

平成 17 年度第 2 回大阪地方労働審議会議事録

1 開催日時

平成 18 年 3 月 20 日（月） 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

江崎 丈
國井 和郎
小嶌 典明
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

小野 幸親
谷本 榮子
松元 保磨
宮川 欣一
山本 憲治

(2) 事務局

局長	新島 良夫
総務部長	荒木 祥一
労働基準部長	藤井 龍一郎
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	坪田 秀治
企画室長	森下 芳光
労働保険徴収課長	平岡 浩
労働保険適用課長	長谷川 善久
労働保険事務組合室長	大谷 隆
監督課長	高井 吉昭
労働時間課長	平野 武文
安全課長	井上 貴志
労働衛生課長	黒田 順司
賃金課長	中西 一裕
労災補償課長	堀江 章
職業安定課長	大野 克巳
職業対策課長	岡村 公人
雇用保険課長	三宅 憲基
需給調整事業第1課長	桑畑 憲三
需給調整事業第2課長	吉井 靖雄

4 議 題

- (1) 大阪府地域求職活動援助計画（案）の諮問について
- (2) 平成 18 年度大阪労働局行政運営方針（案）について
- (3) 大阪府洋傘製造業最低工賃の廃止の答申に関する報告について
- (4) その他

5 議 事

○國井会長

定刻になりましたので、平成 17 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、最初に新島局長からごあいさつをお願いします。

○新島局長

おはようございます。会議の開催にあたり、一言ごあいさつを申し上げます。

本日は、先生方、非常にお忙しい中ご出席をいただきまして、誠にありがとうございます。

また、今般メンバーの入れ替えがございまして、新たに就任いただいた委員の皆様方におかれましては、今後とも労働行政につきまして、いろいろご指導いただきたいと思います。よろしく願い申し上げます。

さて、毎年この時期に地方労働審議会を開催しているわけですが、来年度の行政運営方針についてご審議いただくのが通例でございます。

今回は、これに加えて、「大阪府地域求職活動援助計画（案）」について諮問させていただき、ご審議をいただくということも議事に加えさせていただいております。詳しくは職業安定部長から説明をさせますが、この計画は大阪府が策定をいたしております「地域雇用開発促進法」に基づく計画でございまして、この法律に則って事業を実施するためには、地方労働審議会に諮問をして答申をいただくという仕組みになってございます。

計画そのものにつきましては、のちほど詳しく説明を申し上げますが、求人が相当数あるにもかかわらず、就職が困難な状況である地域に居住する求職者の就職を促進するということで、地域の雇用改善を図るという目的の事業でございます。大阪府全域の労働力需給のミスマッチの解消に向けた取り組みということで、大阪府が策定した計画でございます。ご審議のほう、よろしく願い申し上げます。

それから2つ目でございますが、「平成18年度の労働行政運営方針（案）」についてであります。大阪労働局管内の状況について申し上げますと、経済的には景気拡大という傾向にあるということで、輸出が増加をする、或いは、設備投資が高水準で推移するという一方で、雇用状況も改善をいたしておる状況でございます。

今年1月の大阪労働局管内の有効求人倍率は1.12倍になっておりまして、昨年6月に1.0倍に達しましてから順調に改善を続けているという状況でございます。

ただ、有効求人倍率は改善してございますが、完全失業率につきまして、これはデータの取り方にもよりますが、昨年の10月から12月期ということで、この期間を取ってみますと6.0%ということでございます。全国が4.3%でございますので、全国水準から見ると、かなり大阪労働局管内の失業率が高いというデータが出てございます。依然厳しい状況が続いているのではないかとこのように我々は見えております。

それから、賃金不払い、或いは解雇等に関します労働相談、或いは申告の件数は、一頃は下がっておりますが、依然として高水準ということでございます。労働災害につきましては長期的に減少傾向ということでございますが、特に死亡災害につきまして、誠に残念ながら、昨年は5年ぶりに3桁になり、102名の方が亡くられるという非常に憂慮すべき事態になっております。

また、大きな社会問題となってございますアスベストによる健康障害でございますが、石綿健康被害救済法が本年3月27日から施行ということでございまして、本日より請求書の

受付が始まったというところでございます。我々といたしましても、被害を受けられた方への迅速な対応という観点で、全力で取り組んで参りたいと考えております。

このような状況の下で、大阪労働局といたしましては、行政が取り組むべき課題として三つの柱を掲げてございます。

一つは、厳しさの残る雇用失業情勢下における雇用の安定、労働条件の確保・改善に向けた総合的な対応でございます。

第二に、健康で安心して働ける環境の整備ということでございます。

第三に、少子・高齢化の進行と多様な働き方の対応ということの三本柱でございます。

本日はこれら運営方針（案）につきまして、今年度の状況と来年度の展望ということでご報告を申し上げ、ご審議をいただくということになっております。

非常に厳しい状況の中で、効率的、効果的に行政を運営していきたいと考えております。皆様方からの忌憚のないご意見を賜りたいと思います。

どうぞよろしくお願い申し上げます。

○國井会長

ありがとうございました。

議事に入ります前に、前回 11 月の審議会以後に新しく労働者代表委員となられました方々のご紹介をさせていただきたいと思っております。

御一方は、JEC 連合大阪地方連絡会議長の柴崎委員です。

○柴崎委員

（黙礼）

○國井会長

もう御一方は、JAM 大阪執行委員長の森本委員です。

○森本委員

森本です。よろしくお願いします。

○國井会長

事前に送付いたしました資料 1 に大阪地方労働審議会委員名簿がございますので、ご確認願いたいと存じます。

また、本日配付資料 1 の委員の中から、「大阪地方労働審議会労働災害防止部会委員名簿（案）」のとおり、本審議会の労働災害防止部会委員として森本委員を指名させていただきたいと存じます。

それでは、次に、本日の委員の出席状況について、事務局のほうからご説明をお願いしま

す。

○森下企画室長

はい、報告させていただきます。

本日は公益代表委員出席 5 名、労働者代表委員 6 名、使用者代表委員 5 名、計 16 名の委員のご出席をいただいております。従いまして、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いたします。大阪地方労働審議会運営規定第 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、運営規定第 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。ご了承いただければと思います。

なお、公開の具体的手続きにつきましては、大阪地方労働審議会傍聴規定が定められておりまして、本日の審議会につきましても、この傍聴規定に基づき開催の周知を行いました。傍聴の申し込みはございませんでした。この旨、併せてご報告申し上げます。

以上でございます。

○國井会長

それでは、ここで本日の議事録の署名委員を指名したいと存じます。

公益代表委員といたしましては私、労働者代表委員より協本委員、使用者代表委員より山本委員を指名させていただきますので、よろしく願いいたします。

それでは、議事に従いまして審議を行います。

まず、平成 18 年 3 月 13 日付けで大阪労働局長から当審議会に諮問のありました「大阪府地域求職活動援助計画（案）」につきまして審議いたします。

本計画につきましては事務局から説明させていただきます。

なお、ご質問・ご意見等は説明が終わったあとでお願いしたいと存じます。

それでは、よろしく。

○永田職業安定部長

よろしく願いいたします。

事前にお送りさせていただきました資料 No.2、「大阪府地域求職活動援助計画（案）」というのをご覧いただければと思います。

これにつきましては、地域雇用開発促進法に基づきまして大阪府が策定しました計画でございます。

その最後のページを見ていただきますと、事務手続きの流れが書いてありますが、本計画に基づきまして、地域求職活動援助事業を実施するためには、スキーム図の 3 段目にありますとおり、厚生労働大臣に協議いたしまして、その同意を得ることが必要となっております。

す。その際、厚生労働大臣は地域雇用開発促進法第7条第5項、施行規則第8条によりまして、地方労働審議会に諮問して答申をいただくこととなっておりますので、どうぞよろしくお願いをいたします。

「大阪府地域求職活動援助計画（案）」の内容でございます。説明に入ります前に、事前配付資料、正誤表が入っています。2ページの9行目を見ていただきますと、「5年間の月平均」と書いてありますが、「月」を消していただき、「5年間の平均」ということで訂正をお願いいたします。

それでは説明をさせていただきます。

求職活動援助地域とは、求人が相当数あるにもかかわらず就職が困難な状況にある地域を言います。この計画につきましては、求職活動援助地域に居住する求職者等の就職を促進し、地域的な雇用改善を図ることを目的としております。

現計画が平成13年12月10日を始期としまして、平成18年3月31日をもって終期を迎えるにあたりまして、今回、大阪府におきまして、現計画に引き続き、労働力需給のミスマッチ解消に向けた取り組みがなお必要であると判断いたしまして、厚生労働大臣が策定した「地域雇用開発指針」に基づきまして新計画を策定したものでございます。

1ページの求職活動援助地域の区域についてでございますが、指定区域は大阪府全域でございます。本地域が一定数以上の求職者に対しまして、求人に関する情報が十分に提供されていない地域とされておりまして、ご覧いただいておりますとおり、(2)の該当要件内容「ア」から2ページにかけて「オ」にあります要件を満たしているところでございます。

次に2の求職活動援助地域における労働力の需給状況その他雇用の動向に関する事項については、2ページから8ページに記載されておりますので、ご覧いただきたいと思っております。

9ページでございますが、3の求職活動援助地域の地域雇用開発の目標に関する事項でございます。計画期間は平成18年4月1日から平成20年3月31日までとなっております。これは平成13年当時と比べまして、一般的に雇用情勢が改善傾向で推移していることなどから求職活動援助地域の取扱いを見直しまして、真に政策的支援を必要としている地域に限定し、地域求職活動援助計画を実施するものとしたものでございます。

雇用情勢の改善の見込みの高い地域につきましては、計画期間を2年以内としたためでございます。

地域雇用開発の目標につきましては、大阪府における有効求人倍率、完全失業率など、雇用情勢は改善傾向にあります。しかしながら、平成16年の完全失業率は全国平均の4.7%に対しまして6.4%と1.7ポイント高くなっております。また、充足率は低下傾向にあるなど、労働力需給のミスマッチは改善されていない状況となっております。このため、本計画におきましては大阪産業の再生、とりわけ中小企業の活性化を図り、雇用を創出・確保する観点から産業政策と連携しながら地域雇用開発を展開していくこととされております。

また、国、大阪府、地域就職援助団体等の連携の下、求人情報のきめ細かい掘り起こし、情報提供機能の強化、就職活動への支援などを推進することにより労働力需給のミスマッチの解消を図ることとされております。

目標指標としましては、年間で求人情報の収集・提供における事業所数 2,450 社、企業合同説明会の参加者数 1,000 人、職業講習等の参加者数 390 人となっております。

次に 10 ページの 4、「就職活動援助地域における地域就職援助団体等の当該活動の援助に関する事項」、その他の就職活動援助地域の地域雇用開発を促進するための方策に関する事項でございます。

就職援助団体等の活動に関する事項につきましては、本計画が厚生労働大臣の同意を得ますと、地域就職援助団体等に地域就職活動援助事業を委託することができます。

その地域就職援助団体等ということでございますが、事業主団体若しくはその連合団体または地方公共団体以外の営利を目的としない法人で、地域内に居住する求職者が安定した職業に就くことを容易にする活動を行うものを言っております。

この地域就職援助団体につきましては、関西経営者協会、大阪府商工会連合会等の団体とされております。関西経営者協会につきましては、関西財界の労働問題専管団体といたしまして、労働諸問題の解決に指導的な役割を果たしておられ、公的機関との連携による雇用の創出及びミスマッチの解消への取り組みなど地域の雇用開発の促進に資する事業を積極的に実施していただいております。また、大阪府商工会連合会は 11 ページになりますが、大阪府内における商工会の健全な発達を図り、もって商工業の振興に寄与することを目的としています。その目的を達成するために種々の事業を実施しておられ、人材育成事業や各種研修、セミナーの実施など地域の雇用開発に資する事業も積極的に実施していただいている団体でございます。

次に、12 ページ中段あたりの「エ」でございますが、エのこれらの団体による「地域雇用開発の促進のための活動」、いわゆる地域就職活動援助事業でございますが、人材受入情報の収集・提供、企業合同説明会の開催、職業講習等の実施等でございます。

人材受入情報につきましては、人材情報収集員の配置でありますとか事業主団体等関係団体との連携によりまして積極的に収集し、それらの情報につきましては、インターネットを活用し、求職者に対して幅広く提供していくこととしております。

企業合同説明会につきましては、求人企業・求職者の双方が情報収集・情報交換ができる機会を提供することとされております。

職業講習等につきましては、就職時に必要となる知識や能力などの習得を支援し、円滑な就職に結び付けていくこととされております。

13 ページになりますが、大阪府のこれらの活動に対する援助といたしましては、当該団体が収集した求人情報を大阪府が中央区の北浜東にありますエル・おおさか内に設置しております OSAKA しごと館へ提供するなど、OSAKA しごと館との連携、また、当該事業へ共催・後援をするとともに、大阪府の広報媒体を通じ事業の広報活動を行い、事業の周知を

図ることとされております。

また、次の(2)でございます。「その他の地域雇用開発を促進するための方策」としまして、「ア」の地域雇用開発の促進に資する基盤整備に関する措置といたしまして、大阪府では平成12年9月に大阪産業再生プログラムを策定し、官民が一体となって各種施策、事業を推進しているところでございます。

加えて、時代の要請に対応した新しい戦略分野の産業振興にも取り組んでおり、今後とも戦略的に産業政策、中小企業政策を推進することとされております。

また、14ページ「イ」の地域雇用開発促進のための措置といたしましては、(ア)のところでございますが、年齢区分等に応じた相談・カウンセリングから職業紹介まで就職支援に関するワンストップサービスの提供を行う OSAKA しごと館の運営など各種事業に取り組むこととされております。

さらに、15ページの(ウ)でございますが、「地域雇用開発の効果的な推進に関する事項」といたしましては、大阪労働局・大阪府・大阪市・関西経営者協会・連合大阪で構成いたします「大阪雇用対策会議」において策定いたしました「雇用・就労支援プログラム」の取り組みを推進し、大阪府域における雇用創出・確保と雇用失業情勢の改善に向けて、公労使一体となった取り組みの推進を図っていくこととしております。

それから、大阪労働局、地域就職援助団体等と連携し、地域の労働市場の状況等に関する情報、求人に関する情報等の提供を積極的に行い、求職者に対する相談や事業主に対する支援をきめ細かく行うように努めることとしております。

また、大阪労働局、市町村、経済団体等の役割分担やそれぞれの強みを生かした連携を図ることとされております。

以上で、「大阪府地域求職活動援助計画(案)」の説明を終わらせていただきます。

○國井会長

はい。結局このお配りいただきましたスキームの3の労働局というところ、三つ目の箱の労働局といった段階にあるということで本日のこの話ということですね。

○永田職業安定部長

はい、そうでございます。よろしくご審議をお願いいたします。

○國井会長

ただ今ご説明いただきましたが、これに対しましてご意見・ご質問がございましたら挙手をしていただきまして、私のほうで指名させていただきます。その上、マイクをお持ちの上でご発言をお願いしたいと思います。何かご意見・ご質問等ございますでしょうか。

格別ご意見がないようでしたら、総意といたしましては、「大阪府地域求職活動援助計画(案)」を実施することが妥当であると認めるということで取りまとめさせていただきます。

ろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○國井会長

それでは、ご賛同を得ましたので、「大阪府地域求職活動援助計画(案)」を実施することが妥当であると認める旨、全会一致で議決しましたので、その旨答申をさせていただくことにいたします。

それでは、事務局で答申文案を用意していただきます。

○森下企画室長

それでは、答申文案が用意できましたので、ただ今から配付させていただきます。

○國井会長

お手元にお配りしたのが答申文案でございます。念のため、事務局のほうで朗読していただけますか。

○森下企画室長

答申文案

平成18年3月20日

大阪府労働審議会会長 國井和郎

大阪労働局長 新島良夫 殿

大阪府地域求職活動援助計画について(答申)

本審議会は平成18年3月13日付け大労総発第321号をもって諮問のあった標記について、審議の結果、下記の結論に達したので答申する。

記 大阪府地域求職活動援助計画は妥当と認める。

以上でございます。

○國井会長

ありがとうございました。

ただ今答申文案を読んでいただきましたが、これでよろしいでしょうか。異議のある方がおられましたら、ご意見を申し出いただきたいと思いますが、よろしいですか。

ありがとうございました。では、答申文案のとおり答申することといたします。

次に第2番目の議題であります「平成18年度大阪労働局行政運営方針(案)」についての審議に移りたいと存じます。これにつきましても事務局の方でご説明をお願いいたします。

○荒木総務部長

総務部長の荒木でございます。

それでは、「平成 18 年度大阪労働局行政運営方針（案）」を資料 3 に沿いましてご説明をさせていただきますと思います。

今回の来年度の運営方針の取りまとめにあたりましては、資料 4 に「平成 17 年度行政運営の推進状況・評価と平成 18 年度の取組」という表を作成させていただきまして、平成 17 年度の項目ごとの推進状況がいちばん左側でございます。それに対する自己評価でございます。局側としての評価、こうした評価を踏まえまして、平成 18 年度を取組方針を作成させていただいたところでございます。

資料 4 の 12 ページをお開きいただければと思います。

12 ページの「カ」のところでございますが、「求人年齢制限の緩和の推進」ということで、平成 17 年度の運営方針の項目を掲げさせていただきます。推進状況としましては、実績は 1 月末現在で 35.6%ということでございます。

その右側のほうに目標達成の評価ということでございますが、平成 17 年度の 4 月時点ではちょうど 30%ということございました。これを平成 17 年度の運営方針に目標を 35%ということ掲げさせていただいたわけですが、1 月末現在でクリアをしているという状況でございます。平成 18 年度にあたりましては、この取り組みをさらに継続していくということございまして、資料の 3、運営方針で申しますと 20 ページの「カ」でございますが、「求人年齢制限の緩和の推進」という項目を掲げさせていただいてございます。年齢に関わりなく働ける社会の実現に向けて、ハローワークにおける年齢不問求人の割合を全求人 40%以上に引き上げるということで、平成 17 年度の目標数値の 35%をさらに 5%上積みするというものでございます。こういった作業を繰り返しまして、資料 3 の運営方針の（案）を作成したところでございます。

時間の関係もございまして、資料 3 を中心にご説明させていただければと思います。

なお、資料 3 につきましては、正誤表をお配りしておりますので、本日配付資料とも併せてご覧いただければと思います。

最初に資料 3 の 1 ページでございます。

「大阪における労働行政を取り巻く情勢」ということでございますが、「最近の経済情勢」につきましては、消費や生産の一部の指標に鈍い動きが見られますが、全体としては景気は引き続き回復基調ということでございます。

それから、急激な少子・高齢化が進行しているということで、大阪におけます合計特殊出生率、これは平成 16 年に 1.20 で全国の 1.29 人を下回っているという状況にあり、今後とも少子化は一層進行すると予想されるところでございます。

2 番の「雇用を巡る動向」でございますが、「最近の雇用失業情勢」につきましては、新規求人数が「卸売・小売業」「医療・福祉」「サービス業」、こういったところを中心に大幅に増加をしているということございまして、平成 18 年の 1 月では 75,490 人ということ

で、これは昭和 38 年に統計を取って以来、一か月の間では過去最高の新規求人数ということになってございます。

この一方で、新規求職の申し込み件数でございますが、これを見ますと概ね減少傾向ということでございます。

こういう状況の中で求人倍率の状況は、平成 17 年の 1 月には 0.94 倍でございましたが、その後 6 月に 1.00 倍を超えまして、平成 18 年の 1 月では 1.12 倍ということで、全国平均の 1.03 倍を上回っている状況でございます。

そういう状況でございますが、先ほど局長のごあいさつにございましたが、右側に完全失業率の推移のグラフというものが掲げられてございます。いちばん下の折れ線グラフ、これが全国の状況でございます。その上が近畿の状況、そのさらに上が大阪ということで、直近では大阪は 6.0%、有効求人倍率は回復はしておりますが、完全失業率は依然として厳しいという状況は変わっていないということでございます。

次の 2 ページ目をお開きいただければと思います。

2 ページ目から「若年者の雇用の状況」でございますが、若年者の雇用状況につきまして依然として 10%を超えているということで、非常に厳しい状況が続いております。

それから「高齢者の雇用状況」、これにつきましては完全失業率が 55 歳から 64 歳層では 6.3%となつてございまして、高齢者の場合には、さらに有効求人倍率も厳しく、0.66 倍ということでございます。いったん離職すると再就職が高齢者の場合は厳しいという状況は変わってございません。

それから、「女性の雇用状況」でございますが、女性の雇用者数は平成 16 年は 1,427,000 人ということで、ここは「昨年」と書いておりますが、「平成 15 年」の誤りでございます。平成 15 年の 1,424,000 人よりは増加傾向ということでございます。雇用者総数に占める女性雇用者の割合は 40.3%で、全国平均を下回っている状況でございます。

それから、「障害者の雇用状況」でございますが、実雇用率 1.51%ということで、全国平均の 1.49%を上回っております。就職件数も増加しているということで明るい傾向がございしますが、法定雇用率達成企業の割合が 39.5%ということで、前年に比べますと 1.3 ポイント低下しており、就職が増えている中で、法定雇用率達成企業の割合が下がっているという厳しい状況があるということでございます。

それから (6) でございますが、「民間等の労働力需給調整事業の動向」でございます。2 ページには職業紹介の状況ということで、事業所数と許可届出件数というグラフを掲げさせていただいてございます。それから、3 ページには派遣の事業所数ということで掲げさせていただいてございます。いずれのグラフも右肩上がりということで、急速にこの需給調整事業が非常に広がっているという状況でございます。

続いて、3 ページの 3 番、「労働条件等を巡る動向」でございます。

「申告・相談の状況」につきましては、3 ページの中段の棒グラフを掲げさせていただいてございます。平成 17 年の申告件数は 3,831 件ということでございまして、前年に比べま

すと若干減少傾向でございますが、依然として高水準という状況になってございます。

それから、その下のグラフは均等法関係の相談件数の推移ということでございまして、平成 17 年は 1,702 件ということで、これは依然として増えている状況でございます。

それから、4 ページでございますが、「労働時間・賃金の状況」でございます。グラフが若干見づらいものですから、資料の 6-4 をご覧いただければと思います。

「大阪における労働時間等の現状」ということでございまして、年間の総労働時間でございますが、全国と大阪とを比較した折れ線グラフでございます。ひし形のプロットのほうが全国でございまして、平成 17 年は 1,829 時間ということでございます。これに対しまして大阪の状況は 1,844 時間ということで、若干ながら大阪が全国を上回っている状況でございます。

こういう状況ではございますが、平成 4 年から見ますと、総実労働時間は徐々に下がってきている状況でございます。

中段に「就業形態別年間総実労働時間の推移」ということで、大阪の状況を掲げさせていただきます。一般労働者につきましては平成 17 年の 2004 時間と平成 16 年の 2005 時間を比べますと 1 時間減ってはおりますが、依然として 2000 時間台ということで高水準でございます。

これに対し、パートタイム労働者につきましては 1,182 時間ということでございます。

このような状況で、いずれも一般労働者もパートタイム労働者も労働時間数としては、平成 5 年から平成 17 年までの状況、あまり変化がないという状況でございます。

こういう状況の中で総労働時間数を見ていただきますと、右肩下がりということで下がっているわけですが、これは要するにパートタイム労働者が増加をしているということで総労働時間数が減っており、労働時間分布の長短二極化が進行しているという状況でございます。

それから、また資料 3 の 4 ページにお戻りいただきまして、「労働災害・労災補償の状況」でございます。

4 ページの一番下のグラフでございますが、平成元年から平成 17 年までの労働災害発生の推移を示してございます。上の折れ線グラフが死傷者数でございます。これは平成元年の 20,000 人台から平成 16 年に 10,000 人を下回りまして、平成 17 年はさらに 9,500 人ということで減少傾向ということでございます。

その下のところに、これは死亡者数でございます。これについては平成 12 年に 103 人ということで、死亡者数が 100 人を超したわけでございますが、平成 17 年、これまた 102 人ということで、5 年ぶりに 3 桁台になったところでございます。詳しい状況については資料の 6-8 をお開きいただければと思います。

「平成 17 年業種別、事故の型別死亡災害受理状況」でございます。平成 17 年の状況を業種別に見ますと、いちばん右側のほうに前年と今年度の同期を比較してございます。見ていただきますと、増加しておりますのは、建設業が昨年の 21 人に対しまして平成 17 年は

31人ということで10人の増加ということでございます。

それから、事故の型別に見ていただきますと、「交通事故」という欄がございます。平成16年の場合は20人だったわけですが、平成17年は34人ということで、交通災害が増えている状況です。それから、建設業がまたも増えているという状況が特徴となっております。

資料にお戻りいただきまして、資料の3の5ページでございます。グラフでございますが、一般定期健康診断の有所見率の推移ということでございまして、平成16年は45.9%ということでございます。

それから、資料はお付けしておりませんが、昨年社会問題化したアスベストの問題に関しましては、平成17年12月末までにアスベスト含有製品の取扱事業場、それからアスベストが使用されている建築物等の解体工事について監督指導を747件実施しているところでございます。

それから、5ページのところでございますが、労災保険の関係につきましては「過労死」事案が平成16年度以降増加傾向でございます。それから、「過労自殺」等の精神障害事案、こういったところが増えている状況でございます。

大阪の現状でございますが、平成18年における労働行政の課題と重点対策ということで、5ページの第2から掲げさせていただいております。

三つの課題がございまして、1つが「厳しさの残る雇用情勢下における雇用の安定、労働条件の確保・改善に向けた総合的な対応」。それから、第2の課題が「健康で安心して働ける環境の整備」。そして、第3の課題が「少子・高齢化の進行と多様な働き方への対応」という三つの課題でございます。

今日、机上配付させていただきました資料2の横表でございます。「平成18年度における労働行政の課題と重点対策」ということでございます。課題項目を掲げさせていただいて、それに伴っての行政分野、それから主な施策というものの対比表をお付けさせていただいております。運営方針（案）と併せてご参照いただければ幸いです。

第1の柱の「雇用の安定」でございますが、雇用の安定のためには景気の回復を反映して求人が増加している雇用関係の下におきましては、雇用のミスマッチの縮小というのが重要でございます。このため、6項目の施策の展開を図ることとしています。1つが「雇用のミスマッチの縮小等のための雇用対策の推進」、それから、「民間や地方公共団体との共同・連携による就職支援」、それから、「良好な雇用機会の創出・確保」、「雇用保険制度の安定的運営」、「外国人雇用対策の推進」、「安心して働ける雇用環境の整備」ということで、6つの課題を掲げさせていただいております。

運営方針の18ページをまずお開きいただければと思います。2の(1)の「雇用のミスマッチ縮小等のための雇用対策の推進」でございます。

ハローワークにおきましては、求人・求職の的確なマッチングを図ることが雇用の安定のためには大切だということでございまして、就職件数につきましては150,000件と

いう目標数値を掲げさせていただいております。特に雇用保険の受給者につきましては、再就職の促進に努めていくこととしています。

それから、多くの求職者が正社員としての就職を希望していることを踏まえまして、雇用形態が正社員である求人についての積極的なマッチングを図って、その充足率の向上に努めていくこととしています。

それから、19 ページの「イ」の（ア）でございますが、求職者の個々の状況に応じた就職支援を行うということで、就職支援センターを設けてございます。こうしたことから、就職支援ナビゲーター等の担当制によりますきめ細やかな就職支援を行うこととしています。就職支援センターへの各ハローワークからの推薦目標件数を 13,000 件ということで、就職率 8 割程度を目指していくこととしています。

それから、19 ページの（ウ）でございますが、「子育てする女性等に対する再就職支援の充実」ということで、平成 18 年度より大阪マザーズハローワーク（仮称）におきまして、子供連れで相談しやすい環境整備、それから地方公共団体との連携による子育て情報の提供、こういったことをやりました、子育てをする女性の働きやすい環境整備に努めていくこととしています。

それから、20 ページの「エ」でございますが、求人受理後 3 週間を経過しても紹介のない求人に対しましては、すべての求人についての求人条件緩和指導等のフォローアップを実施することとしています。

それから、「カ」でございますが、先ほどご説明させていただきましたが、「求人年齢制限緩和の推進」ということで、年齢不問求人の割合を全求人 の 40% 以上に引き上げることを目指しています。

それから、次の 21 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。「ア」の「民間委託による長期失業者の就職支援」ということで、1 年以上にわたって失業しているいわゆる長期失業者につきまして、就職支援から就職後の職場定着までを民間事業者へ委託するというのを平成 16 年度からやっているわけでございますが、制度の 3 年目ということでございまして、これについての民間事業者との連携を図っていくこととしています。

それから「ウ」でございますが、「地方公共団体が行う職業紹介との連携・協力」ということで、無料職業紹介事業を行う地方公共団体、和泉市などが入っているところでございますが、ここの連携をすることといたしてございまして、求人者側で公開に同意している求人情報の提供、それから地域の労働力需給調整機能が高まるような支援を行っていくこととしています。

それから、21 ページの「エ」でございますが、「地域の労使及び行政機関による就職支援事業の推進」ということで、大阪府の地域労使就職支援機構が実施する地域雇用改善に資する各種の取り組み、それから先ほど答申をいただきました「地域求職活動援助計画」に基づいての地域求職活動援助事業、それから、「さらに、」のところに掲げてございますが、昨年

の5月に5者で策定しました「雇用・就労支援プログラム」の各種重点施策の推進を図ることとしています。

それから、22ページをお開きいただければと思います。「良好な雇用機会の創出・確保」ということで、「ア」の「地域における雇用創造の支援」ということとさせていただきます。このために自ら主体的に地域再生に取り組む市町村等を雇用面から支援する地域再生雇用支援ネットワーク事業等を平成17年度に引き続きまして実施することとしています。

それから、22ページの(4)の「雇用保険制度の安定的運営」でございます。雇用保険制度の安定的な運営を図るために、雇用保険受給者の的確な失業認定を実施するとともに、雇用保険部門と職業相談部門とが連携をいたしまして、雇用保険受給者の早期再就職の促進を進めていくこととしています。

とりわけ23ページでございますが、雇用保険受給者のうち早期に就職したものの比率、つまり基本手当の支給残日数の3分の2以上を残して再就職手当を受給した者の受給資格決定件数に対する割合、これを15%以上ということにしています。

それから、23ページの「イ」でございますが、「私立学校教員に対する確実な適用」ということで、すでに提出されております雇用保険の加入計画に基づいて計画通りに加入していただくよう助言指導を行うということで、平成18年度の労働保険の年度更新の申告書の提出期限までに、確実に資格取得届を提出させることとしています。

それから、30ページでございます。

(9)の「安心して働ける雇用環境の整備」ということとさせていただきますが、公正な採用選考の確立のために、引き続きさらなる企業啓発の充実・強化に努めていくこととしています。

それから、31ページでございますが、(イ)「就職困難者の雇用の促進と職業相談体制の充実」ということで引き続き取り組んでまいります。

さらに、31ページの「イ」の「ホームレスの雇用対策の推進」、それから「ウ」の「母子家庭の母等の雇用対策の推進」、それから「エ」でございますが、平成17年度から実施しております「生活保護受給者及び児童扶養手当受給者に対する就労支援」ということで、来年度も引き続き実施することとしています。

それから、31ページの「オ」のところでございますが、「刑務所出所者等に対する就労支援」ということで、釈放期が近づいた刑務所の受刑者及び少年院の在院者に対しての職業講話、求人・雇用情報の提供、職業相談・職業紹介等の就労支援ということで、刑務所や少年院と連携をいたしまして再就職につなげていきたいということとさせていただきます。これは平成18年度から新たな事業として実施することとしています。

それから、32ページでございますが、雇用の安定のためには派遣事業者を中心とした労働力需給調整事業の適正な運営・確保を図る必要があるということとさせていただきます。このため、32ページの3の(1)でございますが、「許可申請・届出の迅速・適正な処理」を図ることとしています。

それから、(2)でございますが、「厳正かつ効果的な指導監督の実施」ということで、事

業者が法令を守っていただき、その機能と役割を十分に発揮するような体制を取っていたと、ということで、労働基準行政、或いは他の労働局とも連携を図りつつ、厳正かつ効果的な指導監督を行うこととしています。特に請負事業に関しましては、労働基準行政と十分な連携を取りまして、厳正な指導監督を行うこととしています。また、「派遣と請負の区分についての周知徹底」、こういうことを行うこととしています。

それから、33 ページの「ウ」でございます。「労働者派遣・請負適正化キャンペーン」、これは今年度からスタートしたわけですが、来年度も引き続きやっていきたいということでございます。

それから、同じ 33 ページの（3）でございます。「労働者からの苦情・相談への適切な対応等」ということで、安定所や労働局のほうに派遣労働者からの苦情・相談が多く寄せられているところでございます。こういったことに迅速かつ的確に対応するために、新たに、期間を限ってですが、専用ダイヤルを設けるなど派遣労働者からの相談に積極的に取り組むこととしています。

それから、続いて第 1 の課題の中での「労働条件等の確保・改善」でございます。これにつきましては資料の 9 ページでございます。

「労働条件の確保・改善等」ですが、「ア」の「一般労働条件の確保・改善対策の推進」ということでございます。「法定労働条件の履行確保」、(イ)の「労働時間管理の適正化の徹底」ということで、特に長時間労働、過重労働、こういったことが非常に増えている状況にありますので、賃金不払残業の解消を平成 18 年度も引き続き重点対策ということで、労働時間の適正把握の基準或いは賃金不払残業解消指針というものに基づいて労働時間管理適正化に向けた取り組みを行ってまいります。

それから（ウ）でございますが、「時間外労働協定の適正化」ということで、長時間の時間外労働の実効ある抑制を図るために、限度基準を超えるような特別条項付きの協定につきましては、その締結のための「特別な事情」の趣旨を踏まえた法定基準の徹底を図ってまいります。

それから、11 ページからは「エ」の「特定の労働分野における労働条件確保対策の推進」ということで、(ア)自動車運転者、(イ)派遣労働者、(ウ)外国人労働者、そして(エ)介護労働者ということで、こういった特定分野に限っての対策、こういったことも関係機関との連携を強化して的確に対応していくこととしています。

続いて、大きな柱の第 2 でございますが、「健康で安心して働ける環境の整備」ということでございます。このためには、まずは職場の安全衛生の確保というのが最優先の課題だと思っています。資料 3 の 13 ページからでございます。「労働者の安全と健康を確保するための施策の展開」ということで、各種の施策を展開していくこととしてございます。

13 ページでは、冒頭「アスベストによる健康障害防止対策」ということを掲げてございます。昨年の 7 月に石綿障害予防規則というものが施行されているわけですが、この周知を行いまして、今後増加が予想されますアスベストが使用されている建築物等の

解体工事に従事する労働者の健康障害防止、それから既存の建物等の吹付石綿等の損傷等による石綿の飛散防止等を図るために、「石綿ばく露防止推進3カ年計画」と、まだ仮称でございますが、これを新たに策定をいたしまして、その徹底を図っていくこととしています。

それから、13ページの「イ」でございますが、「労働災害を大幅に減少させるための施策」ということで、(ア)大阪危険ゼロ先取運動、これを実施しているところでございます。昨年は死亡災害が5年ぶりに3桁102人となり、憂慮すべき事態となっております。危険ゼロ先取運動におきましては「はさまれ・巻き込まれ災害」、「交通労働災害」、「墜落災害」、これを三大死亡災害と捉えてございますので、この取り組みを引き続き強化していくこととしております。特に先ほどご説明させていただきましたが、死亡事故の増加の原因の一つとして交通労働災害が増えている状況でございますので、交通労働災害の防止を徹底して対応していきたいということでございます。

それから、15ページの「エ」の(ア)でございます。「過重労働による健康障害防止のための総合対策の推進」ということでございます。今年の4月から労働安全衛生法が改正され施行されます。その一つのポイントといたしましては、長時間労働者への医師による面接指導制度、こういうものが設けられておりまして、これの周知を図ることとしています。それから、過重労働によります健康障害防止のために、健康管理等に対する法令順守ということで、監督指導を実施していくこととしています。

このような安全対策を講じるわけでございますが、不幸にして災害に遭われた方への補償制度が機能することが大事だと考えておりまして、17ページからでございますが、「アスベストによる健康被害の救済等」でございます。

石綿健康被害救済法が来週月曜日、27日から施行されるところでございます。本日から労働局をはじめ府下の労働基準監督署におきまして請求書の受付がスタートいたしましたところでございます。本日お配りしております資料の3をご覧くださいと思います。

「石綿による健康被害の救済に関する法律の施行に伴う特別遺族給付金の請求にかかる受付相談会の開催について」ということでございます。岸和田監督署の管内の阪南市の文化センターにおきまして受付相談会を特別に設けて実施しているところでございます。明日は春分の日で休みでございますが、労働局におきましては受付相談、こういうことも実施することとしています。

今後はこのアスベスト健康被害救済法に基づく請求への迅速な処理ということが不可欠になってくるわけでございますが、先般改正されました石綿によります疾病の認定基準につきましても広く周知を図ってまいりたいと考えてございます。

それから資料3の36ページをお開きいただければと思います。

こういう労災保険制度の裏づけとなります労働保険でございますが、これを適正に運営していくことが大事だということで、36ページの5の「労働保険適用徴収業務の重点施策」の(1)「労働保険の未手続事業一掃対策の推進」、これは平成17年度の重点事項でございますが、平成18年度もきちんとした対応を取っていききたいということでございます。

特に職権成立を視野に入れまして、どうしても加入手続きをとっていただけない事業主に対しては職権成立をきちんとやっていくことで、対応していきたいということでございます。

それから、局、監督署で実施するだけではなかなか対応できない部分もございますので、労働保険事務組合、ここの連携もきちんとした対応をしていきたいということでございます。

それから、37ページの「エ」でございますが、「社会保険及び労働保険に係る徴収事務の一元化への適切な取組」ということで、社会保険・労働保険徴収事務センターにおきまして、年度更新あるいは共同調査、滞納整理、事業所説明会、こういうことを平成18年度に対応していきたいということでございます。

それから37ページの(4)でございますが、「アスベスト救済法に基づく一般拠出金の徴収」ということでございます。先ほどの石綿健康救済法の財源でございますが、一般拠出金の部分と特別拠出金の部分となっております。特別拠出金の部分については石綿関連事業主から特別に徴収するということが、これは環境再生保全機構が徴収するわけでございますが、広く一般の事業主に負担していただく一般拠出金につきましては、労働保険の適用徴収システムで徴収をするということが決まっております。

制度としましては平成18年度から救済法はスタートするわけでございますが、この一般拠出金の徴収については平成19年の年度更新からということでございます。平成19年の年度更新におきまして、平成18年度確定分から徴収することとしていますので、円滑な施行に向けまして平成18年度は事業主の方々に対しまして周知徹底を図ってきたいということでございます。

それから33ページにお戻りいただければと思います。

男女雇用機会の均等の更なる推進ということで、働く女性が性別により差別されることなく、かつ母性を尊重され、その能力を十分に発揮できる雇用環境をつくるために、33ページの4の(1)でございますが、均等な機会及び待遇の確保対策の推進ということを図っていくこととしています。特に均等法に基づく報告徴収により、雇用管理の実態を把握し、男女の差別的な取扱いを実施していると疑われる企業に対しましては厳正に対処し、法違反の是正を図っていくこととしています。

それから、妊娠や出産等を理由とする解雇等の差別的取扱いに係る紛争につきましては、労働局長による助言、指導、勧告、機会均等調停会議での調停を積極的に活用した対策を講じていきたいということでございます。

それから、資料の37ページの一番下でございますが、個別労働紛争の解決の促進ということで、安心して働くためには、個別労働紛争が発生した場合には解決を援助する制度が重要であるということで、この制度の周知、迅速な処理に努めていくこととしています。

それから、続いて労働局の平成18年度の第3の柱ということで、少子高齢化の進行と多様な働き方への対応ということでございます。このためには、一つは若者の職業意識と就職

支援が重要であるということでございます。資料の3の23ページをお開きいただければと思います。

(5)の「若年者雇用対策の推進」ということでございます。働く意欲が不十分な若者の増加が指摘をされてございまして、若者が意欲を持って働き、経済的にも自立できるようにすることが喫緊の課題となっております。

このため、政府におきましては、平成18年度までに若年失業者等の増加傾向を転換するという目標を定めました「若者自立・挑戦プラン」というものを着実に実施していくこととしています。特に若者の働く意欲と能力を高めるための政策といたしましては、「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」として、23ページのアに「フリーター25万人常用雇用化プランの推進」がございまして、フリーターである間はなかなか結婚ができない、或いは、結婚しても子どもが作れないという状況がデータとして挙がってございまして、こういうことから、フリーター25万人常用雇用化プランにより、フリーターの増加傾向の歯止めを図るということで、平成18年度の重点施策ということで実施していくこととしています。特に若年者の専門相談窓口、これをハローワークに設けまして、求職者のニーズに応じた就職支援を積極的に実施していくこととしています。

24ページをお開きいただければと思います。(エ)でございますが、「若年者試行雇用事業の推進」ということでございます。職業経験の不足から就職が困難となっております未就職の卒業者等の若年失業者に対しましては、短期間、3か月以内でございまして、試行雇用を積極的に活用するというので、試行雇用奨励金、これを使いまして、終わった後には8割以上の方が常用雇用に移行するような手立てを講じていきたいということでございまして。

それから、少子高齢化の関係では、二つ目でございますけれど、35ページをお開きいただければと思います。仕事と家庭の両立支援ということで、出産を機に働く女性の7割が退職をするなど出産・子育てと仕事との両立がなかなか難しい状況がございまして。

また、いったん退職すると、女性の方は再就職、再就業が困難となっております。こういうことから、職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進ということで、35ページの(2)から掲げてございまして。

一つが、「育児・介護休業法の施行」ということでございます。それから35ページの「イ」でございますが、「次世代法の施行」ということで、一般事業主行動計画については、策定・届出が義務付けられている301人以上の企業につきましてはすべて届出をいただいております。平成18年度につきましては300人以下の事業主に対し、策定・届出については努力義務でございますが、これを促してまいりたいということでございまして。

このために、特に中小企業の場合には、育児休業等の制度があってもなかなか利用する人がいないということが課題になっているところでございまして。こうしたことから、本日配付させていただいております資料の6に「中小企業子育て支援助成金」というものをご用意させていただいております。実施期間としては平成18年度から平成22年度までの5年間ということで、従業員100人以下の中小企業事業主で、一般事業主行動計画を策定・届

出していただいた方の中で、子どもが出生した後6か月以上休業を取得し、職場復帰後6か月以上継続して雇用されている育児休業一人目の方について、100万円の定額をお支払いするという助成金制度も平成18年度に新たに設け、こういった制度も活用しながら職業生活と家庭生活の両立支援対策ということを講じていくこととしています。

それから、高齢化の対策ということにつきましては資料3の26ページでございます。(6)「高年齢者雇用対策の推進」でございます。

高年齢者の雇用確保措置に関する事業主に対する指導援助の推進ということで、平成16年6月に改正されました「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」がこの4月から段階的に65歳までの定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等の措置が義務づけられたところでございます。

平成18年度につきましては、62歳までの雇用確保措置が講じられていない30人以上の規模の企業に対しましては適切な個別指導を行いまして、なお改善が見られない事業主に対しましては勧告を行うこととしています。

また、平成19年度にはこの62歳の年令が63歳に引き上げられるということで、63歳の義務化に向けた対策も講じられるようにこの1年周知啓発を図っていききたいということでございます。

これによりまして、この26ページの中段「さらに、」のところでございますが、平成25年度にかけまして義務化年齢が段階的に65歳まで引き上げられるということで、300人以上の規模の企業における65歳以上の高年齢者雇用確保措置を講じている企業の割合については、平成19年の4月1日時点で40%を目指すこととしており、1年かけて40%をクリアしていききたいということでございます。

それから、28ページからが障害者の雇用の確保ということでございます。

障害者雇用促進法が改正されまして、精神障害者が実雇用率の算定対象ということで加えられたところでございます。従来は知的障害者、或いは身体障害者だけだったわけですが、平成18年の4月からは精神障害者も入ってくるということでございます。

ということで、障害者本人の意に反した雇用率制度の運用が行われることがないようにする必要があろうかということで、資料の6-17にお示ししております「プライバシーに配慮した障害者の把握確認ガイドライン」ということを設けてございますので、この周知徹底を図っていききたいということでございます。

この他にも障害者の関係につきましては、雇用率達成企業の割合を5割を超えることとか、そういう数値目標を掲げまして、平成18年度も対応していききたいということでございます。

それから、少子高齢化の観点では、仕事と生活の調和の取れた働き方が必要になることから、多様な働き方への対応ということで資料3の12ページでございますが、(2)「多様な働き方が可能となる労働環境の整備」ということで、今年の4月から施行されます労働時間等設定改善法、この円滑な推進に向けて、周知啓発に取り組んでいききたいということで

ざいます。

以上が平成 18 年度の労働行政の課題と重点施策ということでございますが、これらの施策の展開に当たりましては、関西経営者協会、連合大阪等の労使団体、或いは大阪府をはじめとしました地方公共団体との連携が不可欠だと思っております。

資料 5 のほうに今年度の府労使団体と連携して実施した主要な取り組みというものをまとめさせていただいております。各種の意見交換の場や、或いは各種の会議を活用させていただきながら地域のニーズを的確に捉えた効率的、効果的な行政展開を図ってまいりたいと考えてございます。

以上、「平成 18 年度の行政運営方針（案）」についてのご説明でございます。

よろしくご審議のほどお願い申し上げます。

○國井会長

ありがとうございました。それでは、実質審議に入りたいと思いますが、ご質問・ご意見等を踏まえていきたいと思っております。どうぞどなたからでもけっこうですので、ご自由にご発言願いたいと思っております。挙手していただきましたら私のほうで指名させていただきます。

○吉田委員

吉田でございますが、私もあと数年経ちますと「高齢者」という形になるのですが、全く高齢者という気持ちはなくて、まだ青年という気持ちです。どうも「高齢者、高齢者」と言われますと、現に「65 歳まで働きなさい」と言いながら、この高齢者という呼び方でいいのかなというのがだんだん引っかかってくるようになりまして、私なりに考えると、高齢者と言ったら 70 歳くらいかなというふうに思うのですが、その間の呼び方を何か適切なものはないのか。「中高年」というのが一番いいのかも知れませんが、何かあまりにも高齢者と言われますと、働く方々のモチベーションがだいぶ問題になってくるのではないかなという、ちょっと引っかかりの部分があります。

それともう一つ、先日ちょうどいわゆる春闘の関係で各関連会社の経営者の方々を回って、60 歳以上の雇用の問題についての意識なり労働条件の実態をお聞きしたのですが、どうもまだまだ求人については多く来ていただけのではないかなという楽観的な見方をされていて、自分のところの 60 歳以上の雇用については「何となく国が言うからやろうかな」というようなところが見えます。私のほうから「もうそんなことを言っているのは、今の技術・技能の継続はできないよ。ですから、もう少し労働条件も含めて高いレベルでの維持をしないと、その方々は、特にできる方々はどんどん他のところに行ってしまうよ」ということを経営者の方々に申し上げているのですが、まだまだ今日の状況とこれから団塊の世代が退職していく、また求人が少子高齢化でだんだん少なくなってくる、難しくなってくるという認識がずいぶん、これは中小企業が中心ですが、認識が甘いなということを感じました。

もう1点、個別紛争との関係ですが、ちょうどこの労働審判員制度がスタートいたしまして、この労働局に対して色々と相談に持ってくる案件を労働審判のところにどう振り分けていくか。今、労働委員会のほうには個別労使紛争の問題も問われておりました、これらについて、いわゆる相談窓口とそういった労働審判との連携に取り組んでいるのですが、もしわかれば教えていただきたいという大ききは2点であります。

1点目のほうはなかなか名称の変更は難しいのではないかなと思いつつ、つつい自分の気持ちを「高齢じゃないよ」というふうに言い聞かせているのですが、そのへんも含めてご返答をいただきたいと思います。

以上でございます。

○國井会長

ありがとうございました。はい、どうぞ。

○永田職業安定部長

呼び名の話になるのですが、一応、厚生労働省のほうでは45歳以上の方を中高年。まだ違和感があるのですが、55歳以上を高齢者というような括りで、また、生産年齢人口を15歳から65歳までということで区切っておりまして、今の時代に若干まだ合わないような生産年齢人口自身もそういうことになっております。今のところ変わるような様子はないのですが、そういった社会の流れの中で、また将来的に組み替えとかということもあろうと思います。

それと、来年度施策で65歳以上の方につきましても、定年退職者等の方を労働市場の中で活用するというような施策も挙がってきておりますので、いずれそういったことも出てくるんじゃないかなと思います。

それと、シニアという呼び名がいいかどうか分かりませんが、「シニアプラザ」というのを私ども作っておりまして、片仮名で書くとちょっとイメージも変わるのではないかなとか思っているのですが。年金の引き上げとともにそういった情勢が出てくると思いますので、申し訳ないのですが、その程度で。

○荒木総務部長

個別紛争の関係でございますが、資料の6-25のほうに「個別労働紛争制度の運用状況」というものをご用意させていただいております。

この1月までの状況としましては、個別労働相談コーナーに寄せられた相談件数が74,129件ということでございます。その内、民事上の個別紛争にかかる相談の件数が14,364件ということでございます。こういう状況の中で、労働局長における助言・指導については275件、さらにあっせんによる申請受理は436件、あっせンを終了した件数は424件ということで、最後の合意の成立については162件でございます。打ち切りは242件と個別労働紛

争制度では解決できない紛争も多々あるわけでございます。

そういう中で、平成 18 年 4 月から労働審判制度ということで、裁判官である労働審判官の方お一人と、それから労使の代表というところとちょっと差支えがありそうですが、労務関係の専門家である労働審判員の方お二人、からなります労働審判制度がスタートするというところでございます。

この労働審判制度は裁判に非常に近い制度だというような話も聞いておまして、個別紛争のほうで解決しないから労働審判制度に行けばうまく行くよというような誘導の仕方はなかなか難しいのではないかとってはおります。労働審判制度は、或いは弁護士を立てないとなかなかうまく行かないような制度だということも聞いてございますので、当然いろいろ誘導策とかも考えなければならぬのかなと思っておりますが、今後、平成 18 年 4 月以降制度が転がっていく中でいろんな連携も考えていきたいなと思っております。

当然、吉田委員からご指摘ございましたが、裁判所との連携、これが大事だということで、平成 17 年度も何回か担当官の方と意見交換させていただいており、より良い制度の運営ということを図っていきたく思っています。

○國井会長

ありがとうございました。よろしいでしょうか。

まだ数年あるのですか。僕は数か月で。風前の灯火ですが。それより、呼び名よりもそういう高齢者の就業援助といいますか、そちらの実質的な取り組みを実りあるものにしていただきたい。

それから、第 2 点の個別紛争について若干個人的見解を述べさせていただきたいと思いますが、私もこの局でそれに関わっているのですが。

新しい制度で全国で 500 人の審判員が選定されて、すでに 2 月から研修が始まっているというように職分しております。どうもそちらのほうでは法律上の権利の存否、その判断に必要な事実認定の問題、これは今、総務部長もおっしゃられましたが、現行裁判制度に近いというようなことで、どうも進むようであります。

そういたしますと、今、個別紛争で私どもが経験いたしておりますのは、事実認定をしっかりして紛争を解決するというよりも、当事者双方が納得できるような落とし所を探すということに努力しておまして、むしろあまり事実認定でああだこうだと争って火に油を注ぐというようなことのないようにしております。

それから、解決しております事案を見ますと、法律上の権利存否についてはともかく、法律的にはちょっと無理だけれどもというところでも判断させていただいて、それから解決金というようなところでやっております、少額なものまでやっております。

そういう意味で、やはり存在理由はあるかなと。審判員制度ができましたも、やはり事件の受理の推移というのは右肩上がり進むのではないかなと個人的には考えております。

そういうような状況で、制度が 4 月 1 日から始まっていけば分かると思っておりますが、もう

少し、すみわけというのが。やはりこの局にあります機能は削減ではなく、充実する方向でいくのが市民・国民のために役に立つのではないかというのが私の個人的な印象です。どうも失礼しました。

○協本委員

3点ほど、要望になりますか、それから質問も少しありますのでさせていただきたいと思います。

1点は障害者の雇用の問題ですが、障害者自立支援法が法律で通りましたので、これから障害者の方々の、今までは、問題はどちらかというところ福祉というようところで語られてきたことが多いと思いますが、今後はやはり雇用をどう確保するかということが非常に重要になるかというふうに思います。

そういう点で、先ほどのご報告の中では、法定雇用率の達成企業がまだ39.5%ということで前年よりも減っているというようなご報告もありました。そういう意味で、法定雇用率をどう達成させていくかということはこれからの大きなキーポイントになるというふうに思いますので、そういう意味で、労働局としてのご努力といいますか、そういうところについてのお話をもう少し聞かせていただければということと、改正に伴いまして、精神障害者の方々も法定雇用率の中に入ってくるという状況になりますので、そういう意味では知的障害の方とか精神障害の方々がやっぱり長く就職をしていくということについては、急に環境の変わったところに入ることがなかなか難しいということで、ジョブサポートとかジョブコーチとかというふうに呼ばれていますが、そういうサポートしていただける方というところが非常に重要になるかというふうに思うのです。そういう制度等についての活用とか、それから、私、先ほど高齢者の活用もそういうところでの活用もいいのではないかと。慣れた仕事に長く従事された方がそういう方のサポートにその力を使っていただくというようなこともあっていいのではないかなと思ったりするのですが、そういうところについて、もしお考えがあればお聞かせいただければというのが1点です。

それから、2点目ですが、これはやはり大きな課題だと思いますが、若年者雇用の問題です。23ページですが、フリーター25万人常用雇用化プランというのを掲げられていることは素晴らしいというふうに思います。非常に重要なことで是非ともやっていただきたいというふうに思いますし、また、どちらかというところフリーターやそのニートといわれる人が増加している傾向は、ご本人たちの労働意欲が欠けるからだというような考え方が非常に強いかなというふうに思うのですけれども。

確かにそういった側面も1点あるかと思いますが、むしろ、やはり私どもの色々調査とかヒアリング等をさせていただく中で、ご本人はやはり正社員としての雇用を望んでいるというのが強いのですが、そのミスマッチもあったり、求人倍率等は数値的には高いですが、やはり非正規の雇用が多いとか、そういう部分でのなかなかその常用雇用につながっていないということがあります。そのへんも含めて、この25万人常用雇用化プランというこ

のプランの本当の実効ある推進ということについて、是非お願いしたいということを思いますし、それを実効あるものにするための具体的な方策としていろいろお書きいただいておりますが、是非、実効性を高めていただけるようお願いをしたいと思います。

それともう1点ですが、19ページに記載されています「大阪マザーズハローワーク」、これは仮称ですが、されるということについては、とてもこれは非常にいいなということで、私どもも期待をしたいというふうに思います。

いったん辞められても就職をしたいと思っている女性たちというのは非常に多いです、ただ、仕事についていないと保育所にも子どもを預けられませんから、小さい子どもを抱えながら求職をするということが非常に困難です。そこで子どもを連れて相談に来れるハローワークを開設されるということは、とても彼女たちにとっては朗報だと思います。そういう意味で、もう少し具体的な話をお聞かせいただければということと、それからこれも実効ある取り組みを是非お願いしたいと思います。

また、この資料6で提示されています中小企業への子育て支援助成金の創設についても非常にいいことだと思います。これについての周知徹底を是非よろしくお願いしたいと思いますし、その周知徹底の仕方について、お考えがあればお聞かせいただければと思います。以上です。

○國井会長

ありがとうございました。お答えいただけますか。

○永田職業安定部長

1点目の障害者雇用の件ですが、昨年10月に自立支援法ができて、これからますます福祉から就労へという自立支援を中心に施策が展開されるだろうと思っております。

そこで、雇用率の達成企業が若干減っているという部分につきましては、確かに数字はそのとおりでございますが、ただ、雇用労働者は若干なりとも増えておるといったような状況がございます。

それと精神障害者が平成18年度から法定雇用率に算定されるわけでございますが、その算定自体は上がっていくと思いますが、あと企業をいかに開拓していくかという部分が私どもの課題であろうと思います。そのあたり、企業指導を積極的にやりたいと思っております。

知的障害或いは身体障害の方々につきましても、長く就労できるような支援も当然やっていくつもりでございますし、そういったいろんな支援策、助成金でありますとか、人手のお話が出ましたがサポーターの話もありますし、そういったありとあらゆる制度を活用いたしまして、できるだけ雇用につなげていきたいと思っております。

それから、経験者をそういった障害者の雇用の場面に活用できないかということについて、NPOの方々とか重度障害で離職されたの方々につきましても、そういった場面で、今も

力を発揮していただいている方もおられますので、今後、引き続き、そういった利用ができるような環境整備に努めていきたいと思っております。

それから、昨年といたしますか、ここ 2 年ほど前から障害者の就業生活支援センターを各都道府県、具体的には保健所単位になるのですが、障害者の就業生活支援センターという事業も入ってきておりまして、大阪には今 17 所設置されております。その中で国が委託費なり或いは補助金を出して、そういったセンター運営を委託しているところが 5 カ所増えつつありますし、次年度につきましても、また 2 カ所ほどそういった施策をお願いするということになっておりまして、障害者の生活面或いは教育、福祉部分から就業につなげていく、いわゆる就業生活面における一体的な支援を行う施策を通じまして、かなり就職数も上がっております。

今年度も昨年度に比べまして、そういった障害者の職業紹介、雇用、就職という問題につきましては、安定行政で総数が対前年比、現時点で約 8%伸びているということでございますので、そのへんよろしくご理解をいただきたいと思っております。

それから、若年者雇用の件でございますが、「フリーター 25 万人常用雇用化プラン」ということで、昨年の 5 月からスタートしておりますが、現在のところ順調に推移しておるということでございまして、大阪府につきましては、平成 18 年度の目標として約 2 万人程度の雇用という部分がございますが、今年度においてもほぼ数値は達成しつつございます。

それから、確かに先ほど協本委員がおっしゃられたとおり、フリーター・ニートの問題は必ずしもご本人側ばかりではないとおっしゃっていましたが、本人個人の責任ではなく、受け入れる部分につきましてもそういった就労環境なり、整備なり、確かに大事だと思います。そういうことで、私どももそういった部分につきまして十分認識をしまして、各方面・各機関に働きかけまして、そういった意識の醸成をお願いしておるところでございます。

それと、非正規雇用がかなりあるということでございますが、若年者だけの数字だけではなく、正社員雇用という部分につきましては、その新規求人におきましては大阪で約半分以下の数字になっております。それで、就職される方につきましては 6 割近くまで上っているわけでございますが、確かにそういった部分でのミスマッチという部分がございますので、私どももできるだけ求人者の方々につきましては正社員求人を依頼する、或いは、労働条件のより上の条件を出していただくようなお願いもしながら臨んでいきたいと思っております。

それから、大阪マザーズハローワークでございますが、今、現在、介護面或いは育児面を含めて、両立支援という部分でハローワークを一部展開しておるわけでございます。働く女性に限って、或いは現に子どもさんを持って働く意志のある女性に特化して新しい大阪マザーズハローワークをつくっていくということでございまして、分かりやすいと言いますか、現に子どもさんを抱えて求職活動を具体的にやっていく方を支援していくということになっております。

そこで、ハローワークの窓口は当然でございますが、各種支援団体、例えば 21 世紀職業

財団でありますとか、或いは地方公共団体の窓口でそういったいろんな子育て中の女性の支援を行っている機関があるわけですが、その機関で例えばセミナーを行うとか、ガイダンスを行うとかいうことで、その中で本人から就職意思というか、就職意欲をかなり示されている方につきまして、具体的にそういった方をその窓口へ誘導していく、或いは、我々がセミナーとかガイダンスの場へ赴いて、そこでそういった求職者の意識を確認しまして、大阪マザーズハローワークへ誘導していくといったことで、そういった意欲の高い方を窓口へ誘導していき、個別に支援をしていく、或いは、個別の課題を把握しながら、プランをつくり解決していくといったことで、大阪マザーズハローワークを運営していきたいなと思っております。

○峯岸雇用均等室長

雇用均等室長の峯岸でございます。よろしくお願いいたします。

今、脇本委員から中小企業子育て支援助成金の周知等についての考えがあったらということでご質問いただきまして、ありがとうございます。

この助成金につきましては5か年という期間限定のものでもございますので、私どもといたしましては広くいろいろな機会を捉えて周知をしまいたいと考えております。今、考えておりますのは大きく二つございまして、一つは均等室が主催いたします各種関係法令の集団説明会、あるいはセミナー等会議の席での周知、それから大阪労働局各関係部との連携を図りながら、各部での会議等での資料の配付、大阪府・市との関係機関、あるいは関係団体等との連携を図りながらの周知啓発を進めてまいりたいと思っております。

特に21世紀職業財団につきましては、仕事と家庭の両立支援に関する各種助成金の事務等も行っているということから、こういった21世紀職業財団のこれまでのツールを活用しながら周知に努めてまいりたいと思っております。

2点目といたしましては、この助成金の内容をご覧いただければお分かりいただけると思いますが、まず、就業規則の中に育児・介護関係についての規定を整備していただくということと、それから、次世代法に基づきます一般事業主行動計画を策定し、労働局にお届けをいただくという大きな2点の要件を課してございます。

したがって、100人以下の中小零細企業におきましては未だ就業規則が作成されず未整備というところ、それから当然一般事業主行動計画についてはまだ未策定ということも想定されますので、均等室に専門の職員として配置されてございますコンサルタント、それから育児・介護休業指導員という者でございますが、今回のこの助成金の創設に当たりまして、さらに1名増員の予定になってございますので、こういった各種専門の相談員等を活用し、各個別の企業を訪問いたしまして、就業規則の整備、行動計画の策定に向けたきめ細かいアドバイスを実施してまいりたいと考えております。

以上でございます。

○永田職業安定部長

申し忘れてましたが、大阪マザーズハローワークにつきましては、その子育て中の方ということを中心に、そういったハローワーク内に子どもさんを連れてきながら求職活動できる施設も若干なりとも整備しておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

○國井会長

大変重要な施策についての審議会で、それぞれご専門の方々を委員としてお招きしての会議ですからご意見も多々あると思ひますが、時間の都合もございますので、窮屈な中でいろいろ意見を出していただきましたが、これらを踏まえて事務局のほうで修正すべきは修正して、大阪労働局行政運営方針を策定していただきたいと存じます。そして、それを皆さんにお示しするようにお願ひしたいと思ひます。

先を急ぐようですが、次に 3 番目の議題であります「大阪府洋傘製造業最低工賃の廃止の諮問に関する報告について」に移ります。

大阪府洋傘製造業最低工賃専門部会の部会長をお努めいただきました西村委員に審議結果についてのご報告をお願ひしたいと思ひます。

○西村委員

西村でございます。それでは、洋傘製造業最低工賃専門部会の審議結果を報告いたします。

洋傘製造業最低工賃が昭和 58 年に設けられて以来、5 回の改正を行っておりますが、平成 11 年度の改正後、業界の状況に基づいて改正諮問が見送られてきておりました。

国内生産の減少に伴って、家内労働者が数十人となったことにより、局長から本年 1 月 19 日に廃止の諮問が行われましたことを受けて、2 月 15 日専門部会において調査審議を行いました。

業界の実態調査結果等の資料をもとに検討を行いましたところ、まず第 1 点として、洋傘の輸入量が年間 1 億本超であり、国内消費量の約 98%を占めているということ。

2 点目に、国内出荷量の激減から委託者数及び家内労働者数の減少が著しく、今後増加する見通しがないこと。

3 点目といたしまして、国内生産品が付加価値高級品へシフトしたことから、現行最低工賃の実効性が乏しいこと。

以上、代表的な理由を挙げましたが、これらによりまして、平成 18 年 3 月 31 日限りで廃止することが適当であるとの結論に達し、全会一致により廃止が妥当である旨、議決をいたしました。

当審議会におきましては、専門部会の議決が全会一致の場合には、専門部会の議決をもって当審議会の議決とすることができるとした地方労働審議会令第 6 条第 8 項の規定を適用することについて了解がなされていることから、当審議会长名をもって、同日、大阪労働局長に対して答申しましたことをご報告申し上げます。

以上でございます。よろしく申し上げます。

○國井会長

ありがとうございました。

事務局から追加して報告することがありましたら、お願いしたいと思います。

○藤井労働基準部長

只今の洋傘の最低工賃の関係でございます。労働基準部長の藤井でございます。

当審議会からご答申いただきましたので、答申どおり、今月の 31 日限り廃止する決定を行い、官報に公示いたしましたのでご報告申し上げます。

以上でございます。

○國井会長

只今の西村委員の報告と事務局のご説明につきまして、ご質問等ございますか。

ないようでしたら、4 番目の議題「その他」に移りたいと思います。

4 番目の議題「その他」といたしまして、平成 18 年 3 月 10 日に港湾労働部会が開催されております。なお、開催結果につきまして、当日配付資料 7 をご確認くださいと存じます。

これであらかじめ予定しておりました議題は終了いたしました。他に何かご意見やご質問がありましたら、ご発言をお願いしたいと思います。

他にご質問等もないようでしたら、これで本日の審議会を終了いたします。

どうもご協力ありがとうございました。