

平成 19 年度第 2 回大阪地方労働審議会議事録

1 開催日時

平成 20 年 3 月 13 日 (木) 午前 9 時 30 分から同 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】

岩本	洋子	委員
奥林	康司	委員 (会長)
小嵩	典明	委員
中村	弘	委員
西村	多嘉子	委員 (会長代理)

【労働者代表】

株本	桂子	委員
中世古	幸治	委員
中村	義男	委員
平岡	宣次	委員
吉田	功	委員
脇本	ちよみ	委員

【使用者代表】

小野	幸親	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	中井	雅之

労働基準部長	藤永 芳樹
職業安定部長	永田 敏明
需給調整事業部長	白石 肇
雇用均等室長	峯岸 とも子
企画室長	小松 敏和

4 議題

- (1) 平成 20 年度 大阪労働局行政運営方針（案）について
- (2) 平成 20 年度 大阪府雇用施策実施方針（案）について
- (3) その他

5 議事

○奥林会長

皆さん、おはようございます。

定刻となりましたので、平成 19 年度第 2 回の大阪地方労働審議会を始めさせていただきます。

まず最初に、桑島局長からごあいさつをお願いいたします。

○桑島局長

おはようございます。

大阪労働局長の桑島でございます。大阪地方労働審議会の開会に当たりまして、一言ごあいさつを申し上げます。

委員の皆様には、日ごろから労働行政の運営に関しまして格別のご協力を賜り、厚く御礼を申し上げます。また、本日は大変お忙しい中、本審議会にご出席を賜りまして、重ねて御礼を申し上げます。

今般、委員の交代がございまして、新たにご就任いただきました委員の皆様方におかれましては、改めて労働行政につきましていろいろご指導をいただきたいと存じますので、よろしくお願い申し上げます。

さて、最近の経済情勢でございますけれども、2月の月例経済報告によりますと、景気はこのところ回復が緩やかになっている、雇用情勢については厳しさが残る中で改善に足踏みが見られるという状況でございます。

また、近畿でございますけれども、昨日発表されました日銀の近畿地域金融経済概況では、昨年 10 月発表以降、連続して緩やかな拡大をしているということでございます。雇用情勢でございますけれども、近畿の今年の 1 月の完全失業率は 4.3%ということで、全国が 3.8% ですので、まだ 0.5 ポイント高いですけれども、1 年前と比べると 0.3 ポイント回復してき

ているというような状況でございます。

それから、有効求人倍率でございますけれども、大阪の1月の水準につきましては1.04倍という数字でございます。昨年の9月以降、連続して低下しているという状況でございます。

こうした中、経済のグローバル化などに伴います産業構造の変化の中で、労働者の職業意識が変わっていく、働き方が多様化していくということで、パート、アルバイト、派遣、請負労働者など、非正規労働者が増加しております。また、高齢者の方々の再就職がなかなか困難であるという状況もございますし、それから子育てなどで離職された女性が再就職するということについても、まだまだ難しいという状況もございます。一方で長時間労働、解雇や賃金不払いなどの労働条件をめぐる労働相談、派遣・請負に関する相談、職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産などを理由とする不利益取扱い、あるいは育児休業・介護休業に関することなど、なお多くの相談が監督署などの窓口寄せられているという状況でございます。

このように、雇用や就業条件などを取り巻く環境が依然として厳しい中で、労働者、求職者の方々あるいは企業のニーズに的確に対応するために、大阪における労働行政の課題を適切に把握するとともに、業務の重点化、行政間の連携を一層図りまして、効率的かつ効果的に行政運営を推進していくことが重要であると認識しております。

大阪労働局といたしましては、平成20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）の実現のために、「誰もが安心して生き生きと働ける大阪」というスローガンのもとに、4つの目標と7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ております。

4つの目標でございますけれども、より多くの府民の方々に理解していただけますように今回新たに設定したものでございまして、1点目は、より良い雇用の場の確保、2点目が、安全・安心な職場づくり、3点目が、公正かつ多様な働き方が実現できる労働環境の整備、4点目が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に中核的な取組といたしまして、7つの最重点の取組を掲げております。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。

なお、本日は、平成20年度の行政運営方針（案）のほかに、改正雇用対策法に基づきます大阪府雇用施策実施方針（案）についてもご審議をお願いすることといたしております。これについては、雇用失業情勢の改善に地域差がある中で、地域の実情に応じまして、機動的に雇用施策を実施していく必要があることから、昨年の10月に改正された雇用対策法に基づきまして、新たに都道府県労働局長が、毎年度雇用に関する施策を講ずる際の方針を、いわゆる地方方針といたしまして、都道府県知事の意見を聴いて定めることとなりました。これにつきましても後ほどご説明させていただくこととしております。委員の皆様には忌憚のないご意見を頂戴できればと考えております。

最後になりますが、労働行政の全般にわたりましてご指導・ご協力を頂戴できればということをお願い申し上げまして、私の冒頭のあいさつとさせていただきます。どうか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。

それでは、本日の出席状況につきまして、事務局の方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 5 名、労働者代表委員 6 名、使用者代表委員 4 名の計 15 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も公開させていただくこととなっておりますのでご了承ください。

なお、本日の審議会の傍聴につきましては、大阪地方労働審議会傍聴規程に基づき開催の通知を行いました。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

はい、ありがとうございました。

では、審議に入る前に、前回 11 月の審議会以降、新たに公益代表及び労働者代表委員になられた方をご紹介します。

まず、公益代表の委員ですけれども、弁護士の岩本委員です。よろしく申し上げます。

続きまして、労働者代表委員ですけれども、大阪ガス労働組合中央執行委員の株本委員です。

○株本委員

おはようございます。株本です。よろしく申し上げます。

○奥林会長

よろしく申し上げます。

続きまして、大阪交通労働組合執行委員長の中村委員です。

○中村（義）委員

中村でございます。どうぞよろしく申し上げます。

○奥林会長

続きまして、UIゼンセン同盟大阪府支部長の平岡委員です。

○平岡委員

平岡です。よろしく申し上げます。

○奥林会長

お配りしております中で資料の1のところ、大阪地方労働審議会委員の名簿がありますので、確認していただければと思います。

次に、本審議会労働災害防止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項において、部会の委員は会長が指名することになっております。そこで、公益代表委員からは、西村委員に代わり岩本委員を、それから、労働者代表委員からは、退任されました森本委員に代わり平岡委員をそれぞれ指名したいと思います。よろしく願います。

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。

公益代表委員としましては私が、労働者代表委員としましては吉田委員、使用者代表委員としましては山本委員にお願いしたいと思います。よろしく 願います。

それでは議事に移ります。第1の議題が、平成20年度大阪労働局行政運営方針（案）について、それから第2の議題が、平成20年度の大阪府雇用施策実施方針（案）について、となっております。

まず、第1の議題、平成20年度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。事務局から説明してください。

○中井総務部長

総務部長の中井でございます。どうぞよろしく願います。

私から、平成20年度大阪労働局の行政運営方針（案）について説明させていただきます。

お手元にお配りしておりますが、資料2、平成20年度の行政運営方針（案）に沿って説明させていただきます。また、資料は適宜参考、参照していただければと思います。

それから、資料3について若干申し上げておきたいと思っております。

運営方針の作成に当たりまして、この資料3、平成19年度行政運営の推進状況・評価と20年度の取組ということで、詳細については時間の都合で割愛させていただきますが、これは本年度まだ年度途中でございまして、各取組の現時点での状況を確認、評価して

整理したものでございます。

これを踏まえて 20 年度の運営方針（案）を作成させていただいているということでございます。

それでは、資料 2 に戻っていただきまして、こちらの内容を説明させていただきます。

全体の構成を最初に見ておきたいと思います。まず、表紙がありますが、そこにスローガン、4 つの目標、最重点の取組ということで簡潔に整理させていただきました。この目標については、先ほど桑島局長からも申し上げたとおりでございます。

それから資料の 1 ページに、全体のスローガン、4 つの目標の内容をお示ししております。

次に、2 ページですが、こちらで最重点の取組として 7 項目挙げておりますけれども、その内容を目標ごとに整理しているところでございます。

それから、3 ページから 16 ページまでが重点の取組ということで、これは行政分野別に整理をしておりますけれども、最重点の取組以外にも重要なものがたくさんございますので、それらについて特に整理して簡潔に入れていくということで、この中には最重点の取組に関連する事項も一緒に入っているという関係になっているところでございます。

それから、17 ページから 21 ページまでが、大阪における労働行政を取り巻く情勢ということで、現状認識、分析を行っております。

そして、22 ページから 24 ページまでにかけては、行政展開に当たっての基本的な対応ということで、総合労働行政機関としての機能の発揮であるとか、関係機関との連携等についての考え方を示しています。

それから、25 ページから 61 ページまでは、行政分野別に取り組む事項について書かせていただいております。

62 ページから 65 ページまでは、主な行事についての一覧表、それ以降は大阪における行政機関全体について整理させていただいております。

まず、表紙あるいは 1 ページにも出ておりますけれども、ディーセント・ワーク、働きたいのある人間らしい仕事の実現のため、大阪労働局では「誰もが安心して生き生きと働ける大阪」、これをスローガンとして、4 つの目標と 7 つの最重点の取組を定めて取り組むこととしております。

このディーセント・ワーク、ILO の言葉という話がありましたけれども、1999 年に打ち出されたもので、その内容としては、量的にも、質的にも十分に足りる仕事があって、その仕事の内容が社会的にも問題がないということで、労働行政が実現を目指す雇用のあり方をこういう言葉で示しているという認識でございます。昨今の社会情勢を考えて、この言葉を今回使わせていただいたということでございます。

それではまた 1 ページ、先ほども申し上げた 4 つの目標ということでございますが、1 番目として、より良い雇用の場の確保でございます。

これに関連しまして、資料 5-8 をご覧ください。最近の雇用失業情勢ということでござ

います。この第3表、主要産業の新規求人の推移というのがございますけれども、4年以上にわたって新規求人数は前年比で増加を続けてきたわけですが、平成19年8月以降6か月連続で減少しております。特に建設業、製造業、サービス業といった業種が中心になって減少しているという状況があります。

一方で、2枚目の第4表、新規求職者については概ね減少傾向で推移しております。これは望ましい傾向がまだ続いているということでございます。ただその結果として、第2表に載っていますけれども、有効求人倍率はこの1月で1.04倍ということでございました。32か月の間、1倍台で推移はしているのですが、昨年10月から派遣求人等の受理の適正化ということで、派遣・請負求人が減少したという影響もあるわけですが、今の経済情勢等も反映しているのではないかと認識しており、9月以降5か月連続で低下しているということでもあります。

それから、いわゆる正社員有効求人倍率が1月においても0.71倍という数字があがっておりますけれども、依然として低い水準にあるということで、雇用環境というのは引き続き厳しいと考えております。

続いて、資料5-8、あるいは資料5-9、完全失業率についてでございますが、19年10月から同12月の大阪の完全失業は5.2%ということで、傾向としては徐々に改善しているということでございますが、同時期の全国平均が3.7%ですので、やはり高い水準であるということでもあります。こういった状況を踏まえ、働く意欲を持つすべての人々が安心して、納得して働けるような、より良い雇用の場の確保に努めることを目標としているということでございます。

この目標を達成するため、運営方針(案)の2ページですけれども、最重点の取組の上から3点目に、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のを挙げており、ハローワークにおいて担当制・予約相談制を活用することなどにより、求人・求職の適格なマッチングを図るとともに、正社員の求人確保に向けて積極的に取り組むこととしているところでございます。

やや詳しい内容としては、資料の8ページ、9ページそれから11ページ、12ページにいろいろと示しておりますけれども、まず、8ページに書いてありますが、個々の求職者の状況に応じた個別総合的なサービスの提供ということで、就職支援センターで再就職支援プログラムを実施しているわけでありまして、特に不安定な就労を繰り返す傾向がある35歳以上の方に対しまして、力を入れて担当者制により一貫したきめ細かな支援を実施して参りたいと考えております。

それから11ページの下の方にありますけれども、若年者雇用対策について、昨年5月に大阪ヤングワークプラザを設置しているところでございます。そこにおきまして、年長のフリーターに対するジョブミーティング、ここにはジョブクラブ方式と書いてありますが、この実施等の支援策を行って参りたいと考えております。

それから、次の12ページの上の方に子育て女性の再就職支援について出ておりますけれ

ども、これについては平成 20 年度の早い時期にマザーズコーナー、まだ仮称でありますけれども、これを新たに 2 か所程度設置する予定としております。平成 18 年度から難波で運営しています大阪マザーズハローワークと同様に、子供連れで来所しやすい環境を整備して、担当制による一貫した就職支援を実施していきたいということでございます。

それから、そのすぐ下の高年齢者の雇用対策、再就職に関しましては再チャレンジ支援総合プランの行動計画におきまして、ハローワークにおける 60 歳以上の就職件数を、2006 年度から 2010 年度までで 70 万件とするという目標が定められているということがございます。そうしたことを踏まえて、新たに団塊世代をはじめとする高年齢者を対象に、関係機関と連携して、事業主団体を通じて地域の団塊の世代を雇用支援する事業、これを実施するなど、高齢者の再就職を一層促進していきたいと考えております。

また、障害者に関しましては、12 ページの一番下のところ、ハローワークが中心となり、地域の福祉施設等の関係機関と就労支援のチームを編成して一連の支援を行っているところでございますが、新たに仮称ですが就労支援コーディネーターを配置すること等により充実強化を図って、福祉・教育から一般雇用への移行を一層促進して参りたいということでございます。

それから、少し戻りますが、8 ページ目の下から 2 番目のところがございます職業能力形成システム、通称ジョブ・カードと言っているわけですが、これは成長力底上げ戦略の柱の一つであります人材能力戦略の切り札ということで、平成 20 年度から始まる制度でございます。ハローワークにおいては経済団体が運営することとなっております地域ジョブ・カードセンターと連携して制度の普及に努めるとともに、雇用・能力開発機構とも連携して、フリーター、子育て終了後の女性、母子家庭の母親等職業能力形成機会に恵まれてこなかった方に対して、ジョブ・カードの作成・交付のためのキャリア・コンサルティングを行うこととしているところでございます。目標の 1 点目、1 番目に関しては以上であります。

それから次、目標の 2 番目、1 ページ上を見ていただければと思いますけれども、安全・安心な職場づくりですが、これについては就業意識や就業形態の多様化に対応して、労働関係法令の周知とともに的確な指導の実施により、労働条件の確保・改善を図ること、それから死亡労働災害をはじめとする労働災害の防止を図ることにより、安全・安心な職場づくりに努めて参ることとしております。

この目標を達成するために、最重点の取組として 2 点ございます。2 ページにございますけれども、1 番目の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ことと、その下の死亡災害をはじめとする労働災害の着実な減少を図るための施策の推進、この 2 点を挙げているところでございます。

まず 1 点目でございますけれども、社会的な問題になって久しい長時間労働でございますが、これは引き続きさまざまな形で労働者に重大な悪影響をもたらしております。特に時間外労働の削減が急務であるために、時間外労働の限度に関する基準、これを超える時間外

労働を恒常的に行わせている事業場に対して指導強化したいということでございます。

また、長時間労働者への医師による面接指導制度について、その対象が50人未満の事業場に拡大されたことも踏まえ、あらゆる機会に周知を行って、その実施の徹底を図りたいということでございます。

さらに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いては、その解消を図るための監督指導を引き続き実施して、悪質な事業場に対しては司法処分も含めて厳正に対処していきたいということでもあります。

また、11月には過重労働防止等キャンペーンを引き続き実施しまして、社会的気運の醸成を図って参りたいということでございます。

関連して2点説明させていただきます。

6ページ、上の方に、労働者の健康の確保のためにというところがございますが、メンタルヘルス対策のことがまず書いてあります。これについては、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おります。

それから2点目として、労災補償について少し申し上げたいと思います。

7ページのグラフでございますけれども、労災保険給付の新規受給者数は、長期的には減少傾向にあるのですが、社会的に関心の高い過労死、過労自殺等の労災請求件数が引き続き増加傾向にあるということでございます。また、社会的にも大きな問題となった石綿関連疾患事案の請求も継続しているということもございますので、局署一体となった組織的な対応を図るとともに、効率的かつ計画的な調査を徹底しまして、認定基準に基づいた迅速・適正な処理に努めて参りたいと考えているところでございます。

次に、その最重点の取組の2点目ですが、死亡災害をはじめとする労働災害の着実な減少を図るための施策の推進ということについて申し上げたいと思います。

資料の5-4も併せてご覧ください。大阪で、昨年労働災害の死亡者99人という数字が左上のところに出ていると思います。一昨年が101人でしたので、2名減少して二桁にとどまったということで、若干ではありますけれども、重点的な対策の効果が一定あらわれたのかなと考えているところでございます。また、その休業4日以上死傷災害も長期的には減少傾向にあるということもございますが、2か月以上の長期休業を要する災害や後遺障害の残る災害など、重篤な災害が全体の約30パーセントを占めており、しかもその約70%の事業場において、過去にも休業災害を発生させているという実態があるわけでございます。

このため、運営方針(案)の5ページに挙げてはございますけれども、本年度はこうした重篤な災害を発生させた事業場に対しまして重点的に監督指導等を強化して、再発防止対策を徹底させるとともに、事業場全体の安全管理水準の向上を図ることとしております。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、それから事故の型では墜落・転落災害あるいははさまれ・巻き込まれ災害等の機械による災害を重点対象とすることとしております。

それから、5 ページの下の方、自主的な安全衛生活動の普及促進のため、製造業等においては作業別リスクアセスメントマニュアルを活用して、リスクアセスメントの一層の普及促進を図るほか、多くの事業場で作成されております年間安全衛生計画、これを基本としてシステム監査を追加することによって、労働安全衛生マネジメントシステムへ発展させるということとしているところでございます。

2 番目については以上でございます。

次に目標の 3 番目、公正かつ多様な働き方が実現できる労働環境の整備ということでございますが、この目標を達成するために最重点の取組として 2 ページ目に 2 点挙げております。

1 点目は、4 番目の労働者派遣事業等の適正な運営の確保ということでございます。

近年、派遣労働者あるいはパートタイム労働者は、企業における基幹化の動きが進んでおりました。我が国の経済社会において欠くことのできない存在となっているところでございます。こうした背景の中で、10 ページのグラフのとおり、労働者の派遣事業所あるいは職業紹介事業所ともに大幅な増加傾向が続いているということでございます。それとともに、労働者派遣、請負等の問題に対する関心も高まっているということでございます。最近では日雇派遣など雇用が不安定な働き方による問題が大きくなっているということで、雇用が不安定な非正規労働者増加の象徴として論じられたりしているわけでありまして。こうした状況の中で働き、貢献に見合った待遇を確保していきながら、労働者が安心して納得して働き続けることができ、能力を十分に発揮できる公正かつ多様な働き方が実現できる労働環境に努めて参りたいということでございます。

資料の 5-11 でありますけれども、その裏面の方に指導件数等の実績をお示ししております。事業所の増加に伴いまして指導件数、全体で見ると大幅に増えている状況がございます。そういった中で、労働者派遣事業、職業紹介事業者等が法令を遵守して、その機能と役割を十分発揮するように、引き続き的確かつ厳正な指導監督を行って参りたいということでございます。

その一環として、本年も 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しまして、近畿圏の労働局や関連行政機関とも連携して、法制度の周知や適正な事業運営について指導を行って参りたいと考えているところでございます。

また、このほか物の製造業務への労働者派遣と製造請負の区分の明確化について、ガイドラインに沿った改善が促進されるようチェックシートを積極的に活用することによって、効果的な周知及び啓発を図って参りたいと考えております。

さらに、資料としては 5-12 ですが、日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために、派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針、これについてはこの 4 月 1 日に施行が予定されていることから、日雇派遣をはじめとした短期派遣労働者の保護がより適切に行われるよう、周知啓発に取り組んで参りたいと考えております。

それから最重点項目の取組の 2 点目でございますけれども、運営方針（案）の 2 ページ

に戻っていただきまして、5番目の性別により差別されることのない多様な働き方に応じた公正な待遇の確保対策の推進というところでございます。これに関しましては、14ページのグラフ、あるいは資料の5-15に、大阪における男女雇用機会均等法の施行状況というのがございます。それを併せて見ていただければと思いますが、19年度に大阪府の雇用均等室に寄せられた均等法に係る相談が2,453件ということで、前年よりも72.7%、7割以上増加しているというところでございます。これは、昨年4月の改正男女雇用機会均等法の施行を受けて大幅に増加したものですけれども、紛争解決の援助についても増加しているというところでございまして、これらの相談や紛争解決援助の申立てについては、引き続き的確に対応して、円滑かつ迅速な解決を図っていきたいと考えております。

また、企業における均等取扱いの徹底を図るため、計画的な企業訪問により法に基づく報告徴収を実施して、性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、是正指導を徹底していきたいと思っております。

また、パートタイム労働対策については、この4月1日からいよいよ改正パートタイム労働法が施行されるということで、今回の改正は、この法が制定されて以来初めての大幅な改正でございまして、事業主に対してパートタイム労働者の待遇を通常の労働者と均衡のとれた、その働き、貢献に見合った公正な待遇を図る措置や、通常の労働者への転換を推進するための措置を求めているというところでございます。この法施行後も引き続き改正法、関係省令及び指針の趣旨、内容について、大阪府をはじめとした関係機関との連携を図るとともに、労使団体等のご協力もいただき、周知徹底を図っていきたいと考えているところでございます。

なお、この改正法の施行後は、相談や紛争解決の援助の申立てが増加することが予想されますので、この改正法の円滑かつ着実な施行に向けて労働局内に改正パートタイム労働法施行本部を設置したところであり、局を挙げて取り組むこととしております。

次に、1ページの目標の4番目でございます。

仕事と生活の調和についてであります。これは昨年12月に、仕事と生活の調和憲章、ワーク・ライフ・バランス憲章及び仕事と生活の調和推進のための行動指針が策定されるなど、仕事と生活の調和の実現は国の重要な課題となっており、各種施策を積極的に展開すること等により、この実現を図る必要があるというところでございます。このため、重点の取組としては2ページ、下から2番目でありまして、仕事と生活の調和推進のための取組を挙げているところでございます。

具体的には、平成18年9月に、近畿2府4県の労使団体及び学識経験者で構成する近畿ブロック仕事と生活の調和推進会議を設置して開催してきたところでございますけれども、平成20年度からは大阪労働局に仕事と生活の調和推進会議を新たに設置し、さらにきめ細かく地域ごとの取組を推進することとしているところでございます。

次に、関連して資料の5-16、大阪における育児・介護休業法の施行状況をご覧ください。相談件数は、育児休業で1,982件、介護休業で655件ということは、合計で2,637件とい

う数字がそこに出ておりますけれども、相談としては非常に増加しているということでございます。特に労働者からは、休業に係る不利益取扱い、期間雇用者への育児休業の適用等について相談が寄せられております。

また、次の資料の 5-17 をご覧ください。次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出は、義務付けられています 301 人以上規模では 1,298 社、届出率は 99.7% ということで、ほとんどの企業から提出をいただいているところでございます。

この育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の施行に当たっては、法の実効性を図るための取組を引き続き積極的に進めていくこととしております。

また、次世代法の見直しについては、去る 3 月 4 日に一般事業主行動計画の策定・届出の義務付け対象の中小企業への拡大、それから行動計画の公表義務付け等を盛り込んだ児童福祉法等の一部を改正する法律案が閣議決定され、第 169 回通常国会に提出されたところでございます。これらの動きに関しましても、適切な情報提供に努めていきたいと考えているところでございます。

次に、2 ページの最重点の取組の一番下、7 番目の関係法令の周知及び法令順守のための指導の強化・徹底でございます。この最重点項目につきましては、冒頭でも申し上げましたけれども、「誰もが安心して生き生きと働ける大阪」をスローガンとして、4 つの目標を推進していくということで、その根幹を成すものが、やはりその労働関係法令がいかにかんとうまく行っているか、守られているかということだと考えているところでございます。

具体的には、使用者の遵法意識をより高めるあるいは法令違反を未然に防止する、さらには制度が労働者等を含め広く周知され、積極的に活用されるといった観点を含めて、行政として関係法令の周知を図るとともに、法令に照らし、違反に対しては厳正に対処・対応する必要がございます。

当局では、労働基準法、労働者派遣法をはじめとしまして、昨年 12 月 5 日の公布から 1 年以内に施行される改正最低賃金法、昨年 10 月 1 日施行の改正雇用対策法、本年 4 月 1 日施行の改正パートタイム労働法並びに本年 3 月 1 日から新たに施行された労働契約法等の労働関係法令の周知及び法令遵守のための指導の強化・徹底について重点的に取り組むこととしております。

最後になりますけれども、最重点の取組は以上でございますが、その中に入っていないもので若干触れさせていただければと思います。運営方針（案）の 16 ページでございますけれども、労働保険制度とそれから個別労働紛争解決制度について、少し申し上げたいと思います。

まず、労働保険制度でございますけれども、未手続事業の一掃対策、これが大きな課題で、平成 17 年度から取り組んできたわけですが、やはり依然として相当数の未手続事業が存在するというので、行政全体としてその的確な把握、それから強力な加入勧奨・手続指導あるいは職権による手続を行うこととしているわけです。

また、労働保険それから石綿被害救済法に基づく一般拠出金のいずれにしましても、制度

の健全な運営、費用負担の公平性等を確保するために、労働保険料、一般拠出金を適正に徴収する必要があるということで、年度更新の的確かつ円滑な実施あるいは実効ある滞納整理の実施等、また社会保険との徴収事務の一元化に取り組んでおりますので、そういったことについても力を入れて参りたいと思っております。

なお、これに関して、平成 21 年度から年度更新期間が 6 月 1 日から 7 月 10 日までに変更されるということでございます。この円滑な実施に向けて周知広報に努めて参りたいということでもあります。また、労働保険事務組合の活用を一層図るための研修会の開催とか、厳正な指導・監督等を通じた育成・指導、これも力を入れて参りたいと思っております。

最後に、個別労働紛争解決制度ですが、16 ページのグラフあるいは資料をご覧くださいればと思います。19 年度の年度途中までの実績を見ますと、総合労働相談件数は引き続き増加をしているということでございまして、そういった状況も踏まえてこの制度の適切な運用に努めて参りたいということでございます。

以上、20 年度の行政運営方針の概要についてご説明申し上げましたが、国民、府民からの期待に応えていくために、労働基準行政、職業安定行政及び雇用均等行政がそれぞれの専門性を発揮しつつ連携を密にしながら一体となって行政課題に取り組むとともに、大阪府をはじめとする関係機関とも密接に協力しながら、大阪の実情に即した行政展開を図っていきたいと考えているところでございます。

以上でございます。ご審議のほど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。

それでは、ただいまから質疑応答に入りたいと思いますが、もしご質問あるいはご意見がございましたら挙手をしていただいて、話していただきたいと思います。どなたからでも結構ですが、いかがでしょうか。

では、中村（弘）委員、どうぞ。

○中村（弘）委員

2 点ほど教えていただければと思います。

1 点は、派遣労働者の問題なのですが、先日、大阪の自治体で非常に派遣労働者が増えているというような調査結果をユニオンさんですか、出されていると思うのですが、自治体においても非常に低賃金で働いているといういろいろな問題点もあるというような調査結果だったと思うのですが、労働局サイドとしては、自治体の問題点をどういう形で把握されているのかということをお教えていただければと思います。

それからもう 1 点ですが、大阪府知事それから大阪市長が代わられました。それで、先ほどの説明、最後の方にもありましたが、新たに首長が代わったということで、大阪府・大阪市の協力関係及びその住み分けですね、労働行政において協力とすみ分けという形が、これ

からまた変わっていくのかどうなのか。既に話し合いをされているようでしたら、教えていただければと思います。

以上でございます。

○奥林会長

では、事務局からお願いいたします。

○白石需給調整事業部長

1点目の自治体における派遣労働者の状況でございますが、自治体で派遣労働者がどのくらい働いているかという統計的なものについては、労働局でも把握はしてございません。ただ、一般的に今、私どもの方で労働者あるいは事業所からもいろいろと苦情相談等もいただいて、問題がありそうであれば直ちに状況を見に行き、必要な是正指導を行っているという状況でございますけれども、そういう中で確かに自治体のケースというのは最近幾つか目立つようになってきております。

それで、分野としましては、例えば英語教育の教員補助ですとか、学校給食の現場ですとか、あるいは学校事務ですとか、そういう先生の本来の仕事とちょっと外れたところの仕事で、やはり非正規の労働者に頼ろうとする傾向が非常に増えてきております。

これは請負形態でやっているケースが非常に多いのですけれども、実際には、学校からの指揮命令が全くない状態ではなかなかできないものですから、実態として労働者派遣になっていると見させていただいて、適正に行うように指導するケースがちらほらと出てきている状況でございます。

派遣数ということではわからないのですけれども、自治体で非正規で行っている業務の典型ですとか、最近の状況ということでは大体そのようなところでございます。

○奥林会長

もう一点につきまして、お願いします。

○桑島局長

大阪市・大阪府で、選挙によって首長さんが代わったということでございますが、大阪府との関係につきましては、新知事がごあいさつにお見えになったときに、大阪府の完全失業率、全国でワースト2ということで、大変雇用対策は重要なので、これまでどおり連携を持ってお願いしたいということを申し上げました。

それから、特に新知事は子育て支援ということ、子供も笑い大人も笑うということ、大事にしておられるということで、私どもではマザーズハローワークという施設もあり、そういうところでお子さんのいらっしゃるお母さんについての就職の支援をしておりますのでという話もさせていただきました。それで取りあえず7月までの暫定予算と聞いており

ますけれども、労働関係については、比較的他の分野と比べれば厳しさは少し緩いぐらいの状況だと聞いております。ただ、財政状況との関係でいろいろ厳しい改革を断行されるというようなことですので、ちょっとどうなるかわかりませんが、エル・おおさかでやっておられるジョブカフェ関係の施策等についてもよろしくお願ひしたいと申し上げておきました。

それから、大阪府・大阪市、労使、私ども5者による会議というものが、これは府知事、大阪市長も出席して行われてきたという実績がございますが、そういう場で労働関係の実態あるいは雇用情勢の実態について認識を共有し、協力関係を維持していくということができればと私どもは思っております。ただ、トップの姿勢というものが今後どうなるのかというところはよく分からないということで、この辺については労使の方々のご協力も得ながら、これまで同様の連携関係が維持できればと、私どもとしては考えております。

基本的に労働行政の中で、労働基準、職業安定それから雇用均等については国直轄の私ども労働局で、労政関係、労使関係をつかさどる労政関係と、職業能力開発については都道府県を通じてというような分担がある中で、相互にいろいろ協力し合いながら行っているわけですが、トップが代わってどうなるのかということについては、我々としては従来どおりの関係を維持したいと思っておりますけれども、まだ見えてこない部分もあるということでございます。

○奥林会長

中村（弘）委員、それでよろしいでしょうか。

他にどなたかありますでしょうか。はい、岩本委員。

○岩本委員

先日、マクドナルドの店長さんが、管理職でないという判決が出まして、それを契機として法律相談が殺到したわけですが、サラリーマンというのは副業ができないですから、長時間労働して自分の月給を上げるのは権利であると、こういうふうにした人があるわけです。一方では長時間労働の回避といましようか、防止しようという考え方があって、結局は長時間労働をしたらきちんと残業代を払ってもらう。あるいは、残業代を払えない雇い主は時間外労働をさせない、こういう2つの選択肢があると思うのです。雇用者はどこまでが管理職で、どこまでが管理職でないかということも何か分からなくなっている。いろいろなフランチャイズ店舗を持っているとかいうところが、店長が管理職でないという判決を見て、どこまでが時間外労働をつけなくてはいけないのか、だんだん分からなくなっている。こっちも法律相談を受けても、実態が分かりませんのでよく分からないというところがあって、どういうふうに指導されるのか、お聞きしたいと思います。

○奥林会長

では、事務局お願いいたします。

○藤永労働基準部長

なかなか難しい問題なのですが、今、委員がおっしゃいましたように、最終的にはその実態を見ての個別判断になりますので、一般的には管理監督者というためには、経営者側と同じような立場で経営について考えられるというか、そういう場に参加できたりとか、名称はともかく、その方が持っている権限がどこまであるのか。例えば店舗内にとどまるのか、社内的にもっと大きく持っているのか、それから出退勤がある程度フリーに任されているかというのが基本的な考え方ですけれども、最終的にはマクドナルドの判決でもそうですが、個別実態の判断になりますので、一個一個私どもも相談を受けたり、日常的に監督指導に入っておりますけれども、一つ一つ確認をさせていただくということになろうかと思えます。

一般的には先ほど申し上げましたメルクマールにつきましても、運営方針（案）でもその関係法令の周知ということをやっておりますけれども、使用者側はもちろん労働者にもできるだけ幅広く基準を、いわゆる関係法令を知っていただきたいと思っておりますので、そういう点も含めてできるだけ周知をして、疑問があれば私どもの相談の窓口へ来ていただくなど、一つ一つ対応していくしかないのかなというふうに考えています。

○奥林会長

岩本委員、よろしいでしょうか。

○岩本委員

質問されても実態が分からないので答えようがなく、私も困っています。労働基準部長も個別とおっしゃってくださったので安心いたしました。

○奥林会長

はい、ありがとうございます。

他にいかがでしょうか。吉田委員、どうぞ。

○吉田委員

改正パートタイム労働法なのですが、いろいろな経営者の会合に出ますと、大企業はもう完全に準備をされているのですが、どうも中小のところは、「えっ、そんなことあるの」と、その程度の反応で、マクドナルドの管理職問題ではないのですが、スタートしたら相談が殺到するというふうになるのではないかなと思います。「どうしたらいいの」って経営者の方が聞くから、そのときには「労働基準監督署にすぐ電話して聞いて」と言って

おりますが、この点については、ある面でかなり社会的な問題になるのではないかなというような気がします。

もう一点は、これによってパートタイム労働者の何割ぐらいの方が正社員化していくと見ておられるのかということについて、お聞きしたいと思います。

以上です。

○奥林会長

事務局、お願いします。

○峯岸雇用均等室長

パートの関係について、2つご質問いただいたのですけれども、まず、大企業は随分準備が進んで、中小企業はまだではないかというご指摘ですが、私どもといたしましては、昨年の5月に国会で法律が成立して、約10か月間、この周知に取り組んで参ったところがございます。これまで75回ほど大阪府下、いろいろなところで説明会を開催いたしまして、私どもといたしましてはあらゆる機会、あらゆる所でというスタンスのもとに周知してきたところです。企業においても関心が高く相談が寄せられてきており、具体的に就業規則をご持参いただいて、こういうような状況でいいのかというようなことで、かなり個別具体的な相談がこの頃富に増加しているという状況で ございます。したがって、まだまだくまなく周知されている状況になっていないとはいえ、大分浸透してきているかなという感触を持っております。今回の行政運営方針の中で触れてございますように、施行後も引き続き周知をしていきたいと考えております。

それから、法律によってどれだけ正社員化が図られるかというご質問ですが、正直私どもとしても今のところ全く数字としては見えていないところでございます。

それと、法律では、正社員になる機会、チャンスを与えていただくということでございまして、このところについては非常に事業主の方も関心が高うございます。具体的にどんな取組をしたらいいのかというお尋ねも非常に多くなっておりますので、私どもといたしましても説明会の際には、この正社員への転換については、特に詳しく説明しています。

法律としては、いわゆるチャンスを与えていただくということでして、必ずしも結果を出せということを求めているものではないとはいえ、20年4月に法律が施行いたしまして、数年たって振り返ったときに、一人も正社員に転換した人がいないというようなことになると、何のための措置だったのかということになりますので、そのあたりについては実効ある措置を講じていただきたいというようなことも加えて説明している状況であります。

○奥林会長

吉田委員、よろしいでしょうか。

他にございませんでしょうか。脇本委員、お願いします。

○協本委員

2点ほど、意見になるかと思いますが、申し上げておきたいと思っています。1点目は7ページのグラフですけれども、やはり長時間労働が非常に問題になっています。その中で労災認定の申請も非常に増えていると、このグラフから読み取れると思います。特にメンタルの部分で、やはり精神障害というのはどの職場でも増加してきているということで、このグラフからは実態として請求も増えていますし、認定も増えているということが読み取れると思います。私どもの相談でも非常に増えていますし、リピーターといったらおかしいですけれども、何度も繰り返されるというか、螺旋的にどんどん悪くなっていかれるという状態も非常に見受けられるところがあるので、やはり長時間労働だけではないかもしれませんが、その辺との絡みでの問題があると思います。メンタルヘルス対策を推進することで掲げていただいていると思いますが、ディーセント・ワークや安全・安心の職場づくりという点では欠かせない観点だと思いますので、十分なお取組をよろしくお願ひしたいということが1点です。

それからもう一点は、改正パート労働法等とも関わるのですが、実は私どもが関西生産性本部と一緒にセミナー等を実施し、調査を行っています。女性労働者の調査について、1985年の雇用均等法ができた時点と、現在と比べてみますと、第1子出産以降就労を継続されている方というのは、そんなに人数は多くないのですね。20年経っているわけですが、結婚以降辞めずに仕事を続けておられる方は結構伸びているのですが、第1子出産以降就労を継続されている女性というのは、そんなに伸びていない。もちろん就労を継続されている方は育児休業の取得率も高くなって、就労を続けておられるのですが、就労を継続されている方はそんなに数が伸びてないということで、正直20年経ってこれかということで、ちょっと愕然としたわけです。

しかし、その方たちも就労条件が合えば就労を継続したかったという思いとか、今からでも就労したいという思いは非常に皆さん持っておられるということも、そのアンケート調査から読み取れたわけです。そういうことを考えますと、1点はマザーズハローワークとか、ハローワークに子供連れで行けるといようなこととか、マザーズコーナーを作られるということですから、非常に評価したいと思いますし、ぜひそこを継続いただきたいと思っています。マザーズハローワークについてはもう既に運営しておられるわけですから、利用頻度といいますか、利用者数がお分かりなら教えていただければと思っています。また、こういう施設があるということについての周知がまだまだできてないのではないかとそのときも思いましたので、ぜひ、広くお子さんをお持ちの女性たちへの周知というのをぜひやっていただければということをお願ひしています。

それからもう一点は、いったん辞められて再就職される方はパート労働者が非常に多いという実態があります。その中で改正パート労働法が4月から施行されるわけですが、契約更新を繰り返しながらも、長くパートで働いておられる皆さんにしてみますと、この正社員化でありますとか、その均等待遇にすべきという対象になっている人々の3つのハード

ルは非常に高いというご意見もあります。逆に、その3つのハードルがあっても、この改正パート労働法ができて、その対象となる人たちを減らしていくというような取組がされないだろうかという危惧もあるというようなことも意見として伺っています。その辺について説明会等をされて周知をされているということですが、パートで働いておられる皆さんの志気や働く意欲を十分汲み取っていただけるような、その運用の仕方といいますか、その辺をぜひ労働局としてもご指導いただきたいということをお願いしておきたいと思えます。

○奥林会長

ご意見のようですが、事務局から何かありましたらお願いします。

○藤永労働基準部長

1点目の精神障害、過労死の関係については、脇本委員がおっしゃるとおりだろうと思えますし、私どももメンタルヘルス対策、非常に重要な課題だと考えておりますので、運営方針（案）にもしっかり書き込んでおります。

行政としてまず各種指針等の周知を図り、最終的には医師の方の手助けも借りなければなりませんので、大阪労災病院ですとか、地域産業保健センター、これは監督署に対応した地域の医師会に委託をしてやっておりますけれども、そういったところの相談窓口の周知、利用の促進を図ることが大切であると考えております。職場においては長時間労働も非常に大きな要素にはなるわけですが、今盛んに言われておりますパワーハラスメントですとか、セクシュアルハラスメントですとか、そういったことから精神障害に至るというケースも多々見受けられます。「気付き」ということが非常に大事なことであり、医師の方からは聞いておりますので、職場でも早く気付いてあげて、専門の医師なり専門のカウンセラーに誘導して相談をしていただくというそういう道筋の周知、それからそういう道筋をしっかり作るということをやっていききたいというふうに考えております。

○峯岸雇用均等室長

パート法の関係でございますけれども、脇本委員からご指摘がありましたとおり、私どもも全くそのとおりだと思っております。それで4月以降ですけれども、これまでどおり周知に努めることはもちろん、大阪府下の企業を訪問させていただきまして、実態把握をさせていただき、そこでパート法に基づいて是正していただくような事案が生じた場合には、行政指導というような手法も交えながら周知徹底に努めていきたいと考えております。

○永田職業安定部長

マザーズハローワークの取扱状況ですが、平成18年にマザーズハローワークを立ち上げ

まして2年近くになるわけでございますけれども、新しく来られる方、月々大体800人から1,000人程度、それから求職者全体の数でいきますと、一月当たり2,600人から3,000人程度の方が利用されております。そのうち窓口で相談をされ、紹介まで受けられる方は、月に1,700人から2,000人程度、さらにその中で就職される方が大体250人前後というような状況で、取扱件数は徐々に増えております。

それから、そのうちでお子さん連れのお母さんの利用状況につきましては、当初24~25%でありましたけれども、現在では約3割の方に利用していただいているということです。さらに、その中で子供さんが3歳までの利用者の方が約4割から5割ということで、周知はかなり行き届いていると思いますし、利用頻度もかなり高まっているのではないかと考えております。

周知につきましては、各機関、各団体をお願いしておりますし、私どものホームページにも載せております。機会あるごとにそういった周知に努めておりますので、よろしくお願ひしたいと思います。

○中井総務部長

今、職業安定部長から詳細な概況の話がございましたけれども、簡略な数字としては先ほど説明させていただいた中で割愛しました資料3に、今年度上期の数字ではありますけれども掲載しておりますので、ご参照いただければと思います。これに限らず今年度の対策の実施状況について数字が入れられるところは可能な限り入れさせていただいておりますので、それも併せて参考にしていただければと思います。

以上でございます。

○奥林会長

ありがとうございました。

はい、山本委員、お願いします。

○山本委員

3点、要望に近い意見になるかと思うのですが、申し上げたいと思います。

1つは、パートタイム労働法、先ほどから出ているわけでございますけれども、確かに中小企業さんは、これからというところが多いと、私どもとしても感じておりますが、この件に限らず、どうも法律というのは分かりにくいですね。ですから、中小企業さんが対応しようと思っても、具体的にどういうふうにしたらいいかよく分からないということが結構多いということで、当然労働局等にもご相談が多いかと思ひます。特に今回の改正パートタイム労働法は、結構きめ細かく分かれておりますので、それに対応するのに苦労されているというのが実情じゃないかと思ひます。ですから、なかなか難しいことではあると思いますが、できるだけ分かりやすい法律を作っていただきたいという思ひがしております。

それから、先ほど雇用均等室長から、個別企業にいろいろ実情把握を行うという話ですが、正直言いますと、行政の方が来られると中小企業はびっくりされますので、あくまでも法の趣旨の理解を求めるとの啓発活動ということで、趣旨を徹底していただくために訪ねていただけると有難いと、是非そのこともお願いしたいと思います。

2点目は、仕事と生活の調和の関係でございますけれども、進めること自体はいいことだと思っているのですが、その進め方等々いろいろ考えなければならないというように思います。特に中小企業の場合に、ワーク・ライフ・バランス、仕事と生活の調和ということになると、要はどういうことなのかということがよくお分かりでないケースも結構あるかと思えます。ですから、このようなことがワーク・ライフ・バランスに関係するのですよとか、具体的な事例、特に非常にいい事例、ただし大企業の事例だけだと、我が社の場合にはなかなかできないということになりますので、中小企業の好事例、あるいはこのようなことでも十分いいのですよという事例をぜひご紹介いただけるよう、あるいは啓発をしていただくようお願いしたいと思います。

3点目は、ジョブ・カード制度なのですが、この制度がうまく活用されるためには、研修を受けられた方の実習内容はもとより、具体的にどういう知識なり能力を持っておられるか、あるいは能力を発揮することができるのか、これがやっぱり明らかでないと、雇用する方もよく分からない形になりますので、そういう知識、能力等が明らかになるようなものをどういうふうにするのか、それをどうPRすることによって、企業で活用していただけるのか、あるいは中小企業も含めて活用していただけるのかについて、ぜひお考えいただき、やっていただきたいと思っております。

以上でございます。

○奥林会長

ありがとうございました。

事務局からお願いします。

○峯岸雇用均等室長

パート法の関係でございますけれども、山本委員からご質問がございましたが、法違反を何とかしようということでお訪ねするものではございません。具体的にどのような実態があるのか、管理をされているのか、具体的な実情把握をまずさせていただき、法施行直後では、まだまだ周知が十分に行き届いていない段階で訪問させていただくことになろうかと思えますが、その際には周知啓発も含めてお話をさせていただくというスタンスは持っております。ただ、やはり法律でございますので、どうしてもそこで法違反が明らかになって、なかなか是正がされないというような状況があったときには、それを放置するというにはならないもので、その点についてはご理解をいただければと思っております。

○藤永労働基準部長

仕事と生活の調和の関係ですけれども、運営方針（案）にも書いてあるとおり、行動指針なり憲章ができて、まずは環境整備に努めるということで、周知啓発、仕事と生活の調和とはこういうことなんですよという趣旨をしっかりと広めて、気運の醸成を図っていくということが大前提であると思います。それから具体的に憲章・指針に掲げられました目標に向かって、どういうステップを踏んでやっていくかということを検討していくんだらうなと。そのための場として、先ほどもお話がありました仕事と生活の調和推進会議というものを、学識経験者、労使をお招きして、今後検討を進めようと考えております。

それから、事例のお話がありましたが、先般終わりました近畿ブロックの推進会議におきまして、一応近畿一円の好事例を収集したものを会議で作成していただきました。その中にはもちろん大企業もたくさんありますけれども、私の記憶では従業員 6 名ぐらいの会社のものも好事例として掲載しておりますし、まだ刷り上がったばかりですので、後ほど皆さんのところにはお届けいたしますけれども、またさらに発展的に広く好事例を集めて、広めて、理解をしていただくようにやっていきたいと考えております。

○桑島局長

ジョブ・カードでございますけれども、山本委員ご懸念の点は確かにあるわけでございます。従来、日本は終身雇用ということで、就職ではなくて就社だというようなことだったわけですけれども、長い間の不況の中で終身雇用というものも、なくなったわけではないですが、非常に細ってしまったという中で、一番極端なケースは日雇い派遣に見られるような、市場原理に則った自由な労働市場が大きくなってきたということがございます。ただ、そういう中で、やはり本人の能力を見て、就職というものが決まる、採用していただくということからしますと、それをいかに社会的に認知していくか、認定していくかということが重要でありまして、いろいろ現実の制度を参考にしながら、ジョブ・カードというものを設計してきたと思うのですが、何よりも大事なのはここで実態として定着させることであるということでございます。直接の事務局はご承知のとおり中央レベルで、恐らく事業者団体が受けられて、近畿あるいは大阪における支部的なところが、大阪での事務方をされるのだと思いますけれども、制度の中で、私どものハローワーク等の機関が実は非常に大きな役割を果たすということで、その点については余り出しゃばるつもりはありませんが、裏方として全面的にこの制度の定着のためにやっていかなければならないと考えているところでございます。

それで、既に先行的に東京、関東圏においては、キャノンがこの制度を取り入れた訓練を始めるということで、関西におきましては、松下電器産業が近々同じようなことを開始されるということで、そうなればハローワークにもその求人が出てくると理解しております。いずれにしましても非常に日本の労働市場に対して大きなインパクトを、長期的にはその大きなインパクトを与えるようなもの、萌芽となるようなものをここで定着させられるかど

うかということで、なかなか難しいことは予想されるのですけれども、何とかしてやっていかなければならないと思っておりますので、経営者の方々あるいは経営者団体におかれましても、ご理解をよろしくお願ひしたいと思ひます。

○永田職業安定部長

ジョブ・カード制度につきましては、リーフレット類の一番最後から2枚目に、ジョブ・カード制度についてということで、資料を入れさせていただいております。一番上を見ていただきますと、対象者というのは一番左に書いてあります職業能力形成機会に恵まれない方ということで、四者ほど代表的に書いております。それから訓練内容につきましては、中程に職業能力形成プログラムということで、有期実習型、実践型人材養成システム、日本版デュアルシステムというような3つのコースで訓練をしていただくというような形になっております。

それから3ページを見ていただきますと、ジョブ・カードの制度全体を概略的に書いておまして、職務経歴でありますとか、学習歴、訓練歴あるいは免許資格取得、そういったものを全部書いていただくということになります。それで、その訓練を受けた後に、右側にあります評価シートまたは履修証明というようなことで、職業能力証明書ということになります。これは訓練を実施した機関が発行するものでございます。それで、山本専務がおっしゃいました能力の評価ですが、6ページ一番下に、評価報告にはどのようなものがあるかというようなことで参考程度に書いておりますけれども、モデルカリキュラムあるいはそういったシートを作って評価していくということで、業種別に作るあるいはその業種横断的にその評価シートを作っていくということで、今中央のほうで徐々に進行中でございます。実習先の指導者がそういった評価をするということで、評価者についても一定の講座を受けていただいた資格者によって、そういった評価シートに基づいて能力評価をするというような形になっていきます。個別の具体的な流れはそういったことになりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

○奥林会長

ありがとうございました。

皆さんからいろいろな意見が出てまいりました。この意見を踏まえて、平成20年度の大阪労働局行政運営方針を作成していただき、また皆さんに示していただきたいと思ひます。続きまして議題の2に移らせていただきます。

議題の2は、平成20年度の大阪府雇用施策実施方針（案）についてであります。

まず、事務局から説明していただき、その後質疑、応答に入りたいと思ひます。

では、お願ひします。

○永田職業安定部長

職業安定部の永田でございます。よろしくお願いいたします。

資料の6-1に、平成20年度大阪府雇用施策実施方針(案)ということで作っております。

まず、この方針の策定に至る経緯でございます。資料6-2をご覧くださいますと、イメージ図ということで、雇用政策基本方針それから全国指針、略称にしておりますけれども、地方方針ということで載せております。

これまでは、一番左にありますように雇用対策法に基づいて雇用対策基本計画が10年スパンで策定されておりましたけれども、ここ数年、社会経済情勢等々の変化が著しく、計画のスペンが長期過ぎるということで、昨年の雇用対策法の改正の折に雇用対策基本計画が廃止されたということでございます。ただ、国が講ずる雇用政策の方向性は明らかにする必要があるということから、雇用対策基本計画に代わる雇用政策基本方針を作っていこうということで、期間としては5年程度、今後5年程度の方針として2月29日に大臣告示で定められたということになります。

この基本方針の中身でございますが、2枚目に概略ということで載せておりますけれども、人口減少社会の中ですべての人々が能力を發揮し、安心して働き、安定した生活ができる社会の実現を目指してということで、昨年の12月に発表しております厚生労働省の雇用政策研究会報告の内容を踏まえ策定したものでございます。先ほどのイメージ図に戻っていただきますと、この雇用政策基本方針の趣旨を踏まえ全国指針、雇用施策実施方針の策定に関する指針というものを全国指針と訳しておりますけれども、これを毎年厚生労働省が策定し、それに基づいて各都道府県の労働局が、地方の実情に応じて雇用施策実施方針、基本方針と略して呼んでおりますけれども、これを策定していくことになっております。ちなみに今年度の全国指針というものにつきましては、先ほど説明させていただいた基本方針の裏ページ、2枚目の裏ページから、平成20年度の全国指針(案)要旨というようなことで付けております。

労働局が策定いたします雇用施策実施方針でございますが、簡単に申し上げますと、ただいまご審議いただきました行政運営方針中の主に職業安定行政部分を抜き出しまして、そこに大阪府の雇用施策をはじめ、福祉、教育、産業等々の施策を盛り込みまして、連携、協力をうたったものでございます。最終的に労働局長が知事の意見を聴いて策定するということになっております。ただ、大阪におきましては2月に知事の交代があり、大阪府の20年度予算につきましては32年ぶりの暫定予算ということになっております。こういうような状況があり、大阪府の新規施策はもちろんでございますけれども、既存の施策も見直しの対象になっているというようなことで、現段階におきまして、この方針の中に大阪府の具体的な施策はあまり記載できていない状況になっております。

今年度の方針につきましては、こうした状況を踏まえ、現在、大阪府と特に連携、協力をしている若年者雇用対策それから障害者の雇用対策、そして知事の公約の一つとなっております関係もあり、子育て助成等の雇用対策というようなものを盛り込みまして、これらの

施策を中心に今後より一層の連携、協力を図って参りたいと考えております。

基本方針の（案）2、資料6-1になりますけれども、内容につきましては行政運営方針とほぼ同程度、同じ内容になっておりますので、具体的な説明は省略させていただきたいと思っております。

資料の1ページに雇用情勢及び課題を載せておりますけれども、行政運営方針の17ページから19ページに雇用情勢の現状等々書いておりますけれども、この辺の部分に記載しております。

それから5ページの課題につきまして、主要な課題の部分につきましては、行政運営方針の36ページから53ページに職業安定行政の課題と重点施策ということで書いておりますけれども、この中から府と連携する項目ということでまとめております。ただ、行政運営方針等につきましては、課題と重点施策を一緒に書いておりますけれども、ここの運営、施策方針、基本方針につきましては、課題と重点というものにつきましては別々に書いており、構成が若干変わっているということになっております。

それから、7ページ以降に雇用施策の重点ということで、先ほど申し上げました3項目につきまして、府と連携する部分について盛り込んで書いているということでございます。

それから11ページの2以降、その他の基本的施策につきましては、府と連携する事業以外のもので、私ども安定行政が実施する事業の内容を記載しております。

それから12ページ、最後になりますけれども、雇用施策に関する数値目標ということで、これは局が実施する目標指数を行政運営方針から抜き出して挙げております。

以上でございます。ご審議のほどよろしくお願いいたします。

○奥林会長

はい、ありがとうございます。

大阪府の雇用施策の実施方針（案）ということになります。これにつきまして何かご質問、ご意見等ございましたら、お願いしたいと思います。

もし特に無いようであれば、皆さんご了解していただいたということで、事務局は、その平成20年度の大阪府雇用施策実施方針（案）を具体的に作成していただいて、実施していただくようお願いしたいと思います。

もう一つ、議題としましては、第3にその他がありますが、その他につきましては、港湾労働部会の件であります。平成20年2月21日に港湾労働部会が開催されております。開催結果につきましては、配付資料の7ですが、ご確認いただきたいと思います。

これにつきまして、もし委員の皆さんからご質問等があれば、お受けしたいと思います。特にございませんでしょうか。

それでは、予定しておりました議題はすべて終了いたしました。もし委員の皆さんから何か特にご意見、ご質問等ございましたら、発言いただきたいと思います。よろしいでしょうか。

それでは、予定しておりました議題すべてを終了いたしましたので、これもちまして本日の審議を終了したいと思います。どうも長時間ご苦労さまでした。ありがとうございました。