

第5期第4回 東京地方労働審議会 議事録

1 日 時 平成23年3月10日(木) 10:00～12:00

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、橋本委員、山崎委員
秋山委員、浅見委員、三宅委員、米田委員、上原委員、加藤委員
田中委員、蜂谷委員、

事務局 山田東京労働局長、阿部総務部長、堀之内労働保険徴収部長、
引地労働基準部長、深井職業安定部長、松浦需給調整事業部長、
柴田雇用均等室長

4 議 題

- (1) 平成23年度 東京労働局行政運営方針(案)について
- (2) その他(質疑・意見交換)

5 議 事

【高橋企画室長】 お待たせいたしました。それでは、お一人委員の方ちょっとおくれ
ておりますけれども、定刻でございますので、ただいまから東京地方労働審議会を始めさ
せていただきます。

本日は、委員の皆様には大変お忙しいところをご出席いただきまして、ありがとうございます。
私は、司会をさせていただきます総務部企画室長の高橋です。よろしくお願いいたします。
たします。

本年2月10日付をもちまして、山田新局長が着任しております。ご紹介いたしますと
ともに、ごあいさつをいただきたいと思います。それでは山田局長、よろしくお願いいたします。
たします。

【山田労働局長】 山田でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

日ごろ、労働行政の推進につきましては、いろんなご助言、あるいはご支援いただきまして、まことにありがとうございます。この場をおかりして、一言御礼を申し上げます。

かなり雇用についての世の中の認識というのが、随分深まってきたなという感じがしております。今、税と社会保障の議論が行われておりますけれども、その中でも従来年金、あるいは介護といった直接給付をするという意味でのセーフティーネットの議論がかなり大きかったわけですが、やはりそれとともに、雇用というのは最大の生活保障であるという考え方で、そことどう結びつけていくのかということが政策的に非常に重要ではないかという認識がかなり、いろんな場で認識が高まってきているという感じがしております。特に、若年者の問題、その雇用というまさに最大の生活保障の場にどう入っていくかというところを、政策として支援をしていくということが非常に重要であると思います。

求人倍率につきましては、全体としては少し回復の動きが出ておりますけれども、ご案内のように、新規学卒者の内定状況というのは非常に厳しいものがございまして、特に最近は大卒のところ非常に大変な状況になっておりますけれども、最後まで1人でも多くの方が就職に至るよというところで、新卒対策を最重点で労働行政は進めているというところでございます。特にこの時期になりますと、大学なり、あるいは民間の機関につきましては、3年生のほうに重点を置き始めているということで、4年生でまだ就職が決まっていない方々については、まさに我々の安定行政がラストリゾートという状況になっております。我々としては心を引き締めてやっているところでございます。

雇用の入り口の問題もそうでございますけれども、雇用の質につきましても、最近労災の事案を見ましても、かなり職場のストレスから来る脳心臓疾患、あるいは精神障害といったような事例も増えてきておりますし、こういったストレスあるいはメンタルヘルスケアというものを、どういうふうにするかという対策としてやっていくのかということも非常に重要になっておりますし、最低賃金の問題も、今まさにいろいろ議論されておりますけれども、非常に重要な問題でございます。それから、仕事と生活の調和と両立支援ということで、今年の4月からは次世代法にかかわる計画の提出が101人以上の企業まで義務化されると、こういうような動きもございまして。いろいろ、労働行政を取り巻く環境、大きく変化をしており、課題も非常に増えているということでございます。

我々といたしましては、政治のほうは混迷を深めているようでございますけれども、こういう時こそ現場は粛々と滞りなく業務を進めるということが必要であると思っておりますし、

また状況によっては迅速に判断して行動していくということも必要だろうと考えております。そういう意味では、皆様方のご助言なりご支援をいただきながら進めてまいりたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いを申し上げます。

本日は行政運営方針の案について、各委員の皆様方から忌憚のないご意見、ご要望をお聞かせいただき、次年度の行政運営に反映させていくということでございますので、よろしくお願いを申し上げます。審議会の開催に当たりまして、簡単ではございますが、ごあいさつにさせていただきます。どうぞよろしくお願いをいたします。

【高橋企画室長】 ありがとうございます。

引き続きまして、本日の欠席委員の報告をさせていただきます。労働者側委員は、白川委員、使用者側委員は、石井委員と山崎委員がそれぞれご欠席でございますが、本日15名の委員の方にご出席いただいておりますので、本審議会につきましては審議会令第8条第1項の規定に照らし、有効に成立しておりますのでご報告を申し上げます。

次に資料の確認をさせていただきます。資料は2種類ございます。第5期第4回の審議会資料と、それから別冊として行政運営方針の案を配付しておりますので、ご確認をください。不足がありましたら、すぐに事務局にお申しつけください。

それでは、これより審議に入らせていただきます。以降の進行につきましては、佐藤会長にお願いをいたしたいと思っております。会長よろしくお願いをいたします。

【佐藤会長】 年度末お忙しいところ、ご出席いただきありがとうございます。

それでは議事に入りたいと思っておりますが、その前に議題に入る前に、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ければと思っております。労働者側代表は、まだおいでになっていないですけれども傳田委員に、使用者側代表は田中委員に、それぞれお願いしたいと思っておりますので、よろしくお願いをいたします。

それでは、議題の平成23年度東京労働行政運営方針(案)についてご説明いただいて、議論するというふうにしたいと思っておりますが、議論の時間を1時間程度とりたいと思っておりますので、できれば11時ぐらいまでで説明いただいて、その後議論したいと思っておりますのでご協力いただければと思っております。それでは、順次ご説明いただければと思っております。

【阿部総務部長】 総務部の阿部でございます。よろしくお願いをいたします。座って説明させていただきます。

お手元にお配りしております資料は、横長で全体をとじた資料と別冊ということでお配りさせていただきます。今日の議題の行政運営方針は、別冊のほうで文章になって

すごく長いものですから、それを説明していると1時間じゃ終わりません。そこで、資料としてお配りさせていただいた資料1という方が、前半が今年度の実施状況、いわゆる施策の取り組み状況のデータのなもの、前回の審議会でも少しご説明させていただいたものを更新したものが入っております。この辺を踏まえながら、資料2ということで、17ページ以降に少し要約したものを説明用の資料としてつくっておりますので、これを用いて各部長から説明させていただきたいと思っておりますので、よろしくお願い申し上げます。

まず私から、最重点項目、最重点の目標ということでご説明申し上げたいと思います。18ページをお開きいただけますでしょうか。「最重点の目標とその取組」ということです。これまでの行政運営方針でも、いわゆる文章の前に、東京労働局としてどうやって取り組みをしていくかというものをポイントを示すということで、できるだけわかりやすくポイントを示してきたところでございます。

23年度につきましても、その目標を示していこうということで考えました。経済情勢持ち直しの向きもあると言われながらも、雇用情勢は非常に厳しい状況でございまして、来年度に向けていわゆるスローガンのものとして「誰もが健康で安心して働ける社会のために」ということで、職員が一丸となって取り組んでいこうと考えているところでございます。さらに最重点ということで3点の目標設定をして、東京労働局とそれから監督署、ハローワークが総力を挙げて取り組んでいきたいと思っております。

1つ目の最重点目標としては、雇用におけるセーフティーネットとしての役割を果たすとともに、安定した雇用の実現を図りますということです。内容については、また各部長のそれぞれの中身をご説明させていただきたいと思います。

それから2つ目の最重点が、賃金不払い、解雇、働き過ぎなどの問題に優先的に対応しますということです。

それから3つ目の最重点として、男性も女性も安心して働ける環境をつくりますという項目立てをして対処していきたいと考えております。

内容については、それぞれ各担当の部長、室長から説明させていただきますが、基準行政、安定行政、均等行政が3行政連携しながら、それぞれしっかり使命を果たしていきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。順次、各部長から説明させていただきます。

【深井職業安定部長】 それでは、職業安定部長の深井と申します。私のほうから、座

って説明させていただきます。

第1番の重点項目でございます。雇用におけるセーフティーネットとしての役割を果たすとともに、安定した雇用の実現を図ることということで、安定行政の最重点項目を掲げてございます。そのために、7つの重点対策を立てております。

1本目でございますが、安心して働けるセーフティーネットの充実・強化でございます。この項目は、職業安定行政の基本となる事項を盛り込んだものでございまして、そのときの雇用失業情勢に合わせて修正をして、例年トップに位置づけている項目でございます。東京の雇用失業情勢は、今年の1月の有効求人倍率が全国平均より上回っておりまして、0.75倍という改善傾向にございますが、都内17ハローワークには25万人を超える方が仕事を探しておられ、まだまだ厳しい状況にございます。このため、求人確保による雇用確保の拡大とマッチング支援、雇用保険制度によるセーフティーネットの運営、離職者を出さないための雇用維持支援を盛り込んだ内容としております。

初めの円滑な需給調整機能の強化でございますが、量的な求人確保から正社員求人をはじめとした求職者ニーズの高い求人の確保、及び求人開拓に取り組んでいくこととしております。

次の求人者サービスの充実強化でございますが、求人の充足が最大のサービスでございますので、早期求人充足プランの策定など、アフターフォローにも取り組んでいくこととしてございます。

一方、求職者に対しましては、最大のサービスは早期の再就職の実現でございますので、求職者サービスの充実強化を掲げて、求職者ニーズを的確に把握いたしまして、就職支援に取り組んでいくこととしております。

次に雇用保険制度の適正な運営として、失業時に安心して求職活動が行えるよう失業給付を行うとともに、再就職手当を活用した早期の再就職を支援することとしております。

次に、雇用調整に対する的確な支援を掲げまして、離職者を出さないため、雇用調整助成金の迅速支給による雇用の維持、支援を掲げております。

次に、21ページをごらんください。2本目の柱でございますが、若年者の雇用対策の推進でございます。1点目は、新規学校卒業予定者、未就職卒業者に対する就職支援等でございます。今、ハローワークの重点事項でございまして、現在卒業前の集中支援を行っております。新規学卒者を取り巻く環境は非常に厳しい状況にございますが、まずは高校生に対しましては、学卒ジョブサポーターが年度の早い段階から学校を訪問し、進路指導

担当者と連携しながら、就職内定に向けて支援をしていくこととしております。

続いて、新規大卒者に対しましては、現在品川及び八王子のこの2カ所のハローワークに、東京、八王子の新卒応援ハローワークを昨年設置いたしまして、この2つのハローワークを中心に学卒のジョブサポーターを大幅に増員させていただきましたので、高校と同様に年度の早い段階から学校を訪問いたしまして、ジョブサポーターが担当制による一貫した就職支援を実施してまいります。

また、卒業後3年以内の既卒者の就職を促進するため、青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が対処するための指針、これにつつましてあらゆる機会を通じて周知をするとともに、新卒者就職実現プロジェクト事業、これを積極的に活用して、早期の就職の実現に努めてまいりますこととしております。

2点目の若年者に対する就職支援でございますが、都内17ハローワークには、若年者相談窓口が設置してございます。個別支援を中心とした就職支援を行うこととしております。

3点目、フリーター等正規雇用化プラン等の推進でございますが、年長フリーターの正規雇用化に向けた支援を掲げてございます。

続いて22ページをごらんください。3本目の柱は、高齢者雇用対策の推進でございます。平成22年6月1日現在における、31人以上規模の企業の雇用確保措置の導入率でございますが、東京局は96.8%と着実に進展しております。しかし、未実施の企業も存在しておりますので、指導を実施していくこととしております。

また、平成21年4月に策定されました高齢者等職業対策基本方針において、希望者全員が65歳まで働ける企業の導入割合を50%以上、また70歳まで働ける企業の導入割合を20%以上とする目標が定められておりますことから、これら制度の効率的な啓発指導を実施していくこととしております。

次に4本目は、障害者の雇用対策でございます。1点目は、法定雇用率達成指導の徹底でございます。平成22年6月1日現在の都内の民間企業の障害者雇用率は1.63%と、8年連続で上昇いたしました。上昇率幅も前年を0.07ポイント上回り、着実な進展が見られておりますが、1,000人以上規模企業では、1.87%と法定雇用率を上回っておりますが、300人未満の中小企業の実雇用率は0.92%と、依然として低迷しておりますので、提案・援助型指導を実施していくこととしております。

2点目は、障害者の雇用機会の拡大でございます。障害者個々の特性に応じて、また就

労ニーズに応じて、関係機関等と連携したチーム支援による就職支援を実施していくこととしております。

続いて5本目でございます。子育て女性に対する再就職支援でございます。渋谷にマザーズハローワーク東京がございます。ここを中心に、都内8カ所のハローワーク内にマザーズコーナーを設置しております。ここにおいて、仕事と子育ての両立を目指す方々の再就職支援に取り組んでいくこととしております。

次に23ページをごらんください。6本目の柱となりますが、求職者個々の状況に的確に対応した就職支援でございます。今年度の、22年度の重点対策、第2のセーフティネット施策の体制強化と円滑な運営、それと安心して働ける雇用環境の整備、この2本の項目を23年度は統合しております。

ハローワークを拠点とした積極的就労・生活支援対策でございますが、雇用保険を受給できない求職者等に対するセーフティネットである緊急人材育成支援事業による職業訓練の活用、並びに訓練・生活支援給付の案内に努めるとともに、ハローワークに設置しております住居・生活・就労支援コーナーにおいて、就労支援、第2のセーフティネット支援策の適切な誘導を行うことなどを盛り込んでおります。

2点目の非正規労働者への就労支援でございます。それと、3点目の増加傾向で推移しております生活保護受給者及び住宅手当受給者等に対する就労支援の推進、この2本でございますが、これらの方々の自立を促進するため、新たな福祉から就労支援事業として福祉施策を担う地方自治体と、東京労働局、それから都内17ハローワーク等が連携して取り組んでいくこととしております。

次に最後、24ページをお開きください。7本目の最後の柱でございます。地方公共団体との連携による就職支援でございます。東京労働局と東京都の連携、そして各ハローワーク等、区市町村が連携して取り組んでいくこととしております。以上、7本の項目を立てて、23年度、職業安定分野における業務を推進していくこととしております。

続きまして、資料ナンバー3をごらんください。資料ナンバー3、これは平成23年度東京労働局雇用施策実施方針でございます。雇用施策実施方針は、雇用対策法に基づくもので、地域の実情に応じまして、都道府県知事の意見……。

【高橋企画室長】 49ページでございます。

【深井職業安定部長】 すいません、49ページです。よろしいでしょうか。

都道府県知事の意見要請等を踏まえて、策定するものでございます。1ページ目、50

ページのところでございますが、構成、その次が雇用施策の重点の6項目でございます。ただいま職業安定分野の重点施策でご説明した内容の一部を、再掲載することとなります。現在、東京都、産業労働局、及び関係部局におきまして、意見集約を行っていただいております。最終的に知事から示される意見を、要請を反映して策定することとしております。したがって、本日はお示しすることができません。ご了解をいただきますようお願いいたします。大変雑駁でございますが、私からの説明を終了させていただきます。

【松浦需給調整事業部長】 需給調整事業部長の松浦でございます。どうぞよろしくお願いたします。座って説明させていただきます。

それでは、私からは需給調整事業についてですので、まず資料の26ページをごらんください。昨年との相違点を中心に説明をさせていただきたいと思っております。

それに当たりまして、まず先ほど総務部長から説明のございました、18ページの最重要目標でございますが、ここの中にございます18ページの一番最初の、「雇用におけるセーフティーネットとしての」のこの青いところですね、青いところの一番最後のポツにございますが、「労働者派遣法改正に関する動向も注視しつつ」と、現在国会で審議中でありまして、今のところ成立についてはなお国会で努力中ではありますが、そういった動向も注視しつつ、従来派遣元事業者等を中心に、事業者中心にいろいろやってきましたけれども、さらに派遣先につきましてもしっかりと法改正の動向を注視しながら、これらの方々に対しましても法制度の周知をし、また指導監督をしてまいりたいということが、その重点になるところでございます。

その特に背景といたしましては、資料の4ページをごらんいただきたいと思います。最近の指導監督の状況が書いてございますけれども、右上の3番の的確かつ厳正な指導監督の実施というところをごらんいただきますと、労働者派遣事業に対する指導監督でございますが、実施事業所数につきましては増えておるのですが、是正指導数については減っているということでございます。内容を分析いたしますと、派遣元の会社のほうでは、いろんな契約であるとか、労働者に対するいろんな就業条件の明示であるとか、あるいは台帳の整備であるとか、あるいは事業所なんかの届け出とか、そういうのが従来に比べて相当よくなってきているというところがございます。

ただ、内容を詳しく見ますと、あまり対象は多くないのですが、派遣先における違反が引き続きちょっと増えているといった、そういった現状にあると。そういった状況にもございまして、そういった観点から今年度の事業運営をしてまいりたいと考えております。

恐れ入りますが、資料をもとの26ページにお戻りいただきたいと思います。昨年度との相違点を中心に説明をさせていただきたいと思います。まず、26ページ(1)のアの(ア)でございますが、先ほど申し上げましたように、派遣法の成立といったことを注視しながら、制度の周知を図るとともに、現行法制化においてもその趣旨内容の周知を図ってまいりたいと思っております。

それから、(ウ)でございますが、的確かつ厳正な指導監督の実施につきましては、昨年度とおおむね同様でございますが、派遣先等における就労の実態ですね、労働者がどういう形で働いているかということについては、しっかり把握に努めてまいりたいと考えております。

それから27ページにまいりまして、ウの派遣期間を超えた違法派遣への対応でございますが、これは昨年の3月来、専門26業務等を中心にいろいろと指導をしてまいりましたが、派遣受け入れ期間を超えた違法派遣、これにつきましては引き続きその違反が見られるところでございますので、これにつきましては業務の内容も見る必要がございますので、派遣先の訪問調査も含めてしっかりと派遣労働の実情を把握してまいりたいと思っております。

それから、次のエの偽装請負の問題につきましても、従来と労働者派遣の適正化とともに、細部でございますように請負への移行ということも出てまいるかと思っておりますので、そういったものにつきましては、再び従来のような偽装請負問題が起こることのないように指導をお願い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。職業紹介事業につきましては、引き続きその適正な手数料の徴収とか、賃金の間接払いを行わないということで指導してまいりたいと思っております。

それから、カでございますが、これは個別の施策関係の案件なんでございますが、技能実習生につきましては、入管法の改正により昨年の7月以降、この受け入れ団体というのが管理団体というところでちゃんと職業紹介の許可をとって、最初から受入先での雇用ということで取り扱いをしていくということに整理がされてございます。これに伴いまして、職業紹介事業が適切に行われているか、管理団体についてしっかり見てまいりたいと考えております。

そのほかの項目につきましては、引き続き昨年度と同様に厳格な指導監督の実施ということでございます。またこれと、ここにはございませんが、職業安定部と連携していく中

では、派遣労働者として引き続き働くとか、あるいは派遣労働から正社員を目指す方のための、労働者のためのセミナーの実施のほか、また派遣労働者を直接雇用されようとする派遣先に対しましては、奨励金制度の周知などによりまして、その推進を図ってまいりたいと考えております。

以上、需給調整事業部の本年度の事業の運営の方針でございます。どうぞよろしく願います。

【引地労働基準部長】 労働基準部長の引地でございます。座って説明させていただきます。

資料のまず5ページをお開けいただきたいと思います。22年度の労働基準行政の展開状況を少しご覧いただきたいと思います。5ページでございますが、今年度は厳しい経済情勢下における労働条件の確保・改善対策というのを1番目に掲げてございましたが、その申告受理件数、平成22年は21年よりも若干6%ほど減少しました。ただ、先般新聞にも報じられましたけれども、過去10年間では2番目に多い数字ということでございまして、高どまりであるという認識をしております。

一方立て替え払い、賃金が支払われないまま倒産をしているというような場合に、立て替え払いをしてございますけれども、その件数は518件と。これは、倒産件数は減少しつつあるということでございますけれども、立て替え払いのほうは2.4%の増と、逆に増えたという状況でございますので、これら申告、あるいは立て替え払いの業務につきまして、迅速に対応するというところで取り組んでまいりました。

また、高水準で推移する投書などの情報と、依然として賃金不払い残業、いわゆるサービス残業に関する情報、あるいは長時間労働の情報というのも寄せられておりますので、そういった声をいただきましたら速やかに監督をするということで対応してまいりました。

それから、今少し申し上げましたが、長時間労働の抑制・過重労働による健康障害防止対策という2番目のところでございますけれども、これにつきましても、脳・心疾患の請求件数、これは21年度は若干減少になりましたけれども、22年度は今の段階までで129ということでございますので、おそらくは21年度を超える数字になろうかと思えます。また、精神障害のほうも増加、労災請求増加という傾向にございますので、こういった長時間労働・過重労働による健康障害防止といったような観点での監督指導を実施してまいりました。

また、長時間労働の抑制ということでは36協定、時間外労働協定の受理の際の窓口指

導といったことも、新たな独自のリーフレットもつくりまして指導をしてまいりました。

それから、メンタルヘルスでございますけれども、産業保健フォーラムなどで啓発をするとともに、具体的なメンタルヘルス対策支援センターといったようなところで、具体的な事業場への支援といったことも行ってまいりました。また、ワーク・ライフ・バランスセミナーを11月に開催しました。

それから、労働災害の状況でございますが、平成22年は、死亡者71人ということで、3月いっぱいまで集計をしてまいりますが、平成21年は1年で53人ございましたので、大幅に増加ということになってございます。特に、建設業で5人、運輸業で4人、商業で5人という増加の数字となっております。

それから死傷災害におきましても、休業を4日以上労働災害というものの件数でも、2.1%の増加ということでございますので、第11次防計画の目標というのは、死亡災害マイナス20%、死傷災がマイナス15%というマイナスの数字にしてございますけれども、残念ながら昨年は増加ということでございましたので、増加をした業種に対しましてさまざまな指導、あるいは要請をしてまいりましたが、これが来年度も課題になるだろうと考えております。

あと6ページ以下、ずっと今申し上げました背景の資料ということでございますけれども、次に来年度の行政運営方針ということでございますが、30ページ以降、具体的には31ページをお開けいただきたいと思っております。

今ほど申し上げました22年度の状況を踏まえまして、31ページに23年度の最重点目標ということでスローガンで申し上げますと、賃金不払い、解雇、働き過ぎなどの問題に優先的に対応しますということで掲げてございます。今申し上げました賃金不払い、解雇などの申告、あるいは立て替え払い、長時間労働の抑制、それから最低賃金と、それから労働に関する相談の対応といったことにつきまして、重点目標等を掲げまして取り組んでまいりたいと思っております。

具体的に、32ページから少しご紹介させていただきますけれども、繰り返しになりますが申告の件数、平成19年の段階では5,800件ほどであったものが、その後増えてまして、7,000件を下らないということでございますので、これは引き続き高どまりの状況であると考えてございます。それから、立て替え払いの方も増加しているということでございますので、これに対する優先的な対応ということでございます。それから、一般労働条件の確保・改善対策ということで、賃金不払い残業といったものに対しての指導と、重

大、悪質な事案につきましては、司法処分による厳正な対応ということで取り組んでまいります。

33ページ、長時間労働のところでございますが、特に3つ目の丸のところでございますけれども、過重労働による業務上の疾病を発生させた事業場、あるいは長時間にわたる時間外労働が恒常的に行われている事業場といったようなところを重点的に、監督してまいりたいと思っております。

それから34ページでございますが、34ページ、特に最低賃金、先ほど局長のごあいさつでも申し上げましたけれども最低賃金、今821円という数字になってございまして、毎年20円、30円という数字の改定ということでございますので、改定された最低賃金の周知徹底と履行確保ということで、監督指導を強化してまいるといふこと。あわせて、最低賃金引き上げに向けた中小企業の支援事業というのが、予算措置を講じられておりますが、東京では青梅と都区内での2カ所の相談窓口を設けるといふところだけ対象になってございますけれども、そういった支援事業、今公示をしてございまして、その事業を展開していただく団体を公募しておるわけでございます。これは特に今年、最低賃金の履行確保ということにつきまして、重点に加えたところでございます。

それから、35ページはワーク・ライフ・バランス、それから労働契約法のルール周知といったことがございます。

それから、1ページまためくっていただきまして36ページでございますが、先ほど申し上げました労働災害の発生状況がございまして、リスクアセスメントの導入促進といったようなことを中心に据えまして、特に災害が増えました建設、製造、道路貨物、第三次産業といったところにつきまして、対策を推進してまいるといふことでございます。

それから、アスベストの対策も引き続き、アスベストを用いた建物の解体といったような現場を捕捉しまして、届け出、あるいは報告といったものの徹底と、それからそれを受けましての指導ということをしてまいりたいと思っております。

特に37ページ、メンタルヘルスでございます。これは大変社会的関心も高いわけでございますし、各企業におきましてもたくさん精神疾患、過重労働かどうかにかかわらず、精神疾患に対する対応というのを非常に関心が高まってございまして、行政のほうといたしましてもさまざまな支援措置、あるいは個別の事業場に対する指導といったことを行ってまいりたいと思っております。これは特に重点として特定をしております。

それから最後、38ページの労災補償でございますけれども、特に迅速な処理というこ

とで、今のところ東京労働局の労災補償は順調に迅速な事務処理が確保されてございますけれども、これにあわせまして相談者、請求人の方に対する丁寧な説明といったことも重点に加えまして展開してまいりたいと思っております。以上でございます。

【柴田雇用均等室長】 雇用均等室長の柴田でございます。いつも大変お世話になっております。私のほうからは、23年度の雇用均等行政につきまして、説明させていただきます。

まず、相談件数のところをごらんいただきたいと思いますが、13ページでございます。雇用均等法関係の相談件数ですけれども、22年度、21年度を比較しまして、22年度は1月末現在の状況ですけれども、ほぼ同じ水準で推移をしております。労働者からの相談の中で、8割方がセクシャルハラスメントに関する相談でございます。また、1割が妊娠等解雇、不利益の相談でございます。

その下の紛争解決援助というところで、労働局長による紛争解決の援助にいきますのが、22年度は1月末現在で50件でございました。不利益取扱いに関する紛争解決の援助が約6割、セクシャルハラスメントに関するものが3割ということで、相談から紛争解決援助に進む中で、この不利益取扱いに関する援助を求めるものが多いという状況でございます。さらに調停ですが、22年度1月末現在は9件でございますけれども、調停にまいりますと、この9件のうち7件はセクシャルハラスメントに関することということで、調停はセクシャルハラスメントの事案が多くなっているという、こんな状況です。

下の育児・介護休業法関係のご相談につきましては、22年度は大変件数が多くなっていますが、これは22年6月30日からの改正育児・介護休業法の施行に関しまして、事業主の方からの相談が大変多くて、相談件数は大変多くなっているという状況でございます。

こうした状況を踏まえまして、23年度の雇用均等行政ですが、39ページ、その次の40ページからごらんいただきたいと思っております。まず第1が、男女雇用機会均等確保対策でございますが、そのような状況からまず1番に大事なことは、妊娠等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応をまず第1に挙げてございます。こうした紛争解決援助が、迅速に行われますようにやってまいりたいと思っております。

またその中で、法違反にかかるものがございましたら、迅速、厳正な指導を実施していくということと、あわせまして相談の8割がセクシャルハラスメントという状況を考えますと、やはり中小企業を中心に事業主のセクシャルハラスメントの防止対策を徹底してい

くということが必要と考えております。

また、均等法に関する指導ですけれども、23年度の重点としましては、これは今までもやってまいりましたけれども、均等法の中核となります配置・昇進等にかかる差別的な取り扱いのところを、重点を置いて指導を強化してまいりたいと思います。配置・昇進の法違反があればもちろん指導してまいりますけれども、あわせて格差を是正するためのポジティブ・アクションの取組を助言してまいりたいと考えております。均等法に関しましては以上でございます。

次に両立支援対策でございますけれども、両立支援対策は年度の前半につきましては、イの次世代法の行動計画のところですか。この4月から、101人から300人規模の企業において義務化になるわけですが、現在約1割の届出率でございます。4月まで、この3月のうちに準備をしていただきたいと思っておりますけれども、まだまだ届出率がそう高くないわけですので、年度前半4月に入りましても、ここは徹底をしてまいりたいと考えております。

両立支援対策の後半につきましては、改正育児・介護休業法について、適用猶予になっておりました100人以下の企業について、短時間勤務制度の義務化、あるいは介護休業制度の創設、これらが24年7月からの施行になっておりますので、年度後半はこうしたことの周知を図ってまいりたいと思っております。

それから下のオのところですが、これは再編される両立支援助成金でございますけれども、現在21世紀職業財団というところで助成金、両立支援にかかる助成金等の支給をしておりますけれども、それが9月から労働局のほうで支給をするということで再編されますので、これらについてもあわせて利用を促進してまいりたいと思っております。

3番目がパートタイム労働対策であります。パートタイム労働対策につきましては、相談が今減少している状況ですけれども、短時間労働者の働き・貢献に応じた正社員との均衡ある待遇が得られますように、均衡待遇、正社員が推進プランナーを活用いたしまして、そうした取り組みをアドバイスしてまいりますとともに、こちらのほうも助成を21世紀で行っている均衡待遇・正社員化推進奨励金等が労働局の支給事務となりますので、これらにつきましてもこういうものを使いまして、事業主への支援を図ってまいりたいと考えております。以上が、均等行政の23年度の内容です。以上です。

【堀之内労働保険徴収部長】 労働保険徴収部長の堀之内達見と申します。どうぞよろしくお願いたします。私からは、労働保険適用徴収分野の重点対策についてご説明をい

たしますが、まず15ページをお開きいただけますでしょうか。

左側の表は、「労働保険料等の適正徴収」という標題です。これは東京労働局の徴収決定額、収納状況でございます。平成23年2月10日の収納率は95.03%となっておりますが、平成23年3月9日現在では98.02%と増加しております。平成22年3月9日、時点では23年2月10日より0.31ポイントアップという状況でございます。

それでは、44ページをお開きいただけますでしょうか。平成23年度の労働保険適用徴収の分野における重点対策を2つ掲げてございます。左側、労働保険料等の適正徴収については、最重要課題として、収納率の維持・向上ということを掲げてございます。平成21年度におけます労働保険の収納率は全国平均が97%という、過去最低という結果になってございますが東京局は98.25%で、全国平均よりも1.25ポイント高い収納状況でございます。徴収決定額は全国の約3割を占めておりますので、東京局の収納率が全国に与える影響は極めて大きいという認識のもとに、最重要課題として掲げてございます。

収納率の維持・向上に必要なことは、4点ございまして、一点目は労働保険料の年度更新業務の円滑な実施ということでございます。この円滑な実施に当たりましては、厳しい定員事情等も考えまして、申告書の発送業務、あるいは申告書の審査業務、または申告書の未提出事業所に対する特例通知等を外部委託化することによって業務の簡素・効率化を図るということにしております。

二点目は効果的な算定基礎調査の実施ということでございます。特に短時間労働者の雇用保険の加入漏れが多くあるということがございますので、そこに特化しまして、労働保険料の算定基礎調査をしていくということにしております。

三点目は実効ある滞納整理の実施ということで、特に多額、あるいは複数年にわたって滞納を繰り返している事業所に対しまして、重点的に実施をしていくということで、速やかな財産調査と滞納処分の執行に努めてまいります。

最後でございますが、口座振替制度の積極的な周知ということでございます。これまで、労働保険事務組合だけにこの口座振替を認めていたところでございますけれども、対象をすべての事業主さんに拡大いたしまして、事業主さんの利便性の向上だけではなくて、徴収事務の効率化も図るということから、平成23年度の第3期の保険料から実施するということになってございます。そして、平成24年度は完全実施ということを考えてございます。

右側、労働保険未手続事業対策の推進でございます。平成20年度に策定しました3カ

年計画、本年度が最終年度でございましたが、成立目標件数の約2万件、おおむね達成できる見込みでございます。第2次計画の取り組みにおける成果と問題点を分析、評価いたしまして、効果的な計画を策定して取り組んでまいりたいと思っております。以上でございます。

【阿部総務部長】 私のほうから労働相談の関係を説明させていただきたいと思っております。22年度の状況につきましては、16ページをごらんいただければと思っております。

22年度も後半にかけて、経済情勢の持ち直しの動きなどもありましたけれども、依然として雇用情勢も厳しいということで、労働相談の件数、2番のオレンジ色のところでございますが、前年比でもそんなに変わっていない数字です。そのうち個別労働紛争の関係が、右側の黄色の3番で書いております。前年比でも微増ということで、非常にやはり高い水準が続いているというところがございます。こういった状況につきましては、23年度も引き続き続くのかなと考えているところがございます。

こういった点を踏まえまして、45ページ以降に労働相談の重点対策ということで、資料3枚ほどですが23年度においては、相談に直接対応する非常勤の総合労働相談員、定員が94名で、今臨時増員1名いただいておりますが、これをさらに2名増して97名体制で総合労働相談を実施するというところでございます。

そういった体制の中で、46ページのニーズに的確に対応していくといったようなこと、それから47ページのやはり相談員の適切・迅速な対応をしていくといったようなこと、それから48ページ、いろいろな形を含めて、ワンストップを含めて積極的な運営ということで、しっかりした対応をしたいと思っております。

さらに、一番下にあります関係機関・団体との連携ということで、裁判所、法テラス、それから労働委員会、東京都、各労使団体など、労働相談、それから紛争解決機関との連携も強化した対応をしていきたいと考えております。よろしくお願いたします。

【佐藤会長】 どうもありがとうございました。的確に、短時間にご説明いただいて、どうもありがとうございます。説明不足だなど、もう少し説明したかったというところについては、あとは質疑の中で適宜ご説明いただければと思っております。

それでこの後の進め方ですけれども、いつもと同じように、ご意見なりご質問を続けて出していただいて、それぞれつまり、ですからどの部長なり室長なりの質問か、ご意見かということを書いて、簡潔に出していただいて、またそれにお答えいただいて。多分今日、

時間がありますので2巡はできるだろうと、2巡ぐらいは、最低2回はやれるかなと思っておりますので、質問なりご意見があった方はメモしていただいて。可能な範囲内で、今日ちょっと調べなきゃいけないとか、ご意見については伺っておきますでも結構だと思いますので、可能な範囲でお答えいただければと思いますので。どなたからでもご自由に、ご意見なりご質問を出していただければと思います、せっかく質疑の時間をたくさんとっていただきましたので。いかがでしょうか。

はい、どうぞ、秋山委員。

【秋山委員】 ちょっと2点ご質問させていただきたいんですが、1点目のところが、雇用均等の件ですが。

【佐藤会長】 何ページ？

【秋山委員】 ごめんなさい、こちらの資料の41ページのところです。こちらで、先ほどもご説明がありましたように、次世代育成支援対策ということで、次世代法の改正というところで、新規でこれから届け出をやる場所のご説明はいただいたんですが、これまでもう既に何年かやっているところですね、その進捗に関して、どのような今後対策をとられるのか。特に、やはりこのところに絡んで、なかなかまだ男性の育児休業の取得が進んでいないというところで、くるみを取るために、わざわざ男性の方をお休みしてもらってとかいうような事例もあるとちょっと聞いている部分もあるので、特にその辺のところを今後どのように労働局として進めていくのかということをお伺いしたいと思います。

それからあともう一点ですが、ちょっとこちらがどこの、労働基準のところになるのか、ちょっとわからないですが、雇用均等のところでセクシャルハラスメントについてはご説明いただいたんですが、今同じようにすごく問題になっているのがパワーハラスメントの件だと思うんですね。このところがメンタルヘルスのところなんかにも、特にそういうメンタル関係で休業される方の原因の大きな一つになっているんじゃないかなと思うので、そちらのパワーハラスメントについてどのような対策をとられていくのか、教えていただきたいと思います。

【佐藤会長】 後半については、ご相談の中であったりとか、担当だなという方についてお答えいただくようにしたいと思います。ほかに、続けて質問をどんどん出していただくことにしたいと思います、いかがですか。

じゃあ、こういうふうにしますので、どうぞ三宅委員、それで橋本委員という。

【三宅委員】 労働災害の対策についてなんですけれども。

【佐藤会長】 基準ですね、はい。

【三宅委員】 基準です。1つは、私どもの全建総連の各東京都連の各組合で、安全大会などを企画し、その際に監督署に講師要請をいただきたいに受けてくれる監督署もあるんですけれども、結構断られるというケースが多くありまして。ぜひ来て、署長さんなり次長さんなりだれでもいいんですけれども、話を聞きたいという話があります。ぜひ、そういう話が行ったときは受けてもらえないということです。

それからもう一つは、住宅企業が結構、地場の住宅企業が倒産をしているんですけれども、私どもの組合員も結構、現場に出てそういったところで働いてまして、倒産のときに賃金の立替払の請求を行うわけです。しかし、よく話になるのが、就労形態が手間請状態ということで、事業主、一人親方なのではないかという話がよく出るんですね。そのところで、私たちは手間請の形態で、1軒1軒、家を建てていくときには、この坪単価とかそういうのでやるんですけれども、材料だとか金物とか全部支給されるんですね。そういうときに、どういう基準でどういうふうな考え方で立替払の支給を算定しているのか。我々としては建設業というのは出来高払いというのが、住宅メーカーなんかは特に一般的になっていますので、そのあたりでは広く認めてほしいなという思いがあるのがありますので、そのあたりの対応についてお聞きしたい。

それから3つ目が、アスベストの問題なんですけれども、石綿救済法が今5年が経過して、3月27日で丸5年たちます。その中で、この間問題になってきているのは、労働局のほうの監督署というか、厚生労働省の時効救済法、それが3月27日で新たにすき間が出てくるという、そういう問題が出てきています。5年がたって、平成18年に施行されて、それから5年たった時点で、これから3月27日以降、時効を迎える人は救済法を適用されないという、そういう問題が出ているんですよ。それで、そこについてやはり国のほうの問題なんですけれども、やはり労働局としてそういう実態があるんだという、そのことをどういうふうに周知していくのか、そのあたりをちょっと聞かせてほしいなということがあります。

もう一つ最後に、この間話題になっている再生砕石問題なんですけれども、やはり住宅の解体現場などできちんとした解体作業が行われていないということが大きな問題だと、私たちは思っているんですけれども、そこで石綿則に基づいたきちんとした解体、ところが私なんかを見ると、木造住宅に関してはそういう検査をしているとか、そういう標識が

出ているところがほとんどないという状況なので、そのあたりのパトロールというか、調査の強化というのをどういう形でやるのかわかりませんが、ちょっとスタンスというか、そのあたりのことをちょっとお聞きしたいなど。以上です。

【佐藤会長】 じゃあ、橋本委員、どうぞ。

【橋本委員】 先ほど秋山委員が質問された、資料の13ページのセクシャルハラスメントに関して、補足的な質問をさせていただきたいと思います。雇用均等関係の相談件数のうち、ほとんどセクシャルハラスメントの相談が8割で、調停まで至ると9件中7件がセクハラ事案だということで、非常に興味深いデータだと思って拝聴したのですが。均等法の正確な条文は、今ちょっと手元にないんですが、99年の改正で、使用者にセクハラを防止すべき措置を講ずる義務を課すという規定が入ったかと思うのですが、それに基づいて私の勤務先の大学も含めて、一斉にどの企業でも、企業内での調査手続、内部調査や、審査を行うための紛争解決手続を整備したはずなのですが、こういうふうに紛争が行政の場に出てきているということは、企業内部での制度化がまだ図られていないという理解でよろしいのでしょうか。

【佐藤会長】 企業内でのそういった整備ができていなくて、外へ出てきているのかと。

【橋本委員】 はい。

【佐藤会長】 じゃあ、その辺ちょっと。あと、少しあれば伺って。

はい、どうぞ田中委員。

【田中委員】 この21ページの資料の若年者雇用というか、新卒者の問題でございますが。まず、今経済界のほうとして、日本経団連のほうで15日に発表いたしますけれども、採用の選考活動は4月1日と明記するとか、それから広報活動は従来10月だったのを12月からにおくらせると。インターンシップは、ほんとうのインターンシップというか、就業体験というものに限定するというようなことで発表いたしますが、これについて批判もあるわけなんです。ただ、現実的には実行不可能なものを決めると、ほんとうに社会的な混乱が起きると。それで、今現状大企業志向が非常に学生の間で強くて、これを全部というかかなり回って、それから中小企業に入っていくとか。それから、それは1つの業種の中でも大企業をずーっと一巡して、それから中小に入っていくとかいうようなこととか。それから、業種によっても、金融の次に製造業と、こういういろいろサイクルがあって。そういう中で、これからもっともっと実際の選考活動をおくらせていったほうがいいと思うんですけども、そのためにはやっぱり行政、それから学校側の協力がないと進ま

ないという面があるわけですね。

ですから、例えばもっと業種、規模をあらかじめ絞るといふかそういうようなこと、それを学生にも親にも指導するとか、そういうようなことをぜひ進めていただきたいと思っているところがございます。そういうことについてのいろいろな取り組みがどうなっているのか、教えていただければと思います。

【佐藤会長】 じゃあ、もう一人ぐらいあれば伺っておいて、まず。

じゃあ、加藤委員。

【加藤委員】 これは質問ではなくて、要望なんですけれども。国の事業仕分けで、快適職場の認定制度が来年度からなくなりますよということをお聞きしている……。

【佐藤会長】 あれは基準ですかね、基準行政というやつかな。

【加藤委員】 はい。これは、安全でやっぱり快適な職場環境をつくるということは、これは労使にとっても、お互いにとって有用なことで。その精神というのかな、それをぜひ表彰制度でも何でもいいんですけども、どこかでそうやってまじめにやっているところの事業主のモチベーションを高める仕組みというんですかね、できれば考えていただければなど。これは国で決まったことなので、ここで言う話ではないかもしれないですけども、何とか東京労働局さんのほうもそれをなくなったシステムにかわるもので、もっとモチベーションが上がる仕組みというのを考えていただけたらなと思います。非常になくなっちゃったということは、費用対効果を考えたら非常に残念だと思うんですけども。これは要望です。

【佐藤会長】 じゃあ、一応ここまでで。そうしたら、順序としては雇用均等室長で、その後総務部長、ちょっと相談とも重なっていたので。あと、その後はじゃあ基準、安定という感じにしましょうか。ちょっと相談のところでも両方にかかわっている、この件数の推移がありますよね。労働者からの相談というのは、同じ会社でも複数来るとかですよ。

【柴田雇用均等室長】 はい。

【佐藤会長】 増えていますが、企業数だとどうなるの？ 特定の会社でたくさん発生すると件数増えちゃうんで、企業数、ざっとでいいんですけどもね。あとセクシャルハラスメントも、企業数でも増えているのかどうかとか、減っているのかとか、ちょっともしわかる範囲内でお答えいただければ。特定の会社ですごく発生すると、人数、件数増えちゃうので、ですよ。

【柴田雇用均等室長】 そうですね、はい。

【佐藤会長】 もし企業数の推移がわかれば、わからなければわからないで結構ですけども。じゃあ、ちょっとこれ均等室長から。

【柴田雇用均等室長】 はい。ご質問いただいてありがとうございます。

まずはじめに、秋山委員の両立関係ですけども、次世代法の行動計画については、そんな形で届出を進めておりますけれども、従来義務になっていた301人以上規模の企業については、企業も非常に動きが激しいですので、常に100%を維持するというのがなかなか難しく。現在のところ、既に義務になっていた301人以上の企業の届け出率は約9割です。届け出がないところは、順次督促をかけておりますし、今回101人から300人の中小企業についても、そういうやり方で届出率を確保していくこと、履行していただくことになると思うんですが、要は中身ですよ。行動計画の中身で、きちんと従業員の方に周知をして公表するということが、外に出しても恥ずかしくない行動計画をつくって実際にやってもらうということが、今回義務化になるわけですので、そういうことも含めて取り組んでいただくということになろうかと思っております。

確かにおっしゃるように、東京の場合は本社企業が名を連ねておりまして、くるみんを目指す企業が多くて、くるみんの取得率も大変高いんですね。くるみんをとるための条件が、男性の育児休業というところがあり、中小企業についてはもうちょっとハードルを低くして、もっととりやすくなっておりますけれども、男性の育児休業者を出すということは、企業は無理にとらせるというようなことも、なきにしもあらずというのはお聞きしています。

つきましては、改正育児・介護休業法が今年の6月30日から施行されておりますが、この改正の趣旨はご承知のように、男性も育児休業をとりやすい、そういった働き方の見直しを含めた改正が趣旨です。今現在男性の育児休業率は1.7%くらい、ほんとうに低いんですけども、この改正育児・介護休業法の趣旨内容を今後周知徹底してまいりまして、そういう環境整備も図ってまいりたいと思います。助成金をあわせて活用して、進めてまいりたいと考えております。説明が不足しております、すいませんでした。よろしいでしょうか。

【佐藤会長】 本省のほうで、イクメンのプロジェクトが来年度も続くみたいですし、あと改正育児休業法で、従来労使協定で、例えば専業主婦か何か外れていた。その動向は組合もフォローしているのかな。つまり、労使協定で外しているのは、結構組合があるところが多かったのね。あれはどうですか、ご存じですか？

【秋山委員】　　そうですね。うちの会社の場合は、もともとそういう協定を結んでいなかったのです。

【佐藤会長】　　なかったんだね。

均等室長、どうなんですか、その辺は調べているの？ 無効になるという点では、そうなのかもわからないですけどもね。

【柴田雇用均等室長】　　そうですね、残っていても無効ですね。

【佐藤会長】　　無効ですけどもね。

【柴田雇用均等室長】　　はい。

【佐藤会長】　　そういう意味ではそうなのかもわからないけれども。普通気づけば、変えるわけですよ。

【柴田雇用均等室長】　　そうですね、はい。

【佐藤会長】　　だから、その辺の動向って、意外に調べられていないのかな。わからない？ 無効だからと言えば、それまで。ほんとうは組合がどうしたいのか、組合サイドが調べてもらわなきゃいけないかもしれないですね。

【阿部総務部長】　　パワハラ関係ということでご質問がありました。総合労働相談のデータ的には、セクハラ、パワハラということで分けてはちょっと集計していないんですけども、いじめ、嫌がらせということで集計しているものが、大体相談あるうちの13%程度あると思っています。やっぱり増えてきているかなというような感じは確かにあります。いわゆるいじめ、嫌がらせのことは、はっきりした取り締まりの法令とか、それから対応の指針というものが存在している状況じゃないということで、相談の中でも対応は非常に苦慮しているという状況でございまして。それぞれの個々の状況に応じて、ケース・バイ・ケースでの対応という形に現状ではなっているところでございます。

本省のほうでも問題意識を持っていて、23年度の予算で、働きやすい職場環境形成事業ということで、問題意識を持って考えているようございまして、当面はまずそういったいじめ、嫌がらせの防止ということでの機運醸成というところで、入っていく状況なのかなというところでございます。

【佐藤会長】　　先ほど僕、雇用均等室長に、労働者相談件数で特定の企業に複数発生することもある。この企業数、企業は例えば1,763件というと、1,763社というかな、やっぱり特定の企業が多いと、そういうことでもない？

【柴田雇用均等室長】　　複数ではなくて。

【佐藤会長】 複数ではないのね。

【柴田雇用均等室長】 はい、ほぼ一致していると。

【佐藤会長】 わかりました、はい。

じゃあ、基準部長、何かたくさんありましたけれども。

【引地労働基準部長】 まず秋山委員のパワハラの部分のところも、基準行政の対応につきまして少しお話をさせていただきます。パワハラによるメンタルヘルスというか、精神疾患の発症の防止という観点で、先ほどちょっとご紹介しました、メンタルヘルス対策支援センターというメンタルヘルスの対策を企業に支援しているところがございますけれども、そこで管理者研修というのを実施しており、その中にはパワハラによるメンタルヘルスの不全といったことが、発症することがあるんだということを含めた指導をしているということが1つございます。

また、労災の精神疾患の認定基準の中にも、一つの出来事として上司からの叱責とか、そういうことも入っておりますので、それが判断要素の一つということで判断をしているということでございます。

それから、三宅委員のほうからご指摘いただいた点でございますが、安全大会の講師要請の件でございますが、これは主体的にいろんな業務がある中で、そういったご要請には可能な範囲で対応しなさいと。ただ、個別の企業からの対応は、それは個別の企業に対する対応ということになりますので、そういう災防団体とか、団体からのそういうものに対しての要請は受けてよろしいという整理をしております。なかなか安全衛生担当職員も、限られた中でさまざまな計画に基づいてやっておりますので、ご要請に応じ切れないケースもあったのかと思いますけれども。ぜひここはということがあれば、ちょっと私のほうにも。

【三宅委員】 夜やるんですよ。そのときに、時間外だからだめだって言われるケースが多いらしいんですよ。

【引地労働基準部長】 それは、署長、次長が対応するので、おそらくはちょっと……。

【佐藤会長】 やっぱりワーク・ライフ・バランスを考えて、時間内でやってほしいなという感じがしますね。所定外でやるという考え方を変えるというほうが、もう大事じゃないか。

【引地労働基準部長】 個別のケースがあれば、ちょっとお話しはいただければと思います。

それから、住宅企業の倒産に関しまして、立替払の件でございますけれども、手間受けというのは、もともと建設の雇用形態というか、労働形態の一つとしてあるのかと思いますけれども、やはり労働基準関係法令では労働者に対するの適用ということでございますので、立て替え払いをする場合にも、労働者性の判断ということをまず前提としてしなければいけないと思っております。その場合の基準でございますけれども、使用従属関係にあるという判断をしていくわけですが、指揮命令関係、あるいは時間的、場所的な拘束性とか、あるいは賃金の労働対象性といったような問題も含めて、判断の要素が示されておりますので、それに当てはめて1つ1つ判断しているということでございます。

ただ、賃金が出来高ということだけで労働者性を否定するということではなくて、それは、タクシーの運転手の方々も歩合給でございますので、そういった面ではそういう賃金の支払い方だけで判断しているということではないということでございます。

それからアスベストの問題でございまして、この1つはアスベスト救済法ということでございますけれども、これは平成24年の3月27日まで延長されてございますので、委員のご指摘のすき間というのはどういった部分なのか、ちょっとまた後ほど具体的にお伺いさせていただきたいと思っております。

それからアスベストの解体でございまして、これはなかなか捕捉が難しいということで。私ども、こういう非常に厚い冊子を用意してございますけれども、これも東京23区とか市町村の相談窓口などが掲載してございますが、そういった自治体との連携を強化しながら、できる限り捕捉を強めていきたいと思っております。またご指摘の点は、またパトロールといった点の際に、そういった観点も重点的に見るようにという指示はさせていただきたいと思っております。

それから最後、快適職場のご指摘いただきまして、ご意見のほうは本省のほうにも伝えさせていただきますし、仕分けということで安全衛生関係もかなり対象になりまして、労働衛生課も来年からは健康課と名前が変わったりするというようなこともいろいろありまして、仕事の進め方をもう一度見直せということだと思っておりますので、本省の指示に従いながらやっていかなきゃいけないと思っております。

快適職場につきましては、たくさんの建設業も、それから工場も認定申請がいただいている中で事業が終わってしまうということは、私としてももう少しやりたかったなという感想はもっております。以上です。

【佐藤会長】 もし安定部長のほうから、田中委員のご質問については。

【深井職業安定部長】 新規学卒者の就職環境は厳しい中にありまして、高校生につきましてもは統一が図られております。大学生につきましてもは、就職協定が廃止されて久しいわけでございますけれども、現在厚生労働省だけでは対応できませんので、文部科学省、経済産業省、この3省が協議会を開いて、今検討中と伺っておりますので、具体的な詳しい内容がわかりましたら、またご報告させていただきたいと思っております。以上でございます。

【佐藤会長】 それでは、1巡して。まだ、今日はもう少し議論できるので。

じゃあ、上原委員。

【柴田雇用均等室長】 すいません、セクシャルハラスメントでございます。

【佐藤会長】 ああ、ごめんなさい。

【柴田雇用均等室長】 企業の整備ができていないのではないかとこのところですけども。

【佐藤会長】 ごめんなさい、そうです。

【柴田雇用均等室長】 私どもが企業に、セクシャルハラスメントの防止対策がどうかというところで企業に入りましたときに、ゼロというところは随分少なくなっています。ですから、基本的にもうできているというところが多くなってきてはおりますし、欠けていても、例えば不利益取り扱いをしないと、プライバシーを守るとか、そういったところが抜けているとか、そういうぐらいのところ、まあそんな状況なんですけれども。

なぜ相談がこれだけ多いかというところで行きますと、やっぱり形式的にできていても、いざセクシャルハラスメントを受けた女性、女性の場合が結構多いですが、相談窓口がわからなかったとかですね。相談をしてもその対応が不十分だったとか、そういう形の相談になってくるんですね。ですから、企業としてはある程度対応はしているけれども、いざ実際に相談対応ですとか、発生したセクシャルハラスメントへの対応が不十分なケースが多いということもあると思っております。よろしいでしょうか。

【橋本委員】 ありがとうございます。

【佐藤会長】 それでは、上原委員。

【上原委員】 この参考というか、別冊資料の書いてあるやつで19ページになります。

【佐藤会長】 19ページですね。

【上原委員】 ジョブ・カードがいっぱい出ているんですけども、今まで日商さんが担当していた部分ですね、国に担当がえをするという。最終的には多分、地方の現場ではハローワークが窓口になるんだろうと思うんですけども。現に、今の基金訓練なんかで

も不正受給みたいなのが報道されていますよね。したがって、モラルハザードにまつわる部分を、あんまり逆に今度は厳しくなり過ぎても困っちゃわけだけれども、何か一言触れておいた方がいいのではないかと思います。

それから、企業側にいろいろな助成金制度があって、企業側から見たときに、一括でこういう制度だと説明してあると、企業側としては入り口がわかりやすいということですね。そういう助成の中で、これは言葉の問題なんですけれども、どこかに労働移動支援金というのがあったんですよ。これは、どのような制度なのか教えてほしい。

それから、障害者の雇用の話がこのどこかに出ていたんですけれどもね、29ページぐらいですかね。うちなんかで取り組んだ例でいうと、やはり障害者の方も定年退職するわけで、率を守るためにはやっぱり障害者雇用を促進しなきゃいけないわけですよ。地域の、例えば学校と連携をとってインターンシップみたいな形で受け入れると、実態がよくわかるんですね。例えば知的障害者という、これは一般論で仲間の経営者なんかと話をすると、認識不足もあり、しかも現場も含めて経験が少ないと、構えちゃうわけです。そういうインターンシップ制度みたいなのをうまく活用すると、想像よりうまく適応できるような例もあると認識しているの。幾つか指摘がありましたけれども、a、b、cに分かれていましたけれども、やはり状況、現状認識をするということでは、そういう制度を活用するのがいいのではないかなと思います。

それから、こちらの文章のほうのやつで、16ページだったかな、これ前も聞いたんですけれども、特定の業種に就職活動が、求人が……。

【佐藤会長】 集中したらというやつです。16ページですね。

【上原委員】 集中するというので例があってですね、それはどういう職業だと聞いたら、前は何か事務系だというようなご指摘があったんですけれども、その辺がもう一回確認したいので、ちょっと教えていただきたいと。

それから、表があって、いろいろな多分、PDCAで目標にする……。

【佐藤会長】 21ページのところですね。

【上原委員】 21ページですかね、あったんですけれども、あの辺も優先順位というか、ウェイトづけみたいなのがあるのか、ないのか、その辺もちょっと教えていただければと思います。

それから、言葉の問題なんですけれども、キャリアアップハローワークというのが幾つか出てきているんですけれども、それはそういうハローワークが1カ所あるのか、少し二、

三カ所あるのか、その辺をちょっと知らないものですから、教えていただければありがたい。

それからこの文、全体を読むと地球温暖化まで出ていて、使用者側としては雇用するということがいかに重たいことなのかということ、改めて認識した次第です。以上です。

【佐藤会長】　　じゃあ、後で、助成金。さっきの数値目標の優先順位とかは総務部長かな。あとは、安定部長のほうが多くて。それと、21ページのところの優先順位はどなたが担当なのかちょっとわかりませんが。あと、企業への情報提供を一括してみたいのが便利じゃないかというところは、総務部長になるのか。ちょっと考えておいていただければと思います。

ほかには。

【山崎（泰）委員】　　障害者雇用のことについて、このこちらのほうの資料の29ページに、障害特性に応じたきめ細やかな支援の実施というのがありますけれども、ちょっとこれ、私の知り合いとかが体験した話なんですけれども、障害者の方を雇用しようと思って、例えばハローワークに募集を出すと。そのときに、例えばある企業では今回は身体に障害がない知的障害の方を雇用したいとか、ある企業では知的には障害がなくて身体に障害がある人を雇用したいといった場合に、それを特定できないというような話があつて。それは障害者ということでやってくださいというような話があつたということを知って、それだとか、やはり特に中小企業の場合には、こういう人を欲しいんだと。例えば裁縫ができてとか、いや知的に障害があつてもいいしとか、いろいろあるわけなんです。その辺が、なので、ちょっとこれはそういう形だと周知できないと言われたという話があつたんですけれども、その辺はどうなのかをちょっと聞かせてほしい。

【佐藤会長】　　その辺はどうか、実態はどうかということですね。

【山崎（泰）委員】　　はい。

【佐藤会長】　　ほかにはどうでしょうか。

どうぞ、小井土委員。

【小井土委員】　　雇用対策では、国レベルのことなんですけれども、日本がある意味で少子化時代に入っているこの豊かな社会では、ひ弱な若い、大人もひ弱になっているんですけれどもね、人たちが増えてきて、就職観とか勤労観というのが随分変わってきていると思うんですね。ですから、そういうのは大学なり文科省なり厚労省あたり、相対的にご議論してやっていただきたいと。これは、今日のとは直接関係ありませんけれどもね。

2つ教えてもらいたいのは、1つは外国人の問題がありましたけれども、これ都内では増減、どういう傾向なのか。それから管理団体のお話があって、管理団体というのは概数でどのくらいあるのかと。

それからもう一つ、パワハラの問題が先ほど出ましたけれども、パワハラというものは事業規模、企業規模でいうとどういうところに多いのか。それから、性別あるいは年代で、何か特徴があるのか、ないのか。その辺を教えていただければありがたいと思います。

【佐藤会長】 安定にすごく集中しておりますけれども、私から。

障害者雇用で20時間は、分母が拡大しましたよね。その状況はどうなっているのか、ちょっともしわかれば。拡大したことによって、障害者雇用率が落ちて、分母が大きくなりましたから、落ちちゃうところで、さらに進んでいるのかどうか。その辺、もしわかれば教えていただきたい。

それでは、まず最初に助成金なんかが、多分助成金の種類ごとにパンフレットになっているんだけど、一覧できるようなものことだと思いますが。あとは、PDCAのサイクルのところの優先順位、これはどなた？

【深井職業安定部長】 はい。じゃあ、安定部長のほうから。

【佐藤会長】 わかりました。

【深井職業安定部長】 助成金に関します一覧表というのは、作成してございますので。

【佐藤会長】 そうですか。

【深井職業安定部長】 はい。ハローワークのほうに行っていただければ、助成金担当窓口のほうでお配りできますので。

【佐藤会長】 冊子にまとまっているんですか、1個に。

【深井職業安定部長】 はい。

【佐藤会長】 インデックスが、こう何か難しい助成金の名前が並んでいるのではなくて。

【深井職業安定部長】 はい。1冊の……。

【佐藤会長】 わかりやすいインデックスがあるのか。

【阿部総務部長】 雇用の安定のためにという冊子がありまして、目次で全部、そのインデックスもあるんですけれども、何ページと書いていて、それぞれ大体1ページずつに助成金の概要を一応書いて、わかりやすくということで。本省で作っているのが、一応あるのはあるんですけれども。

【佐藤会長】 例えば、非正規の人から正社員に登用したい場合とか。

【阿部総務部長】 どういうタイプみたいなのがという意味で……。

【佐藤会長】 これはわかるわけね。

【阿部総務部長】 わかりやすくするようにということで努力して作ったわけです。

【佐藤会長】 じゃあ、そういうものを見せて。

【深井職業安定部長】 P D C Aでございますけれども、これは安定行政、求人者サービス、求職者サービスということで、ここ数年本省のほうから、P D C Aの主要項目で目標設定をするようにということで指示を受けていまして。常用の就職率、それから雇用保険を受給されている方の早期の再就職割合、それから充足率でございますね、この3つが重点項目として示されておりますので、これについてP D C Aによって各ハローワークで検証して対応するようになっております。

それから障害者の雇用でございますけれども、雇用につきましては、いわゆる部位別の求人というのは、原則的には受け付けておりませんので、障害者の雇用全体をとらえていただくという形で企業さんにはお願いをしております。ですから、個別に中小企業さんが、例えば今回はこの仕事について雇いたいんだと言っていたら、その際にはその仕事が可能な方を紹介する、そういうシステムになっておりますので、何なりとほんとうに障害者の担当窓口のほう、おっしゃっていただければ、求職者の方大勢おりますのでご紹介できるかなと思っております。ですから、こういう方と具体的に言っていたら、全体の障害者の求人を出していただきますけれども、ピンポイント的に対応は可能でございますので。

【佐藤会長】 今の点でいうとあれね、こういう仕事をやれる人というのは少し詳しく書けば、多分雇う側もこういう障害の方というのは多分この仕事だからとか、職場環境を想定しているんだと思うので、仕事のほうで具体的に求人を出せばいいということですね。

【深井職業安定部長】 はい。

【佐藤会長】 じゃあ、安定にかなり集中しているんですけども、ほかのも。ジョブ・カードの話とか、可能な範囲で結構です。

【深井職業安定部長】 ジョブ・カードの関係でございますけれども、23年度から安定行政のほう、東京労働局のほうに移ってまいります。私どものほうで、企業の代表といわゆる労働組合さんも交えまして、協議会というのを労働局のほうで設置をさせていただきます。具体的な実施は、それぞれのハローワークで行うこととなりますので。

【佐藤会長】 あと障害者雇用も。

【深井職業安定部長】 実は、障害者の雇用に関しましてはトライアル制度というのがございますので、インターンシップ同様、インターンシップの場合は、学生の障害をお持ちの方についてはこういうインターンシップ制度もございますので。ですから、それぞれの状況に応じてご相談いただければ対応ができるようになっておりますので、よろしくお願いいたします。

【上原委員】 キャリアアップを教えてください。

【深井職業安定部長】 キャリアアップハローワークでございますけれども、これはリーマンショックのときに、実はいわゆる派遣の方に多かったわけですが、仕事と一緒に住居も一緒に失っちゃった方、それを専門に、今度は正社員に希望するという形の専門に支援するハローワークとしてキャリアアップハローワーク、新宿の安定所の中にできまして。

【佐藤会長】 新宿だけですね、都内でいうとね。

【深井職業安定部長】 都内は、そうですね。

【佐藤会長】 1カ所ね。都内というか、東京は1カ所？

【深井職業安定部長】 はい、そうですね、東京は1カ所。で、全国の47局にはございませんけれども、30カ所ぐらいには増えております。

【佐藤会長】 あと、この16ページのdの「応募が殺到する求人」というのはどうなのかというのは。

【深井職業安定部長】 ハローワークに来られています求職者の4割近くの方が一般事務を希望しております。したがって、一般事務の求人、例えばいわゆる時間的などとか、業務の内容等で1名募集のところを、ひどい話、100名ぐらい応募するということもございました。そういうこともございますので、こういう希望が殺到する求人につきましては、時期の設定ですとかその辺は、ご相談いただければ対応ができるようにはなっております。

【上原委員】 男女、年齢問わずですか。

【佐藤会長】 全体的に事務関係の求人は減っているんだけど、働きたい人は多いということね。

【深井職業安定部長】 そうですね。

【佐藤会長】 あと、研修生等の外国人のところで管理団体などがどのぐらいあるかというご質問があったのは。

【松浦需給調整事業部長】 需給です。

【佐藤会長】 じゃあ、お願いします。

【松浦需給調整事業部長】 外国人技能実習生の受け入れの方針につきましては、先ほどご指摘のありましたように、昨年7月からの入管法務制度のもとで、管理団体に通常多いのは事業共同組合ですが、適切に職業紹介事業の許可を受けたそういったところを通じて適切に職業紹介事業の許可を受けて、当初から雇用関係ということであっせんをしていくという整理になっております。

その中で、昨年度そういった関係と見られるところの団体で、許可を取られたところが大体百二十、三十ございます。ほかには、若干有料のところがあるかもしれませんが、百二十、三十ございます。

【佐藤会長】 それは東京で？

【松浦需給調整事業部長】 今申し上げたのは東京です。東京局管内の団体ですね。当初は出足が悪くて、景気が悪いからじゃないかとか言われていたんですが、結局そのぐらい出ておりました。これらの昨年7月以降の技能実習生にかかる職業紹介状況につきましては、今年の4月に今年度分を報告を出していただくこととなりますので、その段階で活動状況が把握できるということになっております。

23年度は、そういうことでスタート当初ということで、最初が肝心ということで、各こういった管理団体については、適切に職業紹介をしていただいているかどうかということ等につきまして、指導監督をさせていただくということが私どもの重点目標ということになってございます。

【佐藤会長】 職種とか、全国で食品加工とか、何かわりあい人が集まりにくいかなと思って。東京だと、どんなものがあるんですか。

【松浦需給調整事業部長】 ちょっと、今それは報告がこれからなので把握しておりません。

【佐藤会長】 もしかすると、東京にあって、でも就業先はほかということは。

【松浦需給調整事業部長】 就業が東京外にあることは、相当あるのではないかとは思いますが数字は把握しておりません。

【佐藤会長】 管理団体だけが東京の可能性があるのかな。わかりませんが。じゃあ、まあ出てこないと。

【松浦需給調整事業部長】 いずれにしても、やはり現場の仕事が多いのだろうと推測

をいたしております。

【佐藤会長】　　じゃあ、もう少し動き始めてからということですね。

【松浦需給調整事業部長】　　そうですね。

【佐藤会長】　　あと、先ほどパワハラを受けている方とかがどういう人たちかとか、どういう企業があつてと、ちょっとご質問あつたんですけども。わかる範囲内で。

【阿部総務部長】　　大体、個別労働相談のうちのいじめ、嫌がらせで大体13%程度ということで申しあげましたが、大体件数だと4,300件ほどなんです。ちょっと内訳を、規模別、それから性別、年代という内訳をちょっと集計しておりませんので、検討させていただきたいと思います。確かに、しっかり分析したほうがいいんだろうと思いますので、検討させてください。

【佐藤会長】　　あと、例えば新卒でも、業種じゃなくて大規模志向が主で、中堅、中小とご意見ありましたけれども、その辺で何か取り組んでいることがあれば。

【深井職業安定部長】　　学生、特に親御さんが結構こだわっているというのが現実でございまして。現在、いわゆる中小企業でもしっかり運営されている、経営されているところが多いわけですし。私も、いわゆる親御さんあてに、中小企業でもいい事業所がございますよという勧奨文を学校のキャリアセンター等を通じまして、あとはジョブサポーターが学生さんに直接渡すなど、そういう意識の啓発、そちらにも今取り組んではおります。

【佐藤会長】　　中堅、中小企業のいい企業がたくさんあるんですけども、公的な機関としてはいい会社というのを選ぶというのは、なかなかできないのでね。それは難しいところで。

例えば、福祉関係もなかなか人が来ないとかですけども、東京の社会福祉協議会がおもしろいことをやっていて、その協議会の中でやるんですけども、一定の労働条件以上のところだけ集めて就職フェア、退職金があるとか、労働条件一定以上とかいうの。これはすごく人気があるんですけども、役所はこれできないので。まあ、確かに数が多くなってくると、いろんな会社があるのね。ほんとうはいいところもあるんだけど、ほんとうは労働組合がやればいいんだと思うんだけど。労働組合がいい会社ですというようなことを言って、やってもいいかもわかりませんが。公的なところ、ちょっと民間とかでは結構出てきていますけれども、そういうものもいろいろ進めながら、企業の規模でなくてもほんとうにいい会社に行ってくださいということができればと思います。

もう少し時間がありますので、ご質問じゃなくご意見で、この機会に全体に言っておき

たいということでも結構ですので、いかがでしょうか。

じゃあ最後、先ほど過重労働とかいろいろ話がありますけれども、職安の職員の話、業務が増えていて平気なのかなと心配もしているんですけども、どんな状況なのかなと。非常勤の方も増え、職員の方の業務も増え、かなり長時間労働になっているかなという気がするんですけども。

【阿部総務部長】 ご心配いただいて、ほんとうにありがとうございます。定員事情が非常に厳しい状況でございます、東京労働局におきましても、実は若干定員は来年度減る状況でございます。

ただ、そういう中でございますが、仕事はやっていかなきゃいけないわけで、今日もご審議いただいた内容も含めてどんどん増えているという実情でございます。そういうことでございますので、メリハリをつけてやっていく。それからあと、やっぱり簡素化できるものは簡素化して、できる限り仕事として、全体として増えないような努力をしながらやっていくということで、各職場で取り組むような指示をさせていただいております。

また、それぞれ非常に大事な仕事をやっておりますけれども、そういう中でやはり、勤務時間内でしっかり終わり切るような形での仕事をしていけるように、それぞれの職場の中でも管理者がしっかりチェックしながら、業務運営を進めていくといったようなことで取り組んでいるところでございます。非常に予算も厳しくて、相談員というか非常勤の人も増やせる状況ではないんですけども、やはりしっかりした仕事をして、国民の方々に信頼されるような体制をとっていくということで、それぞれ各部長、業務面をチェックしながら、職員1人1人の健康管理もしながらやっている状況でございます。

【佐藤会長】 よろしくお願ひいたします。

【田中委員】 それでは、ちょっと。

【佐藤会長】 はい、どうぞ。

【田中委員】 研修を受けながら生活費ももらえるという緊急人材育成支援事業これの一部なのかもしれませんけれども。ダイビングスクールに通って、そういうような就職先というのは東京にどのぐらいあるのかあれなんですけれども、ほんとうに要するにまじめにというか、職を求めている人が、きちんとその制度を活用して、それで就職に結びついているのかどうか。そういう点も含めて、事業の現状を教えてくださいたいと思います。

【深井職業安定部長】 基金訓練の事業のご質問だと思いますけれども、現在これ、民間に委託というような形で訓練をしていただきまして、再就職に結びつけるというのが最

終目標になっています。現在、科目が相当ございまして、人気なのはIT関係の取得の講座ですね、それが結構人気があります。あと介護関係、あと成長分野等に関する科目というのも設けております。最終的には、就職目標は60%ということで本省のほうから指示も受けておりまして、今現時点では62%ぐらい再就職、いわゆる就職割合ですね、訓練を終わられた方が就職していく率でございすけれども、そんな状況になっています。

【田中委員】 それじゃあ、一応目標を達成したという。

【深井職業安定部長】 そうですね。

【佐藤会長】 まあ62だから、ばらつきがあつて、達成していないのもあるということですよ。

【深井職業安定部長】 はい。ただ、いわゆるダイビング等は、それはもう最近のカリキュラムからは外されていると思いますよ。

【田中委員】 ああ、そうですか。

【深井職業安定部長】 はい。

【佐藤会長】 いかがでしょうか。大体よろしいですか。

それでは、最初に始まる前に議事録紙の署名委員の指名をさせていただいたんですけれども、労働者側委員の代表として傳田委員にお願いするとご説明したんですが、本日急用でご出席できないということですので、すいませんが三宅委員に変更して、署名委員をお願いできればと思います。よろしいでしょうか。じゃあ、そういうことで、ちょっと署名委員の変更がありますが、よろしく願いいたします。

それでは、本日予定しておりました議題は以上でございす。事務局から連絡等があれば、よろしく願いいたします。

【高橋企画室長】 特にございせんが、局長からお礼の言葉を述べさせていただきます。

【山田労働局長】 本日は、ほんとうにいろいろ貴重なご意見ありがとうございました。2点ほどちょっとご指摘いただいたところで、私の気のついたところを。

1つは、勤労観のお話がありましたけれども、やはり意識の問題というのは非常に大きいなという感じがしてございまして。学卒の問題を考えましても、一方では就職できない学生がいるという反面、やはり学生を確保したい求人というのは、先ほど佐藤会長からもありましたけれども、たくさんございまして。ここのミスマッチを解消していくことで、相当部分が就職に結びつくという面がございす。

ただ、やはり学生の意識、あるいは先ほど親御さんの意識というものも、かなり違ったところを見ているところがありまして。そういう意味では、中小企業も含めた姿の見える企業というものを、どうやってうまく見せていくかということが非常に重要なんだと思っております。そこら辺、新卒のハローワークのほうでも力を入れてやっているところでございます。

それから基金訓練のモラルハザードの問題、先ほど深井部長からもお答えしましたけれども、やはりそうなる可能性、危険性というのは非常に強いものがありまして。このところ、今はまだ基金でやっている状態ですけれども、今年の10月からは求職者支援制度という、これは法律が通ればですけれども、恒久的な制度にしていくと、こういうことになっておりますけれども。そのときに、やはり例えば訓練の設定にしましても、求人ニーズに合致したものになっているかどうか、あるいはこの訓練に入っていく方々というのが、ほんとうに就職意欲を持って入ってきていただいているか、あるいは訓練を続けていく中で、その就職意欲をどうやって高めていくか。そこら辺の工夫については、制度の中にきっちりを入れていかなければいけないということも、本省の審議会のほうでは議論をされておりました。そこら辺については、ご指摘のとおりのところをきちんと踏まえた形で制度を動かしていこうと、こういうふうな流れになってございます。

先ほど総務部長からも申しあげましたけれども、課題はもうほんとうに山積している中で、定員事情が非常に厳しい、もう正規よりも非正規のほうが多いという、これは日本の雇用問題のある意味では姿をそのまま象徴するような、そういう形になっておりました。なかなか難しい展開ではございますけれども、我々としてはとにかく、メリハリのきいた仕事の仕方というものをきっちりと考えていく中で、世の中の期待なり課題にこたえていきたいと思っておりますので、今後ともご指導、ご鞭撻のほどをよろしくお願い申し上げます。

どうも今日はありがとうございました。

【佐藤会長】 どうもありがとうございました。

それでは、これもちまして、第5期第4回東京地方労働審議会を終わらせていただきます。ほんとうにどうもありがとうございました。

— 了 —