

平成 16 年度第 2 回大阪地方労働審議会議事録

1 日 時

平成 17 年 3 月 17 日（木） 午前 9 時 30 分～午前 11 時 30 分

2 場 所

プリムローズ大阪（鳳凰の間）
（大阪市中央区大手前 3 丁目 1 番 43 号）

3 出席者

(1) 委 員

公益代表

江崎委員

國井委員

小嶋委員

佐野委員

西村委員

綿貫委員

労働者代表

阪田委員

藤井委員

吉田委員

脇本委員

使用者代表

金谷委員

國友委員

谷本委員

山本委員

宮川委員

(2) 事務局

浅野労働局長

荒木総務部長

藤井労働基準部長
浅利職業安定部長
河村雇用均等室長
佐野総務課長
坪田会計課長
行広企画室長
平岡労働保険徴収課長
川根労働保険適用課長
石田労働保険事務組合室長
高井監督課長
高橋労働時間課長
井上安全課長
黒田労働衛生課長
保坂賃金課長
中松労災補償課長
大野職業安定課長
小倉職業対策課長
西口雇用保険課長
桑畑需給調整事業第 1 課長
吉井需給調整事業第 2 課長

4 議 題

- (1) 平成 17 年度大阪労働局運営方針（案）について
- (2) 最低工賃改正決定に関する報告について
- (3) その他

5 議 事

○國井会長

定刻となりましたので、平成 16 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、最初に浅野局長の方からごあいさつをお願いいたしたいと思います。

○浅野局長

おはようございます。

本日は、各委員の皆様方におかれましては年度末の大変お忙しい中を、本審議会にご出席を賜りまして、厚く御礼を申し上げます。また、平素から労働行政の運営について格別のご理解とご協力を賜っていることに対しましても重ねて御礼を申し上げます。

本日は、平成 17 年度の行政運営方針を中心にご議論をいただく予定にしておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

議論に入る前に、最近の大阪府内の景気、雇用動向について私どもの認識しているところを簡単にご説明申し上げます。

まず、景気の動向につきましては、直近の日銀大阪支店の管内金融経済概況によりますと、管内景気は輸出が横ばいであり、生産がやや弱目の動きとなっておりますけれども、設備投資の増勢が続いているほか、個人消費も緩やかに持ち直してきており、全体としては回復基調にあるという判断でございます。

また、雇用情勢につきましても、有効求人倍率を見ますと、大阪は昨年 1 月は 0.76 倍であったものが、昨年の 4 月に 0.80 倍となり、以後、随時改善し、今年の 1 月には 0.95 倍とかなり高い水準に改善してきております。

また、負債総額 1,000 万円を超える企業の倒産件数も、平成 14 年の 2,500 件台をピークに昨年は 1,600 件台まで回復しております。

こうした明るい材料がある反面、完全失業率も減少傾向にあるとは言え、今年の 1 月は、全国が 4.5% に対して、近畿は 5.4%、大阪府が推計しております去年の 10-12 月期の大阪の完全失業率は 5.5% ということで、依然として全国平均を大きく上回る水準にございます。さらに、解雇や賃金不払いの申告・相談件数は平成 15 年がピークでありまして、増加の傾向に歯止めはかかりましたけれども、依然として賃金不払い残業に関する相談等を中心に高水準で推移しております。また、妊娠、出産などを理由とする解雇等の不利益取り扱い、育児休業、介護休業に関する相談も多数寄せられております。

こうした状況のもとで、大阪労働局としては平成 17 年度に向けて幾つかの課題があると理解しております。項目を申しますと、1 つは、先ほどの完全失業率の数字に示される、雇用のミスマッチの問題。また、失業率が依然として高い、若年者の雇用の問題。さらには、いわゆる 2007 年問題と世間で言われていますけれども、団塊の世代が今後 60 歳定年等を迎えて行くに当たっての、高年齢者の雇用対策問題。

さらに、労働条件の面では、労働条件の確保改善の問題。労働災害の防止の問題。また、メンタルヘルスや過労死等の労働者の健康確保対策の問題。さらに、仕事と家庭の両立支援対策。本日は、こうした課題につきまして来年度の行政運営方針案を基にご説明いたしまして、皆様方のご意見を賜りたいと思っております。

そして、このような問題に取り組むに当たりまして、大阪労働局と管内の労働基準監督署、ハローワークでは、常に地域の経済情勢あるいはその他の実態を適切に把握すること。そして地方自治体や労使団体との連携を密にすること。そして、また行政機関の定員事情等が非常に厳しい中、限られた人的資源を効率的、集中的に投入して、業務の効率的、的確な運営に努めること。また、大阪労働局の重要施策につきましては積極的な広報を図ることによって府民にご理解をいただくこと。これらを念頭に行政運営を進めていきたいと思っております。

大阪における労働行政が府民、国民の期待に十分こたえられるものとなりますように、委員の皆様方の忌憚のないご意見を賜りまして、今後の行政運営に反映させてまいりたいと思っていますので、どうぞよろしくご審議をお願い申し上げます。

簡単でございますけれども、ごあいさつとさせていただきます。

○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月の審議会以降に新しく労働者代表委員となりました方々のご紹介をさせていただきたいと思います。

関西競走労働組合執行委員長の阪田委員です。

さらに、もうお一方、関西電力総連会長の川口委員が就任されておられますけれども、本日はご欠席であります。

なお、お手元に大阪地方労働審議会委員名簿がございますので、ご確認いただきたいと思います。

また、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いたしまして川口委員を指名させていただきます。

それでは、本日の委員の出席状況につきまして事務局から報告してください。

○行広企画室長

ご報告します。

本日は、公益代表委員6名、労働者代表委員4名、使用者代表委員5名の15名の委員のご出席をいただいております。

したがいまして、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を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、公開の具体的手続につきましては、大阪地方労働審議会傍聴規程が定められておりまして、本日の審議会につきましてもこの傍聴規程に基づき開催の周知を行ないましたが、傍聴の申し込みはありませんでしたので、この旨ご報告をいたします。

以上でございます。

○國井会長

ありがとうございました。

ここで、本日の議事録の署名委員を指名したいと思います。公益代表委員といたしまして

は私、労働者代表委員より藤井委員、使用者代表委員より山本委員を指名をしますので、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 17 年度大阪労働局行政運営方針（案）につきまして事務局から説明してください。

なお、ご質問、ご意見等につきましては、説明が終わった後でお願いしたいと存じます。

○荒木総務部長

それでは、平成 17 年度の行政運営方針（案）につきましてご説明をさせていただきます。

今回の行政運営方針の策定に当たりまして、平成 16 年度の行政運営の推進状況の取りまとめと、それに対する評価を行いました。これを基に、平成 17 年度の行政運営方針案をまとめたものです。

それでは、行政運営方針（案）に沿いましてご説明をさせていただきたいと思います。

最近の経済情勢につきましては、消費の一部で弱さが見られますけれども、全体としては景気は引き続き回復基調ということです。倒産件数もピーク時期に比べますと減少傾向にあります。雇用情勢につきましては、有効求人倍率が急速に改善しているという状況です。その一方で、全国的な問題ですが、少子・高齢化が、大阪においても進行しています。大阪における平成 15 年の合計特殊出生率は 1.20 で、全国平均の 1.29 を下回っているという状況です。

そういう状況の中での雇用をめぐる動向ですが、最近の雇用失業情勢を見ますと、新規求人数は製造業、サービス業を中心に大幅に増加しています。平成 17 年 1 月には 6 万 9,353 人と過去 3 番目の高い水準になっています。その一方で、求職者数はおおむね減少傾向にあり、平成 17 年 1 月には 4 万 2,858 件と 2 か月連続の減少となっています。こうした中で、有効求人倍率は平成 16 年 1 月は 0.76 倍と、この時は全国平均を下回っていたわけですが、その後、4 月に 0.80 倍、平成 17 年 1 月には 0.95 倍で、全国平均の 0.91 倍を上回っており、この 1 年の間に全国平均を上回るような急速な改善状況となっています。

しかしながら、大阪においては失業率の方は依然として厳しい状況にあります。完全失業者数が 24 万 3,000 人、完全失業率は平成 16 年 4 月から 6 月にかけては 6.5%、7 月から 9 月が 7.0%、10 月から 12 月が 5.5%ということで、依然として全国平均をまだ超えています。有効求人倍率は全国平均を上回っているわけですが、失業率は依然全国より高い水準になっております。

また、特に若年者、高齢者、障害者の雇用状況が依然として厳しい状況となっています。

女性の雇用状況については、雇用者に占める女性の割合は約 4 割、平均勤続年数は 8.4 年ということで、少しずつですが延びてきています。しかしながら、依然として全国平均を若干下回っている状況です。

次に、労働条件等をめぐる動向です。平成 15 年の申告件数は 4,511 件と過去最高であっ

たわけですが、平成 16 年は若干減少して 4,056 件となっています。しかしながら、依然として長時間労働や賃金不払い残業等の労働時間管理に関する相談は非常に多くなっています。

さらに、雇用均等室には、結婚、妊娠・出産を理由とする解雇等差別的取り扱い、育児・介護休業の取得に関する相談が多数寄せられています。

労働時間と賃金の状況ですが、平成 16 年の大阪の年間総実労働時間は 1,844 時間となっています。近年、全国平均を下回る水準だったものが、平成 16 年は上回る結果になりました。一方、年休の取得日数は 6.81 日と、前年よりさらに減少し、取得率は 4 割強で、平成 4 年以来最低の数値となっています。

労働災害、労災補償の状況です。労働災害の死傷者数は平成元年の 2 万人をピークに徐々に減少傾向にあります。しかしながら、平成 15 年は 1 万 383 人、今年も、推定ですが、1 万人近い労働者が被災している状況です。一方、死亡者数につきましては、平成 13 年、14 年、15 年と 94 人から 95 人で推移していましたが、平成 16 年は 87 人です。過去最低が平成 11 年の 86 人ですので、ほぼその水準になったという状況です。

労働者の健康状況につきましては、平成 15 年、一般定期健康診断の有所見労働者の割合が 45.4%と、14 年と同様の水準になっています。

こういう状況の中で、大阪における労働行政の課題と重点施策として 3 本の柱を立てています。

1 つが、厳しい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ということです。雇用のミスマッチの解消、有効求人倍率が改善している中で、依然として失業率が厳しい状況にありますがこのことに取り組みます。また、労働条件の確保・改善にも取り組んでいきます。

次に健康で安心して働ける環境の整備では、今年は安全衛生の確保について、第 10 次労働災害防止推進計画の 3 年目を迎えるわけですが、死亡災害を過去最少数よりさらに抑えること、死傷災害件数を 4 桁台に抑えることを最重要課題として取り組んでまいります。

また男女の雇用機会均等の確保あるいは個別労働関係紛争解決の促進に取り組んでまいります。

次に少子・高齢化の進行と多様な働き方への対応については、若者の職業意識の啓発、就職支援、それから仕事と子育ての両立支援ということで、今年 4 月から施行されます改正育児・介護休業法、それに全面施行となります次世代育成支援対策推進法、これらについてもきっちり取り組んでまいります。また、高齢化対策については、平成 16 年 6 月に改正されました高齢者雇用安定法が成立しましたので、平成 18 年 4 月、来年の 4 月から 65 歳までの定年の引き上げあるいは継続雇用制度の導入が義務づけられておりますので、こういったところについてもきっちり取り組んでいきます。

各行政課題別の重点施策についてです。

まず、労働条件の確保・改善等ということでございまして、この労働条件の確保・改善に

つきましては特に今問題になっておりますのが長時間労働あるいは過重労働の原因になっております賃金不払い残業の解消につきまして重点対策ということで取り組んでまいります。具体的には、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」及び「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置に関する指針」の周知・指導について努めてまいります。

次に労働時間に関する法定基準の遵守徹底、賃金不払い、解雇事案に対する的確な対応です。それから、特定の労働分野における労働条件確保対策では、自動車運転者、介護・社会福祉施設等の労働者、派遣労働者、こういう労働者の形態に合わせた対策も労働基準行政として取り組んでまいります。

次に労働者の安全と健康を確保するための対策の推進ということでございます。本年度に引き続きまして大阪危険ゼロ先取運動を展開してまいりまして、三大死亡災害と言っております墜落・転落災害、挟まれ・巻き込まれ、交通労働災害防止対策、集中的な対策を実施してまいります。

次に過重労働の防止等労働者の健康を確保するための施策ですが、最近、ホワイトカラー労働者を中心にいたしましてメンタルヘルス、こういったことが非常に問題になってきているわけです。各企業ともいろいろ取り組んでおられるということですが、今年度以上にまたメンタルヘルス対策の充実を図ってまいりたい。特に指針の周知についてきっちり取り組んでまいりたいと思っております。

労働安全衛生につきましては労働安全衛生マネジメントシステムの導入について普及促進に努めてまいります。

それから、改正労働安全衛生法等の円滑な施行について、労働安全衛生法等の改正法案が今通常国会に提出されております。この背景は、近年、重大災害の頻発、あるいは過労死の増加により労働者の生命や生活にかかわる問題が深刻化しているということでもあります。安全と健康確保に向けた企業の体制整備、それから通勤災害保護制度を見直す、また労働時間の設定の改善の促進を図るため、労働安全衛生法、労災保険法、労働保険徴収法、時短促進法の4法を一括して改正する法案が通常国会に提出されているところです。

成立した場合には、一部を除いて施行は来年の4月からと聞いておりますので、周知等についても積極的に取り組んでまいりたいと考えています。

そのほか、労災補償対策についても迅速・適正な処理ということについて本年度も取り組んでまいりたいと思います。

次に職業安定行政の重点施策です。職業安定行政については、平成16年度からの新たな試みで数値目標というのを行政運営方針に設定させていただいております。平成17年度におきましても、この数値目標を設定いたしまして、その目標達成に向けて効果的、効率的な行政運営に取り組んでまいりたいと思っております。

最初が雇用のミスマッチ縮小等のための雇用対策の推進です。

失業率が高いことなどからの確かな求人・求職の結合を図ってまいります。就職件数につい

ては 15 万件で、平成 16 年度と同じ目標ですが、これの達成に努めてまいりたいと思っております。

雇用保険の受給者の早期再就職に努めるため、所定給付日数を 3 分の 2 以上残して就職する人の割合を 15%程度に引き上げるということを目指しております。今年度の実績では 12%ですが、さらに努力をしてまいりたいということです。

事業主に対しては、効果的な求人開拓の実施を行うため、今年 4 月に梅田にハローワーク事業主支援コーナーを設けまして、事業主団体等を定期的に訪問し求人ニーズの把握に努めてまいります。

また求職者に対しては、さまざまな方法により紹介をしてまいりたいと思っております。

次に求職者の個々の状況に対応したハローワークの就職支援を行うため、就職支援センターを平成 16 年度から 5 カ所に再編したところです。ここにおける再就職支援プログラムの開始件数を 1 万 3,000 件、そのプログラムに乗ってくれた求職者の方については就職率を 8 割程度確保するという目標を設定しております。

平成 17 年度からはハローワークにおきましても再就職プランナーを置きまして、就職支援センターとあわせて求職者ごとの就職実現プランを作成いたしまして個別的な就職支援を実施してまいります。これについても 1 万 3,000 件の目標数値を設定しております。

また、的確な公共職業訓練の活用についても努めてまいります。

次に未充足求人のフォローアップの徹底ということです。求人倍率が改善してきております。新規求人もかなり増えているわけですが、依然として求人受理後 3 週間を経過しても充足できない求人があります。こういう求人に対しましては求人条件の緩和指導を積極的に行ないましてフォローアップをしてまいりたいと思っております。

求人年齢制限緩和の推進につきましては、年齢不問求人の割合を全求人の 35%に引き上げることを目標にしていきたいと思います。平成 16 年度の目標は 25%としたわけですが、これをさらに 10%上積みさせたいということです。

それから、失業者向けのサービスの提供については、ハローワークの中に生活関連情報相談コーナーを設けております。ここでのコーナーによりまして失業者に必要な情報提供を図ってまいりたいと思います。

次に民間や地方公共団体との共同・連携による就職支援ですが、民間委託による長期失業者の就職支援です。長期失業者の就職支援につきましては、平成 16 年度から 1 年以上にわたる長期失業者について民間事業者に就職支援についての委託事業を行っております。平成 17 年度におきましては対象者を、現在 1 期 375 人になっていますが、これを 600 人に拡大してまいります。対象地域は大阪だけだったわけですが、大阪以外からの地域、奈良や京都、兵庫からも一定の求職者を受け入れまして、それについての再就職支援も行っていきたいと思っております。

それから地方公共団体が行なう職業紹介との連携・協力ですが、無料職業紹介事業が昨年の 3 月から地方公共団体においても行われることになったところです。これを受けまして

和泉市あるいは大阪市、こういったところで無料職業紹介事業がスタートしておるわけですが、求人者の方で公開について同意している求人情報は積極的な提供を行ってまいります。

地域の労使及び行政機関による就職支援事業の推進につきましては、大阪府地域労使就職支援機構が実施いたします地域雇用改善に資する各種の取り組みに対する支援、それから大阪雇用対策会議において取りまとめられる予定と聞いておりますが、雇用就労支援プログラム(仮称)の各種重点施策の推進についても進めてまいります。

市場化テストのモデル事業の実施ですが、規制改革・民間開放推進会議の場におきまして、官と民とに対等な立場で競争入札をさせて価格と質の面でよりすぐれた主体が落札するという「官民競争入札制度」というものの導入を検討しており、そのモデル事業で平成 17 年度から若年者版のキャリア交流プラザ事業を実施することとしております。若い求職者に対しまして支援が必要ということで、経験交流あるいはキャリアコンサルティング等を集中的に実施しまして再就職の促進を図ってまいりたいということです。平成 17 年 6 月スタートを目指して、今後、入札の手続を進めてまいります。

次に良好な雇用機会の創出・確保ということですが、地域における雇用創造の支援ということで平成 16 年度から取り組んでおります地域再生支援ネットワーク事業を関係機関と連携して推進してまいります。平成 17 年度から新たな事業といたしまして地域雇用創造バックアップ事業ということで、雇用創造のための構想を各市町村の方でいろいろ策定する際に、その企画段階から支援をしていくという事業をスタートさせることにしております。それから、コンテスト方式により、雇用創造効果の高い事業に取り組む市町村などに対しましてその事業の実施を委託する地域提案型の雇用創造支援事業、これも推進してまいります。

次に各種助成金の活用による雇用機会の創出についてですが、特定求職者雇用開発助成金を初めとする各種助成金について積極的な活用促進を図ってまいります。助成金の支給業務がばらばらであり、いろんな機関が助成金を支給しているということで、そこを集中してくれないかということが過去、経済団体、関係市町村等から言われてきたわけですが、平成 17 年度からはハローワークの助成金支給業務を労働局に集中化することにあわせ、関係機関の窓口も併設するとともに実施し、助成金の早期支給等に努めてまいりたいと思っております。

また、セーフティネット化を図り、雇用保険制度の適正な運営にも努めてまいります。それから、私立学校教員に対する適用につきましても平成 17 年度もさらに努めてまいりたいと思っております。

次に民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進についてですが、職業安定法・労働者派遣法の周知・徹底のためセミナーを活用してまいりたいと思います。適正な事業運営の確保のための指導監督の強化を図るため労働局内に需給調整事業部を新設いたしまして適正な労働力需給調整事業を確保するため、それから組織の体制も審査業務と指導監督業務というふうに区分けをしまして、よりの確な指導監督、個別訪問指導あるいは集団指導を行

える体制をしていきたいと思っております。

次に若年者の雇用対策の推進ですが、平成 18 年度までに若年者の失業者の増加傾向を転換するという政府目標が定められておりまして、これを定めた若者自立・挑戦プラン、それから若者の働く意欲、能力を高めるため若者人間力強化プロジェクトを推進することとしております。

具体的には、大学生に対する職業意識の啓発事業や無償の労働体験等を通じて就職力の強化を図るジョブパスポート事業を平成 17 年度から取り組むことにしております。ボランティア活動などの無償の労働体験を書き添えて、それをジョブパスポートというものに記録いたしまして、これを企業の側の採用に当たりまして、そういう面も積極的に評価してもらうというような施策についても取り組んでまいります。

新規学卒者に対する就職支援策の推進については、新規高卒者にあっては、従来は 1 人の生徒に対して 1 社の応募しか認めない対策をとっていたわけですが、平成 17 年 1 月の面接会から複数応募の可能という対策を講じたところです。これについての効果についてはまだ集約中ですが、その集約結果を踏まえまして、また平成 17 年度にはどういうふうに取り組むか、具体的には平成 18 年 1 月以降の複数応募も円滑な実施に向けての検討を行なっております。

また若年者のジョブサポーターによる学卒者の求人開拓にも努めてまいります。具体的な目標数としましては、11 月末から 3 月末にかけまして 1,000 人程度の高卒就職者の内定者数をめざすこととしております。

若年失業者等の就職支援、職場定着の推進については、若者のトライアル雇用についても努めてまいります。3 カ月以内の短期間の試行雇用を行い、試行雇用終了後には 80%の方が常用雇用に移れるような対策を講じてまいります。地域の商工団体等と連携した人事管理に関するセミナー、相互交流会にも努めてまいります。

次に高年齢者の雇用対策の推進です。

先ほど申し上げましたように、改正高年齢者雇用安定法が平成 18 年 4 月から完全施行される部分があります。これにつきましては、50 人以上規模のすべての企業を対象にしまして 65 歳までの雇用確保措置についての個別訪問指導を実施してまいります。それから、特に 62 歳まで雇用する制度を設けていない企業に対しては複数回の訪問指導にもつなげてまいります。

中高年齢者の再就職の援助・促進については、中高年のトライアル雇用事業の推進を図り、これを終了した方については 75%以上常用雇用に移れるように努めてまいります。それから、再就職援助に係る求職活動支援書の普及ということで、45 歳以上 65 歳未満の高年齢者等に対する再就職援助措置である求職活動支援書についての周知・啓発、それから必要によりまして作成指導についても行ってまいります。

また、年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けた取り組みにつきましては、事業主が労働者の募集・採用の際に 65 歳未満の年齢制限を課している場合には、今回の法改正を踏

まえましてその趣旨を説明して、募集・採用時の年齢制限是正等の指導を行ってまいります。

次に障害者の雇用対策の推進ですが、雇用率の未達成企業に対する指導を強化してまいりたいと思います。1.49%ということで昨年度と同様の水準になったわけですが、雇用率未達成企業の 5 割以上を占める一人不足企業、あるいは除外率が今回引き下げられたことにより新たに障害者の雇用率未達成企業となった企業、それから不足障害者数が増加した企業、こういったところを重点に指導を強化してまいります。

障害者につきましてもトライアル雇用事業がありまして、これについて 8 割程度の方が常用雇用に移行するように平成 17 年度においても努めてまいります。就職件数についても平成 16 年度を上回る数字を平成 17 年度で上げていきたいということです。

また、障害者の解雇防止及び雇用維持のための職場適応指導の充実ということでは、障害者の方は定着率が悪いということもありますので、就職した後もそのフォローアップをきっちり努めてまいります。

外国人雇用対策については外国人雇用サービスセンターでの的確な紹介、それから外国人労働者の受け入れに関する基本方針、雇用管理指針の周知・啓発を図ってまいります。

また、公正な採用選考の確立のために引き続き企業啓発の充実・強化に努めてまいります。

ホームレスの雇用対策の推進ですが、ホームレスの雇用対策の推進につきましては、国の基本方針、それから地方公共団体の実施計画についての就業支援施策の推進については、就職意欲のある方に対しましては自立支援事業職業相談員による相談、的確紹介に努めてまいります。

次に生活保護受給者等に対する就労支援ですが、昨年、三位一体改革の中で生活保護についてもかなりクローズアップされたところです。職業安定行政としましては福祉政策と連携をとりまして生活保護受給者、児童扶養手当受給者の自立支援プログラムを行っていきます。そういう中で就労支援コーディネーターをハローワークに新たに置きまして、きめ細かな就労支援を平成 17 年度新たに取り組んでまいりたいと思います。

さらに日雇い労働者対策についても的確な対策を講じてまいります。

建設労働対策については建設雇用改善推進月間を中心に雇用改善の取り組みを行ってまいります。

港湾労働対策についても 11 月の遵守強化旬間を中心に、きっちり行ってまいります。

建設労働に関しましては、今通常国会に建設労働者の雇用の改善等に関する法律の改正案を厚生労働省の方で提出しているところです。これが通った場合には、その周知・啓発、建設業務の有料職業紹介事業、それから建設業務労働者就業機会確保事業についての適正な手続に努めてまいります。

次に雇用均等行政の重点施策です。

最初が、改正後の育児・介護休業法の施行です。この施行に当たりまして改正点の周知・徹底を図ってまいります。就業規則等の規定が適切に整備されるよう指導を行ってまいります。今回の改正で新たに盛り込まれました有期雇用労働者についての育児休業、介護休業

に関しましては周知に努めてまいります。

次に次世代法の施行ですが、平成 16 年度、労使の皆様にご協力いただきまして周知・啓発に努めてきたところですが、いよいよ今年の 4 月から、301 人以上の企業につきましては一般事業主行動計画の策定届出の義務が生じます。300 人以下の企業については策定届出ができるだけ多く行なわれるように周知・啓発に努めてまいります。

それから均等待遇の確保についてですが、これについても均等法に基づく報告徴収を行い、雇用管理の実態を把握し、男女の差別的な取り扱いを実施している企業に対しましては厳正な対応を取り、法違反の是正を図ってまいります。結婚、妊娠・出産等を理由とする解雇等の差別的取り扱いに関する紛争については、労働局長による助言、指導、勧告、機会均等調停会議による調停を積極的に運用してまいります。

次に女性の能力発揮のための企業の積極的な取り組みにつきましては、経営者団体と連携した大阪女性の活躍推進協議会の開催等により女性の能力発揮のための普及啓発に努めてまいります。

セクハラ防止対策の推進ですが、まだまだ企業における防止対策が不十分と思われる部分がありますので、事後措置あるいはその予防、防止対策の指導に努めてまいります。

パートタイム労働対策についてもパートタイム労働法、同法に基づく指針について、特にパートタイム労働者と通常の労働者の均衡処遇の考え方について浸透・定着を図ってまいります。

次に労働保険の適用徴収業務の重点施策ですが、労働保険は、労災保険給付、それから失業給付ということで労働者の福祉の増進に寄与する制度です。これまで以上に制度の健全な運営、それから費用負担の公平性が求められているところでして、平成 17 年度は特に適正徴収、これについてきっちり取り組んでまいりたいと思います。昨年の 3 月に閣議決定されました規制改革・民間開放推進 3 カ年計画におきまして職権行使の積極的な行使により未手続事業の一掃対策というものが盛り込まれたところです。労働局、監督署、ハローワークの 3 行政が一体となりまして、労働保険の未手続事業の一掃に努めてまいります。

労働保険の年度更新、それから社会保険と労働保険に係る徴収事務の一元化についても平成 17 年度きっちり取り組んでまいります。

それから個別労働関係紛争の解決促進です。

個別労働紛争解決制度につきましては、利用件数が平成 16 年度もまだ増加傾向にございます。潜在的な需要はまだまだあると思っております。引き続き制度の周知広報に努め、助言、あっせんの適切な処理にも努めていきたいと思っております。

また、各行政間の連携の下に推進する重点施策であります。大型の企業倒産への対応、それから次世代育成支援対策、パートタイム労働対策、ワークシェアリングの推進というものを、これについては労働基準、職業安定、雇用均等、3 行政が一体となってきっちり進めてまいります。

未手続事業の一掃、それから育児・介護休業法、均等法、派遣労働対策、こういうことに

についてはきっちり連携をとって進めてまいります。

次に府、労使団体等との連携ですが、府、労使団体との連携につきましては、前回の審議会におきまして委員の方から連携の具体的な取り組みがもうちょっと明らかにならないかというご指摘がありました。その状況につきましては、平成 16 年度の取り組み状況について整理をさせていただいております。こういった場を活用しながら労働組合あるいは経営者団体の意見も取り込み、あるいは協議機関とも必要な情報交換を図りながら、地方公共団体とも意見交換をさせていただき、労働局の運営に当たってまいります。

積極的な広報の実施についてですが、月 1 回の定例の記者会見を行っているわけですが、この定例の記者会見だけでなく随時の情報を府民の皆様に提供していくことにより、労働局の PR を進めてまいりたいと思います。

それから、平成 17 年 4 月から新たに行政機関個人情報保護法、民間企業を対象といたします個人情報保護法、これがいずれも今年 4 月から施行されるところです。

行政機関の保有する個人情報の保護法につきましては、今までの情報公開法におきましては本人からの情報公開請求であったとしても、そこは情報公開法の中で開示できない部分があったわけですが、平成 17 年 4 月から本人情報についての開示あるいは本人情報の開示についての訂正という制度がスタートします。

民間企業に対します制度として個人情報保護法がスタートするわけですが、この中で雇用管理に関する部分については厚生労働大臣と事業所管大臣が主務大臣になっているところです。厚生労働大臣の権限については、今後、省令が制定されれば、労働局に一部の権限はおりてくるということも聞いています。これについてもいろんな問い合わせがありますが、平成 17 年 4 月に向け、あるいは 4 月以降、積極的な PR について努めてまいりたいと思います。

最後になりますが、綱紀の保持につきましてはきっちりと信頼回復される労働行政の展開に努めてまいります。

以上です。ありがとうございました。

○國井会長

ありがとうございました。

ただいまの説明に関しましてご質問、ご意見等がございましたら、手を挙げていただきまして、私の方で指名させていただきますので、マイクをお持ちの上、ご発言をお願いしたいとよろしくご協力をお願いいたします。

どちらからでも結構ですが、忌憚のないご意見をお寄せいただきたいと思います。はい、どうぞ。

○委員

2 点質問させていただきたいんですが、1 つは、賃金不払い残業の問題なんですが、平成

17年度の11月にキャンペーン月間を予定されているということなのですが、その中で、全国でいろんな方とお話をしておる中でよく出てくるのが、事業場が複数の府県にまたがっている場合に、府県ごとによる基準なり指針の解釈についての差がそこそこあると。もっと極端に言いますと、大阪なら大阪の中だけでも担当官による差があって、正直言うと、少しその対応に苦慮するところがあるというようなことを聞きますので、そのあたりのところを厚生労働省としてそういうことについてどのような対策を講じていらっしゃるのか。あるいは、大阪として、その辺のところをどういうふうに考えていらっしゃるのかということをお伺いしたいと思います。

それから、もう一点は、来年4月から施行されます高年齢者雇用安定法についてですが、そのスタートは来年からということですが、当然、企業の中の労使で早くから協議をして具体的な基準等の労使協定を結ぶ必要が出てくると、こういうことになりますが、私どもとしてもいろんな説明会だとか研究会だとか相談とか、そんなのをやっているんですが、局として平成17年度、この問題についてどういうお取り組みをされる予定であるかということについてお教えいただきたいと思います。

以上です。

○國井会長

ありがとうございました。

それでは、事務局、はい。

○藤井労働基準部長

労働基準部長の藤井でございます。

委員の最初のご意見でございますが、労使にお願いしている指針、これは不動文字でございますので、余り解釈の差はないものと基本的に思っているわけでございますけれども、恐らく多分労働時間はどこから起算するのでしょうかとか、例えば門に入ったら、そこから起算するのかなとか、タイムカードを全部そのまま形式的に見るのかというような個々の取扱いについて窓口であるとか局ごとに何か相違があったりして、若干、指導内容にも齟齬が生じる、こういうことではないかと思っております。

大阪局内部であれば、それは当然、局の方でそういう調整をいたしますが、個々の担当者レベルになりますと、若干、説明不足あるいは、そういうことがあるかもしれません。そういう齟齬のないようにしてまいろうと思っておりますが、一部そういう批判があることも十分承知しておりますので、今後とも斉一的な行政に努めてまいりたいと思っております。

○浅利職業安定部長

高齢法の改正の関係でございますが、今年度も関西経営者協会の会員の方に私ども対策課長を講師として3回ほどご説明をさせていただいたところです。それ以外にも多数、い

ろんな団体さんからも講師の引き合いがございまして、参加をしているというところがございます。

平成 17 年度は特に 50 人以上規模の企業に対しまして希望者全員を 65 歳まで雇用していただくということで、平成 16 年度、2 年前からも行っているんですが、本年度の計画 5,338 社ございまして、12 月までに約 4,500 社を回らせていただいたところです。特に 62 歳までの雇用する制度を設けていない事業主に対しては、平成 17 年度に特に力を入れていきたいなと思っております。それと、関係団体であります大阪雇用開発協会に配置しております高年齢者の雇用アドバイザー 26 名がございしますが、そういう方も活用しながら、しっかりと行っていきたいと思っていますので、よろしく願いしたいと思います。

○國井会長

今のご回答でよろしいですか。

○委員

とりあえず、はい。

○國井会長

では、他の委員の方々の方からご意見をいただきたいと思います。

○委員

今の問題にちょっと関連してお聞きしたいんですが、年齢制限を設ける場合の理由の提示については、これは去年の 12 月 1 日に施行されていますから当然従いますけれど、「62 歳まで」云々というのは正確には平成 18 年 4 月 1 日施行だと思うんですね。前倒しで設けなければいけない、この「遵守するよう」と書いてありますけれど、これはやはり平成 18 年 4 月 1 日の施行に向けて遵守するというふうに理解してよろしいわけですね。

○國井会長

その点、いかがですか。

○小倉職業対策課長

対策課長の小倉でございます。

本来なら、平成 18 年 4 月からすべての定年引き上げとか 65 歳までの延長ができればいいんですけども、なかなか賃金体系等の変更ができないということで平成 18 年 4 月から 62 歳から、それ以後段階的にということでございますので、そういうご理解をいただければ、結構かと思えます。

○國井会長

ほかに。ございませんか。

○委員

まず、基本的なことをお聞きしたいんですけども、労働局としての行政運営方針、立派なものをつくっていただいているんですけども、これらの骨格は本省というんですか、厚生労働省の方から示されてきた部分を大阪の地域特性に基づいてつくられたのかどうか、その基本的な点。

それと、そういう地域特性に基づいてできる予算配分というんですか、人の問題、金の問題を含めて、そういうふうな労働局の体制になっているのかどうか。まず、それを少しお聞かせ願いたいなと。

○荒木総務部長

総務部長の荒木でございます。

1点目のご質問ですが、行政運営方針については本省の方でひな型を定めまして、それを送ってまいります。それをもとに大阪独自の視点を盛り込んだ形で修正させていただいております。

それから、人の問題でございますけれども、国家公務員については定員削減ということで年々厳しい状況になっておりますので、そういう中でより効率的な体制を組めるような形で組織を変えたりしております。例えば、今回の中では需給調整事業部というものを新たに設けることによりまして、労働者派遣あるいは民営職業紹介事業についての指導監督についても、より強化していくような体制を組んでいるところです。少ない人数の中で組織を直しながら進めているということです。

○國井会長

委員の方はいかがですか。

○委員

ぜひ地域独自の体制の問題を含めて、予算の問題を含めて、お願いしたいと。

なぜ申し上げたかといいますと、去年10月ですか、派遣法が変わりまして、たしか東京労働局ですけども、これは経営団体、それから労働団体と一緒になりまして、派遣の指導員さん、適正指導員さんがおられると思いますけども、そういう方々を活用されて、一斉に、ここでも言われています派遣と請負の関係の部分を適正に実施をするんだということで、全件というんですか、事業所を訪問されて指導をされたというのが報じられていました。また、今日見せてもらいますと、労働相談というんですか、相談事案が前年に比べて相当伸びておるとというのが、本文には入っておらんのですけども、こちらの数字を見させていただき

ますと、年間 7 万何件というような労働相談が寄せられておると、それも大変な伸び率になっておるとこのような状況がございます。

ややもしますと、何か大阪というのは遵法精神に富んでいないところでないかというような全国的な見方もありますけども、やはり遵法というんですか、法律を守るといいますか、そのことはやっぱり基本で、これは使もそうですけども、労もそのことをやはりきちっとやらんといかんというふうに思っています。そのことからすると、やはり労働局がその中心となって、遵法というんですか、遵守するような施策を、大阪のところで相談を含めてひどい状況でしたら、何か大胆にやるようなことを考えていただけないかなという思いがしておりますんで、先ほどの質問をさせていただいたところです。派遣の問題等々、それから相談、個別紛争処理もまた増えておりますし、その辺のところの体制強化をぜひお願いしたいなというふうに思っています。

○國井会長

ただいまの、ご意見に関して、事務局の方では何かコメントございますか。

○荒木総務部長

派遣につきましては、ことしの平成 16 年度から需給 1 課と 2 課とできたわけですが、どちらかといえば、出かけていく監督指導の部分が若干、今年度、手薄であった部分があります。そういうことがないように、前回の審議会の場におきましても委員の皆様からご指摘ございました、要するに、こういう規制緩和が進む中で監督指導をきっちりやってもらわないと、困るのはその紹介を受けた求職者の方あるいは派遣労働者の方であるというようなご指摘もありましたので、平成 17 年度からそういうことがないように積極的に出かけていき、指導監督にも努めていきたいと思っております。

それから、個別紛争についても、ご指摘ございました 7 万件の相談については、総合労働相談コーナーに寄せられた相談の件数 7 万 2,204 件ということです。このうち民事上の個別労働紛争に係る相談が 1 万 3,931 件ということで、依然として高水準になってございます。

相談の内訳としましては、労働者からの相談が 1 万 1,474 件で 8 割を占めております。使用者側からの相談がまだ 1 割ということで、今後は使用者側のご利用を進めるにはどうしたらいいのかというようなことも考えていかなければならないと思っております。前回の審議会におきましても、委員の方から労働審判、あるいは、今回、裁判前の紛争処理制度もスタートするという事ですので、そういう中で、この労働局の個別紛争制度も利用していただけるにはどうしていったらいいのかというのはまた今後考えていきたいと思っております。

○國井会長

ありがとうございました。

ほかに。はい、どうぞ。

○委員

3つ質問といいますか、お聞かせいただきたいことがありますけれども、1つは、セクシュアルハラスメントの相談件数が今年もやはり多いというふうに思います。私どもの労働組合にもこういうセクシュアルハラスメントの相談がたくさん参っていますし、それをいろいろ聞いてみますと、職場の方に、企業の側としてはセクシュアルハラスメントそのものが職場環境を整えるというようなそういう課題であるという認識が非常に薄いのではないかなと思うことがあります。個々人の問題であるというふうに認識されているところがありなると思いますので、その辺、多分、指導・助言の中ではそういうこともおっしゃっていただいているとは思いますが、それと相談についての具体的な提示もいただいていますので、その辺は1点、どういうふうにお考えかなという点と。

それから、もう一つ、最近、セクシュアルハラスメントではないんですが、男性も含めてパワーハラスメントといいますか、上司から部下に向かったのセクハラとはまたちょっと違った、君には能力がないとか、みんなの前で罵倒をするとか、そういうようなパワーハラスメントというのが非常に起こってきていて、そのことがメンタルな面とか、そういういろんな面に影響していることのような相談も多々見受けられます。その辺については今回のこれには記述がないんですけれども、その辺、労働局としてはどういうふうに把握をされ、認識をされているのかという点についてもお聞かせいただければと思っています。

それから、2点目ですが、ことしの4月に次世代育成支援対策推進法の行動計画の届出が義務づけられています、301人以上の事業所については。これは随時届け出がされるだろうというふうに思うわけですが、そのチェックと言ったらおかしいですが、そのことの提出について、提出がされているかどうか、されていない場合は、どういうふうな取り組みを労働局としては考えておられるかという点についてお聞かせいただければということです。

それと、3点目ですけれども、これも連合が雇用均等法施行以降の労働環境の調査というのを昨年行ないまして、その中で非常に顕著だったのが、妊娠・出産等に伴うやっぱり職場の問題です。妊娠・出産がわかった時点で退職勧奨が非常に強められるとか。それから、そうでなくても、例えば今までであれば15分で通えた事業所に妊娠や何かがわかった時点で2時間ぐらいかかるところに、これは半分嫌がらせとしかとれないような形での転勤を命じられるとかですね。それから、産休や育児休業をとっても、復帰した後に現職復帰が基本的にはされない。非常にやはり遠いところに転勤であるとかということがかなりあるという実態が浮き彫りにされてきています。

その辺について労働局、均等室なんかにも相談がいろいろあるのではないかなというふうに思うわけですが、その辺、正直な話、私も35年前に就職して、子供2人を育てています

が、その当時と比べると、今は保育行政も、それから、こういう法整備も随分できているにもかかわらず、やはり女性の労働力率がM字型になっていく原因がその辺にもあるのではないかというふうに思います。次世代の問題もあわせて、この少子化の流れもですね、女性の働きやすい職場づくりという点で考えれば、育児・出産というような部分をどうクリアできるかというのは非常に大きな課題ではないかと思っていますので、その辺についてご意見、もし労働局としてのお考えがあれば、お聞かせいただけたらと思っています。

以上です。

○國井会長

はい、どうぞ。

○河村雇用均等室長

雇用均等室の河村でございます。

今、3点、ご意見をちょうだいいたしました。パワーハラスメントの件につきましては、これは男女を問わない問題でございまして、総務部の企画室の方で対応しておりますので、私の方はセクシュアルハラスメントの問題と次世代法と妊娠・出産に伴うさまざまな問題についてお答えをさせていただきたいと思います。

まず、セクシュアルハラスメントの問題でございますが、平成14年、15年、16年と3回新聞発表しておりましたけれども、今年がその3年間で一番多い件数ということで、セクシュアルハラスメントの問題について取り組みを進めているにもかかわらず相談はむしろ増加しているという状況でございます。これは、セクシュアルハラスメントの行為自体が増加しているというよりは、こういった問題についての女性労働者の認識も高まってまいりまして、私どもの方にご相談いただけるケースも増えてきているのではないかというふうに思っているところでございます。

この問題についての企業の取り組み状況はどうかということを申し上げますと、十分にこれについての取り組みが行われていなかったり、あるいは取り組みが形式上は行われていても実際の運用上において適切に対応されていなかったりという状況が多いというふうに思っております。

特に最近パートタイム労働者ですとか契約社員あるいは派遣労働者が増えている中で、正社員に対してはこういった窓口が周知をされていたりというようなことがあっても、パートタイム労働者や派遣労働者についてはそういったことが十分行われていないというような実情も見られるところでございますので、私どもにおきましては、いろいろな広報、それから個別指導の中におきまして、パートタイム労働者、派遣労働者も含めまして、きちんとした対応を行なうように指導を行っているところです。こういったことにつきまして、なお引き続き徹底してまいりたいと思っております。

2番目の次世代法の関係でございますが、大変に少子化が進んでいる中で、この次世代法

に基づきます一般事業主行動計画に対する期待や関心が高まっているというふうに思っております。大阪におきましては 301 人以上の労働者を雇用する企業は約 1,200 社と見ております。この企業の中でどれだけ行動計画が提出されるかということにつきましては私も期待と不安を持って見ているところでございますけれども、平成 17 年度におきましては義務化の対象となっております企業について届出の完全履行を期するという固い決意で取り組むこととしております。

そのため、この 4 月段階でどれくらいの企業から届出が出てくるかということを見届けました上で、これについての督促、最終的には労働局長の勧告というツールもございますので、そういったものを使いまして、この完全履行が行なわれますように取り組んでまいりたいと思っております。

3 番目の妊娠・出産に伴うさまざまな問題でございますが、先ほどセクシュアルハラスメントの相談件数が過去 3 年で一番多かったということを申し上げましたけれども、実は、この妊娠・出産に伴う退職勧奨などの問題につきましても平成 16 年度は、増えているというふうに認識をいたしております。

これも、パートタイム労働者などが増えている中で、特にこういった契約期間を限られている方について妊娠・出産を契機とする退職勧奨等が問題になっておりますし、それから正社員でありましても、例えば育児休業の復職時の問題でありますとか産前休業に至る前のつわりでありますとか切迫流産、こういったさまざまな体調不良に伴います退職勧奨や嫌がらせ的な問題、こういった問題が寄せられているところでございます。

これにつきましては、企業に対していろいろ周知も行っているところでございますが、具体的な個別事案に対して適切な対応をしていくということが大変重要と思っておりますので、是非労働組合におかれましても、こういった相談がございましたときには労働局の方に取り次ぎをしていただきたいと思いますと思っておりますので、よろしくご協力をお願いしたいと思っております。

以上でございます。

○國井会長

では、総務部長の方から。

○荒木総務部長

それでは、パワーハラスメントの方についてお答えさせていただきます。

民事上の個別紛争に係る相談の内容で、普通解雇、退職勧奨、セクハラ、募集・採用とありますけれども、恐らくパワーハラスメントという類の話は、このいじめ等の部分で入ってきていると思っております。今年の状況でいきますと、1,023 件ということです。いじめ等に対しまして、労働局長による助言・指導ということでは、20 件の助言・指導をやっていますし、それから、あっせんの受理を受けたところが 11 件になっております。

個々の例を把握しておる訳ではございませんけれども、1件だけ申し上げますと、例えばグループ長から暴言を受け、グループ全体から孤立をしてしまい、精神的苦痛を受け体調不良になったということで、勤務が続けられるよう職場環境の改善を求めてきたケースがありました。これに対して、事業主の側に申し上げたところ、状況の把握をしていませんでしたということで、その申告に、申し出した方については今後とも働いてもらいたいということで考えているということで、事業主の側でグループ長の方の意見もよく聞いて、職場環境の改善をやっていただいたと。これは成功したケースでございますけれども、このように助言・指導をやって、結果的に申し出人の方は配置転換され、解決したケースがあります。

あくまでも任意の制度ですので、事業主側が応じればということですが、そういったことで解決に至るケースもございますので、そういうパワーハラスメントのようなご相談があれば企画室の方に言っていただければと思います。

○國井会長

今お答えいただきましたが、それでよろしゅうございますか。

私の方からも若干感想を述べさせていただきたいと思いますが、相談の方には随分事件が出ておりまして、均等室、それから企画室は大変ご苦労いただいているところでありますが、調停委員会とかあっせんという格好で上がってくる事件を見ましても、今どき、まだこんな感覚かというのがあるわけですね。大体、行政に余り権限を与えたらいかんというようなことは一般論として言えるかもしれないですが、局長に氏名公表権が与えられてもいいのではないかなと思うような、うじうじした事件もありますし、やはり個別事件ですけれども、そこでの公正さを保つことで全体の公正さを保つということが社会として強くなるということだと思ひまして、そういった点では、いろいろ各方面でご努力いただきたいと思います。

会社法の改正になりますと、早速、立法趣旨の説明とか徹底がなされるんですけども、どうも均等法の方はいま一つという感じがしまして、局の方に広報を頑張ってやってくれよと言うのも簡単ですけども、そうできることではないので、やはり局と経済団体、労働団体あるいはいろんなツールで、そこで情報を流して、そちらでちゃんと受けとめていただいているようなのが必要なことになっているのではないかなと思います。

○委員

片仮名語の話はもうしませんので、まだ幾つか気になるところがなくはないんですけど、注意喚起させていただいて、それについてはかなりよくなっているかなと思う。

少し法制度のことでお聞きしたいといいますか、先ほど室長の方から雇用機会均等法に絡んで、セクハラ等のお話がありましたが、男女雇用機会均等法が制定されて後、派遣労働者、それからパートタイマー、契約社員等、いろんなシステムが法制度上まかり通るようになった訳ですね。ところが、そういう制度は全部女性にいつている訳です。そういう制度が専ら女性の雇用に関して使われている。そのために、女性労働者の雇用状態は非常に不安定

になっている。これは、弁護士、日弁連の労働保全委員会でも、やっぱり主として女性弁護士からかなり問題ではないかということで声が出ているところなんですね。

そのあたりのことを労働局、これは本省の問題かと思えますけれども、厚生労働省としてはどの程度理解していらっしゃるのか。その女性労働者の雇用の問題を本格的に考えようとするれば、その問題にまず手をつけて、そこをきちんとしないと、女性労働者の本当の意味の雇用ということは、本当の意味の就労ということは実現しないんじゃないかと思えますね。ですから、社会の中で、これは全ての面にわたりますけれども、二極分化しております。ですから、正社員あるいは何らかの資格を持った仕事、職業についている人、そういう層と、今言った非常に不安定な雇用関係の中で仕事をするという、女性労働者の中にも二極分化。

男性でも全部そうなんです。すべての面で社会は二極分化が進んでいるかなとは思いますが、特に女性の雇用の問題というのを考えるときに、そのあたりのことは非常に問題が大きいと思います。ですから、その辺を厚生労働省として、もう一度法制度の見直しをされるお積りはないんだろうかと思いますが、いかがでしょうか。

○浅野局長

大変難しいご質問な訳ですが、おっしゃるとおり、均等法施行後、派遣法が制定されたりしております。最近は特に働き方の多様化というふうに呼んでいますけれども、いろんな形の就業形態が増えてきております。現実には、ハローワークの求人も先ほど直近 0.95 倍と言いましたけれども、求人全体に占める正規社員以外の求人、パートとか派遣、アルバイト、これが 40%を超えている状況になっています。かつてはこれが大体 2 割ぐらいだったんですけど、今は全求人の中でパートが 2 割、それから派遣、請負型の求人が 2 割ということで、求人者の方も即戦力を求めたりとか、いろいろな事情があるだろうと思いますが、求人も多様化してきております。

ただ、一方で、働く人は、男子、女子を問わず、正規社員に就きたいという希望を持っている人が 8 割を超えているということでございます。我々はそこをミスマッチと言っていますけれども、その中で、そのしわ寄せが全部女性にいつているというご意見ですが、そういった面もあろうかと思えますけれども、私自身が大阪に来て管内の大きな企業を訪問して様子を見させていただいたときに、今、派遣請負型で就労している人たちは若い人が多いですね。若くて、かつ男子が多かった、その会社はですね、多かったように思っています。

いずれにしても、そういう中で問題は処遇が適正に行なわれるかどうかだということだと思います。特にパートタイマーの処遇については均衡処遇をはかれとか、均等待遇を図れとかいろんな考え方があります。厚生労働省は現時点では同一労働についての均衡処遇を図っていこうという取り組みをしていますけれども、そういう取り組みですね。

そのことが結局、今現実には社会が二極化しているじゃないかということなんですけど、これについて私の知る限りでは、それを厚生労働省の方からの正式な見解というのは聞いたことはないですけども、一般に言われていることは社会全体として二極化することは決

して好ましいことではないというふうに言われていると理解しております。

ちょっとなかなかまとまりがない答えで大変恐縮ですが、いずれにしても決められた労働条件を守るということと、その際にパートタイマーなどについては、そういった処遇の面をきちっとした、有期雇用を含めて、法律を守った働き方をしていくことが重要じゃないかというふうに考えております。

○國井会長

はい。

○委員

別に異議を唱える積もりはないんですが、今申し上げたような声といいますか、そういうものはありますので、現在ある法律全てであると、それをさらに充実させようという方向だけではなくて、その法律に対する疑問があれば、そこを改革していくような、そういう柔軟さを是非持っていただきたいと、それをお願いしたくて申し上げたことです。ですから、今の中でさらに充実させていく、それはそれでそうしていただきたいとお願いしたいんですけども、現場では恐らくそういうふうなことを考えておられると思います。

その辺を是非見る努力をしていただきたい、現実を見る努力をしていただきたい。そこからどうなるかというのはそれから先の問題だと思いますが、現実を見てください。それだけを申し上げておきたい。

○國井会長

ご意見として受けとっていただければと思いますが……。はい、どうぞ。

○委員

雇用の問題についてのいろんなお話が出ておりますが、確かに男女共同参画なり均等関連の問題というのは、これは女性の問題として大きな問題だろうと思うんですが、今の日本の雇用情勢を見ていると、看過できない由々しい問題というのは、やはりニートの問題じゃないかと思うんですね。

先ほど失業率の話が出ておりまして、先ほどのご説明で大阪地区の若年層の失業率が高いということで 13%ぐらいですか、何かご説明あったんですが、ニートの問題というのはこの裏に隠れているんじゃないかと思うんですね。結局、本人が求職するというか、仕事をしようという意欲がないわけですから、統計上、表面に出てこないということで、ところが、これは年々その数が、人数が増加しておりまして、恐らくこれは統計的にも掴めていないんじゃないかと思うんですが、学校卒業者と実際に働いている人の差を見るぐらいの漠然とした数しか把握していないと思うんです。

先ほどのお話で、政府も何かちょっとこれに対する対策をやろうということで踏み出し

ているような感じはするんですが、これは厚生労働省だけの問題じゃないんで、非常に社会的に大きな問題なんで、簡単に解決できる問題じゃないと思いますが、恐らくこれは内閣府、政府が一体として文部科学省も含めて取り組まないといけない。若年層の意識改革をやっていかなければいけない。若年層の意識改革をやるためには、親の意識も変えないといけないんじゃないかと思うんですね。大分前に NHK がこの問題を取り上げてやっていましたけど、親が全くそういうものに対して放置しているというか、それを認めているというような状態で、その中でこういう状態を変えていくというのは大変なことなんですけども、雇用の行政ということを考えれば、それは非常に大きな問題だろうと思うんですね。

ですから、これについては、ちょっと局長の方からご答弁いただくのは難しいと思いますが、もっと政府として本腰を入れてやるべきじゃないかと思うんで、何かご感想でもありましたらお願いしたい。

○國井会長

これは、局の方はご意見がおありだと思いますが……。

○浅野局長

基本的な認識は、今、委員がおっしゃったことと全く同じでございます。そういうことで一昨年の 6 月に内閣府、それから経済産業省、文科省と厚生労働省が一緒になって若者自立挑戦プランというものをつくって、その失業率に歯どめをかけることを目標にして、とにかく働く意欲を喚起すると、そして働く意欲のある人が全て働けるような支援をしようという基本的な狙いというか、考え方で今、対策をとっています。

そして、ニートが今、日本全体の推計値で 50 万人とか 70 万人とかと言われていますが、けれども、実際、これは統計でとりようがないというのが実態です。

厚生労働省だけで出来ないというのは全くさっきのとおりで、教育現場、それから企業の対応、総合力を発揮して取り組まないと、将来的にはやっぱりこれはだんだん年齢が、年を食っていく訳ですから、そういう人たちが社会を支える中核的な層になったときに、何十万人ものそういう人たちがいるということは日本全体にとって由々しき問題です。やっぱり基本的な政府としての理解だと思えます。

大阪でも、そういうニートとは別に若年失業率が高く、一時 10%以上、12%ぐらいあったですけれども、昨年の 12 月では 8%台まで大分改善されてきております。でも、まだまだ高いので、特に大阪は若者のための就職支援をするということで、ユースハローワークだとか、そういう若者の専用のハローワークを梅田につくってあります。これは全国でも先駆けた取り組みですけれども、そういったことで取り組んでおります。現に、そこには大阪だけじゃなくて、京阪神地区あるいは奈良とか近畿、大阪に通えるところの若者がかなりの部分来ている、職探しをして成功しているという実態がございます。いずれにしても、大きな問題なので、力を入れて取り組んでいきたいと思っております。

○國井会長

ユースハローワークはニュース、テレビに出まして、努力はしておられると思うんですが……。ほかに何か。

労働条件その他に関する問題というのは、大阪局で対応していただくことだけを議論できるような問題ではなくて、また他省庁にもわたる問題にも関連してということになりますので、焦点を絞って提案するということは非常に難しく、大きな希望というようなものも出てきたかと思います。そのようなさまざまな意見があった訳でありまして、これらの意見を踏まえて、これも大変な作業だと思いますけれども、事務局の方で修正すべき点は修正して大阪労働局行政運営方針を策定していただいて、皆様にお示しするようにお願いしたいと思います。

それでは、次に第 2 番目の議題であります最低工賃改正決定に関する報告に移りたいと思います。

局長から当審議会に平成 16 年 11 月 19 日付で改正諮問がありました大阪府男子既製洋服製造業最低工賃及び大阪府婦人既製洋服製造業最低工賃につきまして、部会長に審議結果についてのご報告をお願いしたいと思います。

○委員

それでは、男子及び婦人既製洋服製造業最低工賃専門部会の審議結果について報告いたします。

審議は両部会とも 3 回にわたりました。事務局で実施されました家内労働実態調査結果等の資料をもとに検討を行ないました。

まず、男子既製洋服につきましては、当初、家内労働者代表委員からは、実態調査結果で平均工賃が現行最低工賃を上回っている背広上衣、上着ですが、上衣のそで付け裏まつり、わき裏まつり及び見返し奥星入れ、専門用語でございますので、大体ご想像つくかと思いますが、それぞれ引き上げを主張され、委託者代表委員からは、中国製品が増えまして、委託者が激減している状況下では、現状維持が限度であるという旨の主張がなされました。

また、他方、婦人既製洋服につきましては、家内労働者代表委員からは、長年最低工賃が引き上げられていない力ボタン付きボタンづけ、裏にボタンが、小さいのがついているボタンです、それからボタン付け根巻きなし、根巻きとはボタンにぐるぐると糸が 4 回ぐらいですか、巻いてあるという丈夫な縫いつけ方です、及び鎖糸ループ付け、これは鎖になっている糸でそういうループをつけている、そういう 3 カ所と、実態調査結果で平均工賃と現行最低工賃が乖離しているかぎホック付け及びスプリングホック付けの計 5 工程について総額 21 円の引き上げを主張されました。委託者代表委員からは、加工賃の切り下げや倒産、廃業が続く状況下での工賃の引き上げは無理であり、現状維持が限度であるという旨の主張がなされました。

その後、公益・家内労働者代表委員間及び公益・委託者代表委員間で審議を重ねました結

果、男子既製洋服につきましては2月24日の部会におきまして背広上衣のそでつけ裏まつりについて2円の引き上げ、また婦人既製洋服につきましては2月28日の部会におきまして鎖糸ループ付け、そで付け裏まつり及びかぎホックづけについてそれぞれ1円の引き上げという内容で全会一致で合意に達しました。

当審議会におきましては、部会の議決が全会一致の場合、部会の決議をもって当審議会の決議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、男子既製洋服については2月24日、婦人既製洋服については2月28日、それぞれ大阪労働局長に対して答申いたしましたことをご報告いたします。

以上でございます。

○國井会長

ありがとうございました。

本件につきまして事務局から追加して報告することがありましたら、お願いいたします。はい、どうぞ。

○藤井労働基準部長

当審議会の答申につきましては、ただいまのご報告のとおりでございます。当局といたしましては、当審議会の答申につきまして家内労働法第9条第1項の規定に基づいて、その意見の要旨の公示を行ないました。その意見の要旨の公示の期間は、男子につきましては2月24日から3月11日、また婦人につきましては2月28日から3月15日の間でございます。それぞれ公示期間中に関係者からの異議の申し出等はございませんでしたので、当局といたしましては当審議会の決定どおり、現在、官報公示のための準備を進めております。発効の日は、男子既製洋服につきましては本年5月1日、婦人既製洋服につきましては6月1日を予定しているところでございます。

以上でございます。

○國井会長

ただいまの部会長のご報告並びに事務局のご説明につきましてご意見等がございますでしょうか。

ないようでしたら、3番目の議題、その他に移ります。

平成17年2月18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、ご確認いただきたいと思います。

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。

ほかにご質問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。