

平成 18 年度第 2 回大阪地方労働審議会議事録

1 開催日時

平成 19 年 3 月 16 日（金） 午前 10 時～12 時

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

佐野 久美子

中村 弘

西村 多嘉子

綿貫 伸一郎

労働者代表

柴崎 大輔

中世古 幸治

服部 和美

森本 實

吉田 功

脇本 ちよみ

使用者代表

小塚 修一郎

松元 保磨

山本 憲治

小野 幸親

(2) 事務局

局 長	新島 良夫
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	浅野 浩美
雇用均等室長	峯岸 とも子
総務課長	新川 静男
会計課長	片岡 伝七
企画室長	森下 芳光
労働保険徴収課長	野中 竹千代
労働保険適用課長	小川 省三
労働保険事務組合室長	大谷 隆
監督課長	鈴木 信宏
労働時間課長	平野 武文
安全課長	伊藤 秀一
労働衛生課長	山本 正造
賃金課長	中西 一裕
労災補償課長	村井 完也
職業安定課長	伊藤 浩之
職業対策課長	中西 勉
雇用保険課長	黒田 一明
需給調整事業第1課長	太田 保男
需給調整事業第2課長	上谷 博彦

4 議 題

- (1) 平成19年度労働行政運営方針（案）について
- (2) その他

5 議 事

○森下企画室長

おはようございます。

本日は審議会の國井会長が病気療養中のためご欠席されております。地方労働審議会令第5条第3項の規定によりまして、会長代理に指名されております公益代表の佐野委員に議事の進行をお願いいたしたいと存じます。

それでは、佐野委員、どうぞよろしくお願いたします。

○佐野会長代理

皆さん、おはようございます。ただいまご案内がございましたとおり、國井会長は少しお加減が悪くて本日のご出席がかないませんので、私の方で代理ということで本日の進行を代わって務めさせていただきます。

さて、定刻となりましたので、平成 18 年度第 2 回大阪地方労働審議会を 開催いたします。

それでは、最初に新島局長にごあいさつをお願いいたします。

○新島局長

おはようございます。

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。

平素から労働行政全般にわたりまして皆様方からいろいろご協力、ご指導いただいております。厚く御礼申し上げます。

また、本日は非常にお忙しい中、各委員におかれましては本審議会ご出席を賜りまして、厚く御礼申し上げます。

最初に、私の方から概括的な状況の説明を若干申し上げたいと思います。

最初に、最近の経済情勢でございますけれども、昨日、15 日に月例経済報告がなされておりました、景気は消費に弱さが見られるものの回復しているという状況でございますし、雇用につきましても全国的な状況は、雇用情勢は厳しさが残るものの改善に広がりが見られるという状況でございました。

それから、日銀の大阪支店の金融経済概況でも、近畿地域の景気は拡大を続けているということで、景気は全体として回復基調が続いているという状況でございます。

こういったことを受けまして、大阪におけます雇用情勢でございます。有効求人倍率につきましては一昨年の 6 月に 13 年ぶりに 1 倍台を回復して、それから上昇を続けておりました、昨年 12 月に 1.31 倍まで上昇いたしております。1 月の数字につきましては若干落ちまして 1.29 倍ということでございます。全国 1.06 倍でございますので、全国水準よりもかなり高い水準でございます。そういった意味で、依然として高水準で推移をしているという状況でございまして、この昨年 12 月の 1.31 倍という数字は実に平成 2 年 7 月以来の数字という状況でございます。

それから、失業率の関係でございますけれども、近畿地域の昨年の 10 月～12 月期の完全失業率が、4.5%ということでございまして、全国水準がこのとき 3.9%で 4%を切ったということでございますが、それよりも若干高いわけでございますけれども、かなり低下をしてくるという状況でございます。ただ、大阪につきましては 5.4%ということで、全国平均に比べますとかなり高いということでございます。

それから、若年者の完全失業率でございますけれども、これについてもやはり総体的に高水準にあるということで、特にフリーター、ニートの若者につきましては、18年平均のフリーターの数字は若干減りまして200万人を切りまして187万人ということでございます。それから、ニートにつきましても2万人ほど減りまして62万人という数字が出ております。景気回復ということと、我々も常用雇用化ということでハローワークを中心に頑張っておりますけれども、こういった状況もありまして、減少してきているというふうに思いますが、まだまだ多くの若者がこのような状況にあるというところでございます。

それから、少子高齢化あるいは経済のグローバル化等の経済社会の構造変化ということで、労働者の職業意識も変化をしてくれております。働き方も多様化が進むということで、特に非正規雇用が増加をするということと、それから労働時間で見たときに長短二極化ということもかなり顕著な状況になっております。そういった意味で、中長期的に見ますと大きな課題がまだまだ残っているという状況ではなかろうかと思っております。

我々大阪労働局のいろいろな窓口でいろいろな相談がございますけれども、長時間労働、あるいは解雇、賃金不払い、労働条件をめぐる労働相談、あるいは派遣、請負に関する相談、あるいは職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い、あるいは育児休業、介護休業に関する相談で、なお多くの相談が監督署等の窓口寄せられているという状況でございます。

それから、労働災害の関係でございますけれども、大阪におけます労働災害による死亡者数、昨年平成18年については101名、一昨年が102名ということで、2年連続の三けたということでございます。昨年につきましては、平成9年に135人の方が亡くなったということで、全国ワーストワンという状況でございましたが、平成9年以来のワーストワンという憂慮すべき状態になっているという状況でございます。

こういった状況を踏まえまして、大阪労働局が取り組むべき課題ということで4つ掲げてございます。1つは、働く人たちの安全・安心の確保。それから、公正かつ多様な働き方の実現ということでございます。2番目が、厳しさ残る雇用失業情勢下でございますけれども、この中での雇用の安定に向けた対応。それから3番目が、新たなチャレンジを目指す若者等の支援。4番目に、子育てとの両立など仕事と生活の調和の推進ということを設定しておりまして、これらの課題にこたえるために平成18年度の取り組み状況あるいは実績を踏まえた上で、平成19年度の、来年度の行政運営方針（案）を作成して、行政を進めていくことにしてございます。

今回の平成19年度版の運営方針でありますけれども、昨年までのスタイルを若干変えまして、大阪労働局が平成19年度に取り組む施策の中で特に力を入れて取り組む項目を最重点あるいは重点項目ということで前面に打ち出すということで、より多くの方に理解していただけるように考えております。それから、この最重点あるいは重点項目の部分を取り出して、大阪労働局の行政PR版ということで積極的に活用していこうというふうに考えております。

後ほど詳しくまたご説明申し上げますけれども、最重点項目ということで 6 項目を取り上げているわけでございます。

第 1 に、ハローワークにおけます年間就職 15 万人を目指した求人・求職のマッチングの推進ということで、より多くの方の具体的な就職に結びつけた取り組みをやっていこうということが 1 番目でございます。

2 番目が、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ということで、なかなか就職が難しい方々にスポットを当てまして、そういった方々についての就業支援を図っていこうというのが第 2 の柱でございます。

第 3 の柱が、死亡災害の大幅な減少を図るための施策の推進ということで、先ほど申し上げた死亡災害が全国ワーストワンになっている状況の中で、死亡災害の大幅な減少を目指していこうというのが 3 番目でございます。

それから 4 番目が、長時間労働の抑制、過重労働による健康障害防止対策の推進ということで、労働時間の長短二極化ということを踏まえての対応ということが 4 番目でございます。

それから 5 番目が、労働者派遣事業等の適正な運営の確保ということで、最近特に派遣事業が増えております。そういったことでの適正化を図るための対応というのが 5 番目でございます。

6 番目が、性別により差別することなく能力発揮できる環境確保対策の推進ということで、特に平成 19 年 4 月より改正男女雇用機会均等法が施行になるわけでございます。こういったことを踏まえての対応というのが 6 番目でございます。

本日これらの行政運営方針の案につきましてご審議をいただくということにしております。委員の先生方には忌憚のないご意見をちょうだいできればと考えております。

なお、新聞等でいろいろ報道されておりますけれども、今国会に労働関係法案 6 本が提出をされております。後ほど総務部長の方からその概要等については説明することにしております。法案が成立した場合には、その円滑な施行あるいは周知ということで取り組みたいと思っております。

今後とも労働行政全般にわたりましていろいろご指導、ご協力をちょうだいできればということをお願い申し上げまして、あいさつとさせていただきます。どうぞよろしくようお願い申し上げます。

○佐野会長代理

ありがとうございます。本日の議題全般を俯瞰する感じのごあいさつをいただきました。

それでは、これから議事に入りますが、議事に入ります前に、前回 10 月の審議会以降新たに委員となられた方はないということをお願い申し上げます。

それから、事前に送付いたしました資料の 1 にこの審議会委員の名簿がございますので、

どうぞご確認ください。

それから、本日の委員の出席状況について事務局からご報告お願いいたします。

それでは、次に本日の委員の出席状況につきまして事務局からご報告をお願いいたします。

○森下企画室長

本日の委員の出席状況について事務局からご報告させていただきます。

公益代表委員 4 名、労働者代表委員 6 名、使用者代表委員 4 名、計 14 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 項の規定によりまして、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させていただきます。大阪地方労働審議会運営規程第 5 条の規定に基づきまして、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 項の規定によりまして、その議事録につきましても公開させていただくこととなっております。ご了承いただきたいと存じます。

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して、この規程に基づきまして、本日の審議会につきましても開催の周知を行ったところでございますが、傍聴の申し込みはございませんでしたので、この旨もあわせてご報告させていただきます。

以上でございます。

○佐野会長代理

ここで、本日の議事録の署名委員を指名いたします。公益代表委員から私が、労働者代表委員からは協本委員、それから使用者代表委員からは山本委員、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行います。

まず、平成 19 年度大阪労働局行政運営方針（案）について事務局からご説明をお願いいたします。説明は 30 分程度でお願いしたいと思います。

○中井総務部長

総務部長の中井でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

私からは、今、佐野会長代理がおっしゃった運営方針について、それとあわせて、先ほど局長からもお話がありましたけれども、労働関係法案の概要等についてご説明させていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

お手元の資料を適宜参考にしていただければと思っておりますが、まず運営方針の作成に当たっては、お手元に資料 3 というのがございますけれども、18 年度の行政運営の推進状況・評価と平成 19 年度 of 取組という少し量が多い資料があります。これは今年度まだ年

度途中でございますけれども、いろいろ行政運営を行うに当たって現時点の状況を確認、評価をしているということでありまして、そういった形で取りまとめて、そこでの評価を19年度の運営方針の作成に当たって反映させるということにしておりますので、よろしくお願いいたしますと思います。時間の都合もあって詳細は申し上げませんが、よろしくお願いいたします。

それでは、資料2の運営方針、それからあわせて適宜資料を参照していただければと思います。クリップから外して見ていただいた方が見やすいかと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

先ほどもちょっとお話がございましたとおり、これまでの運営方針のスタイルと若干異なった構成になっているということで、ご覧いただければと思います。

まず、表紙でありますけれども、これは大阪労働局として19年度に取り組む最重点項目を6項目あげて明示しているという形を表紙でも示しております。

それから、1枚めくっていただきますと左側に当局、大阪局の組織図、それから右に「はじめに」ということで、当局の行政展開をするに当たっての基本的な考え方、これを述べさせていただいております。

それから、次に目次ということで3ページございます。目次を見ていただきますと、第1部と第2部に分かれています。第1部というのは大阪労働局が取り組む施策の概要、それから第2部は行政運営方針そのものとなっております。第2部は従来の形をとっておりますけれども、そのうち、来年度特に大阪労働局として力を入れて取り組む項目を整理してコンパクトにした、それが第1部14ページ構成となっております。

第1部の1ページからでありますけれども、ここは表紙にも出ておりましたが、最重点項目に係る取り組み内容の概要説明をさせていただいております。6項目ということでございます。

それから、2ページ目以降は重点項目とその概要について説明をさせていただいているということで、2ページ目から6ページ目にかけては労働基準行政の重点施策等です。それから7ページ目から10ページ目は職業安定行政関係、それからこれは11ページ以降14ページまで差し替えになっておりますが、11ページは需給調整事業関係、それから12ページ、13ページが雇用均等行政関係、それから14ページが総合労働行政機関ということで、労働保険制度、個別労働紛争解決制度の運営についてとなっております。あとは15ページ以降は運営方針の全体版、細かい詳細版となっております。本日は、中心的にはこの14ページまでを主に使わせていただければと思っております。

それでは、1ページです。最重点項目についてということで、それぞれについての考え方等について、あるいは関連事項についてご説明をさせていただきます。

まず第1、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でございます。最近の大阪府内の雇用失業情勢につきましては、資料でいいますと5-10「最近の雇用失業情勢」となります。概要を申し上げますと、第3表にもあるとおり、景

気の回復を反映しまして、新規求人数、これは情報通信であるとか医療・福祉であるとかサービス、そういったものを中心に大幅に増加しているということで、昨年の9月は8万539人ということで、これまでで最高の値を記録しております。また、第4表になりますけれども、これは新規求職の申し込み件数になりますが、これはおおむね減少傾向で推移しております。最新の19年1月の値が4万1,019件ということで、6カ月連続の減少です。こういった中で有効求人倍率についても、先ほども話がありましたけれども、ずっと1倍を超えて、最新では1.29倍となっております。

ただ、一方で、完全失業率ということになりますと、また第1表にもありますけれども、昨年の10～12月期で大阪府では、5.4%ということで、全国の平均は3.9%なので、まだまだ改善してはいるものの水準としては高いということでもあります。

こういった中で、我々としては、まだまだ改善させる必要があるということで、考え方としては、職種であるとか能力であるとか、そういった雇用のミスマッチの縮小に努めて、的確な求人と求職のマッチングを図っていくということが重要と考えています。

このため、ハローワークにおいて求職者の状況に応じて担当制、予約相談制を活用する等、今まで以上にきめ細かな支援を実施するという一方で、求職者のニーズを十分に把握して、就職実現に向けた求人と求職のマッチングを図ることとしています。具体的な数値目標として、年間就職15万人を目指して取り組んでいくということでございます。それが1点目でございます。

2点目でございますけれども、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ということでございますが、この再チャレンジの関係で申し上げますと、ご承知のとおり安倍内閣の最重要課題の一つに上げられているわけでありまして、そういった対策、我々としてもしっかり取り組んでいく必要があるということであります。当然その再チャレンジの中核というのが働くということで、若年者、高齢者、障害者、あるいは子育て女性等さまざまな事情を抱えて今困難な状況にある人たちに対する就職支援を行っていく必要があるということでございます。

そのため、例えば年長フリーターという言葉がありますけれども、就職氷河期に学校を卒業して、社会に出ていかざるを得なかった方々への常用就職の支援、あるいは定年の引き上げとか継続雇用制度の導入等による高齢者の安定した雇用の確保の推進、また法定雇用率達成に向けての企業指導等を通じた障害者の雇用機会の拡大、それから大阪マザーズハローワークにおける子供連れで相談しやすい環境整備等ということで、こういった取り組みも通じて新たなチャレンジを目指す方の就業に向けた支援を推進してまいりたいということでございます。

それから、柱の3点目でございますが、死亡災害の大幅な減少を図るための施策の推進でございます。死亡災害の現状は先ほど話がありました。グラフでは2ページの下にもグラフが出ておりますし、詳しくは資料5-4の上段に細かなデータが出ている訳でありますけれども、大阪での昨年の労働災害による死者数は、2年連続して先ほどのとおり100人

を超えるという残念な結果であります。19年度においては、特に建設業あるいは製造業における労働災害防止対策を重点的に進めていくということでもあります。

業種別の概要というのは細かい数字として資料の5-6というのがございますけれども、少し細かいので、ここでは割愛させていただきます。そのうち建設業については、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た監督指導、個別指導を実施してまいる所存でございます。また、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掲示する現場所長安全宣言運動、これを展開していきたいということもございます。また、製造業等においては、労働安全衛生マネジメントシステム、リスクアセスメント、これをより普及させるために、来年度は特に多くの事業所で作成されております年間安全衛生計画、これを基本としまして、システム監査を追加することによりまして、このマネジメントシステムへ発展させるということとしたいと考えております。それが3点目でございます。

次に、4点目でございますが、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もございます。ご承知のとおり長時間労働は社会的に問題になって、さまざま形で労働者に重大な悪影響をもたらしているということございまして、その抑制には時間外労働の削減が急務ということで、この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主に対して医師による面接指導の周知徹底が必要であります。また、監督指導及び安全指導による個別指導、そういった行政手法を組み合わせ、積極的に取り組んでまいる所存でございます。特に大阪局独自の取り組みとしまして、この10月及び11月に過重労働防止等キャンペーン、これを実施して、社会的機運の醸成を図っていききたいと考えております。

この関連事項について2点説明をさせていただきます。

1点目は労災補償であります。この労災保険給付の新規受給者、長期的には減少傾向にありますけれども、内容を見ますと過重労働による過労死などの脳、心臓疾患事案の労災請求あるいは過労自殺などの精神障害等事案の労災請求、高い水準で推移しているということでありまして、グラフが6ページにも出ているところでありますけれども、そういった状況がございます。

それから、社会的にも大きな問題となりました石綿関連疾患に係る労災保険法に基づく労災請求、これも急増しておりますし、あわせて昨年3月に施行されました石綿による健康被害の救済に関する法律、いわゆる石綿新法に基づく特別遺族給付金の請求も

このため、こういった労災保険金給付の支給に当たっては、被災労働者、それから遺族の保護のために迅速、適正な処理を行うということでありまして、特に先ほど申し上げた脳、心臓疾患、精神障害等及び石綿関連疾患、そういった事案の処理に当たっては認定基準に基づいてしっかり対応していきたいということでもあります。

それから、2点目でございますが、仕事と生活の調和推進会議について少し申し上げます。労働時間等の設定の改善、あるいは仕事と生活の調和を推進することを目的として、近畿2

府 4 県の労使代表及び学識経験者で構成します近畿ブロック仕事と生活の調和推進会議を設置しまして、地域性を踏まえた、企業や労働者の方々が参考とし得る地域推進プログラムの作成を行ったところであります。本日お配りしております追加資料の 5-21 のリーフレットで「しっかり仕事、しっかり休暇」というのがありますが、これは、この会議での申し合わせ事項を整理したものであります。新年度からこのリーフレットを近畿一円の労使団体、各市町村等に配布しまして、広報啓発を図っていく予定としております。

それから、次でございますが 5 点目、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が、参考資料でいいますと 5-14「需給調整事業関係業務の概要」ということで資料が 2 枚ありますけれども、この関連で平成 16 年 3 月、約 3 年前の改正法施行後から派遣事業所であるとか紹介事業所が、大幅に増加しているということでありまして、当然それを利用する方も増えてきたという訳であります。

ただ、そうした中で、昨今マスコミなどで偽装請負、労働者派遣あるいは請負等の問題に関することが頻繁に取り上げられているというのはご承知のことだと思います。世の中の関心が高まっているということではありますが、現状として派遣先等を中心に依然として法制度の理解不足が見られるところがございます。それに加えて、適正な事業運営を行っているとは言えない事業所もまだまだたくさんあり、多くの苦情あるいは相談が寄せられているということがございます。現状、資料の 5-15 であるとか、あるいは 5-16 にもありますけれども、現在労働者派遣等に関する指導監督を積極的に行っておりますけれども、引き続き労働者派遣事業、それから職業紹介事業等が適正に運営されるよう、さまざまな機会を活用して法制度の周知を行うこととしております。それとともに、各行政が連携して、的確かつ厳正な指導、監督を行ってまいることとしております。

特に労働者派遣と請負に関して、派遣は派遣、請負は請負として適正に実施されるということが必要でありますので、製造業務の区分の明確化について周知徹底を図ることとしております。それとともに就労実態を的確に把握しまして、大阪局としては需給調整部門と労働基準行政部門による相互の情報提供あるいは共同監督を行う等の連携を図って、的確に対応してまいりたいと考えております。

また、この関係では、労働者派遣請負適正化キャンペーンというのを今年度実施した訳でありますけれども、引き続き実施しまして、法制度の周知や適正な事業運営について指導を行ってまいりたいと考えております。

それから、最重点の 6 項目であります。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というところであります。関連の資料としましては、資料の 5-17「大阪における男女雇用機会均等法の施行状況」でございます。今年度 1 月末現在で雇用均等室に寄せられた相談が約 1,400 件ということで、昨年並みではありますけれども、特徴として、セクシュアルハラスメントに関する相談が増加傾向にあります。特に女性労働者からの相談の約 4 分の 3、76.6%を占めています。また、女性労働者からは、結婚や妊娠、出産等を理由とする退職勧奨、それから解雇やパートへの身分変更等の相談が依然として数多く

寄せられているという状況があります。

こういった中で、昨年6月に成立しました改正男女雇用機会均等法がこの4月からいよいよスタートするということでもあります。今回の改正では間接差別という新しい概念が加わることになります。それとともに、男性差別についての指導であるとか、あるいはセクシュアルハラスメントの調停などの新たな業務が出てくるということでありまして、この施行に向けては、改正法の趣旨、内容について、局一体となって、あるいは関係機関、府内の労使団体にもご協力をいただいて周知徹底を図ってきたところであります。

今後とも法違反企業に対しては助言、指導等による是正を求めるとともに、均等取扱いやセクシュアルハラスメントに関する紛争については調停等により迅速な解決を図っていききたいということでもあります。さらに、企業におけるポジティブ・アクションの取組を積極的に促進して、実質的な男女の均等確保の実現を目指すこととしております。

それから、関連して資料で

さらに、後でも少し触れますけれども、パートタイム労働対策についてであります。昨今の就業形態の多様化が進む中で、正社員、非正規労働者間の格差問題を背景としまして、パートタイム労働者が安心、納得して働くことのできる環境を整備する必要性が高まっていることから、パートタイム労働法の改正法案が現在今国会に提出されたということでございます。

続いて、これで以上6点について簡単にご説明申し上げたわけではありますが、関連して、次年度、19年度の新規事業に係る取り組み等のポイントについて若干ご説明したいと思います。

これは行政運営方針の概要あるいはその本体にも書いておりますけれども、より詳しいということでも少し本体を使わせていただければと思います。

まず、35ページの真ん中から下に(2)のア民間委託による中高年不安定就労者の就職支援というところがあります。中高年の方で退職であるとか解雇、あるいは事業の失敗等で失職しまして不安定就労を繰り返すような方々がいらっしゃるということで、そういった方のメンタル面や生活面の支援、就職後の職場定着等の支援を民間事業者に委託して実施してまいりたいと考えております。

それから、同じくその2つ下の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・相談ということもございますが、この3月27日に高槻市に高槻市地域職業相談室高槻市に高槻市地域職業相談室、ワークサポートたかつきという名前ではありますが、を設置するというので、そちらにおいて市の労働相談、情報提供業務と連携した職業相談、職業紹介を新たに実施してまいるとございまして。

それから次に、37ページの(5)若年者雇用対策の推進の中で、アの(イ)というところが真ん中から下にあります。大阪ユースハローワークにおける就職支援の実施というところでございますが、ここについて、民間のノウハウを活用して、的確な求職活動を行えない年長フリーターを対象に、相互に交流する場を設けて、適職を探ること、就職活動方法を習

得する、そういったことによりまして、主体的に就職活動が展開できるように支援するというところで、ジョブクラブといった方式の取り組みを実施するというところで予定としております。

また、40 ページの下の方、イ高年齢者等の再就職の援助・促進というところに絡んで申し上げます。改正高年齢者雇用安定法に基づきまして、雇用確保の対象年齢が、どんどん上がっていく訳でありますけれども、現在それについての取り組みを行っている訳ですが、19 年度においては民間団体に委託したシンポジウムの開催等通じまして、70 歳まで働ける企業の普及促進、これに取り組んでまいるといこととしております。

それから、障害者雇用対策関係でございますけれども、43 ページの中ほどに、オ雇用と福祉・教育の連携による就労支援の強化というところがあります。障害者自立支援法の全面施行等踏まえまして、雇用・福祉・教育の一層の連携強化を図ることとして、福祉的雇用から一般雇用への移行促進を図るという支援を行っていくということでございます。

それから最後、新たな政策ということで、51 ページでございますが、下の方に (4) 石綿健康被害救済法に基づく一般拠出金の徴収というところがございます。昨年の 3 月 27 日に施行となりました新法に基づきまして、石綿健康被害者の救済費用に充てるために、労働保険適用徴収システムを活用しまして、この 4 月から労災保険の適用事業主からの一般拠出金の徴収が始まるということでございます。今年度に引き続きましてより一層事業主に対する効果的な周知広報を行いまして、19 年度の労働保険の年度更新等から行いますこの徴収について、円滑な徴収が行えるよう努めてまいりたいと思っております。

以上、運営方針に係る説明でございます。少し時間の制約がございますので、あともう一つだけ、資料 6 をご覧ください。これは厚生労働省が今国会に提出しております労働関連法案の状況であります。簡単に順次ご説明いたします。

労働基準行政関係の法案の動きについては、この 3 月 13 日に労働契約法案、労働基準法改正法案、最低賃金法改正案が閣議決定されて、同日付で国会に提出されております。

資料を 1 枚めくっていただいて、労働契約法案の概要というのがあります。これは、就業形態の多様化、個別労働関係紛争の増加等に対応して、個別の労働者及び使用者の労働関係が良好なものになるようにルールを整えるということで、新法として策定を考えているものでございます。

それから、労働基準法の一部改正案でございますけれども、これについては長時間労働の高どまり等に対応して、生活時間を確保しながら働くことができるようにするために、労働時間制度の見直し等を行うものでございます。特に時間外労働の削減のために、従来の割増賃金率 25%に加えて、45 時間を超えて 80 時間以下の場合はそれよりも高い率を設定するための努力義務、それから 80 時間を超える場合は労使協議に関係なく 50%以上とすること、それから現在一日単位でしかとれない有給休暇を年間 5 日分まで 1 時間単位で取得できる新制度などを盛り込んでいるところでございます。

それから、最低賃金法の一部を改正する法律案でございますが、これについては生活保護

との整合性も考慮するよう法定基準を明確化するということが言われているものでございまして、この最低賃金につきましては、賃金の最低限を保障する案、セーフティネットとしまして社会的な関心を集めているわけでございます。この法案改正の審議を見守りながら、大阪労働局としても、大阪地方最低賃金審議会の円滑な運営に努めて、大阪府の経済実態等に応じた適正な改正決定を行っていきたいと考えているところでございます。

次に、職業安定行政関係の法案の動きでありますけれども、この雇用保険法改正法案については2月9日に、その次にありますけれども雇用対策法及び地域雇用開発促進法案については2月13日に提出されているところでございますが、この雇用保険法改正法案は、その行政改革推進法に対応した形での雇用保険制度の安定的な運営の確保、それから直面する諸課題に対応するための法改正ということでございます。

主な内容としましては、そのこの1の(2)保険料率の見直しというのがあります。これは引き下げるということであります。それから、直面する課題の対応として2の(1)被保険者資格及び受給資格要件の一本化ということで、短時間労働被保険者との被保険者区分をなくすという話でございます。それから、(2)の少子化対策として、育児休業給付制度等を拡充するというので、賃金に占める割合を40%から暫定的に50%引き上げるということになっております。

それから、雇用対策法及び地域雇用開発促進法改正法案につきましては、若年、外国人、高齢者、障害者などの問題が現状山積しているということ、それから少子高齢化による労働力人口の減少に直面する中で、人口減少下による就業の促進を視点とした法改正ということでございます。基本的方向というところで、そのこの1と書いてありますのが、今申し上げたようなことが書いてあります。具体的には、主な内容として2から5までありますが、青少年の応募機会の拡大であるとか、3の募集・採用時の年齢制限禁止の義務化であるとか、4の外国人の適正な雇用管理、あわせて5の雇用情勢の地域差の是正など、そういったものが主な内容となっているところであります。

次に、雇用均等行政関連の法案の動きでありますけれども、これについては先ほども少し触れましたが、パートタイム労働法の改正案が2月13日に国会に提出されているということでございます。パート労働の現状というのがありますが、時間の関係で割愛させていただきます。その次のページにパートタイム労働法の一部を改正する法律案の概要というのがあります。少子高齢化、労働力人口減少社会において、短時間労働者が安心、納得して働くことができる雇用環境の整備を図ることとしております。働き、貢献に見合った公正な待遇を確保する、正社員への転換等の職場ルールを確立する、そういったことに対する法改正ということになっております。具体的には、そのこの1から4まで書いてあるとおりであります。労働条件の文書交付・説明の義務化であるとか、均衡待遇の確保措置の義務化等が柱となっております。

以上が今国会に提出している労働関連法案の概要ということでございます。現時点の審議状況でありますけれども、雇用保険法改正案につきましては、3月8日の衆議院本会議で

趣旨説明が行われて、今審議しているところでございますけれども、その他の法案はいずれも審議には至ってない状況ということであります。

なお、若干補足ですが、現在の行政運営方針の労働関連法案、今申し上げたようなところについての記述、一部まだ確定してないところがございます。国会の審議状況踏まえた最新の記述を最終的にしたいと思っておりますので、ご了承いただければありがたいと思います。

以上、議事の(1)平成19年度の行政運営方針(案)並びに労働関連法案に関する説明を終わらせていただきます。ご審議のほど、どうぞよろしく願いいたします。

○佐野会長代理

ありがとうございます。ただいまの説明に関してご意見、ご質問がございましたら手を挙げていただいて、私が指名いたしましたらマイクをお持ちいただいてご発言願いたいと思います。

どうぞ、山本委員。

○山本委員

1点ご質問なのですが、派遣と請負の関係で、先だって、ちょっといつぐらいだったか新聞に出ておまして、厚生労働省の方で基準を作られるというふうなことを記事で読んだような記憶があるんですが、その辺の情報はお掴みになっていらっしゃいませんか。

○佐野会長代理

今の点に関するご質問があれば、同時に。

じゃ、どうぞお答えください。

○浅野需給調整事業部長

派遣と請負につきましては、ご承知のように労働省告示第37号と呼ばれます区分基準がございまして、これに基づきまして私ども業務の実態を十分把握をさせていただいて、その上で総合的に、また個々に判断をさせていただいているところでございまして、そういう意味ではなかなか判断難しいところもございますが、判断するに当たっては、そもそも私どもの方では、いろいろな技術革新であるとか、その業界をめぐるいろいろな状況も踏まえた上で判断しているところでございます。

その意味では、区分基準について若干分かりにくいとか、そういうようなご意見もいただいておりますので、それに関しましては既に、例えば請負を発注する側では、このぐらいのことであれば、これはいわゆる指揮命令に当たらない形で話をすることができると、技術指導することができるという、そういうようなものも昨年の10月末にホームページにもアッ

プをさせていただいたりしているところでございます。

その意味合いでは、さらに分かりやすくする、明確にするという点で、いろいろ考えるところというのはなくはないわけですが、今、山本委員がおっしゃったのは、恐らく製造業の請負をめぐる、請負で働いている方の雇用管理をめぐるガイドラインを作るという話ではないかなと思っております。

それについては行政運営方針の方にもほんの少しだけ書いているのですけれども、47 ページの方でございまして、製造業で働く請負労働者の雇用管理に関しては、例えばキャリア形成であるとかいろいろ問題点もあるのではないかということで、現在請負事業主それから発注者双方に対していろいろな話も聞いたりしながら、研究会を本省の方で開催をして、今年の6月ごろにガイドラインを策定するというふうに聞いているところでございます。こういったものができれば、ガイドラインを一生懸命周知をしまして、雇用管理改善に努め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。

以上でございます。

○佐野会長代理

よろしいでしょうか。何か引き続きございましたら。よろしいですか。

ほかに何かございませんでしょうか。

どうぞ、協本委員。

○協本委員

2点質問させていただきますけど、外国人労働の問題なのですが、私どもとしては、外国人労働相談というのを年に1回大々的に通訳をつけて行っています。その中で非常に毎年相談がととも増えていまして、外国人で実際に労働されている方が非常に増えてきているということを実感しています。国も本当に多様になっていまして、言語も今年は9か国語の通訳をつけて行います。3日間で300人を超える方からの相談があるのですけれども、その中に研修生とか実習生とかいう形で日本に連れて、実際には実習生、研修生制度を利用してきたはずなのだけれども、非常に低賃金で働いているという実態なんかもその中から明らかになっていますので、この行政運営方針の中でその辺のことについて触れられておられないような気がしましたので、その辺についての労働局等のお考えをお聞かせいただきたいというのが1点です。

それからもう1点は、セクハラ労働相談が非常に多いということは毎年出ております。これも私ども連合にもよく相談があるのですが、今受けている人よりも5年前とか10年前とかかなり古くにセクハラを受けられて、自分は結局辞めてしまった。そして、トラウマになって、やはり精神的な疾患にかかっておられたり、それから再就職もままならなくて非常に困窮した暮らしをされている方もおられるわけですね。

そういう中で、だんだん5年前、10年前のことを思い出すにつけ恨みが募るといったら

おかしいですが、自分はこういう状況にあるのに相手は非常に出世もして何かしているのじゃないかというような思いが後で募ってきて、その相談をされるとか、そういうことが、数が多いというわけではありませんが、結構あるなということを今思っています。

そういう意味で、相談者の方々がどういう状況にあるかというようなことと、それから相談の中身が正社員の方、このごろ非正規の方が非常に増えていますので、パートや派遣の方とかの相談もあるのですが、労働局なんか均等室等で掴んでおられる非正規の方や正社員の割合とか、今受けておられる方の相談なのか、やっぱり前の相談とかそういうこともあるのかというようなことについての実態が少しわかればお聞かせいただければというふうに思っています。

それからもう1点ですが、これは要望等になるかと思いますが、37ページ等に若年者の雇用の問題が記載をされていると思います。フリーター25万人常用雇用化プランの推進等々をなされていると思うのですが、超氷河期と言われるバブル崩壊後、就職がままならなかった人たちが不本意ながら非正規になったというのがあります。そのままずっと日の目を見ることなく今も年長フリーターで非正規で雇用されてる方がかなりの数あると思うのですね。今景気が少し良くなって、新規採用が増えてきていますけれども、それはやっぱり新規採用で、どうしても三十五、六とか三十二、三とかの方の採用というのはなかなかなくて、その人たちが今のまま、非正規の雇用のままだってしてしまうのではないかという、固まりとして非常に不安な状況にあるというのが、これ非常に社会問題化するのではないかというような思いがあります。

そういうところで、この25万人常用雇用化プランというのは非常にいいというふうに思うのですけれども、このことを実効性高めるために、例えばJOBカフェOSAKAも厚生労働省、それから経産省等々のお金を出されて何年間か続けてこられました。今回経産省の方は予算がつかなくなりました。行政がタイアップして、できるだけ多くの常用雇用化につなげるようなという方策をぜひやっていただきたいという、これはある意味では国の施策として是非行って頂きたいということを思っているのですが、その辺についても追加のご提案なりがあれば、おっしゃっていただけたら助かります。

以上です。

○佐野会長代理

今の協本委員の問題提起というかご質問というか、それに関連してご意見があれば今同時にお出しいただきたいと思います。

特にございませんでしたら、事務局の方で何かお答えいただけますでしょうか。

○藤永労働基準部長

それでは、外国人労働者の問題の方からご説明しますが、申し訳ありません、重点対象にも計上されていますが、本文の方では30ページに労働条件の確保・改善対策の一環と

しての外国人労働者、技能実習生対策を掲載させていただいております。私どもは、十分問題意識を有しております。研修生は、基本的には研修生である限り、労働基準法の適用外なのですけれども、ここは実態判断で、現実に時間外労働が行われていたり、研修にそぐわない労働実態があれば、労働者として実態を見させていただくということで取り組んでおります。

私どももいろんな通訳をそろえながら外国人の労働者相談コーナーを持っておりますし、大体年間 200 件ぐらい相談を受けておりますけれども、多分協本委員と同じような問題意識を持って十分取り組んでいけているというか、これからも、19 年度においても取り組んでいきたいと考えておりますので、もし連合の方でそういう相談コーナー等で開催されて、いろんな情報があれば、また局の監督課の方にご連絡をいただければ十分な対応が出来るかと思っておりますので、よろしくお願い申し上げます。

○峯岸雇用均等室長

それでは、セクハラ相談の関係について回答させていただきます。

まず、セクハラ相談者の状況でございますけれども、比率としては、正社員で働いている方が多いと思っておりますが、最近の傾向といたしましては、派遣で働いていて、派遣先でセクハラに遭ったという方の相談が増加しているという状況でございます。

それから、相談の内容ですけれども、基本的には現在セクハラ行為を受けていて、どうしたらいいだろうかというのが圧倒的に多い内容でございますけれども、まれに、もともとは解雇で相談に来られまして、いろいろ事情を聞いていの中で、実は過去にセクハラがあったというのが見受けられます。

それから、均等室に相談に来られて、何を求めているかということでございますが、一番多いのはやはりセクハラに遭ったのだけどどのように対応したらいいのだろうか、会社の方にどう言ったらいいだろうかというのが比率としては多いのですけれども、最近では会社の相談窓口あるいは人事担当、総務担当の方に相談したのだけれども十分な対応をしてくれない、会社の対応に非常に不満であるというようなこと、あるいは行為者そのものに対して何とか制裁を求められないだろうか、そういった相談が増加しているという状況でございます。

以上です。

○永田職業安定部長

若年者雇用対策でございますけれども、大阪としましては、各ハローワークに若年窓口を 16 カ所設置しております。それと、ユースハローワーク、若年者専用の職業紹介施設でありますけれども、そこで一応対策を打っているということでございます。その中で、年長フリーターあるいはフリーターの方々の対策も個々に行っている状況でございます。

それで、フリーター、先ほどの話ですけども、今若干減りつつありますけども、なお依然

高い水準で推移しているということで、特に 25 歳以上 35 歳未満の層だけ見ますとまだまだ 17 年推計で 97 万人と、全国の数字ですけれども、なっております。それをいかに少なくしていくかということでございますけれども、来年度施策から、1 つには、そういった年長フリーター、特に希望職種が明確になっていないとか、特に自信をなくして自己否定に陥っておられる方々、あるいはそういった方々は特に就職に対するあせりが強いというようなことで、的確な就職活動ができないといった方々がおられますので、そういった方々に対する支援としまして、ユースハローワーク内にジョブクラブをつくりまして、そこで支援をしていこうということを考えております。

特に希望職種が明確になっていない、自信がない、あせりがあるというような方々につきましては、参加者同士が特に相互に交流する場を設けまして、それに沿って対応していくこととしております。そういったもので若者を支援していくということで、特にそういう若者の支援を専門に行っている民間のノウハウ等を活用しまして、そういったジョブクラブ方式で取り組みをしてまいります。相互に交流するというのは特色であろうかと思っております。そういったことで来年度実施していきたいと思っております。

それから、厚生労働省の委託事業でございますけれども、大阪府地域若者サポートステーションというのがありまして大阪府地域若者サポートステーションというのがありまして、ここでもニート対策ということでいろんな各種相談、困難な状況に陥っている方々の相談を受けておりますし、このサポートステーションでは大阪府内各若者支援組織のネットワーク内各若者支援組織のネットワークを組みながら支援をしていくということも行っております。

それから、私どもの関連団体にあります雇用能力開発機構というのがありますが、そこがヤングジョブスポットという施設を梅田近辺に設置しておりますので、そこでフリーターあるいはニート、いろんな各種生活相談も含めまして相談対応いたしております。

以上でございます。

○佐野課長代理

もう 1 点協本委員がおっしゃった、不景気の中でやむを得ず非正規社員として雇用された方々ということについてのお答えがないのですが、協本先生、そういうことでございますね。

○協本委員

1 点だけ思っているのは、いろいろ行われているのは承知しておりますが、これについては大阪府さんとかにも申し上げておりますが、あっちにもこっちにも、というようなことがあるので、みんなリンクしてもう少し全体的な取り組みにさせていただいたらもっと効果があるんじゃないかなということもいつも思っていますので、その辺一市民や府民から見ると、行政は一つという感じなので、その辺を切り分けずにできるだけ連携とっていただければ

ば一番ありがたいかなというふうなこと、これ要望ですけれども、申し上げておきたいと思います。

○佐野会長代理

そうですね。利用者の側からすると、どこに行ったらいいのだろうというのが恐らくあると思います。先ほど労働基準部長が協本委員のお話と同じようなことも、労働局でも行っているのだとおっしゃったので、私もなぜそう分かれちゃって、お互いに情報の交換がないのかなというふうに、議長の立場で申し訳ないですが、少しそのあたりもっと流動的に使えたらいいのというふうに思います。

そのほかになにかご質問、ご要望、何でも結構です。どうぞ。

○小野委員

小野でございます。

先ほど協本委員さんが、フリーターで30代の方の就職難というようなことおっしゃいました。これ別段要望でも何でもないのですけれども、私どもの産業、旅客運送事業なのですが、もう団塊の世代に入っておりまして、そういう産業としましては70歳雇用、現役の70歳ドライバーとして健康管理に気をつけてというような業務姿勢で入っております。まさに30歳以上の方でしたら、むしろ20歳代も、免許の費用も事業主が出しているという状況でございますので、そういう産業のところにはそういうフリーターの方の道があるということを宣伝でも告知していただければ、何かの社会に寄与できるように思いますので、よろしく願いいたします。こういう席ですみません。

以上です。

○佐野会長代理

年配者や中途退職者等に対するエールだというふうに伺っておきたいと思います。

何かほかにご意見、ご質問等。どうぞ。

○小塚委員

お願いでございますけれども、先ほど需給調整事業部長から製造業で請負をしている場合の作業指示などについても、ガイドラインをというお話がございました。お願いといいますのは、先日ああいうことで行政指導されてから、製造現場では安全との関係というのは決していい関係になっておりません。請負をやっている事業者さんからは、あのようなことで作業指示について割と厳格に親会社の方が立ち居振る舞いをいたしますと、残念ながら安全の指導とかの面では、理屈はともかくとして製造現場では混乱が起きているというのが苦情として来ております。もっと近づいて具体的に作業指示をしてほしいと、その方が安全上はいいというのがございます。

というので、こういうガイドラインをつくっていただくときには、特に総合的な安全配慮義務との関係のところを明確にお示ししていただければと、こう思っておりますので、その点よろしくお願ひ申し上げたいと思います。

○浅野需給調整事業部長

若干少しご説明をさせていただければと思ひまして、先ほど区分基準について少し分かりにくいとか、それから今ほどおっしゃったような安全衛生上の問題があるのじゃないかというような声もあるということで、昨年の10月30日に、どういふものであれば請負を発注する側が行う技術指導として認められるかといふものについて、Q&Aの形式でお示しをしたところではす。

その中で、このQ&A自体はこれまでの解釈の中身を変えるといふものでなくて、より説明が足りないところをきちんと説明しようといふものなんですけれども、その中に3点ほど、こういうようなことについてはそれが行われたことをもって、区分基準違反だとはならないと考えられるといふものがあるのですが、その3つのうちの1つに、安全衛生上、やはり緊急に対処する必要があるような事項について、労働者に対して指示を行うことについては、それが行われたからといひて、それが区分基準違反になるといふようなものではないと思ひております。

それから、緊急でなくても、何か設備が新しくなったり、製品が新しくなったりといふときは、やはりいろいろ注意することが変わるじゃないかといふようなこともあるのではないかといふことで、その3つのうちの残り2つはそういった類のことで、例えば新たな設備を借り受けた後で初めて使用するような場合に、請け負っての方の事業主の監督のもとであれば行ってみるとしても、だからといひてそれが、区分基準違反といふものではないものと思ひております。

それから、新しい商品、製品を製造するのに着手するといふときも、請負事業主がおられるところでちょっと実習もやってみて、それを教えるといふようなこと、これについても、それが行われたからといひてそれが区分基準違反であるとまでは言えないのではないかといふようなことを事細かにQ&A形式でお示しをしたりしておりますので、なかなか少しPR不足であったり、そもそも区分基準が分かりにくいといふご批判もいただいでるところでございすけれども、不明の点がございましたら、私どもの方に遠慮なくお聞きいただければと思ひております。

○小塚委員

その区分基準は分かっております。問題は、例えば新しい製品と言われても、それが一体何なのか、といふことです。例えば私どもは鉄鋼業ですが、材質がちょっと変わりますと、それは新しい製品と考えればいいのだろうかとか、少し材質が変われば作り方が少し変わります。それから以前から、安全の方の皆さんからは、安全のことは全部関係なしに言え

ばいいのだとおっしゃいますが、作業指示と安全指示を分割して指示するというのは現実には非常に難しいわけであります。その辺のことを、作業指示はしちゃいけない、安全指示はいいのだという言葉だけでやっても現場は混乱するということを申し上げているわけでございまして、むしろ率直に申し上げれば、もう少し幅広く解釈をしていただかなければ、適正な安全指示はできないなという思いで申し上げております。

○佐野会長代理

よろしいですか。一つの要望だろうと思います。

先ほどから伺っておりますと、やはりもっと労働者側も使用者側も労働局と密接な連携というか、こういう場で言うだけではなくて、もっと日常的に密接な関連があれば良いのじゃないかなというふうに思います。

ほかに何かございますでしょうか。どうぞ。

○山本委員

何回も申し上げて恐縮なのですが、労働時間に関連しまして、ちょっと私の思いをお話させていただければと思うのですが、いわゆる不払い残業問題にしろ、それから過重労働による健康管理の問題の場合の労働時間の長さ、それが今回基準改正で出されております割増率の引き上げ等々はすべて労働時間に関連することであろうかと思うのですが、そういう意味で労働時間に対しての関心といいましょうか、それが非常に高くなっているということでもあります。

そういう中で、労働時間というものをどういうふうに適正に管理していくかということが今労使に求められているというふうに思うのですが、改めて求められているというふうに申し上げた方がいいかもわかりませんが、そういう中で私個人的に思うのは、労働時間の長さの方にどうもウェイトがいつているのではないかなということを非常に私は思っております。そういう意味では、もともと働くということについては、企業の中の労使が真剣に協議をする中で、もちろん法律をクリアした上でということになろうかと思えますけれども、どういう働き方をするかということをやはり考えていくわけですので、時間の長さとともに働き方、あるいは働かせ方、あるいはそれを含めた問題を、もう少し労使協議というものを、尊重する方向で局としてご指導なりご支援をいただければありがたいなと思います。どうも時間の長さの方にウェイトがかかっているのではないかなというふうに私個人的にはちょっと思いがあるものですので、意見と思いと、多少要望的なことになろうかと思えますけれども、お話をさせていただきました。

以上です。

○藤永労働基準部長

ご意見としてはよく分かっているつもりでございますけれども、不払い残業については、

これは時間の長さというよりも支払われていない労働が生じているということですので、これは長さとかでもないのかなという気がしますけれども、あと過重労働ですとか、今回の労基法改正もそうですけれども、時間、時間を規律にしております。

それは、今、山本委員がおっしゃったようなご意見は十分理解をした上で、労働時間の設定改善法に基づいて、近畿の推進プログラムを作って、普及をしていこうということを今行っているわけですが、これはまさに今委員がおっしゃった働かせ方、働き方を労使で、社内で協議をしながら、相談をしながら決めていただこうということで、バランスをとっていきましょうということがこれからの本当に課題なのかなと思います。

少子化対策等々もありますけれども、冒頭局長の方からありましたように労働時間の二極化、特に一般と非正規の二極化と、それから、いわゆるよく言われます 30 代層を中心にしたところとの比較での二極化、両面ありますので、まさに働かせ方とか労働時間のあり方、労働のあり方そのものは、それは労使で本当に行っていただくことだろうと思いますので、おっしゃるとおりだろうと思います。

○佐野会長代理

ありがとうございました。

それでは、余り質疑もないようでございますので、労働局の方では、本日の皆さんの意見、要望等を踏まえてご検討いただき、平成 19 年度大阪労働局行政運営方針を作成して、皆様にお示しくださるようお願いいたします。

一応 1 番目の議題終わりましたが、その他ということで何かございますでしょうか。

○中井総務部長

先ほど触れなかったのですが、平成 19 年 2 月 28 日に第 6 回港湾労働部会が開催されているということで、開催結果については資料の 5-13 をご確認くださいと思います。

あとは、先ほどからいろいろご議論いただきまして、いろいろ我々も施策に取り組んでいる訳でありますけれども、やっぱり PR と連携というのが非常に重要であるということで、どうしてもこれまでの役所組織というのは、決められたことをしっかり行っていればいいのではないかみたいなところがあったのですが、やっぱり昨今の時代の早さとか複雑さを考えたときに、そういったことが重要であるということで、そういう観点をもう少し我々も意識を持って取り組んでいきたいというふうに、少し個人的な感想も含んでいて恐縮なのですが、そういうふうに考えていきたいと思いますので、引き続きよろしくお願ひしたいと思ひます。

その他、特にございません。

○佐野課長代理

どうぞ。

○中村委員

ちょっと先ほどの質疑のところではよかったのかもしれないのですが、広報と指導ということで、例えば今回つくられている資料については、これは公開資料ということで、いろんなところに配付をされるわけですかね。マスコミ関係も含めて。

○中井総務部長

運営方針ですね。

○中村委員

ええ、運営方針ですね。

○中井総務部長

いろんなところに活用させていただきますし、ホームページにも掲載することとしております。

○中村委員

一応全部資料も含めて掲載される。

○中井総務部長

参考資料それぞれについてそのものをつけるということは、今までは必ずしも行っていないのですが、ただ、そこに示されたデータ等についてはいろんなところで使わせていただいておりますので、公表資料という扱いではあります。

○中村委員

新聞社の立場からいうと、例えばこの資料のいろんなデータがありますよね。これをできれば、例えば先ほどのセクハラの関係なんかも含めて、例えば18年度だったら18年度の特徴というものが、前年度に比べてどう違うのだとか、そういう比較をしながらその年の傾向みたいなものを見ていきたい、そういうものをピックアップしていきたいということがありますので、一部の資料においては、監督指導とかそういうものについては比較資料も入っているのですが、できるだけそういう観点から資料をつくっていただいた方が、新聞社としては非常に取り上げやすいし、問題点が傾向として非常によく分かりやすいのではないかというふうに思います。

あともう1点、そういう広報と、広報の例えば基準、いろいろ労働事件等があって、個々のケースですよ。統計処理されたケースだけでなく個々のケースにおける広報というもの、例えば基準みたいなものが何かあるのかどうか。例えば指導レベル、是正勧告とかいろんなレベルがあると思うのですが、その辺の線引きみたいなものをどうされて

いるのか。例えば新聞社としては、できるだけ具体的にそういうものを、具体的な事例を知りたいというのがあります。これは当然いろんなところから情報入手して、取材に行っ話話を聞くという形であればいいのですが、それ以外に、労働局の方としてこういう事例について広報したいという、そういう線引きみたいなもの何かつくってらっしゃるのか、少しその辺を教えていただければと思います。

○中井総務部長

まず最初の、いろいろ今の現状の統計資料などについての傾向みたいなものを分かりやすく示していくべきではないかという、お話であったかと思います。参考資料には表の形で細かい数字まで、なかなか、分かりにくいという面もあるのだと思います。主な数字については、例えば時系列のグラフなども概要のところは何点かつけていて、それで全体的な傾向というのが数的には分かるのかなというふうにも考えてはおりますけれども、そうしたこととか、あるいは内容の特徴みたいなものをどう示していくかということについては、確におっしゃるとおり、まだまだそこは我々としてもどう PR していくかということの観点も含めて考えていくべき問題だというふうに捉えたいと思います。

それから、あと個別事案についての基準でありますけれども、一概にまとめてということで申し上げれば、司法処理の案件とかそういった重大な法違反などに関する企業、送検で申し上げますと、それは個別に出てくる話であるとか、あるいは各種制度について公表制度があります。障害者の雇用率なども、ずっと悪質なものについては公表ということで行っている訳で、そういったところはきちんと個々の制度に基づいて行っていく訳でありますけれども、一方で、指導レベルで、まだ指導することによって改善が見込まれるような場合、やはり個別企業の名前が世の中に出ると影響が非常に大きいということもあれば、指導に従って改善していただけるという話などは、やはりそれを期待すると、その先がある訳であります。そして、指導するに当たっての現状把握、事業所に行っているいろいろ調べさせていただくこともあるのですが、任意で行ったりすることも当然あるので、協力いただくということを考える場合には、なかなかそういった場合には当然企業名の公表というのはいかなることとなります。

その辺、昨今我々も月に 1 回定例記者会見ということで各マスコミの方にお声がけしていろいろ広報させていただいている訳ですが、そういう場でも聞かれるのですが、個別においてはそういう事情もあるということをも説明をさせていただいておりますし、ご理解いただければということでもあります。

やはり世の中に名前が出ることによる影響というのはすごく大きいということもあり、企業の協力を得て是正指導するという観点もありという部分で、おっしゃるとおりマスコミとしては事実をしっかりと出していきたいという部分に答え切れていない部分も個別事案ではあるのは承知をしているのですが、そういう考えを持っているということをご理解いただければと思っております。

○中村委員

わかりました。この前スキーバスの事故で、監督指導なされたにもかかわらず同じことを繰り返して事故を起こしたというようなことで、公表することによっていろんな歯止めもかかってくるという面もあると思いますので、今後の検討課題として、またよろしくお願ひします。

○佐野会長代理

何か、この際でございますので、労働状況一般についてご意見、ご要望、ご感想、ございませんでしょうか。

私一言だけお願いしていいでしょうか。最近景気回復ということが言われております。それで、それはどうも大企業の収益のアップであるとか、あるいは株価の上昇を通じての景気回復ということのような気がして、景気回復の数字も何らかの操作があるような気がしてなりません。

私、本当の意味の景気回復というのは、やはり労働現場で働く人一人一人が本当に活力を持って仕事ができる状況がどれだけ作られているかということによって、本当の意味の景気回復につながっていくのではないかというふうに常々考えております。私も普段いろんな働く人の話を聞いたりしますけれども、一向に景気回復の実感なんてありませんというのが100人中100人の言葉だという気がします。そういう活力ある労働現場をつくるということに関して、やはり厚生労働省、各地の労働局に求められているものは大きいと思いますし、これがある意味で、オーバーに言えばこれからの日本を本当に作っていくもとはなれないかと思ひますので、どうぞ厚生労働省、労働局の皆さん頑張ってくださいと、一つだけ要望したいと思ひます。

特に質問等も無いようでしたら、本日の審議会を終了したいと思ひます。よろしゅうございますか。

それでは、これで本日の審議会を終了いたします。どうもありがとうございました。