

平成 19 年度第 1 回大阪地方労働審議会議事録

1 開催日時

平成 19 年 11 月 19 日 (月) 午前 9 時 30 分～11 時 30 分

2 開催場所

KKR ホテル大阪 14 階 オリオンの間
(大阪市中央区馬場町 2-24)

3 出席者

(1) 委員

公益代表

奥林 康司 委員 (会 長)

小 嘉 典明 委員

佐野 久美子 委員

中村 弘 委員

西村 多嘉子 委員 (会長代理)

労働者代表

柴崎 大輔 委員

中世古 幸治 委員

服部 和美 委員

吉田 功 委員

使用者代表

小野 幸親 委員

小塚 修一郎 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) 会長の選挙
- (2) 会長代理の指名
- (3) 部会委員の指名
- (4) 平成 19 年度労働行政の運営状況
- (5) その他

5 議 事

○企画室長

おはようございます。

定刻となりましたので、ただいまから平成 19 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、事務局が議事を進行させていただきます。

私は、企画室長の小松でございます。どうぞご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

まず、資料の確認をお願いいたします。資料は、事前にお配りしておりますけれども、追加で本日配付させていただいております。

初めに、資料の差し替えがございます。資料 5 の 32「労働者派遣・職業紹介事業所等に対する指導監督状況（平成 18 年度）」の差し替えをお願いいたします。

追加資料として、「株式会社 NOVA の外国人講師等に係る労働相談窓口の開設について」「事業主の皆様へ 働く意欲、能力重視で企業力 Up!!」「『派遣・請負労働者なんでも相談会』の開催結果」の 3 点がございます。

このほか、本日の会議次第と厚生労働省組織令、地方労働審議会令、大阪地方労働審議会運営規程、同傍聴規程、出席予定者名簿、配席図でございます。すべてそろっておりますでしょうか。

それでは、開会に当たり、桑島局長からごあいさつを申し上げます。

○桑島局長

おはようございます。

私、本年の 8 月 24 日付けで大阪労働局長を拝命いたしました桑島でございます。

どうぞよろしくお願いいたします。

会議の開催にあたりまして一言ごあいさつを申し上げます。

皆様方には日ごろから大阪の労働行政の運営に関しまして格別のご理解、ご協力を賜っておりまして、厚く御礼申し上げます。

本日、各委員におかれましては大変お忙しい中、本審議会にご出席いただきまして誠にありがとうございます。

また、10月1日付けをもちまして委員へのご就任をお願いいたしましたところ、快くお引き受けいただきまして、誠にありがとうございます。重ねて御礼申し上げる次第でございます。

前期に引き続きご就任いただきました委員の皆様方におかれましても、これまで同様よろしくお願い申し上げますとともに、今期からご就任いただきました委員の皆様方におかれましては、労働行政の運営に関しまして、ご指導、ご鞭撻のほどよろしくお願い申し上げます。

最初に、先日報道された会計検査院の検査に関しまして、ご報告を申し上げたいと思います。特に資料はございませんけれども、検査院が実施しました平成18年度の決算検査報告におきまして、私どもの大阪労働局を含みます全国の22の地方労働局で適正を欠いた経理処理があったというご指摘を受けたところでございまして、深くおわび申し上げますとともに、今後、会計経理の適正な執行に万全を期して、二度とこのようなことが起こらないように再発防止に努めてまいりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

さて、近畿における景気の動向でございませぬけれども、11月に発表されました近畿地域金融経済概況では、9月内容で拡大を続けているという判断から、全体感としては緩やかに拡大していると、下方修正がされているところでございます。

それから、雇用情勢でございませぬが、近畿の9月の完全失業率は4.7%で、全国の同月が4.0%ですので、0.7ポイントほど高いわけですけれども、1年前と比べると0.1ポイント改善しているところでございます。今後の動きには注意していかなければいけないと考えております。

それから、大阪の9月の有効求人倍率でございませぬが、1.30倍ということございまして、ここ数か月1.3倍台となっております。余り昔の高度成長期の数字を出しても仕方ないので、平成のバブル期ぐらいと比べてみますと、平成2年度の平均の有効求人倍率が1.28倍ですので、これを超えているという水準でございませぬ。ただ、そういう表面的にはいい数字ではあるのですが、その中身を見てみますと、正社員の有効求人倍率は0.7倍を下回っているということですし、また新規の求人に占める正社員求人の割合は4割程度という状況です。一方、求職者の方々の多くは正社員などの安定した雇用形態での就職を希望しているという状況を考えますと、求人、求職のマッチングについてもう少し頑張って、充足率の向上に努めていきたいと考えてるところでございませぬ。

それから、少子高齢化が進展する、特に団塊の世代の退職期に入り、労働力人口がさらに減少していく、その一方で企業の人手不足感が見られるということもございませぬ。そういう意味では、女性、高齢者の労働市場への参加をより促すような取り組みをしていかなければ

いけないと考えております。

それから、雇用形態の多様化に伴います非正規労働者と正規の格差、それから長時間労働の深刻化など多くの問題が山積しているわけでございます。

こうした中で、働きがいのある人間らしい仕事、ILO などでもディーセントワークと言っておりますけれども、そうしたものを図ることが重要ではないかと考えておりました、労働条件の確保、改善といった問題、またワーク・ライフ・バランスの問題などに積極的に取り組んでいきたいと考えております。

大阪労働局といたしましては、これらの労働行政の課題、その重点施策を平成 19 年度の行政運営方針に盛り込みまして、これに基づいて、働く人たちの安全、安心の確保と、公正かつ多様な働き方の実現、雇用の安定に向けた対応、新たなチャレンジを目指す若者などの支援、あるいは子育てとの両立など、仕事と生活の調和の推進などに努めてきたところでございます。

本日は、これらの運営方針につきまして、今年度も既に上半期が終わりまして下半期に差しかかっておりますけれども、その上半期についてのご報告と、下半期についての展望についてご報告させていただきまして、ご審議をいただきたいと考えております。

労働行政を取り巻く環境が厳しさを増す中で、労働者、求職者の方々や企業のために、効率的かつ効果的に行政運営を推進していくことが大事だと思っております。委員の皆様方から忌憚のないご意見を承りたいと思っておりますので、よろしくご審議のほどお願い申し上げます。私からの冒頭のごあいさつとさせていただきます。よろしくお願いいたします。

○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 に大阪地方労働審議会委員名簿を配付しております。この名簿順に出席委員をご紹介しますと思います。

まず、公益代表委員でございます。

奥林委員です。

小畠委員です。

佐野委員です。

中村委員です。

西村委員です。

続きまして、労働者代表委員です。

柴崎委員です。

中世古委員です。

吉田委員です。

続きまして、使用者代表委員です。

小野委員です。

小塚委員です。

富田委員です。

山本委員です。

服部委員が参られましたので、ご紹介させていただきます。服部委員でございます。

次に、本日の欠席委員ですが、公益代表委員では、綿貫委員です。

労働者代表委員では、森本委員、脇本委員でございます。

使用者代表委員では、谷本委員、宮川委員でございます。

以上の委員がそれぞれ就任されておられます。

本日、出席しております大阪労働局職員につきましては、本日配付しております出席予定者名簿により紹介にかえさせていただきます。

本審議会は、お手元にお配りしております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いては、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、本審議会は原則として公開することとされており、また同第6条第2項の規定により、その議事録についても公開することとされております。議事録には、発言者のお名前も記載させていただきますので、ご了承願います。

なお、公開の具体的手続につきましては、大阪地方労働審議会傍聴規程が定められております。本日の審議会につきましては、この傍聴規程に基づき開催の周知を行いました。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。

定足数につきましてご報告させていただきます。

本日の委員の出席状況につきましては、公益代表委員5名、労働者代表委員4名、使用者代表委員4名の計13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。

議事に移りたいと思います。議事の第1は会長の選挙でございます。

地方労働審議会令第5条の規定により、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、選出することはいかがでしょうか。

はい、お願いします。

○吉田委員

学識と経験が豊かな奥林委員にお願いできたらと思いますが、いかがでございましょう。

○企画室長

よろしいでしょうか。ありがとうございます。それでは、奥林委員に会長に就任いただく

ことといたします。

○奥林会長

ただいま会長にご推薦いただきました奥林です。よろしくお願いいたします。

この委員会は非常に重要で、なおかつ大阪の労働行政全般について審議する委員会だと聞いております。したがって、その責任の重大さを痛感するのであります。

微力ではございますが、皆さんの協力を得まして、その職責を果たさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

大阪の行政につきましては、大阪府の産業労働政策推進会議の中で 20 年近く仕事をさせていただきました。

私の知識と経験がこの委員会の中で役立つようであれば、私としては大変ありがたいと思っております。

ただ、労働行政は、先ほども局長さんのごあいさつにありましたように、非常に複雑な問題であります。従って、この委員会の中で忌憚のない意見を交換し、よりよい方向を目指し、労働行政の推進に努力してまいりたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

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っております。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 名が署名するということになっております。その署名委員としましては、私のほか、労働者代表から吉田委員、それから使用者代表からは山本委員にお願いしたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

次に、議事の 2 に移りますが、会長代理の指名ということになっております。

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。

西村委員にお願いしたいと思っておりますが、いかがですか。よろしくお願いいたします。

続きまして、議題の 3 ですが、部会委員の指名に移りたいと思っております。

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

○企画室長

部会の説明をさせていただきます。

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。

最低賃金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、最低賃金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。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います。

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いては、公労使各3名、合計9名、家内労働部会については、公労使各3名、合計9名とされています。

また、港湾労働部会については、これまでどおり公労使各5名、専門委員3名、計18名により構成したいと考えております。

○奥林会長

ありがとうございました。以上の説明につきまして、何かご質問、ご意見がございますでしょうか。特に無いようでしたら、部会委員の指名を行いたいと思います。この部会の委員の指名につきましては、委員の経歴、さらにはこれまでの状況などを考慮しながら指名させていただきます。

まず、労働災害防止部会ですが、公益委員につきましては、中村委員、それから小嶋委員、それから西村委員の3名をお願いしたいと思います。それから、労働者代表委員からは、森本委員、中世古委員、吉田委員の3名。さらに、使用者代表委員からは富田委員、宮川委員、山本委員を指名したいと思います。よろしくお願いします。

続きまして、家内労働部会ということですが、公益代表委員には西村委員、それから家内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したいと思います。よろしくお願いします。

このほか、公労使それぞれ2名の委員は、何らかの議案を審議する必要がある場合に、局長が任命した臨時委員から指名したいということでもあります。

それでは、事務局から準備していただきました名簿を配付していただきたいと思います。全員に資料渡りましたでしょうか。

続きまして、港湾労働部会につきましては、公益代表に綿貫委員を指名したいと思います。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、それから雇用主代表委員各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したいと思います。

また、専門委員につきましては、従前どおり、近畿運輸局次長の江河直人さん、それから大阪府港湾局長の古川博司さん、大阪市港湾局長の川本清さんということによろしいでしょうか。

異議がないようですので、それでは、近畿運輸局次長の江河直人さん、それから大阪府港湾局長の古川博司さん、大阪市港湾局長の川本清さんが専門委員となる件については、本審議会として同意することにいたします。

では、続きまして平成 19 年度労働行政の運営状況について、事務局から報告をお願いしたいと思います。

○総務部長

それでは、平成 19 年度の労働行政の運営状況について、総務部長の中井でございますが、私の方から説明いたしますので、どうぞよろしくお願いいたします。

今年度の上半期の行政運営状況についてこれからご説明いたしますが、今年度につきましては、お手元にお配りしてあります資料 2 の行政運営方針に基づいて、特にその表紙にもありますが、6 つの最重点項目を掲げて取り組んでいるところでございます。

その運営状況につきましては、資料の 3 で整理をしております、主にこれを用いて説明をさせていただきますが、資料 5、これは枝番がたくさんついている資料でございますが、これも適宜参照してまいります。

まず、労働基準行政についてでございますが、死亡災害の大幅な減少を図るための施策の推進及び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、これを最重点項目として取り組んでいるところでございます。

死亡災害につきましては、資料 3 の 1 ページの (1) 死亡災害の大幅な減少を図るための施策の推進の右側、あるいは資料の 5 の 1 にございますけれども、本年 9 月までで 66 件と、昨年同期を 10 件下回っているところでございます。昨年まで 2 年連続 100 件を超える厳しい状況とこれまで説明してまいりましたが、現時点では昨年を下回る状況で推移しているということでございます。

具体的な取り組みとしては、最も死亡災害の多い建設業に対しては、資料 3 の 1 の (1) のアにありますとおり、日々変化する現場に対して、常に安全に対する緊張感を持たせることを目的として、できるだけ多くの建設現場に対して、工事の進捗状況に応じ、監督指導や個別指導を実施しておりますほか、労災防止指導員による現場の指導や建設業労働災害防止協会による安全パトロールの強化をお願いしているところでございます。

また、資料の 5 の 3 でございますが、死亡災害の大幅な減少というパンフレットがございます。これを活用いたしまして、現場所長みずからが労働災害防止のための方針や目標を設定して、それを現場に掲示することにより、全体の安全意識向上を図る「現場所長『安全宣言』運動」、これを展開しているところでございます。

それから、製造業等に対しては、資料 3 の 1 (1) のイにありますとおり、自主的な安全衛生の取り組みの推進を図るために、労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針に基づき、マネジメントシステムの導入を推進しています。

これについては、資料の 5 の 4 になりますが、各事業場においてシステム導入状況を自

己診断できるよう、自主点検項目を実施評価自主点検表として示し、自社のマネジメントシステムの実施状況を点検できるようにしているところです。こういった取り組み等を通じまして、死亡災害の減少に向けて、年度後半も気を緩めずに進めてまいりたいと思っているところでございます。

次に、資料3の2ページの(2)の労働者の健康確保対策であります。これについては、資料の5の9をご覧になっていただきますと、表1がございまして、これで一般健康診断の結果を見ますと、脳・心臓疾患に関連する項目を初めとして何らかの所見を有する労働者の割合、これが平成18年では大阪で48.0%ということで、全国を若干下回っているのですが、経年で見ると上昇傾向が続いているという状況にございます。

それから、職場で強い不安やストレスを感じる労働者が6割を超えて、精神障害による労災請求も増加しつつあるなど、過重労働とともに心の健康確保対策の取り組みがより一層重要な課題となっているところでございます。

また、一昨年来、社会的関心を集めておりますアスベストによる健康障害については、今後も石綿を吹きつけた建築物の解体作業などが増加することが予想されておりまして、石綿ばく露の危険が引き続き懸念されているところでございます。

このような状況に対処するために、資料3、2ページ(2)のア、3ページのイがございませけれども、それぞれそこに示しておりますように、本年度も引き続き過重労働による健康障害防止のための総合対策、職場におけるメンタルヘルス対策、それから石綿粉じんによる健康障害防止対策、これらを重点事項として、関係機関とも連携しつつ取り組んでいるところでございます。

なお、資料5の10でございまして、平成20年4月1日から一般健康診断の健診項目などの改正が施行されるということになっております。それから、資料5の11、5の12にあります。10月1日から施行されております石綿健康管理手帳の交付要件の改正、それから石綿製品の製造等の原則全面禁止に係る猶予措置の一部撤廃、こういったことがございますので、これについて現在周知に努めておりますし、引き続き周知を図ってまいり所存でございまして。

資料3の4ページ(3)労働条件の確保・改善等というところでございまして、社会的に問題となっている長時間労働対策でございまして。これについて、時間外労働の限度に関する基準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する長時間労働者に対する医師による面接指導の周知徹底等、各部署が連携して施策を推進しているところでございます。

それから、特に長時間労働の温床ともなっている賃金不払い残業、いわゆるサービス残業でございまして。これの解消を図るため、賃金不払残業総合対策に基づいて監督指導等を推進しているところでございまして、その結果について、資料の5の16がございまして。10月5日発表の資料で、近畿ブロック労働局における監督指導結果、270企業で約55億円を遡及支払いと出ておりますが、こうした形で公表しているところでございます。

資料5の17ですが、この10月及び11月におきましては、過重労働・賃金不払残業解消キャンペーンを行いまして、過重労働について広く府民に啓発を行うためのフォーラム等を開催しております。

それから、資料5の18でございますが、11月23日の勤労感謝の日には、過重労働と賃金不払い残業の解消のための全国一斉無料相談ダイヤルを開設することとしているところでございます。

それから、資料の3、5ページのウ、最低賃金制度の適正な運営がございますけれども、これにつきましては、資料5の20も一緒にご覧いただければと思います。平成19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まして、現下の最低賃金を取り巻く状況を踏まえ、成長力底上げ戦略推進円卓会議における賃金の底上げに関する議論にも配慮した調査審議を求める諮問を行い、委員の皆様にも熱心にご討議いただいた結果、地域別最低賃金、産業別最低賃金ともにすべて円滑に審議を終えたところでございます。大阪府の最低賃金については、そこに出ておりますとおり、時間額として731円で、19円プラスでございます。今後は、改正後の最低賃金について、関係方面に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考えております。

次に、資料3の6ページの(4)多様な働き方が可能となる労働環境の整備等というところのア、労働時間等の設定の改善の促進でございますが、昨年4月に労働時間等設定改善法が施行され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た、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広報啓発活動を展開しているところでございます。

その一環として、資料の5の21でございますけれども、近畿2府4県の労使団体及び学識経験者で構成しております近畿ブロック仕事と生活の調和推進会議におきまして作成したリーフレットの周知広報も行っているところでございます。

次に、資料3の7ページの(5)労災補償対策の推進については労災保険給付の中でも社会的関心の高い過労死、あるいは過労自殺等の脳・心臓疾患事案と精神障害事案の労災補償状況並びに石綿による中皮腫・肺がんの労災認定の状況について、右の欄に前年度と今年度上半期の請求件数と認定件数を示していますが、これら複雑困難事案の請求件数は依然として高い水準で推移しておりまして、引き続き認定基準に基づき迅速、適正な労災保険給付の実施に努めてまいりたいと思います。

次に、8ページの(6)労働契約法制の整備等というところがございまして、これについては概要を資料5の23におつけしているところでございます。就業形態の多様化、あるいは個別労働紛争の増加等に対応しまして、個別の労働者及び使用者の労働関係が良好となるようにするために、労働契約の締結、変更、継続・終了及び有期労働契約に関して、それぞれ基本的なルールを法制化することを内容とする労働契約法案が前の通常国会に提出されておまして、現在臨時国会で継続審議中ということでございます。これについて、成立後はその内容の周知に万全を期してまいりたいと考えております。

以上で労働基準行政の重点施策の説明でございました。

次に、職業安定行政でございますが、こちらにおいてはハローワークにおける年間就職 15 万人を目指した求人・求職のマッチングの推進及び若者子育て女性等新たなチャレンジを目指す人の就業に向けた支援の推進、これを最重点ということで取り組んでいるところでございます。

このうち、年間就職 15 万人に関しましては、8 ページの 2 の (1) の右の欄に状況をお示ししております。あるいは資料の 5 の 24 の 2 枚目の第 5 表でも推移についてお示ししておりますが、今年度上半期の就職件数 7 万 192 件ということで、前年度よりも 5.7% の減少ということでございます。そういうことで、数字的には厳しい状況でございますが、引き続き求職者に対しては、求職者の状態に応じて、担当制、予約相談制を活用する等、きめ細かな就職支援を実施し、求人者に対しては、早期充足に向けた条件緩和指導等を行い、求人者サービスの向上を図っていくとともに、現状多くの求職者が安定した雇用形態での就職を希望していることを踏まえて、雇用形態が正社員である求人について積極的なマッチングを図って、その充足率の向上に努めるなど、年度後半も、一人でも多くの方の就職につながるよう取り組んでまいりたいということでございます。

これに関連して、8 ページのイ、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でございますけれども、これについては府内 5 か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等の担当制によるきめ細や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、専門職の経験者を対象とする大阪人材銀行や、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、経験交流会等を行う大阪キャリア交流プラザへ案内するなど、求職者のニーズ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、大阪マザーズハローワークにおいては、これは昨年 4 月から運営しておりますが、子供連れでも安心してお仕事を探していただけるという環境のもと、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。上半期の運営状況は 8 ページの下右にも掲載しておりますが、今年度における就職数は 1,500 件弱という状況でございます。

それから、9 ページの (2) 民間や地方公共団体との共同・連携による就職支援でございますが、一番下にウ、地域職業相談室の設置による市町村と連携した職業紹介・相談というところがございます。これについて、ことし 3 月ですが、高槻市に大阪府で初めて設置しました地域職業相談室におきまして、市の労働相談・情報提供業務と連携した職業相談、職業紹介を実施しているところでございます。

なお、次の 10 ページの上の方にも記述しておりますが、この 8 月 30 日においては八尾市に大阪府で 2 番目の地域職業相談室を開設したところでございます。

次に、11 ページの (5) 若年者雇用対策の推進がでございます。まず、アのフリーター 25 万人常用雇用化プランの推進でございますが、全国のフリーター数、これについては平成 18 年度は 187 万人という推計がでございます。ピーク時が平成 15 年の 217 万人ということで

ございましたので、そこからは減少傾向にありますが、中身を見ますと、25歳以上のいわゆる年長フリーターについて改善が小幅となっているという状況がございます。

こうした中、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いて、担当制等により求職者のニーズに応じた就職支援を積極的に実施しておりますとともに、資料の5の25としてお付けしておりますが、本年の5月28日に心齋橋に開設しました大阪ヤングワークプラザにおきまして、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、計画的できめ細やかな支援を実施することにより、常用就職の促進を図っているところでございます。

資料3の11ページのイ、職業意識形成支援事業の推進というところがございますが、中高生に対する支援としまして、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、あるいはジュニアインターンシップといったことを実施しております、職業意識形成支援事業ということで展開しているところでございます。こうした取り組みによって、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いうことでございます。

若年者対策で関連しまして、資料5の28をご覧になっていただければと思います。雇用対策法の一部が改正されまして、本年10月1日から若者の応募機会の確保が事業主の努力義務となっているところでございます。それから、もう一つ、きょう追加でお配りした資料の中に、「働く意欲、能力重視で企業力Up!!」という資料がございますが、この10月1日から募集採用における年齢制限も原則禁止ということになっておりますので、つけ加えておきたいと思っております。

資料3の12ページから13ページにかけての高年齢者雇用対策の推進でございますが、アの定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保の推進でございますが、改正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いて、周知啓発を図るとともに、本年4月からの義務化年齢である63歳までの雇用確保措置が講じられていない企業に対しまして、企業訪問により個別指導を行っているということでございます。高年齢者の雇用実施状況につきましては、13ページにあるとおりでございます。

それから次に、イの高年齢者等の再就職の援助・促進のところでございますが、ここにおいては、トライアル雇用が必要な求職者に対して、中高年齢者試行雇用事業の一層の活用を進める一方で、60歳代前半層については、シニアワークプログラム事業、これを活用するほか、関係機関と連携を図って対策を進めているということでございます。

次に、14ページの(7)障害者雇用対策の推進でございますが、アの啓発活動の充実、それからイの雇用率達成指導の厳正な実施等というところがございますが、これについては、改正障害者雇用促進法の周知啓発を進める一方で、雇用率未達成企業に対しまして、企業トップ層への個別指導を中心に、集団指導や文書指導などを実施するとともに、各種支援制度を活用することにより、雇用率達成指導に努めているということでございます。

それから、ウの職業紹介業務の充実及び支援策の活用でございますが、障害者の就職促進を図るために、この19年度の障害者の就職目標件数を3,000件ということで設定しているところでございます。9月までの状況は、右の方にお示ししておりますが、1,779件ということで、前年同期と比較しまして7%の増加でございますので、順調にきているのかなという感じでございます。目標達成に向けて、引き続き障害者試行雇用制度やジョブコーチ制度等を活用しまして、きめ細かな就職支援を進めてまいりたいということでございます。

それから、15ページのオ、雇用と福祉・教育の連携による就労支援の強化でございますが、こちらについては障害者自立支援法の全面施行を踏まえまして、関係機関等との連携を進め、福祉的就労から一般就労への移行促進に努めているということでございます。

次に、(8)外国人雇用対策の推進でございますが、まずアの外国人求職者の適格紹介の推進でございます。府内ハローワークを初め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及び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啓発、援助等就職支援に取り組んでいるところでございます。

これに関しまして、ちょっと個別事案ではありますが、若干説明をしておきたいと思っております。

社会的関心を集めております株式会社NOVAの関係でございます。これについて、本日の配付資料にもお付けしてお配りしておりますけれど、賃金の遅配や不払いが発生したということで、先行き不安の増大から、日本語に精通していない多数の外国人講師等からの労働関係の相談があったということもございまして、10月26日に大阪外国人雇用サービスセンター内に労働相談窓口を開設し、ワンストップで対応させていただいているところでございます。状況でございますが、先週11月16日までの間に外国人労働者から来所いただいた件数として320件、それから電話等336件、合計656件の相談があったという状況でございます。

それから、最近の動きとして、NOVAのスポンサー企業が内定したという発表がありまして、この9日、10日に開催されました従業員等への説明会に大阪労働局の職員が出向き、未払い賃金立替え払い制度や雇用保険制度について説明をさせていただいたところでございます。これについて、引き続き動向等を注視しながら、的確に対応してまいりたいと考えているところでございます。

資料3の15ページのウ、適正就労の推進でございますが、これについては特に6月の外国人労働者問題啓発月間におきまして、外国人労働者雇用啓発セミナーを開催して、事業主に対して適正な雇用、労働条件の確保と不法就労の防止について周知啓発を行っております。また、9月には法務、警察等関係行政機関による不法就労等外国人労働者問題関西地区協議会を開催し、情報の交換や連携の強化を図っているところでございます。

外国人に関連して、資料5の29をご覧くださいいただければと思います。雇用対策法の一部の改正の中で、本年10月1日からすべての事業主の方においては、外国人労働者の雇入れ、または離職の際にハローワークへの外国人雇用状況の届け出、これが義務化されてお

ります。

次に、資料 3 の 16 ページの (9) 安心して働ける雇用環境の整備でございますが、その中で下の方にエ、生活保護受給者及び児童扶養手当受給者に対する就職支援がございますが、これについて資料 5 の 30 もあわせて見ていただければと思います。平成 17 年 6 月からハローワークと福祉事務所が連携して、稼働能力や就労意欲のある生活保護、児童扶養手当受給者に対して、個々の対象者の態様、ニーズに応じた就職支援を実施しているということでございます。実績については今申し上げた資料にお示ししているとおりでございます。

以上、職業安定行政に関してでございます。

次に、需給調整事業関係業務でございますが、こちらは労働者派遣事業の適正な運営の確保、これを最重点として取り組んでいるところでございます。

資料 3、17 ページ 3 の (1) 許可申請・届出の迅速・適正な処理でございますが、これについて資料の 5 の 31 もご覧いただければと思います。本年 4 月から 9 月までの労働者派遣事業の新規許可申請、届け出件数は、一般労働者派遣事業が 252 件、それから特定労働者派遣事業では 757 件ということで、前年同期に比べてそれぞれ 29.9%増、109.1%増ということで、3 割増、それから 2 倍ということで増加傾向が続いているということでございます。そうした中、今年度においても新規事業説明会などあらゆる機会を通じて法制度の理解や周知徹底に努めているところでございます。

それから、資料 3 の 17 ページ (2) 的確かつ厳正な指導監督等の実施のところの A でございます。

特に請負事業に関しまして、労働基準部とも連携して、厳正な指導監督を行うとともに、リーフレット等を活用して、労働者派遣と請負の区分について周知徹底を図っているところでございます。

資料 3 の 18 ページのウの労働者派遣・請負適正化キャンペーンでございます。これは資料 5 の 33 にお付けしているところでございますが、この 10 月から 11 月にかけてキャンペーンを実施しているところでございまして、派遣元、派遣先事業主、請負事業主、発注者等に対して集中的な指導監督や各種セミナーの開催等による周知啓発を行い、実施に当たっては、労働基準部及び近畿府県労働局とも連携して取り組んでいるところでございます。

それから、資料 3 の 18 ページの下の (3) 製造業の請負事業者の雇用管理改善の推進でございますが、関連しまして資料 5 の 38 をご覧いただければと思います。製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に取り組む請負事業主及び発注者が講ずべき措置に関するガイドラインについて周知及び啓発を図っているところでございます。

18 ページの (4) 派遣労働者等からの苦情・相談への適切な対応でございますが、これについて資料 5 の 34 をご覧になっていただければと思います。11 月 3 日の祝日に、派遣・請負で働く労働者の方を対象とした派遣・請負労働者なんでも相談会を開催させていただいたところですが、これについて、その結果は本日資料をお配りしておりますので、内容についてご確認をいただければと思います。

需給調整事業関係業務の説明は以上でございます。

次に、雇用均等行政でございますが、こちらは性別により差別されることなく能力発揮できる環境確保対策の推進を最重点に取り組んでいるところでございます。資料3では19ページの4でございます。まず(1)の雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進についてですが、これについては、資料の5の42も併せてご覧いただければと思います。男女雇用機会均等法は、昨年改正され本年4月より施行されているところでございます。この改正法の施行を受けまして、相談件数が1,650件ということで、昨年同期で比べると101.7%増、約2倍ということで、相談件数は大幅に増加しているという状況にあります。

それから、紛争解決についても、労働局長による援助が18件ということで、昨年同時期が6件でしたから大幅にこれも増加しております。それから調停について、資料3には1件とありますが、現在のところ2件の申請がなされているということでございます。

紛争に係る事案としては、セクシュアルハラスメントに関するものと、妊娠・出産を理由とする解雇、退職勧奨に関するものが約半数を占めている状況でございます。

また、資料3の4(1)のア、適切な指導等の実施及び紛争解決の援助についてでございますが、企業における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し、性による差別的な取り扱いの事案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。

さらに、企業における女性の能力発揮のためのポジティブ・アクションの取組も促進しております。

次に、(2)職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進のア、育児・介護休業法の施行でございますが、言うまでもなく急激な少子高齢化が進行し、両立支援対策、次世代育成支援対策が喫緊の課題となっているといった状況の中で、育児・介護休業法の周知徹底を図るとともに、企業において育児休業等の規定が適切に整備され、制度として定着するよう行政指導を実施しているところでございます。

関連して資料5の43も見いただければと思います。育児・介護休業に係る相談については、1,484件ということで、昨年から見ると1.3%減ということでほぼ横ばいですが、労働者からの相談が依然として多くて、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の相談が寄せられております。これら個別の相談事案に対して的確に対応し、法の履行確保を図るということに努めているところでございます。

また、資料5の44もご覧ください。次世代育成支援対策法に基づく一般事業主行動計画の策定、届出の状況でございますが、301人以上の義務企業においては、資料では99.2%と出ておりますが、ほぼ100%届出をいただいております。今後は300人以下の努力義務企業において策定、届出が行われるよう周知啓発に努めてまいりたいと考えております。

それから、資料3の20ページの(3)パートタイム労働対策の推進のア、パートタイム労働法の改正でございますが、これについては資料5の45もご覧になっていただければと

思います。さきの通常国会において改正パートタイム労働法が成立して、来年の4月1日から施行されることとなっております。

主な内容ですが、改正によりまして、労働条件の文書交付・説明義務、均衡のとれた待遇の確保の推進及び通常の労働者への転換の推進を事業主に義務付けるとともに、新たに苦情処理・紛争解決援助制度の規定を設けております。今後、施行までの期間、大阪府を始め関係機関との連携や労使団体等の協力も得て、改正法の円滑な施行に向けて周知徹底に努めてまいりたいと思います。

以上雇用均等行政についてでございました。

続きまして、資料3の21ページの労働保険適用徴収業務でございます。

(1)にあるとおり、今年度も労働保険の未手続事業一掃対策、これを労働保険業務の最重要課題として位置づけて、強力な手続指導、職権の行使及び成立件数の数値目標等を盛り込んだ平成19年度労働保険適用促進計画を策定し、局、労働基準監督署、ハローワークがより緊密に連携して、未手続事業の的確な把握を行うとともに、把握した未手続事業に対しては職権成立を含めた積極的な手続指導を行っているところでございます。

それから、(2)労働保険料の適正徴収でございますが、アの年度更新の的確かつ円滑な実施でございますが、事業主及び労働保険事務組合等に対して、法定期限内の自主申告・自主納付の徹底を図るとともに、現年度保険料の年度内完全収納並びに高額滞納事業場に対する滞納整理を重点とした計画的、積極的な徴収活動に努めているところでございます。

22ページの(4)石綿健康被害救済法に基づく一般拠出金の徴収のところでございますが、労働保険適用徴収システムを活用して、労働保険料とあわせて一般拠出金を徴収することになりまして、本年の年度更新からスタートしているところでございます。この制度につきましては、18年度から事業主等に対して周知広報しておりますが、本年度についても引き続きより一層の周知広報に努めてまいりたいと考えております。

労働保険適用徴収業務は以上でございます。

それから、最後に23ページの個別労働紛争解決制度でございます。こちらの方については資料5の49もあわせてご覧になっていただければと思います。制度の運用状況でございますが、今年度上半期現在で、前年と比較して3.1%増の4万7,337件の労働相談が寄せられております。このうち、いわゆる民事上の個別労働紛争に関する相談、これは8,053件で、前年度より減少しておりますが、依然高水準で推移していると考えております。

また、労働局長による助言・指導、あっせんの件数、それぞれ138件、210件ということで、こちらも減少しているところでございますが、依然としてこういった件数についても高水準であると考えているところでございます。

個別労働紛争解決制度の説明は以上でございます。

資料3については以上でございますが、1つだけ、運営方針にはございませんが、大阪府成長力底上げ戦略推進円卓会議について簡単にご説明したいと思います。

この円卓会議については、行政機関のほか有識者、産業界、労働界などのご参集をいた

きまして、中央の円卓会議における決定内容を周知するとともに、地域社会全体としての合意形成を図るため、政府で行ってます成長力底上げ戦略の効果的な推進に向けた取り組みをご協議いただいているということをございまして、労働局がその事務局となっているところをございます。

大阪におきましては、本年5月29日に第1回会議を開催しまして、第2回目の会議は今年11月30日に開催予定でございます。

以上で、当局の平成19年度上半期の行政運営方針に基づく運営状況全般の説明を終わります。全体としておおむね円滑に行政運営が行われていると考えておりますが、懸案事項、課題も多く、下半期もそうしたことへの取り組みも含めて、引き続き円滑な行政運営に取り組んでまいりたいと考えております。

私からの説明は以上でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○奥林会長

どうもありがとうございました。膨大な資料の説明ですし、詳細についてはまだ細かな説明が必要かとも思いますが、全般的なことにつきまして、皆さんのご意見、ご質問をいただきたいと思ひます。記録の都合もございますので、発言される方は挙手をいただきまして、マイクを使って発言していただきたいと思ひます。どなたからでも結構ですので、よろしくお願いいたします。

はい、お願ひします。

○中村委員

法の改正に関して2つほど目新しいところがあるみたいなのですが、1つは採用募集のときの年齢制限というものを廃止するという点ですね。それともう1つは、パート労働者の待遇といいますか、その改正についての法律、パートタイム労働法が変わるということです。これは両方ともちょっと一見したところでは分かりにくい改正だと思ひます。事業主側にとっても、自分のところでやってるのはどういうものに当てはまるのかという、その辺の周知といいますか、その辺は非常に難しいし、採用される側にとっても、法改正でこういうことになったんだからということで、思い込みによって労使間のいろいろそごを来すというような状況も出てくるのではないかと思ひますが、その辺の周知の方策みたいなのはかなりとられてるのかどうかという、1点お聞きしたいと思ひます。

○職業安定部長

この年齢制限ですが、平成13年の10月から、基本的に努力義務化されております。その中で、いろんな制約といいますか、周知あるいは事業主の理解を得ていくために、いろいろと10項目ほど除外規定というのがあったわけでございます。今回その法改正によりまして、基本的に原則年齢制限禁止ということになったわけでございまして、内容を見ていただ

きますと、本日お配りしている追加資料の 3 ページに例外事由ということになっておりまして、基本的に原則禁止になるわけです。その中で、1号、2号、3号のイ、ロ、ハ、ニということで、これを除外すると。例えば、1号については定年年齢以上の方の採用については事業主としては無理かなというようなことで、定年年齢上限ということにしております。それから、いろんな法令によって年齢制限が設けられているものがありまして、例えば警備業ですと18歳以上でないといふことであるとかいうようなことです。

それで、イ、ロ、ハ、ニといろいろ細かくなりますので省略させていただきますが、周知につきましては、各事業主団体や関係機関を通じまして周知を図っておるといふこと、それから各ハローワークの窓口におきましてそういったビラ、チラシを置いて周知を図っていく、それから、当然窓口に来ていただいた事業主の方につきましてはそういった趣旨を十分説明しまして、理解を得ながら周知を図っているというところなんです。といいながらも、求人の有効期間というのがございまして、届け出から2か月後までありますので、10月については周知猶予期間的な期間も設けております。

それから、この取り扱いにつきましては、公共機関、ハローワークだけではございませんので、募集広告を請け負う事業者でありますとか、派遣事業者、請負事業者も当然適用されるわけでございます。徐々に、平成13年10月からそういった年齢制限不問求人の方の周知ということで取り扱っておりますので、一定の事業主の皆様方には理解していただいているのではないかなと思っておりますし、10月以降、窓口で大きなトラブルは聞いておりませんので、浸透しているのではということでございます。

以上でございます。

○雇用均等室長

雇用均等室の峯岸でございます。

今ほどパートタイム労働法の周知状況ということでご質問いただきました点で回答させていただきます。

まず、パートタイム労働法の内容ですけれども、今日お手元に資料5の45というリーフレットを配付させていただいております。若干省令指針が策定される前の資料でございますが、今回は意図的にこの資料を配付させていただいております。

この資料の中で、まずこのパートタイム労働法の適用を受ける、いわゆるパートタイム労働者の定義とはということと、それから、1ページめくっていただきまして右側の方のほとんどに表がございます。実はこの表を是非ご覧いただきたいと思ひまして、若干古い資料ではございますが、今日配付させていただいております。この改正パートタイム労働法については、今年の5月に国会で成立をいたしました前後から大変多くお尋ねをいただいております。具体的にそれぞれの企業で雇用されているパートさんといわれる方々がこの法律の対象となるかどうかということも含めまして、具体的にどのような処遇をしたらいいのかというような個別具体的な内容についてのご照会等も大変多く寄せられているという状況で

ございます。

私どもといたしましては、まずこの法律の適用を受けるパートタイム労働者の考え方、それから適用を受けた後の処遇に係る内容については、できるだけ詳しく個別のご相談をいただいた際には説明をさせていただくという対応をさせていただいております。

それから、全体に対する周知という意味では、既に大阪労働局主催といたしまして、3月までの間5回ほど予定をしております。実は当初2回ほど予定していたところですが、大変多く参加の申込がございまして、急遽さらに3回追加をさせていただいた状況でございます。

このほか、関係団体等のご協力をいただきまして、既に現在40数回ほどこのパートタイム労働法の説明をする機会をいただいている状況でございます。

さらには、私ども均等室の職員が個別に事業所も訪問させていただきまして、その際にこの法についての周知を図っていく取組、さらには大阪労働局関係各部の中で様々なイベント、セミナー、シンポジウム等開催する際には資料配付というような形で、あらゆる機会をとらえまして周知を図っていきたくと考えております。

特に、先ほどの表のところで、具体的にそれぞれの企業で雇用されているパートの方々がどのクラスに該当するのか、そこに(1)から(4)まで実はございまして、ただ単にパートという雇用形態であったとしても、いろいろな内容を精査していただきまして、大きく4つのグループに分けていただくということが今回のパートタイム労働法の大変大きな点でもございますので、特にこのところについての周知を中心に図っているところでございます。

以上です。

○奥林会長

はい、ありがとうございます。中村委員さん、よろしいでしょうか。

ほかにどなたかございますでしょうか。山本委員さんお願いします。

○山本委員

山本でございます。

今のパートに関連しての若干の補足というか、私どもなりの取り組みの問題と、あと2点に絞って質問と意見を申し上げたいと思います。

パートの問題は、中村先生ご指摘のとおり、特に企業としてどう対応していくべきなのか、しなければならないのかという点について、非常に難しい、中身が分かりにくいということがございます。例えば、通常の労働者とはどういうことをいうのかといったようなことなど幾つかございます。それから、均衡処遇ということなんですが、この均衡をどうとるのかという点も非常に難しい。通達が10月1日に出されておりますけれども、それを見てもまだ分からないところがあり、なかなか難しいんですが、企業としてはそういうふうなこと

の戸惑いを少しでもなくすような法律の改正を行っていただかないと、やっぱりトラブルの増加につながるのではないかなという懸念を私自身はしております。それはパートの問題でございます。

あと2つの点について、1つは不払い残業問題とか派遣の問題について、近畿2府4県の労働局が共同で相談会とか調査の集計とかなさってらっしゃるのですが、この点について、例えば不払い残業問題についても、従来から監督署あるいは府県によって、その取り扱いといいましょうか、それが異なるということで、企業として非常に困るという声が非常に強うございます。そういう点について、かねてから厚生労働省の方にも要望しているのですが、例えば、2府4県と一緒に催しなり取り組みをされるということであれば、そういう解釈等についての調整会議のようなものを持って、いらっしゃるかいらっしゃらないかというのは分かりませんが、ぜひその辺のところの共通化、共有化を図っていただくようなことをしていただきたいと思っております。そうしませんと、全国的な事業所の中で、ある県で認められた方法が、ほかの県では認められないと、こういうことが実際起こっているということで、ぜひその辺のところをお考えいただきたいということが1つ目でございます。

それから、もう一つは最低賃金の問題なんですが、今回の場合は、端的に言いますと最低賃金審議会の独立性、自主性が非常に損なわれる危惧を感じています。本来は最低賃金審議会の中で公労使が実態なりいろんな調査資料に基づいて調査審議した結果、幾らにすべきかと、こういうことが本来の筋であろうかというふうに思いますが、今回の場合は先ほどご説明のあった円卓会議、あるいは政治的な、ちょっと言葉が適切かどうか分かりませんが、介入的な部分もありまして、結果として最低賃金審議会の独立性、自主性が私自身は損なわれかけているのではないかと感じております。そういう意味で、こういうことがほかのところにも広がるということになりますと大変大きな問題になりますので、ぜひそのあたりは局としてもいろいろお取り組みをしていただけるとありがたいと思います。

それと、水準の問題については、これはいろいろ意見があるかと思いますが、私自身は、今回は結果として大幅、従来の4倍、5倍という額の上がり方であることも問題でございますし、それから従来の3つの要素、一般労働者の賃金水準、生計費、それから企業の支払い能力、この中の企業の支払い能力という点については非常に軽視された結果ではないかなという気がいたしております。そういう意味では、今回の最低賃金については非常に大きな将来に向けても問題、あるいは課題を残しているのではないかなと思いますので、来年以降の審議会の独立性等も含めた問題について、ぜひそれぞれのところでお考えをいただければと思いますし、使用者としてもそのあたりは今年のようなことが続かないように何とかできないだろうか検討したいと思っております。

以上でございます。

○奥林会長

はい、ありがとうございました。事務局の方でどなたか対応していただければと思います。

○労働基準部長

基準部長の藤永と申します。よろしく申し上げます。

不払い残業の関係、それから最賃の関係ご質問いただきましたので、お答え申し上げますけれども、不払い残業の取り扱いが署もしくは都道府県によって違うという話は、私もつまびらかには承知しておりませんが、恐らく管理監督者のとらえ方とかで若干のそごが出てくるケースがあるのかなと思っております。基本的には解釈通達、行政解釈ですけれども、通達が出ておまして、それにのっかって全国斉一でやってるわけですけれども、現場、現場の判断、それから聞き取りによって判断する関係上、若干の違いが出てくるのかなと思います。

もちろん私も全国会議も、本省の方で主催する全国会議もございまして、2府4県でのブロックの担当課長の会議等も主催しておりますので、そうした中で、そういったようなそごが出ないように、意思統一というか共通認識、共通の土壌でやっていくということに努めてるところです。もし、取り扱いがまた違うとか、そういったようなお話があれば、少なくとも近畿2府4県の話でしたら、大阪労働局へお越しいただければ、必要な調整等はできるかと思っておりますので、よろしく申し上げます。

それから、最低賃金のお話、これは要望としてお受けいたしときますけれども、きょうは地賃の会長もこの中におられますけれども、少なくとも大阪府の最低賃金審議会の中で真摯に議論していただいた結果のものであったというふうには事務局としては思っておりますし、それから来年度以降の話を申し上げますと、きょう話は出ませんでしたけれども、最低賃金法も今継続審議で、ちょうど衆議院が通過してこの臨時国会で私どもとしては成立することを期待しておりますけれども、そういった最低賃金法の改正等を見ましても、地方、中央含めて審議会の位置づけというのはいささかも変更がございませんので、そうした意味では最低賃金審議会の独立性が失われるとか、役回りが変わるとか、そういったことも私どもとしては今のところ考えておりませんし、法改正をしていただければ、またその新しい最賃法に基づいて適正に審議されていくものだろうと考えております。

以上でございます。

○雇用均等室長

パートの関係につきましては、質問というよりご要望ととらえましたけれども、通常の労働者との比較がまず定義を決定するに当たって必要だということで、分かりにくいというのは確かにご指摘のとおりだと思いますし、更には具体的な処遇、今回パート法で求められている均衡処遇の考え方についてもなかなか判断がしにくいというのもご指摘のとおりだと思っております。私どもといたしましては、できるだけ個々にご照会いただいた際には個別具体的な内容を聞いた上で判断をさせていただくというような取扱い、それから各種説明会等では、できるだけ例示を交えながらお話をさせていただくというような対応をしていきたいと考えております。

○需給調整事業部長

需給調整事業部長の白石でございます。

山本委員から、各局によって取り扱いがまちまちなケースがあるというお話がございまして、派遣事業の指導監督の点からも追加でちょっとコメントさせていただきます。労働者派遣の場合、集中的に指導監督に取り組むようになったのが16年度からで比較的歴史が浅うございますので、監督署の指導に比べますとやはり解釈通達等がまだまだ不十分で、場合によりますと局によって見解が分かれるようなケースも出ているのかなと思っております。

この問題については、今大阪局が中心となりまして、定期的に2府4県の派遣事業の担当者で集まりをしております、その中で、最近新しく出てきた事案でこういう事案があっただけでどうだろうかというようなことで、2府4県の間で調整をするような会議を定期的開催をしております。

それから、これは中央での話になりますけれども、労働者派遣事業の是正指導を行った結果については、今すべて本省に情報を集中させておまして、本省で全国各局の取り扱いについて矛盾が出てないかどうか等も含めまして整理をしていると聞いておりますので、監督署に比べますとややまだ遅れているかとは思いますが、これから、そういう局によるブレとかで関係者の皆様にご迷惑をおかけしないようにやっていきたいと考えております。

以上でございます。

○奥林会長

はい、ありがとうございます。山本委員さん、それでよろしいでしょうか。

ほかにどなたかございますでしょうか。はい、小塚委員、お願いいたします。

○小塚委員

小塚でございます。

OSHMSの浸透といいますか普及についてご質問したいのですが、実効のあるやり方をしようと思えますと相当大変でございますよね、実務的に。資料を読みますと100人以上の事業主に普及していこうということですが、規模の小さいところでは相当ご負担がかかるのではないかと思いますし、資料にありますような自主点検表ぐらいでは、私は一方でほとんど役に立たないのではないかと、実効ある施策にならないのではないかと、こう思っております。ただいまのそういう問題意識の中で、OSHMSの普及状況につきまして、どういう状況にあるのか、その辺をお伺いしたいと思っております。

○奥林会長

事務局お願いいたします。

○労働基準部長

おっしゃるとおり、本来ですと大変な事務量を要しますし、知識も要しますし、正直申し上げましてかなりの大企業さんでないと難しいのかなと思っておりますけれども、逆に、小規模という言葉がちょっと適切かどうかわかりませんが、担当者もしくは事務的な能力が若干低くても、それに準じたようなものが取り組めないかというようなことで、自主点検でもとか、ちょっと簡略化というわけでもないですけれども、簡略化するとまた意味も意義も薄れるケースもあるのですけれども、まずは取り組んでいただくというか、きっかけというか動機づけをしやすくするというような観点から取り組んでいるものですので、ご理解いただきたいと思います。

それから、どの程度という話ですけれども、これは残念ながらなかなか正直進んでいませんので、ちょっと正確な数字を持ってないのですけれども、かなりまだまだ周知なりをしていかないといけないレベルにはあると思います。

○小塚委員

何かしらインセンティブになるようなことをお考えにならないと、浸透しないのではなかなという気がしておりますが、ぜひその辺またご検討いただきたいと思います。

○労働基準部長

はい、ありがとうございます。

○奥林会長

はい、ありがとうございました。ほかにいかがでしょうか。

それでは、意見も出尽くしたようですので、終了したいと思います。事務局は本日の検討を踏まえて、今後の行政運営に反映していただくようお願いしたいと思います。

これであらかじめ用意しておりました議題につきましてはすべて終了いたしました。ほかに何かご意見が特にございませぬようでしたら、これで終了したいと思います。よろしいでしょうか。

それでは、本日の審議をこれで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。