

第5期第2回 東京地方労働審議会 議事録

1 日 時 平成22年3月8日(月) 14:00～15:45

2 場 所 九段第三合同庁舎(11F 共用会議室4)

3 出席者

委 員 佐藤会長、金子委員、小井土委員、田付委員、秋山委員、白川委員
傳田委員、三宅委員、米田委員、上原委員、田中委員、山崎委員、

事務局 東 東京労働局長、木塚総務部長、山岸労働保険徴収部長、
引地労働基準部長、福島職業安定部長、松浦需給調整事業部長、
峯岸雇用均等室長

4 議 題

- (1) 新任委員紹介、部会委員の指名について
- (2) 平成22年度 東京労働局行政運営方針(案)について
- (3) その他(質疑・意見交換)

5 議 事

【前田企画室長】 それでは、大変お待たせいたしました。定刻となりましたので、ただいまから第5期第2回東京地方労働審議会を開催させていただきます。

本日、委員の皆様方には大変お忙しい中をご出席いただきまして、まことにありがとうございます。冒頭の司会を進行させていただきます東京労働局総務部企画室の前田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

初めに、本審議会の開催に当たりまして、事務局を代表いたしまして、東東京労働局長よりごあいさつを申し上げます。

【東労働局長】 局長の東でございます。本日は、委員の皆様方には年度末、押し迫って、また、気候が安定いたしませんけれども、きょうは若干寒うございますけれども、ご参集いただきましてありがとうございます。また、常日ごろから私ども労働行政の展開

に当たりましてご理解、ご協力を賜っておりますことをこの場をかりまして改めて御礼申し上げる次第でございます。

この間いろいろと、昨年の12月でございますか、中央署、飯田橋所のご視察をいただいたわけでございますが、それからいろいろと雇用情勢、あるいは経済情勢を踏まえての雇用情勢でございますが、そんなに変わっておらないというところでございます。先日、2日でございますか、有効求人倍率、失業率が出ました。失業率は4.9%台に落ち込んだということではございますけれども、それでも失業者は高どまりでございます。有効求人倍率も相変わらず0.5倍台を切っております。東京局で0.59倍ということでございます。しかも、21年で見ましたら季節調整をやった結果、東京労働局の有効求人倍率は20年1月から21年12月まで1倍を超えたことがなかったという結果になってしましまして、それだけ厳しい求人状況にあると思われるところでございます。

この中でいろいろと問題が生じております。当面、私どもが一番懸念いたしておりますのは、今年の3月の卒業される学卒の皆様方の就職率、これがものすごく低い。昨年に比べまして10ポイントほど低いということでございます。中卒の方もいらっしゃいますが、基本的には高卒、大卒の方々でございますけれども、一丸となってまた経済界の皆様方にもご協力いただきながら、いろいろな面接会等をやっているところでございますけれども、いまだに決まっていられない方がいるということでございます。前途に夢を持って社会に出ようとしているときに、何とかしてあげなければいけないという思いで、私ども全力を挙げてやっているところでございます。引き続き皆様方のそれぞれのお立場からご援助いただければ幸いと思う次第でございます。

また、こういう情勢でございますので、相変わらず労働基準監督署に寄せられます相談、申告、あるいは安全の問題、それから、残された人たちで一生懸命やっている結果としての長時間、あるいは賃金不払い、残業代不払い、そういったものも結構寄せられております。また、均等方面でも最近増えておりますのが妊娠・出産を契機といたします退職の勧め、まあ、言い方とすれば強要になってしまいますけれども、そういったものが非常に増えているということでございます。若干明るい経済展望が見えるのかなと思いつつも、私どもをめぐります労働行政の環境、非常に厳しいと思いつつも現場も含めて一生懸命やろうと思っているところでございます。こういった情勢を踏まえまして、22年度の私どもの行政運営方針等、取りまとめさせていただいたところでございます。

また、今後、東京都ともまたいろいろと協議しなければいけないという部分も残ってお

りますので、まだ案という段階ではございますけれども、そこら辺も含めましてこの1年も回顧しつつ、22年度に向けましてどういったことができるのか、本日もご出席の皆様方の忌憚のないご意見、ご要望等承りながら来年度に向けまして東京労働局3行政一体となって運営できますよう努力してまいりたいと思っておりますので、本日はいろいろな観点からのご意見、ご要望等をちょうだいいたしますればと思う次第でございます。簡単でございますけれども、あいさつにかえさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

【前田企画室長】 ありがとうございます。

続きまして、平成22年1月1日付をもちまして委員の交代がございましたので、先にご紹介をさせていただきたいと思っております。使用者代表の紀陸前委員にかわりまして、新たに就任いただきました田中清委員でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

【田中委員】 どうぞよろしくお願いいたします。

【前田企画室長】 続きまして、本日の欠席委員のご報告をさせていただきます。公益代表につきましては、橋本委員及び山崎泰広委員、労働者代表では浅見委員、使用者代表側は石井委員、野中委員及び蜂谷委員がそれぞれ欠席されております。本日の出席委員は総勢12名ということでございます。したがって、地方労働審議会令第8条第1項の規定に照らしまして、本会が有効に成立しておりますことをまずご報告を申し上げます。

次に、お手元にお配りいたしました資料の確認でございますけれども、配付資料の一覧をお付けしてございますが、本日の次第、座席表のほかに別つづりで資料No.1からNo.4までお届けしてございます。また、別冊の資料といたしまして行政運営方針（案）を全体版といたしましてお手元にお配りしてございますので、よろしくお願いいたします。

それでは、これより議事に入らせていただきます。以後の議事進行につきましては佐藤会長にお願いしたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

【佐藤会長】 それでは、議事を進めさせていただきたいと思っておりますが、本日、議題に入る前に運営規定第6条第1項に基づきまして、本日の議事録署名委員を指名させていただきます。米田委員と山崎委員にお願いしたいと思います。よろしくお願いたします。よろしいですね。では、よろしくお願いいたします。

それでは、早速ですが、議題1の部会委員の指名に入りたいと思っております。先ほど事務局よりご紹介がありましたとおり、紀陸委員から田中委員への交代がありました関係で、紀陸委員を指名させていただいていました労働災害防止部会につきましては、部会に欠員が

生じたということでもあります。そういうことですので、つきましては地方労働審議会令第6条の規定による会長の指名として田中委員を労働災害防止部会の委員に指名させていただきたいと思っております。田中委員、よろしくお願ひいたします。本日、欠席されております各委員の皆様には、事務局からこの結果についてご報告いただければと思っております。よろしくお願ひいたします。

それでは、続きまして、議題の2、本日のメインの議題ですけれども、平成22年度東京労働局行政運営方針(案)について、事務局から順次ご説明をお願ひしたいと思っております。それぞれ最後までご説明いただいて、その後、いつものように質問を出していただいてまたお答えいただく。時間があればまた出していただくというようなやり方で進めさせていただきます。それでは、よろしくお願ひいたします。

【木塚総務部長】 総務部長の木塚でございます。それでは、資料に基づきましてご説明申し上げたいと思っております。まず、ページをめくっていただきますと資料目次というのがございまして、青い表紙でございまして、ここに資料2といたしまして本年度の行政運営方針の取組状況についてまとめた資料を2ページ目から16ページまで載せさせていただきます。それから、資料3として18ページ目から50ページまでですけれども、ここに行政運営方針の概要などを記させていただきます。本文の行政運営方針自体については、別冊となっておりますが、大部でございますので、概要に基づいて御説明申し上げます。時間の関係もございまして、21年度の取組状況を踏まえつつ、来年度の行政運営方針について御説明させていただきたいと思っております。

まず、総括的な最重点目標ということでございまして、資料の18ページをお願ひいたします。最重点目標とその取組ということをお示ししておりますけれども、依然として厳しい雇用情勢を踏まえまして、今年度の主目標といたしまして安心して働ける社会の実現を目指してというものを掲げて、雇用のセーフティネット機能としての役割を果たしつつ、安心して働ける社会を実現することを目指して4つの最重点目標を設定することとしております。これらの目標達成のために東京労働局、労働基準監督署、ハローワークが総力を挙げて取り組むこととしております。

4つの最重点目標につきましては、1つ目として、雇用におけるセーフティネットを拡充するとともに、その役割を果たすこと。2つ目として、賃金不払い、解雇、長時間労働などの問題に優先的に対応すること。3つ目として、男性も女性も安心して働ける環境をつくること。4つ目として、労働に関する相談に的確に対応することとしております。そ

れでは、具体的な取組につきましては、行政運営方針（案）の項目順に各部長、室長より順次説明させていただきます。

【福島職業安定部長】 それでは、職業安定分野における重点対策について説明を申し上げます。お手元の資料の次の19ページから職業安定分野における重点対策を資料にしてございます。1ページめくっていただいて20ページをごらんいただきたいと思います。平成22年度の職業安定分野における重点目標につきましては、先ほどの雇用におけるセーフティネットを拡充するとともに、その役割を果たすというのがメイン課題になっておりまして、これを受けてそれぞれ重点項目を設定いたしました。

まず、1番目は安心して働けるセーフティネットの充実・強化であります。もとより各委員の皆様についてはご了承いただいているのですが、雇用対策は基本的には普遍性のものでございますけれども、それぞれの社会経済情勢に応じて時代に合った重点対策を設定するということにしておりまして、来年度はこの項目も含めて幾つかの重点項目を設定いたしました。平成21年度に比べて新たな項目として、後ほど説明いたしますけれども、2項目新たに設定をしております。1つ目は、これも後ほど説明いたしますが、女性労働力の活用と再就職支援をさらに強力に進めるために、従来、小項目として設定していたものを今回、大項目として子育てする女性等に対する再就職支援という項目を新たに設定いたしました。

もう一つは、新規項目といたしまして、昨今、非正規労働者の支援というのがかなり大きく取り上げられておりますので、これに対応いたしまして住居、生活支援を総合的に実施するという観点から、第2のセーフティネット施策の体制強化と円滑な運営という項目を新たに22年度の項目として設定したところであります。それぞれ時間もありませんので、各項目のポイントについて説明を申し上げます。

まず初めには20ページの安心して働けるセーフティネットの充実・強化という項目であります。この項目は職業安定分野のいわゆる基本的な項目でございます。若干の修正が加えられておりますけれども、ベーシックなところは今年度と同様に最重要課題として位置づけをしているところであります。来年度のこの円滑な需給調整機能の強化策の最大の取り組みとしましては、求人確保体制というものを構築いたしまして、ハローワークにおける求人の総量確保を図ってまいりたいと思っております。

ちなみに、今年度、1月現在で今年度の東京労働局管内の新規の求人倍率というのは、1.08倍という環境でした。ほぼ求人者数と求職者数が同数に近いという環境だったので

すが、これを来年度は1.20という新規求人倍率の環境にして、より以上に円滑な需給調整機能を図りたいということでもあります。

求人者サービスの充実・強化を見ていただきますと、総量確保をしながら、いかにそのいただいた求人に早期にクイック・レスポンスを図っていくかという観点で見立て求人というものを選定したり、あるいは求人担当部署がコンサルティング能力を発揮して積極的な充足を図ろうというのを目標に掲げてあります。

それから、求職者サービスにつきましてでございますけれども、恐らく22年度のハローワークの現状は今年度よりは若干求職者が減るという予想を立てておりますので、1人当たりの求職者に出会う時間というのは多少今年度よりは多くなるということを考えておりました。ただ、求職者の方々が、失業が長期化をするということは否めないのではないかと思っておりますので、まずは長期の失業の予防を図るために基本業務というものを徹底しよう。求職者と面談をする時間を数多くとりたいという観点で来年度の計画を選定いたしました。こういう求人者サービス、求職者サービスというものをさらに充実・強化をしてみたいと思っております。

それから、3番目は雇用保険制度であります。これは第1のセーフティネットの根幹になっておりますが、今、恐らく国会で改正雇用保険法を提出してありますので、成立するというを前提に雇用保険制度の更なる適正な運営を果たしてみたい。とりわけ非正規労働者の適用という問題もございますので、この改正法に基づく新たな適用基準、31日以上雇用見込みについては雇用保険の被保険者として資格取得を得るという改正法の趣旨でございますので、そういった観点に基づく改正法の周知をしっかりとやっていきたいと思えます。

もう一つは、厳格な失業の認定の実施と個別延長給付、あるいは訓練延長給付を使った雇用保険受給者に対する再就職支援というものも3番目の柱として立ててあります。それから、安心して働くセーフティネットの4番目といたしましては、雇用調整企業に対する雇用調整助成金等の有効活用でありますので、さらにこれは現在も数多く雇用調整助成金制度を使っただいておりますので、こういうものをさらに拡充・強化をして、なおかつ助成金等の迅速な支給に努めてまいりたいと思っております。

21ページの2番目の柱としましては、先ほど局長からも話がありましたように、若年雇用対策であります。東京局としては2番目の優先順位として掲げております。その中でもとりわけ新規学校卒業予定者等に対する支援というものをしっかりとやっていこうと思

ます。本年1月末現在の高校生の就職内定率が80.6%であります。昨年と比べて12月よりは少し改善はしましたが、依然として内定率が順調ではありません。この2月、3月、もう2月は終わっておりますので、何とか昨年並みの内定率を掲げていきたいと今年度は思っておりますけれども、東京労働局としましては23年3卒、来年の3月卒業予定者に対する支援というのにも相当深刻な状況にならないように重点課題として取り組んでまいりたいと思っております。

まずは高卒ジョブサポーターを有効に活用した求人確保が何よりも肝要だろうと思っております。今年度も求人が対前年比で40%減少という状況になりましたので、22年度は年度の初めからハローワークの職員及びジョブサポーターを使った積極的な求人確保をやってまいりたいと思っております。それから、政府の方針として未内定生徒に対する新たな事業として、新卒者体験雇用事業というものもこの2月から始めました。本格的にはこの4月から始まっていくのだろーと思っておりますが、内定がとれない多くの学生、生徒に対して、企業とマッチングをして体験をしていただく。1カ月の体験をして正社員に結びつけていくやり方です。現在は23企業から体験雇用の実施をやりたいという求人が提出されておりますので、これを大規模に拡大していく必要があると思っております。

それからもう一つは、未就職のままフリーター、あるいは極端な場合、ニートという状態にならないように職業訓練というものも組み合わせをしながら、未内定生徒に対する支援というものも来年度は必要な事業となっておりますので、こうした内定率の向上プラス体験雇用、あるいは未就職生徒に対する職業訓練、こういう総合的な事業を使いながら未内定生徒を1人でも減らすという形で取り組んでまいりたいと思っております。

それから、2番目は一般若年者に対する支援であります。既卒者も含めてやはり若年者の高失業率というのが一向に解消されていないという状況が続いておりますので、一般若年者に対するハローワークの支援をさらに強化をしていきたいと考えておりますので、その若年者に対する支援として3つ、専門窓口をつくりましたので、この専門窓口を使った支援、それから、一般若年者向けの求人確保。それから、ジョブカードを使った職業能力形成プログラムの利用勧奨、こういうものを通じて支援をしていきたいと思っております。

それから、その中でもとりわけ年長フリーターを中心としたフリーターに対する支援というものをさらに拡充・強化をしてまいりたいと考えております。これはトライアル雇用、あるいは実習型雇用支援事業、こういうものを使いながら年長フリーターに対する支援を来年度はさらに拡充・強化をしてまいりたいと考えております。

22ページをご覧くださいますと、3番目以降の重点対策を記述させていただいております。先ほど説明しました子育てする女性等に対する再就職支援というのが来年度は大きな項目として重点課題、重点項目として設定いたしました。これは日本の労働力人口そのものが減少化する中で女性労働力、あるいは高齢者、障害者、若年者も含めて支援をするという観点で、とりわけ女性の労働力問題についてはM字カーブの解消という問題もございますので、こういう子育てをする女性にしっかり支援をしていくというやり方でありませぬ。

1つ目は、やはり保育関連が非常に重要なテーマになっておりますので、各自治体と緊密な連携をとりながら、保育情報をリアルで適宜、適切に求職者に提供しながら、その問題も解消しながら再就職をしっかり決めていくというやり方でありませぬ。それから、子育てをする女性の多くは担当制による就職支援が極めて有効であります。現在もマザーズハローワーク事業として、平成18年から実施をしておりますけれども、担当制による就職率は東京局では84.6%という高い就職率を実現しておりますので、この担当制についてさらに拡充・強化をしてみたいと思っております。その他、セミナーの開催など、あるいは関連機関とも問題を顕在化していくような就職支援協議会というものを引き続いて開催をしながら実施をしてみたいと思っております。

4番目、5番目は高齢者、障害者の雇用対策であります、特に大きく今年の事業と変わっている点がございますので割愛をさせていただきたいと思っております。

23ページをごらんいただきますと、この項目が実は平成22年度に新たに、新規に設定をした項目であります。これは昨年秋、政権交代後に新たに第2のセーフティネット施策を強化するという政府方針に基づいて実施をされてきているものですが、来年度の大きな事業として位置づけをしていきたい。これはいわゆる職業を失うと同時に住居を失ってしまう多くの非正規労働者等に対する支援でありまして、2番目の住居・生活支援アドバイザーというものをこの1月の補正予算によって設置されたものでございますけれども、このアドバイザーの配置によって事実上、ワンストップサービスを恒常的に実施していくというやり方でありませぬ。

今までのやり方は、関係機関がハローワークの会場に一堂に集まってワンストップサービスをやったということなのですが、そういう方式ではなくて、専門家を置きながら事実上ワンストップサービスを実施していくというやり方でありませぬ。あわせてハローワークの中に住居・生活・就労支援コーナーを一元的に対応する窓口を東京都内のすべてのハロ

一ワークに設置をしながら、このアドバイザーとも連携をとりながら実施をしていくというものであります。

それから、緊急人材育成支援事業であります。これは雇用保険の受給資格がない人たちに対する訓練と、その訓練期間中の生活給付をするという事業でありまして、これも大きな事業として昨年の7月から実施をしておりますけれども、来年度以降はさらにこれを拡充・強化をしていくというやり方です。それから、同事業の中に緊急就職支援事業というのもございますので、これも実習型雇用求人を使った訓練終了後の企業とのマッチングであります。こういう事業も使いながら非正規労働者に対するセーフティネットをさらに張りめぐらせていこうということでもあります。

一番下に生活保護受給者等に対する就労支援、これも平成17年から実は自立支援プログラムによって生活保護受給者に対する就労支援をやっているのですが、今回、第2のセーフティネットの中に位置づけをされておりますので、平成22年度はこの事業の一環として、この項目をさらに強化をしてみたいということでもあります。

最後に、地方公共団体との連携による支援であります。先ほど局長からも東京都との連携がまだ残っておりますので、これは地方方針として局長が定める自治体と連携の中でどう雇用対策を実施していくかというものでございまして、この5項目について、現在、東京都知事に意見照会をしているところでございますので、この問題につきましては都知事のほうからの意見を踏まえて、最終的な地方方針をつくるということでございますので、詳細は前掲で説明したものとほぼ変わりませんので省略をさせていただきたいと思います。

職業安定分野における重点対策は以上でございます。

【松浦需給調整事業部長】 それでは、需給調整事業部から需給調整事業分野における重点対策について、かいつまんでご説明をさせていただきます。需給調整事業分野につきましては、現在、労働者派遣法の改正が検討されているということで、2月24日に法案要綱が労政審の答申でおおむね妥当ということでいただいているところでございますが、これを踏まえて今後法案が国会で審議されていくというプロセスにございますので、大きな変更点につきましては、この制度改正を待つような状況になっているところでございます。これ以外の点につきましては、21年度とあまり大きく変わるどころなく、しっかりと指導監督を実施していくというのが基本的なラインでございます。

まず最初、26ページの(1)の(ア)のあたりからありますが、1点目にまず法改正が実施された場合の法制度の周知ということがございます。また、2点目では、その基

礎となります許可、届出制度の処理に当たりまして、特に雇用保険や厚生年金等の適用状況につきましてハローワークや年金機構と具体的に連携をしながら、その確認を進めていくということがポイントになってございます。

それから、3点目の的確かつ厳正な指導監督ということでございますが、これにつきましては労働局各部室、それから、監督署、安定所といったところと連携を図りながら派遣元事業主や請負事業主に対する実態の把握、それから、的確、厳正な指導を実施してまいりたいと思います。これにつきましては、平成21年度、20年度比で5%程度、指導件数を増やしながら努力している状況でございます。

また、今年度につきましては、特に専門26業務につきまして期間制限が本来ない業務なのですが、これを26業務と称してそうでない業務の派遣が見られるということで、これにつきまして2月に厚生労働本省より特に厳正な指導を行うようにという通達が出されておりますので、これに則して取り組んでまいりたいと思っております。また、職業紹介関係につきましては、特に紹介手数料の徴収関係、それから、賃金の間接払いにかかわっていないかといった違法事案等につきまして、特に指導監督を実施していきたいと考えております。

それから、大きな2点目ですが、27ページ、イであります。違反を繰り返す事業主等に対する厳正な指導監督ということで、特に違反を繰り返す派遣元事業主、あるいは重篤な労働災害を起こした偽装請負等につきましては、特に労働災害案件につきましては、労働基準部とも連携しながら厳正な措置を講じてまいりたいと思います。繰り返し違反に係る行政処分につきましては、さきのこの審議会の後、3件ほど専門26業務でないのに専門26業務として期間制限を違反した事業主、あるいは本来、期間制限がある業務を就業場所を偽って就業させて期間制限を破っていたケースといったものにつきまして行政処分、改善命令を実施しているところでございます。

それから、最後のエであります。製造業の請負事業につきましては、引き続き雇用管理の改善とか、適正化のためのガイドライン、チェックシートといったことで周知・啓発を実施していきたいというふうに、指導監督とあわせてそういった援助を実施していきたいと思っております。

続きまして、28ページであります。申告、苦情相談への迅速、適切な対応ということで、派遣労働者からの申告、苦情相談に迅速、的確に対応しますとともに、派遣労働者に対しましてはリーフレットの配布などをするほか、派遣労働者セミナーを開催しまして、

法制度を周知したり、あるいはハローワークと連携して正社員になりたいという方の支援をしていくということをポイントに本年度の事業を進めてまいりたいと考えております。

以上が需給調整関係分野の説明でございます。

【引地労働基準部長】 では、基準部長から労働基準行政につきまして少しご説明させていただきます。まず、前後して恐縮でございますけれども、7ページを少しお開けいただきまして、今年度の取り組み状況、進捗状況の概要でございます。

7ページでございますけれども、まず、第1に厳しい経済情勢下における労働条件の確保ということで、先ほど来、ご紹介のあります雇用情勢を反映いたしまして、その1番のところでございますが、申告受理件数は前年、20年と比べまして14%の増。それから、倒産等で未払い賃金の立てかえ払いをしている数字は32%増ということで、大幅な増ということになってございます。それから、高水準で推移する投書などの情報ということで、倒産情報、あるいは長時間労働の情報が労働者の方から電話や手紙、あるいは来所という形で寄せられておりますが、それに応じましての対応が、倒産は43とありますが、全体で1,000件ほどの監督を実施してございます。

それから、2番目の大きな柱として掲げてございましたが、長時間労働の抑制・過重労働による健康障害の防止という観点につきましては、ご紹介いたしますのは、長時間労働による健康障害のところでございますけれども、脳・心臓疾患と精神障害の労災請求がございまして、これの多くに長時間労働が存在しているということでございます。特に最近の特徴としては精神障害の請求が158件、これは毎年伸びておりますし、これは20年度ですが、21年度につきましては4月から12月までで既に163件ということで20年度を超える数字ということになってございます。これらに対しましては監督や自主点検といったような手法で指導してきたということでございます。それから、メンタルヘルス対策とワーク・ライフ・バランス啓発のためのセミナーというものを開催してきております。

それから、3つ目の大きな柱として労働災害防止対策でございますが、平成20年、これは年でございますが、20年は死亡災害、死傷災害、大幅に減少いたしました。特に亡くなった方というのが52名ということで、20年に比べまして32%の減ということで、大幅な減少ということが達成——これは確定数字ではありませんが、達成できそうな見込みということになってございます。ただ、クレーン災害とか、火災とかによりまして非常にテレビ等で報道されるような、社会的に注目されるような災害もございましたので、引

き続き11次防の目標達成に向けての対応が必要と考えてございます。

こういった本年度の状況を踏まえまして、恐縮ですが、30ページをごらんいただきますと、30ページからが22年度の重点目標というものでございます。先ほど総務部長からご紹介申し上げましたように、4本柱の1つに基準行政といたしましては、賃金不払い、解雇、長時間労働などの問題に優先的に対応しますという項目を掲げてございます。これは先ほどご紹介いただきましたような申告、相談、あるいは倒産といったような事案が高い水準で推移してございますので、これについての優先的な対応が必要であるという認識でございます。

それから、これを大きな目標と掲げつつ、具体的に重点5項目ということで5つの対策を掲げてございます。特にここで4番目にメンタルヘルス対策というのを昨年までは健康障害防止対策といったところに入っていたわけでございますが、今年は、22年度はこのメンタルヘルス対策を先般の審議会のご意見も踏まえまして明記したということでございます。

それから、31ページ以降に各対策につきまして具体的に述べております。31ページの労働条件の確保・改善対策ということで、先ほど申し上げましたような厳しい経済情勢下における労働条件の確保・改善ということで、相談、申告、あるいは企業倒産への対応といったものを掲げてございます。それから、一般労働条件の確保・改善ということで、必ずしも経済情勢を原因としていないものもあるわけでございますが、法定労働条件の確保ということをきちっとやっていかなければならないということで掲げてございます。それから、最低賃金審議会ということでございまして、地域別最低賃金が生活保護水準との整合性をとるということで、大幅な引き上げが続いておりますので、来年も適正な改正を行うとともに、その履行確保をしっかりと行っていかなければならないと考えてございます。

それから、32ページは長時間労働の抑制と過重労働による健康障害の防止対策ということでございますが、4月1日からいよいよ割り増し率の引き上げ等を内容とする改正労働基準法が施行されます。現在も局の労働時間課、あるいは各監督署のほうには、その内容につきましての相談、対応の仕方についての相談といったものが大変多く寄せられてございますので、これの円滑な施行と施行後の履行確保ということを図っていかなければならないと思っております。

それから、33ページをお開けいただきますと、ワーク・ライフ・バランスでございませうけれども、ここで1点だけ申し上げますと、「ワーク・ライフ・バランス推進好事例集」

というのが一番上の○の2ポツ目でございますが、これは推進会議での議論も経まして、好事例集ということを取りまとめて、30あまりの都内の各企業のワーク・ライフ・バランスの推進好事例を取りまとめたものを今、印刷を始めたところでございますので、これをもちまして22年度はワーク・ライフ・バランスの効果的な啓発をしまいたいと思っております。

それから、34ページ、安全と健康の確保対策でございますが、この中で1つリスクアセスメントの実施という一番上の○の2ポツ目でございますが、リスクアセスメントということで危険、有害性を事前に評価して、その対策を講じていくというような手法でございますが、これの導入がまだ低いということでございますので、これを重点を絞った対策をしていきたいと思っております。それから、先ほど申し上げましたように、死亡災害は減っているわけでございますけれども、22年に入りましてエレベータ設置工事等でたくさんの方が被災するというような状況もございましたので、引き続き災害多発業種、建設業など4業種を重点に指導を徹底してまいりたいということでございます。

それから、健康確保の中で1つ、先ほど申し上げたメンタルヘルス対策を特掲したということでございますけれども、これの2つ目の○のところにメンタルヘルス対策支援センターというのがございますが、これは新しいメニューとして企業の職員研修、管理、監督者の研修に対する支援というメニューも入りましたので、これにつきまして周知をして活用促進を図ってまいりたいと思っております。また、産業保健フォーラムにおきましても、効果的な事例、あるいは講師の方のご講演をいただきながら啓発をしていきたいということでございます。

最後に、労災補償対策でございますが、これは申し上げるまでもなく、被災労働者の立場に立って迅速・適正な処理を行うということが第一でございますが、あわせて相談者に対する丁寧な説明ということを実施していきたいと思っております。さらには脳・心疾患、精神障害における適正な処理と、それから、石綿救済法、アスベストの関係の特例法につきましても引き続き周知をして適正な申請給付をしていただくということに努めてまいりたいと思っております。

以上でございます。

【峯岸雇用均等室長】 それでは、雇用均等の分野におきます重点施策につきましてご説明申し上げたいと思います。恐れ入りますが、14ページをお開きいただきたいと思っております。21年度の相談状況等について簡単に取りまとめたものでございます。

まず、1点目の男女雇用機会均等法関係でございますけれども、相談件数3,000件を超えているという状況でございます。対前年同期で見ますと若干減少はしておりますけれども、労働者からの相談は逆に増加をしているという状況でございます。相談の主な内容は先ほど冒頭局長のごあいさつにもございましたように、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱い事案が大変増加をしているという状況になってございます。

2つ目の育児・介護休業法関係でございますけれども、9,000件を超える状況でございます。これは逆に対前年同期で見ますと30%ほど増加をしているという状況でございます。中でも労働者からの育児休業取得等を理由とする不利益取り扱い事案が大変急増しているという状況でございます。

3つ目のパートタイム労働法関係でございますけれども、400件強、これは逆に大変減少しております。一定程度改正パートタイム労働法に対する問い合わせ、照会等が落ち着きを見たという状況になっているところでございます。

最後のところの次世代法関係でございますけれども、届出状況につきましては8,000社を超える状況でございます。特に300人以下のところにつきましては、対前年同期で見ますと2,000件ほど増加をしているという状況でございます。このような状況を踏まえまして22年度、雇用均等行政といたしましては、38ページをお開きいただきたいと思います。「男性も女性も安心して働ける環境を作ります」という最重点課題のもと、3つの施策を22年度も進めてまいりたいと思っております。1点目といたしましては、ワーク・ライフ・バランスの中でも最重要の施策かと思っておりますけれども、仕事と生活の両立支援対策の推進でございます。

ご案内のように、昨年の7月に改正育児・介護休業法が成立し、段階的に施行されているところでございます。本年の6月30日には一部を除きまして全面施行されるということになっておりますので、私ども均等室といたしましては東京都下の各企業に広く、この改正法の内容について周知徹底を図ってまいりたいと思っております。既に今年度も約50回ほどの改正の説明会を予定しているところでございます。

それから、先ほどの育児休業取得等を理由とする不利益取り扱いに関する相談等への対応ということで、こういった相談が寄せられた場合については的確、迅速に対応してまいりたいと考えております。

それから、仕事と生活の両立支援対策のもう一方の柱でございます次世代育成支援対策の推進でございますが、この次世代法につきましては23年4月から一般事業主行動計画

の届出義務の対象企業規模が101人以上からと拡大をされることになっております。あと、1年ちょっとでございますけれども、この23年4月を待たずに1社でも多くの届出がなされるよう周知徹底を図ってまいりたいと考えているところでございます。

次に、39ページでございますけれども、男女雇用機会均等確保対策の推進ということで、男女雇用機会均等法のさらなる周知徹底を図ってまいりたいと考えております。中でもアの（ア）ですけれども、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いへの厳正な対応ということで、相談に的確、迅速に対応するのはもとより、そういった事案については差別的な取り扱いが明らかになったという場合には、行政指導を徹底してまいりたいと考えております。中でも計画的な事業所訪問も22年度も実施してまいりたいと考えておりますので、そういった訪問等も通しながら周知徹底を図ってまいりたいと考えております。

次に、40ページをお開きいただきたいと思っております。パートタイム労働対策の推進でございます。改正パートタイム労働法、22年で3年目を迎えるわけですけれども、まだまだ東京都下、広く隅々まで改正法の内容が周知されているという状況にないということもございまして、さらなる周知、啓発を進めてまいりたいと考えております。中でもウのところにありますように、均衡待遇・正社員化推進プランナーという専門の非常勤職員が配置されておりますので、こういったプランナーによります事業所訪問等を通じまして具体的なパート法に基づきます措置事項についての取り組みを促進しながら、さらなる法の周知徹底に努めてまいりたいと考えております。

以上でございます。

【山岸労働保険徴収部長】 それでは、資料、42ページをごらんいただきたいと思っております。私どもの労働保険適用徴収分野での重点対策でございますけれども、項目的には21年度と22年度、ほぼ同じ内容、項目を掲げてございます。労働保険料等の適正徴収と、それから、労働保険の未手続事業一掃対策、これの順位を1番目と2番目を入れかえたただけでございます。これはまず基本の業務であります適正徴収ということですね。年更と滞納整理、これをきちっとやった上でもって労働保険財政のより健全化を目指すということでの対策ということで未手続事業一掃対策をその上にオンしていくというような考え方で項目を入れかえさせていただきました。

項目的に説明しますと、労働保険料等の適正徴収が1点目でございます。私どもの東京局における21年度の労働保険料等の年更の対象事業場は40万事業場。それから、労働保険料等の徴収決定額でございますけれども、全国の約3割ということで労働保険財政に

おける役割は大変大きなものとなっております。この2月末現在の徴収決定額でございますけれども、7,472億円、収納済額につきましては7,300億円ということで、収納率97.70%でございます。21年度の収納率の目標でございますけれども、19年度の実績でございます98.65%となっております。現在の経済情勢からその目標達成につきましては厳しい状況だと思っております。あと74億ぐらい集めなければならないということでちょっと厳しいのかなと思っております。

それで、22年度につきましては年度更新時期、今年度変更になっておりますので、これの定着化と、効果的・効率的な算調、それから、滞納整理を実施したいということでございます。それで、収納率につきましては21年度、今年度の実績が出ましたら、これを目指して頑張っていきたいと思っております。

2番目に労働保険未手続事業一掃対策の推進でございます。これは公平な費用負担、それから、労働保険財政のより健全化を図るということで20年度から一掃対策3カ年計画を策定しております。20年度の成立目標につきましては、6,690件を目標にしまして、成立件数が6,280件ということで、達成率は94%でございました。今年度、21年度につきましては、成立目標については6,740件でございます。12月末現在ではまだ達成率が60%ということで低うございます。ただ、20年度も64%ぐらいでございました。最終的には20年度と同じように90%台は、確保したいと思っております。

それで、22年度の成立目標でございますけれども、6,744件ということになっております。この業務につきましては、委託事業でございますので、これを受託した団体と連携を密にしながら積極的な加入勧奨を行っていききたいと思っております。

以上でございます。

【木塚総務部長】 それでは、最後に労働相談の分野について御説明させていただきます。16ページをお願いいたします。本年度の取組状況でございますけれども、労働相談件数については、本年度は約13万1,000件と昨年度よりは若干減っておりますが、依然として13万件台という高い水準で推移をしております。平成22年度につきましてもこういう状況が続くものと考えております。特に労働相談全般の中でも、個別労働紛争関係については、平成20年の2万3,000件ぐらいから平成21年、2万9,000件弱と非常に増加をしているところでございます。

44ページをお願いいたします。こういう状況にあることもございまして、相談体制の充実を図ることとしております。現在、紛争調整委員、いわゆるあっせん委員の方々を2

7名お願い申し上げているわけでございますけれども、これを9名増員いたしまして、36名に拡充して対応することとしております。それに対応いたしまして総合労働相談員という非常勤の方についても89名ぐらいから5名程度増員させていただきたいと考えております。こういう体制の充実を図って迅速、適切に相談に対応してまいりたいと考えております。

以上でございます。

【佐藤会長】 どうもありがとうございました。

それでは、これまでと同じようにそれぞれご質問なりご意見がある方は手を挙げていただいて、どの分野か、あるいはどなたかということでもいいと思いますけれども、質問された人がわからないと困りますので、それを明記して少しまとまった時間、ずっと質問を出していただくと思うのですけれども、どなたからでも。

では、白川さん、どうぞ。

【白川委員】 需給調整事業関係でご質問させていただきます。26ページのところに(ウ)としての確かつ厳正な指導監督の実施というのがございます。今、労働界も今春闘の大きな柱の1つが、いわゆる非正規労働者、特段派遣等についての実態把握というものをこの期間の中でしっかりと確認をしていく必要があると思っております。と申しますのも、我々からしましても、いわゆる非正規の方々の大きな問題は実態把握が十分し切れていないというのがあるのではないかと思っております。

そこで質問でございます。こちらに書かれておりますように就労実態の把握に努め、的確かつ厳正な指導ということでございますが、これまでどのような把握の手法をとられ、そして、それを実施する上でどのような課題認識をお持ちで、今後それにどう対処されていこうとされていらっしゃるのか。概略でも結構でございますので、お教えいただければと思います。

以上でございます。

【佐藤会長】 はい。では、ほか、どうぞ続けて出していただく形にしたいと思いますので、どうぞ、ほかの方は。

どうぞ、秋山委員。

【白川委員】 その間に、私、もう1点、よろしいですか。

【佐藤会長】 どうぞ。1人1つでなければだめというわけではありません。

【白川委員】 そうしますと、職業安定分野の関連でございますので、22ページ、新た

に項目を起こされた子育てする女性等に関する再就職支援ということで、2ポツ目で担当制によるきめ細やかな紹介は大変雇用率が高いという先ほどのご説明でございました。しからば、この担当制というのは今まで一体どの程度のボリュームで対応されて、そういう雇用率が上がっておられて、今後どの程度の充実を目指していらっしゃるのか。そこについて教えていただければと思います。

以上です。

【佐藤会長】 はい。今どのぐらいでやっているかとかね。

【白川委員】 はい。そうです。

【佐藤会長】 はい。

では、秋山さん。

【秋山委員】 すみません、労働基準のところでお伺いしたいのですが……。

【佐藤会長】 ページがわかればページを。

【秋山委員】 はい。34ページ、安全衛生のところ、22年度のところではリスクアセスメントの実施を重点的にやっていきたいという、先ほどお話があったのですが、これはお願いということで、私どもも今、労使でリスクアセスメントをいかにしてやっていくかということで、今ちょうど取り組みをやっているのですがなかなか、うちは小売なのですが、第3次産業の場合どういうふうに進めていくのかというところがなかなかわからない。資料などでも結構、建設ですとか、製造業のところについてはいろいろ本文が出ていたりとか、資料があつたりするのですが、第3次産業がどういうふうに進めていけばいいのかというところをぜひ、そういう実例ですとか、やり方ですとか、そういったものを示していただければと思います。

【佐藤会長】 はい。じゃあ、また後から。ほかには。

上原委員、どうぞ。

【上原委員】 今のリスクアセスメントとの関連なのですかけれども……。

【佐藤会長】 はい。基準ですね。

【上原委員】 ええ。製造業などですとISO14000という環境マネジメントシステムがあります。それに準ずる形でOHSAS18001というリスクに関する世界的な国際標準があるのですけれども、ISO14000のときには確かに都の中央会などでもやっているのですけれども、エコアクション21という、要するに簡易版を構築して、PRして、ISO14000を取得・維持にお金がかかるということで、もっと簡単なのを

やろうよというので環境でやっている。OHSAS 18001をやるのもやっぱり同じです。ですから、その簡単版みたいなのをやって回していけるようなのを考えていただいて、構築して推進すればもう少し全体に広まるのではないかなと。考え方は全く同じなんです。環境でも、安全でも、それが1つですね。

【佐藤会長】 はい。

【上原委員】 それから、22ページに障害者のがあって、少し今度、法律……。

【佐藤会長】 安定のところですね。

【上原委員】 ええ。下から2つ目の四角の一番上ですか、22年7月から今度、障害者雇用促進法の改正施行というのがあって、今度、網が少し細かくかかってくるよ。その辺も中小企業団体などに聞いているとまだPRが足りなくて、よくわかっていないというところがあるので、そういうのをもっとPRしていただいたほうがいいのではないかなということですね。

それから、もう1点、こっち側の別冊資料の17ページに若年者雇用の——若年者雇用ではない、真ん中ぐらいにdというのがあって、応募者が殺到する求人への対応というのが書いてあって……。

【佐藤会長】 これも安定ですね。はい。

【上原委員】 ええ。これがどんな業種なのかというのを教えていただきたいということですね。

それから、もとのこちらのほうで21ページかな、若年者雇用の、これも安定のほうですかね。下から、真ん中の四角というか、若年者に対する支援の下のほうの公共職業訓練等を活用してというのと、ジョブカードの徹底とかと書いてあるのですが、この辺の現状がどうなのかというのを教えていただきたい。

【佐藤会長】 はい。じゃあ、あと1つぐらい伺ってということにしましょうか。関連しますか。

【傳田委員】 いや、項目が結構あるのでどうしようかと思って。

【佐藤会長】 じゃあ、ここで切りましょう。

【傳田委員】 はい。

【佐藤会長】 それでは、安定のが少したくさん出たので最後のほうにして、需給調整、基準、それで安定という形にしたいと思います。まず、需給調整のほう。

【松浦需給調整事業部長】 それでは、需給調整事業の実態把握、就労の実態の把握の

問題につきまして、どういう手法を用いているかということが1点と、課題がどうかということ、どう対処していくかということですが、手法といたしましては、派遣元事業主につきましては呼び出して監督をするほか、現地での指導監督、それから、派遣先に対する指導監督です。それから、請負につきましては現場が大事でございますので、現場での指導監督ということを中心に実施をしているところでございます。

課題としましては、こういった指導にかかわらず、先ほども少しご紹介しましたように、繰り返し違反される事業者さんがまだ結構あるといいますか、後を絶たないといいますか、そういう状況にございますので、そういったところにつきましては必要に応じて行政処分なども活用しながら、その指導監督を徹底していくということがポイントになってくるだろうということで、課題と対処方針ということではそういったポイントになりまして、今回のその中にごございますように、行政処分の話が出てまいるというようなことでございます。

以上でございます。

【東労働局長】 投書、垂れ込みが端緒となることが多いです。一昨年の秋にああいう形で派遣切り、あるいは契約期間満了による雇止め等がございました。雇止めのほうは、期間が定まっておりますので、契約更新を期待された方との関係では若干ありますが、派遣切りの場合は、大企業の労担の人たちといろいろ話をしてみたのですが、人事・労務が把握しきれていないというんですね。現場が、どのような実態になっているか。工場単位の中でやっていて、雇う費用、資材費とか、物資費で扱っている。人件費に入っていないものですから、物と一緒に人の請負というパックで来ているものですから、非常に会社としての把握がしづらいという現状であるようです。

私どもの行政として直接派遣先へ行っているわけではございませんものですから、把握はなかなかそれは難しいですね。ですから、恐らく春闘でそういうことをなさるのであれば、JAMで下部の関連のところにアンケートをとって、どうなっているんですかという、工場単位でやるしかないのではないかと。我々もそこを捕まえるのは非常に苦労はしているというのが実情でございます。それを捕まえてから、じゃあ、どうしましょうかという、指導監督が入っていくというのが、むしろ端緒というのは皆さん方の一声だと思います。

【白川委員】 1点よろしいですか。今のお話で、我々の実態認識と大変近いという気がしました。JAMも中小が多いんですけれども、はっきり言って小さい会社でもつかんでいないんですね、身近なのに。言われるように、物としか、コストとしか見ていない

ですね。それがありますので、労働会ありますけれども、これはややもすると労使の中で正常化ということが中心になってしまって、いわゆる行政の指導というところになかなか結びついていかないケースがあります。そこで、私自身の思いなんですけれども、一般的な非正規雇用の労働者、直接にいかにして言われるような垂れ込み、投書をしていただくことがつながりますよということを行政としてやるしかないのかなという思いもございます。我々が主体的にもやりますけれども。

【東労働局長】 公益通報制度、一生懸命やっているんですが。

【佐藤会長】 はい。今あったように、活用する側も、例えばお正月の事件、外注先に仕事をストップするのは当たり前と同じような扱いで、お正月は仕事がないんだから請負の仕事を出さない、そういう感じなんですよね。それが別におかしいと思っていなくて、多分、働いている人もそうなったときにどう対応していいかあまり知らないということもあって、ですから、確におかしなことがあれば言えるというふうにする、これはおかしいとわかるようなことをやっていかなければいけないなと思います。

それでは、次、基準は2つ、リスクアセスメント関係、2つ出たと思いますので、まず、そこら辺についてお願いします。

【引地労働基準部長】 リスクアセスメントを推進していくというのは、災害防止の基本に今据えて、11次防でも据えておりまして、確かにマネジメントシステムという非常に組織的に厳格にやっていくものが1つあって、それはなかなか進みにくいので、その一部だけを取り出したリスクアセスメント対策という形で11次防ではそちらを前面に打ち出しているのですが、それでもなかなかわかりにくいというのが実態でございまして、実施要綱という形で、ご指摘のような簡易版のようなものをつくっておりまして、それに基づいたリーフレットを、こういう各種、つくってございまして、これに基づいて啓発、あるいは個別の指導をしているという実態にございます。

それで、先ほど申し上げました、これは建設業とか重点的な、労働災害多発業種を重点的にやるということになってはいますけれども、小売につきましても小売専用のリスクアセスメントのリーフレットというのがございますので、それによって指導していくということにしております。ただ、なかなか形が、例えばすべての転倒とか、そういうものまで総合的にリスクアセスメントをして防止していくというとなかなか難しいところがあるので、根気よくやっていかなければいけないという認識をしております。

以上です。

【佐藤会長】 はい。あと、安定は担当制の話、障害者雇用の話、求人事業者はどのようなとか、あとジョブカードとかその辺4つぐらいあると思いますので、順序はご自由ですので、よろしくお願いします。

【福島職業安定部長】 子育てをする女性に対する再就職支援として担当制が非常に効率がいいという、今年度、4月から1月現在で子育てをする女性に対する担当制による支援者というのが2,360人いらっしゃいます。これは東京の場合はマザーズハローワークという専門的にある施設がありますけれども、それ以外に一般のハローワークに子育てをする女性の支援コーナー、これをマザーズコーナーといいますけれども、順次増やしてまいりました。現在は8カ所ありますので、専門にある施設としては9カ所持っているということであります。そのトータルとして個別支援が必要、担当による支援が必要だという形で2,360人の方に支援をさせていただいて、その方で就職が決定した方、2,075人、したがって、担当者制による就職率は非常に高い就職率で84.6%という形であります。

この個別支援はマザーズハローワークコーナーとマザーズハローワークが中心ですが、一般の人においても担当制というものを少し導入していく必要があると同時に、専門施設についてはマンパワーを少し増やして、さらに担当制を使いながらかなり確率の高い就職を決定していきたいと思っております。ちなみに、21年度の2,360人の方は一昨年、20年度に比べて、何と担当制を希望する人たちが72.9%増えたということですので、求職者の方も実は担当制を希望している。これは毎回相談をすることによって職員がかわらないで、ずっと一貫してその担当がその方をお世話するというシステムは、非常にこういった子育てをしながら就職を希望する人については好評だということも事実として出ていますので、この辺を規模的にも、技術的にも増やしていきたいというふうに。

【佐藤会長】 今、担当制のところは求職者の方が希望してなる場合と、紹介担当の人が、この人は担当制にしていく、両方あるんですか。

【福島職業安定部長】 両方ありますね。一般的には前者が多いと思います。

【佐藤会長】 本人が希望した場合、担当制だと。

【福島職業安定部長】 はい。そうです。

【佐藤会長】 基本的には相談すれば決まるというわけね。

【福島職業安定部長】 そうです。ですから、プレ相談、最初のインテイクのときに担当制というサービスもあります、どうですかという話をしながら、私はずっと一貫して同じ職員にいろいろ相談をしたいという人もいれば、来たときに……。

【佐藤会長】 いた人でいいという。

【福島職業安定部長】 とにかく、だれとは決めなくても、待ち時間なくその人でやってくれという人もいますので、必ずしも全部が、すべて担当制を望むわけではないんですけども、望む人が多くなったということですね。

【佐藤会長】 なるほど。

【福島職業安定部長】 それから、順不同かもしれないですけども……。

【佐藤会長】 順序は構いませんので。

【福島職業安定部長】 障害者対策で……。

【佐藤会長】 今度、新しく変わったところですね。

【福島職業安定部長】 はい。法改正ですね。22年7月1日施行分がありまして、ここは今、障害者を法定雇用率、不足を達成していない企業については、不足1人につき月額5万円という、納付金という制度がありまして、これが現時点では規模、常用労働者数301人以上の企業が適用になっているわけです。これをこの7月から201人まで規模を変更して対象にします。平成25年からご承知のように101人という形になりますけれども、まずは201人以上規模で不足が出ているところについてははっきり法改正の周知を現在もしているのですが、例えば東京経営者協会さん、あるいは中央会さんといろいろ連携をとりながら、この法改正の制度周知についてご協力もいただいておりますし、ハローワークを通して201人以上規模企業についてはすべて周知をさせていただいていると私は承知しているのですが、まだ若干周知が足りないということでご指摘もありますので、もう一度、その周知については見直しをして、さらなる決定をしていきたいと思っております。

【佐藤会長】 これ、分母、短時間入るのも今回でしたっけ、20時間。

【福島職業安定部長】 もちろん、それと……。

【佐藤会長】 両方ですよ。

【福島職業安定部長】 ええ、両方ですね。22年7月から短時間労働者についても分母の対象になるし、雇用率の対象にもなるということです。

【佐藤会長】 多分、こっちのほうは、どっちのほうかわからないですけども、1時間なら……。

【福島職業安定部長】 だから、これは短時間の場合は極めて流通関係業界はかなり深刻というか。

【佐藤会長】 深刻ですよ。

【福島職業安定部長】 はい。一気に不足数が増える企業もございますので、その辺は業界の大手も含めて周知を徹底していきたいと思っています。

【佐藤会長】 はい。次、それは大事だと思います。

【福島職業安定部長】 それから、若年者の問題で応募が殺到する求人、これは特にこの業界ということではないのですが、今の東京局の需給調整部分を見てみますと、有効求人倍率0.59、新規求人倍率1.08倍なのですが、職業別に言うと、例えば一般事務系などは0.2倍台です。5人に1人分しかないのでどうしても、例えば一般事務とか、会計事務とか、事務系の求人になると求職者が殺到する。そういうケースであります。

【佐藤会長】 なるほど。

【福島職業安定部長】 もう一つは、最近は採用選考について非常に時間をかけるということもありますので、効率よくやるためには書類選考から始めたいという企業が非常に多いんですね。したがって、書類選考ですので、結果、面接の通知をするのが限られてきますので、書類選考だからとりあえず応募書類を出しておこうという応募が殺到するケースもございます。

【佐藤会長】 いろいろな要素があるわけですね。

【福島職業安定部長】 それから、ジョブカードの話は、これは非常に苦戦をしているのが実態です。発足当初についてもなかなかうまく交付ができない。あるいはキャリアコンサルティングをやらなければいけませんので、キャリアコンサルティングをやる資格を持っている職員が少なかったとかということもありますので、当初、苦戦をしておりますけれども、特に若年層についてはこの制度は非常に有効な制度でございますので、まずは東京局としてはキャリアコンサルティングをやる職員を増やす。いつ行ってもキャリアコンのできる職員がいますよということの体制をまず図ってきました。十分体制が整っているのですが、なかなかジョブカードを希望するといいますか、望むという若年者は特になかなか増えてこないのが実情なので、今はこういう形でやっています。

基金訓練、あるいはその他公共訓練も含めて訓練受講希望者については、一義的にジョブカードの説明をさせていただいております。数多くは、今、訓練希望者についてはジョブカードの交付を希望するという人が増えてきましたので、この辺を突破口にして一般の若年求職者等についても、ジョブカードについてもさらなる周知をしていきたいと思えます。国全体の目標としましては、東京商工会議所を東京地域ジョブカードセンターとして

位置づけをしておりますので、ハローワークを経由しなくても能開機構等で、あるいは直接民間企業でもジョブカードの交付ができる、キャリアコンサルティングができるという仕組みを広げてきましたので、すそ野は相当広がっているのではないかと。

【佐藤会長】 それでは、もう一巡ぐらいできそうなので、傳田委員、よろしくお願ひします。

【傳田委員】 それでは、最初に26ページなのですけれども。

【佐藤会長】 26ページ、需給調整ですね。

【傳田委員】 労働者派遣の問題です。派遣期限制限の関係で26業種の派遣、特にファイリングやOA機器操作という業種に問題が多く発生しています。契約業務をこうした業種に扱っていながらその他の業務を指示しているものが少なくありません。そうした実態があるからこそ労働局もその部分を厳しく対応していると思っています。

先日もこの問題で2社の有名企業に対して企業名公表をしながら是正指導をされてきました。昨年、11月には広域での集中的な監督・指導をされてきました。法改正もにらみながらこの1年間の指導、どういうタイミングで強化をはかるかなどの点について教えていただきたいと思ひます。

また、次に労働者派遣適正運営協力委員制度についてです。

派遣法の制定過程で労働界とも話し合っただきこの制度ができました。しかし、昨年度の政府の仕分け作業での予算削減で、東京労働局管内でも協力員の定数は半減されました。予算のことでやむを得ないことはありますが、対応として意見を言わせて頂きます。

それは、適正運営指導の中で協力体制を整えて頂きたいと思ふことです。年に数回、会議で発言させていただくことにとどまらず、实际的に言えば、需給部のみなさんが行う派遣先企業担当者を集める集団指導への参加同席や具体的企業への指導の中での指導への同席などもご検討いただけないかと思ひます。

こうした意見を申し上げますのも、仕分けの中では活動の評価を行い、その制度廃止についても言及しています。東京労働局においては、これまでの協力員会議開催にとどまらず実効性のある協力について工夫していただき、協力員の活動をキチンとして行った上で、評価を受けることを望んでおります。

それから、20ページからの職業安定の分野についてですが、実は、過日、東京労働局に新卒者就職支援について要請をさせていただきました。新規の制度で新卒者の体験雇用事業ですとか、訓練と生活支援給付ですとかが開始されています。学校の先生、保護者の

みなさんにこうした制度の周知をはかることが重要です。また、中小企業庁でも卒業後、就職につかなかった者を迎えた場合、1日3,500円を補助する制度を始めるというニュースもありました。

先ほど部長のお話にもあった通り、新卒者就職支援は、社会に出る大切な段階の大きな問題です。専門窓口をつくっていただけるとのことですが、ここに多くの情報を集中して、先生、保護者の相談に対応できるアドバイザーを配置したワンストップサービスの充実、そこに聞けば様々に話が聞ける体制の整備を要望しております。

また、次の要望ですが、緊急雇用対策の様々な支援事業、特に職業訓練を受けながら生活支援給付を受けられる制度などはその利用率が低いように報道されています。要するに制度を知らない離職者も多いのではないかと思います。東京都や様々な機関との連携で周知・広報をお願いしたいと思います。

また、次に雇用創出の点ですが、政府が各都道府県に設置することを確認にしている「地域雇用戦略会議」です。私どもは早期の設置とその場における多角的な議論に期待しています。東京都主幹で行われると聞いていますが、新年度4月以降の事業ですが、まだそのイメージ、設置のタイミングなど東京都担当局に聞いても不明です。経営者団体の皆さまや私どもも雇用創出について様々な意見もあります。東京労働局、東京都、労使団体が構成予定のこの組織を労働局としてどのように活用していくかお伺いしたいと思います。

【佐藤会長】 その点は局長や総務部長も含めて、もしあればね。

では、どうぞ、田中委員。

【田中委員】 21ページの新卒……。

【佐藤会長】 21ページ。さっきの新卒絡みの。

【田中委員】 ええ。採用のところで、これは質問というわけではないのですけれども、経済界のほう、雇用調整助成金等を活用して雇用の維持、一生懸命やってきて努めているわけなのですが、新卒者のほうに若干影響が出ているのではないかと。申しわけなく思っているのですが、今の従業員の雇用の確保というのを重点に置いてきた結果だろうと思っております。

東京経営者協会のほうでも、新卒者、60大学以上、企業も60社以上、きょうも集めて、今年度2回のお見合いというか、やっているところでございまして、普段1回なんですけれども、なかなか決まらない人が多いということで、年度末にもう1回やろうということでやっております。これからも一生懸命やっていきたいと思っております。障害者雇

用等の法改正の対応、この周知徹底もセミナーとか、いろいろなペーパー等でもやっているところがございますし、これからもいろいろな法改正、相次いでくるのではないかと。一生懸命周知徹底をやっていきたいと思っております。

質問のほうは、35ページで、メンタルヘルス対策ですね。

【佐藤会長】 基準ですね。

【田中委員】 ええ。こちらの経営者協会のほうもいろいろなセミナーとか、経営相談とかでやっているつもりなのですが、この労働局のほうは、そういう中でどういうところを対象に、これは全然不勉強で知らなかったのですが、どういうところに設けて、重点的にはどういうことをやっておられるのか、もう少し詳しく。

【佐藤会長】 メンタルヘルスのところですね。

【田中委員】 ええ。教えていただければと思います。

【佐藤会長】 ほかにいかがですか。どうぞ、小井土委員。

【小井土委員】 別の機会にお伺いしてもいいかなと思ったんですけども、メンタルヘルス対策関連でお伺いしたい。資料の11から13ページに、死亡災害からメンタルヘルス、精神障害者等の労災補償、その中に自殺も入っているわけです。東京の場合、3万人と言われるんですけども、東京は全体で自殺者がどのくらいなのか。それから、業種でいくとどの辺が多いのか。11ページの統計には入らないわけですね。死亡災害ではないから。と思うんですけども。

【佐藤会長】 自殺のほうね。

【小井土委員】 ええ。

【佐藤会長】 それがわかればということですね。

【小井土委員】 はい。それから、こういうことを聞くのはどうかと思うんですけども、この労災補償の認定を求める件数が非常に少ないような気もするんですね。自殺がどのくらいいるか知りませんが、認定もごく少ない。東京も少ない。十幾らですけども、実際の補償される額というのはどのくらいが出ているのか、もし言っていただければお聞きしたいと思いますけれども。

【佐藤会長】 大体いいですか。ほかにもしあれば。いいですか。

さっきの内定のところで、未内定のところで少し伺いたいのですが、僕の質問ということで。特に大卒に限ったときに、何で未内定なのか。ほんとうに求人が少ないのか、あるいはかなり小企業まで含めるとあるけれども、学生はやっぱり大企業に行きたいとか、行

きたい業種というのがあるのか。つまり、学生のほう、とにかく無業なのが一番悪くて、留年したりするのはよくない。とにかく社員の口があれば、とりあえず就職すればいいことだということを彼らはどのぐらいわかっているかなと思うのね。希望するところに入れなくても、とにかく2番でも3番でも入ってしまうことが大事なのだけれども、やっぱりまだ選んでいるのか、なぜ未内定になってしまうのかというのがちょっと、大卒の場合を教えてくださいということなんです。

それでは、需給で基準が先、安定はちょっとまた多いので、基準、安定というふうにしたいと思いますので、じゃあ、よろしくをお願いします。

【引地労働基準部長】 メンタルヘルス対策の……。

【佐藤会長】 じゃあ、基準から。いいです、いいです。どうぞ。

【引地労働基準部長】 すみません。メンタルヘルス対策のご指摘でございまして、この間、東京自殺対策会議というの、私、委員になっていて、そこでもいろいろ各職域、地域のメンタルヘルス対策、総合的に進めなければいけないというお話もありましたのですが、我々のほうでは職域のほうを主に担当してやっておりますが、メンタルヘルス対策の内容というのは、12ページをごらんいただきますと、具体的な内容はここに書いてございますけれども、労災というか、3万人のうち、大体8,000人ぐらいが東京ではないかと思っておりますけれども、今、それは確認をさせていただきますが、大体3割ぐらいが雇用者ということでございまして、業種は今手元にはないのでございまして、業種別の数字というのは、恐らくこれは出ていないのではないかと思っております。

このうち、労災のほうを先に申し上げますと、13ページにさらに労災の精神障害の請求件数がございまして、これだと東京の隣の脳・心のほうが148件でございまして、東京も請求件数が自殺も含めて158でございまして、先ほど申し上げましたように21年度は既に12月で163でございまして、既に脳・心疾患より精神障害のほうの労災請求のほうが多いということになってございます。労災でございまして、業務による負荷によりまして発症した場合のみ労災認定ということでございまして、いろいろな家庭的な要因やら、病気やらを苦にして雇用、勤め人の方も亡くなっていると思っておりますが、それ以外の仕事でのストレスといったものが原因であるという方々が広く請求をしてくると認識しております。

ただ、仕事が、まあ、ストレス脆弱性理論と言うんですけれども、それぞれどんな仕事もストレスはあるわけでございまして、それが通常の方であれば発症するのかもしれないのか

という、そういう相当因果関係が認められたもののみ労災認定という形になりますので、認定件数は必ずしも多くないということですが、全国的に見ますと東京のほうの認定件数は比較的多いものと認識しております。

それから、対策の具体的なところでございますが、従前は啓発ということでメンタルヘルス対策、重要ですよというようなことが中心でございましたが、今後は少し踏み込みまして、具体的な個別の企業に指導に入りまして、その際に具体的なメンタルヘルス対策をどのようにやっておりますかということを確認して、例えば12ページにありますような、具体的に事業場でどうやってメンタルヘルス対策を進めたらいいのかという、この①から⑧までありますが、こういう項目につきまして検討してください、こういうことをつくっていくのが企業のメンタルヘルス対策なんですよということを指導しているということでございます。

さらに、具体的にどうやったら自分の会社でこういった、例えば研修ができるだろうか、どういう計画をつくったらいいのだろうかということがわからないということであれば、この4番目にありますメンタルヘルス対策支援センター、これは労働者健康福祉機構のほうに委託してある事業でございますけれども、この産業保健推進センターというのがございますが、ここに専門のスタッフ、あるいは精神科医の先生などに委嘱をして、具体的な対策の立て方、進め方というのをアドバイスしていくという制度にしております。

これでよろしゅうございますか。

【佐藤会長】 じゃあ、需給のほうで26業種の話と、あと指導員の話ですね。

【松浦需給調整事業部長】 それでは、専門26業務と派遣期間の関係についての指導監督でございますが、これは今年度、重点的にやるということで、この26ページの(ウ)の「特に」のところにお示ししたとおりなのでございますけれども、年間を通じてやるということのほか、この3、4月が特に集中的な指導監督期間ということに定められておりますので、この期間、特にそういった可能性のあるような派遣元、派遣先につきまして、そういった業務を扱っている派遣元、派遣先につきまして集中的に指導監督を実施していくとか、あるいは毎月定例でいろいろな派遣元、派遣先それぞれに対して集団指導を実施しておりますので、そういった場でこういったテーマを中心的に取り上げて解説を加えたりといったようなことをするほか、また、派遣元、派遣先双方の団体に対しまして要請をしていくというようなことをこの3、4月で展開をしまいたいと思っております。

それから、適正運営協力員制度のことにつきましては、行政刷新会議の決定などの影響を受けて、こういったような展開になっておりますが、そのあり方につきましては、引き続き労使と話し合いながら本省のほうで検討が進められていくというふうに聞いております。労働局におきましては、先ほどご指摘もありましたように、これから運営協力員会議の中などでこの実施状況などにつきまして、しっかり評価をしていきたいと思っておりますが、そういった中でご意見を聞きながらやってまいりたいと思っておりますけれども、協力員制度の本来の機能、相談、援助の機能ということを踏まえまして、特に、これは行政において何らかの指導監督、あるいは措置が必要だと思われるような案件などありましたら、これはしっかり連携しながら、私どもとしても受けとめながら実施をしていきたいと思っております。

協力員の業務としてどうするとかいうところまで行きますと、いろいろな情報の保護、あるいはさまざまな法的権限があつて限界もあるかとは思いますが、私どもの行政的な対応、必要な問題につきましてはしっかりと情報をいただきながら対応していきたい、そういうふうに考えております。

【佐藤会長】 安定部長のほうで新卒のところの話と、あとは都との関係でしたら、もしかしたら追加で局長とかがもしあれば。

【福島職業安定部長】 新卒対策の中で体験雇用の事業だとか、新たな基金訓練の事業だとか、こういうものについては既に実施をしております、2月に各未内定生徒が在籍している学校すべてに周知をさせていただきました。学校には周知したけれども、生徒には周知できないということもあり得る話ですので、きょう発送しているのですが、未内定生徒とその保護者の方に対して、それぞれの管轄のハローワークの所長名でこういった事業をやっているという周知と、さらに6月まで緊急新卒応援コーナーというのをつくっていますので、ぜひそのコーナーを利用してくださいということを改めて文書で周知をしていきたいと思っております、きょう発送したと思っております。

それから、組織的な広報ということで、これは東京都のほうもこの新卒問題についてはかなり深刻に受けとめておりますので、広報は東京都がかなり対応が早いので、これは東京都とも連携をしながら迅速な広報、あるいは効果的な広報についても検討してまいりたいと思っております。

それから、基金訓練につきましては、新卒用の訓練が独立行政法人能力開発機構のほうで認定いたしました。実はきょうから募集なんです。高卒向けの基金訓練コースで3コー

スです。定員が20名ですので合計60名。大卒のほうが1コース、定員20名ということで、今のところ4コース、新卒向けの訓練。この新卒者の世帯が要件を満たせば生活給付金が申請できるというような仕組みになっております。

それから、会長から話があった大卒の場合の……。

【佐藤会長】 未内定。

【福島職業安定部長】 未内定なのですが、確かに大卒の場合は就職協定が廃止になって久しいのですけれども、求職は非常に早いんですよ。

【佐藤会長】 早いですよね。

【福島職業安定部長】 3年ぐらいからやっているのですが、六本木にある東京学生職業総合支援センターの話ですと、クラブ会員が今3万人を超しているのですが、あそこのクラブに3年ぐらいから入るんです。プレ相談をやるのですが、ほぼ全員が一部上場企業を目指すんです。

【佐藤会長】 ああ、みんなね。

【福島職業安定部長】 ところがやっぱり、それでいろいろ激戦の中で勝ち抜けないという学生が多いですよ。そうすると中小企業に転換するかというと、そこがなかなか難しく、中小企業はよくわからないという話なんです。

【佐藤会長】 わからないね。

【福島職業安定部長】 それで、実は去年の11月も今年の2月もすべて中小企業なのですが、面接会をやったんです。2,500人を超えて、マスコミもワッと殺到してやりましたけれども、2,500人来られて内定をとれた学生130人なんです。

【佐藤会長】 それ、学生が行かないのかしら。それとも企業が断るのかな。

【福島職業安定部長】 いやいや、企業はもうウエルカムなんです。

【佐藤会長】 採りたい。学生が行かないわけでしょう。

【福島職業安定部長】 学生が行かないです。

【東労働局長】 私も東京経協、東商、中小企業中央会等々、お願いに行くんです。そうすると必ずおっしゃるのは、いつでも門戸は開けておりますと。

【佐藤会長】 そうなんだよね。

【東労働局長】 やはり今こういうご時世なので採りたいんだと。

【佐藤会長】 そうでしょう。

【東労働局長】 やっぱり中小企業も伸びていかなければいけないので、採りたいとい

うことを言っているんですけど、来ない。だから、ご本人と親御さん、あと学校。職業意識ですか、そこを変えていかないと。きょうもNHKでやっていましたけれども、リーマンがつぶれたから大企業に行く。やっぱり寄らば大樹の蔭という気持ちがあるようでした。

【佐藤会長】 そうなんだよね。

【福島職業安定部長】 だから、どこかの時点で学生向けに面接会という最後のイベントではなくて……。

【東労働局長】 始めに職業講話会をやって。

【福島職業安定部長】 企業説明会とか何らの方法を講じていかないと。やっぱり多くの中小企業がほんとうに学生を採りたいという思いがなかなか伝わっていかないので。

【佐藤会長】 そうなんですよ。

【福島職業安定部長】 その何かコーディネートをしていく必要があるかなという。

【佐藤会長】 それで留年したりとかね。

【小井土委員】 その労働条件的には大企業と比べてどうなんですか。

【福島職業安定部長】 遜色のないところもあるんですけど、それは一般論として、特に賃金だとか、福利厚生施設とかいろいろな諸条件を比べると確かに大企業のほうが条件面では、いいと思っはいるんですね。確かにその部分ではですね。ただ、例えば定着だとか、それから、技術の伝承だとかというところにはかなり中小企業のほうがすぐれているところがいっぱいあるんですけども……。

【小井土委員】 あとは活躍できる場がいっぱいありますよというようなPRしなきゃいかんね。

【福島職業安定部長】 そこが求人申込書だと見えてこない。

【佐藤会長】 だから、少なくとも、ひどい会社はもちろんあるけれども、基本、そこにもう既に働いている人がいる会社ですから、だから、そんなめっちゃくちゃひどいというわけでもない。

【東労働局長】 つぶれないで頑張っている中堅企業。

【佐藤会長】 やっぱりそれで留年して翌年探そうとか、卒業してアルバイトなんかやるのがもっと悪いんですよね。だから、その辺を、しばらくいて入ってみればいいのかもわからないし、あるいは四、五年働いて転職してもいいわけなんですよ。そういうことをわかるように情報を出さないと、大企業で行きたいというのは、それは当然数が決まって

いるので、まあ、しょうがない。難しいところですね。

【金子委員】 多分、今、日本の大学の中では文科省の指導もあって職業意識だとか、勤労観を醸成するような科目をどんどん広げているわけですよ。それをしなければ、実は働くということが何だかよくわからないような学生がいっぱいすぎるという、この現状が一層そういったような選択をするときに、いやあ、もうちょっと中小企業、勘弁してよという話になってしまうんですね。だから、そこ、大学側のほうとしてもやっぱり積極的に学生にそういう教育をしていかないと、今後ちょっと先が暗いなという気がするんです。

【福島職業安定部長】 この前の新聞にも大学側の職業指導というのが非常に重要だという記事も出ていました。

【金子委員】 そうそう。今、そこが重点的にやられていますから。

【佐藤会長】 じゃあ、自治体との関係……。

【福島職業安定部長】 それで、これは傳田委員から話があったように、戦略会議の話は既に所管が内閣府なんですよ。

【佐藤会長】 ああ、そうか。

【福島職業安定部長】 内閣府のほうから都道府県知事あてに文書が既に行っています。ところが、こういう時期なのでなかなかどうしていいか、中央が開催して、もう既に中央は開催していますので、地方が年度内に開催しろという話で行っているらしいんですけども、私どものパートナーである産業労働局のほうでいろいろ検討はしていただいているみたいなのですが、具体的な話はまだ来ていません。かつてやった成長力底上げ戦略会議とどこが違うのかみたいなのところもありまして、そこは雇用に絞った戦略会議なので、今回は産業労働局のほうから話がくれば、東京労働局としてはいつでもご協力はするという姿勢は持っているんですけども、ボールは向こうにあるということなんです。

【佐藤会長】 ああ、なるほどね。向こう側からのね。

【東労働局長】 いや、当初は底上げ戦略会議の延長で、労働局に来ると思っていたら、内閣府の方から地方自治体が主管との連絡がありました。

【佐藤会長】 そうか。自治体のほうに行ったわけね。

【東労働局長】 ええ。

【佐藤会長】 わかりました。大体、時間が、もし何かということがあれば伺いますが、いかがでしょうか。どうぞ。

【傳田委員】 報告ですが、基準関係でしておきます。

現在、春季生活闘争を取り組んでおります。労基法改正では先の秋で労協協約改定に取り組んだ組合も少なくありませんが、現在、把握しているだけで2,000組合ほどがこの春に改定要求しています。法の趣旨の長時間労働を抑えるために1,000組合程が「特別条項」の時間を短縮するということを交渉する予定です。今後の集計ではさらに多くが交渉事項とするでしょう。

長時間労働への指導を各基準監督署が様々な方法で行っていただいていることは専門誌やニュースで承知しています。この特別条項ですが、法律通り年間で使えるのはその月数で半分であることの徹底していただきたいと思います。法改正の今、この点を再度徹底していただくいい機会だと考えております。

【佐藤会長】　　じゃあ、いいですね、それ。お伺いしておくということで。

【傳田委員】　　はい。要望ですからこれで結構です。

【佐藤会長】　　それでは、一応、本日の議事は大体これで済みましたので、あとは、もし事務局から何かあればよろしく願いいたします。

どうぞ。

【引地労働基準部長】　　ちょうど3万人のうち8,000人が雇用者なのですけれども、東京の内訳というのは、今すぐには出ませんので、それは改めて。

【佐藤会長】　　はい。

【引地労働基準部長】　　それとあと、労災の支給、どれくらい出るのかということなのですが、それはお答えを漏らして恐縮ですが、基本的に遺族の数によって大分違うのですけれども、ご遺族が奥様と子供さん2人だと、大体、平均基礎日額、算定基礎日額の2.23日分でございますので、1万円の日額の方であれば200万円です。これは年金です。

【佐藤会長】　　ああ、年金だね。

【引地労働基準部長】　　年金として。それから、学校に行っている方であれば、もちろん就学援護費というのは別に出ることになります。それから、亡くなったときに一時金として、もちろん葬祭料とかは全額出るわけですが、それと別に300万円の特別の支給金というのもこれまたありますので、かなり手厚い保護になっているような形にはなっていると思いますが、ご遺族の数によって相当変化するということですので一概にちょっとあれでございますけれども、以上でございます。

【佐藤会長】　　はい。そうしたら、一応、ここで終わりということで、特に事務局から連絡とか、いいですか。

それでは、これで第5期第2回東京地方労働審議会を終わらせていただきます。審議にご協力いただき、どうもありがとうございます。

— 了 —