 10 月から本年の 3 月までに確認された解雇などの雇用調整件数は全国で 2,316 事業所、15 万 7,806 人に上るといってございます。

こうした状況を踏まえまして、当局といたしましては、昨年 12 月 17 日に大阪緊急雇用対策本部を設置いたしまして、本年 1 月 14 日にその第 1 回会合を開催いたしました。この会合におきまして、関西経営者協会をはじめとする在阪の主要経済団体に対しまして、雇用の維持と新規学卒者の採用内定取り消しの防止を主眼といたしました本部長名による緊急雇用要請が採択されまして、これを受けまして私から各団体のトップに対して要請をさせていただいたところでございます。

こうした厳しい状況の中で、平成 21 年度の行政運営がスタートするということになるわけでございますが、本日の審議会では平成 21 年度の大阪労働局における行政運営方針の案をお示しし、皆様方にご審議をお願いすることとしております。当局といたしましては、平成 21 年度の施策の推進に当たりまして、ディーセント・ワーク、働きがいのある人間らしい仕事の実現に向けまして、現下の厳しい経済情勢のもとにおきまして、セーフティー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ため、誰もが安心して働き続けることができる大阪を目指して、4 つの目標と 7 つの最重点の取り組みを定めて、職員が一体となって取り組むこととしております。

4 つの目標でございますけれども、1 点目は働く意欲があるすべての人々の雇用の場の確保、2 点目は安心して働き続けられる職場づくり、3 点目はみずからの働き方を選択することができる公正な労働環境の整備、4 点目は仕事と生活の調和の実現としております。この 4 つの目標を柱といたしまして、大阪労働局の行政運営の方向性をお示した上で、この目標を達成するための中核的な取り組みといたしまして、7 つの最重点の取り組みを掲げております。詳細につきましては後ほどご説明させていただくこととしておりますので、よろしくご審議のほどお願い申し上げます。

最後になりますが、労働行政の全般にわたりまして引き続き委員の皆様方からのご指導、ご協力を頂戴できればということをご改めをお願い申し上げます。私の冒頭のごあいさつとさせていただきます。よろしくお願いたします。

○奥林会長

ありがとうございました。

当審議会委員につきましては、前回 10 月以降交代がございませんので、あらかじめ送付しました資料 1 の大阪地方労働審議会委員名簿がございますので、ご確認いただきたいと思います。

それでは、本日の出席状況について、事務局から報告をお願いいたします。

○小松企画室長

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 5 名の計 17 名の委員のご出席をいただいております。したがって、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、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の会議とさせていただきます。また運営規程第 6 条第 2 項の規定により、その議事録について公開させていただきますこととなっておりますので、ご了承ください。

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して、本日の審議会につきましても、この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、この旨ご報告いたします。

以上です。

○奥林会長

ありがとうございました。

それではまず、本日の議事録の署名委員を指名したいと思います。

公益代表委員としまして私が担当させていただきます。それから、労働者代表委員としまして株本委員をお願いいたします。それから、使用者代表委員としまして山本委員をお願いいたします。よろしくお願いいたします。

それでは、議事に従いまして審議を進めさせていただきます。

本日の第 1 の議題が、平成 21 年度大阪労働局行政運営方針（案）ということになっておりますので、事務局から説明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いたします。

私からは、平成 21 年度大阪労働局行政運営方針（案）についてご説明させていただきます。恐縮ですが、着座して説明をさせていただきます。

資料は、資料 2 ということで配付させていただいている行政運営方針（案）でございます。主にこれを使いまして説明させていただきますが、部分、部分で関連の資料をご覧いた

だきながら、進めさせていただきたいと思います。

まず、来年度の行政運営方針の構成でございますが、本年度と同様に、まずスローガンがあって、4つの目標、それから7つの最重点の取り組みというものを巻頭に掲げておるところでございます。これは本年度に始めた構成でございますので、これを引き続き踏襲していくということでございます。

本年度と少し異なる部分を先に説明させていただきますが、66、67ページというところをご覧くださいければと思います。

従来の行政運営方針ですと、どの部分が昨年度と比較して新しいのかとか、どの部分が強化されているのかというのが比較的わかりにくいということがございましたので、今回は66、67ページで新規に取り組む事項、あるいは強化をしていくという事項について整理をして、4つの目標にそれぞれ対応する形で、どの部分が新しい、どの部分が強化していくという部分を整理させていただいたものを終わりのほうの66ページ、67ページに掲載させていただいているところでございます。この部分が本年度の行政運営方針と構成上異なる点ということになってございます。

それから、構成といたしまして、まず2部構成といたしまして、第1部というのが資料2の19ページまででございます。第2部は20ページ以降というふうになっておりまして、そのうちの第1部の部分というのを我々労働局としてPR版として広く広報周知に使用するというようにしているところでございます。これも今年度の行政運営方針と同じ構成でございます。

私からは主にこの第1部を用いましてご説明をさせていただきたいというふうに思います。

先ほど局長からも申し上げましたとおり、今回の景気の急速な悪化が雇用に及ぼす影響というものははかり知れないものがございます。また、今後世界的な金融危機の深刻化とも相まって、さらに予断を許さない状況となっているということがございます。

他方、中長期的に見ますと少子高齢化に伴う労働力人口の不足によりまして、今後、経済社会の持続的な発展が懸念される中で、すべての方が持てる能力と意欲を発揮して、安心して働き、安定した生活を送ることができる社会を実現することが重要な課題となっているところでございます。

このことを踏まえまして、当局といたしましては、平成21年度の施策の推進に当たりまして、ILOの提唱するディーセント・ワーク、働きがいのある人間らしい仕事の実現に向けて、現下の厳しい経済情勢下において、セーフティー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ために、スローガンとして、だれもが安心して働き続けられる大阪というものを掲げております。そのもとに、4つの目標と7つの最重点の取り組みを定めて、すべての職員が一丸となって施策に取り組んでいくということにしているところでございます。

では、ここから内容の説明に入らせていただきます。

まずは 1 ページをおめくりいただくと、大阪労働局についての組織図と目次があります。さらに 1 ページおめくりをいただきまして、下に 1/65 と書いているページがございますが、そこをご覧いただければと思います。本文の 1 ページ目でございます。

まず、4 つの目標からご説明させていただきます。4 つの目標のうち、1 番目の目標といたしまして、働く意欲があるすべての人々の雇用の場の確保というものを掲げております。働く意欲を持つすべての人々が安心して働けるように、よりよい雇用の場の確保に努めるということにいたしておるところでございます。

次に、2 番目の目標といたしまして、安心して働き続けられる職場づくりというものを掲げさせていただいております。これに関しましては、労働関係法令の周知指導を行うことによりまして、労働条件の確保、改善を図りますほか、個別労働紛争の解決や労働災害の防止を図ることによりまして、安全・安心な職場づくりに努めるということにしているものでございます。

続きまして、3 番目の目標といたしましては、自らの働き方を選択することができる公正な労働環境の整備というものを掲げているところでございます。これについては、パートタイム労働者や有期契約労働者、派遣労働者をはじめとしますすべての労働者の雇用の安定等を推進するとともに、労働者が性別により差別されることなく、その能力を十分に発揮することができる環境を整備するなど、自らの働き方を選択することができる公正な労働環境の整備に努めていくということでございます。

続きまして、4 番目の目標といたしまして、仕事と生活の調和の実現というものを掲げさせていただいております。労働者が仕事と生活を調和させつつ、その能力を発揮し、充実した職業生活を送ることができるように、仕事と生活の調和憲章、これはワーク・ライフ・バランス憲章と呼ばれているものでありますが、その憲章とその行動指針、それから大阪仕事と生活の調和推進会議で提言をまとめてございますので、それも踏まえまして各種施策を積極的に展開し、仕事と生活の調和の実現に向けた社会的気運の醸成に努めるということにしているところでございます。

なお、この大阪仕事と生活の調和推進会議の提言については、中身がまとまっておりますので、本日席上で配付させていただいております。これについては最終的なチェックの上で近日中に新聞発表しようというふうに考えているところでございますが、今回その前にこちらのほうに提出をさせていただいたところでございます。

以上が 4 つの目標でございます。これらの 4 つの目標を達成するために、具体的な取り組みとして 7 つの最重点の取組というものを掲げてございます。

1 ページめくっていただきまして 2/65 というところからでございます。

まず、最重点の取組の 1 点目でございますが、総合的な雇用対策の推進についてでございます。当局におきまして、これまでの取組として、厳しい雇用情勢に迅速に対応するために、昨年 12 月に大阪緊急雇用安定本部を設置いたしまして取組を進めているところでございます。

まず、その取組から簡単にご紹介をさせていただきたいと思いますが、具体的には資料 5-9 というものをおめくりいただければと思います。5-9 の表紙に「大阪緊急雇用対策本部における取組状況」ということでタイトルが書かれている資料でございます。7 枚ほどおめくりいただきますと、これまでの取組とこれからの予定というのを整理してございます。これが最もわかりやすいと思いますので、それを見ていただければと思いますが、7 枚めくっていただいたところにあるのが、これまでの対応状況でございまして、それをさらに 1 枚めくっていただくと、今後の対応予定ということになります。ただ、資料の発送が 3 月 2 日 でございましたので、3 月 5 日なんかには実施をしてしまったものもでございます。それは今後の予定として今入っておりますが、これは実はもう終わってしまったものでございまして、今後の予定として 1、2、3 ぐらいまでは既に実施済みということになっているところでございます。

これまでの取組を簡単に説明いたしますと、7 ページ、8 ページにありますように、在阪の主要の経済団体のトップに対しまして、雇用の維持と新規学卒者の採用内定取り消しの防止というものを主眼といたしまして、雇用に関する要請を実施してきたということがございます。それから、解雇、雇止めに関する相談ですとか、再就職、住宅確保に関する相談をお受けします特別相談窓口を設置してきたと。それから、非正規労働者の正社員としての就職をサポートする大阪キャリアアップハローワークというものを設置してきたというのがございます。それから、緊急就職面接会の開催、それから雇用調整助成金活用のためのセミナーの開催などの時宜に応じた支援策を打ち出しているところでございます。特に、雇用調整助成金を使って、休業等によって雇用を維持するという事業主の数が相当あるということで、当方の助成金窓口に殺到しているような状況があるということがマスコミでも報道されていたところでございますが、まさにそのような状況になってきているということでございます。

それから、資料 2 の 2 ページに戻りまして、次年度の運営方針の方をまた説明させていただきます。

現下の厳しい経済情勢によりまして、この厳しい雇用状況になっているということがございますが、この経済情勢により一層的確に対応するために、ただいま説明いたしました大阪緊急雇用対策本部における取組をはじめとして、労働基準行政、職業安定行政及び雇用均等行政がより一層連携を密にいたしまして、企業の倒産や雇用調整等に係る情報を積極的に収集するとともに、関係機関との連携を図りつつ、労働者の保護を的確に行うという観点から、雇用の維持・確保に向けた機動的かつ総合的な対策を推進していくというものが最重要の取組の第 1 点でございます。

これに関しまして少し具体的な取組事項をご説明しようと思いますが、具体的には 4 ページ、それから、さらに詳しくは 28 ページの第 3 の 1 の (1) というのがございますが、その部分に、関連した取組のまず 1 つ目、労働条件の確保・改善等に関する具体的な取組事項というものをまとめさせていただいてるところでございます。

あわせて、先ほどご紹介いたしました 66、67 ページの新規・強化事項の部分についても、特にこの総合的な雇用対策の推進に係る取組というのがわかりやすいようにするために、これに関するものについては新規・強化と書かれている下にアンダーラインを引いているところがございますので、ご参照いただければと思います。

では、具体的な説明に入りますが、28 ページをご覧くださいと思います。

28 ページのアの（ア）というところで、解雇、賃金不払事案等への的確な対応というタイトルの部分がございます。これにつきましてはまさ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、監督指導等を実施するなどにより、迅速かつ適切に対応していくということでございます。また、解雇や雇止め、それから労働条件の切り下げ等につきまして、労働契約法あるいは裁判例等に照らしまして、不適切な取り扱いが行われることがないように、各種機会を利用して啓発指導を行っていくということにしているところがございます。

また、次のページに行っていただきまして、（エ）の企業倒産等に対する適切な対応というタイトルの部分がございます。これにつきましては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いたしまして、必要な指導を行っていくということでございます。その際、整理解雇につきまして、労使間の紛争が回避されるように情報の提供を行うとともに、解雇以外に方法がないかということのを慎重に検討を行うことが望まれることを説明することとしております。

また、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という方々の救済を図るために、引き続き未払賃金立替払制度について迅速かつ適正に対応していくということでございます。

それから、その下の（オ）というところで下請取引の適正化による労働条件の確保というタイトルがございます。いわゆる下請け叩きの怖れのある事案を把握した場合には、下請事業者の意向を踏まえた上で、公正取引委員会に通報するというにしているところがございます。

それから、その下のイの（ア）にあります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は、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行いましてやっていくということでございます。

また、ページをめくっていただきまして 30 ページの上の方に（ウ）で外国人労働者、技能実習生という部分がございます。外国人労働者、技能実習生につきましては、増大が懸念される雇止め、解雇につきまして、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行うということにしているところがございます。

それから、1 つ目の最重点事項との関連の具体的な取組といたしまして、雇用の安定に関する具体的な取組がございます。非正規雇用の方をはじめとした労働者の雇用の維持確保

及び再就職支援に向けた機動的かつ総合的な対策を推進してまいりたいと考えております。

具体的には 10 ページの中段のあたりをごらんいただければと思います。急速な雇用情勢の悪化を受けまして、昨年末に非正規雇用の方などの安定雇用に向けた支援を実施するために、大阪キャリアアップハローワーク、それからハローワークの安定就職コーナーというものを設置しております。平成 21 年度におきましても引き続き住居をなくされた方への住宅確保に関する相談も含めたきめ細かな就職支援を実施していくということにしているところでございます。

続きまして、11 ページの上段の 4 行目でございますが、福祉人材コーナーというものでございます。これは平成 21 年度に新たに設置を予定しているところでございますが、福祉人材センター等関係団体と連携を図りつつ、福祉人材の確保を積極的かつ効果的に実施するというようにしているところでございます。

また、同じページの中段でございますように、事業活動の縮小のために休業等の雇用調整を行おうとする事業主の方々に対しまして、雇用調整助成金、それから中小企業緊急雇用安定助成金、これは雇用調整助成金の中小企業版というような位置付けのものでございますけれども、これらをはじめとした各種助成金制度につきまして、より一層の周知活用を図ることによりまして、雇用の維持確保というものを支援してまいりたいというふうに考えております。

それから、その 2 つぐらい下のポツのところにありますけれども、ふるさと雇用再生特別基金事業、それから緊急雇用創出事業の 2 つの基金事業について、これらの事業というのは国から地方自治体に資金を交付して、基金をつくっていただいて、自治体で雇用創出のために必要な事業というのを工夫して考えていただいて、新たな雇用の創出を図っていくという事業でございますけれども、これらの事業につきまして、大阪府、それから各市町村と連携、協力することによりまして、地域における緊急的な雇用機会の確保を推進していきたいというふうに考えているところでございます。

さらに、その下にありますように、下の○で雇用保険制度の安定的運営を推進しますというふうに書いておりますけれども、その中に書いておりますが、改正が予定されております雇用保険法につきまして、まだ国会で成立をしてない段階でございますけれども、もちろん国会で成立すれば、その改正後の雇用保険法に基づきまして、新たな適用基準に沿って適用の促進を図るということとともに、円滑な給付を行っていくということでございます。

続きまして、14 ページになりますが、上段の部分でございます。上から 4 行目になりますが、社会問題にもなっております新規学卒者の採用内定の取り消しの問題等につきまして、企業に対する指導を徹底してまいりたいというふうに考えております。

以上が最重点の取り組みの第 1 点目でありまして総合的な雇用対策の推進に関する部分の主要な部分でございます。

それから、また 2 ページに戻っていただきまして、最重点の取組の 2 点目でございます。2 点目は、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についてでございます。

す。具体的には、行ったり来たりして恐縮でございますが、また 10 ページのところをご覧いただければと思います。

取組の説明の前に、まず最近の雇用失業情勢について簡単にご説明を申し上げます。資料の 5-8 をご覧いただければと思います。3 ページ目に主要産業の新規求人数の推移というものがございます。これによれば、4 年以上にわたりまして新規求人数というのは同年同月比で増加を続けて高水準にあったわけでございますけれども、平成 19 年の前半から横ばいの傾向となり、その後は減少に転じ、18 か月連続の減少となっているところでございます。産業別に見ますと、飲食店、宿泊業と医療、福祉などが増加傾向にあるものでございますが、製造業においては、昨年秋の金融危機以来大幅な減少が続いているという状況でございます。それが求人の方でございますが、一方で 4 ページ目に新規求職者の動向の資料がございます。新規求職者については、総数では平成 20 年 6 月以降 8 か月連続で前年同月を上回っているところでございます。特に在職者及び事業主都合の離職者につきましては、平成 19 年 10 月以降、16 か月連続で前年同月を上回っているという状況になっているところでございます。

求人と求職がこういう状況でございますので、その結果といたしまして、2 ページ目にありますように、有効求人倍率については平成 20 年 5 月に 36 か月ぶりに 1 倍を下回って以降、平成 21 年 1 月の 0.74 倍まで低下を続けているところでございまして、9 か月連続して 1 倍を下回っているところでございます。

また、前後いたしますが、その前のページの 1 ページ目に完全失業率の推移についての資料がございます。完全失業率につきましては、平成 20 年 10 月から 12 月の大阪の完全失業率というのは 5.6% というふうになっておりまして、同時期の全国平均が 3.9% ということでありますので、やはり高い水準にあるということでございます。

こうした状況を踏まえまして、働く意欲があるすべての人々が能力を発揮する全員参加の社会の実現に向けて、よりよい雇用の場の確保に努めるとともに、現下の厳しい雇用情勢に対応するために、非正規雇用の方などの雇用の維持確保、再就職支援の充実強化を図ることを目標としているところでございます。

この目標を達成するため、最重点の取組の 2 点目で、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ということ掲げているということまで先ほど説明をさせていただきましたけれども、具体的にはハローワークにおいて担当制ですとか予約相談制を活用するなどの職業相談を通じて、求職者の方のニーズや状況の変化を把握いたしまして、きめ細かな就職支援を実施するとともに、正社員求人などの求職者ニーズの高い求人の確保に向けた取組を行っていくこととしております。

それから、関連する取組といたしまして、14 ページでございますが、14 ページの上段の少し下がったところに○で子育てする女性等の再就職を支援しますという項目がございます。子育てする女性等の再就職支援につきましては、大阪マザーズハローワーク、それから現在 3 カ所のハローワークに設置されておりますマザーズコーナーにおきまして、子ども

連れで来所しやすい環境を整備して、総合的な就職支援を行うこととしております。

それから、その下でございますが、高年齢者の雇用対策を推進しますというふうに書いてるところでございます。高年齢者の雇用対策の推進につきましては、65歳までの定年の引き上げ、それから継続雇用制度の導入等、高年齢者雇用確保措置について企業への指導の徹底を図りますとともに、より一層の高年齢者雇用を確保するため、70歳まで働ける企業の実現に向けた取組というものを推進していきたいというふうに考えております。

それから、その下の項目でございます。障害者の雇用対策を推進しますというふうに書いておりますけれども、障害者の雇用対策の推進に関しましては、法定雇用率の達成のためにセミナー等による集団指導や文書指導などの多様な指導を行っ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。

以上が最重点の取組の2点目である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に関する主要な部分でございます。

続きまして、また2ページに戻っていただきまして、最重点の取組の3点目、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についてでございます。

具体的な取組として、5ページをご覧くださいと思います。5ページの真ん中より少し上ぐらいから、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止のためにというタイトルを掲げた部分がございます。長時間労働については様々な形で労働者に重大な悪影響をもたらしております。このため、特に時間外労働の削減というものが急務でございまして、時間外労働の限度に関する基準を超える時間外労働が恒常的に行われている事業場に対する監督指導等を行いまして、その遵守徹底を図るということにしております。

また、長時間労働者への医師による面接指導制度につきましては、平成20年4月からその対象が50人未満の事業場に拡大されたところでございますが、来年度も引き続きあらゆる機会に周知を行って、その実施の徹底を図るということにしております。

このほか、長時間労働の抑制等を図るために、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する労働基準法の一部を改正する法律が平成22年4月1日から施行されますので、その周知を図っていくということにしております。

さらに、下の○、労働時間管理の適正化を徹底しますというところに関連することでございますが、長時間労働の温床ともなっております賃金不払残業につきましては、その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も含めて厳正に対処してまいりたいというふうに考えております。

なお、11月には労働時間適正化キャンペーンというものを設定いたしまして、長時間労働及び過重労働の問題につきまして、広く府民に啓発を行い、社会的気運の醸成を図ることにしております。

長時間労働の問題とかかわりの深い問題について、関連して2点ご説明させていただきます。

まず、7ページをご覧くださいと思います。これはメンタルヘルスの対策でございま

す。メンタルヘルスの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ますほか、これに基づく事業場の取組の促進を図るための研修会の実施などの対策を推進することとしているところでございます。

それからもう1点、長時間労働ともかかわる部分といたしまして、8ページの真ん中辺から労災補償のことが書いてございます。特に長時間労働とも関係するというところで、8ページの下に脳・心臓疾患等の労災補償状況の表をつけさせていただいております。いわゆる過労死というものに関する表でございます。それからもう一つ、9ページでは、精神障害等の労災補償状況についてのグラフを掲げさせていただいております。

労災保険給付の新規受給者数を全体として見れば、長期的には減少傾向にあるわけですが、脳・心臓疾患、それから精神障害といった社会的な関心の高い部分につきましては引き続き増加傾向が続いております。

また、アスベストの関連の疾患の事案の請求というのものなお継続しておりますので、局所が一体となって組織的な対応を図るとともに、効率的かつ効果的な調査を徹底いたしまして、認定基準に基づいた迅速、適切な処理に努めてまいりたいと考えているところでございます。

以上が最重点の取組の3点目、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にかかわる部分の主要部分でございます。

続きまして、また2ページに戻っていただきまして、最重点の取組の4点目でございます。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についてでございます。

具体的な取組としては、6ページをご覧くださいと思います。あわせて資料5-4というものもご覧くださいと思います。資料5-4は大阪におきます死亡災害の発生状況でございます。右上の方を見ていただきますと、平成16年から大阪における死亡災害の発生状況を整理させていただいているものでございます。一昨年は99人の死亡者が労働災害によって発生しているという状況でございました。その前、18年、17年も100人を超えているというような厳しい状況にあったわけでございます。平成20年につきましては、これが一昨年の99人を28人下回ります71人ということで、大幅に減少いたしたところでございます。これはこれまでの最少であった平成11年の86人を下回りまして、大阪労働局としては過去最も少ない死亡者数ということになっているところでございます。また、休業4日以上死傷災害も長期的には減少傾向を継続しております。しかしながら、その30%の災害というのは、2か月以上の長期休業を要する災害あるいは後遺障害の残る災害といった重篤な災害になっているところでございます。しかもその70%の事業場においては、過去においても繰り返して休業災害を発生させているという実態が見られるところでございます。

このため、本年度につきましても、引き続きましてこのような重篤な災害を発生させた事業場に対して、現場指導を最優先で実施をするということによりまして、再発防止対策の徹底、それから安全管理水準の向上を図ることにしているところでございます。

業種的には、災害発生件数の多い建設業、金属製品製造業等及び陸上貨物運送事業に重点的に取り組んでいきたいと考えております。

また、事故の内容としては、重篤な災害に至る墜落、転落災害やプレス機械による災害など機械による災害を重点対象とすることとしております。

また、6 ページに掲げておりますけれども、特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に、2 つ目の○のところがございますが、自主的な安全衛生活動の促進を図りますというふうに書かれている部分でございます。企業の自主的な安全衛生活動として、リスクアセスメントの一層の普及促進を体系的、計画的に推進していくということにしているところでございます。また、多くの事業場で作成されております年間の安全衛生計画、これを基本といたしまして、システム監査を追加することによりまして、労働安全衛生マネジメントシステムへ発展させていくこととしているところでございます。

以上が最重点の取組の 4 点目、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の部分でございます。

続きまして、最重点の取組の 5 点目、労働者派遣事業等の適正な運営の確保についてでございます。これにつきましては、具体的には 12 ページからの部分でございます。併せまして、資料 5-10 の需給調整事業関係業務の概要というものを提出させていただいておりますので、それもまたご参照いただければと思います。

労働者の派遣事業所の件数に関しましては、平成 20 年度におきます許可届出件数というのは、前年度に比べまして減少となる見込みとなっております。ただ、新規の許可届出件数は減少でございますが、依然事業所件数全体として見ると増加しているということでございます。これについては、許可届出受理後において適正な事業運営の確保ができるように、許可申請、届出前の事業者等に対する説明会やセミナーを開催いたしまして、法制度、それから関係法令等の周知徹底を行うこととしているところでございます。

次に、派遣事業、職業紹介事業等の事業主に対しまして、的確かつ厳正に指導監督を行うこととしておりますが、昨年末から問題となっております労働者派遣契約の中途解除につきましては、派遣元、派遣先の双方に対し、派遣労働者の雇用の安定を図るための措置を講ずるよう指導を徹底していきたいというふうに考えてございます。

また、本文の 13 ページ、それから資料 5-13 にございますが、いわゆる労働者派遣の 2009 年問題への対応ということでございます。これにつきましては、労働者派遣というのが臨時的、一時的な労働力需給調整の仕組みであることを踏まえまして、労働者派遣と直接雇用、または請負を繰り返すことのないよう積極的な助言を行うこととしております。

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期間と定めまして、違法派遣を一掃し、適正な事業運営の確保を図るために、近畿圏の労働局と連携いたしまして、集中的に法制度の周知徹底、指導監督等に取り組むこととしているところでございます。

なお、派遣労働者からの苦情や相談に対しましても迅速、的確に対応するとともに、派遣労働者やこれから派遣で働こうとする労働者の方に対して、セミナーや個別相談を実施す

るなどによりまして、派遣労働者が安心、納得して働けるように支援を行ってまいりたいと考えております。

このほか、資料 5-16 にございますとおり、労働者派遣制度の見直しも予定されているところでございます。これも法案が国会に出るまで成立していない状況でありますし、中身についても国会において審議をされて、どのようになっていくのかというのもまだ現時点では我々としては明確にはわからない状況でございますが、現在法案も国会に提出されているところでございますので、見直しがなされた場合には適正な対応を、周知啓発というものを我々としても取り組んでまいりたいと考えております。

以上が最重点の取組の 5 点目でございます。

続きまして、また 2 ページに戻っていただきまして、最重点の取組の 6 点目でございます。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についてということでございます。

これについて、具体的な取組としては 17 ページをご覧くださいと思います。17 ページにありますように、引き続き男女雇用機会均等法及び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むこととしております。これに関しましては資料 5-18 の男女雇用機会均等法の施行状況というものがございますので、そちらをご覧くださいと思います。

平成 19 年 4 月に改正男女雇用機会均等法が施行されまして、昨年度につきましては法施行直後ということで例年を上回る相談件数が寄せられておりましたけれども、本年度は改正法の施行 2 年目ということでございますので、相談件数も平準化してきている、落ち着いてきているというようなことになってございます。ただ、そうは言っても、ここにありますように相談件数も平成 20 年 4 月から 21 年 1 月まで、雇用均等室に寄せられた相談で 1,467 件ということで、かなりの相談件数が寄せられているところでございます。

また、均等法の関係では、企業におきます均等取り扱いの徹底を図るために、法に基づきます報告聴取を実施いたしまして、性別による差別的な取り扱いの事実が認められる企業に対して是正指導を実施しているところでございます。

1 つ訂正がございます。1,467 件と先ほど私が言ってしまいましたが、これはパートタイム労働法の関係の相談件数でございます。男女雇用機会均等法の相談件数ということで、この 5-17 の資料で出ておりますけれども、19 年度が 2,841 件、それから 20 年度の 4 月から 1 月までの間の相談件数が上にありますように 1,562 件というようなことになっているところでございます。施行 2 年目ということで、やや相談件数が 19 年度に比べれば減っていると。しかしながら、多数の相談は寄せられているという状況にあるということでございます。

次に、資料 5-18 の、今度はパートタイム労働法の施行状況についてでございます。そちらをご覧くださいと思います。本年 4 月 1 日から施行されました改正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、企業に対する報告聴取を実施し、法に沿った取り扱いがなされていない企業に対しては是正指導を実施してきたところでございます。

企業の取組状況を見ますと、通常の労働者、正社員への転換の措置というものが法律上定められておりますが、これが講じられていない企業が多く見られ、早急にこれを講じるよう助言指導を行っているところでございます。平成21年度におきましては、特に中小企業事業主に対しましてパートタイム労働者と正社員との均衡待遇に取り組むための具体的な取組方法に関するアドバイスをを行うとともに、パートタイム労働者から正社員への転換が推進されるように、事業所の実態に応じた転換推進制度の提案等を行いまして、事業主を支援し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。

最後に最重要の取組の7点目でございます。また3ページになりますけれども、最重要の取組の7点目が、仕事と生活の調和推進のための取組ということでございます。具体的には、6ページをご覧くださいと思います。6ページの上の部分でございます。正確には5ページの終わりから6ページの上ということになりますけれども、昨年6月に大阪府内の労使団体、それから地方公共団体及び学識経験者で構成いたします大阪仕事と生活の調和推進会議という会議を新たに設置いたしまして、大阪府の特性を踏まえた提言、目標設定等を取りまとめいただいたところでございます。先ほど冒頭に紹介しました提言というものが本日配付させていただいております資料、提言がこれでございます。平成21年度におきましては、この提言等の周知を図るとともに、具体的な取組事例の紹介など、さらにきめ細かく推進することとしております。

関連する取組といたしまして、17ページをご覧くださいと思います。17ページの真ん中の少し上ぐらいからでございますが、ここで仕事と家庭の両立支援のためにというタイトルを掲げておりますけれども、仕事と家庭の両立支援、それから次世代育成支援対策のために育児・介護休業法の周知徹底を図るとともに、企業におきまして育児休業等の規程が適切に整備され、制度として定着するように行政指導を実施してまいりたいと考えております。

それから、資料5-19から21をご覧くださいと思います。これが育児・介護休業法の施行状況についてでございます。5-19を見ていただきますと、上の方に相談の状況がありますけれども、平成19年度が3,265件、20年度は4月から1月までで2,722件ということになってございます。労働者からの相談も依然として多く来ているわけございまして、休業に係る不利益取り扱いですとか、期間雇用者への育児休業の適用等についての相談が寄せられているところでございまして、これらの個別の相談事案に対して的確に対応し、法の履行確保を図っているところでございます。

また、育児休業や短時間勤務制度の利用が進んでいない中小企業に対して支給しております中小企業子育て支援助成金というものを拡充いたしまして、仕事と家庭を両立しやすい環境の整備を図るということにしているところでございます。

それから、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、届出につつま

しては、301人以上の義務を有する企業ではほぼ100%届出をいただいているところがございます。その状況が資料5-21というものでまとめているところがございますけれども、今後は300人以下の努力義務になっているところの企業におきまして、策定、届出が行われるように周知啓発に努めてまいりたいというふうに考えております。

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というものがございますが、これまでに府内に本社を持ちます企業71社を認定したところがございます。この5-21の下の方の認定状況に整理させていただいている部分でございます。引き続きより多くの企業が認定を目指した取組を行うように、この制度の周知を図ってまいりたいと思います。

このほか、平成21年度からは一般事業主行動計画の内容の公表と従業員への周知というものが義務付けられる、それを内容といたします改正次世代育成支援対策推進法が施行されるということがございますので、あらゆる機会をとらえて事業主に対し改正法の内容の周知を図るとともに、法に沿った取組がなされるように啓発指導を行ってまいりたいと思います。

以上が7つの最重点の取り組みに関する説明でございますが、説明の最後にもう2点ほど追加をして、労働局の活動として説明をしておかなければならない部分があると思いますので、まずは19ページをご覧くださいいただければと思います。

総合労働行政機関ということで、ここに2つ説明をしておきたいと思います。

まず1点目は、労働保険の適用、徴収関係でございます。資料の5-23にも資料として提出をさせていただいておりますけれども、従来労働保険の年度更新の期間というのが4月1日から5月20日だったわけでございますが、平成19年に成立いたしました国民年金事業等の運営の改善のための国民年金等の一部を改正する法律に基づきまして、労働保険と社会保険の手続の時期を一致させることで事業主への利便性の向上を図るといった趣旨で、労働保険の年度更新の期間を社会保険の手続の期間と合わせるというような形で変更するというようにしているところがございます。それが平成21年度からということになっておりまして、現行は4月1日から5月20日の間に手続をしていただくことになるわけでございますけれども、21年度からは年度更新期間が6月1日から7月10日まで、この間に手続をしていただくというふうに変更になっているところがございます。当局といたしましては、労働保険制度の円滑な運営を図るために、その周知指導に努めるとともに、申告、納付の徹底を図ってまいりたいというふうに考えております。

それから、総合的な機関としての2点目でございますが、個別労働紛争解決制度の的確な運用についてでございます。資料5-24で実績、運用状況の資料を提出させていただいておりますけれども、現下の厳しい雇用失業情勢を受けまして、総合労働相談コーナーに寄せられます相談件数というのは昨年度を大幅に上回る数値で推移をしているところがございます。この上の表の右側に平成19年度と平成20年度を1月末の段階で比較をしているところがございますが、総合労働相談件数については12.9%増加をしていると。そのうち、内

容が民事上の個別労働紛争にかかわる相談については、その下にありますように 21.3%に増加。それから、局長の助言・指導の申出、それから紛争調整委員会によるあっせんの申請というような事案につきましてもそれぞれ 33.8%、41.3%と大幅な増加になっているという状況でございます。労働問題に関するあらゆる分野の相談に対しまして、ワンストップサービスという趣旨を踏まえた的確な対応を引き続き行っていきますとともに、また助言指導、あっせん制度を的確に運用して、個別労働紛争の解決に努力をしていきたいというふうに考えております。

以上が大阪労働局における平成 21 年度行政運営方針(案)の概要でございます。大変雑駁な説明で恐縮でございますが、委員の皆様におかれましては、それぞれのお立場からご意見をいただきまして、この運営方針に反映させてまいりたいというふうに考えておりますので、ぜひともよろしく審議のほどお願い申し上げます。

以上でございます。

○奥林会長

どうもありがとうございました。

膨大な資料を準備していただきましたし、事前に委員の皆さんには資料の配付がなされておりますので、これからこの行政の運営方針につきましてご意見を賜りたいと思います。

質問がありましたら手を挙げていただいて、私が指名させていただきますので、マイクを持って発言していただきたいと思います。どなたからでも構いませんが。

はい、では、中村委員。

○中村（弘）委員

雇用問題についてちょっと 2 点ほどお伺いしたいのですが、1 つは、今回目標に色々掲げられている次年度の取組等、それぞれ重要なものだと思うんですけども、特に大阪におきまして最重要の雇用問題というのはどういう点かということをお伺いしたいです。雇用問題といってもいろいろ幅が広くて、例えば若年者の派遣切りの問題でありますとか、それから企業自体の求人数が減っていること、それから正社員そのもののリストラもあります。それと、60 歳以上の雇用という問題もあろうかと思うんですけども、例えばその中で高齢者の雇用、70 歳までの雇用促進ということを進めると、その一方で若年層の雇用が進まないんじゃないかという、そういう矛盾なんかもあるのではないかと思うんですが、これは地域によって最重要の課題というのは異なると思うんですけども、特に大阪についてはどういう点が最重要のものかということをお伺いしたいです。

もう 1 つは、この資料の中にはワークシェアリングという言葉は出てこないんですけども、ワークシェアリング自体はいろいろ議論のあるところではあると思うんですが、失業者を新たに雇用するということでの助成制度というようなものを現在厚労省でもいろいろ

考えてらっしゃるという話は聞いてます。現在もそれにちょっと類似した制度はありますけれども、なかなか利用されていないというようなこともあって、ワークシェアリングに対する労働局サイドの考え方といいますか、その新たな制度が、例えば助成みたいなものが検討されているようでありましたら、その辺についてちょっと教えていただければと思います。

以上2点、お願いいたします。

○奥林会長

事務局からお願いいたします。

○久知良総務部長

順番が逆になるかと思いますが、ワークシェアリングのほうから先に説明をさせていただきます。

現在の厳しい情勢の中で、また一つ、ワークシェアリングが脚光を浴びてきているというような状況になっているところがございます。ワークシェアリングは、もう数年前になります。政労使である程度ワークシェアリングの議論をして、具体的な奨励金等もその時点でつくって取り組みをやったということがございますが、その時点では奨励金もほとんど活用されない状況で、あまり進んでいかなかったということがございます。

ただ、現在の厳しい雇用失業情勢での対応策の1つとして、今まさにワークシェアリングというものが議論の俎上には乗ってきているということがございます。

これにつきまして、具体的に雇用調整助成金を活用してワークシェアリングを行った企業に対して一定の支援を行うようなことが、現在中央レベルにおいて検討が行われているというふうに聞いております。

ただ、検討の詳細等についてはまだ当方に具体的な情報がおりにきてないという状況になってございます。いずれにしても中央レベルでそういう制度ができるということになれば、我々としてはそれを活用して進めていくというふうなことを考えているところでございます。

○桑島局長

私からは、雇用に関する大阪の最重要なのはどの点かということがございますが、これは大変難しく、大体こういう時期になりますと高齢者についても障害者についても非常に雇用情勢は厳しくなると。若年者、学卒の内定取り消しなどは言うまでもないということで、全般的に厳しくなっているということがございますけれども、やはりそういう中で、我々としては解雇された方々などについて、その再就職の支援を図るということが重要なのであろうということと、それから、そういう解雇という段階に行かないためにも雇用調整助成金、それから中小企業の部分については分けて中小企業緊急雇用安定助成金という名称になり

ましたけれども、そういうものの活用を図って、事前の防止を図ることが最重要なんだろうというふうに思っております。

それで、例えば同じ近畿ブロックでも滋賀県など製造業が大変全国的に見ても集積しておりまして、これまでは有効求人倍率も一番近畿で高かったんですけれども、こここのところどんどん落ちて近畿で一番悪くなってるというふうな状況で、滋賀などでは製造業の景気が悪くなって、非正規、特に派遣労働者などを中心にどんどん解雇されて、特にその中に日系ブラジル人の方も多数いらっしゃるというふうなことで、いわゆる絵に描いたようなという状況が現れているわけですが、大阪の場合には経済規模が大きくて、それほどどこがどうというふうに悪いということではっきりはしていないんですね。ただ全般的にじわじわ悪くなってきて、先ほど新規求人の業種別のグラフをご覧いただきましたけれども、どの産業、どの業種もよくないというふうなことで、なかなかそういう意味では余り焦点を絞ってというよりは、ある程度満遍なくやっていかないと難しいのかなというふうに考えて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。やはり大阪経済の場合にはいろいろな業種があって、特定の業種というところに絞り込むということはなかなか難しいという事情があるのかもわかりません。全体的には雇用環境は非常に悪化してきているということは事実だろうと思います。

他にいかがでしょうか。

はい、高田委員、お願いします。

○高田委員

高田です。

2点質問があります。まず、1点目は非正規労働者の就労支援センターの取組についての質問です。この問題は、社会的にも大きく騒がれており、今、雇用の問題では最も大きな課題ではないかと思っています。我々労働組合、特に連合大阪は、こうした状況を踏まえ、労働組合としての非正規労働センターを立ち上げる準備を進めているところです。

さて、説明があった内容は、充実した取組、特にきめ細かな支援をしていくという内容にはなっていますが、現段階の断面からすると、もう少し踏み込んだ取組も必要ではないかと考えます。特にキャリアアップハローワークの対応を、よりきめ細かな取組とできないかと思っていますが、考え方がありましたらお願いします。

もう1点は、メンタルヘルスの対策についてであります。今回もメンタルヘルスの対応を積極的に行っていくこととしていますが、メンタルヘルス問題は精神衛生上の問題でもあり、なかなか対策の効果がわかりにくいと思っています。大変勉強不足で恐縮なんですが、メンタルヘルスの効果を定量的に把握していませんので、これまで進めてきた取組の中で具体的に効果が出ているという事例でもありましたら教えていただきたいと思っています。

○桑島局長

第1点目の非正規労働者就労支援センター、いわゆるキャリアアップハローワークでございませうけれども、先ほどご説明申し上げましたとおり、まず緊急に昨年12月19日に難波のハローワークプラザ難波というのがもともとある場所なんですけれども、そこに併設するという形で設けたということでございませう。それで、必ずしも十分ではないんじゃないかというお話で、私どもも力が及ばない点がいろいろあろうかと思ひますけれども、それで今後の充実強化ということで、この3月30日には本格稼働ということで、大阪駅前です、梅田の第一生命ビルにかなり大規模な形で移転するというので、そこには求人検索パソコン40台設置するとかということで強化することとしてございませう。

それでは、難波のほうは閉めるのかということと、キャリアアップハローワークというものは近畿で1つということになってますので、梅田に移転したということになりますけれども、難波のほうも事実上これまでの機能は残すということで、梅田に引っ越しましたからあらへどうぞということではなくて、難波でも受けるということにはしてございませう。

いろいろ至らない点もあろうかと思ひますけれども、個々の事例などございませうたら、また私どものほうにぜひいろいろ情報なりご要望なりお寄せいただきまして、改善できる点、頑張ったいと思ひますので、よろしくお願ひいたします。

○島浦労働基準部長

お答えします。

職場におけるメンタルヘルス対策の部分につきましては、21年度からさらに対策を充実していくという動きがまずございませう。具体的には厚生労働本省のほうでメンタルヘルス対策について、当面ではありますけれども、総合的な対策を整理して進めていくという考え方がございませう。そういう中で、大阪労働局においても進めていきたいと。

高田委員のほうからご質問のあった、効果が出ている事例ということでございませうけれども、具体的にこういう企業でというふうなことはこの場でちょっと答えられませうけれども、私がいろいろなメンタルヘルス対策で取り組んでいる事業場から教えていただいている範囲ですけれども、やはり相談をしやすい体制を敷いているところはメンタルヘルス対策が非常に積極的に取り組んでいるというふうに感じてございませう。具体的には、高田委員のほうはご案内かと思ひますけれども、メンタルの場合は気付きという風なところが非常に大切であると言われてございませう。本人も気付く、あるいは周りの人も気付くと。その気付いた場合に、どういふふうな相談を迅速にできるような体制を事業場の中で構築すると。その事業場の中で構築するために、いわゆる産業保健スタッフの皆さんがどういふふうなメンタルヘルス対策をきちんと事業場の中で気軽に相談できるようなことを、働いている人たちにどういふふうなツールがあるかということもきちんと伝えていくということが、最初の取っ掛りだらうと思ひます。

具体的には、大阪の例で申し上げますと、勤労者心の電話相談というものも開設されてお

りますし、これは大阪労災病院の中に、厚生労働省の交付金事業としてやっているわけですが、勤労者心の電話相談の中に、きちんと事業場内にそういうふうなところがありま
すから活用してくださいというふうな活動を具体的に展開しているところもございます。
また、電話じゃなくて、今メールとかでそういうふうな形で電子メールによる相談を受ける
というふうな窓口もございます。そういうふうな制度が、抽象的にあるということじゃなく
て、ここにアクセスすればメールで相談できますよというふうなことをきちんと事業場
の中の働いている人たちに情報提供するというふうな形で、今、全体的な取組の好事例とい
うことでご紹介申し上げられませんが、きちんと相談体制を一人ひとりの従業員の
人たちが、あっ、ここを使えばいいのかというふうなことで、それは本人に強制でき
ませんから、そういうふうな相談の窓口がちゃんとありますというふうなことを具
体的に示すところから始めて、気付きというふうなものを事業場の中に取り入れて
いっているというふうなところが、メンタルヘルス対策は少しずつ進んでいる積
極的な取組事例の1つかなというふうなふうに思っております。

また、具体的なものは労働衛生課のほうにあるかもしれませんが、また別途高田委員
のほうに、ありますればご提供させていただきたいと思っております。

以上です。

○奥林会長

よろしいでしょうか。メンタルヘルス、非常に大きな問題になっております。

その他、ご意見あるいはご質問等ございましたら遠慮なしにお願いいたします。

はい、山本委員、お願いします。

○山本委員

山本でございます。

2点ありまして、教えていただきたいことと、若干お願いも含めてなんですが、1つ目は
雇用調整助成金の関連、中小企業緊急雇用安定助成金も含めてです。今回、要件の緩和と助
成内容の拡充が大幅にされておると思うんですけども、さらにそれが拡充されると聞い
ておるんですが、それはそれとしまして、もう一方大事なことはやっぱり使い易さとい
うことだろうと思うんですね。以前からいろいろご努力いただいて大分使い易くなっ
てきてはいると思うんですけども、はっきり言いますと中小企業の場合にそれを使
って雇用の維持安定を図ろうとしましても、なかなか中身がわかりにくいとい
うことと、手間暇がかかるということと、その結果、助成される額との関係とい
うことを考えますとなかなか利用しにくいということになっておると思
っております。そういう意味では、今回すぐということは無理にしましても、
中小企業が利用し易い、そういう手続なり若干の手続の簡素化なり、
書類の簡素化も含めてお考えいただければありがたいなというふう
に思います。

それからもう1点、先日私、直接お伺いしたんですが、どうも雇用調整助成金のほうに皆

さんの関心が行ってるんですが、ある中堅企業さんのほうから、社員を採用したいんだが、何か奨励金が確かあるはずなんだけれども、どのようなものがあったかなということで、ちょっと調べてくれんかというお話をお伺いしました。私どものほうで調べてわかる範囲でお知らせをしたんですけれども、今日の資料の中にも内定取消しだとか年長フリーターを雇用した場合の奨励金だとか、派遣労働者を常用化した場合の奨励金等があるんですけれども、このあたりのところも、特に中堅企業さんの場合は、こういうときにいい人材を確保したいと、こういう思いも、少ないかもわかりませんが、あると思いますので、そのあたりの PR なりをぜひ強化していただけるとありがたいなということで思っております。

以上でございます。

○奥林会長

これにつきまして、何か事務局のほうでコメントなりご意見がありましたらお願いします。

○坪田職業安定部長

坪田でございます。

山本委員のほうから、雇調金あるいは中小企業のお話がありました。ご承知のように、内容につきまして要件緩和が非常に第 1 次補正とかでされておりまして、さらに拡充という話もありましたけれども、中小企業の場合非常に利用しにくいというお話でございましたけれども、私どものほうも利用していただいて、そして失業の予防、雇用維持を図ることが大きな課題でございますので、かねてからセミナーを開くなり、あるいは、受付がご承知のように事業主支援コーナーで行っておるんですけれども、そちらのほうでもやはり一日 3 時間、4 時間待ちという現状もございましたので、一日に 5 回ぐらいのセミナーを開くなど、そういう助成金の PR に努めておるわけでございます。先だって、先週でございますけれども、大々的にセミナーを開催いたしまして、四百二、三十の事業主の方が来られてまして、そこでも、これは労働センターでございますけれども、そちらのほうで開催いたしまして、PR をしてきました。今後も、雇調金あるいは中小企業の助成金につきましては、さらに関心を持たれていろいろ尋ねてこられることも予想されますので、こういったことも踏まえまして、これからセミナーをどんどん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、先ほどお話のありました社員を採用しての助成金の制度でございますけれども、採用されましたら、特定求職者雇用開発助成金だとか、それからいろいろな助成金、奨励金がございます。例えば離職者の住居支援給付金の新設だとか、あるいは介護にかかわりましては介護未経験者の雇用確保助成金だとか、それから介護労働者の設備等整備モデル奨励金、こういったのが新設されるだとか、障害者の方におきましては、障害者雇用ファースト・ステップ奨励金、これも新設されるというようなことで、いろんな助成金あるいは

奨励金でもって雇用を図っていくというようなことで対応していきたいというふうに考えております。

具体的には、どういった方を採用されるかによって、助成金の内容も変わってきますので、そういうことで私どもといたしましては、ぜひPRをしながら対応していきたいというふうに考えておりますので、よろしく願いいたします。

○奥林会長

よろしいでしょうか。

はい、脇本委員、お願いします。

○脇本委員

1点だけ要望といいますか、今日、説明いただきましたこの中身についてどうこうということではないんですが、1つだけお願いを申し上げたいと思っています。

緊急雇用対策については、昨年末も30日までハローワークも開設いただいたり、非常によく取り組んでいただいているというふうに私どもも認識をしております。ただ、まだなかなか非常に難しい、厳しい状況がやはりありますので、これからも、梅田のほうにも広げていただくということですので、非常に期待をしたいというふうに思っていますし、いろんな形で連携をとらせていただいて取り組めればよいなということを思っています。

もう1点ですけれども、いわゆるワークシェアリングの話が先ほど出ました。厳しい雇用状況になりますとワークシェアリングが浮上するんですが、景気が持ち直せば何となくまたしぼんでしまうというような状況があるというふうに思っています。私自身は非常にこの時期に、少子高齢社会でもありますし、将来的な社会の変革とか働き方の変革とか、そういう大きなものを見越した形でのワークシェアリングの議論が、やはりされる必要があるのではないかなという、これは全く個人的な意見ですけれども、思っております。ある意味では、そのこととワーク・ライフ・バランス社会を実現するということは同義ではないかなとちょっと思っていますし、やはり苦しいから、厳しい雇用状況だからということではなくて、本当に働く人が個人的にいろんな働き方を主体的に選べるような、そういう意味ではゆとりを持って働ける、そういうような社会をつくるという意味でワーク・ライフ・バランス社会を考えておられるとしたら、そのことがワークシェアリングにもつながっていくんじゃないかというように思いますし、特に女性の観点からいうと、女性の労働力率ってこれから非常に重要になるというふうに思っていますけれども、なかなか女性が働き続ける条件が整っているにもかかわらず、やはり1985年の男女雇用機会均等法施行以降、そんなに女性の労働が高まっているかという、そうではない。やはり、一旦辞めてしまう人って、M字型の労働力ってそう変化してないわけで、そういう意味では女性の労働力率の確保という視点からも、やはり大きな意味でのワーク・ライフ・バランス、ワークシェアリングというような社会を目指すということは非常に大事なことを思っています。

その中に、根底にはやはりセーフティネットをどう完備するかとか、それから同一労働同一賃金というような価値観の徹底とか、法整備とか、そういうものも盛り込まれていくべきだろうというふうに思いますので、こういう時期ではありますが、こういう時期だからこそ、できれば制度施行会談もされることですから、そういう中で十分に将来展望を持った形での議論をワークシェアリングについてもしていただけたらなということを思っていますので、このことに、今日の行政運営方針にはかかわらないんですけども、そういう視点で議論いただければありがたいかなということを要望としてお願いしておきたいなというふうに思っています。

以上です。

○奥林会長

これは非常に根本的な問題提起ということになりますが、事務局、どなたかお願いします。

○藤田雇用均等室長

そうした大きな流れの中の一端ということにとらえることができるような対策も少しずつ進んでおります。1つは、短時間労働者の正社員化、そうしたものについて制度を導入した場合、パートタイマー均衡待遇推進助成金というものがありますけれども、11月27日の第1次補正でその金額のアップが図られております。

それから、第2次補正で、事業所が短時間労働者の均衡待遇あるいは正社員化に向けて取り組む、そうしたものに対して援助を行う均衡待遇・正社員化推進プランナーというものが予算化されまして、まだ研修期間中ですが、今後お手伝いをさせていただきたいと。

それから、3点目ですが、短時間正社員制度導入支援ナビというものが厚生労働省のホームページに登載されまして、『『短時間正社員制度』の導入を応援します』、平成20年12月1日報道資料で紹介されております。大きな流れの中ではささやかなものかもしれませんが、パートタイマーの均衡待遇あるいは正社員化ということで予算化、あるいは取組、現在の状況でございますので、ご紹介したいと思います。

以上です。

○奥林会長

そういう大きな流れの中で、少しずつそういう制度、あるいは支援、助成金等も導入されてるとのことのようであります。根本的な議論になります。

では、中村委員、お願いいたします。

○中村（義）委員

中村ですが、1点だけ、考え方が間違っているかもしれませんので、間違っていたらお教えいただきたいというふうに考えております。

まず、高齢者の雇用を進めると若年層の雇用が進まないというご意見がありました。このことに関しまして、高齢者側の立場に立った考え方の1つとして、例えばこれまでの経験や能力に相当個人差があるということで、私は鉄道の仕事をしておりますが、鉄道の車内清掃や駅の清掃関係の仕事につきましては、ほぼ高齢者の方を雇用しております。そして、民間の企業、会社の清掃につきましても、高齢者の方が朝早くから仕事をやっておるというふうに考えておるんですが、昨今、これは企業戦略なのかもしれませんが、キャンペーンに登場するような若い女性がそういった車内清掃の仕事をしているのを時々見かけるんですね。否定するわけではないんですが、やはりそういった能力、年齢による仕事のすみ分けというのは大事なんじゃないのかなというふうに思っているんですけども、そういった考え方はどうなんでしょうかね。これはできたら使用者側の方に答えていただけたらありがたいというふうに思っているんですけども。

○奥林会長

重要な問題ではありますが、なかなかこれは、議論するというのは非常に難しいとは思いますが。もしどなたか、これについてのコメントなりご議論がありましたらお願いしたいと思います。特に使用者側ということだけではなくて、一般的にこういう議論についてどう考えたらいかがかということ、もしご意見ございましたら、意見交換というふうな形でお願いしたいと思います。

はい、小野委員、お願いします。

○小野委員

意見交換ということになるかどうかわかりませんが、私どもも旅客運送事業に携わっております。鉄道ということですので、私も出張した折に見かけるんですけども、もう10年くらい前になるんですかね、鉄道もイメージチェンジ、いわゆる経営の大変革をされたと思うんですね。それはやはり会社を守り、労働者を守るという1つの経営手段のような気がします。

私はタクシーなんでございますが、2年ほど前に若年層の雇用について、ちょっと場違いなお願いをしたことがありました。

私はもう五、六年前から、高齢者の方へ、タクシーは70歳雇用、だから健康に留意して、元気に働いてもらいたいと伝えていきます。

今は、若手の若年層の方々に契約社員とかフリーターがブームのように起こった時代のように、この産業には若手が来ない。若手が来ないと安全輸送とサービス業としてのタクシーの次世代づくりは無理なんですね。

それから、規制緩和ではいろんな事業主の考え方がございまして、五、六年過ぎた後は、コンプライアンスがとても厳しくなり、経営形態を維持するという意味でも若年層の人にぜひとも入っていただきたい産業なんです。

こういうふうには高年層の方も若年層も両方来ていただきたい企業もございますので、よろしくお願ひしたい。

お話になったかどうかわかりませんが、そういうふうには受けとめさせていただきます。

○奥林会長

はい、小塚委員。

○小塚委員

中村さんのご質問に答えられるかどうかわかりませんが、やはり企業は当然のことながら人を雇用している中で、能力、年齢だけじゃありません、年齢というよりは能力、適性といえますか、それによって配置は変えていくと。一般的に加齢とともに変わっていく適性というのがありますから、当然異動させていくと。これはやっていますので、一企業の中で、大きな、ある程度の規模のあるところなら、余り問題がないんだと思います。

ただ、社会全体をとりますと、雇用というのは各企業ごとに割り当てられておって、おっしゃるように、例えば、ある企業は若い人ばかり欲しいと。そこに行って、高齢になったらどないするんだと。あるいは、その逆だとかというようなことがありますので、その間、やはり人が、本当言えば企業と企業の間を年齢とともに移っていくと。特に70歳というお話ならば、1つの企業に入って70歳まで働けるのかといえ、例えば若いときの仕事と高齢者になってからの仕事みたいなことは、やはり考えていかないといかん。その間の橋渡しというのは、行政としては非常に大きな役割があるのではないのかなと思っております。

ちょっとこれ余談になって申しわけないんですけど、70歳のお話が出ていたので申し上げれば、70歳までどこかで働ける企業づくりというのは大変いいことだとは思いますが、どうも行政の方がそのようにおっしゃると、ほとんど70歳まで働かねばならない社会づくりに邁進されるような、そういう不安が大変ございまして、既に65歳以上の就労者というのは日本はもう圧倒的に高いわけなので、いろんな社会制度全体が70歳まで働かねばならない仕組みに移っていくことは、逆に人生全体で見たらワーク・ライフ・バランスを随分狂わせるのではないかと、こう思っておりますので、その点はぜひ行政の方にご理解しておいていただきたいと思っております。

○奥林会長

非常に根本的な問題になるんですけども、いろいろなご意見が出てまいりました。またこれも参考にしていただきながら、職場で議論をしていただければというふうに思います。

はい、お願いします。

○肥後委員

肥後でございます。

今起きている非正規の問題をはじめ、非常に雇用が悪化している中で、ちょっと乱暴な意見になるかもしれませんが、一言、疑問を感じておりますので。

私ども製造業では、確かに派遣切りを実施している実態があります。しかしながら、誤解を恐れずに言わせていただくなれば、特に製造業ではグローバルな競争をしているわけですから、やはり調整弁というのはある意味必要なことで、必ずしもすべてが悪いとは思っておりません。

ただ、実際に非正規の皆さん方のおかげで、ぬくぬくと、とは申しませんが、正規労働者が助かってきたことも事実ですし、このことから今のようなやり方がいいとは思っておりません。セーフティネットの部分で、例えば先ほども出ていましたけれど、派遣元、それこそこの法案自身が手配師みたいなことをよそうよ、ということが一番の発想です。派遣元をきちんと指導していただくか、派遣先の責任を明確化するだとか、さまざまな保険制度をというの、これはもう当然やっていかなきゃいけないことだと思っているんです。

ただ、今起きていることが余りにも情緒に流され過ぎてはいませんか。正直違和感を覚えるのは、資料の提言にもある「時間的に制約のない働き方を受け入れることができる労働者のみが」というのは、それができないという制約がある方は別にして、他方、好き嫌いでそういう就労を選択なさっている方もいるわけで、制約がないのではなくて、やはり働こうというときにはそれぞれいろんな部分で押し殺して 8 時間なり働いている連中もいるわけで、全体的にはわかるんです、ワーク・ライフ・バランスは大事ですよ、ディーセント・ワークも含めてやっていかなきゃだめだよというのはわかるんですが、みんないろんな制約の中でそういうフルタイムコアの生き方を選択せざるを得ない部分もあるわけなんで、余りにも行政も含めて、マスコミの偏向報道は別ですが、情緒に流されて非正規の皆さん方に走ってしまうことは、ワーク・ライフ・バランスと全然関係ない部分でも走ってしまうことは、かえって彼らのためにもならないわけで、本当に彼らときちんと接していくためには、もうちょっと情緒に走らない、冷静に見てやっていかないと、結果的に何も前へ進まないんじゃないかなと。

支離滅裂な意見になりましたけど、余り情緒に流れた今の風潮にはいかなものかというふうに感じております。

○奥林会長

ありがとうございます。最近のいわゆる派遣切りというふうな側面が非常にマスコミ等でもよく取り上げられ、そしてそれが非常に関心を集めていると。ただし、それが余りにも情緒に、あるいは感情に流されてしまう危険というの、ものかなりあるのではないかという非常に慎重なご指摘であろうと思います。このあたりは行政も、それから使用者側も、それから労働者側もともに客観的にきっちり現実を見据えた上でいろいろな政策を考えていく、あるいは制度を運営していく、こういうふうな基本的なスタンスが必要なのではないかな

というふうに思います。

○肥後委員

要は働く意欲と能力を持っている人、その人たちだけをきちんと見てあげなければいけないという、こういう風潮はとんでもないと私は懸念しているということです。

○奥林会長

ありがとうございます。

他にどなたか。

はい、株本委員、お願いします。

○株本委員

時間も押し迫っておりますけれども、私は連合大阪の女性委員会という立場から、2点ほどお伺いさせていただきたいと思います。今、派遣切りという単語がたくさん出ている中で、最近のマスコミ報道の中で育休切りという言葉を目にしました。これは、育児休業中の従業員(特に女性)に対して経営側から、「今、働いてもらっているメンバーには非常に苦勞を強いているのだから、君が復帰したところで働いてもらう場所などなかなかないんだよ」というようなことをおっしゃるそうです。本来ならば、法律で認められており、不利益を被ることはないはずなのですが、休業者にとっては引け目もあり、復帰後のことを考えると、事を荒立てずに円満に退職の道を選んでしまう、ということがないように聞いています。東京都の事例でいいますと、昨年の7月からこうした育休切りの相談件数が2倍になっていることを伺いました。景気が悪くなってきたときに、派遣などの弱者がそういう目に遭ってきている中で、育休切りというような新しい形態があらわれてきているのは非常に心配なことだと思っております。

ただ、一方で相談件数を拝見しましても数字に表れていないんですね。これは先ほども申し上げたように、争ったりとか事を荒立てないような形で終結というか、収束されている事例がございますので、こういった形で数字に出ないことについても、ぜひきっちり見ていただきたいと思います。

もう1点は、正社員で生計を支えている方々の収入の減少や、雇止めをされているという状況になると、次は世帯単位で収入を確保しなければならなくなり、今まで家庭に入られていた主婦の方が、少しでも家計を補てんするために、働きに出始めている方が増えているとお聞きしています。雇用環境を整えることも重要ですが、雇用ニーズがないことには働けませんので、先程マザーズハローワークのお話しがありましたように、これまで家庭の中で子育てをしていた方が、一家の家計の一助となるために社会に出ようとしていることに対する支援の充実等も含めて2点、要望という形でお願いしたいと思います。

○奥林会長

はい、ありがとうございます。

事務局から何か情報があればよろしくお願いします。

○藤田雇用均等室長

まず、育休切りというような言葉があるのかどうか分かりませんが、先日、毎日新聞等で大きく報道されまして、私どもも改めて相談受理状況等を見直したところでございます。大阪におきましては、育休から復帰するに当たって、復帰の場所がないと言われたとか、パートにかわってくれというような相談、コンスタントに寄せられておまして、今回の景気との絡みの中で、言葉として相談内容の中で把握できるということだと、例えば育休者を集めたガイダンスがあり、育休からの復帰を凍結すると言われたとか、事業所閉鎖を理由に退職を求められているが、育児休業を理由としたものではないかと思われる、あるいは希望退職に応募しても、退職金の上乗せ対象者から除外すると言われたと。今回の景気との関係でご相談ということでは、散見されるというような状況です。

相談件数自体も、まだ数字としてはあらわれてない、若干最近増えてきているかな、これは景気の問題と、それから保育所入所が決まると、これが3月から4月で、ここで復帰する人が多い中で、例年相談件数が増える、あと10月も季節的には相談件数が増える、そういう影響との絡みの中で、コンスタントに相談があるんだけど、しかし顕著にというふうには感じておりません。

ただ、そうしたことはあってはならないことですので、相談がありましたら法律に則って対応したいと思えますし、困ってる人がありましたら、どうぞ均等室に相談するようにと伝えていただければと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

○奥林会長

ありがとうございました。

さらに何か事務局からコメントがありましたら。

○桑島局長

マザーズハローワークなどの関係でございますけれども、ご承知のとおり以前から難波に、遠い昔はレディースハローワークとあって、それから名前が2回ぐらい変わっているんですけども、現在はマザーズという名前のものが1つございます。近年、そこだけではなく、もう少し広げようということで、堺のハローワークとか枚方ですかね、マザーズコーナーというものをハローワークの中に設けて、子育てをしながら働きたいという若いお母さんのための相談窓口を増やしております。

ただ、株本委員おっしゃるとおり、求人がどうなのかということについては、確かに全般的に、先ほどから申し上げているようにどんどん少なくなっている中で、その辺は大変

私どもの担当も苦慮しているところではございますけれども、そういうマザーズということに相応しいような求人を選び、そしてそういう方のためになるようなできるだけ支援をいろいろ工夫してやっていきたいというふうに考えております。

なかなか難しい状況ではございますけれども、せっかくそういうふうに拡充してきておりますので、それが実効あるものにしたいと考えておりますので、どうかよろしく願いいたします。

○奥林会長

ありがとうございます。女性、とりわけ子どもを持つ、あるいは子どもを産んでいく女性に対して雇用の機会を多くしていくという基本的な方向というのはあるわけでありまして、行政にもその制度はありますし、努力をしておられると思っておりますが、一層努力をお願いしたいと。今次の雇用情勢の中でぜひそこにも力を入れていただきたいということだと思っております。

時間の関係もありますし、かなり今日はたくさんのご意見もいただきましたので、このあたりで質問は終了させていただきたいと思っております。特に事務局におかれましては、平成 21 年度の大阪労働行政運営方針（案）を、本日の意見を踏まえながら、さらに策定していただいて、実効あるものにしていただきたいと思っております。

それでは、議題としまして、その他というのがありますので、事務局からお願いいたします。

○坪田職業安定部長

それでは、私から平成 21 年度大阪府雇用施策実施方針（案）の概要及び港湾労働部会の開催結果についてご報告を申し上げたいと思っております。

まず、平成 21 年度大阪府雇用施策実施方針についてご報告いたします。お手元の資料、1 枚物でございますけれども、資料ナンバー 6 でございます。

この 21 年度の大阪府雇用施策実施方針の概要図をごらんいただきたいと思っております。この雇用実施方針は、平成 19 年の雇用対策法の改正によりまして、平成 20 年度から全労働局で策定することとされたものでございます。また、策定に当たりましては都道府県知事の意見を聴いて定めることとなっております。この雇用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、こういった趣旨でございます。大阪府との連携事業に特化した形で策定することとなっております。

平成 20 年度につきましては、大阪府は暫定予算ということで、府単位の新規事業が難しい状況であったわけではございますけれども、21 年度につきましては、新規事業を含む施策が府議会に上程され、現在審議が行われているというところでございます。

21 年度の大阪府雇用施策実施方針の概略を申し上げますと、100 年に一度と言われる経済不況の中で、雇用失業情勢は非常に厳しい状況となっております。特に非正規労働者、障

害者、若年者等の就職支援は喫緊の課題となっているところでございます。就職が困難な方々に対して、大阪府の雇用施策と国の雇用施策が連携し、大阪の厳しい雇用失業情勢に対応していこうというものでございます。

具体的に申しますと、まず非正規労働者対策をはじめとする失業者の雇用創出といたしまして、国の第2次補正予算で措置されました交付金をもとに大阪府が基金を造成するふるさと雇用再生特別基金事業、緊急雇用創出事業、この両事業にハローワークがマッチング部分でかわり、雇用機会を確保するというものでございます。両事業とも平成21年度から向こう3年計画ということになっておりまして、大阪府での雇用創出の目標数は、この両事業で約9,000人というふうになってございます。

障害者対策では、大阪府知事が進める「障がい者雇用 No.1 都市・大阪」を目指すための施策が府議会に上程されておりますが、その取り組みに対して連携して実施していくというものでございます。具体的には、大阪府と取引のある法定雇用率未達成事業主に、障害者の雇入れ計画の提出を義務付ける府条例を策定し、雇入れ計画達成に向けた雇用支援、マッチング部分でございませけれども、そうした雇用支援で連携していくこととしております。

また、若年対策では、大阪府のJOBカフェ OSAKA 等と連携いたしまして、フリーター、特に年長フリーターの常用化を目指したいというふうに考えております。

さらに、本年度から本格実施となっておりますジョブカード制度につきましても、さらなる普及啓発を行ってまいりたいというふうに考えておるところでございます。

以上、平成21年度大阪府雇用施策実施方針（案）の概要について報告をさせていただきました。現在、大阪府事業は府議会で審議されておりました、まだ事業の確定がなされておられません。今後、大阪府予算が確定次第、平成21年度の雇用施策実施方針として正式に策定し、今月末に公表したいというふうに考えております。

大阪府域におきます雇用失業情勢は非常に厳しい状況であります。大阪労働局といたしましては、大阪府をはじめとする府内地方公共団体とも積極的に連携をしながら、雇用失業情勢に対応してまいり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。港湾労働部会の開催結果でございます。資料のナンバー7をお開きください。

港湾労働部会の開催結果でございますけれども、平成21年1月16日金曜日でございますけれども、第8回の大阪地方労働審議会港湾労働部会が、綿貫港湾労働部会長のもと開催していただいております。開催結果につきましては、先ほど申し上げた資料ナンバー7でございますので、また後ほどごらんいただけたらというふうに存じます。

私からは以上でございます。

○奥林会長

ありがとうございました。ただいまの説明に対しまして何かご質問あるいはご意見等ご

ざいますでしょうか。

特に無いようでしたら、本日予定しておりました議題につきましてはすべて終了させていただきます。

さらに何かご意見、ご発言がありましたらですが、ございませんでしょうか。

それでは、ご意見も無いようですので、これで本日予定しておりました審議会の議事をすべて終了させていただきます。どうも熱心なご議論ありがとうございました。