

平成 16 年度第 1 回大阪地方労働審議会議事録

1 日 時

平成 16 年 11 月 15 日（月） 午前 9 時 30 分～午前 11 時 20 分

2 場 所

梅田センタービル 18 階 H 会議室
（大阪市北区中崎西 2 丁目 4-12）

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

瀬戸川委員

中世古委員

藤井委員

吉田委員

脇本委員

使用者代表

國友委員

谷本委員

松元委員

山本委員

（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 16 年度大阪労働局行政運営状況について
- (2) その他

5 議 事

(会 長)

おはようございます。定刻になりましたので、平成 16 年度第 1 回大阪地方労働審議会を開催いたします。

それでは、最初に局長からご挨拶をお願いいたします。

(局 長)

おはようございます。

委員の先生方には、本日は大変お忙しい中、審議会にご出席頂きまして大変有り難うございます。また、平素は労働行政の運営に格別のご理解とご協力を賜り、厚く御礼を申し上げます。

本日の審議会は平成 16 年度の行政運営状況の中間状況をご報告し、それについて、ご意見を賜るということで開かせて貰っております。

最近の雇用情勢を見ますと、9 月の大阪の有効求人倍率は 0.83 倍で、15 年度の平均が 0.66 倍でしたので、かなり改善していると思っております。ただ、総務省が発表する完全失業率 9 月の状況を見ますと、全国は 4.6%でしたが、近畿は 5.5%ということで、この面では改善が遅れている状況にあります。

こういう状況の中で、大阪には幾つかの課題があって、詳しくは後ほどご説明いたす予定にしておりますが、1 つは若年者の雇用対策がかなり大きな問題になってきていると思っております。15 歳から 34 歳までの完全失業者を見ますと、全体の失業者の 5 割以上を占めているという状況になっております。失業者の割合も全国平均を上回っており、全体的に改善傾向が進んでいる中で大変厳しい状況にございます。

こういったことで、大阪ではユースハローワークを設けたり、またこの 7 月から大阪府あるいは近畿経産局などと連携して JOB カフェを開設したりしまして、若年者対策を進めていますけれども、なかなか改善する状況に至っていないというのが現状でございます。

こういった問題についてはご案内のとおり、個々の労働者にとって職業能力が蓄積されずなかなか所得が伸びない、そしてまた結婚年齢が遅れるとか少子化が進むというようないろんな問題が指摘されていますが、それだけにとどまらず経済社会全体にこれから大きな影響を及ぼす問題だろうと考えておりまして、最大の課題の一つとして、積極的な取り組みを関係機関と連携して進めていきたいと考えております。

次に、高齢者の雇用対策です。今年の 6 月に高年齢者の雇用の安定等に関する法律の改正が行われました。これは 65 歳までの雇用確保措置を確実にとって頂くという内容のものです。この問題も平成 19 年、西暦 2007 年には、いわゆる団塊の世代に属する人たちが 60 歳定年を迎えるということで、今後 65 歳の年金支給までの間の所得の確保をどうするかということが現実的な課題になる訳でございます。

平成 12 年の国勢調査から推測しますと、団塊の世代は全国で約 540 万人、大阪でも 36 万人おられるということです。こういった方々の今後の雇用対策というのは非常に大きな課題だろうと思っております。

この他、雇用対策につきましては、大阪では関西経営者協会、連合大阪、大阪府、大阪市と、それから労働局と 5 者で大阪雇用対策会議というものを設けまして、平成 14 年度から 16 年度までの 3 年間、12 万人緊急雇用創出プランというものを作って雇用対策を推進してきました。こういった中で雇用情勢がかなり改善されてきていますが、先ほど申しましたように若年者、中高年齢者等まだまだ雇用環境の改善されていない方々がおられます。

こういったことを踏まえまして、今後 17 年度から 19 年度にかけては、こういったいわゆる就職が困難な人たちを重点的に対象とした雇用対策を進めていこうということで、現在、この 5 者で協議を進めておりまして、新年度に向けて新しい雇用プランを作ることを検討中です。今後成案が出来次第この審議会にご報告したいと思っております。

それから今、少子化が大変進んでおります。この少子化の流れに歯止めをかける対策の一つとして、職業生活と家庭生活の両立を支援していくことが重要です。このことに関して、次世代育成支援対策推進法という新しい法律によりまして、来年 3 月末までに各企業において一般事業主行動計画というものを作って頂いて、4 月以降速やかに労働局に届出をして貰うことになっております。特に 301 人以上の規模では、それが義務になっております。

この計画の策定準備状況を見ますと、8 月に労働局でアンケート調査を行った結果によれば、今のところ準備を始めている企業は約 4 割ということでございます。この面からもこの取り組みを一層進める必要があるだろうと考えております。

また、この両立支援対策としては、現在、国会で育児・介護休業法の改正法案が審議をされている途中でございますが、この法案についても成立すれば 17 年の 4 月 1 日から施行される予定でありまして、この問題についても雇用均等行政だけの問題ということではなくて、労働行政全体の問題として大阪労働局全体で取り組んでいこうと考えております。

その他、個別の問題としては、ダイエーの問題などがあります。ダイエーについて言えば大阪府内に 31 店舗あるということで、これからの雇用の問題について、私どもも大きな関心を持って見ているところでございますけれども、今後、必要に応じて機動的な対応をとって参りたいと思っております。

最後に、労働条件対策でございます。労働災害の防止について大阪の状況を申し上げますと、長期的には災害発生件数は落ちてきているものの、休業 4 日以上の方災事故の発生件数は二十数年間全国ワースト 1 という状況が続いております。

こういったことも踏まえまして、昨年度から大阪危険ゼロ先取運動というものを展開しております。まだ急激な改善はないところですが、引き続き着実に進めていきたいと思っております。

そういった中で、先月の 27 日から 28 日、29 日と大阪で全国産業安全衛生大会が開催され、約 1 万 5 千人の方が参加され、立派な大会が開催されました。この大会を開催するに当たりまして、大阪では関係企業の方や労働組合の方に大変お世話になりました。心から御礼を申し上げます。

このように大阪にはいろいろな労働に関する問題がありますので、これからも審議会の先生方のご意見を賜りながら、しっかりとした取り組みをしていきたいと考えておりますので、引き続きよろしくご指導をお願いしたいと思っております。

本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

(会 長)

ありがとうございました。

それでは、議事に入る前に、前回つまり 3 月の審議会以降に新しく委員にご就任なさいました方々をご紹介します。労働者代表委員では、連合大阪事務局長の藤井委員です。使用者代表委員では、サントリー専務取締役の國友委員でございます。

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

(事務局)

本日は公益代表委員 6 名、労働者代表委員 5 名、使用者代表委員 4 名の計 15 名の委員のご出席を頂いております。

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、本審議会が有効に成立していることについて、ご報告を申し上げます。

次に、会議の公開について、ご説明申し上げます。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頂き、また運営規程第 6 条第 2 項の規定により、その議事録につきましても公開させて頂くことに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いました。傍聴の申し込みはございませんでしたので、ご報告いたします。

(会 長)

それでは次に、本日の議事録の署名委員を指名させて頂きたいと存じます。公益代表委員といたしましては私が当たりまして、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それぞれご指名させて頂きますので、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、大阪労働局重点対策の運営状況について、事務局から説明してください。

なお、ご質問、ご意見等は、説明が終わった段階でお願いしたいと思います。では、よろしくお願いいたします。

(事務局)

資料は事前に郵送させて頂いており、既にご覧になって頂いていると思いますので、出来るだけ簡潔にご説明させて頂きたいと思っております。

平成 16 年度の行政運営方針は、今年の 3 月にこの審議会に諮りまして成案を得たものでして、これに則りまして今年度の行政を運営しているところです。

この重点施策について、運営状況を取りまとめたのが「大阪労働局重点対策の運営状況」です。表の左側が運営方針項目に係る重点項目、右側が運営状況ということで、今年度上半期の状況をお示ししています。

最初に、労働基準行政の重点施策です。

まず、労働条件の確保・改善対策の今年度前半の状況ですが、定期監督が 4,179 件、災害時監督 312 件等、合計 6,651 件の監督指導を行っています。

次に、労働契約のルールに関する明確化の推進に関してですが、就業規則受理時の審査に

関しまして点検指導員 10 名を配置し、9,461 件の受理を行い、そのうち 410 件について助言・指導を行っているところです。

次に、賃金不払、解雇事案等に関する的確な対応についてです。申告の受理件数は 1,919 件で昨年同期に比べますと 15.8%の減少となっており、景気の回復基調の中で申告受理の件数が若干減ってきているところです。そういう状況ではありますが、相談の受理件数は 3 万 2,875 件で依然として多く、昨年より 2 割増えているところでして、依然厳しい雇用失業情勢というものを反映しているのではないかと考えています。

次に、労働時間管理の適正化の徹底についてですが、依然として賃金不払残業、いわゆるサービス残業事案が増えている状況にあります。監督指導の結果遡及支払いされた割増賃金の額が、14 年度は 8 億 4 千万円、15 年度は 20 億 9 千万円と大幅に増えてきています。こういう状況の中で、今月の 23 日の勤労感謝の日に「全国一斉無料相談ダイヤル」として、賃金不払残業解消のためのフリーダイヤルを設置することにしています。

次に、最低賃金制度の適正な運用についてです。大阪府最低賃金は、平成 16 年 9 月 30 日発効で、時間額 704 円となっています。平成 14 年以來の改訂で、改訂前より 1 円アップしています。その他塗料、電気、機械、非鉄、自動車小売等、8 つの産業別最低賃金につきまして既に答申を得ておりまして、一部は発効しておりますが、その他のものについても発効に向けて準備を進めているところです。

次に、労働者の多様な働き方が可能となる労働環境の整備等についてです。仕事と生活の調和のとれた働き方を可能とする環境整備として「2004L 休暇シンポジウム in OSAKA」の開催、ゴールデンウィークや夏期の連続休暇の調査、啓発等を行っているところです。

また、大阪における総実労働時間数は、15 年は 1,813 時間で過去最低の水準になっていますが、景気の回復基調の中、16 年の前半は昨年を 15 時間ほど上回っている状況です。

次に、家内労働対策の推進についてです。家内労働対策につきましては 5 月の家内労働旬間を中心に、家内労働法に関する各種の相談、資料の提供等をしています。また、家内労働対策の一つの柱である最低工賃につきまして、第 8 次 3 か年計画に基づき、今、男子の既製洋服及び婦人の既製洋服の製造について、諮問の準備作業を進めているところです。

次に、労働者の安全と健康確保対策についてです。先ほどの局長の挨拶にもありましたように、大阪危険ゼロ先取運動を展開しているところですが、依然として休業 4 日以上労働災害の発生件数は全国ワースト 1 という状況です。今年の死亡災害の発生状況につきましては、16 年は 9 月末現在 63 人で、速報値ベースで昨年より 5 名増加しています。

こういう状況の中、大阪労働局労働災害防止推進計画を推進しているところです。最終年度までに死亡災害を年間 60 人以下に抑えること、また期間中における労働災害の発生件数を 20%以上減少させることを目標に進めています。

次に、健康確保対策の推進についてです。過重労働による健康障害防止のための総合対策を推進しているところです。

また、健康診断の結果についてですが、何らかの所見を有する方の割合は平成 15 年は

45.4%で、14 年と同率です。

また、職業性疾病の発生状況につきましては、最近は微増あるいは微減を繰り返しており、平成 15 年の発生件数は 820 件でその 8 割近くを腰痛が占めています。

続きまして、労災補償対策の推進についてです。労災保険の新規受給者数は平成 14 年度が 4 万 7,365 件、これに対しまして平成 15 年度は 4 万 9,415 件と増加しています。この原因については、現在、分析を進めているところですが、特に最近問題になっていますのが過労死です。15 年度の脳・心臓疾患の労災申請件数は 94 件で、14 年度に比べて若干減少していますが、今年の上半期は 38 件で、依然として多くの申請が為されているところです。

また、最近働く人の自殺ということが問題になってきています。精神障害の労災申請件数は、14 年度が 39 件、15 年度が 57 件、今年度の上半期が 39 件と増加しています。

こういう状況の中、二次健康診断等給付件数は、14 年度は 771 件、15 年度は 805 件、今年度上半期が 300 件という状況ですが、今後も周知啓発を進めていきたいと考えています。

続きまして、職業安定行政の重点施策です。雇用失業情勢については、先ほど局長の挨拶にもありましたように、完全失業率につきましては依然として厳しい状況が続いています。

こういう状況の中で、ハローワークにおける再就職支援対策として、今年度重点的に行っておりますのが、早期再就職に向けた個別支援の推進です。今年の 4 月に難波にあった就職支援センターを 5 カ所に再編整備して推進しているところです。9 月末現在、再就職支援終了者 4,000 名のうち就職に至った方が 3,576 名で、9 割近い方が就職に至っています。

次に求人年齢制限の緩和促進についてです。年齢不問求人の割合が 9 月末現在で 21.8% になっていますが、今年目標である 25%の達成に向けて引き続き進めていきたいと考えています。

次に、改正職業安定法・労働者派遣法の円滑な施行についてです。今年度 9 月末現在の新規許可件数は、職業紹介事業有料 94 件、労働者派遣事業一般 144 件、特定 176 件となっています。今年の 3 月から製造業務への派遣が解禁されていますが、この許可件数一般 144 件のうち 40 件、特定 176 件のうち 19 件が製造業務への派遣に関するものです。また、これ以外にもすでに派遣業の許可を受けている業者の変更届出による数字も上がっているところです。

一方、事業者に対しては指導監督を行っているところで、文書指導の件数は有料職業紹介事業 79 件、労働者派遣事業 88 件と増えているところですが、今後ともその強化に努めて参りたいと思っています。

次に、失業者の特性に応じたきめ細かな就職支援の実施、長期失業者対策の充実強化についてです。ハローワークにおいても、長期失業者の就職支援をしているところですが、今年度からの新たな制度として、1 年以上に渡って長期に失業しておられる方につきましては、民間委託による就職支援事業を実施しています。年度を 4 期に分けて実施しておりますが、既に 3 期までで中央地区で 373 名、大阪北地区で 375 名、南地区で 370 名の計 1,118 名に対する就職支援を実施しているところです。

次に、地域主導による雇用対策の推進についてです。特に今年から、市町村において雇用の再生に取り組むというところに対して、いろんな事業の委託をしているところです。具体的には八尾市、貝塚市、枚方市に対しまして、地域雇用機会増大促進支援事業の委託をしています。

またこの他、職業安定法の改正により、地方公共団体においても無料の職業紹介事業が実施されることとなり、和泉市が今年の3月から、大阪市におきましては今年の10月の後半からスタートしているところです。

また、大阪府地域労使就職支援機構による、労使ならではの創意工夫による各種の事業の実施も頂いているところです。

また、先ほどの局長の挨拶にもありましたが、関西経営者協会、連合大阪、大阪府、大阪市、大阪労働局の5者で構成する大阪雇用対策会議において、14年度から16年度にかけまして12万人の緊急雇用創出プランを推進しているところです。今月から年度末の3月末までの5カ月間は、「雇用創出 がんばるぞ大阪：12万人雇用創出ラストスパート」のスローガンを掲げて、雇用対策の強化を図ることとしています。

それから、17年度から19年度の3カ年にかけましては、「雇用就労支援プログラム」(仮称)のスキームを作っているところです。障害者、母子家庭の母、中高年齢者、若年者、ホームレス、こういった就職困難者を対象に考えており、「地域に根ざした雇用、就労支援対策」「求人ニーズと個々の求職者に合わせた雇用、就労支援」等のキーワードのもとに公労使一体として取り組むこととしています。

また、緊急地域雇用創出特別交付金事業を活用した雇用機会の創出についてですが、1,837名の求人を出して頂いたところです。

次に、良好な雇用機会の創出・確保等についてです。各種の助成金を活用しているところですが、雇用調整助成金支給決定件数74件、受給資格者創業支援助成金創業計画認定件数149件等の状況です。

次に、雇用保険制度の安定的運営の確保についてです。国立大学の国立大学法人化に伴い雇用保険制度に100%加入を頂いたところです。しかし、私立学校の教員についての適用状況は8月末現在で36%という状況で、今、周知啓発を行いつつ加入の促進を図っているところです。

次に、若年者雇用対策の推進についてです。高校生の方々の就職促進のため、職業セミナーを22回開催し、またジュニアインターンシップ、ハローワークツアーの実施も行いました。この他、大学生の方々に対しまして職業意識の啓発事業も実施しています。

次に、新規学卒者に対する就職支援策の推進についてです。新規学卒者の求人・求職・就職状況は依然として厳しく、局の幹部が府内主要経済団体に出向いて採用枠の拡大についてお願いを申し上げる等求人開拓に努めているところです。

また、大阪ユースハローワーク、あるいはJOB カフェ OSAKA におきましても若年者の雇用対策を進めているところです。現在の利用状況を申しますと、大阪ユースハローワーク

の新規利用者数は 1 万 4,575 名で、そのうち 2,356 名の方が就職されています。JOB カフェ OSAKA の新規利用者数が 9 ページの一番上のところ、293 名になっておりますが、521 名の誤りでございます。お詫びして訂正いたします。このうち 71 名の方が就職をしている状況です。

どちらかと申しますと、ユースハローワークの方は学生でかなり就職の目的意識が高い方がお見えになっている。その一方で、JOB カフェ OSAKA の方はまだ就職したいのかどうか、自分が何に向いているのか分からないような方がお見えになって、そこで自己発見をし、それから就職活動に入っていくというところで、若干の棲み分けが出来ているのかなと感じています。

次に、高年齢者雇用対策の推進についてです。年金支給開始年齢の引き上げに合わせまして、平成 25 年までに定年の引き上げ、あるいは継続雇用制度を活用して、退職年齢の引き上げを求めていくものです。改正法はまだ施行されたばかりですが、これから周知啓発を進めていきたいと思っています。

また、中高年齢者のためのワンストップセンターとして、シニアプラザ大阪を設けていまして、延べ来所者 2 万 235 名のうち 518 名の方が就職に至っているところです。

次に、障害者雇用対策の推進についてです。大阪においては障害者の雇用率が 1.49 と依然として低い状況にあり、法定雇用率未達成企業に対する指導強化に努めています。また、障害者ワークフェア、障害者の雇用の促進に係る企業研修会、障害者就職面接会、トライアル雇用等、障害者の就職促進のための施策を進めています。

次に、外国人雇用対策の推進についてです。大阪外国人雇用サービスセンター等において職業相談等に取り組んでいるところですが、同センターにおける求職登録数は留学生が 625 名、留学生以外の方が 1,287 名という状況です。また、外国人労働者問題啓発月間においてはセミナーを開催し、事業主に対して外国人労働者の適正な雇用・労働条件の確保等について周知、啓発を行っています。

次に、安心して働ける雇用環境の整備についてです。公正な採用選考の確立等の推進のため、公正採用人権啓発推進員の設置勧奨、研修会の開催等を行っています。公正採用人権啓発推進員については、対象事業所のうち約 9 割の事業所において設置されている状況であり、92 回の研修会を開催しております。

また、ホームレスの雇用対策の推進についてですが、全国で一番多くホームレスを擁しており、1,481 件の職業相談を行い、662 件の紹介、256 件の就職に至っているところです。

次に、雇用均等行政の重点施策についてです。先ほど局長の挨拶にもありましたように、次世代育成支援対策推進法の全面施行が 17 年 4 月 1 日で、301 人以上の労働者を雇用している企業については、計画の届出が義務づけられているところです。

一般事業主行動計画策定に関するアンケート結果等をまとめたものでは、「一般事業主行動計画策定準備をはじめていますか」という問いに対し、「始めている」という企業が 38.5%、「始める予定」が 42.7%、「未定」のところは 17.3%となっておりますが、今年の 3 月に実施

したアンケート結果では、始めている企業が3%でしたので、それと比較するとかなり認識が深まってきたのかなと思っています。

こういう状況の中で、今後は具体的な計画の策定に向けた企業支援が重要になってきます。個別相談会を始め、個別企業訪問の拡充、業種別、地域別の説明会の実施等取り組みを深めていきたいと考えています。

育児・介護休業法につきましては、現在、改正法案審議中ですが、成立した場合には17年4月施行に向けて集中的な周知啓発を図っていきたいと思っています。

次に、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。男女雇用機会均等法関係の相談が845件あり、均等取扱いに関する個別紛争解決の援助の申出が8件ありました。また、今年度調停が1件ありまして、これについては既に解決を見たところです。

次に、女性の能力発揮促進のための企業の積極的取組(ポジティブ・アクション)の推進についてです。「大阪女性の活躍推進協議会」において、今年6月に大阪女性の活躍推進取組宣言を発表し、各企業に対し啓発活動を行っているところです。

次に、パートタイム労働対策等の推進についてです。昨年の10月にパートタイム労働に関する指針が改正されましたが、このポイントは、正社員とパートタイム労働者の均衡処遇を図っていこうというもので、周知啓発を進めているところです。

次に、労働保険適用徴収業務の重点施策についてですが、適用促進第2次3カ年計画を作成し、これに基づき効果的な適用促進を図っているところです。

次に、社会保険と労働保険に係る徴収事務の一元化に向けた取り組みについてです。昨年10月に社会保険事務所と社会保険・労働保険徴収事務センターを設置しまして、昨年既に共同での算調、今年度からは共同での滞納整理を進めているところです。また、今年の5月の年度更新申告書の受付についても、このセンターを活用して行いました。

なお、徴収事務の一元化につきましては、社会保険・労働保険徴収事務連絡協議会を設置して、円滑な運営の推進に努めているところです。

次に、個別労働紛争解決制度の運用についてです。16年4月から9月までの運用状況についてですが、総合労働相談件数は4万3,279件で、昨年度1年間と比較して57%ということで、増加しています。また、助言指導受付件数が162件、あっせん申請件数が183件という状況です。

このほかワークシェアリングの推進については、各種のリーフレットを活用して、制度の利用促進に努めているところです。

以上簡単ですが、今年度上半期の運営状況についてご報告させていただきました。

(会 長)

ありがとうございました。

只今のご説明に対して、ご質問、ご意見を承りたいと思います。ご質問、ご意見のおあり

の方は恐縮ですが挙手して頂きまして、私の方で指名させて頂きますので、マイクをお持ちの上、ご発言をお願いしたいと存じます。どなたからでも結構ですので、活発な討議をお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願いします。

(委 員)

行政運営方針の行政展開に当たっての基本的対応について、この半期でどのように進んだのかまとめをすべきではないかと思います。

労働行政というものは、ここに書いてありますように、府や労使団体と十分な連携を図り、ネットワーク型の事業を展開しなければならないと思います。この点個々の事業については説明が行われていますが、全体としてどうだったのか、進んだのかどうか、その点を報告して頂きたい。これが一点です。

もう一つ大事なものは、この行政運営方針に書かれています積極的な広報と適切な情報公開ということではないかと思います。この点まだまだ広報不足の部分もあると思いますし、また情報公開について言えば、昨今マスコミで、労働局が監督を実施し是正措置をしたと報じられましたが、労働局自身はなかなか情報公開をしないというようなことも聞いています。情報公開をどのように進めていくのか、その点をお伺いしたいと思います。

(事務局)

それではまとめてお答えします。

まず、地方自治体や労使団体との連携についてです。個々の施策の分野での連携は、大阪の場合相当多いと思いますけれども、それが今日の資料では一覧表的な形でまとまってないので、どこでどういう連携が行われているかというのが分かりにくいと思いました。今後は、こういった場面でどういう連携をしているかについて、表等を作ってご報告したいと思います。

次に広報についてですが、毎月定例記者会見を開催し主要行事の報告をしたり、それ以外にも大きな事件の結末などは、随時発表しています。記者発表したものについては、ホームページに載せているものも有りますが、どうするのが一番良いのか、再度よく考えて、検討したいと思います。

情報公開については、請求があればルールに従って開示をしている訳ですが、委員が仰られました情報公開というのは、違う意味のことでしょうか。

(委 員)

7月の話ですが、悪質な労働基準法違反が企業名を含めて発表されていますが、大阪でマスコミに対して発表したとは聞いておりませんので、マスコミが全国の労働局を調査して、企業名を公表したのではないかと思います。労働局自身が悪質な労働基準法違反の企業名を公表される意思があるのかどうか、その点をお伺いしたいと思います。

（事務局）

私どもが労働基準法違反関係で摘発等をした場合には、社会的にどのような影響があるかというような観点で発表するかどうかを判断しています。検察庁に送検した場合には原則的に発表しています。マスコミに取り上げられるかどうかは別として、全国的に同様に行っています。

また、特定の企業名について賃金不払残業で摘発をされ、時間外手当を総額何万円遡及支払いしたという報道がされることがありますが、私どもとしては積極的にこのような発表はしていません。

監督指導結果についてむやみに公表しますと、その企業の社会的信用にも影響を及ぼす恐れが考えられますし、守秘義務の観点もあります。また日頃の我々の監督指導に快く応じて頂けなくなる可能性も考えられます。このため、特に悪質な場合は別として原則的には公表はしていません。これは当大阪局だけではなく、47局すべて同様の扱いです。

それでは、何故報道されるのだろうかということですが、これは聞き及ぶところによりますと、関係者の方々が独自に発表されていることによるものと思います。それに関して私どもにその事実があったのかどうかという確認の照会が多々あるわけですが、これについては私どもとしては一切お答えしていません。こういう姿勢は首尾一貫して共通しておりまして、恣意的にやっているわけではありません。

（委員）

私は、情報公開というのは正に公開するものだと思いますし、そういった形でマスコミが企業名を明らかにするのであれば、基本的には、やはり行政機関である労働局が情報公開をすべきであろうと考えています。

（会長）

そういうご意見もあるでしょうが、やはり公表してうまくいく場合ばかりではないでしょうし、公表出来ないような局面もあるとか、微妙な問題を抱えてるんじゃないかと忖度します。

（委員）

組織の本格的局集中化に伴う円滑な運営と機能強化について、文書による是正指導の徹底という記載がありますが、この件数が高いのか低いのか分かりにくかったので、具体的にどのような内容の是正指導がなされたのかということと併せてお教え頂きたいと思います。

（事務局）

職業紹介事業で一番多い違反は、求職者への労働条件等の明示が適正に行われていないことです。その他法定帳簿、書類の整備の不備等があります。6カ月で79件を指導しまし

たが、昨年度は同じ時期で 42 件でしたので、三十数件余り増えています。

労働者派遣事業では、特に派遣契約の中途解除や労働条件の相違等、これは主に個々の労働者の方からの相談によるものですが、こういう違反が多いようです。労働者派遣事業に対する文書指導の件数は 88 件ですが、昨年度は同時期で 86 件でした。なお、今年の 4 月に全労働局において組織の局集中化が行われたのですが、大阪の場合は、昨年度から試行実施していたものです。

（委 員）

この事業を営む方々のその事業に対する認識が十分でないことが要因かと思うのですが。特に、近年この二法の関係の求職状況が拡大していくと思われますので。この事業者に対する指導は、求職者からの申し出がない限り、見つけられない、あるいは指導の端緒がないという状況なのでしょうか。

（事務局）

私どもでは、求職者からの申し立てだけでなく、年間を通して定期指導、臨時指導、検査に入っていて、16 年度の計画では職業紹介事業 196 事業者に入ることとしていますし、派遣では、派遣元 182 社、派遣先 90 社、それ以外に臨検指導 40 件を計画しています。

（委 員）

この分野の問題は今後ますます拡大していくであろうと思われますので、今後も事業者に対する指導の徹底を、是非よろしくお願いいたします。

（委 員）

雇用保険制度のところで、私立学校の教職員の適用の状況が 36%ということですが、例えば 2 年とか 3 年で招聘する外国人の教員に見られるような非常勤の教員の雇用保険の適用について教えて頂きたいと思います。

（事務局）

非常勤の私立学校教員の加入要件でございますが、1 週間に 20 時間以上勤務をされておられる方につきましては加入頂くことになっております。また、外国人の教員であっても加入要件に変わりはありません。

（委 員）

職業安定行政についての意見、質問です。従来からのハローワークの他に、例えば JOB カフェとか、ユースハローワークとか、それから最近、市もやるようになっていくということ、利用できる機会だとか場所だとかは格段に増えています。このことは良いことだと思います。

ますが、問題はどよう利用するか、どよう PR するかということだと思います。

利用する側からすると、どこへ行くのが一番良いのかということ、それぞれのホームページやチラシを見て決めないといけないのかということです。機会が増えた、あるいは場所が増えた分、その PR の仕方について、こよう方にとってはこよう所がありますよこような形の PR が出来ないだらうかと思ひのですが。

先程、JOB カフェとユースハローワークの棲み分けが出来ていこよう説明がありました、多分何となく出来てるのだらうとは思ひんですが、分らない人も、結構多いんじゃないかなと思ひます。それぞれに行けばオリジナルな求人情報があるだらうと思ひて行っても、必ずしもそうでないこようなことがあつて、結果として、利用する場所の数はあるけれども、余り利用されないこようことにも繋がる恐れがあるの、局としても是非その辺りのところをお考へ頂きたいと思ひます。これが1点です。

それから、職業意識の啓発等のいろんなセミナーを実施して頂いていますが、もう少し職業能力開発とか、意識改革に関するもの、要は転職をするなり、あるいは就職をしないままでフリーターをしている人たちへの啓発に関するものを、もう少し強化する必要があるのではないかこよう気がしていります。具体的に何が良いかこようことは分らないませんが、例えば新しいものとしては、デュアルシステム等もありりますし、あるいはハローワークでも実施されてると思ひますが、いろんなセミナー等もあるかこよう思ひますので、もう少し人材育成面で強化していく必要があるのではないかなこよう気がしていります。

それから3点目は、心身の健康問題についてです。これに関するニーズが高まるだらうこようことはまず間違いないこよう思ひますので、こよう中でこようふうにしん身の健康管理をしていくかこようことについての予防的な部分で、もう少し取り組みが必要ではないだらうかこよう思ひます。

過重労働による健康障害防止のための総合対策が出されていりますが、過重労働だけが健康障害に繋がっている要因ではないだらうこよう気がします。もう少し人間関係面で上手く対応していくこよう部分を併せてやっていかないと、仕事の部分だけに着目してはちょっと難しいかなこよう思ひます。もちろん過重労働が一番大きな要因ではあらうかこよう思ひますが、それだけでは問題の解決に結び付きにくくなるのではないかこよう気がいたしますので、こよう健康障害になる要因のものを、もう少し幅広く取り上げて、それに対応した取り組みをやっていかないといけないのではないかなこよう気がしていります。

先月開催されました全国産業安全衛生大会でも、健康問題がかなり大きな課題として上がってありましたし、行政だけでなく、労使も含めて取り組んでいく必要があらうかこよう思ひますが、当面、こよう形でやるかこようことについて、是非局の方でお考へ頂けると有り難いなこよう思ひていります。

(事務局)

委員からいろんな施設があつて利用面で分りにくいこようご指摘がありました。我々

も PR はしているのですが、今後はさらにその辺のところを工夫していきたいと思います。

人材育成につきましては、ユースハローワークでも利用者の約 35%が正規雇用を経験していない方ということですので、やる気をどう引き出すかとか、新しい自分を発見していきましょうとか、今こういう業界はこういう状況ですよとか、そういう 28 種類ものセミナーを用意していますが、いろんなことを、例えば必須にする等して就職に結びつけていくという工夫をしています。

JOB カフェでも、経産省の事業の中で人材育成事業というのをやっておりますので、今後も連携を図り、工夫をしながらやっていきたいと思います。

(事務局)

メンタルヘルスの関係につきましては、私どももかなり問題意識を持っております。

それで、8 月に当局の主催で、関係者に集まって頂いていろいろな啓発活動を行った訳ですが、委員のご指摘のように、職場でそういうストレスを感じる原因には様々な要素があります。労働時間もありましょうし、人間関係や経済問題もありますし、家族の問題もあります。いろいろなことが総合して生じるものでございまして、私どもではどういうことに悩みがあるかというようなことについても、アンケート調査を実施したりしているところです。

ただ、全国ベースで全ての面を捉えて、ここをどうしよう、こうしようということについては、未だ定まっております。しかし、そういう問題が生じているということは厚生労働省においても十分承知しているところです。結局企業にご負担を求めるということになりますので、それで労働安全衛生法の全体の体系の中で、ということが当面望ましいのかということについても十分問題意識を持っておりますので、全国的な施策にも生かすよう中央にも要望を伝えたいと思いますし、また大阪独自で出来ることは早急にやって参りたいと思っています。

(委 員)

3 点、質問及び意見を言わせて頂きます。

1 点目は、若年者の問題です。非常に深刻な問題でもありますし、ぜひ積極的なお取り組みをこれからもお願いしたいと思うんですけれども。セミナーの開催ですとか、インターシップとか、いろんなことに取り組んでおられますが、来て下さいといってもなかなか来ないというのが実態ではないかというふうに思います。ですから、学校へ出向いたりとかガイダンスとか、既にされてますけれども、出来るだけ積極的に、大学や高校に足を運んでいろんな取り組みをして頂きたい。特に高校にも是非出向いて頂いて、教員対象の研修会等にお取り組み頂くことを要望したいと思います。

それから 2 点目ですが、次世代法の関係です。これは時限立法でもあります。来年の 3 月末までに、事業主の方についても市町村等各自治体についても、行動計画策定が義務づけられています。先ほどお聞かせ頂いたところでは、取り組みを始めている企業が 38.5%で、

始める予定であるという企業が42.7%ということですが、未定というのが18.8%、20%弱ぐらいあるということですが、3月までということになりますとそう日程ありません。

これからもお取り組みを続けて頂けると思いますが、これも説明会等の開催といわれても、なかなか出向いてまで、というところは少ないと思いますので、個別企業訪問等に今後も積極的に取り組んで頂きたいと思います。また未定のところに対してどのように取り組んでいかれるのか、そして策定状況の把握についてどういうふうに取り組まれるのかということについて、現時点でのお考えをお聞かせ頂きたいと思います。

3点目ですが、均等取扱いに関する問題です。女子学生等の就職に関する均等な機会の確保ということで、説明会や女子学生等の就職問題のアンケートの実施等も行っていますが、なかなか進んでいない部分でありますので、是非これからも取り組みの充実について、よろしくお願ひしたいと思います。

また、女子学生就職問題アンケートを実施されていますが、この結果についてお聞かせ頂きたいと思います。

(事務局)

先ほどの委員のご質問にもありましたように、JOB カフェとユースハローワークと一般の公共職業安定所の仕分けをどうしていくかということは本当に大きな問題でして、私もでも、一体それぞれの建物の機能をどうやって特色立ったものにしていくかということについて、非常に頭を悩ましているところです。

出来るだけ分かりやすく機能区分をしたいと思っはいるのですが、そうはいつでも、あそこへ行けばすべて片づくだろうと思っ来られる人がいない訳でもないので、この点も含めてよく考えてやっていきたいと思っます。その上で、ハローワークを含めてそれぞれの施設が、学校なりに対してどういった働きかけをしていくかということについて今お話があったわけですが、頼まれれば高校へも出向いて行くということを基本的な姿勢としています。とにかく若者の職業意識をしっかりしたものにしていくということが非常に重要な問題になっていますので、こういった面についても、教育委員会などともよく相談してやっていきたいと思っています。

(事務局)

次世代育成支援の取り組みの関係には、大変ご協力を頂いておりましてありがとうございます。

先ほどお尋ねがありましたアンケート結果ですが、始めているというところが38.5%、それから今後始める予定というところが42.7%という状況です。私どもも来年の4月1日の届出が確実に行われるために、どのように取り組んでいけばいいのかということ鋭意検討したしているところですが、先ず、既に始めているというところにつきましては、具体的にどのような中身で行動計画を作ったらよいのかということで、いろいろ案などを作りま

してご相談を頂いているところも幾つかあります。そういったところにつきましては、コンサルタントが個別のご相談に応じるという形で対応させて頂いているところです。

今後始める予定というところにつきましては、確実に始めて頂けるよう今後業種別の説明会、監督署別の説明会などを計画いたしているところです。さらに現在、国会で審議中の改正育児・介護休業法案が成立したあかつきには、大々的に説明会をする予定です。その中におきまして、併せて、この次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定について早急に取り組んで頂くように、さらに拍車をかけて参りたいと思っております。

それから、現在未定というところが17.3%あります。これは具体的にどういう企業かということもある程度、把握が出来ておりますので、具体的に個別にお取り組みをお願い出来るように、働きかけをして参りたいと思っております。

何れにいたしましても、これにつきましては、労使でいろいろとお取り組みを頂いたり、企業内のニーズをきちんと把握をしながら適切な行動計画を作って、実効ある取り組みをして頂くことが大変重要であると考えておりますので、労使団体のご協力も頂きながら、一層取り組みを進めて参りたいと思っております。

2点目の女子学生の就職の関係です。女子学生の就職問題につきましては、例年、安定行政と協力をいたしまして、求人説明会の折に、広く企業に対して資料をお配りして働きかけをいたしております。

アンケートにつきましては、10大学に個別にご協力を頂き行っているところです。

このアンケート結果でございますが、非常に雇用情勢が厳しい折、女子学生の方は、率直に申し上げて、自分が就職活動の中で男女の差別的な取り扱いを受けたということよりも、先ず、自分の就職の方を何とか確保したいというお気持ちが強いということもあろうかと思いますが、男女均等でない取り扱いを受けたということについてのアンケートの回答は多くない状況です。

件数で申し上げまして、数十件という程度の回答です。その中では、本社が大阪のものもあれば、兵庫、東京等他県に本社があるというようなところもありますので、その中身によりまして、大阪の企業の場合には、私どもが計画的な報告徴収の中に盛り込んで指導しており、他県の労働局の管内の企業の場合には、他県の労働局に、こういう企業でこういう問題があったということを情報提供して、それぞれの中で適宜指導に取り組んでいくということにしているところです。

アンケート結果の中では、女子のみ総合職は採らないというようなことを説明会の折に説明を受けた、女子のみ結婚したら続けますかというようなことを執拗に聞かれたとか、そういうような内容が多いのではないかと考えております。

(委員)

監督行政の中で司法処分を含め開示をされた部分についてお伺いしたい、また意見も言いたいと思います。

私どもやはり労働組合ですから、労働基準法は最低守るべき法律だと考えています。そして守ってもらうための方法ですが、これはやはり企業への啓発も必要でしょうし、労働局による監督行政も必要だと思っています。

併せて、アメリカやヨーロッパで進めます公契約のところで、例えば今でも贈収賄事件等がありましたら、指名業者から外されるような基準になっています。労働基準法違反の企業についても、私はそういう考え方が必要ではないかなと思っています。

その意味でも、広くマスコミに知らせなくても、同じ行政機関の中や、関係先への情報提供ぐらいはお願いをしたい、経営団体や労働団体へもそういう情報提供はお願いをしたいと思います。

それと、運営方針において、労働時間管理や自動車運転者、また労災隠しの項目では、司法処分を含め厳正に対処すると書かれていますが、その実態があったのかどうか、そのことだけお答えを願いたいと思います。

(事務局)

送致した事件については原則的にマスコミに全て公表しております。

ただ、法人の名前は明らかにしていますが、個々の被疑者の氏名については、一切秘匿しております。というのは、送検した段階ではまだ有罪と確定した訳ではありませんので、そういうことを配慮しつつ一定の範囲内での公表をしております。

それで、行政処分的なことを考えたかどうかというご指摘でございますが、建設業、運輸業等を所管する官庁とは以前から一定のルールのもとに情報提供をしております。

これにより、一定の違反等があれば、指名停止であるとか、或いは免許の取消しであるとか、そういう行政処分も行われております。

しかし、製造業等はそういう制度が存在しません。したがって、全業種ではありませんが、一部の業種については既に行っているということですが、それがあまり表に出ていないということです。

また、送検した結果について、個々に労働団体等に情報提供することについては、当大阪局だけが恣意的にやる訳にもいきませんので、全国共通の統一的な扱いによってさせていただきますので、その点をご理解をお願いいたします。

また、お尋ねの司法処分の実態についてですが、労災隠しについて経年的に申し上げますと、送検件数は平成14年が2件、平成15年が8件、本年9月末までは1件となっております。

(委員)

1つ目は質問です。精神障害事案等の中に(含：自殺)とあるんですが、これは自殺は全部この中に入っているという理解でよろしいのでしょうか。

それから、いわゆる過労死事案というのがあると思うのですが、そういう認定が行われた

場合に、その企業に対して指導なり、処置なり、どうということをおやりになるのかということも教えて頂きたいと思います。

それと、もう1点ですが、運営方針の最後に綱紀の保持というものも入っております。今日の朝刊にも出ていますが、兵庫労働局の裏金問題が随分報道されています。あれは極端なケースで、あんなことはまずないと思いますが、その前に広島でも問題になりましたし、厚労省の方もいろいろ調査をしたり、あるいは会計検査院が調査したりしています。

一般の市民は、ああいうのが表に出ると何かそれに類することがどこでも行われてるんじゃないかと、思う人が多いと思いますから、その辺のことが大阪労働局ではどうなのか。

また私は、仕事でかかるお金というのは、それはきちんとした形で処理をされればいい、変な形でやるとよくないと思います。企業であれば特に国税局から飲食店の伝票まで全部厳しくチェックされますから。本当に必要なお金であれば、例えば深夜遅くまで残業をされて電車がなかったらタクシーで帰らざるを得ないわけで、私も直接に取材した訳じゃないんですが、見てますと何か深夜帰宅のタクシー代をそういう裏金を使ったりしているようですが。

そういうのは普通に処理できないんでしょうか。その方がよっぽど理解を得られやすいような気がしますので、そういう要望も含めてお答えいただける範囲で結構です。

(事務局)

まず、1点目の自殺に関連しての話です。自殺と申しますと、言葉自体が示すように故意に自らの命を絶つわけで、故意的な死亡ということですが、現在の精神医学では、故意ではあっても正に精神障害の一つの病態として、そういう症状が出てくるとされております。従って、一見、故意に見えても故意性が否定されるわけです。症状がかなり出たような場合、例えば本人にとってみればそういうことがこの上なく幸せに感じるとか、唯一の問題の解決策だと思ってしまうということで、通常人が考えるような死に対する恐怖というのが無くなってしまうというようなことであると一部で言われております。

その症状の一つという観点で、自殺ということの前に精神障害の段階を踏んでおれば、それが業務上であるということ。つまり、かなり心的負荷があってそういう症状が出たということが認定されれば、自殺は症状の一つとして労災で認めているということでございまして、いきなり自殺が労災だということではなくて、精神障害ということを経在して業務上として認められるということでございます。

何れにしても、背景を十分調べることにはなりますが、家庭の悩みが多くて発病した場合には、非常に難しいわけございまして、たとえばそれが6対4の場合どう判断するとかということが問題となります。人の悩みというのは、先ほど委員からもご質問がありましたように、人間関係もあれば介護の問題、健康問題、いろいろなことが関係して総合的に生じる訳で、労働時間が長いからといってそれだけで自殺したということにはならないように思います。

それから脳・心臓疾患、すなわちいわゆる過労死的な事案があった場合にどう処理しているかということですが、脳・心臓疾患も労働時間が長ければそれだけで脳溢血になるとか、心筋梗塞になるとかではないと理解しています。

まさに生活習慣病的な循環器系の障害が高じてそういう発病にいたるわけですが、仕事の上の負荷がその症状を一気に促進させるということで、労災として認めているわけです。

従って、もし何もなければそういう発症の時期がもっと後であったろうということであっても、業務がかなり相対的に有力に作用したということであれば労災として認める訳ですが、労働時間の程度が甚だしければ当然、送検処理というようなことも含めてやっておりますし、背景にもよりますが、単に今後直してくださいというだけにとどまらず、厳正な処分を行うこととしております。

(事務局)

委員から綱紀粛正についてご指摘がありましたが、広島、兵庫と相次いで裏金問題というのが発覚しまして、皆様に大変ご迷惑をおかけして申し訳ないと思っています。かつ私も行政の一員として、ああいったことが、日ごろの行政運営に対しても大きな影響を及ぼして、大変残念に思っています。

先ず、大阪局ではどういうことになっているかといいますと、経理とか予算執行体制というのは、少なくとも兵庫とは全然違っておりまして、大阪には総務部の中に総務課と会計課というのがあります。この会計課があるというのは、局でいうと東京と大阪なのですが、その会計課の中で基準系、安定系のそれぞれ両系統の予算を扱うものが混在して、牽制体制、執行体制が確立していると思っています。見積りと執行を同一人物がやるというようなことはない体制になっております。

それから、特に原因になった随意契約、入札契約の問題については、これは本省からも指示がありましたが、基本的には入札をしようとしております。また、本当に必要なお金はきちんと予算化して、正しい執行をすればそれで解決するのではないかというご意見ですが、確かにそのとおりだと思います。ですが、例えば深夜帰宅のタクシー代について言えば、大阪を始め地方局ではその予算は全くありません。

何故かと申しますと、電車がなくなるまで本当に仕事をする必要性がある部署がないからです。労働局になる前の大阪の職安行政というのは府の行政の一員で、例えば議会前対策というような関係では、質問の出てくる時間が遅くて答弁の作成がかなりずれ込んで電車がなくなったということがあったのだらうと推測できますが、今はそういうこともないので、タクシー代を捻出しなければならないという事情はないと思っています。

そして空出張、空雇用等の問題は、大阪においては一切ないということを申し上げておきたいと思います。

(事務局)

今回の広島的事件を受け、当大阪につきましても本省の特別監査を受けたところです。またそういう中で、我々自身でもきっちりと調べましたが、問題はありませんでした。

また、先ほど牽制体制についての説明がありましたが、大阪では兵庫と違って、総務部の中で契約するところと支出するところを分けて、相互のチェック体制を確立しています。

(委 員)

個別労働紛争解決制度の関係です。今年の 9 月までで 8,533 件の相談があるということです。ご承知のように 18 年 4 月から労働審判制度がスタートすると、これも個別労使紛争を扱うことになっています。また、大阪で言いますと、大阪府の総合労働事務所が受けた相談の中の個別の案件を地労委が対応しています。ですから、18 年 4 月からは申し出る方がどれを選ぶかということになるかと思うのですが、ある意味でよく似た制度でありますので、当面労働局では、これらの制度との関係をどのように考えていらっしゃるのか、どのように整理して運用される予定であるのかということについてお教えいただきたいと思っています。

(事務局)

個別労働紛争解決制度につきましては、13 年の 10 月にスタートして以降、利用件数も順調に伸びてきているところです。しかしまだまだ制度の PR が足りないと思っていて、今後いろんな制度が出来ていく中でも、この制度は発展していくものと思っています。

ご指摘の労働審判制度は、裁判官 1 人と労使の代表各 1 人、計 3 人の体制で行われるもので、紛争の解決までに 3 回程度を要すると聞いています。また、有料だとも聞いています。そういう意味においては、労働局の個別労働紛争解決制度は無料ですし、あっせんについては、基本的には 1 回で解決を図ることとしております。この無料で簡易・迅速という観点で労働審判制度とは一線を画していけるのかなと考えています。

(委 員)

私もそれに関連しているのですが、1 回限りで解決を図るように努力しておりまして、それでそのために事務当局の方で詳細な準備をして頂いている訳ですが。取り扱う事件はほとんどが小さな事件ですが、こういう制度でもなければどこにも行かずに泣き寝入りしたというような人達に、低額ではありますが解決金という形で解決を見てきているところです。宣伝の仕方がどうかとは思いますが、救済の手を差し伸べなければならない人たちは現に少なからずおられて、今後もこの制度は機能していくものではないかと、私個人は思っています。

(委 員)

私は、大阪府の地労委の個別労使紛争のあっせん員を、あと 1 年か 2 年かやることになっていますが、労働局に個別労働紛争解決制度があるからでしょうか、地労委の個別労使紛争のあっせん事件は少ないです。

一方、私は、日弁連の労働法制委員会というものの委員をやっておりまして、その中で労働審判制度の提案の過程にかかわっておりました。その提案をしていくという話が出たときに、正直なところ私は大反対したんです。なぜかといいますと、今申し上げましたように、地労委もやってる、労働局もやってる、それと似たようなものをまた裁判所が作る、沢山の似たようなものがあるというのはちょっと感覚としてはおかしいんじゃないかと思ったからです。要するに何か引き出しをいっぱいあけて散らかしたまま、次の新しいものを作ってしまうような気がしてならないのです。

ですから、労働審判制度が軌道に乗るような状況ができましたら、いつかその辺を整理することが必要になってくるのではないかと考えています。ですから、大変僭越な言い方ですが、そのあたりは労働局で念頭に置いていただいた方がいいのではないかと思います。

(事務局)

労働審判制度というのは、訴訟事件が沢山増えてきている中で、訴訟の簡便化、迅速化という観点から考えられたものですし、一方我々の個別労働紛争解決制度は、行政機関に持ち込まれる個別労使問題がふえてきたので、それをどうやって処理しようかということから始まった制度です。いずれにしても、似たようなものが出来るのですから、どこかで整理が必要だろうとは思いますが、やはり訴訟、あるいは労働審判まで持ち込めないような案件の救済ということを考えて、個別労働紛争解決制度を運用していかなければいけないと思っています。

(委 員)

地労委の方が事件が少ないというのは意外でしたね。事件が地労委の方に流れてこちらに来ない。地労委はテレビで宣伝するけれども、局は宣伝していない。以前そんな話をしたこともありましたが、やはりそういうことも関連していたら、先ほど他の委員のご意見にもありましたが、調整、整理をして頂ければと、お願いしたいと思います。

(会 長)

他にご意見、ご質問等がなければ、ここでまとめたいと思いますが。ご意見、ご質問等ございませんでしょうか。

事務局におかれましては、本日、さまざまな意見が出たわけでございますので、これらを踏まえて今後の行政運営に是非生かして頂いて、的確な運営に努めるようにお願いしたいと思います。

これで、予定しておりました議題は終了いたしました。

なお、他に何かご意見、ご質問等があれば、ご発言をお願いしたいと思いますが。

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させて頂きたいと存じます。

いろいろご協力頂きまして有り難うございました。局の皆さんにもご協力頂きまして有り難うございました。今後とも頑張って頂きますよう、是非よろしくをお願いしたいと思います。どうも有り難うございました。