

平成22年3月10日(水)

於 宇都宮市文化会館3階第1会議室

平成21年度第2回栃木地方労働審議会

会 議 録

平成21年度第2回栃木地方労働審議会

1 開催年月日 平成22年3月10日(水) 14:00~16:07

2 開催場所 宇都宮市文化会館

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
	白井裕己
	堀真由美
	今井直
労働者代表	青木義明
	加藤剛
	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(欠席)
	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) 平成22年度栃木労働局の行政運営方針(案)について

労働局長説明

総務部長説明

労働基準部長説明

職業安定部長説明

雇用均等室長説明

(2) その他

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2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ございます。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6名、労働者代表5名、使用者代表4名の委員の方々が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、本日の審議会が成立いたしますことをご報告申し上げます。

なお、労働者代表の相田美由紀委員、使用者代表の青木勲委員、同じく佐藤一彦委員につきましては、所用のため欠席の報告をいただいております。

議事に入る前に、当審議会委員の方に変更がありましたのでお知らせいたします。労働者代表委員の板橋賢二委員が退任され、新たに11月10日付で加藤剛委員にご就任いただいております。

それでは、審議会次第に従いまして進めさせていただきます。初めに、安藤労働局長よりご挨拶を申し上げます。

安藤栃木労働局長 栃木労働局長の安藤でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

本日は大変お忙しい中、また足元の悪い中、ご出席いただきましてありがとうございます。本日の審議会につきましては、平成22年度栃木労働局行政運営方針（案）につきましてご説明し、審議していただくことになっております。委員の皆様方に公労使それぞれのお立場から率直な意見をお伺いし、それをこの行政運営方針に反映させていきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

例年ですと説明時間が大変長かったわけですが、今回は事務局の説明を簡単にいたしまして、皆様方のご意見等を十分に拝聴できる時間をとっているつもりですので、よろしくお願いいたします。

さて、本県の雇用情勢については先日発表したばかりですが、1月の有効求人倍率は0.41倍で、全国平均を12カ月連続下回っております。また、正社員の有効求人倍率も0.26倍と、大変低い水準で推移しております。経済情勢は回復基調と言われておりますが、雇用情勢は大変厳しい状況が続いております。

また、この春の高卒、大卒などの新規学卒者の内定状況を見ましても、求人が例年より大幅に減少しており、1月末現在で高卒の内定率が84.8%、大卒で62.5%と例年になく低い水準になっております。

平成22年度の行政運営方針につきましては、こういった厳しい雇用情勢を踏まえまして、私どもは総合労働行政機関として緊急雇用対策などにかかりに取り組むかといった問題を重点として、総合的な労働施策を機動的かつ計画的に推進することとしております。

内容については後ほど説明いたしますが、まず、緊急雇用対策につきましては、昨年末から政府全体で取り組んでいるところでございます。離職を余儀なくされた非正規労働者などを対象にいたしまして、再就職支援、能力開発訓練の支援、住宅・生活の支援、雇用調整助成金の要件を緩和して雇用を維持するといったこと、また、新卒者の就職支援といった対策に全力を挙げて推進することとしております。

また、来年度になりますと、現在、雇用保険法の改正案が国会に提出されておりました対象範囲が広がるとか、第2のセーフティネットということで基金訓練事業を行っておりますがその法制化とか、労働者派遣法の改正や最低賃金について、民主党のマニフェストに向けた検討が進められております。

こういった中で、平成22年度の労働行政の運営に当たりましては、引き続き地域の発展に積極的に貢献することを基本に据えまして、より一層地域並びに企業者のニーズ、労働市場の動向に即した施策を実施していくこととしております。この審議会では、委員の皆様方は各界の代表ということで、専門的見地からぜひいろいろな意見を出していただきまして、活発なご議論をお願いしたいと思います。簡単ですが私の挨拶といたします。どうぞよろしく願いいたします。

司会 これからの議事につきましては、栃木地方労働審議会運営規程第4条によりまして、会長に進行をお願いいたします。議事に入る前に会長からご挨拶をいただきます。

中尾会長 では、議題に入る前に私から一言ご挨拶させていただきます。雇用情勢については、今の局長のお話のとおりですが、別の角度から簡単な挨拶をさせていただきます。

毎年、年の瀬になると、1年間の流行語や漢字一文字でその年をあらわすとどうい漢字になるかをやっています。流行語と一文字漢字は忘れましたが、去年8月ごろまでは「100年に一度の〇〇」としきりに言われていて、それが経済問題や雇用問題に深くかかわっていたと記憶しています。「100年に一度」という言葉は去年の夏ぐらいで終わったようですが、今年から来年にかけて、100年に一度というべきではないかと思っています。

100年に一度の大きな変化が今、我々の目前に起きつつあるということ

です。それは、自動車産業がこれからどう変わるかです。これまでガソリン車が100年続きましたが、これからは電気自動車の時代になってガソリンスタンドが要らなくなるかもしれません。自動車整備工場の姿も変わるかもしれないし、自動車の販売方法も変わるかもしれない。そういうことが5年先、7年先に訪れるのではないかと思うと、今こそ100年に一度の大きな変化が我々の周りで起きつつあると言いたいわけです。

栃木県に置きかえてみますと、ほかの都道府県や自治体と比べて、ガソリン車がエコカーに変わることに對して果たしてどういう認識を持たれているのか日ごろから関心を持っています。もしそのときに認識のずれがあったならば、それが取りも直さず地域の雇用情勢に大きな影響を及ぼすのではないかということに興味を持って見ているわけです。

何年先になるかわかりませんが、車社会等の影響を受けて我々の生活ぶりも大きく変わるということを含め、本日の議題は「平成22年度栃木労働局の行政運営方針（案）について」ですので、委員の皆様には幅広く活発なご議論をしていただければと思っています。よろしく願いいたします。

それでは、議題に入る前に、この審議会では議事録をつくることから、議事録署名人を指名させていただきます。今回の議事録署名人は、私のほかに、労働者側代表は石川委員、使用者側代表は加藤委員にお願いしたいと思います。

それでは、運営方針（案）について審議に入ります。労働局からお手元の資料を参考にしながらご説明いただきたいと思います。

常盤総務部長 総務部長をしております常盤と申します。委員の皆様方におかれましては、日ごろから労働行政運営につきましてご理解、ご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。行政運営方針につきまして、私から全体構成と総務部所管について、その後、労働基準部長、職業安定部長、雇用均等室長という順番で説明させていただきます。なお、関連資料を配付しておりますが、時間の関係もありますのですべてについて説明できません。あらかじめご了承ください。

お手元の「行政運営方針（案）」を1枚めくっていただきますと左側に目次がございます、4部構成になっております。

第1部は労働行政を取り巻く状況について、具体的なデータ、それに基づく分析をしております。2ページ目中段に、今回の特徴として雇用失業情勢が大変厳しいということが書かれております。4ページ目上段には、それらを受けまして、労働局には労働相談・申告が多数寄せられ、増加しているということがございます。

第2部は5ページ目になります。労働局が総合労働行政機関として実施す

べき課題という取りまとめになっております。今回は、緊急雇用対策の推進を第1に掲げて労働局全体で取り組んでいきたいということです。6ページ目ですが、そのほかに非正規労働者への総合的対策、仕事と生活の調和の実現という課題については、労働局内のいろいろな部署にまたがるものですから、連携に留意して推進していきたいと考えているところでございます。

続きまして第3部ですが、これは各行政の説明ですので、後ほどであろうかと思えます。

続いて第4部は45ページ以降になりますが、労働局が行政運営をしていくに当たって、組織としてどのような基本的スタンスで臨み、対応するのか、労働局職員一人ひとりがどのように取り組んでいくのか、基本的に実施すべき事項や姿勢についてまとめております。46ページには、行政事務のコスト縮減を今回新たに盛り込んでおります。全体構成につきましては以上です。

続いて、総務部が所管する個別の施策について2点ご説明します。1つ目は労働保険適用徴収業務ということで、43ページをご覧ください。現下の経済情勢は大変厳しい状況です。こういった中で、労働保険制度がセーフティネットとしての確にその役割を果たしていくという観点に立てば、労働保険料の適正徴収が一番重要だとこの分野では考えて、きっちりとしっかりと徴収することに重点を置いております。特に、多額の滞納や複数年度にわたる滞納を繰り返している事業主に対しましては、財産調査や差し押さえといった強制執行を念頭に滞納整理を行っていくこととしております。

2点目は、個別労働紛争解決制度の積極的運用で、45ページに書いております。バックデータとして資料No.1-1もお付けしております。民事上の問題に係る労働相談が急増しています。こういった経済・雇用情勢ですので、その影響を受けて、内訳としては解雇や労働条件引き下げといった事案が増えています。一方で、近年の全体的な傾向もあり、いじめ・嫌がらせに関する相談が年々増えています。最近、特徴的なのは、相談者の中にはメンタル不調に陥っていると思われる方々からの相談がふえているところです。こういう状況を十分に認識して、その実情に応じて適切に対応してまいりたいと考えております。以上です。

生長労働基準部長 労働基準部長の生長です。どうぞよろしく申し上げます。委員の皆様には、日ごろより、労働基準行政の的確な推進にあたりましてご理解とご協力を賜り、この場をお借りしまして厚くお礼申し上げます。

先ほど局長から説明がありましたように、今後も厳しい経済情勢が続くことが見込まれております。そういった中で、来年度は課題を2つ設定し、それに基づきまして私どもの労働基準行政を展開していこうと考えております。

お手元の共通資料「行政運営方針（案）」1ページをご覧ください。最初の課題は、厳しい雇用情勢によって、合理的な理由なく退職等を余儀なくされている非正規労働者の保護としております。2つ目は、働いている方々が安心して働くことができる職場環境をつくって、昨年から始まっている仕事と生活の調和が図られるように導いていくことが私どもの課題です。内容を一言で言ったものを7ページに入れてあります。第3の1の最初の段落の後ろのほうですが、「安心・安全職場の維持・支援及び確保・拡大」としております。これまで安全・安心職場とうたっていましたが、来年度は、雇用や働き方をめぐる不安、健康上の不安といったものがかつてないほど高まりを見せている状況ですので、不安を解消していこうという意味合いで、あえて安心を先にして「安心・安全職場」としてしております。

それに基づきまして幾つかお話をしたいと思っております。7ページの下に（1）「労働条件の確保・改善等」とあります。その中には課題1の関係としまして、一昨年来の雇用不安の中、雇用の安定の確保が大きな課題となっております。有期契約労働者や派遣労働者の契約解除等の問題につきまして、労働契約法や「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準について」というリーフレットもお手元にお配りしておりますが、それらに基づき、適切な労務管理の必要性を各事業所指導していくことにしております。

続いて課題2の関係です。状況等は4ページに少したってありますが、平成21年は賃金不払いや解雇などの申告件数が161件も増加しております。この件数の増加はこれまで見られないくらい高いものであります。まず、それぞれの事業所で最低基準である法律に書かれていることを守っていただくことに力を注いでいこうとしております。特に、その中でも、ここのところ少しずつふえてきている賃金不払い残業につきましては、徹底した指導を最大限努力しまして、時には厳正な処分をも視野に入れて行っていきたいと思っております。また、この4月から改正労働基準法が施行されました。それを守っていただくことにも力を注いで、事業主の方に適正な労働時間管理を行っていただき、長時間労働の抑制や長時間労働による健康障害の防止につなげていきたいと考えております。

11ページは労働時間の関係です。景気の低迷等がありまして昨年はかなり減少しまして、栃木県は今1,820時間となっております。この数字は全国水準からしますとまだまだ長い状況でございます。こうした中、仕事と生活の調和をどう進めていくかですが、こういった不景気のときにそんな話はないだろうというご意見もいろいろ伺っておりますが、長時間労働の抑制と年次有給休暇の取得促進を進めていって、仕事と生活の調和に基づいて、長い目で日本の持続的発展と未来への投資につなげていきたいと思っております。

す。

資料No.2-1にあります。昨年12月に「明日の安心と成長のための緊急経済対策」が取りまとめられました。その中には年次有給休暇の取得促進や休暇分散取得を政労使一丸となって推進していこうということが盛り込まれております。これから長期休暇の取得促進、休暇取得の分散化などに向けた取り組みが始まるということで、力を入れていこうと思っております。

あわせて、労働時間等設定改善法に基づきまして、労働時間等の見直しガイドラインとか、あるいは職場意識改善助成金の改正が行われておりますので、これに基づきまして、年次有給休暇の取得促進を図っていこうとしております。

12ページは安全衛生の関係であります。先ほど申し上げましたように、健康不安の解消ということで、最初にメンタルヘルスと過重労働の関係を書かせていただいております。特にメンタルの関係では、仕事や職業生活で不安や悩みを抱えている労働者の割合が、ついこの間までは5割ぐらいだったのですが、最近聞いた数字では6割に達して、増えております。また、昨年の自殺者数は全国で3万人を超えていて、栃木県の中でも630人と、かなり増加しています。このような状況ですので、働く方々の心の健康保持・改善を一生懸命進めていきたいところであります。今年度は大企業の事業場を中心に指導してまいりましたが、来年度は規模を下げて、50人以上の事業場は産業医にお任せして、50人未満の事業場を中心に、あらゆる機会を通してメンタルヘルス対策を指導・啓発していきたいと思っております。その中で関心を示していただいた事業主の方には、産業保健推進センターの中に設置されて今年度から本格的活動しているメンタルヘルス対策支援センターを利用していただくように、積極的に勧奨していきたいと考えております。

また、万が一メンタル不調になられた方がおりましたら、早期治療をしていただくと早く社会復帰ができることもあります。リーフレットもお手元にお配りしておりますが、「はたらく人の心の健康相談ネットワーク」といったものを紹介しまして、近所の医療機関に行っていただきたいと考えております。

一方、労働災害の関係では、昨年は大幅な減少となっておりますが、今年に入りまして死亡災害が相次いで発生しております。1月、2月を見ると月に4件のハイペースになっています。それをいろいろ考えますと、このところの経済活動停滞の影響によって、企業の中での費用節減をしようという動きの中で、特に安全衛生管理部門の縮小や安全性活動の減退があるのではないかという気がしております。先月の終わりに、各災害防止団体や事業主団体に緊急対策の要請を行ったところでございます。そのことを広く県民の方

に知っていただくということで、3月2日に新聞発表をさせていただいております。

そのほか、働く方々が安心して職業生活を送るためのセーフティネットとしまして、10ページに最低賃金の関係があります。地域別最低賃金、産業別最低賃金が2円から4円ぐらい上がっておりますので、その関係を周知広報して、あわせまして、守っていただく活動を力強く進めていきたいと思っています。

また、15ページは労災補償の関係であります。引き続ききちんと適正な労災給付処理のもと、局署一体となって取り組んで、働いている方々の不安の解消につなげていきたいと思っています。

17ページは家内労働の関係であります。来年度から「第10次最低工賃新設・改正計画」が始まりまして、特に来年度初めに、電気機械器具製造業の最低工賃改正作業を予定しております。来年度秋に開催されます予定の本審議会で諮問させていただくことになろうかと思っております。そのときはご協力のほどよろしくお願いいたします。簡単ですが、来年度の行政運営方針の説明とさせていただきます。どうぞよろしく申し上げます。

澤田職業安定部長 職業安定部長をしております澤田でございます。委員の皆様には日ごろから、ハローワークの業務運営につきましてご理解とご協力をいただきまして、この場をお借りしまして厚く御礼申し上げます。

私からは、平成22年度の行政運営方針の職業安定行政に関する部分と、栃木雇用施策方針についてご説明いたします。

まず、行政運営方針についてですが、1ページに記載してありますとおり、依然として厳しい経済・雇用情勢への対応としての緊急雇用対策であります。今までの栃木労働局における対策の進捗は資料に載っておりますが、22年度も引き続き全力を挙げて推進することを第1の課題としております。

内容につきましては、「行政運営方針（案）」の18ページ、(1)「緊急雇用対策等の着実な実施」の項目になります。まず、雇用の維持確保を図るため、雇用調整助成金等の活用を通じまして、事業活動の縮小を余儀なくされ、一時的に休業、教育訓練または出向を行うことにより雇用の維持確保を図る事業主に対しまして、支援を引き続き行うこととしております。また、第2のセーフティネットと呼んでおります緊急人材育成支援事業につきましては、積極的な活用を図るため周知を徹底いたしまして、訓練定員の完全充足に向けました取り組み、及びニーズの高い訓練コースの確保設定のため、能力開発機構栃木センターと、より一層連携を図っていくこととしていところでございます。また、訓練機関と連携したハローワークの利用勧奨など、訓練

修了前からの就職を支援していくこととしております。

次に、未就職卒業者に対しましては、ハローワークに配置しておりますジョブサポーターを活用するとともに、1カ月の体験雇用を受け入れ、正規雇用への移行を支援します新卒者体験雇用事業、また、緊急人材育成支援事業の活用によります未就職卒業者を対象とした訓練の活用によりまして、本人の希望を踏まえた支援に適切につなげ、安定した雇用への移行を支援することとしております。

非正規労働者等でやむなく離職された方々に対しましては、「キャリアアップハローワークおやま」におきまして、担当者制によるきめ細かな職業相談、職業紹介、職業訓練、訓練期間中の生活保障等に係る相談等をワンステップで行うこととしているところでございます。

また、雇用保険法の改正、労働者派遣法の改正等が予定されているところでございますが、周知・広報・指導等について適切に取り組みまして、円滑な施行を図っていくこととしているところでございます。

雇用創出につきましては、栃木県が行います緊急雇用創出事業及びふるさと雇用再生特別基金事業等について、ハローワークに提出されました求人の円滑な充足を図りまして、県及び市町と連携いたしまして、地域の実情に応じた雇用機会の創出を支援していくこととしているところでございます。求職者が応募できる求人が大幅に減少していることを考え、求人の総量確保を強力に行うとともに、充足対策に重点を置いていくこととしております。その他、子育て女性、障害者、高齢者、外国人に対しても、引き続き強力に就職支援を図っていくこととしているところでございます。

続きまして、「栃木雇用施策実施方針（案）」について説明いたします。こちらにつきましては、雇用対策法施行規則の改正があり、平成20年度より策定しているものでございます。栃木県の意見を聞いて案を策定したものでございます。

まず、2ページに記載しておりますが、離職に伴い住居を喪失した離職者等に対する相談、再就職支援等、また、新卒者支援の強化等を課題としているところでございます。栃木県と連携いたしまして、各種対策を推進していくこととしております。

まず、若者の雇用対策についてですが、県が実施しております「ジョブカフェとちぎ」、「とちぎ若者サポートステーション」等と連携を図りまして、個々の実情に合った就職支援をしていくこととしております。

障害者の雇用対策につきましては、各種助成金の活用、トライアル雇用制度、ジョブコーチ等を効果的に活用して就職支援を実施するとともに、県や関係機関と連携して合同面接会を開催するなどして雇用促進に努めてまいり

ます。

女性の就業対策につきましては、地方公共団体や子育て支援をしております機関と連携を図りまして、「マザーズハローワーク事業」を推進していくこととしております。

最後になりますが、詳細な説明は時間の都合上省略させていただきますが、資料No.3-1、3-2につきましては、3月2日に当局が発表いたしました雇用情勢、新規学卒者の就職状況等となっております。後ほどごらんいただければと思います。以上で私からの説明を終わります。よろしくお願いいたします。

絹谷雇用均等室長 雇用均等室長の絹谷でございます。雇用均等行政の推進につきましては、日ごろから皆様に多大なご協力をいただきましてありがとうございます。早速、私からも、22年度の雇用均等行政について説明させていただきます。

共通資料「行政運営方針（案）」の39ページからになります。雇用均等行政の重点施策ということで、まず、職業生活と家庭生活の両立支援対策と、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、パートタイム労働者の働き・貢献に見合った待遇の確保対策を推進していくこととしております。内容は既にご覧いただいていると思いますが、ざっと全体を紹介させていただきます。

40ページをご覧ください。「仕事と家庭の調和行动指針における目標」を記載してみました。これは直接の行政目標ではありませんが、仕事と生活の調和のとれた目指すべき社会の姿の実現に向けて施策を推進していくということを明記いたしました。これまでは、PR版のほうには記載してはいたのですが、今回は本文の中に記載することにいたしました。この政策全体の目標を念頭に置きながら、行政運営に当たっては、昨年度から引き続いて、女性であること、特に妊娠や出産、育児休業等の取得を理由とする女性労働者に対する不利益な取り扱いの中でも、もうこの労働者は要らないという例が多く見られましたので、男女雇用機会均等法と育児・介護休業法などに基づいて厳正な指導を行っていく。そういったことに関して具体的に紛争が生じた場合には、解決に向けての援助のきっかけを行っていきたいと考えております。

また、少子化の進行に伴って人口が減少しております。人口減少社会への対応ということで「ワークライフバランス社会の実現」等が求められていますが、中でも仕事と育児の両立を図ることが重要とされておりますので、今年の6月から全面施行になります改正育児・介護休業法、次世代法の明確な施行に向けて法律の周知・徹底を図っていく。それとあわせて、真に男女が

ともに両立を図りやすい職場環境の整備を進めるための啓発活動にも積極的に取り組んでいきたいと考えています。

あわせて、パートタイム労働者が、それぞれのライフスタイルに応じた働き方を選択できるような働き方になるように、今、公正な待遇などの確保のため、指導やアドバイスを行う。それから、今年度は、パートタイム労働者を対象とした法律の周知・啓発にも力を入れていきたいと考えているところでございます。以上です。

中尾会長 今、総務部、労働基準部、職業安定部、雇用均等室それぞれから、お手元の資料を参考にしながら運営方針のご説明がありました。公労使全員がそろって県内の雇用情勢等について議論する機会は年に回数も限られていますが、こういう貴重な機会を生かして、委員の皆さんの活発なご議論をいただきたいと思います。今、説明のあった資料のどこからでも結構ですので、委員の皆さんからご質問、ご意見をいただきたいと思います。

加部委員 加部と申します。よろしく申し上げます。まず、昨年から連合でも無料の就職支援セミナーを開設し、毎月実施させていただいています。その中で、今、実際に職を探している人たちに、履歴書の書き方などを1日かけてやらせていただいております。終わった後に皆さんからいろいろ話を聞きますと、情報の不足が相当深刻だと思っています。

例えば、昨年、我々は労働局さんをお願いして、「イッポ前ナビ」ということで、どこでも見られるようなチラシを置いてもらったりしています。国、県も支援体制はかなり整ってきていますが、やはり情報不足は否めないと思います。我々もできる限りはやらせていただいていますし、労働局もいろいろとやられていますが、きょうお集まりの公労使の代表の皆さんが、それぞれの場所でこういう支援策があるということを書いていただければと思います。困っている人はまだまだいると思いますので、我々としても情報発信の仕方を工夫させていただきますが、労働局にも使用者側の方にもお願いしたいと思います。

中尾会長 今の加部委員のご意見は、情報の提供、情報の発信がもう少し充実すれば雇用環境にとってもう少しプラスになるのではないかとということです。行政サイド、あるいは使用者側の委員の皆さん全員に共通するテーマだと思います。情報発信をより活発にするためには、あるいは、今の発信の方法に工夫を加えるのに何かないかなど、いかがでしょうか。情報ですからマスコミの黒内委員、いかがですか。

黒内委員 情報の発信は重要だという加部委員のご指摘がありました。私もそのように思います。ただ、加部委員とずれる部分がありますが、私から若干言わせていただきますと、ここに盛り込まれている「行政運営方針（案）」のそれぞれの施策の内容等は、文章を見る限りはすばらしいのですが、果たしてそれぞれの施策の実効性がどれだけ上がっているのかということです。もちろん数字として出るものもありますが、全体的には見えていない。先ほどの情報の発信についても、いろいろなことをやっていますといっても、個々の情報を求めている人たちにきちんとその情報が伝達しているのかどうかの検証がないと、効果的な情報発信も難しいと思います。添付資料もいろいろあるようですが、もう少し施策の検証をやって、ニーズに合った対策をしていくことが重要だと思います。よろしくお願いします。

中尾会長 「情報」というのが漠然としていたので、指名された黒内委員は迷惑されたかもしれません。今の話の続きを、もう一度、加部委員に返してよろしいですか。私が思うには、情報を得るツールは幾らでもあると思います。その中で、情報不足とか情報の発信と受け手の間のミスマッチがあるというのはどういうことでしょうか。

加部委員 確かに情報のやり方にはいろいろあると思います。お金をかければできるのですが、我々としても予算がない部分があります。一昨年、NPOの湯浅誠さんとの対談の中でいろいろお話をしましたが、行政の壁の厚さということと、いろいろな施策があるがワンストップでできるかどうかを昨年やらせていただいたということでした。連合としても、そういう情報をすぐにでもできるような形で労働局に置かせていただいて、携帯電話からもすぐに見られて、自分の情報を入れればどこに行けばいいかがわかるようにやらせていただきました。

それから今、黒内委員が言われたように、マスコミの新聞発表で、無償で記事として載せていただくことを極力やらせていただいています。足利で求人を探している若い人の話を聞きますと、自分たちで情報を集めようとする気がないのです。引きこもりのような形になっていて、自分が悪いと思っているようです。局からいろいろ出していただいていますし、県からもいろいろな支援策が出ているのですが、果たしてそれが自分に合うのかどうか、今の人たちにわかっていない部分があると思います。自分たちがどういう情報を入れるのかということもあるし、小さいときから働くことに対してどういう教育を受けているかということもあると思います。働くことに対しての

情報もありますし、実際に職を探す情報もあると思います。我々だけでやってもどうしようもない部分もありますし、各分野でそれなりに努力していただいたほうがいいと思います。

では、どうしたらいいかというと、難しい部分があります。若い人たちは携帯の時代で、新聞を余り見なくなっています。携帯への反応はかなりあるようです。きょうお集まりの皆さんはある程度の地位の人たちですので、個々の団体の中でやっていただければそれだけでも違うと思いますので、ご協力をお願いいたします。

中尾会長 使用者側から、鍋島委員いかがですか。

鍋島委員 先ほどの関連事項ですが、今、行政側ではワンストップサービスをやっていると思います。新しい政権になり、今、このワンストップサービスがどういう状況下の中でどう進行して、どれくらい的人数が参加してどういう実績を上げているのか、どうい効果が生まれているのか見えないのですが、実態はどうなっているのかおわかりになりますか。

常盤総務部長 今、ワンストップのことについて用意している間に、広報について行政ではどうい取り組みをしているかご説明します。

「行政運営方針（案）」の中でも、広報には積極的に取り組んでいきたいとしています。節目では必ず新聞発表をするようにしていることと、情報については必ずホームページに載せていきたいと思っています。これは本省のほうでも来年度からもっと見やすくするというこで、全国的にも取り組んでいくことになっています。ホームページは効果はかなり大きくて、先般、ホームページだけで任期つき作業を4名募集したのですが、何倍もの競争率の人が集まってきました。一方の問題としてデジタルデバイドの問題はありますが、今、新規学卒者の方々も、就職活動はインターネットを活用してばんやっています。

また、今までやってこなかったのですが、12月から県政記者クラブで記者会見をやらせてもらっています。ホームページできっちりと網羅的かつ見やすく情報を発信するというこで、もう一つは、実際に広報の発信元であるマスコミの方々にきちんと説明していくというこでやっています。まだまだ改善すべき点はあると思いますが、一つ一つ進めていきたいと思っています。

黒内委員からのご指摘の検証についてですが、行政運営方針をつくるために、データを全部出して検証してから、もう一回これをつくり直す作業をし

ております。表に出てくるものとしては、冒頭の一部にあったデータと、38ページを見ていただきたいと思います。これまでの実績を含めて状況を見定めて、今回はまだ案ということで数字が入っていないのですが、就職率とか早期再就職割合などの目標を必ず立てています。数字的に評価した上で、荒唐無稽ではなく努力すれば実現可能な数字ということで入れています。ご指摘のとおり、政策評価を政府としてはすべからくやるということですので、何かの形ではやるようにしておりますが、これも当然十分ではない面があります。まだまだ改善していきたいと思っております。

澤田職業安定部長 ワンストップサービスは12月21日に7つの安定所、8つの地方公共団体の協力を得て実施しました。詳細な利用者数や、その者たちが就職したとか融資を受けたという資料が手元にないので、後ほどご説明させていただきたいと思います。

黒内委員 先ほど労働局長も言われた代用セーフティネットということで、訓練や生活給付の支援などは政府が考えてきた目標に対して何%ぐらいの利用者があったかということですが、たしか7.7%と1割にも満たなかった。先ほど総務部長はいろいろな方法で周知徹底していますということでしたが、失業者はまず新聞をとりませんし、パソコンができない方も多いと聞いています。就職活動に疲れて立ちすくんでいる若い人たち、絶望の中でどうしていいかわからない人たちは、情報を幾ら流してもアクセスすることが難しい環境だと思います。そういう人たちの実態をきちんと把握して、どういう形ならきちんと情報が届くのかを分析していかないと、ただ単にやっていますというだけではだめだと思います。わずか7.7%ぐらいしか目標に届かなかった実態があります。行政側の思いと受け手側の受けとめ方に相当ギャップがあると言えると思います。

どうすればいいかという具体策はわかりませんが、まずは実態を把握しなければならぬということとは言えると思います。その点をよろしく願います。

安藤栃木労働局長 私どもも、失業された方にどのように広報すればいいのか非常に悩ましいところがございます。できるだけことをやっているつもりで、ハローワークの入り口に大きなポスターで目立つようにしておくとか、実際に窓口に来られた方にはこういう事業がありますよとお薦めしております。

ただ、実態がどのぐらいかは、出かけて行って調査することはできない状況でありまして、窓口に来ていただかないとわかりません。そういう意味で

はちょっと離れているかと思います。もしいいお知恵があれば拝借したいと思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

常盤総務部長 基本的に、今、ミスマッチと言われているものでもあると思ひますが、求人・求職については、資料No.3-1-1で配付させていただいており、求人についても求職についても職種は大体わかります。本来は、ご用意する訓練コースについても、こういう職種のこういう技能が足りないのだということがわかれば、その訓練コースについて設定をしていけばいいと思ひます。しかし、そこは、委員のおっしゃるとおりもう一步踏み込んだ実態まではわからない。あるいは、こういうのができそうだとわかったとしても、訓練を設定する側でミスマッチが出るというか、用意ができない問題が別途あるかと思ひます。そうはいつでも、近づけていかなければいけないわけです。ハローワークには求職者が来られて求人もありますので、毎年度あるいは随時、そこから訓練コースの設定をやっていて、実績としては、今お配りしている資料の中で若干なりとも数字は出ております。当初は、言われるとおりかなり低い数値だったのですが、徐々になれてきたというか、伝わってきた面もあり、少しずつ数字が上がってきております。訓練をやったからといって就職ができるかという問題も別途あるかと思ひますが、本当に細かいニーズ分析と訓練設定ができて、それが就職にどこまでつながったかという追跡調査まではできていないのが現状です。ただ、今あるデータの中である程度はつかめるので、そこで何とか設定しているということです。黄色が表の資料の最後のページが緊急人材育成就職支援基金になっておりまして、その一番上の箱に数字の推移が出ています。

渡邊職業安定課長 ワンストップサービスの検証等についてお話しします。12月21日に宇都宮、鹿沼、佐野、足利、真岡、小山、日光の7市で、利用者が73名出ております。男女別では、男63名、女10名。年齢が一番多いのが50代で29名、40代で21名です。ハローワークの職業相談紹介等も含めて、その中で職業訓練が2件、訓練生活給付が7件、そのほか就職安定資金融資などが7件で、全部で53件です。そのほか、県、自治体、社会福祉協議会等でやっていますが、住宅の関係が25、生活福祉の資金が30、生活保護が16、心の相談が8、多重債務が1です。

利用者に対するアンケートも実施しております。その中で大変よかったが73のうち30、よかったが35、どちらとも言えないが7、よくなかったが1、悪かったというのはゼロです。その中で自分の話をよく聞いてもらえたというのが32名、これまで知らなかった支援制度について初めて知るこ

とができた方が19名、いろいろな支援制度の条件など詳しく聞くことができたのが12名、複数の相談窓口へ行く手間が省けたというのが5件です。1日で7カ所73名のうちの大半の方に、ワンストップサービスはやってもらってよかったという評価を受けました。以上です。

中尾会長 ワンストップサービスの利用が73名ということです。先ほどの加部委員の情報の発信も含めて、ワンストップサービスという労働行政によるものが出たというわりに、73件ぐらいで果たしてよかったという評価になるのか。白井委員、何かご感想はありますか。

白井委員 一回一回を間隔を置いてやったのでは、周知徹底するといってもこれだけ広い世の中だからそう簡単にはできないのです。根気よく何遍も懲りずにやれば、だんだん増えていくのではないかと考えています。1回や2回で目覚ましい成果が上がらなかったからとあきらめないで、何回かおやりになったほうが良いと思います。現に73人行った人がいて、相当、ためになったと思っていられる方のほうが多いわけだから、あきらめずにやっていただきたいと私は思います。

中尾会長 ほかにありますか。

石川委員 先ほど黒内委員が、社会的弱者の人たちに情報が行き届かないのではないかとということをおっしゃっていたと思いますが、それは私も自分の仕事の関係上よく理解しています。例えば、10代の人であったり、身体に不自由を持っている人に関わっている人たちは、いわゆる福祉的な関わりを持っている人が多いと思います。当事者たちはなかなかそういうところには結びつかないけれども、それに携わっている人たちや、仕事としてではなくボランティアとしてそういうことをやっている人は実はたくさんいます。でも、そういう人たちも知らないでいるのではないかと思う場面に遭遇することが多い。直接的ではない人たちの支援をどこかでやっているのか、お聞きしたいと思います。学校の就職担当者などには行き届くかと思いますが、弱い人たちの間に入る人への支援策として何かありますか。もしなければ考えてもらうことはできますか。

澤田職業安定部長 弱者ということで障害者を代表例としてのお話ですが、障害者に関しては、「行政運営方針（案）」の31ページに施策を載せています。ウ「雇用・福祉・教育・医療等との連携による就労支援の強化」の（イ）で、ハローワ

ーク職員や福祉施設のコーディネーター等と連携して、福祉のほうから雇用
に導いていく施策を展開しているところです。

また、若者の引きこもり、ニート等に対しましては、栃木雇用施策実施方
針の7ページの(3)「ニート等の若者の職業的自立支援の強化」ということ
で、県で構築した「若者自立支援ネットワーク会議」等を設けたり、「とちぎ
若者サポートステーション」と連携を図って、個々の状況に応じた個別的支
援を行っております。以上です。

山口委員 私には障害者支援のことで、行政、労使の皆さんにお聞きしたいと思いま
す。実は、障害者に対する雇用に関して、精神障害者が見える形でこのように出
てきたことについては非常に喜んでます。長い間、労働統計などを見ても、
障害者の区分の中に精神障害が見えませんでした。つまり、肢体不自由や知
的障害の人たちが働くということについての支援は政策としてもあったと思
うのですが、精神障害は遅れてやってきて、障害者自立支援法との関わりで
ようやく浮上してきたと思っています。

「精神障害者に対する雇用対策の強化」が32ページに出ています。この
中に(ア)「ハローワークにおけるカウンセリング機能の強化」とありますが、
これまではこういうことはとりわけなくて、今回新たに「精神障害者就職サ
ポーターを配置し」と書いてあるように、こういう役割の人を配置して不安
定な精神障害者を支援することを新たに始めたということなののでしょうか。
行政側への質問です。これまではそういう立場の人がいなかったが、今回、
新たに支援する役割の人を配置するようになったということですか。

植木職業対策課長 はい、そうです。

山口委員 精神障害を持っていて働きたい人たちはたくさんいるわけですが、ハロー
ワークに行ったときに、状況を見て何か支援してくださるということなので
すか。この人たちは普段どこにいるのですか。

植木職業対策課長 ハローワークに配置されています。

山口委員 必要があれば、この人たちも関わってくださるということですね。

植木職業対策課長 はい。

山口委員 わかりました。

労働者側、使用者側の方にもお聞きしたいのですが、精神障害を持っている人たちに対しての支援を皆様の職場で具体的にやっていることがありましたらお聞きしたいと思います。

中尾会長 使用者側のほうからどなたかお願いします。

田中委員 私どもの会社は精神病院の設備をやっております、「かなり治って社会復帰ができるからどうか使ってくれないか」とその院長先生に依頼されて、そういう経験したことがあります。現場に行っても、ほかの会社の職人さんが仕事をしているところを平気で踏んで歩いたり、薬をかなり飲むのでいつも眠い状態です。ケース・バイ・ケースで個人差がありますから、どの程度の方がどの程度の仕事ができるかを見極めるのがすごく大変だと思います。あとは、周りの人の理解です。こんな仕事は嫌だ、あんな仕事は嫌だと選り好み結構あります。何年か勤めていただいて、そのような経験をしたことがあります。本当に難しいと感じました。結局、その方は病院に戻ってしまいました。病院側ではもう大丈夫だと思っても、病院の中でリハビリをしているのと、社会に出て仕事をしているのとは、状態が変わってくると思います。

加部委員 労働側からお話しします。法律等のチェック、会社側と協議した就職支援については、我々から各組合員にしてくれという話はさせていただいています。それと、各大手の障害者の雇用については、ほぼ法律どおりにはできていると思います。個々の組合の中では、施設へのボランティアとかいろいろな支援をしている組合も幾つかあります。ただ、山口委員が言われたようなところまで実態がいつているかまでは把握していないのですが、まだかなり少ないという気がします。

今井委員 雇用対策のことではなくて、労働条件の問題です。特に紛争解決制度に関して、資料No.1-1にデータが載っていると思います。「労働局長による助言・指導」、「栃木紛争調整委員会によるあっせん」とありますが、紛争調整委員会によるあっせんが、労働局が関わっているところとしては一番強いメカニズムだと思います。これを見ますと、平成21年度は前年度に比べて33%増ということで、今の世相を反映しているという気がします。

ただ、労働者の中でも連合さんなどに余り意識されていないような弱い立場にある人たち、派遣の人や外国人労働者、障害者の方などがこういった制度をどの程度利用しておられるのかは、このデータを見ただけではわからな

いのです。そういった内訳をもっと明確にさせていただきたいと思います。特に、一番弱い立場にある人たちが、こういった制度を利用できるような対策を考えていただきたいと思いました。まずは、そういった人たちがどの程度利用しているかがわかるようなデータを出していただけたらいいと思います。これはお願いです。

私は大学関係の者なので教えていただければと思います。36ページに「留学生に対する効果的な支援の実施」とあります。卒業後、日本で就職活動をするために在留期間が延長されるようになりまして、その期間は就職活動ができるようになったのですが、しかし、実際に留学生に対する就職支援は非常に薄いのです。大学でもなかなか難しいです。ですから、こういったことを労働局のほうでやっていただけるのは非常にありがたい。「計画的な大学訪問」といったことも書いてあるのですが、今までこういったことを実施しておられたのか、それともこれから実施しようとしているのか。これから実施しようとしている場合、具体的な計画があればお聞かせ願いたい。この2点についてお伺いしたいと思います。

常盤総務部長 基本的にご要望ということで、次回からはもう少し利用者分析をしたものを資料としてお付けしたいと思います。データとしては、派遣労働者としての分類ではとっていますが、何名くらいの方が障害者の方なのか入り口の部分で既にわからないので、どこまで載せるかは課題かと思えます。派遣労働者ですかとは聞けますが、相談する側としてははっきりと区分できにくい部分があります。

今井委員 広報の点においても、こういった制度があるよと対策みたいなことを考えていらっしゃるでしょうか。

常盤総務部長 1つには、これらに関係する使用者団体の方々との協議会を持っていますし、そのほか労働相談をするような関係団体との協議会を持っていますので、そういうところでお互いに情報交換、情報発信をしようということはやっています。ほかには、節目でデータの公表と記者発表をさせてもらっています。そのほかは、監督署やハローワークに入ってくる方々にはリーフレット等でわかるようにしてあります。

渡邊職業安定課長 ハローワークの外国人雇用対策業務担当と学卒業業務担当が連携しているということで、以前から留学生支援については問題意識を持っていたのですが、平成22年度新たにこういう取り組みをするということで、今後、具

体的に検討していくということです。外国人と学卒業業務担当者と連携して、そのほか大卒ジョブサポーターも入ってきていますので、留学生も含めて支援していくということでやっていきたいと思っております。

中尾会長 これは審議会できょう結論を出さなければいけないわけではないので、委員の皆さんのご意見を思いつくままに言っていただければ、次年度や先々の運営に生かせると思います。

ところで、「障害者」の「害」の字はやめようという話ではなかったですか。

山口委員 でも、障害者自立支援法の「害」は漢字ですよ。

中尾会長 この「害」を取り下げて平仮名にするというのは、なかなかいいことをやるなと思った記憶があるのですが……。加藤委員、どうぞ。

加藤委員 昨年は非正規労働者、労働者派遣法の変更等々がございましたが、ここにデータもあるので、その説明もしていただきたいと思います。一番問題が大きかったのは製造業です。労働者派遣法が製造業に入ったということで、以前、偽装請負は栃木県がメインになって出ていましたが、そういう問題について昨年は随分話も出てきました。

また、栃木県は特に親企業と下請の関係の労働条件が悪化していますので、この辺のデータはありますか。公正な取引がされていない場合は、労働局か監督署が実体調査をなされたかどうかをお聞きしたいと思います。

資料No.3-1-2に106事業所、6,401名が雇止めと入っているのですが、内容について説明していただきたいと思います。

安藤栃木労働局長 派遣労働者の実態を毎年6月1日に調査していますが、最近はかなり減ってきています。

渡辺需給調整事業室長 需給調整室長の渡辺と申します。製造業の派遣という形では、全国的な数字になってしまいますが、56万人ほど該当者がいらっしゃいます。それに対して、今回、厳しい形で法案改正が見込まれているのですが、もし法案が改正された場合には、製造業で20万人ほどの方が対象にならなくなってくると数字が出ています。

加藤委員 栃木県はわかりますか。

渡辺需給調整事業室長 栃木県独自としては出ていません。

加藤委員 製造業に労働者派遣を入れたために、親企業と下請のバランスが崩れています。これは経済状況でそうなっていったとは思いますが、大手の方は仕事がないために労働者派遣を去年やめたのですが、そこに下請の労働問題がものすごく大きく出ています。特に栃木県の場合は加工業の中小企業が多いので、その労働者の解雇が増えている。派遣を多くなさっている大手の製造業の下の中零細企業の仕事が、70%ぐらい昨年にはなくなっています。後半になってそれが50%~60%に戻りつつあるのですが、依然として、そこで労働している方の仕事がないという実態です。昨年は下請取引について一筆入っていましたが、ことしはそれが抜けています。下請取引についての相談があったかどうかをお聞きしたいと思います。

中尾会長 大手の派遣切りがあったことが下請の雇用状況にも影響して、クビになったとか解雇されたというのは、派遣者ではなくて正規の社員ですか。

加藤委員 大手は仕事がないから派遣をなくしたわけですが、仕事がないから下請にも仕事が行っていない。栃木県の場合は部品加工が下請ですから、それが今大きな問題になっています。

中尾会長 そういう問題について、連合さんとか委員の皆さんは何か情報をつかんでいらっしゃいますか。

加部委員 商工団体などには話はさせていただいているのですが、連合的にいいますと、確かに大手の派遣の関係はそういうふうになります。ただ、各団体にも我々は要請させていただいています。下請法の遵守は必ず徹底するようという形でやらせていただいています。あとは、後継役問題の関係で、行政のほうにも要請させてもらったりしているのですが、大手と下請の親と子で、どうしても子のほうに負担がいくことは連合本部でも認めています。我々とする、下請法を遵守させるよう組合としては徹底してくれという話はさせていただいております。あとは、後継役についても行政の中で必ずやってくれという要請はさせていただいています。それ以降のことについてはなかなか把握できていない部分は確かにあります。

青木委員 連合の青木です。今、言われている意味は2つあって整理したいのですが、親企業の仕事なくなった関係で親企業は派遣を切って、一次・二次の企業

はもともと派遣がないので、正規社員の雇用を守ることが大変厳しい状況にあるということが1つです。親と子の下請取引の関係で、親企業からとにかく安くしろということで収益も上がらず、地場中小企業は大変厳しい実態があるけれども、今回の方針に下請取引の適正化などが載っていないということで抜けをつくるのではないかというのが1つです。

冒頭、局長の雇用情勢の話と中尾会長の100年に一度という話の中にもありましたように、大手も大変厳しくてやむなくという部分はあるのですが、全国で180万人ぐらいの方が雇用調整助成金で雇用が維持されているということです。実際にそれがなかったときの失業率を考えると大変高いことになっていて恐ろしいですが、組合としては、大手の労使関係の中で、下請に対する不利益がないようにと交渉をしています。

加藤委員 それが大きな雇用問題と労働問題になっているということです。それと、5年間の製造業派遣を認めて、その間に外国に持っていく準備ができてしまっている。工場閉鎖が進んでいるという面は雇用の大きな問題ですが、これに労働問題が大きく左右されています。

青木委員 派遣法は、例えば製造業派遣をスパッとやめて猶予期間がなかったとしたら大変なことになるので、3年間の中で猶予措置をとっているのだと思いますが、基本的に派遣会社が雇用を生み出しているわけではないのです。ですから、派遣法を変えたことで雇用がなくなるというのは意味が違うのではないかと理解しています。そこはこれからよく見守っていきたいと思っています。

生長労働基準部長 青木委員と加藤委員のご質問の中で親と子の話がありましたので、ご参考までに話をさせていただきます。製造業など建設業以外の関係で親と子の場合、子のほうにはいろいろ情報等があります。労働基準法違反とか、一番問題になるのが賃金不払いなどの問題が出たときに、なぜその違反が出たのかを調べることにしています。親が下請代金支払遅延等防止法第4条の違反行為をしていわゆる下請たたきをしたときには、子のほうの意向を聞いて、必要があれば公正取引委員会や経済産業省に通報するという制度が今年度から始まりました。去年は運営方針や新しいことが始まったのでそれを載せたのですが、来年は2年目になるので載せていません。ただ、やることはやっています。いつも労働者側の委員の方々も言われていますが、なかなか実効性の担保ができない部分は確かにありまして、これからどうなっていくのかということはありません。要するに、子が親から仕事がもらえなくなるのが弱

いところで、それを覚悟で通報してくださいとおっしゃらない限り難しいと思います。

今の実績としては、その関係のパンフレットにおいて説明をしたのが4件、どこに行ったらもっとよく教えてもらえるかという話をしているのが5件あります。実効性があるかないかは別にして、親と子の関係が下請たたきなどに発展しないように、こういう制度を広めていきたいと思っています。

加藤委員 件数は少ないですね。

生長労働基準部長 少ないですね。子と親の弱い関係の難しさが出ています。

加藤委員 中小企業庁のほうで、坊さんが1人いるかけこみ寺で苦情処理はしていますが、実際には労働問題は大いに関わりがありますので、下請法については監督署のほうでも協力していただければありがたい。製造業は公取だけでは間に合わないのです。親企業に公取が入って実態調査はするのですが、制裁措置だけで終わっています。新聞発表もマスコミ発表もよほどでないといけないのです。大いに労働に関わりがありますので、監督署のほうでよろしく願います。

黒内委員 私が非常に危惧していることがあります。栃木県は製造業のウエイトが高い県の一つで、自動車産業を含めて輸出関連の製造業の工場が多い。今の質問とも若干関連するのですが、マーケットが北米からアジア中心だったということで、アジアの自動車メーカーに対抗するために、海外からの部品調達の比率を高めていくということです。日産でしたら最終的には4割ぐらい海外から部品を調達します。ホンダも今の1割から3割ぐらいまで部品の調達を高めていくということです。円高で安い部品を海外から調達して、国内で生産して、またアジアに輸出する。そうすると下請は全く止まってしまうのです。栃木県の雇用関係はどうなってくるのかということをもものすごく心配しています。いきなり産業構造を転換してサービス業などのほうにとっても、なかなか時間のかかる問題です。今起きている空洞化の懸念は、イコール失業者が出るということです。これについて栃木労働局としてはどのように分析して、関係団体との連携を含めてどう雇用確保をしようとしているのか。やはり労働行政の中で一番大事なのは雇用だと思います。雇用が安定しなければ生活基盤を失います。そこは非常に大事な部分なので、労働行政という枠を越えた展開が求められているのではないかと思います。参考までにお聞かせいただければと思います。

安藤栃木労働局長 黒内委員がおっしゃるように、大変な事態になろうかと思いますが、ただ、現在、私どもとしては、そういった事態はなかなか分析し切れていない状況です。県や市町村と連携をしながら雇用創出も含めてやっていかなければいけないと考えておりますので、今後の大きな課題と受けとめていきたいと思っております。

中尾会長 雇用の確保という言い方をすれば雇用の確保でしょうが、これからの時代、労働行政の中には雇用の創出といったところまで枠を広げたものもあるのではないかと、私は常日ごろ思っています。

堀委員 先ほどの外国人の支援ですが、ぜひ早急をお願いしたいと思います。私どもの大学は留学生が非常に増えてきておりまして、多くの学生が日本での就職を希望しているにもかかわらず、就職先が見つからずに国へ帰るとというのが現実です。ぜひ早急をお願いしたいと思います。

もう1点は、ごく最近の学生からの相談です。3月に卒業する非常に優秀な女子学生ですが、4年になって早々に東京の大手銀行から内定をもらいました。それから2カ月後に内定の取り消しがありました。彼女は方々を探しまして、またすぐに東京の企業から内定をもらいました。内定をもらった後に4カ月間研修をしてくださいと言われてまして、授業がないときに研修をしました。そうしましたら4カ月後に内定を取り消されました。その学生は本当に傷心し切ってしまいました。今からですと、県内を探してもなかなか難しい状況です。

資料の「栃木労働局の緊急雇用対策の実施状況」の3ページの(4)「新卒者にかかる対応」の黄色い枠の中に、「平成22年4月新卒者の採用内定取消し事案は発生していないが」とあります。これはもしかしたら県内での就職のことなのかもしれません。今の事例は私のところに相談に来ているから把握しましたが、学生自体は内定取消しがあっても、どこにも相談をせずすぐ次の就職先を探さなければいけないというのが実情です。大学としても、4カ月研修をした企業、内定取り消しをした企業に対して、どういう事情なのか本当は聞きたいのですが、次年度以降の採用のこともあり聞けない状況にあります。残念ながら、学生に何か落ち度があったのかもしれないということになってしまいますので、県内でこういう事態が発生したときには、行政のほうでヒアリングなどの対応をしていただけると、非常に私どもとしては助かります。

中尾会長 行政に対する要望です。使用者側委員の横倉委員、いかがですか。

横倉委員 私どもは流通ですが、今、製造業が売れない。日産やホンダの売り上げが落ちたときに、近所の酒屋さんに急にお客さんが来なくなった。当然、その酒屋さんにうちから酒は行かないわけです。内閣府の景況についての発表が新聞に掲載していましたが、景気がよくなってリーマン・ショック前に戻ったといっているのが全く信じられない思いでいます。

こー、二年の話ですが、私どもに一流大学出身の子から途中で応募が来ましたので、ちょっと会ってみようと思ってお会いしたのですが、非常に暗いのです。以前の会社は一流企業でした。地元に戻ってこられたわけですが、あちこち面接を受けたけれどもなかなか採用してもらえないということで、自信がなくなって、少いうつなのかなと思いました。励まして、うちの仕事だったらそんな難しいことではないから彼ならできるだろうと思って採用してみたのですが、なかなか難しかったです。声をかけても返事ができませんし、仕事を与えても自分で困り込んでしまいます。やはり病気のようです。こういう世の中で、うつ病の人が増えているといいますが、そういう社会的問題があちこちで起きていると思います。そういう人たちはカウンセリングなどを受けられないで、引きこもりのままで悶々としている人も多いだろうと思います。こういう人もきっとハローワークなどに来ているはずなので、そこで行政としてのアドバイスができればと思います。そういう人が今、世の中に多いということは我々も含めて気がつかなければいけないと感じました。

それから、ジョブカードというのは実際にどれだけ活用されているのかということです。ジョブカードの仕組みをつくるのに、ここまでしなくては行けないのかというくらい時間と手間がかかったとうちの人事担当が言いましたが、実際にそれを利用して就職活動している人が一体どの程度いるのか。お金もかかっていることでしょうから、その実態を聞かせていただきたいと思います。

渡邊職業安定課長 まず内定取消しの問題ですが、本来、そういう事案があったときに、ハローワークにまず情報として入れていただければ、東京のハローワークを通じてその企業を指導するということをしております。その上で、悪質である場合には企業名の公表までしていますので、そういう事案があったときには、できるだけ早めにハローワークへのご相談をお願いしたいと思います。

ジョブカードについては、栃木県では宇都宮商工会議所と足利商工会議所がやっています。そのほか訓練機関としてポリテクセンター、ハローワーク

などでジョブカードをやっています。栃木労働局ではハローワークは現在254やっているのですが、栃木県でのジョブカードの交付者は2,406人です。

加部委員 新卒の関係です。先日、商工団体の方々と懇談会をやった中で、商工団体加盟の中小企業の方々から、欲しいがなかなか来ない、雇用はまだまだミスマッチがあるという話がありました。できのいい大学生などをできれば採りたいと言っているのですが、なかなか来ないのです。先ほど堀委員が言われたように、大学生・高校生の新卒者は就職難だといいますが、実際に中小企業はそういう方々をいまだに欲しがっている状況です。大学や高校からすれば、よりよい企業に入れたいという考えをまだ持っているのかなと思います。

今、我々が加盟している組合が県内で約450社にありますので、そこにアンケートを出して、企業の状況調査をしようと思っていますが、それには使用者側の皆さんの協力を得なければなりません。そういう状況を受けてそれをハローワークや労働局に振った場合、我々とどういう連携がとれるかは後で調整させてもらいたいと思っています。ただ、先ほど言ったように、中小企業ではミスマッチがあるので、探せば職はあると思います。商工団体の方の話だと、会社の受け入れの調整が整っていないということでした。ぜひその辺は連携してやらせていただきたいと思っていますので、よろしく願います。

横倉委員 今でしたら結構学生は集まると思いますが、我々の規模ですとせいぜい1人か2人しか採れません。やっとの思いでその方を選ばせていただいても、1年くらいで辞めてしまうわけです。よく聞いてみると、とりあえず就職しておかないとやばいということで、実は入るときからそう思っていたということでした。しょうがないから頑張れよと言うしかなかったのですが、そういう例もあるわけです。目的意識をすごく持った子で私も楽しみにしていましたが、彼女にそういう思いがあるのであれば、それはやむを得ません。中小企業側がそういう目に遭っていることもあるので、学生さんだけの話で一方的に見ないでいただければと思います。

中尾会長 きょうの審議会は資料を事前に届けてもらって目を通していただいたし、委員の皆さんのご意見をいただく時間を多目にとったので、大方のご意見を伺えた気がいたします。最後に一言どうしてもという方がいらっしやいましたらお伺いいたします。

生長労働基準部長 先ほどの内定取消しの関係は、内定の契約の仕方にもよるのですが、労働契約が存在するような内定の形をとっている場合は、内定取消しが解雇に当たる場合もあります。そのときは合理的理由があるかないかという話になろうかと思います。

もう1つ、障害者のお話が先ほどからありましたが、障害者もいろいろな種類の病気があるかと思っています。今のところの情報によりますと、来年度、中央で、精神障害を治しながら職業生活を送るための研究をすることになっています。

加藤委員 今、障害者のお話が出ていますが、一般的には、いろいろな問題があっても製造業ならすぐ人を雇うという感じで、ハローワークさん等では向けているのですが、障害者の人に来ていただいてもなかなか難しいのです。まず、コミュニケーションができませんし、集中して仕事できません。ちょっとできるようになると、周りの人を恫喝したり、いろいろな精神的問題があります。そういう方は、農業とか林業など自然を相手にする職業に向けていただけるといいと思います。力があつたり、我慢強く与えられた物事を長時間やるという性格もあります。「行政運営方針（案）」の37ページに「林業労働力の確保対策の強化」とありますが、これを進めていただければありがたいと思います。

中尾会長 以上をもちまして、平成21年度第2回栃木地方労働審議会を閉会いたします。ご協力どうもありがとうございました。