

平成21年10月14日(水)
於 総合コミュニティセンター

平成21年度第1回栃木地方労働審議会

会 議 録

平成21年度第1回栃木地方労働審議会

1 開催年月日 平成21年10月14日(水) 9:30~11:34

2 開催場所 総合コミュニティセンター

3 出席者 【委員】

公益代表 中尾 久(会長)
山口 哲子(会長代理)
黒内 和男(欠席)
白井 裕己
堀 眞由美(欠席)
今井 直(欠席)

労働者代表 青木 義明
板橋 賢二
大森 信男
加部 和夫
相田 美由紀(欠席)
石川 浩子

使用者代表 青木 勲
佐藤 一彦(欠席)
鍋島 勝子
田中 朝子
加藤 利勝
横倉 正一

4 次第

1. 開会
2. 栃木労働局長挨拶
(委員等の紹介)
3. 議題
 - (1) 会長の選出について
 - (2) 労働行政の推進状況について
職業安定部長説明
労働基準部長説明
雇用均等室長説明
総務部長説明
 - (3) 質疑
4. 閉会

司会（古田土企画室長） 定刻になりましたので、ただいまから「平成21年度第1回栃木地方労働審議会」を開催いたします。

私は司会を担当いたします企画室長の古田土です。会長に議事を進めていただくまでの間、進行役を務めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

本審議会は栃木地方労働審議会運営規程第5条に基づき、公開で開催いたします。

まず最初に、本日の審議会は、公益代表3名、労働者代表5名、使用者代表5名の委員の方々がご出席されておりますので、地方労働審議会令第8条によりまして、本日の審議会が成立しますことを報告いたします。

さて、皆様方につきましては、10月1日付で栃木地方労働審議会の第5次委員にご就任いただきまして厚く御礼申し上げます。本来であれば栃木労働局長から直接辞令を交付させていただくところですが、時間の関係もございますので、皆様のお手元にお配りしております。ご了承願います。

それでは、初めに安藤労働局長からご挨拶を申し上げます。

安藤栃木労働局長 皆さんおはようございます。栃木労働局長の安藤でございます。

本日は、大変ご多忙中のところご出席いただきまして、誠にありがとうございます。本日の審議会は、今年度の労働行政の推進状況につきましてご説明いたしまして、皆様方にご議論いただき、それを10月以降の行政運営に生かしていきたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

県内の景気動向ですが、ご案内のとおり、昨年秋の不況以来、企業、家計、消費に多大な影響を及ぼしております。雇用情勢につきましても大変厳しい状況で、今年8月の有効求人倍率は0.35倍です。全国平均が0.42倍ですのでそれを下回ります。8カ月連続で下回っており、また、過去最低の水準を更新中でございます。正社員の求人倍率も0.22倍と大変厳しい状況が続いております。また、派遣労働者や有期契約労働者等の非正規労働者についても、解雇や雇い止めによる雇用調整が昨年10月から大幅に増加しておりまして、正社員に対する雇用調整も見られる状況でございます。局に寄せられる相談も8月末現在で前年に比べて26%も増加し、県内の労働者を取り巻く環境はさらに厳しさを増しております。

また、新規学卒者に対する求人がこれから本格化しますが、大幅に減少しておりまして、高卒については前年に比べて半減するという大変厳しい状況になっております。

こうした状況も踏まえながら、昨年度末、本審議会において議論いただきました行政運営方針に基づき、今年度の行政運営に当たっているところでございます。運営方針については、お手元の共通資料の緑色の冊子「栃木の労働行政 平成21年度行政運営方針のあらまし」にまとめております。

今年度の最重要課題は3ページ下にありますように、「大幅な雇用調整に対応したセーフティネット機能の発揮」「働く意欲を有するすべての人たちの就

業の実現」「安定した雇用・生活の実現と安心・納得して働くことのできる環境整備」を最重要課題として各種施策を実施しております。この後、各部から、これに基づきまして各種施策の推進状況をご説明いたします。当局といたしましては、労働行政を取り巻く情勢・課題を的確にとらえ、地域の方々のニーズに添えていくため、労使を初めとする県民各層の意見をきめ細かく把握いたしまして、行政に反映するよう努めてまいりたいと考えております。委員の皆様方には、どうか率直なご意見をいただくとともに、労働行政へのご理解、ご協力をお願いいたしまして、私の挨拶といたします。どうぞよろしくお願いいたします。

司会 ここで、今回、審議会委員にご就任いただきました皆様方をご紹介したいと思います。恐れ入りますが、お名前をお呼びいたしますので、その場でお立ちいただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

 最初に、公益代表委員のご紹介をいたします。

 (公益代表委員紹介)

司会 次に、労働者代表委員をご紹介いたします。

 (労働者代表委員紹介)

司会 続きまして使用者代表委員をご紹介いたします。

 (使用者代表委員紹介)

司会 なお、公益代表の黒内和男委員、堀眞由美委員、今井直委員、労働者代表の相田美由紀委員、使用者代表の佐藤一彦委員は所用のため欠席との連絡をいただいております。皆様の任期は平成23年9月30日までの2年間となっております。

 次に、労働局職員の紹介ですが、時間の都合もありますので、名簿及び座席配置表の配付にて紹介にかえさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

 次に、議事に入ります。議題(1)「会長の選出」です。会長の選出につきましては、地方労働審議会令第5条において「公益を代表する委員のうちから委員が選挙する」となっておりますが、いかがいたしましょうか。

白井委員 中尾先生にお願いしたいと思います。

司会 ただいま、白井委員から中尾委員との発言がございましたが、会長を中尾委員とすることよろしいでしょうか。よろしければ拍手をお願いいたします。

(「異議なし」の声あり)(拍手)

司会 ありがとうございます。全員の拍手がありましたので、審議会会長は中尾委員に決定いたしました。中尾会長よろしく願いいたします。

続きまして、会長代理の選出でございますが、地方労働審議会令第5条第3項において「会長に事故があるときは、公益を代表する委員のうちから、会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理する」ということになっております。それでは中尾会長から会長代理のご指名をお願いしたいと思います。

中尾会長 私から会長代理を指名するようにとのことですが、事故があったときという条件ですので、ぜひ山口委員をお願いいたします。よろしく願いいたします。

司会 会長代理を山口委員をお願いすることになりました。山口会長代理、よろしく願いいたします。

それでは、審議会会長及び会長代理からご挨拶をお願いいたします。初めに中尾会長をお願いいたします。

中尾会長 ご指名ですので一言ご挨拶いたします。現下の雇用情勢は、先ほど局長から詳しいお話がありましたので、私からは何も触れることはないと思いますが、もしあえて挨拶がわりに触れさせていただくとすれば、今ほど労働行政が世間から注目されている時代はなかったのではないかと思います。どういうことかということ、労働行政がこれだけ注目されている中では、特に雇用の創出ということについては、ややもすれば、これまでは余り表立った労働政策になっていなかったように私は理解しておりますが、現下の状況ですと、労働行政の中でも、雇用創出ということが日々ますます重要性を帯びているのではないかと思います。巷間、我々教育の現場でも、雇用創出につながる教育プログラムがつかれないかなどということも聞き及んでおります。

今日は、それも含めて労働審議会でも幅広いご議論をいただけるかと思いますが、余り幅広いご議論をいただいて時間が足りなくなったときには、終了時間は11時30分となっておりますので、終わりの時間も気にしながら積極的にご議論いただきたいと思います。

挨拶になったかどうかわかりませんが、挨拶にかえさせていただきます。よろしく願いいたします。(拍手)

司会 続きまして、山口会長代理、ご挨拶をお願いいたします。

山口会長代理 山口でございます。先ほど、会長がお留守のときということでした。そういうことはあり得ないと考えておりますが、この役割をお引き受けさせていただきます。

私も短期大学におりますので、目の前の学生の就職に関して、本当に厳しい

毎日を過ごしております。この審議会に出てくるのが即、状況を動かす力にはもちろんならないわけですが、広くいろいろな情報をしっかりと私自身が理解し、自分のところにも情報提供できればうれしいと考えております。どうぞよろしくお願いいたします。(拍手)

司会 ありがとうございます。これからの議事につきましては、運営規程第4条によりまして、会長に進行をお願いしたいと思います。中尾会長どうぞよろしくお願いいたします。

中尾会長 それでは早速議事に入りたいと思います。

最初に、議事録署名人の指名を行います。本日の審議会の議事につきましては、審議会運営規程第6条第1項により、この審議会では議事録を作成し、会長のほか会長の指名する2名の委員が署名することとなっております。議事録署名人といたしまして、労働側代表から石川委員、使用者側代表から加藤委員をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

今日の主たる議題は「労働行政の推進状況について」ということで、それぞれの部署から細かな進捗状況のご説明を伺った後、一括して委員の皆さんとご議論させていただきたいと思っております。

議題(2)「労働行政の推進状況について」、事務局からご説明をお願いします。

澤田職業安定部長 職業安定部長の澤田でございます。委員の皆様には日ごろより職業安定行政の業務運営にご理解とご協力を賜り、この場をおかりして感謝申し上げます。

説明は、「栃木の労働行政 平成21年度行政運営方針のあらまし」に基づいて、必要に応じて関係する資料をご覧いただく形でご説明したいと思います。

「栃木の労働行政」の4ページをお開き願います。1つ目の課題である「大幅な雇用調整に対応したセーフティネット機能の発揮」、サブタイトルは「雇用・労働のセーフティネット機能を迅速かつ確実に発揮します」としております。

内容の1つ目は、離職を余儀なくされた方々に対する早期再就職支援です。資料No.1-6をご覧ください。「(1)住宅・生活対策」については、昨年末からの緊急雇用対策により、住宅を喪失した離職者に対する雇用促進住宅の斡旋、就職安定資金融資事業の実施、離職者住居支援給付金の支給、生活・就労相談支援事業を実施するとともに、「(3)再就職支援対策」のとおり、昨年末からの緊急雇用対策により、再就職支援コーナーを宇都宮所及び真岡所に設置し特別相談を実施します。また、今年度の経済危機対策により「キャリアアップハローワークおやま」を小山所に8月19日より開設し、担当者制による個人ごとの状態や課題を把握したきめ細かな就職支援を実施しております。この施設においては、平日10時から19時まで、土曜日は10時から17時まで業務を

行っております。

資料No.1－5をご覧ください。こちらは本年度の補正予算による緊急人材育成就職支援基金の概要です。事業の趣旨は、非正規離職者、長期失業者など雇用保険の受給資格のない者等に対するセーフティネットとして、今後3年間基金を造成いたしまして、ハローワークが中心となり職業訓練、再就職、生活への支援を総合的に実施するものであります。3本の事業から成っております。1つ目は、緊急人材育成事業として職業訓練35万人を拡充し、そのうち訓練期間中の生活保障30万人を目標としているものであります。2つ目は、中小企業等雇用創出支援事業といたしまして、実習型雇用・雇入れ7万人の助成、職場体験を通じた雇入れ2万人の助成を行うことにより雇用創出を図ることを目的とし取り組んでいるところであります。3つ目は、長期失業者等の再就職支援事業として民間職業紹介事業者に委託して実施するもので、4万人を目標としております。

2つ目は、雇用の維持・確保を図る事業主に対する雇用調整助成金等の活用の推進についてです。雇用維持対策につきましては、雇用調整助成金、中小企業緊急雇用安定助成金の活用のため、対象範囲・支給要件の緩和・助成率の引き上げ等の制度を拡充し、また、助成金支給申請アドバイザーによる制度の積極的な周知・相談援助に努めているところであります。取り扱い状況は資料No.1－8のとおり月900件を超えていますが、助成金支給申請相談員の配置などにより迅速かつ適正な支給に努めているところであります。

派遣労働者の直接雇用の機会増大を促進する派遣労働者雇用安定化特別奨励金につきましては、積極的に利用促進を図っているところであり、今後、支給申請の時期が到来するものであります。

3つ目は、県と連携した雇用機会の創出についてです。地域のニーズに対応した事業に交付金を支給する「ふるさと雇用再生特別交付金」、離職を余儀なくされた労働者に対して雇用機会を創出する「緊急雇用創出事業」の2つの基金事業について、各ハローワークにおいても求人申し込みの段階から支援するとともに、早期の充足を図っているところであります。

「行政運営方針」5ページ、2つ目の課題である「働く意欲を有するすべての人たちの就業の実現」です。ここでは4つの項目を掲げております。

まず1つ目は、若者の職業意識啓発と就職支援の推進です。若者の自立・挑戦のためのアクションプランの着実な実施、若者の職業的自立の促進と、正社員求人確保の2つです。前者はフリーター等正規雇用化プランを推進し、また、各ハローワークに配置しておりますフリーター等常用就職サポーターを活用した求職者のニーズに応じた就職支援、40歳未満の若者を対象とした若年者トライアル雇用を実施し、ジョブカードの活用を進め、求職者と求人企業とのマッチングを促進して常用雇用への移行を図っております。また、年長フリーター等を積極的に正規雇用する事業主に対して若年者等正規雇用化特別奨励金を支給する等、年長フリーター等の就職促進を図っているところであります。

新規学卒者については、資料No.1－4が8月末現在の新規学卒者の求人・求職・就職状況です。大学の求人数は1,552人で前年同期比57.3%減少。高等学校については2,662人で前年同期比54.6%減少と、大学とともに厳しい求人となっております。また、高等学校の求人倍率は0.66倍と4年ぶりに1倍台を下回り、非常に厳しい状況となっております。そのため求人確保に努めるとともに、県内3ブロック（10月27日県央地域、11月13日県北地域、11月20日県南地域）で高校生を対象とした面接会を実施することとしております。また、栃木県と大学生を含む若年者対象の説明会を11月10日、県央地域での開催を予定しております。

続いて正社員求人の確保についてです。従来までは、フリーター等の若者の就業対策として正社員求人を確保することを重点としてきましたが、昨年後半からの雇用情勢の急激な悪化に伴い、大量に離職した方々の求職活動期間が長期化することが懸念されることから、求人の量的確保を重点とし、県内のハローワークに25人の求人開拓推進員を配置して求人開拓業務の強化を図り、栃木県労政事務所に配置されている雇用対策推進員と連携して、一般求人及び学卒求人の確保に努めて事業所訪問を実施しているところであります。また、先月9月30日には、栃木県産業労働観光部長と一緒に経済5団体の長を訪問して栃木県知事と栃木労働局長連名の要望書を手渡し、求人要請を実施したところであります。

資料No.1－7は、現下の雇用情勢における栃木労働局の求人確保対策を取りまとめたものです。

続いて2つ目、すべての女性の就職支援です。これについてはハローワーク宇都宮駅前プラザ内にマザーズサロン、足利所に本年2月からマザーズコーナーを、また大田原所に5月から同様にマザーズコーナーを開設して、担当者制によるきめ細かな相談を実施しているところであります。保育施設のある求人については、その保育内容や設備などがわかりやすい資料の作成に努め、さらに宇都宮所に本年6月から福祉人材コーナーを開設したことにより、連携協力して就職支援に取り組んでいるところであります。

次に3つ目、障害者の雇用の確保と就職支援の推進についてです。障害者個々の種類及び程度に応じた職業相談を行い、県内に6カ所ある障害者就業・生活支援センターや栃木障害者職業センターなど関係機関とハローワークが連携し、障害者の雇用拡大を図っているところであります。また、ハローワークの所長や労働局の幹部が雇用率未達成企業を直接訪問して指導に努めており、前年度に大きく落ち込んだ雇用率の向上を図っているところであります。障害者の雇用拡大、雇用率向上のため、障害者を対象とする面接会を先週10月9日に県央地域で実施したところです。また23日には県南地域、30日には県北地域で実施を予定しております。

最後に4つ目、高年齢者の雇用の確保の推進です。まず、高年齢者雇用安定法に基づき、年金支給開始年齢までの高年齢者の雇用確保措置の導入の指導に努め、雇用状況の把握対象企業を今年度より51人以上から31人以上と指導

対象を拡大したところであります。また、年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けて、トライアル雇用の実施、求人年齢制限禁止の指導等に努めるとともに、70歳以上の継続雇用制度の導入を働きかけているところであります。以上、職業安定部関係の説明です。どうぞよろしく願いいたします。

生長労働基準部長 労働基準部長の生長です。皆様には、日ごろより労働基準行政に対しましてご理解、ご協力を賜り、この場をお借りしまして厚くお礼申し上げます。

さて、今年度の重点課題は、「栃木の労働行政」の3ページ下にあるとおり、全体的なイメージとして「安定した雇用・生活の実現と安心・納得して働くことのできる環境整備」をうたっております。詳細については7ページからとなっておりますが、大きく3つの課題を設定しております。1つ目は、過重労働による健康障害の防止。2つ目は、労働条件の確保・改善対策、3つ目は、働く方々の生命と健康を守る対策です。この3つについて、資料を交えながら、年度途中の経過等をご説明いたします。

年度途中の状況は、年度当初とそれほど変わっていませんが、内容的には濃厚になってきていると思っております。

資料No.2-1に個別の申告の関係があります。受理件数は平成20年と比べて平成21年8月までで556件、1年分として単純計算で1.5倍すると834件で、かなりの増加を示す予測になっています。内訳を見ますと、賃金不払関係が最も多く、平成20年は409件でしたが、平成21年は8月末で441件となっております。賃金不払の中には、何年か前から話題になっております賃金不払残業が入っています。平成20年は56件とかなり少ない件数でしたが、平成21年8月までで99件と増加を示しております。今後の予測としてこのような件数増加が見込まれますので、それを阻止するために、現在、各監督署に各事業場に個別に相談・文書等のあらゆる手段を講じて阻止していただくよう指導しているところです。

続いて資料No.2-1、2の監督実施状況と3の司法処理件数です。2の監督実施件数は、平成20年が2,781件の監督をして違反率が69.4%です。3の司法処理件数は、平成20年度が16件で平成19年と比べて1件増加しています。違反の是正は、見つけることも大事ですが、二度と起こらないように発生原因を事業主の方々と一緒にお話しして改善していただき、その徹底を図るように努めております。

また、昨年来、派遣関係の問題がかなり出ております。災害でいきますと平成17年が31件で、平成19年は急増して約3倍の103件となっております。平成20年は59件でかなりの減少になりました。いろいろ策は講じましたが、一番の原因は昨年10月からの経済不況による雇用調整の結果かなと考えております。派遣労働者の中途解約、有期契約労働者の雇い止めが11月ごろからかなり認められておりますので、これに該当する事業場に関しては全国一斉に局長要請等を行ってかなり解決を図っている状況ですが、引き続き今年度も力を入れていきたいと考えております。

長時間労働や過重労働関係は、共通資料の8ページに昨年までの状況を入れてあります。平成20年の総実労働時間が栃木県は1,913時間、全国は1,836時間。所定内労働時間が栃木県は1,741時間、全国は1,681時間ですので、相変わらず栃木県は全国平均より長い傾向になっております。時間外労働は、先ほどの2つを差し引きますと栃木が172時間、全国が155時間になります。平成19年は栃木が189時間、全国が160時間ですので、時間外労働においても全国平均より栃木県のほうが長い。ただ、平成19年より平成20年のほうが少なくなりました。平成20年の都道府県別順位はまだ公表されておりませんので、今は申し上げられません。

資料No.2-2、労働者1人平均の労働時間です。平成21年1月から7月までの分を毎月、労働統計調査から引っ張り出したものです。1月と7月を比べますと、若干総実労働時間が多くなっております。とはいいいながら、下の平均は単純計算して1年分の予測として出していますが、総実労働時間1,080時間、時間外労働時間が117時間程度になる見込みで、平成20年よりは減少する見込みです。

資料No.2-6は、脳心臓疾患及び虚血性心臓疾患、精神障害等の労災補償状況だけを抜き取っております。請求件数、認定結果等については、若干年によって波はあるもののほとんど横ばいです。

このような状況の中、長時間労働・過重労働対策は、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おまして、これにならって事業主が講ずべき措置の周知や監督署における窓口の指導、たくさんの方を集めた集団指導や個別の監督指導を生かしてこの抑止に努めていきたいと考えております。

特に今、集中的にやるべきことは、窓口において、時間外の協定書届け時の指導を常日頃、心の中に持ちながら指導していくということです。また、ご承知のように労働基準法が来年4月に改正になりますので、その周知を図るということで、今後は説明会を各地で開き、割増賃金の割増率が上がることを周知広報しながら、長時間労働の抑制につなげていきたいと考えております。

また、長時間の労働の中で業種別に見ますと運輸関係がかなり多い。特にタクシー業界の中では、特定地域としてタクシー台数が過剰になっている地区を選びますと、栃木県の中では3つ指定されました。その中で協議会を設置して、運転手の方の労働条件や労働時間等々のことを皆さんとともに話し合って台数過剰を抑制して労働条件をよくしていこうという動きがこれから始まりますので、業種別にも力を注いでいきたいと考えております。

賃金不払残業の関係は、恒例になりつつありますが、来月が「労働時間適正化キャンペーン月間」です。今回は啓発活動として事業主団体、労働組合に対して、企業内の労使当事者が協力して長時間労働の抑制等の労働時間の適正化に向けた取り組みが行われるように、それぞれに私どもから働きかけをしようということです。近日、その協力を幾つかの団体にお邪魔しようと考えているところです。11月21日(土曜日)に労働時間相談ダイヤルを当局に設置しまして、長時間労働だけではなく、賃金不払残業の相談も受け付けることにし

ております。

資料No.2-3に戻りまして最低賃金の関係です。平成12年から平成21年までの最低賃金の推移の表です。一番上の地域別最低賃金と、産業別の下の6つを載せています。地域別最低賃金は8月5日に答申をいただき、目安より2円高い685円で10月1日から発効となっております。現在、県内団体に周知方、協力依頼をしているところです。下の6つの産業別最低賃金については、最低賃金審議会専門部会で12月31日発効を目指して現在審議している状況です。

資料No.2-4からは安全衛生関係、健康と安心の対策関係です。資料No.2-4は8月までの今年の災害発生状況です。休業4日以上が昨年は1,153件でしたが、現在は979件で174件減少しています。死亡災害は13件で、昨年同期より5件少ない。平成19年が統計をとり始めてから過去最小の14件で、それより1件少ない。この状況を継続していきたいと思っていましたところ、9月末で1件プラスになり今、14件という状況です。残る期間、最大限努力していきたいと考えております。

災害件数を業種別に見ますと、ほとんどの業種で減少しております。災害防止に一番いいと言われているリスクアセスメントをいろいろな業種に普及させようということで、今年2月に栃木県内で普及促進のための協議会を発足させ、6月に第1回目の通常総会を開催しております。このときに県内の何社かに好事例を発表していただきました。その内容を今CD-Rに焼き付けて各団体にお配りしております。これを活用して普及促進に力を注いでいただこうという試みを始めているところであります。

No.2-5は定期健康診断の有所見者率の状況です。年々増加しております。この理由はいろいろあります。たくさん申し上げても困るので省略させていただきますが、第11次労働災害防止計画の中で、有所見者率を減少に転じようという試みがありますが、さて何をするかはなかなか難しいところです。最近気がついたのは、健康診断の項目ごとに有所見者率を拾いますと、中性脂肪が一番高い。他の検査項目は15%程度の有所見者率ですが、中性脂肪は有所見者率が33%と倍ぐらいになっています。中性脂肪を下げることに着目して、あらゆる機会を通して関係に周知広報し、啓発活動に努めていこうと考えております。

メンタルヘルスの関係は別添のパフレット等で資料としてお出ししています。ご承知のように自殺者が年々増加しております。県内では平成19年が575件、平成20年が595件と2年連続して500人を超えている状況であります。今年の場合は、新聞報道によると1月～6月まで319人で、前年同期より37人増加しております。自殺された方々の職業別では、自営業の方、無職の方、主婦の方、労働者の方となっております。差し引きますと労働者の方は80人ぐらいになる勘定になります。今年度は、労働者だけではなく事業主の方もいらっしゃるかもしれないので、メンタル面の不調な方々に早期に相談・治療に行っていただくために、「はたらく人の心の健康相談ネットワ

ーク」というリーフレットを増刷し、各ハローワークに置かせていただいております。局署幹部が事業場の経営トップの方に直接お会いして自殺等の予防対策を進めていただくように要請を図っているところであります。また、今年度から新たに、栃木県産業保健推進センター内に設置されたメンタルヘルス対策支援センターを活用していただくように、各事業場の方々にお願いしている状況であります。

3つ目は、仕事と生活の調和対策の関係です。昨年、栃木局の中に、仕事と生活の調和推進会議を設置いたしました。資料を2つ入れてありますが、昨年は提言をまとめたリーフレットを作成し（出来上がったのは今年）、今年はそれを配布しております。7月1日に今年の1回目を開催し、このような経済情勢の中で緊急アピールを出そうということで7月13日に緊急アピールを出しております。こういったものを利用して、仕事と生活など同じ価値観を持ってバランスよく生活していただくことを周知啓発していくこととしております。以上、簡単ですが中間の経過報告とさせていただきます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

絹谷雇用均等室長 雇用均等室の絹谷と申します。よろしくお願いいたします。皆様には、日ごろから雇用均等行政の推進につきましてご協力いただき、ありがとうございます。私からは、共通資料「栃木の労働行政」と、資料No.3を使って説明させていただきます。

平成21年度の雇用均等行政の取り組み施策について、共通資料12ページ、男女の均等な雇用機会と待遇の確保を図るということで、まず相談の状況のグラフを見ていただきたいと思います。均等法に関する相談で一番多いのは、相変わらずセクシュアルハラスメントです。これと妊娠・出産等による不利益取り扱いが大変多くなっております。このような不利益を受けることなく、男女が均等な取り扱いを受けて活躍できる職場環境を整備することを目的に、行政指導の実施や均等取り扱いに関する紛争解決援助等を行っていくと掲げております。

それでは平成21年度はどのような運営状況か、資料No.3をご覧くださいと思います。1(1)①は均等法第29条に基づく報告徴収です。これは企業の均等法に関する雇用管理の状況をヒアリングしたもので、いわゆる行政指導のもとになるものです。この均等法に基づく行政指導に関しては、8月末までに50社に対して報告徴収を行い、139件の助言を行っております。

②の相談受理状況です。先ほど見ていただいたのは平成19年度までのグラフでしたが、今回は平成20年度、平成21年度の相談状況をお示ししたグラフです。やはりセクシュアルハラスメントに関する相談が最も多いのは変わりませんが、妊娠・出産等による不利益取り扱いや、妊娠・出産にかかる母性健康管理に関するものが引き続き多くなっております。

このような相談状況があり、③は紛争解決の援助です。8月までに労働局長による紛争解決の援助が4件ありました。内容は、セクシュアルハラスメント

に関するものが2件、妊娠・出産に関する紛争が2件です。セクシュアルハラスメントに関するもの1件がまだ継続しておりますが、そのほかは解決しております。ちなみに、昨年は4件、労働局長による紛争解決の援助の申し出がりましたが、すべて妊娠を理由とする不利益取り扱いに関するものでした。

このようなことから、年度後半も引き続き行政指導、是正指導を徹底するとともに、女性労働者が働きやすい環境整備を進めるために、相談への対応や紛争が円満に解決できるように努めていきたいと思っております。

また、(2)女性の能力発揮のためのポジティブ・アクションの推進、これも行政運営方針で掲げているものですが、今年度、機会均等推進責任者つまり企業において均等の取り扱いを積極的に推進していただく方を選任いただいておりますが、その方にアンケートを実施して現在取りまとめ中です。この結果を踏まえて、ポジティブ・アクションを推進するための方策を検討・実施していきたいと考えております。

雇用均等行政の2つ目の重点として、共通資料14ページの「仕事と生活の調和の実現」の仕事と家庭の両立支援で、育児・介護休業制度の定着を図りますというところから始まります。昨年、新聞でも育休切りという記事が目立ちましたが、育児休業を理由とする不利益取り扱いに関する相談が多く見られましたし、グラフの育児休業の取得率にありますように、取得状況は企業の規模で差が見られるということがあります。平成21年度の重点施策として、育児・介護休業法の周知徹底と、各制度に関する規定の整備指導、あわせて15ページの次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定に関する指導等を行っていくこととしております。

これについての今年度の実施状況は、資料No.3に戻って、規定の整備に関する助言・指導に関しては①育児・介護休業法第56条に基づく報告徴収のとおりです。

②の相談受理状況です。育児休業を理由とする不利益取り扱いに関して労働者からあった相談件数は、平成20年度は31件でした。平成19年度は12件でしたので、大分増えております。今年度も10件となっております。

こうしたことから、年度後半にはどんなことをするかというと、引き続き規定整備に努めるとともに、資料ナンバーのないパンフレットで改正育児・介護休業法の資料をお配りしておりますが、来年度から、また一部は今年度からの施行ですが、改正法の周知もあわせてやっていきたいと考えております。育児・介護休業法の改正の内容は、制度的な改正もありますが、今回新たに育児・介護休業に関しても紛争解決援助の仕組み、局長の援助と調停について付け加わりましたので、そういったこともしっかり周知しながら取り組んでいきたいと考えております。また、詳しい省令・指針が出たら説明会を開催していく予定です。

次に、資料No.3(2)の次世代対策です。一般事業主行動計画の策定状況については、①②のとおりです。これについても平成23年度からの改正法の施行に向けて、101人以上企業に対して、できるだけ早く計画策定して届け出

ていただくよう、次世代育成支援対策推進センターと連携して働きかけていきたいと思っております。

次に、共通資料11ページ、均等行政3点目の重点は、パートタイム労働法の定着です。正社員とパートタイム労働者の格差を是正することを主な目的として改正されたパートタイム労働法が施行されて1年以上経過しましたが、まだその趣旨や内容が十分周知されていない状況が見られますので、一層の周知と指導を積極的に行っていくこととしております。

平成21年度の施行状況については、資料No.3の3(1)①パートタイム労働法に基づく報告徴収の実施状況をご覧くださいとわかりますが、6条の労働条件の文書明示や、12条の正社員への転換措置について対応ができていないところがまだまだあります。また、賃金に関しては、正社員との均衡待遇が努力義務として求められておりますが、これについてもまだ十分浸透していない状況です。

そこで、今年2月から均衡待遇・正社員化推進プランナーという非常勤職員が配置され、各企業に対して、具体的にどのような取り組みをしていったらいいのかアドバイスをしております。

(2) 均衡待遇等に取り組む事業主の支援等は、今申し上げた助言やアドバイスの際には、県内の身近な取り組み事例を紹介することで、自分のところもこのくらいやればよいということを取り組みを促進することになると思います。事業場訪問の際には事例収集に努めているところでございます。年度後半は、引き続きこのような行政指導とアドバイスを的確に実施すること、集めた事例は事例集を作成して各企業に周知し、パートタイム労働者の雇用管理の改善に努めていただきたいと考えております。以上です。どうぞよろしく願いいたします。

常盤総務部長 総務部長の常盤と申します。皆様方には大変お世話になっております。御礼を申し上げます。どうぞよろしく願いいたします。

総務部からは、「行政運営方針」に掲げております2つの重点施策の取り組み状況についてご説明します。1つは、リーフレット10ページ6の労働保険制度の適正な運営です。もう一つは、13ページ10の個別労働紛争解決制度の積極的な運用です。

まず、個別労働紛争解決制度について、進捗状況をご説明します。資料No.4-1をご覧ください。行政運営方針に掲げてある文書を引っ張り出してきましたが、実施項目(1)から(4)まであり、真ん中の欄が上半期の取り組み状況、右の欄に下半期にはどんな課題があるか、どう取り組んでいくかを整理しております。ポイントだけ申し上げます。苦しい経済情勢を受け、労働相談件数、とりわけ個別労働紛争の相談件数が増加しております。上半期の取り組み状況の上の表を見ていただきますと、総合労働相談件数が6,323件(26%増)、法令違反を伴わない解雇やいじめ・嫌がらせといった民事上の個別労働紛争が1,467件(40%増)と急増しております。

これを受けて、あっせん件数は80件（27%増）と急増しております。このための確な相談対応はもちろんですが、件数が増えておりますから迅速なあっせん処理が一つの課題だと思っております。一方、助言・指導は13%減となっております。この助言・指導という手法は、労働局から紛争当事者に声をかけて話し合いの環境づくりを促すアプローチで、自主的解決という意味では大変有効な手法であると思っております。下半期に向けてはもっと積極的に取り組んで、この段階で自主的な解決を促進していきたいと思っております。

後ろのページは説明を省略させていただきますが、資料No.4-2中段の表に統計的に処理した内訳が出ております。解雇、労働条件引き下げが大所となっております。

資料No.4-2の次のページ、下段のグラフ3は、今の内訳の推移です。どれを見ても平成21年度は急増しておりますが、中でも解雇や整理解雇が急増しております。いじめ・嫌がらせについても明らかに平成19年度以降増加傾向にあります。

資料No.4-2の次のページは、助言・指導の内訳とあっせんの内訳です。特にあっせんの内訳を見ていただきますと、解雇が圧倒的で53%を占めております。資料にはありませんが、助言・指導による解決率は大体50%で、あっせんの解決率は約30%です。現下の経済情勢が大変厳しい中で、本制度に対する行政ニーズはますます高まってきていることがはっきりわかっていますので、しっかりと運営していきたいと考えております。

続いてリーフレット10ページ6の労働保険制度の適正な運営です。本日は、未手続事業一掃対策と、労働保険料・一般拠出金の適正徴収の2点について取り組み状況をご説明します。

まず未手続事業の一掃対策ですが、資料No.4-3をご覧ください。県内の労働保険適用事業場は約4万件あります。うち労働局では大体2,000件の未手続事業を把握しております。毎年加入勧奨の文書を送付し、それでも加入しないところは直接訪問するなどして労働保険に入ってもらっていますが、未手続事業の全数が把握できているわけではありませんし、既に把握している未手続事業を全部加入させることも現実には厳しい状況です。しかしながら、労働保険制度の公平性を確保する観点から、職権で成立手続を行って保険料を決定するという強行手段も含めて、もともとこの未手続事業は労働保険事務組合連合会と連携してやっておりますので、そこと効率的にどうやって取り組んでいくかということをもっと考えて取り組んでいきたいと思っております。特に11月は適用促進月間で、広報や事業場訪問に集中的に取り組む月間としております。この取り組みを通じて下半期には成立数を増やしていきたいと思っております。

適正徴収についてですが、資料No.4-4をご覧ください。8月末までの保険料の収納状況を取りまとめしております。所掌1は監督署で扱っているもの、所掌3は安定所で扱っているもの、所掌1+所掌3は合計を扱っておりますのでこれを見ていただきたいと思います。平成21年8月末と平成20年8月末の

保険料徴収決定額を見ますと、随分落ち込んでおります。これは年度更新の時期が昨年と比べて1カ月遅れたので落ち込んでいるものです。とはいうものの、経済情勢が悪化しておりますので、最終的な収納決定額自体も相当落ち込むのではないかと予想しているところです。

このような状況の中で、労働局では当然滞納事業場からの徴収にも力を入れているわけですが、現場で回っている職員の感触を聞くと、経済情勢の悪化を受けて、建設、運輸、電気機械の部品メーカーを中心に滞納事業場が増えて、職員が対応し切れない状況が出てきています。このような状況ですが、徴収についても、未手続事業一掃と同じく、公平性の確保をきっちり図っていかねばなりませんので、下半期においては一層効率的な徴収を行っていきたいと考えております。以上2点を説明させていただきました。

中尾会長 今日用意していただいた労働行政の推進状況について、一通り説明いただきました。今の説明について委員の皆さんと議論させていただきたいと思います。

板橋委員 3つほどお聞きします。1つ目は、資料No.1-5の職業訓練と生活保障の問題です。簡単にいえば、失業手当が切れた後、その先のセーフティネットがないということでこの制度ができたわけです。4月ぐらいから適用されましたが、基本的にはこれが恒久的な制度として制度設計できるように連合は願っています。どの程度利用されているのか、利用状況を確認したいと思います。

2つ目は、中尾会長から「雇用創出」という言葉がありました。有効求人倍率が本県は比較的よかったわけですが、(現在は)全国を相当下回っている状況です。求人開拓推進員を25人配置した等いろいろと努力されているようですが、なぜ全国より本県の有効求人倍率が下がっているのか、何かコメントがあればお伺いしたい。

3つ目は、派遣の問題です。派遣切りということが騒がれましたが、本県では労働局のいろいろなご指導があって、例の偽装請負問題から始まって2~3年前からいろいろな取り組みをした結果、そういった問題はかなり解消されたとは私は見えています。しかし一方で、企業もさすがにいろいろ考えて、派遣を請負化して、3年を待たずして雇用ができるような状況に恐らく大手企業はしていると思います。厳格な請負をやっているようですから、法的には問題ないと思います。しかし、問題は労働条件です。(時給)850円とか950円といったところに固まっているということで、労働条件がよくない。これは法的には違反ではないので今の時点ではどうしようもないのですが、そういった問題意識を持っているということが1つ。

もう一つは、特に企業名は言いませんが、派遣を契約社員に相当切りかえました。2年11カ月の期限が間もなくまいります。いろいろ聞きますと、正社員の試験は明らかに機会均等でやっているが、ほとんど入れないのが実態だと聞いています。そういうことからいうと、2年11カ月を過ぎた人たちは失業ということになってしまいます。長期安定雇用の仕組みを真剣につくらないと、

労働行政上非常に大きな問題で格差社会が固定化されると思います。今度政権が代わりましたので恐らくいろいろな手が打たれると思いますが、今は合法的に派遣を請負と契約社員で対処していますが、この問題は根の深いものだと思います。3ページには「重点課題」というきれいな言葉が書いてありますが、このことを真剣にやろうとすれば、今言った問題に切り込まないと格差問題の解消にはならないと思っています。これは今日、明日結論ということにはならないかもしれませんが、労働界としては、そこに格差解消という意味で大きな問題意識を持っているということだけ申し上げます。

中尾会長 3点ありましたが、回答をお願いします。

渡邊職業安定課長 職業訓練・生活保障の関係で、まず生活保障の関係についてお答えいたします。資料No.1-6をご覧ください。雇用対策の実施状況としてお示しております。住宅・生活対策については、昨年12月15日～9月25日まで、雇用促進住宅の積極的な活用ということで、こちらへの相談件数は843件、斡旋が284件です。

生活保障については、就職安定資金融資事業ということで、8月末までで証明書の発行件数が154件、そのほか給付金の支給をしております。

次に訓練の状況です。職業訓練期間中の生活保障について。栃木県の訓練の計画・実施状況については、平成20年度は全部で2,250名定員のところ、受講者は全部で1,846人でした。今年度は、現在、雇用能力開発機構栃木センターと栃木県の訓練コースを合わせて153コース、2,615名を年間で予定しております。現在は合わせて592名の受講となっております。基金訓練が7月から始まりました。8コース定員157名で、現在募集中のところがありますので確定しておりませんが、9月末現在で21人が受講しています。

続いて資料No.1-5の2中小企業等における雇用創出として、①実習型雇用・雇入れの助成とあります。これは中小企業と雇用創出支援事業ということでしております。現在のところ、対象者246名を把握しジョブカードの交付等をしてはいますが、実習型雇用の開始者は現在12名です。年間目標は470件でまだ少ないのですが、今後、医療、福祉や介護等も含めてやっていきたいと思っています。②職場体験については、今、体験する企業を見つけているところですが、まだ実績はありません。

生長労働基準部長 3番目の派遣切りと請負の話ですが、派遣か請負かという部分で怪しげな情報を受けますと、今、監督署ではその事業場にお邪魔して実態調査をしております。基準行政は実態で判断することにしておりますので、実態は同じで契約が違う場合にどちらをとるかは、権限的には安定行政のほうでやっておりますのでそちらに伺いを立てて、はっきりした道筋をもってそれぞれの事業場にお邪魔して、実態に合わせた契約をとというお願いさせていただいているところ です。

渡邊職業安定課長 雇用保険がない方が訓練を受けた場合の生活保障については、現在、相談件数が262件、実際に生活保障を受け付けている件数は61件です。

有効求人倍率がなぜ下がったかということについては、既にご承知と思いますが、栃木県においては製造業のウエートが非常に大きい。中でも輸送用機器や電気関係など輸出産業が多いということで、栃木県においては昨年の経済危機から輸出産業の受けたダメージが非常に大きく、今まで全国上位だった求人倍率はその影響をまともに受けて一気に大きく低下したと思っています。その意味では、製造業が集積している地域での影響だと思っています。

板橋委員 わかりました。1点要望です。先ほど言いました職業訓練、生活保障の問題は、失業手当が切れた人はその次は生活保護しかなかったわけです。中抜けが非常に問題で派遣村ということで大騒ぎになったわけです。これは3年間という時限立法ですが、これから失業率が6%まで行くという話もありますから、そのこのところの運用、活用の仕方、PRの仕方をぜひ強めて、本当に困った人を救う労働行政を心がけていただきたいと、強く要望しておきます。

中尾会長 板橋委員から、最後は要望ということでした。

加部委員 まず、インフルエンザ対策です。連合内では大手企業は組合や会社側と取り交わし事項をつくって対策をとっていますし、各企業それぞれがやっていると思います。ただ、話を聞いてみますと、中小企業では、企業内でもほとんどまだ対策が決まっていないというところもあります。これについては、マニュアルとして局のほうでちらしやパンフレットもつくっておりますが、行政が中心になって、中小企業に対してぜひ再度徹底していただければと思います。

もう一つは先ほどの労働紛争の関係です。あっせん申請件数はかなり増えています。ただ、あっせんの中で私が問題かなと思っているのは、当事者が参加しないケースがかなりあります。当事者参加率は39%と聞いています。あっせんには参加の法的縛りがないという面もあるのかもしれませんが、こういう問題は当事者が同じ土俵で話し合わないとなかなか解決できない部分があると思います。参加率39%というのはおかしいと思っておりますので、ぜひひとつよろしくをお願いします。

それから、これは私事になりますが、ある高校に行って学校の先生と話をいたしました。就職の関係でいくと、今までは学校側である程度就職をあっせんすることができたが、今年に関しては申し訳ないけれど父兄個人で対応してくださいということで、それだけ高卒者の就職先がないという話を受けています。これは局一つではどうにもならない問題だと思っておりますが、雇用の創出、特に若い人がこういう状況であるということをとらえていただければと思っています。

高齢者の雇用推進という形で70歳までの雇用ということがあり、私もその委員になっています。ある企業で話を聞くと、キャパシティとしての従業員人

数は決まっている。高齢者が今までは60歳までだったのが65歳、70歳までとなると、人数的に制限が出てきて、どうしても若い人を採れないのだということでした。若い人の芽をつまないように、そういうことがないようにお願いしたいと思います。

もう一つはワークライフバランスです。私もこの会議の委員になっていますが、ワークライフバランスの実現に向けては、一企業・一団体だけではどうしても対応できないと思います。例えば企業間で託児所をつくるとか、ぜひ横の連携をお願いしたい。そういうところまで広げていかないとなかなか推進できないと思います。今後の委員会でも話をさせていただきたいと思っておりますが、これについても協力していただきたいと思っております。よろしく申し上げます。

生長労働基準部長 まずインフルエンザの関係ですが、パンフレット等は5月につくりました。6月の梅雨の時期になると多分落ち着くという話をいたしておりますが、最近また出てきたということです。5月のころからパンフレット等であちこちで説明会等を開いて周知しておりますが、これから本番かと思えますと、大企業だけではなく中小企業にもその点を周知広報していきたいと考えております。

絹谷雇用均等室長 託児施設の関係です。今年度から労働局で事業所内保育施設設置・運営等助成金の支給を開始しました。これは一企業でも結構ですし、共同事業主も対象としております。細かな助成金額は覚えていませんが、内容としては、建設等であれば設置費・増改築費、運営費は10年間、保育遊具等購入費も5年間に1度支給できるようになっています。これもPRしておりますので、ご活用いただければと思っております。

常盤総務部長 あっせんについてご意見をいただきありがとうございました。確かに参加率については9月末で約39%と、私たちも大変問題意識を持って取り組んでおります。ただ、制度上、なかなか参加してもらえない方に強制できないということはありますが、これに参加したほうがメリットがあるということも交えながら、問題意識を持って参加勧奨に努めているところです。よろしく願いいたします。

澤田職業安定部長 新卒者の関係です。大変厳しい中で、ハローワークで何ができるかということですが、数年前より、求人と学校の間を取り持つ高卒ジョブサポーターという相談員を配置しております。こちらの者を今まで以上に活用していく。また、緊急に10月20日に県の教育部門及び関係機関合同で会議を開き、現状の問題意識を確認したり、今後の支援策については企業の開拓がメインになると思いますが、そういったことを考えているところでございます。

植木職業対策課長 高齢者を担当しております植木と申します。高齢者については、今年

63歳ということでやっております、来年からは64歳になります。これは本省からの方針でやっています。学卒者とは非常に難しい面がありますが、一つの方向として、来年度は64歳の確保措置ということで努めていきたいと思っております。

中尾会長 4番目のワークライフバランスについてもお願いします。

加部委員 これはいいです。今はそういうことで、個々では難しいということです。

中尾会長 ほかにありますか。

鍋島委員 今日の話をお伺いしましたが、自殺者の順位は自営業、無職、主婦という形で言われていました。なるほどと皆さんも感じたと思います。この景気の悪さ、若い人たちの職がない、一旦離職すると次の職場がないのです。失業対策に関して例えばどういうことが起きているか。私たちが実際に中小企業を見ていると、労働者側から自己都合退職で退職願が出ているにもかかわらず、会社都合の解雇にしてくださいというお願いが現実非常に出てきます。実際とは違うので離職票を書くことはできませんとお話するのですが、自己都合退職の場合は3カ月間の給付制限があり、その間の生活がもうできないのです。今の状況を見ていると、一旦離職してしまうと永久に無職になる可能性が非常に高く、この不安がものすごく大きいのだと思います。

失業対策の中で、ほとんどの方は失業給付が3カ月とか6カ月ですが、これを次の職が見つかるまでもうちょっと政府として延ばせないでしょうか。一旦職を辞めても、1年ぐらい失業給付が手厚く出るという形があれば、1年後には景気も変わって職も出てくるのではないかと思います。3カ月とか6カ月で本当に就職先が見つかるのだろうかという不安がものすごくあると思います。3カ月経っても職が見つからないということで、自殺などに追い込まれていっているのではないかと思います。今回、政府がかわったことで、失業対策の3カ月、6カ月をヨーロッパのように1年ぐらい職探しできるようにする。あるいはそこで教育訓練を1年ぐらいやっていく。そうする間に、社会情勢も変わって就職につなげる。

子ども手当でも必要ですが、職のない人たちを育てることが、日本の中で一番大事だと思います。若い人たちが大学を出ても、ちゃんとした技術があっても就職できない。これでは親も子供も鬱になってしまいます。この辺を日本の政治はわかっているのか。今の状況で、3カ月で職を探せといっても無理です。1年ぐらい失業給付をただけてその間に技術を取得するとか、離職者が次の職場を探すまでちょっと時間がほしいだろうと思います。どうもこの辺が政府のほうとうまくいかない。

見ていると、本当に悲惨という感じです。若い人たちの鬱も増えているし、若い人たちが、一旦離職したら職がない、ニートになるしかないと言っていま

す。これでは男性も結婚につながらない。自分の職が危ういですから、結婚して子供を産むことは非常に不安です。男性の方に付き合っている人がいて、「結婚しないの」と言っても、「結婚の申し込み自体が不安でできないし、自分一人なら何とかなるけれど、家族を持つことにつながらない」と言います。これが少子化につながっていく。そういう現状を見ています。

もう一つは、育児・介護の件です。育児に対して経営者側からの不利益取り扱いが幾つか出ています。皆さんどれくらいご存知かわかりませんが、経営者も不利益を被っています。育児休業をとって、育児休業中は30%、復帰して6カ月後は20%、育児休業に対する給付があります。来年からは、育児休業中のみ50%の支給となる方向です。企業側の不利益というのは、育児休業をとっても、退職して戻って来てくれないことです。一事業所でこの前3人これが出ました。この制度について、労働者側は「とらなきゃ損」という考えになってしまっている。その間は派遣などで補っているわけですね。私が育児休業をとる人のカウンセリングをしますと、おなかが大きい、出産して保育園や身内に預けますというのですが、実際に赤ちゃんが生まれると、赤ちゃんというのは一個の人で物ではないので、見ている間にいろいろな病気をしたりするともう戻れない。ほとんどの事業所で戻っていただけないということです。これは非常に悪いことですが、戻って来ていただけるように念書や誓約書をとっていいですかという話になる。現場を見ると経営者側も不利益を被っている。

今度、給付金が50%になります。給料20万円の女性は、休んでいる間も10万円出るということになると、それをもらい終わったら出て来てくれないだろうと私は思います。経営者側も「戻って来ていただけないなら、早く戻って来ていただけないということを伝えてくれ、そうすればこちら人も採用します。その間、仕事がどうにもならない」と言っています。とらなきゃ損という意識になっていて、みんながとっている。今、「ママさんクラブ」や「ひよこクラブ」という雑誌を見ると、「とらなきゃ損」という言葉を使っています。現場ではこれが悪用されている現状があります。これを上の制度をつくる方がきちんと理解されているのかどうか。本人たちからも不利益だといわれている問題は出るのですが、経営者も不利益を被っています。

安藤労働局長 失業給付は3カ月では難しいということです。すぐにどうということは非常に難しいかと思いますが、現在、緊急人材育成基金で訓練中の生活保障をやっています。これについてはぜひ、周知して利用促進を図っていきたいと考えております。また、これは3年間の時限的なものです。これについては先日、全国会議の席で長妻厚生労働大臣が「平成23年度からは恒久的なものにしたい」とおっしゃっておりますので、その様子を見守りたいと思います。

また、本日の会議のご要望については、本省に伝えたいと思っております。

絹谷雇用均等室長 不利益について、女性労働者が増える一方で事業主さんも困っているという話ですが、もともと育児休業は仕事を継続するための制度で、育児しな

がら働ける環境をつくるということのできたものです。今の、とらなきや損だという話は、戻るつもりだったけど子供が病気で戻れなかったとか、預け先が見つからずどうしても辞めざるを得ないという方もいらっしゃると思います。とるだけとって辞めちゃおうという悪質な方はそう多くないと思います。

こちらでは、100人以下の事業場に対して、18年度以降初めて育児休業取得者が出た場合には中小企業子育て支援助成金を出しています。とった方たちが半年後に復職したかどうかという調査も行っていますが、今年度支給した事業場では、100%復帰という状況でした。事業場に行ったときに時々、「戻ってこない方が多くて困るんです」という話は聞いておりますが、そこは認識不足だったと思います。それについて念書や誓約書をとることは、不本意ながら仕事を辞めざるを得ない方もいらっしゃるの、誓約書をとるのではなく口頭なりで復職後はどんなところに預けるのかなどときちんと聞くことで、とらなきや損という方は減るのではないかと思います。労働者にもそういった話はきちんとさせていただきたいと思います。

青木義明委員 まず、労働局の課題3点については私たち連合も全くイコールで、ぜひこれから具体的な取り組みを進めていただければと思っております。

先ほど鍋島委員からもあった雇用創出の関係です。7月末に内閣府が「経済財政白書」を発表しています。論点は3つありますが、その中の1点目に「企業内失業」ということが書いてあります。全産業で今、607万人です。我々働く者を取り巻く状況も大変厳しいですが、企業も大変厳しい状況で、人も設備も過剰気味なのだろうと思います。その中で、先ほど局長から9月30日に経営5団体に知事と要請に行かれたという話がありました。雇用の創出について連合本部も政府に要請しておりますが、連合栃木も県に、環境対策も含めて3万人の雇用創出を要請しているところであります。このように、皆さん現状の認識は一致しているものの、なかなか雇用創出について結果が出ない。大変難しいのは承知しておりますが、今どんな動きをされているのか、県、労働局でわかる範囲でお願いします。

若者については、以前も就職氷河期がありましたし、これから来年に向けて就職できない若者が出るということは、日本の社会そのものが崩れかけていく大変危機的な状況にあると思っております。グローバルに景気がどっとよくなってものをどんどん作れるようになれば余り心配ないですが、どうもそうなりそうにもないですから、内需拡大を考えなければならぬと思います。そのような中において、雇用創出に向けてどのような動きがあるのかお聞かせ願います。我々労働組合としてできることがあれば、もちろんそれはしっかりとやっていかなければならないという前提でお聞きしたいと思っております。

澤田職業安定部長 大きな課題で、求人開拓がまず第一だと思っております。また、雇用創出ということでは、県が行っている基金事業、労働局としても、内容について相談を受けているところであります。とはいっても、現実的には、各企業で

は採用がなかなか難しいということは聞いております。求人開拓を第一に進めながらも、なかなか見つからない者に対しては資料No.1-5にある緊急人材育成・就職支援基金の職業訓練や企業における雇用創出を進めています。また、訓練を受けながらの生活保障も推進しているところであります。

青木勲委員 5団体に局のほうから話がありましたが、経営者協会に聞きますと、採用してやりたい、かわいそうだということはみんなわかっていますが、その人の余分な賃金を払えない、仕事がないというのが実態で雇用ができない。最終的には、要望書が出されても、今すぐに「はい、わかりました」という企業は少ないと言われております。300企業の方たちにもお願いしていますが、「そうはいつでもなかなかできませんよ」というのが実態です。内需拡大に努めないという雇用も出てこない。そのバランスがうまくいけばうまくいくのですが、実態は、かわいそうだということで採用すると企業が潰れてしまうということで、ちょっと時間を待たなければならぬのではないかと考えています。

中尾会長 今のは息の長い問題で、雇用創出は、従来だと新産業でも出てくれば出てくると思います。ただ、今言われているようなご時勢では、介護や福祉の人材は足りないというけれど、実際にはそちらに雇用吸収力が思うようにない。日本全国で業種によるミスマッチが起こっていると思います。栃木県内では介護施設などが少しずつ増えているとか、沖縄県ではIT業種が今伸びていると言われますが、栃木県内でIT企業がどれくらい芽生えつつあるのか、ここで意見交換でもできればいいと思いますが、ご存じの方はいらっしゃいませんか。

鍋島委員 介護事業ということですが、私もお客さんの中に100人ぐらいの介護事業の方が何件かあります。今、失業者の皆さんを介護にということですが、非常にこれは難しいと思います。なぜかという、介護の実態を見ると食事の世話、歯磨き、排便の世話ですから、介護を命がけでやってくれる人でないと続かないのです。ある介護施設では、離職者が3年サイクルで辞めていくそうです。介護の資格を持っている人は市場にたくさんいますが、でも戻ってこないのです。失業者を介護施設にと言われても、介護を命がけでやりたいという人でないと。私が現場を見た限りでは、だれでもできる仕事ではない。排泄の世話、徘徊している人たちのお世話、個人のサービスです。一生懸命やっても家族の方から苦情はたくさん出ています。賃金が低いということも問題として上がっています。今、求人募集が出ているのは介護施設だろうと思います。入る、辞める、入る、辞めるで、退職者が確実に出ていますので募集は出していますが、来ても長続きしないという現状です。たとえ給料が5万や10万上がっても、その職種に向く方でないとなかなか続かない。建設業の方は介護に行ってくださいといっても、私は現場を見て無理だと思っています。介護に当たってくれるような人を教育・訓練していく必要があると思います。

中尾会長 ありがとうございました。

山口委員 2つ質問がありますが、その前に介護について付け加えます。勤務体系も早番・遅番・夜勤がすさまじい勢いできますから、みんな潰れていきます。私の身近なところにいる女性が介護福祉士として勤めて5年間で潰れてしまった。潰れるというのは心身喪失してしまうということです。後ろを振り返ったら自分より後に入った人は誰一人残っていなかったというほどすさまじいところです。あの状況を変えなければ、誰も行きません。辞めた人たちは潰れてしまっているのに声を上げませんが、その身近にいる人が「ほんと、介護には行くものじゃないわよ」ということを本当に悲しい思いで伝えて、それが蔓延しているのです。

2つ質問があります。1つは雇用均等室の関係で均等室長にお聞きします。セクシュアルハラスメント防止に関する取り組みは大変難しい。つまり、相変わらず相談件数が一番多いわけです。セクシュアルハラスメントの中身は、比較的軽微なものから、裁判まで行く非常に重いものまで幅広くあります。均等室でもさまざまな手立てを講じて、事業主に対する研修をやってくださっていることも承知していますが、この件はどう対処していけばよろしいのでしょうか。というのは、本当に軽微だと客観的に思うものであっても、現にセクシュアルハラスメントの問題を抱えて働いている人は本当につらくて大変で、働く意欲は喪失していくし、場合によってはその職場を辞めざるを得ないところまでいってしまうわけです。均等室に相談に来るのは氷山の一角で、その下にいっぱいある。今、審議会では、仕事がないという話題になってしまっていますが、この問題はとても大きな問題としてあると思います。どうしたものかと思っている一人です。

絹谷雇用均等室長 当室に働いている方からセクシュアルハラスメントを受けたという相談があれば、まず会社の人事なりに相談してくださいという話はさせてもらいます。一方、企業の中で対策がとられていないところが多いのも現実ですので、機会あるごとに、企業の方にもちゃんと対策をしてくださいねとお話するしかない。本当にこれは難しい問題です。紛争で今1件解決していないというのは、社長がセクハラをしたもので、それが一番対応として難しいと思っています。社長さんの周りの方に対応してもらわないと解決しないと感じています。日々これからも努力していきますとお話するしかありません。よろしく願いいたします。

山口委員 大変でしょうけれども、よろしく願います。事業主の責務であるということ、私も常々かかわっているところでは言っています。つまり、何か問題があったときに、その人を採用している事業主の責務で、場合によっては裁判まで行くケースも数多くありますと話すことはしています。そういった話があったときに、それを受けとめる側も、これをきちんと丁寧に受けとめていくこ

とがとても大切だと思っています。

もう1点質問です。先ほど、自殺をする人の話が鍋島委員からも出ました。自殺者が非常に増えている中で、精神疾患の労災認定数が非常に少ない、申請する人の数がとても少ないことがいつも気になっています。精神障害で労災を申し出る人は平成20年には8人でした。自殺する人がイコール精神疾患、鬱病であるというそんな単純なものではないことは十分わかっていますが、自殺に追い込まれる人たちの背景として、苦しい状況がずっと続くことによって鬱的症状が続き、精神科にずっと通って服薬しながら、それでもふとした拍子に飛び込んでしまうケースも身近にあります。自殺まで追い込まれないと精神障害と認定されない。また、申請にも高いハードルがあり、なかなか申請に至らないのかなと思います。このあたりを説明していただけますか。

生長労働基準部長 今の自殺の話と先ほどの介護の話をもとめてさせていただきます。介護のほうですが、今年4月から介護報酬3%増額が実施されることになっています。それによって経営環境の改善と今後の雇用創出が期待されています。それにあわせて労働条件の関係も少しはよくなるだろうと。これまでのことがありますので、最低の労働条件をどう確保していくかという動きとして、私のほうでは、夏ごろに訪問介護や施設介護をされている方々にお集まりいただいて、いろいろな説明をいたしております。これからの予定は、本省から自主点検の表が全国に配られますので、それを活用してそれぞれの事業場の方に自主点検していただき、労働条件の改善につなげていただければと考えております。その後はまた作戦を練っていこうと思っています。

自殺の関係ですが、昨今、自殺者数のわりには労災の請求が少ないということが国会等でも出されております。今年からは、そのあたりのPRをしていこうということです。私のほうでは、パンフレット等で精神科の先生に自殺の認定基準をご理解いただくという動きをしております。同時に、精神科に労災指定医の制度がありますが、労災指定医になっている方が非常に少ない。そこで、労災指定医になっていただくという動きと医師会等にも働きかけています。労災指定医になっていただくということは、労災にもかなり関心を持って、いろいろな患者さんが来られてお話を聞いて、かなり仕事要因が多いと思われたらその話に進めていただく、そういう動きを今しています。

メンタルヘルスとセットになるとと思いますが、今、局署幹部でいろいろな事業場を回っています。いろいろとお聞きしますと、メンタルヘルスのために、中間管理職の方に気づきと自分の部下に対してのカウンセリング技術を身に付けるように教育・訓練をしている会社がかなりあります。早めに見つけて早めに対処していただくことに力を入れる動きが広がりつつあります。そういったものがまだ足りない事業場に対して、その話もさせていただこうと考えております。鬱病の病態が一番深刻なときにはそうでもないのですが、治りかけのときに心神喪失状態でふと自殺される方が多いわけです。そうならないように、企業でもそういう仕組みをつくっていただくと同時に、医療機関でも患者さん

の中から拾い上げていただくようお願いしているところであります。

中尾会長　ご発言もおありと思いますが、ちょうどいい時間かと思えます。このあたりで本日の審議会は終わりとさせていただいてよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

中尾会長　それでは、平成21年度第1回地方労働審議会は以上で閉会いたします。どうもありがとうございました。
