

第17回鳥取地方労働審議会議事録

1 日 時 平成21年11月5日(木) 午前10時00分～午後0時10分

2 場 所 鳥取労働局 4階会議室

鳥取市富安2丁目89-9

3 出席者

【委員】

公益代表 相澤直子 河本充弘 衣川益弘 白石由美子 浜田あけみ 藤田安一

労働者代表 五十嵐美知義 磯江智昭 小倉のり子 竹内克徳 吉田孝博

使用者代表 奥谷誠悟 谷岡忠範 宮城定幸 安武文雄 山本敏憲 吉岡きよ乃

【事務局】

佐々木労働局長 山田総務部長 佐藤労働基準部長 手計職業安定部長 小出雇用

均等室長 永井総務課長 西尾企画室長 村澤労働保険徴収室長 西本監督課長

高村安全衛生課長 木村賃金室長 東尾労災補償課長 寺嶋職業安定課長 脇坂職

業対策課長 平井監察監督官 西山職業安定監察官 周藤雇用均等室長補佐 前田

企画室長補佐 今井労働紛争調整官

4 議 題

- (1) 鳥取地方労働審議会会長選挙及び会長代理指名
- (2) 労働災害防止部会及び家内労働部会の所属委員の指名
- (3) 最低工賃の改正について(諮問)
- (4) 最低工賃専門部会の設置について
- (5) 平成21年度鳥取労働局行政運営状況について
- (6) その他

5 配付資料

- (1) 厚生労働省組織令(抄)
- (2) 地方労働審議会令
- (3) 鳥取地方労働審議会運営規程

- (4) 家内労働法
- (5) 第9次最低工賃改正計画
- (6) 第10次最低工賃改正計画
- (7) 鳥取県の最低工賃
- (8) 平成21年度行政運営方針「重点的な取組課題」達成状況(上半期)
- (9) 県内の雇用情勢(平成21年8月分)
- (10) 雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金について
- (11) 雇用調整助成金制度の見直しについて
- (12) 雇用調整助成金に係る支給決定状況(平成20年度及び平成21年度)
- (13) 新規高等学校卒業予定者の求人・求職・就職内定状況(広報文)
- (14) 平成21年度新規高等学校等卒業者就職支援等の実施状況
- (15) 緊急人材育成・就職支援基金の概要
- (16) 平成21年度労働災害発生状況(速報)
- (17) 職場のメンタルヘルス対策実施状況にかかる調査結果について(広報文)
- (18) 心の健康について
- (19) 「メンタルヘルス対策支援センター」の利用案内
- (20) 鳥取労働局からのお知らせ(改正法の概要)
- (21) 改正労働基準法のポイント
- (22) 労働時間適正化キャンペーン
- (23) 労働時間適正化、過重労働対策、改正労働基準法説明会案内
- (24) 鳥取県の最低賃金
- (25) 個別労働紛争解決制度の利用状況
- (26) 鳥取地方労働審議会委員名簿
- (27) 鳥取地方労働審議会臨時委員名簿
- (28) 鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃及び鳥取県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定について(諮問)
- (29) リーフレット「次世代法が改正されました！」
- (30) 鳥取地方労働審議会各部会委員名簿

6 議 事

○西尾企画室長 おはようございます。定刻となりましたので、ただいまより第17回鳥取地方労働審議会を開催いたします。

まず、本日の資料につきまして御説明させていただきます。皆様方に事前に送付させていただきました資料のほかに、本日は机の上に2点、鳥取地方労働審議会の会議次第と当日配付資料、を準備させていただいております。また、改めまして皆様方に審議会委員をお願いして最初の会議でございますので、皆様方の机の上に辞令も準備させていただいております。御確認いただければと思います。

それでは、会長選出までの間、事務局の方で進めさせていただきます。申し遅れましたが、私は企画室長の西尾と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

まず最初に、会議の成立の報告をさせていただきます。本日の御欠席は労働側代表委員の福田委員、お一人と聞いているところです。ただいま藤田委員がお見えではございませんが、後ほどお出でになるのではないかと考えております。委員18名のうち、現在16名の御出席をいただいておりますので、3分の2以上の出席となります。したがって、本日の会議は有効に成立していることを御報告させていただきます。

続きまして、会議の公開の取り扱いでございます。会議を公開として10月27日から30日までの間、傍聴の募集を行いましたが、傍聴希望者はございませんでした。また、マスコミ各社にも取材の依頼を行いましたが、現在まで取材にお見えになっていらっしゃいません。途中で取材に入られる可能性もございますので、御報告させていただきます。

それでは、会議次第の2番、鳥取地方労働審議会新委員の紹介に移りたいと思います。

このたび新しく審議会委員をお願いした方を御紹介させていただきます。本日配付資料の1ページに審議会委員名簿を載せておりますのでご覧いただきたいと思います。

まず、公益を代表する委員の白石委員でございます。

○白石委員 白石でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○西尾企画室長 続きまして、労働者を代表する委員としまして小倉委員でございます。

○小倉委員 小倉でございます。よろしくお願いいたします。

○西尾企画室長 同じく吉田委員でございます。

○吉田委員 吉田でございます。よろしくお願いいたします。

○西尾企画室長 使用者を代表する委員としましては宮城委員でございます。

○宮城委員 宮城でございます。よろしくお願いいたします。

○西尾企画室長 吉岡委員でございます。

○吉岡委員 吉岡でございます。よろしくお願いたします。

○西尾企画室長 ありがとうございます。

続きまして、次第の3番、鳥取労働局長がご挨拶申し上げます。

○佐々木局長 皆さん、おはようございます。本日はお忙しい中お集まりいただきまして、誠にありがとうございます。開会に当たりまして、一言ご挨拶申し上げます。

11月になって急に寒くなりまして、山も雪が降って、また、先日は新型インフルエンザの注意報なるものが鳥取県でも発令されたということで、何かこれから寒さとかインフルエンザ対策、こういったことをやっていかなければならないかを感じる季節になってまいりました。

先週末、9月の雇用関係の指標が発表されましたが、全国の完全失業率が5.3%と、また、有効求人倍率は0.43倍ということで、前月に比べましてわずかながら改善はしたところですが、ただ、水準としては非常に厳しい状態が続いております。

県内におきましては、有効求人倍率が0.48倍ということで、8月に比べ、これもわずかながら改善しておりますが、全国よりも高い数値にはなっておりますが、2月から0.4倍台が8カ月連続で続いております。そういったことで、大変厳しい状況と認識しております。

一部の企業におきましては、在庫調整が進んで改善の兆しが見られるといったところもありますが、まだ多くの企業におきましては厳しい状態にありまして、雇用調整助成金であるとか、中小企業緊急雇用安定助成金、こういったものを活用いただきながら雇用の維持に御努力いただいているということでございます。

また、そうしたぎりぎりの経営環境にありまして、若者の雇用機会、これが狭まっております。新規高卒予定者の就職内定率、9月末現在ですけれども30%を切るといった大変厳しい状況になっております。

当局といたしましては、こういった情勢に対応するために、各種の緊急雇用対策、これを優先して実施しているところです。特に、この4月、5月はハローワークが混雑を極めたということで、来所された方が長時間待たされるといったこともありましたので、局から臨時の応援を組むといったことをやるとともに、その後は求職者、求人者サービスともに人員を大幅に拡充しまして、待ち時間の短縮に努めております。

また、増員もしまして、特別のチームを設け、雇用調整助成金などの支給事務の迅速化を図ってきております。このほかには、雇用保険を受給できない方を対象としました職業

訓練を実施する緊急人材育成・就職支援基金、こういったものの周知活用を図るなど、様々な対策の実施に全力を挙げて取り組んでいるところです。

さらには、10月23日に新政権の緊急雇用対策が取りまとめられました。その具体化につきましては、県を始め自治体の協力をいただくところが多いということで、これから関係者とよく調整を図りまして、速やかに具体化してまいりたいと考えております。

それから、景気低迷に伴います非正規労働者の人員削減が正規の社員へのしわ寄せとなること、これが今懸念されております。そうしたことから、先月下旬には県下の経済団体、労働団体に対しまして、労働時間の適正化、こういったことの要請を行ったところでございます。

また、労働災害ですが、件数としては減少傾向にありますが、一方で、公共事業の現場におきまして死亡災害が連続して発生するなど、深刻な災害が発生しております。当局といたしましては、発注者である鳥取県であるとか建設業の災害防止団体とも協議を行いまして労働災害防止に努めてまいりたいと考えております。

さらに、職員に対しましては、常日頃基本姿勢としまして、国民目線での業務、また、丁寧な対応に心がけるよう指示しているところです。

本日は、重点的な取り組みを中心に御説明申し上げまして、御審議いただきたいと考えております。

それから、昨今、経済、政治、行政など、様々な分野におきまして変革の波が押し寄せております。当局におきましても、そうした変革の波を捉えまして、行政運営のあり方を見直していく機会であるというふうに認識しております。今、労働行政に求められる範囲であるとか役割、これが拡大しておりまして、そうした中で、セーフティネットを維持するという労働局、労働基準監督署、あるいはハローワークの基本的な使命を改めて認識しながら、鳥取県の特性を踏まえているかどうか、こういった点を十分に考慮して各種施策を実施していかなければならないと考えております。

そのために、労働局レベルですぐできるところはないか、また、県や関係機関とどのような協力ができるかなど、検討を進めていきたいと考えておりますし、さらに必要があれば本省に要請などもしていくこともあろうかと思っております。

本日の会議におきましては、そうした検討に当たってのヒントをいただき、当面の行政運営のみならず、来年度の行政運営方針の策定にも反映させていただくことができればと考えておりますので、本日は忌憚のない御意見をいただきますようよろしくお願い申し上げます。

げます。

○西尾企画室長 それでは、議事に入らせていただきます。

まず、議事の1、鳥取地方労働審議会会長選挙及び会長代理の指名の手續について御説明させていただきます。

規程によりまして、当審議会に会長を置き、その会長は公益委員の中から委員が選挙するとあります。この取り扱いにつきまして、事務局の方から提案させていただきます。

会長選挙につきましては、従前より、委員の皆様方の中から推薦の御発言をいただき、御異議なければその被推薦者を会長とするという慣例がございます。このたびもそのように取り扱わせていただいでよろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○西尾企画室長 ありがとうございます。それでは、皆様方に御承認をいただきましたので、どなたかから会長推薦の御発言をいただければと思いますが、どうでしょうか。

浜田委員、お願いします。

○浜田委員 衣川委員にお願いをしてはどうかと思います。

○西尾企画室長 ただいま衣川委員を会長にとの御推薦の発言をいただきましたけれども、御推薦のとおり衣川委員を会長とすることで御異議はございませんでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○西尾企画室長 ありがとうございます。

それでは、衣川委員が会長に選挙されたことを確認したいと思います。

衣川委員にはご挨拶をいただいた後、この審議会の運営をお願いしたいと思います。よろしくお願いたします。

○衣川会長 ただいま推挙いただきました衣川でございます。何分なれない業務でございますので、皆さん方のお力添えがないとやっていけないかと思っておりますので、是非よろしくお願いたします。

先ほど局長の方からお話がありましたように、非常に大きな不況の中で、今、雇用が社会問題化していると考えております。こういう中で、この審議会というのは非常に重要な役割を担っていると思っておりますし、従来の延長線上で考えては物事が進まないような時代になってきたと考えております。

そういう中で、国も自民党から民主党にかわり、政治のあり方も変わってきた。まだま

だ問題をはらんでおりますけれども、そういったような動きの中で、我々も少し見方を変えろというふうなことをしながら、次のステップに向かっているろんな御意見をいただきながら進めていきたいと思っておりますので、この会がどんどん成功裏に進んでいくことを願っておりますので、ひとつよろしくお願ひしたいと思ひます。

それでは、座らせていただいて議事を進めさせていただきます。

次に会長代理の指名について、事務局から説明をお願いいたします。

○西尾企画室長 これも、規程によりまして、会長に事故あるときは会長が予め指名する委員が代理するとございます。したがいまして、会長から代理をしていただく委員をあらかじめ御指名いただきたいと思ひます。お願ひします。

○衣川会長 それでは、先ほどお見えになりました。会長代理として藤田委員をお願ひしたいと思ひます。ひとつよろしくお願ひいたしたいと思ひます。

次に、議事録の署名について事務局から御説明をお願いいたします。

○西尾企画室長 私の方から説明させていただきます。

審議会は議事録を作成し、その議事録には会長と会長が指名する委員2名の計3名が署名するとなっております。また、審議会の議事録は公開することとなっております。したがいまして、会長から署名いただく委員お二人を指名していただきたいと思ひます。よろしくお願ひいたします。

○衣川会長 今、御説明にありましたように、会長のほかに2名の委員が署名するということになっておりますので、五十嵐委員、それから宮城委員にお願ひしたいと思ひます。

それでは、議事の2番目の労働災害防止部会及び家内労働部会の所属委員の指名に移りたいと思ひます。

事務局から御説明をお願いいたします。

○西尾企画室長 説明いたします。

鳥取地方労働審議会には労働災害防止部会と家内労働部会を置くことが決められております。その部会の構成委員は、労働災害防止部会は本審議会委員から公労使各3名ずつの9名、家内労働部会につきましては本審議会委員と臨時委員から公労使各3名ずつの同じく9名とされています。本審議会委員名簿は、先ほど、本日配付資料の1ページのとおり御案内しておりますけれども、現在、鳥取労働局長が発令しております臨時委員名簿につきましては、同じく本日配付資料の2ページに準備しております。したがいまして、規程によりこれらの委員の方々の中から、会長から部会に所属していただく委員を御指名いた

きたいと思います。よろしく申し上げます。

○**衣川会長** それでは、今、御説明がありましたような形で指名をいたします。

労働災害部会につきましては、公益を代表する委員として浜田委員、相澤委員、そして私の3名でございます。関係労働者を代表する委員として五十嵐委員、磯江委員、竹内委員。関係使用者を代表する委員として安武委員、谷岡委員、山本委員にお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願ひいたします。

家内労働部会につきましては、当審議会の委員及び2ページの臨時委員名簿の中から、公益を代表する委員として藤田委員、三田臨時委員、米澤臨時委員。関係労働者を代表する委員として福田委員、安藤臨時委員、田村臨時委員。関係使用者を代表する委員として宮城委員、谷口臨時委員、中尾臨時委員にお願いしたいと思います。

指名結果は、後ほど資料として事務局から配付されますのでよろしくお願ひしたいと思います。

続きまして、議事の3番、鳥取県の男子服・婦人服製造業最低工賃及び鳥取県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定について、事務局より御説明をお願いいたします。

○**佐藤労働基準部長** それでは、私の方から説明いたします。基準部長の佐藤でございます。

最低工賃につきましては、現在、男子服・婦人服製造業、電気機械器具製造業、和服裁縫業の3つの最低工賃が決定されております。去る9月28日に開催されました鳥取地方労働審議会第6回家内労働部会におきまして、鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃と鳥取県電気機械器具製造業最低工賃の2つの最低工賃を改正、諮問することについて御了承いただきました。

それでは、これから諮問を行わせていただきます。諮問文の写しは、全体資料の3ページでございますのでよろしくお願ひします。

それでは、局長、よろしくお願ひします。

○**佐々木局長** では、諮問文を読ませていただきます。

鳥労発基第825号。平成21年11月5日。鳥取地方労働審議会会長、衣川益弘殿。
鳥取労働局長、佐々木秀一。鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃及び鳥取県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定について。標記について、家内労働法第10条の規定に基づき、下記最低工賃の改正決定について、貴会の調査審議をお願いする。記。鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃、鳥取県電気機械器具製造業最低工賃。

〔局長から会長へ諮問文手交〕

○衣川会長 ただいま諮問をお受けいたしました。

諮問に基づき、議事4の鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃専門部会及び鳥取県電気機械器具製造業最低工賃専門部会の設置について、事務局より御説明をお願いいたします。

○佐藤労働基準部長 それでは、専門部会の設置と委員の指名について御説明いたします。

家内労働法21条第1項で専門部会を置かなければならないと規定しております。先ほど諮問いたしました最低工賃の改正決定を審議していただく2つの専門部会を設置することといたします。この専門部会の委員は、会長が指名すると規定されておりますので、各専門部会に属する委員及び臨時委員の指名をお願いしたいと思います。

委員の構成は9名で、公労使は同数とすることとなっております。なお、鳥取労働局長が任命しています臨時委員は、当日配付資料の2ページにございます。

会長から委員及び臨時委員の御指名をお願いしたいと思います。

○衣川会長 それでは、委員と臨時委員を指名いたします。

鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃専門部会の公益委員を代表する委員としては藤田委員、野津臨時委員、米澤臨時委員。関係労働者を代表する委員としては福田委員、安道臨時委員、福田臨時委員。関係使用者を代表する委員として宮城委員、長谷部臨時委員、中尾臨時委員をお願いいたします。

鳥取県電気機械器具製造業最低工賃専門部会は、公益委員を代表して藤田委員、三田臨時委員、村上臨時委員。関係労働者を代表する委員として福田委員、安藤臨時委員、北村臨時委員。関係使用者を代表する委員として宮城委員、谷口臨時委員、元田臨時委員をお願いいたします。

これらの委員につきましても、資料として事務局より名簿が配付される予定です。

続きまして、専門部会の議決と答申の取り扱いに関して、事務局より御説明をお願いいたします。

○佐藤労働基準部長 それでは、説明いたします。

地方労働審議会令第6条第8項及び第7条第4項の規定から、部会長が労働審議会の委員である最低工賃専門部会の議決は、当該議決をもって審議会の議決とすることができます。また、臨時委員の方が部会長に選任され、専門部会の議決の取り扱いを会長に一任すると議決された場合には、会長の決するところにより専門部会の議決を審議会の議決とすることができます。つきましては、従前の例に倣い、部会長が本審の委員である場合には、

専門部会の議決を審議会の議決とし、臨時委員が部会長に選任され、議決の取り扱いを会長に一任すると議決された場合には、会長に一任するかどうか御審議をお願いしたいと思います。また、答申の後に異議申出がありました場合は、その異議に関する審議も同専門部会において行うことについても、併せて御承認をお願いしたいと思います。以上です。

○衣川会長 御説明がありましたそのとおりでよろしいでしょうか、お諮りしたいと思います。よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○衣川会長 では、事務局の御提案どおりにいたします。

続いて、議事5番の平成21年度鳥取労働局行政運営状況についての内容に移りたいと思います。

御質問、御意見等は各部・室長の説明が終わった以降、一括してお受けしたいと思います。ですので、御協力のほどよろしくをお願いしたいと思います。

それでは、それぞれの部あるいは室の方から具体的な御説明をお願いいたします。よろしくをお願いいたします。

○手計職業安定部長 おはようございます。部長の手計と申します。7月1日に着任しまして4カ月程度がたっていますけれども、やはり厳しい雇用情勢の中で課題が多くあるなというふうに認識しております。引き続き期待に応えられるように努力していきたいと思っておりますので、どうぞよろしくをお願いします。

それでは、行政運営方針の重点的な取組課題につきまして資料8に基づいて説明させていただきます。

まず1点目ですけれども、厳しい雇用情勢への対応ということで、雇用維持対策及び再就職支援ということでもあります。

目標としまして、雇用維持に取り組む企業を機動的に支援するというので、これは、雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金のことになりますけれども、その支給決定状況というところがあります。これは4月から8月までの実績になりますけれども、事業所数では延べ1,211事業所、月平均では242事業所で、対象者数が4万1,510人、月平均で8,302人、金額が13億6,000万円という形になっております。9月の方も出ていまして、傾向的にはそれほど大きく変わってはおりませんが、対象者数が若干減っているということと、金額も減っているということで、少し落ちついてきている状況ではあるところでもあります。今後につきましても、引き続き周知、広報に努

めるとともに、支給の迅速化、それは、初回については原則2カ月以内で、2回目以降については1カ月以内というのを目標に迅速化に努めていきたいと考えております。

続きまして、2番目の常用雇用の就職率を27.8%以上とするという目標につきまして、4月から9月までの実績ですけれども、31.8%となっております。これまで積極的な求人開拓の実施、求職者担当者制による綿密な職業相談の実施、各種就職支援セミナーの受講勧奨等を行ってきております。今後につきましても、求人開拓推進員の活用による求人開拓の強化、求人者ニーズ、求職者ニーズの的確な把握をして、常用雇用の就職率の目標を達成していきたいと考えております。

3番目に、雇用保険受給者の早期再就職割合を24.8%以上とするという目標になりますけれども、これは4月から7月までの実績で、21.1%という形になっています。若干、目標のところからは下回っておりますけれども、これまで初回講習、職業相談で早期再就職メリットの周知、求職者担当者制による綿密な職業相談の実施等を行ってきているところであります。今後も、求職者担当者制の充実、求人情報の提供、早期就職支援コーナーの利用勧奨等を行いながら目標達成に向けて努めていきたいと思っております。

4点目の常用雇用の求人充足率を35%以上とするという目標に対して、4月から9月までの実績で41.4%という数値になっております。これまで求人条件緩和指導の実施や求人受理後のフォローアップを実施してきているところでありますので、引き続き実施して、目標の達成に努めてまいりたいと思っております。

1枚めくっていただいて、大きな2点目として、若者の就業支援ということになります。その1点目は、新規高卒就職者の内定率を前年度以上とするということがありますがけれども、9月末現在、先ほど局長からも御説明がありましたけれども、就職内定率が29.4%となっております、前年同期44.0%に対しまして14.6ポイントの低下となっているところであります。

具体的に、既に郵送でお配りしています資料の13をご覧くださいませでしょうか。少し詳しい説明になりますけれども、就職内定率29.4%ということですが、内定者数ですが、352人となっております、前年同期に比べて42.6%の減少となっております。

2番目の求人につきましては532人となっております、42.2%の減少ということで、この内定者の減少というのは、やはり求人が少なかったことによる影響なのかなと考えております。

今後の対策につきましては、4番目にあります公共職業安定所の高卒就職ジョブサポーターによる未就職内定者への個別職業相談や個別求人開拓の実施をすることとしております。それから(3)番になりますけれども、高等学校卒業予定者の就職面接会を今月、来週以降、東、中、西部で1回ずつ開催することとしておりますので、引き続き未就職内定者の就職支援について努めていきたいと思っております。

そうしましたら、また資料の8に戻っていただきたいと思えます。続きまして、2番の各若者仕事ぶらざ、いわゆる通称ジョブ・カフェの利用者数を対前年度比20%以上、就職者数を5%以上増加とするという目標は立てておりますけれども、9月までの実績としまして、利用者数の方が鳥取の方で1万2,216人、前年度比で37.8%増、米子で2万7人、前年度比で87.3%増となっております。

一方で、就職者数の方も鳥取で567人、前年度比39.3%増、米子の方で755人、前年度比59.3%増となっております。これまで、県、ふるさと鳥取県定住機構、雇用・能力開発機構鳥取センターと連携した職業意識形成支援、就職支援等の積極的な実施をしてきているところでありますけれども、引き続き就職支援の実施に努めてまいりたいと思っております。

目標の3番目、ジョブ・カード取得者数を1,250人以上とするということですが、これまで安定所窓口も含めまして積極的な普及促進をまいりました。その結果、21年7月末までの交付数ですが、累計で1,731人となっております。今後につきましては、鳥取県地域ジョブ・カードセンター等関係機関と連携した制度の周知と活用の促進を図るとともに、このジョブ・カード取得者に対しましては、職務経歴、学習歴、職業訓練の評価結果を取りまとめ、これからの職業相談や就職活動、キャリア形成に活用していきたいと考えております。

続きまして、3枚目、大きな3点目、重点課題として障害者雇用対策の推進というのを上げています。

まず、就職率を19.2%以上とするという目標ですが、この就職率につきましては、年度末を過ぎないと数値自体は集計できませんので、就職件数がどのぐらいになっているかということでお示しをしています。これは、4月～8月までの実績で179人となっております、前年同期の141人を27%上回っているところであります。この19.2%以上を達成するために、8月までの目標就職件数というのを掲げているところでありますが、それが149人ですので、このままの状況でいけば目標は達成できるのでは

ないかなと考えております。これまで、個々の障害者に対応したきめ細かな職業相談、紹介の実施とか、障害者就労支援チームによる支援、個別求人開拓の推進、それから障害者就職面接会の開催を実施してきたところであり、今後につきましても、障害者就労支援チームによる支援及び個別求人開拓を引き続き実施して、障害者の雇用促進に努めてまいりたいと思っております。

2番目に、平成22年の雇用状況報告において、雇用率達成企業割合を65%以上とするということで、この6-1報告に基づき、9月以降各ハローワークの幹部職員を中心に未達成企業を訪問し、障害者の計画的な採用を指導していきたいと考えています。21年の6-1報告につきましては、現在取りまとめ中であり、今月中の公表を目指しているところであり、未達成企業に対する訪問指導は引き続き実施していきたいと思っております。

行政運営方針の説明については以上になりますが、1点、郵送で事前にお送りさせていただいている資料の15をご覧くださいよろしいでしょうか。この資料15は、緊急人材育成・就職支援基金の概要ということで、これは今年度の1次補正で決められた内容になりますけれども、雇用保険の受給資格のない者等に対する新たなセーフティーネットとして基金を造成して、ハローワークが中心となって職業訓練、再就職、生活への支援を総合的に実施するということになっております。大きな柱は2つありまして、1番目が職業訓練、訓練期間中の生活保障ということで、職業訓練の拡充と訓練期間中の生活保障として、訓練を受講する主たる生計者に対しては訓練期間中に生活費を給付するとともに、希望者には貸し付けを上乗せする制度であります。

2番目に、中小企業等における雇用創出ということで、①が実習型雇用・雇い入れの助成ということで、新規成長・雇用吸収分野等において、十分な技能、経験を有しない求職者を実習型雇用により受け入れる中小企業等に対し助成する制度と、2つ目は、職場体験等を通じた雇い入れの助成ということで、介護、ものづくり分野等において職場体験、職場見学を通じて求職者を雇い入れる中小企業等に対し助成する制度であります。この制度は7月から始まった制度で、これからその活用を図っていかなければいけないということで、周知、広報を徹底していきたいと考えているところであり、

私からの説明は以上になります。

○衣川会長 それでは、労働基準部長さんの方からお願いします。

○佐藤労働基準部長 それでは、私の方から資料8の4番目、労働災害防止につきまして

説明いたしたいと思います。

事前配付資料のナンバー16のとおりでございますけれども、その前に、総件数だけ、事前に調べました10月末の速報について若干触れさせていただきますが、10月末の数値は全体で339件、前年同期が400件でしたのでマイナス61件、15.3%減というようになっております。

資料16の方の説明をしたいと思います。この時点では、発生件数全体では9月末現在では312件と前年比で38件減少しておりますが、死亡災害につきましては、既に昨年の総件数4件を上回る5件となっております。業種別で見ますと、陸上貨物運送業、土木工事業、食料品製造業での件数が増加しており、土木工事業においては3件の死亡災害が発生するなど、重篤な災害も増えている状況でございます。

また、事故の型別で見れば、墜落、転落、転倒が上位を占めており、製造業においては機械への挟まれ、巻き込まれが多く、リスクアセスメント等を実施するなど、危険性、有害性を事前に把握し、重要な措置を講じていけば防止ができる災害が大部分を占めていると考えているところでございます。

今後の対応といたしましては、11月7日から「ゼロ災55」無災害運動の準備期間が始まり、この運動期間中に行う予定の局署や災害防止団体によるパトロール、説明会及び文書交付等の機会を活用して、死亡災害等を含めた県内の災害発生状況と防止対策に係る周知、指導を行い、労働災害防止に向けた意識の向上を図るとともにリスクアセスメント等の推進をするため、広報、説明会を通じた普及等を行うことにより、管内の労働災害の減少に向け引き続き努力してまいりたいと考えております。

前回の審議会で御指摘がありましたメンタルヘルス対策に関連いたしまして、資料17にありますように、30人以上規模の事業場に対し調査を実施しましたところ、「実施している」と回答した事業場が、回答のあった事業場のうち42%と、全国調査を若干ではありますが上回っており、県内事業場のメンタルヘルス対策への意識は高まっていると考えているところでございます。「未実施」、「準備中」と回答した事業場においては、その未実施等の理由が、方法がわからない、専門スタッフがないが上位を占めておまして、こうした事業場には対策実施に向けた指導とともに支援等の利用勧奨が必要と考えております。今後、こうしたアンケート結果や県内事業場の状況を踏まえまして、職場におけるメンタルヘルス対策が県内事業場に浸透していくよう指導、支援に力を入れてまいりたいと考えております。

次に、重点的な取り組み課題7の改正法周知につきましては、資料20にありますとおり、次世代育成支援対策推進法、雇用保険法、労働基準法の3つの改正項目の概要を1枚のリーフレットにまとめ、改正法説明会のほか、各種説明会、団体の会合などを活用し、広く周知を行っております。5,000事業場に対して直接周知を図るという目標のところ、9月末現在では、直接配布して説明を行ったものが2,288事業所となっております。また、このほか、郵送等により資料を配布した件数は9月末現在で9,633部であります。今後も、引き続きあらゆる機会に周知を行うこととしております。

当面、資料23にありますとおり、今月17日から19日の3日間にわたり、県内3地区において、午前、午後各1回ずつ計6回の改正労働基準法の説明会を開催する予定でございます。この説明会では、併せて労働時間適正化と過重労働防止についても説明を行うこととしております。

また、今月は、資料22にありますとおり、労働時間適正化キャンペーン月間であり、県内の主要な労使団体に労働局長が要請文により協力要請を行ったほか、広く県内の団体にも文書で協力をお願いしております。今月の21日の土曜日には全国一斉の無料相談ダイヤルを実施し、広く労働時間に関する相談を受け付けることとしております。

次に、資料24をご覧ください。最低賃金につきましては、本年10月8日から1円引き上げ、1時間630円に改正決定したところでございます。今後は改定した最低賃金をあらゆる機会を捉えて周知し、あるいは地方公共団体等が発行する広報紙への記事の掲載を依頼するなど広報活動に努め、広く県民への周知を図りますとともに、その履行確保の徹底にも努めることとしております。

次に、石綿関連疾患に係る被災労働者及び遺族の対応につきましては、石綿の暴露から40年以上の長期間を経て発症するようになる場合もあることから、未だに労災請求等に至っていない労働者や遺族が存在していることが考えられます。このために、補償制度の内容について積極的に周知、広報を行ってきたところでございますが、今後とも機会をとらえて周知、広報を行い、石綿による健康被害者の救済に努めることとしております。

私の方からは以上でございます。

○衣川会長 ありがとうございます。

それでは、均等室長の方からお願いいたします。

○小出雇用均等室長 私の方から重点課題5番、仕事と生活の調和の実現についての進捗状況を御説明いたします。

まず、年度当初に一般事業主行動計画の届出件数50件を目標に取り組んでいるところでございます。まず、9月末現在の一般事業主行動計画の届出状況でございますが、平成17年の4月から届出が開始されておきまして、義務企業、努力義務企業、それぞれお届けをいただいております。労働者300人を超える企業は、県内におきましては42社あるということ把握しておきまして、そのうち、9月末現在では40社から提出いただきまして、きょう現在では残りの2社につきましてもお届けをいただきましたので、300人を超える義務企業につきましては100%の届出をいただいております。

それから、労働者300人以下企業につきましては171社あるというふうに把握しております。そのうちの12社が現在お届けをいただいております。ちなみに、100人以下の企業さんにつきましては114社から届出がございまして、今年度6月末現在の、いわゆる新規届出企業は24社でございます。そのうち、労働者101人から300人以下の企業からの新規届出は3社となっております。以上が行動計画の届出状況でございます。

私どもは、行動計画の策定、届出を促進するために、まず、本年4月、改正次世代法が施行されましたということで、きょうの配付資料で改正次世代法のリーフレットをお配りさせていただきました。それらのリーフレットを活用しながら、まずは、次世代法が改正されましたということ企業へ周知を図ることといたしまして、鳥取、米子の2会場で説明会を6月に開催しました。この説明会では、行動計画の策定例も配布をいたしまして、行動計画策定の方法を具体的に御説明申し上げました。さらに、労働保険の年度更新説明会におきましても、次世代法が改正されましたということで説明をいたしております。

今年度の後期におきましては、2年後、23年4月から届出が義務となる企業を訪問いたしまして、それぞれ企業の実情を把握しながら企業の実態に合った行動計画の策定となるよう、策定例を提供したり、また、全国を取組状況等の情報を提供しながら、届出につながるよう努めているところでございます。2年後には101人超えの企業から速やかに策定届が提出されますように、今後ともあらゆる機会を捉えまして、まずは法の周知に努めてまいりたいと思っております。

それから、参考までに、一般事業主行動計画、今日配付いたしましたリーフレットの中に届出用紙を入れさせていただいております。その届出用紙の2枚目、上の方に第3面と書いてありますけれども、いろんな取組みを事業主がするという事になっておきまして、この中で、今まで166社いただいております。166を100%とした場合に、どの取組みが一番多いかということでございますけれども、一番取組みの多いものを参考までに

申し上げたいと思います。まず、1、雇用環境の整備に関する事項では、エの育児休業を取得しやすい、または復帰しやすい環境の整備の取組みが60.8%でございます。次に、サの育児・介護休業法に基づく時間外労働・深夜業の制限、あるいはその産前産後等の諸制度の周知というのが40.4%でございます。次に、オの子供を育てる労働者が利用できるいずれか1つ以上の措置を実施しますというのが38.6%でございます。その下の(2)の働き方の見直しにつきましては、アの所定外労働の削減、これが44.0%、その次のイの年次有給休暇の取得促進、これが40.4%でございます。その下の1以外の育成支援の取り組みとしまして、こちらは(5)のインターンシップ等の若者の就業体験機会の提供というのが21.7%でございます。次に多いのが(3)のいわゆる「子ども参観日」の実施が11.4%という取り組み状況でございますので、参考までに御説明させていただきます。

○衣川会長 どうもありがとうございました。

それでは、最後に総務部長さんの方からお願いいたします。

○山田総務部長 私から事前配付資料の資料ナンバー8番、横表になっております重点取組課題の中の6番ですね、労働保険の未手続事業一掃対策の推進について御説明をいたします。

労働保険の未手続事業一掃対策につきましては、今年度100件成立を目指すという数値目標を掲げております。9月末現在で既に90件になっておりますので、このままいけば達成できるという状況になっております。今年度特に力を入れておりますのが、従前から未手続でまだ残っているという事業所もございまして、あと、新規で開業したというところも当然ございまして、理容業、それからコンビニですね、この資料の中には労働保険適用促進業種別検討会と書いてありますが、これは本省の方の検討会で、いろんな業界団体の方も入っていただいて適用促進の方向性について検討している検討会でございます。ここで示されたこの2つについて、名簿をもとにアンケート調査を実施して、未手続ではないかと思われるところに絞り込んで加入促進をしているところです。

その右側の今後の方針ですが、あと残り、美容業について今後進めていきたいと思っております。約300事業所と書いてありますが、これは東部でございまして、まず東部を皮切りにアンケート調査を実施して加入促進を図る。また、引き続き中部、西部にも広がって、加入促進をしていきたいと考えております。

それから、この重点課題に掲げてはおりませんが、事前に配付させていただきました資

料の一番最後の、資料ナンバー25番というのがございます。これは、個別労働紛争解決制度の利用状況について、上半期のものを簡単にまとめさせていただいたものです。これについて御紹介をいたします。

まず、個別労働紛争相談件数、この上半期ですけれども、棒グラフ、上半期のものを比較したのですが、21年度は675件という形で、去年同期より大きく増えております。この相談の内訳を見たのが下の方の表になっております。表の数字の左が平成21年の4月～9月で、右側に比較のために前年度の4月～9月を書いております。

特徴的なところを何点か申し上げますと、まず、件数はやはり増えております。535件が675件ですので大きく伸びております。やはり最近の経済情勢の悪化というところを反映していると考えております。それで、特徴を見ていくと、下の方に(5)として紛争の内容という項目がございます。これまで、過去一番やはり紛争の種類で多いのは、解雇ですが、今年度の一つの特徴は、解雇はやはり相変わらず紛争として多いのですが、この解雇の下に労働条件の引き下げというのがございます。これ前年度の同期が88件だったのですが、168件ということで大きく伸びております。件数的には解雇とほぼ変わらない状況です。それから、もうちょっと下の方に6番で退職勧奨というのがございます。これ前年同期が38件でしたのに今81件ということですので、これもやはり今の経済状況を反映した数字になっているのかなと考えております。

1枚めくっていただきまして、ここに円グラフが2つございます。上の方に労働局長による助言・指導と書いております。これは、いろんな紛争が持ち込まれたときに、例えば関連するような判例などをお示しして、こういった方向で話し合いをされた方がよろしいのではないですかという解決の方向というか、話を促進するという制度になっております。これ、今、上半期で合計全部で15件助言・指導を実施しております。うち、既に9件はその助言・指導の結果、解決をしております。

あと、下の方にあっせんの申請が出てきているのが今年度は12件です。内訳はここに書いてあるとおりでございます。このあっせんの実際の取り扱い状況をまとめましたのが右側の棒グラフでございます。12件ですので、これを割合で見るとは、統計的にはまだどれほどのことが言えるかというところはございますけれども、今の上半期の取り扱い状況を見ますと、12件のうち、あっせんに持ってこられたけれども結局自主的に解決されたというのは2件ございます。あっせんに実際に入った、すなわち両当事者出ていただいたというのが4件、残念ながら参加されなかったというのが5件、現在処理中が1件でござ

ございます。このグラフの右側がその結果どうなったかということですが、自主的解決と、それからあっせんの結果を含めて合意が成立したというのが5件、それから打ち切りが6件、こういった状況でございます。これは、これまでの審議会でも、いかにしてあっせんに参加をしていただくかと、そういった努力をすべきではないかという御指摘をいただいております。あっせんに、参加いただくことに強制力がある制度ではございません。ですから、働きかけとしてはいろいろやっておりますけれど、一つは結果が強制されるものではないということで、特に事業主の皆様方には御説明をさせていただいております。

それから、あと関連する判例なども御紹介して、もし判例にある程度合致するような案件であれば、今後、例えば裁判に移行したときにどちらがいいのかということもお示しをしながら、可能な限り参加をしていただく努力をしてきているところでございます。

次に、もう1枚めくっていただきまして、円グラフがたくさんある資料がございます。これは見開きで用意しておりますけれども、21年度の上半期と20年度の上半期をある程度比較対照できるようにということで作らせていただきました。

紛争について、就業形態別とその相談の内容について分けたものでございます。これちょっと円グラフを順番に御紹介いたしますと、まず①正社員です。これ、21年度の上半期の状況ですが、やはり一番多いのは解雇、それから次に労働条件引き下げ、退職勧奨といった形になっております。これを昨年の同期と比較をいたしますと、昨年の同期はやはり解雇が大きくて、労働条件引き下げ、その他の労働条件という形になっております。今年度の状況を見ますと、労働条件引き下げ、それから退職勧奨というのが割合的に非常に大きくなっているという状況でございます。この労働条件の引き下げは、最初にも御説明しましたとおり、全体的に非常に増えているものでございます。いろんなケースがあるので、類型化が難しいものがありますけれども、例えば目立つものとしては、賃金水準の大幅な引き下げというのが例としてございます。それから、あともう一つラジカルなケースとしては、例えばパートとかアルバイトとか、そういったものへの変更を迫るというケースも中にはございます。これは正社員の状況でございます。

それから、右側の方にパート・アルバイトについてもまとめております。これも昨年と比較すると、やはり労働条件の引き下げに係る相談が割合的にも件数的にも非常に大きくなっております。全体の4分の1を占めるという状況です。これは、中身いろいろございますけれども、パート・アルバイトの場合は、散見されるのが日数の減少ですね。週何日勤務するという約束になっていたものを減らすといった相談が目につくという状況です。

それから、左下の方に派遣についてもまとめております。派遣は、ちょっと母数が少なく、全体が22件ですので、この割合で何か言えるかというのはちょっと難しいところですが、今年度の状況を見ると雇止めが多くなっているということ、それから、あと労働条件の引き下げ、こういったものが件数的には多くなっております。

あと、期間契約社員については、大きな傾向の変化というのは特段見受けられないところでございます。

このように、個別紛争について本年度の特徴といたしましては、やはり労働条件の引き下げ、あるいは退職勧奨というのが非常に多くなっております。労働基準法なり基準法関連の法律で直接刑事罰をもって律するようなものではなくて、労働契約法の世界に入っていく、そういった中身の紛争が非常に目立ってきているということだろうと思います。

結局、そうすると、契約法をどうやって周知して浸透させることができるかということが非常に重要になってまいります。我々としては監督署で集団指導する機会がございますので、ある程度ポイントを絞って、こういった「厳しい情勢下での労務管理のポイント」というものもお示しをして、やむを得ず、例えば労働条件の引き下げあるいは解雇という場面があるという場合であっても、やはり守られなければならない法令というのはあるのだということは周知をさせていただいております。

それから、昨日と明日ですけれども、社会保険労務士会の主催で、中小企業向けの就業規則の作成あるいは運用についての説明会を実施していただいております。これは本省の方からの委託事業になっておりますけれども、そういったところを組み合わせながら、なるべく浸透させていくということをやりたいと思っております。

あと後ろの方の資料は、これまで平成15年から20年度の全体、合わせたときの傾向ということですので、これは比較対照のための御参考ということで御用意をさせていただきました。以上でございます。

○衣川会長 ありがとうございます。

それでは、今回は、重点課題、目標、それから実施事項、あるいは今後の方針という形で、分かりやすい表で御説明いただき、皆様方も御理解が深まったのではないかと思いますけれども、御説明いただいた内容に関しまして質問あるいは御意見等、皆さん方からお出しいただければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

どうぞ。

○五十嵐委員 僕は雇用関係について意見を述べたいと思います。

今までずっと達成状況、実施状況を聞きまして、一生懸命行政の方でもやっていただけているという認識をしているのですけれども、ただ、現場ではまだまだ大変厳しい状況です。一部事例を言いながら少し説明をしたいと思います。

先程来、総務部長さんが雇止めの件で発表されました。非常に多くなってきているということです。うちにも、我々連合ですけれども、労働相談、非正規労働センターということで、労働相談も含めてそれを受ける機関があります。実は、それで、一部紹介をするのですけれども、労働相談の中で派遣社員の方が数名相談に来ています。それはどういうことかと言いますと、昨年9月以降、非常に派遣期間が少なくなった。前は3カ月あった分が1カ月、ほとんど1カ月です。その中で、実は短期間で雇止めをされる方がものすごく多くなってきて、月末ぐらいに、次の月の契約はしないという部分が結構多く目立っている。その方もそういう相談に来られて、どうしたらいいですかということなのですが、本当に転々としているのです。1カ月、2カ月契約をして、また就職先がないと。また違う派遣先、派遣会社で契約をするのですけれども、一部そういう企業に派遣されて行くのですけれども、1カ月でまた契約が打ち切られるという、こういう状況が結構続いているという、そういう相談でした。その中で、他の人はどうですかという話をしたのですけれども、自分の周りにはかなりそういう人が多いということです。鳥取県においても、非常に企業が厳しくなればなるほどそういう状況がかなり多くて、現場の中では出ているのだろうと思います。

そういう状況を踏まえて、先程来から常用雇用の就職率を上げる、そしてジョブ・カードも、こういう部分もどんどんやっていきたいということですけれども、もう少しその部分を強化して欲しいということと、そして、ジョブ・カードについても、この部分は取得者数をいうのです。取得者数は幾らぐらいにしますよということ、ジョブ・カードの交付数、これも何人ですよということなのですけれども、それから就職をしたかどうかという、ここが一番大きい問題でして、要はそういう部分で、目的は就職をするためにそういう部分があるということです。最後のフィニッシュ、こういう部分までチェックをいただいてやって欲しいなと思います。

それと、7月29日から開始された緊急人材育成・就職支援基金ですね、この部分も、実は先ほど言いました雇止めの方々が相談に来られたとき、職業訓練、医療であるとか介護であるとか福祉、こういう部分に対しての職業訓練をしますよという部分ですので、今、製造業大変厳しいですので、逆に言ったらそっちの方に労働移動させていくという部分で

すので、ハローワークの中で、そういう方々が来られたらそういう部分を是非きちっともっとPRしていただいて、そこに適合するような形で配慮をしていただきたいなと思っています。私の意見は、今、労働局の皆さんが一生懸命やっけていただいている部分は認識しつつも、もっと強化をして欲しいという意見でございます。以上です。

○衣川会長 ありがとうございます。

○佐々木局長 今回の御指摘いただいた部分ですけれども、特にやはり今、鳥取県内、正社員の求人というのは大変少ないという状況があります。ですから、やはり派遣とか短期で繰り返すというのが確かに多くなっているという実態があります。ですから、できるだけ何か正社員の求人なりが増えるようなことをやっていかなければならないのですが、なかなかちょっと難しい状況であります。

また、派遣については、今回、見直し等につきまして、民主党のマニフェスト等では掲げられておまして、原則製造業派遣は禁止するとかということですが、いろいろ議論がある中で中央で検討されていくということで、とりあえずそこを見守るということかと考えております。

あと、ジョブ・カードにつきましては、今までやはりその取得者数が少なかったのも、取得者数を目標に掲げてきたところなんです。全く御指摘のとおり、これを、ジョブ・カードを取得していただくだけというのが当然目的ではないので、その後の就職につなげる支援ということもしっかりとやっていきたいと思っております。

それから、7月29日の基金の関係ですけれども、例えば介護とかであると資格とかが必要だということで、今回新政権でまとめられました緊急の雇用対策、これにつきましては、働きながら資格が取れるようにするとか、期間を長くするというものを、今、県の方でやっている基金事業というのがありまして、そういったもので対象者を広げたり、働きながら、特に介護ですけれども、働きながら収入を得て、そしてその資格取得のための訓練もできると。その費用については、例えば国が負担するといったことも今やっていこうということで、これについては、今後、県とよく調整してやっていきたいと考えております。

○衣川会長 よろしいでしょうか。

特にこれから、ある程度雇用が望めるような業務、そういうものに対してのアプローチを是非強力に進めていただいて、社会が大きく変わろうとしていますから、恐らくそういう中にはいろんな仕事が出てくると思いますので、よろしくお願ひしたいと思います。

他にございますでしょうか。御意見、御質問。

○**竹内委員** 確認しておきたいようなことを4つほどお願いしたいのですけれども、1つ、雇用の関係ということではないのですが、以前、円卓会議というのがあったのですけれども、私の感覚では、そこにも参加させていただきましてけれども、何かやりっ放しという感がありまして、この件がどうなっているのかということをお聞かせいただきたいというのが1つです。

2つ目が、冒頭の局長のご挨拶の中にもありましたけれども、最近の景気状況の中で、いわゆる派遣切りという言い方がいいか分かりませんが、そういう中で正社員に負担が来て、時間外労働が増えて、その辺に関する指導をなされているとおっしゃられていましたので、いわゆる直近のデータとして、派遣切り云々の関係において正社員に負担がきて、時間外労働というのは実際に本当に増えている数値になっているのかどうかと。ちょっとこれは僕が誤解しているのかも分かりませんので、その辺、データがあれば教えてくださいというのが2つ目です。

3つ目が、前日も申しましたが、最低賃金の決め方において、専門部会の決定をもって審議会の決定とするということに異議を唱えるつもりは全くないのですけれども、できれば、専門部会で決まってきたプロセスをこの審議会の中で報告していただくことができないのかどうかということが3つ目です。

4つ目は、これは敢えて言うまでもございませぬが、労働委員会の方の一員もしてございまして、先般、こちらの労働局からもお越しいただいて説明を受けておるのですけれども、改めてちょっと責任のある立場でお答えをお聞きしておきたいのが、あっせんの関係で、以前、岡山県の方で、このあっせんのビラに対して、あっせんの場に経営側といいますか、出なくてもいいよということを前面に押し出したようなビラが出されたと聞いております。それがかなり全国的に問題になりまして、鳥取県ではそういうことはやってないという説明を受けておりますけれども、そのことについて改めて解説いただければという、4点をお願いします。

○**佐々木局長** まず1点目の円卓会議の関係ですけれども、これにつきましては、たしか安倍政権のときだったかと思えます、決めたのが。それで、三度やりましたけれども、ちょっとそういう、政権が代わったということもありますので、円卓会議はどうするかというのはまだ本省の方から指示は来ておりません。ただ、こういったことを進めるに当たっては、当然国だけでなく、県、国、そして労使団体というのが一緒になってやっていくこ

とは大事だと思っております。

それから、派遣切りの関係で、影響がという話で、これ具体的に数字的なものはございません。ただ、例えば、今言われているのがジョブレスリカバリーとか、例えばこれから良くなってきたときに、恐らく、今のこの感じだと、派遣に労働力を求めるというのが今少なくなってきたと。例えば、短時間の期間工で求めているということもあるのですが、やはり回復している過程の中で、とりあえず、まだ、今、企業の状況を見ると、例えば年末まではある程度受注が見えるとか言うのですが、長期的には分からないということであると、やはり正社員の方にそういったしわ寄せが行ってしまうのではないかと、いうことを大変危惧しております、そういったことで労働時間の適正化というのを訴えていきたいと思っております。

それと、最賃の決め方の専門部会での決定の話ですが、このプロセスについて、当審議会で話してということですが、それにつきましては、検討させていただければと思っております。

あと、あっせんの関係は部長から。

○**山田総務部長** あっせんのリーフレットの件、岡山の件は私も承知しております。鳥取では、出なくてもいいよということではなくて、なるべく出てくださいと。まずは出ていただいて。ただ、当然、中身に強制力は法律上付与されていませんので、とにかく出ていただいて、主張することは主張してくださいとお願いをしております。ですから、出なくていいよという説明をしているわけではございません。

○**佐々木局長** 先ほどの最賃のプロセスの関係ですけれども、恐らく、時期によりますけれども、同じ時期のこの会でそういった形で御説明できるということであれば、そういう方向で考えていきたいとは思っております。

○**衣川会長** よろしいでしょうか。ほかに。

○**浜田委員** 浜田です。まず、労働時間の適正化と、このたびの労働基準法の改正についてですけれども、まず、60時間を超える時間外労働について。中小企業は猶予だよということになっておりますけれども、鳥取県内のみならず、日本では中小企業の方が多いですよ。大企業さんに適用されるということで、この法改正により救われる労働者の方ほどのぐらいの割合だと認識されていらっしゃるのでしょうか。

○**佐々木局長** 確かに、鳥取県におきましては中小企業が大変占める割合が多いということで、今回も適正化の話をしたのですけれども、やはり、実際特にそういった経営者の

方々の意見を聞くと、中小企業においては、今の経済情勢の中で残業を抑制していくというよりも、例えば、どっちかといえば残業をしたいのだと、そんな声もあるということです。

先ほど言った数字的なものは私の方、ちょっと今把握してないのですが、確かに鳥取の場合は、適用ということでは大分少ないのではないかと考えております。ただ、それは労使ともにきちんとやはり残業した時間については賃金を払うということが大事かと思っておりますので、そういった意味で訴えていきたいなと思っております。

○衣川会長 よろしいでしょうか。

○浜田委員 いや、だめです。何でも経済状況が悪いというふうには逃げられては、やっぱりここは困ると思うのですね。先ほど局長もおっしゃったように、派遣とかパート、アルバイトの方が切られて、その分のしわ寄せが正社員の方に行っていると、そういう御認識もあるのでしたら、やっぱり、まず中小企業の労働者を救えというふうになるのが、これが筋なのではないかなと思うわけです。ですので、是非、ここに3年後に検討するという書き方があって、本当に中小企業で働いておられる方はいつ救われるのだろうと。とにかく首を長くして待っていらっしゃると思うのですね。ですので、こうなっていますけれども、3年後には必ず見直すよと、適用になるように本省の方にはかけ合うよと、そのぐらいの力強い言葉が欲しいかなと思っております。

それと、このたび改正には入ってこなかったのですが、たしかまだ44時間でほったらかしになっているところもありますよね。

○佐藤労働基準部長 週労働時間ですかね。

○浜田委員 はい。法定がね。それもいつ改正されるのだろうか。次回の改正の際には、是非その辺も検討していただきたいなと思っております。このぐらいにしておきます。

○衣川会長 どうぞ、お願いします。

○佐々木局長 ちょっと誤解を与えたようではございますけれども、私も決していいとは思っておりませんので。また、冒頭に申しましたように、やはりこういった審議会で出た意見等で、やっぱり本省に言うべきものはきちんとお伝えはしていきたい。特に、今おっしゃられたように、鳥取県の実情からいうと、中小企業をどうするかというのが問題になっておりますので、そういったことは制度の問題ということがありますので、是非本省の方には伝えるようにいたします。

○浜田委員 よろしく申し上げます。

○衣川会長 ほかに。

○白石委員 白石でございます。高卒者の新卒の就職のさまざまな支援を実施しておられると思うのですが、まず、その、将来が見えないことは確かと思いますが、どのような見通しをもっておられるかということと、また、県内には高校のみでなく、大学、短大、四大含めて、それぞれが今大変厳しい就職状況の中であって、3月卒業したけれども職がないという学生が恐らく増えるであろうと思われるのですが、そういった学卒者も含めて、新卒者に対する今後の見通しをお知らせ、ちょっとお話ししたいのですが。現場としては、非常に高校も含めて厳しい状況が見えておりますので、よろしく願います。

○手計職業安定部長 まず、見通しにつきましては、我々も努力しながら企業訪問等を実施しておりまして、その事業所に求人の提出とかをお願いしている状況であります。ただ、やはり企業の方も、新たに採用というところまではどうしても慎重になっているという状況ですので、我々としては引き続きお願いをしていくということになりますけれども、やはり厳しい状況が続いていくのかなと思っております。

対策という観点では、先ほども説明しましたように、高卒につきましては高卒就職ジョブサポーターをうまく活用して行って、引き続き支援をしていくということになりますし、大卒とかも含めると、2月に就職フェアを開催する予定でありますので、多くの企業に参加していただけるよう働きかけ等を行っていきたいと考えております。

○佐々木局長 この問題に関しましては、やはり鳥取県自体、労働力、また、若者が外へ出てしまうということで、そもそも今、人口が減少しているということで、やはり大きな問題という認識では一致しているところです。

ただ、現実、なかなか雇用の場がなくて難しいということで、これはうちの行政だけでなく当然、県なり、県の教育委員会と一緒に考えていかなければならない問題だと。やはり、雇用の場を増やすには産業施策と連携してやっていかなければならないし、やはり、当面難しければその間に、例えば専門学校とか大学に行って何か技能とか知識を持って、それで就職の準備をするとか。また、どうしても県内に就職がないと、ぎりぎりの場合には、何か県外にいい就職があればそういったことも御紹介することもやっていかなければならないかと、そういったことで総合的に進めていきたいと考えております。

○白石委員 大変申し上げにくいのですがけれども、やはり新卒者というところが問題だと思うので、そこらあたりのところを意識していただいて、企業も、内定取り消しが大変怖

いということがあって、非常に採用を差し控えておられることと思います。企業にやっぱりお願い、ここに企業の代表者もおられるわけですけれども、そのあたりについて、やはりちょっと対策なりをお考えいただけたらと思います。ありがとうございました。

○**衣川会長** なかなか厳しい雇用状況ですけれども、使用者側の委員の方で、何か御発言ございますか、今のような案件に関しまして。

○**安武委員** 私たちも大変厳しい状況だということを非常に思うのですが、ただ、この労働審議会というか、労働政策としてどういうことができるのかというのは、やっぱりかなり限られているような気もしてきて、産業政策の方をやっぱりもうちょっとあれしないと、結局需要が縮んでいるので、このところが一番の問題だなということは思いながら、今、何ができるのかなというのを感じていた、単なる感想でしかありませんけれども、そういうふう感じた次第です。

○**藤田委員** 藤田です。お聞きしたいことが1点あります。それは、一般事業主行動計画ですね。その改正のポイントはよく分かります。計画がなされなければならないということで、それを公表すると。企業の中でも公表するわけですね。そういう計画をし、公表するということはよく分かるのですけれども、それがどれだけ実施されていって、問題点はどこで、今後その計画をどういうふうに修正しながら確実に実施していったらいいのかという、このサイクルがどうも見えないのですよね。計画を作る、公表するというだけで終わっているような感じで、どれだけ有効性があるのかなという疑問を持ちます。

もう1点ですけれども、厳しい雇用の中で、一方においては就職が難しいというのはもちろんそうですけれども、一方においては、やっぱり働き手が不足しているという状況があるのですよね。雇用が厳しい、厳しいと言われるけれども、例えば介護とか医療とか、そういう福祉の分野というのは人手不足で、1人当たりの仕事量が大変増えている。だけれども、労働条件がそれに見合わないということのために、仕事を離れていくということですよね。雇用のミスマッチと言われるその現象が、本当に今、著しく日本の社会の中で起こっている。

これをいかに解決するのかということは、やっぱり新規労働するという方々、先ほどの学校を出て、その人たちの雇用の雰囲気もやっぱり問題、影響を与えると思うのですね。そのところが余り見えなかったと、今回の報告の中に。雇用が厳しい、厳しい、厳しいということばかりで、事業主の方からもそれに対する御回答もないということは非常に残念なことだと思います。

審議会のあり方、それから委員の方々のことも私はちょっと気になっていて、事業側、こちらの使用者側の方に、果たして医療とか介護とか福祉の問題を語れる人がどれだけいらっしゃるのかなという感じがするのです。製造業の方が多いかもかもしれません。私の認識不足かもしれません。だから、雇用のミスマッチということが今、社会的に雇用問題で非常に重要なことで、それをいかに解消するかということが、大切なポイントが1つあるのですよね。雇用を全体として増やすということはもちろん大切だけれども、しかし、その雇用の中でのやっぱり不均衡が起こっていると。これは、今後の日本の社会を考えた場合でも、安心・安全な社会をつくらうと言ったときに、やっぱり福祉分野、医療、あるいは介護とか、こういう分野をしっかりと議論しなければならないはずなのに、それがあんまりできていないということが、この審議会の今回の場合、非常によく感じたものですから。雇用のミスマッチをいかになくすかということを前面に押し出して行って、要するに議論が盛り上がっていく必要があるのではないのかなと。そのためには、先ほどの報告の中でも、そういう打ち出し方がちょっと弱かったのではないかな。議論の中でも、その点の盛り上がりがもう一つ欠けてしまっているので、せっかく雇用問題を議論したにもかかわらず、あまり成果がないままに終わってしまったら非常に残念だなという気がいたしました。

○谷岡委員 皆さん御存じのように、この使用者側、使用者側をおっしゃいますけれども、鳥取県の場合、中小零細なのですよね。零細という言葉がつくのです。この零細の経営者の姿は本当に御存じでしょうかという。それは、まじめな人なのですよ。経営者とおっしゃいますが、まじめで、自分の給料を落として、家族の生活も切り詰めて社員さんの給料を月々苦勞して出しておられるわけです。この悲鳴が一つも裏打ちされないわけですよね。何か、大企業とか中小の300人以上とかいろんなことがありますけれども、確かにそのところさえも売り上げが3割、4割落ちて、従来から、どうして、マジシャンではありませんから、どうして調整するか、今の状態、頑張っておられると私は思っております。

ですから、そういう意味では、先ほどありましたように、鳥取県、高知県か北海道か、経済的のところはそういう産業のてこ入れを、経営者側のてこ入れを何かの政策的なところでやっていきませんとなかなか解決しないというところも、一方的に経営者を責める方は理論的には何かいいようですけれども、それでは解決しないなど。何か政策的にも、この労働審議会といいますか、労働局といいますか、産業のそういう予算も含めてのところももう少し打ち出して、注文をもとの方につけてもいいではないか。そして、企業なり事業所がよくなって、雇用の問題や待遇の問題がもっとスピードアップの改善に図られると

いうことで、今やもう悲鳴なのです。実際、悲鳴を上げておられますからね。

私はそういう意味では、使用者の方が怠けておられるなんて、労働者をカットをして怠けておられるということは全く考えておりません。もう力いっぱいやっておられます。自分の身を削り、財産を削り、そして、明日はどうなるか分からないという瀬戸際で毎日毎日過ごしておられますから、一律的に使用者側、使用者側という、言うのは簡単ですけども、鳥取県の場合という、または私の身近な場合という、中小零細企業、要は家内工業に近いのです。経営とありますが、家内工業に近い状態というのがこの鳥取県の産業構造ではなかろうかなど。または、鳥取県ばかりではなしに、高知県もそうでしょうし、北海道もそうでしょうし、島根県もそうでしょうしと。地域のしわ寄せのところはぐっと来ていますので、その辺のところの何か、もっと全体が、そういう政策の、企業の方も元気になる政策、意見、提言というものも一端に入れておきませんか、どうも一方通行で、使用者側のここへ座っておっても針のむしろみたいな感じがしないでもないですよ。

ですから、私はそのためには、労働者の人権とか、または条件が良くなることは一生懸命やらなければいけないと思いますが、いま一度この実態ということを考えますと、我々はそういう経営者のサイドについても、そういう層に対して、中小零細という層に対しての、何か政策的なものの注文をもっと声を上げていくようなことになったらなと思っております。以上です。

○**衣川会長** 非常に現在の経営状況が厳しいという、私どももよくその辺は存じ上げていますし、ここの部分の底入れがない限りはやはり雇用が生まれてこない、これは労働局だけの問題ではなくて、県を挙げて何らかの対策をとらなければいけないということで、非常に大きな連携をとっていただくということも必要でしょうし、その辺のお考えを局長の方から少し説明いただければと思います。

○**佐々木局長** 今、正に会長からお話がありましたように、雇用施策、どちらかというところとセーフティーネット的に下支え的なことをやっているということで、やはり雇用していただくためには、企業がやっぱり良くなって、それはやっぱり産業施策との関係も大きいと、こういった審議会が出た意見、我々、すぐ答えられる部分は、多くは今のお話だとないのですけれども、ただ、そういった意見を、例えば、先ほどもありましたが中央に伝えるとか、あと県にもそういった意見があったということ伝えて、そして、その産業施策にあわせて雇用対策をやっていくということは、やっぱり必要があると思っておりますので、是非また御意見をいただければ、そういったものを我々の方でできることはやると、それ

からまた、必要に応じて県なり本省にも伝えるというやり方はやっていきたいと思っております。

○**衣川会長** 是非こういう場でも、そういった企業を支援するとか、雇用を増やすための企業の活性化という部分に対しても、少し何か労働局として御発言いただくと今後ありがたいなと思っております。

それはそうとしまして、先ほどの新しい雇用といいますか、福祉とか、そういう面に対しての対応がまだ十分ではないのではないかと、ミスマッチが起こっているのではないかと。実際にこういったニーズがどのぐらいあるのかということも多分把握されているのではないかと思いますし、そういうところにこれから職を求める人たちを導いていくということに対してどのようにお考えなのか。よろしく申し上げます。

○**佐々木局長** 例えば、今、介護分野というのは一つ注目を浴びているということがございまして、介護関係の鳥取県内の求人倍率などを調べてみると、今年に入ってから、介護だけ見ると求人はそれほど増えなくて、求職者が増えているものですから、介護だけ見ると求人倍率は実はそれほど良くないといった状況にあります。

また、一方で、介護の分野において、例えば一部ですが、労働条件が悪いとか、やっぱりきちんとした基準法なりも守られていないような相談も受けているということもありますので、やはりこういったところは何とかなければいけないということで、介護につきましては、県の方も許認可といった分もあるものですから、県と連携して、例えばそうした介護の分野、NPOとかそういったところに対して、きちんと労働基準法とか、守るべきことは守っていただくようなことを働きかけることを今考えております。

あと、先ほどもありました今回の緊急雇用対策で、介護の分野で働きながら給料をもらって、そして、事業所の方もそういった方に今度資格を取ってもらえるという制度がありますので、実は明日、県の方と今、会議を持つ予定にしておりますので、そういったことについて協議をしていきたいと考えております。

あと、前回のときに委員から、NPOといったところの求人はどうかと。一応県の方に聞いて、県もそういったNPOの育成には今、力を入れているところですが、なかなかまだ雇用の受け皿になるまでには至っていないと考えておりますが、やはり今回の雇用対策でも、少しそういったNPOに雇用の受け皿を求めていこうということを考えているようですので、今後検討していく必要があると思っております。

○**手計職業安定部長** 私から何点か補足させていただきたいと思いますが、介護関係の話

が出ましたけれども、現在どういうことをやっているのかということになりますけれども、今はやはり助成金ですね、やはり介護の方に行ってもらおうということで、未経験者を雇った場合に助成する助成金がありまして、現在のところ17件で20名といった形で活用されております。

また、人材確保等助成金ということで、これは介護基盤ということになるのですが、そういう助成金や設備等整備モデル奨励金ということで、いろいろな助成金を用意しておりますので、その周知、指導というのを継続していきたいと考えております。

それから、先ほど局長からもありましたが、県との連携ということで言いますと、鳥取県福祉保健部等を構成員とする福祉人材確保推進協議会というのを開いて、福祉分野の人材確保について協議を行っておりまして、その中では介護訓練の見直しとか介護職についている人のスキルアップ、上の資格取得が必要になってくるといったなどの方向性が話し合われているところであります。引き続き、県と連携しながら雇用施策を実施していきたいと考えております。

それから、もう1点ですけれども、ちょうど今年の5月から鳥取所に福祉人材コーナーを設置して、福祉分野への就業を希望する者や、福祉分野の人材を必要とする事業所に対して求人、求職のマッチングの促進や職業相談、紹介等を行ってきているところであります。10月からは米子所においても同コーナーを設置しましたので、引き続き支援の体制の充実を図っていきたいと考えております。

○小出雇用均等室長 一般事業主行動計画でございます。先生のおっしゃるように、作って届けました、それで終わりということではございませんので。私どもの方も年間、計画的に事業所を訪問しておりますので、その際に行動計画を提出している企業さんにつきましてはどうですかと声かけをしまして意識づけをしておりますし、いや、実はというところも確かにございましたので、そういうところについてもしっかりとやってくださいということで注意を喚起しておりますし、これからも事業主さんに直接、行動計画は進んでいますかということで、より計画が進むように事業所に働きかけていきたいと思っております。

○衣川会長 よろしいでしょうか、今のお答えで。

全般的に手詰まりといいますか、皆さん努力されているにもかかわらずなかなか雇用が生まれてこない、景気が悪い、使用者側の委員の方々も非常に苦労されている。そういう中で、これから先がなかなか見えてこない状況にありますけれども、やはり従来型のやり

方ではもう先が見えない。そういう意味では、また新しい形での、労働局だけではなくて、先ほどから出ています県とか、いろんなところとの情報交換をやりながら、こういった雇用問題を含めて考えていただくことが必要なのかなと思います。大変でしょうが、ひとつよろしくお願ひしたいと思います。

まだ少し時間がありますから、雇用問題以外の内容でも結構でございますので、委員の方々。

○磯江委員 初めに1つお尋ねいたしますが、労働局が管理している雇用促進住宅というのは、あと1年ぐらいで閉じるのでしたか。いつまででしたかね。

○佐々木局長 いや、まだはっきりは決まっていなかったと思います。

○磯江委員 いずれにしても、雇用促進住宅はもう廃止になるということで基本的に進められておりますが、現実、実態として、本当に今、私どもに労働相談に来る人とか、それから、私ども連合が調べた中では、まだまだ住宅に、安い市営とか町営とか県営とか雇用促進住宅に入りたいというものがおるわけです。多いですね。そうした中で、雇用促進住宅の方はやがて廃止になるから受付もしないような状況もあるというのを聞いております。本当に困っている人がやっぱりあるわけですから、労働局に言ってもどうしようもないと思いますが、この雇用促進住宅を廃止して、後の活用はどうされるかというのが、私、ちょっと思っていることがありますので。例えば、雇用促進住宅を国が手を離したら県に委託して県の方で管理してもらって、そういう、例えば極端なのを言いますとDVの方とか、それからシングルマザーの方、本当に安い家賃のところを探しているのですが、現実ないです。一番ひどいのは、DVの方は職もないでしょう。それから住むところもない。例えばそういうシェルターに一時的に置いてもらっても、やがては出ていかないといけない。そうしたら住むところがないという人が、本当に今は増えているわけです。ですから、そういう人たちに住んでもらうためにも、雇用促進住宅を県とか市町村とかに例えば管理してもらおうとかで、国と県との話になると思いますが、そういう対策でもしてもらわないといけないと一つは思っております。

もう一つは、先ほど私どもの竹内委員が言いました個別労働相談のことで関連したことを言いますが、私も以前この会議で言ったと思いますが、あっせんの場合、労働局も確かに個別労働相談を675件も、今日までかなりの件数を対応されておられると思います。労働相談の窓口というのは、労働局や県や、それから私ども労働界、窓口が幾つもあるわけです。残念ながら、やっぱりそこに相談に行った人が納得せずに、もうどうしようもな

い、あそこに相談に行ったがどうも納得できないという人がおるわけでありまして。私どもの連合鳥取の非正規労働センターにも最終的に来るわけですし、よく内容を聞いてみると、労働局に相談行きましたと。一方的に解雇通告されたり、賃金の未払いとか、いろんな事案ですが、労働局へ行きましたと。労働局でもちょっと納得いかないなということで、今度は、私も県の労働委員経験しておりましたが、県の労働委員会に行っただけはしてもらいますが、残念ながら経営側が出てこない。いずれにしても、先ほど労働局も言われたように、あっせんには強制力はないわけでありまして、どうしても経営者のトップの方の判断によるわけですが。そうした人たちは結局泣き寝入りするか、どうすることもできないなということで、最終的に情報をキャッチしている人は私ども連合に来るわけですね。私どもは地域ユニオンを持っておりますから、その地域ユニオンの組合員に即してやって、対会社の方には団体交渉の申し入れをするわけですね。そしたら経営側は、どうしても団体交渉を蹴るということになると、不当労働行為で今度は訴えられますから、出てくるわけ。それで話して、今年1月に非正規労働センターを立ち上げて、今日まで四、五件、団体交渉で解決した部分があります。

だから、私は、やっぱり労働局はある程度権限持っておられるですから、やっぱりこのあっせん、労働局のあっせんの場合でも、縛りを多少変えてもらって、やっぱり強制力を伴うようなことのアッセンをしてもらえば、多くの困っている人が助かるのではないかなと思うわけですね。それと、労働相談で、例えば労働局、県、労働組合を持っている労働相談窓口でそれぞれがいろいろな対応の仕方をしておりますが、できる、できないはあると思いますが、それは共有化して、こういうことで解決をしたよという共有化をして、一人でも悩んでいる人、苦しんでいる人の解決をしてやるということも私は本気で考えていけないといけないのではないかなと思います。

ただ、最近、鳥取県、県の主催で、労働相談窓口担当者会議で共有化する部分が多少出てきましたが、やっぱりこういうことはきちっと定例的に毎月して、労働局で対応ができないのは連合がしろとか、県がしろとか、連合ができないことは、県の労働委員会にってもらおうとか、そういうことをして、一人でも悩んでいる人をなくすことを我々は考えていけないといけないのではないかなと思っております。

○佐々木局長 まず雇用促進住宅の関係ですけれども、これはもう廃止の方向は出ていますけれども、基本的には自治体で買ってくれるところは自治体に売却して、それ以外はつぶすという方針に今のところはなっています。ただ、やはり今こういった財政状況にあり

ますので、なかなか自治体が買うのは難しいというのが現状にあります。

それと、昨年末からの例の派遣切り等の問題で住宅を失う人がいるということがあった中で、雇用促進住宅については一部そういった方に住居を提供しているということをやっています、何十件かは入っておられるということにはなっています。ですから、今後またその辺も踏まえてどうするかというのはあるかと思えます。

○山田総務部長 あっせんについてお答えいたします。

まずは、なるべく両当事者が参加するよとということをやっております。その上で、どこまで縛りをかけられるかということですが、私どもも権限のある範囲でしかできないというのがありますので、可能な工夫はいろいろやっていきたいと思っておりますし、実際にあっせんをする紛争調整委員、ほとんど弁護士の方ですが、進め方はいろいろ工夫をしていきたいと思えます。もし制度的な改正をとということであれば本省に伝えなければならないところです。我々独自だけでということではできませんので、そのあたりはまたいろいろ本省等も意見交換する場がございますので伝えていきたいと思えます。

それから、あと、実際のいろんな紛争窓口がございます。その中でどういう役割分担をするかというお話ございました。今、窓口の情報連絡会をやっておりますので、定例化はしていませんけれども、我々も入っておりますので、また県庁の方にも少し働きかけをして、今後の進め方について相談をしていきたいと思えます。

○衣川会長 よろしいでしょうか。

もう間もなく時間、12時に近づいておりますので、一応ここで皆さんの御意見の内容はお伺いしたという形で、なかなか答えが出てくるという状況ではありませんけれども、先ほどから申していますように、もう少し広い意味で雇用を広げるといことも含めて考えていかないと、なかなか使用者側の方々も苦しんでおられますし、労働者も苦しんでいる。そういう状況の中で、新たな切り口を見つけていかなければいけない、そういうところがなかなか難しいところではありますけれども、そこへ一歩踏み込まないと解決できない問題がいっぱいあるように思えます。

そういうことを踏まえまして、是非これからの行政運営に当たって新しい目を持って進めていただければありがたいと思えます。

それでは、次の議事の7のその他の内容に移りますので、事務局の方から御説明をお願いいたします。

○西尾企画室長 活発な御審議ありがとうございました。

それでは、私の方から2点でございます。先ほど皆様方のところに、会長から御指名いただきました労働災害防止部会、家内労働部会、最低工賃専門部会の委員名簿をお配りしております。本日の会議資料としてお持ち帰りいただきますようお願いしたいと思います。

2点目が次回の審議会の御案内でございます。今回は来年の3月を予定しております。議事の内容としましては、平成21年度の行政運営状況の御報告と、来年度、平成22年度の運営方針について御審議いただく予定にしております。この開催につきましては、後ほど私どもの方から日程調整をさせていただきますので、御協力のほどよろしくお願いしたいと思います。

事務局からは以上でございます。

○**衣川会長** それでは、今の件以外、全体に関しまして、あるいはその他のことに関しまして、委員の方々、御発言は何かございますでしょうか。

○**宮城委員** 雇用の場の創出というのは、これから非常に重要な役割となってくると思うのですけれども、それぞれの各県、あるいは都道府県で対策というのはそれぞれ考えられるべきなのでしょうけれども、それぞれの環境が違いますので、我が鳥取県におきましては、私、ずっと前から思っているのですけれども、1次産業を、農業を含めて、これからは土地を持って田んぼ、畑を耕して、穀物あるいはお米を作っていただくというのが非常に重要な役割になってくると思うのですね。ですから、現在農政に関する問題はいろいろあると思うのですけれども、農業政策に非常に力を入れていただいております石破議員さんも地元選出の中でいらっしゃいますので、農業政策について新たな雇用の機会が発生する可能性が非常にあるということで、いわゆる行政含めて、そういった新しい雇用の機会を見つけ出せるような対策、あるいはシステム、あるいはフローチャートを考えていただいて、考えていただいてとって、他人任せではいけません。みんなで考えて、こういう形で雇用の創出ができるという前向きな考えを、皆さんの意見をちょうだいしながらこの審議会でも話していただければ非常にありがたいと思っております。

○**衣川会長** 非常にいい御意見をいただきました。確かに1次産業というのは、食の問題を含めて今大変な問題になろうとしていますし、一方では林業の問題とか漁業の問題とか、そういうところに余り目が向いてないということで、どちらかという置いてきぼりになっているような部分もございますので、そういう中での雇用の機会というのが一つのポイントになるのかなと思いますので、是非その点も労働局の方でいろいろ調べていただいたり、対応を少し考えていただくとありがたいと思います。

○佐々木局長 はい。分かりました。

○衣川会長 よろしく願いいたします。

ほかにございますでしょうか。

○吉田委員 すみません、吉田です。先ほどの質疑のところでは言うべきだったかも分かりませんが、一つお願いは、私、この資料を送られてきて読んでいますと、いろいろ施策ですね、目標を掲げられて、それに向けていろいろ行動をやっていくと。しかし、実際、先ほどの委員さんからも出ていましたが、せっかく目標を立てていろいろ行動計画やって、それぞれ施策の検証がなかなかできていないではないかということ、それぞれの施策にかかわるスタッフほどの程度でやられているのかなど。感覚的にですが、とてもできるような、例えば求人の開拓とか、それから先ほどのワーク・ライフ・バランスの問題での、企業で実際に計画が実施されているかどうか検証していくこと。それから個別紛争の問題でも、ここに出るまでのところに、例えば監督署の方にこうこうこういう問題がある事業所であると、こういう問題を事前に労働相談等で察知した場合に、査察に入ってくれと言っても、実際に訴えがないとできませんということですよ。とても人手がありませんということをおっしゃるわけです。だから、今、今日も問題になった雇用などの問題についても、やはりいろいろそういった失業者を出さないという、こういう事前のいろいろな対策、いろいろな施策は打たれていると思うのですが、それを実施していく上でのスタッフほどの程度でやられているのかなどというのが一つで、次回までにそういうことで実績等も出していただければと思いますし、それから、先ほど零細企業の事業主さんは頑張っておられると言われましたが、こういった例もあるのですよね。ある小売業で、パートで時間労働者だと。この労働者が途中で気分が悪くなって休まないといけない。その事業所は、例えば5時間、労働者が休憩なしで5時間、その半分以上を労働しないと、途中で気分が悪くなったりということで早退すると、これはもう一切賃金は出さないと、こういった実態があるのですよ。これは個別で上がってくればいいですが、たくさんあるのですよね、こういう例が。このところをどう解決していくのか。こういうことがないように、やっぱりいろいろ労働施策を打っていかないといけないと思うのですよ。労働基準法が守られてない以前の問題ですからね。だから、そこら辺で、業界によっては簡単に首を切ったり、先ほど、頑張っている事業主さんも確かにおられますが、一方ではそういうのがかなり横行しているということで、先ほどの資料に出てきたような紛争がね。そこに出てくるのはまだ勇気がある人で、例えばもう全然、泣き寝入りしますので、そこら辺の

部分をやっていくのにとともスタッフが足りないのではないかなと思ったりもしているのですが、その辺のところもあわせて、次回、よろしくお願いします。

○**衣川会長** お答えよろしいでしょうか。特に。スタッフの問題というお話もありましたけれども、いずれにしましても、先ほどのように使用者側の問題というよりも、使用者側も非常に厳しい状況の中で解雇せざるを得ないということも出てくるわけですし、労働者側も非常に厳しい状況ですので、結果をうまく出していくことはなかなか難しいと思うのですが、それに対してどういう攻め方をして、どういう結果を出していくのか。それに重点的にやはりスタッフをかけて、効率よくこういうものやっつけていかなければいけないという御指摘だと思うのですが、多分、今の労働局の中ではそういうことを踏まえていろいろ御努力をされていると私は思っておりますが、何かコメントございますでしょうか、最後に。

○**佐々木局長** 人の問題はやはり、今、大変業務量は増えておりますので、補正予算で相談員がついたりはしておりますけれども、やはり重点を絞るとか、そういうことをやっつけていかなければならないと考えております。

あと、先ほど言ったように、なかなか相談に来ていないとやっぱり分からないというのは確かに現実にあります。あとは、定期的にそういった守らないような事業所には、業種とかいろいろ絞って工夫して監督をしていきたいと思っております。確かに人数は限られていますので、その中でどう効率的に、効果的にやるのかというのは考えておりますが、またそういったところで御意見等いただければ、また反映させていけるかなと思っております。

○**衣川会長** ありがとうございます。

○**藤田委員** 仕事の量が非常に多いけれども、なかなかそれに携わるスタッフの人たちが少ないという、やっぱり地方においては行政の二重構造というものが一つ壁になっているかもしれませんね。すなわち雇用の創出においても、鳥取県もそれについて力を入れてやっていると。一方、労働局があるということですね。先ほど農業面における雇用創出をいかに図るかということ。これはやっぱり農林水産の分野でありますので、したがって、鳥取県はこれまで、県特有の産業構造を持っていましたから、それなりの蓄積があって、今後どうしていくかということを考えていると思うのですね。だから、労働局だけでこの問題について少ないスタッフでいろいろ調査をして対策をするというのは非常に難しいと思います。他の分野もそうだと思うのですね。だから、労働審議会の場で、やっぱり鳥取県

のことを論じるので、行政として鳥取県の産業政策は一体どうなって、どういう課題を持って、今後どうしようとしているのか。そこで、労働局としてそれにどのようにかかわっていけるのかという、一種の棲み分けとうまいマッチングをしていくような報告をしていただくと、全体としては鳥取県、今後どうしていくのかということが論じられると思うのですが、今のままだったらどうも限界ばかり感じてしまって、広がりを持った議論がなかなかしにくいかなと思いますので、今後その点はちょっと気をつけていただいて、県との連携などを視野に置きながら、どのように労働分野における今後の対策をとっていくのかということ、意識的に報告をしていただければ大変ありがたいなと思います。

○衣川会長 ありがとうございます。非常にいい御意見、最後に出していただきましたので、次回にでもそういった形の取り組みがどうなったのか、そういった観点からまた御報告いただければありがたいと思っております。

少し時間がオーバーして、進行がうまくなくて申しわけありませんでした。

それでは、以上をもちまして本日の審議会を終わりにしたいと思います。どうもありがとうございました。

署 名

会長 印

委員 印

委員 印