

平成18年度第1回福岡地方労働審議会議事録

1 日時 平成18年11月27日(月)午後2時から午後4時

2 場所 博多都ホテル

3 出席者

(1) 委員

公益代表 菊池会長、河内委員、野田委員、東委員

労働者代表 上野委員、高島委員、浜口委員、山城委員

使用者代表 赤坂委員、石村委員、岩崎委員、長井委員

(2) 事務局

宮田労働局長、小池総務部長、山口労働基準部長、石田職業安定部長、
稲葉雇用均等室長ほか

4 議題

(1) 議事録署名委員の指名について

(2) 平成18年度労働行政の現状について

(3) 部会の委員の指名について

(4) 部会の開催報告について

(5) その他

5 議事

(田坂企画室長補佐)

それでは、定刻になりましたので、ただいまから平成18年度第1回福岡地方労働審議会を開会させていただきます。

私は福岡労働局総務部企画室室長補佐の田坂と申します。どうぞよろしくお願いたします。議事に入るまでの間、事務局で進行を務めさせていただきますので、よろしくお願いたします。

本日、6名の委員の方が欠席をされておりますが、地方労働審議会令第8条に定められております審議会の成立要件を満たしていることをご報告申し上げます。なお、使用者代表委員の長井委員におかれましては、遅れて出席される旨ご連絡をいただいておりますのでございます。また、本審議会は公開の会議とさせていただきます。その議事録につきましても、発言者氏名を含めて公開させていただくこととしておりますので、事前にご了承のほど、よろしくお願いいたします。

それでは、議事に入る前に、宮田福岡労働局長から委員の皆様にごあいさつ申し上げます。

(宮田労働局長)

平成18年度の第1回福岡地方労働審議会の開催に当たりまして、一言ごあいさつを申し上げます。

委員の皆様方には、本日大変お忙しい中、当審議会にご出席をいただきまして、まことにありがとうございます。また、平素より私ども福岡労働局の業務運営につきまして、格段のご支援、ご協力をいただいておりますことに改めまして厚く御礼を申し上げる次第でございます。

私が今年の9月に前任の菊入の後を受けまして労働局長を命ぜられました宮田でございます。何分未熟ではございますが、どうかよろしくお願い申し上げます。

昨今の経済情勢、徐々に改善の兆しがあるようではございますが、まだまだ労働の現場においては、幾多の問題を抱えておると認識しております。そういう中であって労働者が、一つは公正な働き方ができているかということ、さらには、その能力を十分に発揮できるような環境にあるかどうか。そして、みんなが生き生きと労働することができているかどうかということを目指して、私ども労働行政をさらに進めていかなければならないと感じております。何分、昨今言われる行政改革の流れの中で私ども行政も簡素で効率的な行政が求められている次第でございます。行政改革を進めつつ、より効率的な行政運営に努めてまいりたいと考えておる次第でございます。

本日は、審議会ということで労使並びに公益各側の先生方のご意見をお聞きする場でございます。私ども労働行政は皆様方からのご意見をお聞きして、それを今後の取り組みに生かしていくことは大変重要なことでございます。どうかこれからご説明を申し上げます私どもの行政の推進状況につきまして、忌憚のないご意見をいただければと考えておりま

す。皆様方から賜りましたご意見を今後の業務運営にしっかりと反映させてまいる所存でございます。どうか本日はよろしくお願いいたします。

(田坂企画室長補佐)

続きまして、本年4月以降福岡労働局幹部職員の人事異動がっておりますので、自己紹介をさせていただきます。局長からお願いいたします。

(宮田労働局長)

今ほど紹介をいたしました労働局長の宮田でございます。よろしくお願いいたします。

(小池総務部長)

総務部長の小池と申します。よろしくお願いいたします。

(山口労働基準部長)

労働基準部長の山口でございます。よろしくお願いいたします。

(稲葉雇用均等室長)

雇用均等室長の稲葉と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

(石田職業安定部長)

職業安定部長の石田でございます。私は2年目でございます。よろしくお願いいたします。

(田坂企画室長補佐)

また、今回、労働者代表委員6名のうち、5名の委員が辞任をされ、新たな委員にご就任いただいておりますので、ご紹介をさせていただきます。お名前、所属役職名につきましては、お手元に審議会委員名簿をつけさせていただいておりますので、ごらんいただきたいと思っております。

では、お名前を読み上げさせていただきますので、その場でご起立をお願いいたします。
浅山卓司委員、本日ご欠席でございます。

上野茂伸委員。

(上野委員)

上野です。どうぞよろしく申し上げます。

(田坂企画室長補佐)

品川浩二委員、本日欠席でございます。

浜口恒博委員。

(浜口委員)

浜口です。よろしく申し上げます。

(田坂企画室長補佐)

山城正一委員。

(山城委員)

山城です。よろしく申し上げます。

(田坂企画室長補佐)

なお、新たにご就任いただきました委員の方々の辞令につきましては、時間の都合もあり、あらかじめ皆様の席のほうに準備をさせていただいておりますので、ご確認をよろしくお願いいたします。

それでは、菊池会長から開会のごあいさつをいただきたいと思います。菊池会長、よろしくようお願いいたします。

(菊池会長)

足元のお悪いところをご出席いただきましてどうもありがとうございます。今、局長のほうからもお話がございましたが、そしてご紹介もございましたように、今期の委員は大幅に委員の入れかえがございましたし、事務局のほうも労働局の大きな人事異動がございました。ある意味では大変刷新されたというべきか、そういう状況でございます。

雇用情勢その他については、もう皆様ご承知のとおりでございまして、全体として見れば好調というか、上向きな状況であろうと思います。しかし、その中で労働の実態については、いろいろな問題が世上をにぎわせております。時間外不払いの問題に始まって、派遣労働の問題等、たくさん問題を抱えております。

また、日常的なというか、労働基準関係の問題も山積しておると思います。これから事務局のほうからのご報告をいただいて、なるべく長い時間を皆様のご討議のほうに充てたいと思っておりますので、よろしくご協力をお願いしたいと思っております。

(田坂企画室長補佐)

ありがとうございました。

それでは、以降の議事につきましては、菊池会長に進行をお願いしたいと存じますが、その前に、お手元に本日の資料をお届けしておりますので、ご確認をお願いいたします。

委員の皆様方には、ファイル化した形でお届けをいたしておりますが、本日の審議会の議事次第、それと、審議会の平成18年11月10日現在委員名簿、本日の配席図に続きまして、資料目次、資料ナンバー1、平成18年度福岡労働局の重点施策、カラー刷りのリーフレットをつけさせていただいております。資料ナンバー2、労働災害防止部会委員名簿(案)。資料ナンバー3、家内労働部会委員名簿(案)。資料ナンバー4、福岡地方労働審議会部会開催状況。資料ナンバー5から資料ナンバー8といたしまして、それぞれの労働基準部関係資料、職業安定部関係資料、雇用均等室関係資料、総務部関係資料ということでお手元のほうに準備をさせていただいております。不足等ございましたらば、事務局のほうにお申し出いただきたいと思っております。よろしゅうございますでしょうか。

それでは、議事の進行につきまして、菊池会長、どうぞよろしくをお願いいたします。

(菊池会長)

それでは、早速議事に入りたいと思いますが、いつもの例によりまして、議事録署名の署名人の件でございまして。公益では私、それから労働側委員では上野委員、それから使用者側委員では岩崎委員にご署名をお願いしたいと思います。よろしゅうございましょうか。

(「異議なし」の声あり)

それでは、お二方、よろしくをお願いいたします。

それでは、早速事務局のほうから、この18年度行政の現状についてということでお話

しいただきたいと思います。

(宮田労働局長)

私のほうから、各部全体にわたりましてかいつまんでご説明をいたしたいと思います。

まず、資料ナンバー1、この附せんのついております1番のカラー刷りの、「安全に安心して働ける社会の実現のために 福岡労働局の重点施策」、これを1枚めくっていただきまして第1ページということで、安心して働ける職場づくりのための重点施策というところから始めたいと思います。

ここにつきましては、私どもの労働基準行政の関係の状況を述べております。

まず1点目は、一般労働条件の確保・改善対策ということでございまして、これはいわゆる賃金・労働時間の関係の対策でございます。この図1に書いてございますが、私ども労働基準監督署への申告、相談は年々増加の傾向にございます。ここでは17年までの数字が出ておりますが、18年におきましても、1月から9月までの相談件数は1万1,758件ということで、前年同期と比べて14%の増加ということで多くの申告、相談が寄せられております。

次の、下のほうに写真で平成17年11月23日フリーダイヤル電話相談というのがありますが、これもつい先週のことでございますが、今年11月23日の勤労感謝の日にフリーダイヤルによりまして無料電話相談を実施したところでございます。その結果につきましては、69件の相談が寄せられ、社会的な関心が高まっております。この相談につきましては、今後、所轄の労働基準監督署を通じて対応することとしておるところでございます。

なお、この資料には載せておりませんが、現在と申しますか、昨今の事業場における割増賃金の未払いという点でございますが、俗にいういわゆるサービス残業というものです。昨年度、当福岡労働局管内で、100万円以上の割増賃金の是正支払いを行った企業数は28企業に上っており、労働者数は7,338人を数え、支払総額は24億円に上っております。これらのサービス残業対策につきましては、今後もしっかりと取り組んでまいりたいと考えております。

続きましては、これから先につきましては、附せんの5番の労働基準部関係資料のほうに移りたいと思います。1ページめくっていただきまして資料の1から10までというところです。資料に載っております、この中の資料の4番、ここの四つ目になるんですけれ

ども、「福岡県の最低賃金」、これについて若干ご説明申し上げます。

福岡県の最低賃金につきましては、福岡地方最低賃金審議会専門部会からご答申をいただき、本年10月1日から1時間当たり4円引き上げまして、652円といたしました。

また、産業別最低賃金につきましても、5産業とも全会一致でご答申をいただき、本年12月10日から改正することとしております。

これら改正しました金額につきましては、今後あらゆる機会をとらえて周知徹底に努めてまいりますので、委員の皆様方にもよろしくご説明申し上げる次第でございます。

続きまして、次のページ、資料ナンバー5、「過重労働による健康障害を防ぐために」というものについて、簡単にご説明申し上げます。

ここに図表で出ておられて非常にわかりやすく書かれておるんですが、いわゆる過重労働、長時間労働につきましては、時間外労働時間数が月45時間を超えて長くなるほど脳・心臓疾患発症との関連性が高まるというふうに医学的に認められております。

このため、労働安全衛生法が改正をされまして新たな総合対策も示されましたところから、当局におきましては、長時間の時間外労働が行われていると懸念される事業場に対する集団指導等の取り組みを行っております。

また、1カ月の時間外労働時間数が一定時間数を超えた場合、労働者の申し出によりまして医師による面接指導を実施するなどの措置が必要となりましたが、この医師による面接指導は、過重労働とともにメンタルヘルスのチェックという点でも大きな意味があるものと考えられます。

このメンタルヘルスにつきましては、今、ますます社会的に重要性が高まっております。当局では、労働衛生週間の行事の一環としてメンタルヘルスセミナーを10月15日に開催をしたところでございますが、大変多くの入場者があり、社会的な関心の高さを示しておるものと思います。

年間3万人以上の方が自殺をするというこの全国的な状況の中におきまして、実際、労災として精神障害で請求をされます件数につきましては、平成16年には28件の請求があり、平成17年には25件の精神障害を労災により発症したという請求がございます。今後もこれらの請求に対しましては、的確に対応していかなければならないと思っております。

また、脳や心臓の疾患に関する労災の請求件数につきましては、ここ数年、約30件前後で推移しておられて、これについても対応していく必要があると考えております。

続きまして、資料の6番はアスベストの関係の資料になっております。アスベストにつきましては、非常に社会問題化をいたしまして各種の法律改正等も行われたところでございます。ここにも書いてございますが、本年9月1日から、石綿、アスベストの製造、使用が全面的に禁止をされたところでございます。

また、次の資料ナンバー7、「石綿業務に従事した離職者に対する無料健康診断事業」というものをつけておりますが、ここにありますとおり、過去に石綿を取り扱う作業に従事したことがあり、現在、既にその事業場が廃止されている方などを対象といたしまして、無料の特別健康診断事業を実施しておるところでございます。これら石綿による健康障害防止につきましては、今後も引き続き重点課題として取り組んでまいります。

なお、この石綿に基づく労災として、肺がんや中皮腫というものが知られておるところでございますが、実際の請求件数につきまして申し上げますと、平成17年度は79件の請求があり、うち26件を業務上と認定をいたしました。平成18年度分、今年度につきましては、まだ途中でございますが、47件の請求があり、うち38件を業務上と認定しております。

この労災請求とは別に、石綿による健康障害の救済に関する法律、いわゆる今回新たにアスベスト新法としてできましたアスベスト救済法によります特別遺族給付金の請求件数につきましても、現在のところ、42件の請求がありまして、うち認定件数は22件となっております。

これらアスベスト関連の認定等につきましては、より一層迅速、適正に努めてまいりたいと考えております。

続いてのこの並びの資料8番でございますが、平成18年の死傷災害発生状況というもので表になっております。これは17年と18年の分が、これはそれぞれ2欄ずつございますが、左側の欄は死亡者数、右側の欄は休業4日以上死傷者数でございます。この数字はいわゆる10月末現在、つまり、年度途中の、17年も18年も年度途中で切った場合の数字を掲げておりますが、18年10月末現在においては、福岡県内43人の方が亡くなられ、4,096人の方が死傷をしております。この数字につきましては、昨年同期と比べますと若干減りぎみではございますが、実はこの後も、今、もう11月の後半に入っておりますが、さらに4人の方が亡くなっておられまして、現在の死亡者数は47人となっております、やはりまだまだ死亡災害は多うございます。本来こういうことはあってはならないことでございますので、安全衛生対策には一層の万全を期してまいりたいと

考えております。

今年度の死亡者数が、また、死傷者数が何人となるかはまだ予断を許さないところではございますが、長期的に見ますと、労働災害というのは減少傾向をたどっておりまして、これは関係各位のご努力によるものでございます。

昨年は1年間の死亡者数49人という数字でございまして、これは過去最少の数字でございます。今年はこの昨年の49人を上回るかどうかというところは今後の状況次第と考えております。

続きまして、この次のページを見ていただきますと、「リスクアセスメントをやってみよう」というものがございますが、この安全衛生対策として、今、力を入れておりますものの一つは、この資料9にありますリスクアセスメント、危険性、有害性の調査でございます。

さらには、次をめくって、資料10番に、「労働安全衛生マネジメントシステム」というのがございますが、このマネジメントシステムにつきましても、今後、安全衛生を進める上で大変重要なものだと認識しており、その普及促進に努めておるところでございます。

続きまして、ここまでが労働基準行政関係でございまして、引き続いて附せんの6番、職業安定部関係資料をごらんいただきたいと思います。

この職業安定部関係資料、資料1から6までございますが、まず、最初の資料1が、雇用失業情勢でございます。これは私ども労働局が毎月発表しておるものでございますが、一番最近の発表がこれでございます。平成18年9月分の雇用失業情勢ということで、有効求人倍率というのがこの私どもハローワークにおける求人と求職の比率でございますが、0.90倍ということでございます。この0.90倍というのは、実は、私どもの福岡県といたしましては、平成3年9月以来の数値ということで、つまり、ずっと低かったのが、平成3年9月の水準まで数字の上では戻ったということになるかと思っております。しかし、この後、この雇用失業情勢の資料、随分数字がずっと並んでおりますので、これについては、また詳しく、またごらんいただきたいのですが、簡単に申せば、数字総体としては0.90倍でございますが、その求人、求職の中身を見してみますと、新規の求人のうち、正社員の求人は4割でございまして、パート、請負、派遣等々、非正規社員の募集が残りの6割となっております。

一方、求職者の方々の求職の希望をとりますと、7割の方は正社員を希望されておられまして、やはり求人者と求職者側の大きなミスマッチが存在をしているということが数字

の上からもわかるところでございます。

ここで、今の資料は細こうございますので、もう一度附せんの1番の、最初に開いていただきました附せん1番の、「安全に安心して働ける社会の実現のために 福岡労働局の重点施策」の第6ページに戻らせていただきたいと思います。

この行政運営方針の第6ページには、職業安定行政の中心的な課題を述べております。ここにございますとおり、私どもが今申しました雇用情勢を改善していくために、まず一つには、やはり数値的に目標を立てるということで年度初めに目標を立てたところがございます。この赤い枠で囲んだところがございますが、就職件数8万5,800件以上、うち障害のある方の就職件数1,700件以上等々の目標を立てて取り組んでおるところでございますが、これまでのところの達成状況につきましては、まず、就職件数につきましては、4万5,016件ということではほぼこの目標の水準でございます。また、障害のある方の就職件数につきましては、959件ということで引き続きこれに向けて努力をしているところがございます。また、フリーターの常用雇用者数、また、雇用保険受給者の早期再就職につきましても、この目標に沿った数値で頑張っておるところでございます。

そして、ここに書いてございますとおり、今年度の主な取り組みとしまして、1番、2番、3番ということで、ミスマッチ縮小のための雇用対策や、求職者の属性に応じたきめ細かな就職支援等を掲げておるところございまして、ここの中で1点、このパンフレットを作成しましたときには、まだ設置しておらなかったのですが、子育てをする女性の方々の支援するマザーズハローワークというのがこの18年4月に設置をされました。これはこのパンフ作成後のことでございますので、載っておりません。

これは今のいわゆる政府全体の再チャレンジという流れにも沿うものでございまして、現在、全国で12カ所設置されておるわけございまして、そのうちの二つが福岡と北九州でございます。マザーズハローワークということで、子育て中の女性の方々の再就職を支援するところを設置しておるところでございます。

さらに、次の8ページをお開きいただきますと、ここでは、求職者の属性に応じた就職支援という、まず1番は若年者の就職対策ということでございます。この図4を見ていただきますと、新規高卒者の求人、求職の様相が出ておりますが、これにつきましては、18年3月卒の方の数字までですが、19年3月卒、つまり、来年度卒業の方の求人、求職につきましても、前年を上回る求人数をいただいております、これにつきましては、徐々に改善の傾向が見られるところではございます。

2番の高齢者対策につきましては、本年4月から、改正高年齢者雇用安定法が施行されて、65歳未満の定年の定めをしている事業主は、定年の引き上げや継続雇用の導入、定年の定め廃止等のいずれかの措置を講ずることが義務づけられておるところでございます。この改正法の周知徹底を図っておりますが、現在のところ、51人以上の企業規模のうち81.7%で必要な措置が講じられると把握しております。今後も、高齢者対策につきましては、重点的に取り組みたいと考えております。

あと、3点目として障害者雇用対策でございますが、これにつきましても、改正障害者雇用促進法と障害者自立支援法が施行されて、障害者の雇用機会の一層の確保、福祉的就労から一般就労への移行の促進が求められているところでございます。この精神障害者の雇用率制度の適用をはじめとする支援対策の強化、在宅就業障害者に対する支援などを柱として一層障害者雇用率達成の指導を強化してまいりたいと考えております。

続きまして、10ページをごらんいただきたいと思います。10ページの第5番、今、非常にマスコミでも問題として取り上げられております労働者派遣事業のことを記載しております。

労働者派遣事業につきましては、この図7にありますとおり、その事業所数は急激に増加をしております。これらの事業所において適正な業務運営が図られるよう定期的に指導を実施するとともに、いわゆる偽装請負問題につきましては、本年6月、10月に開催した事業所を対象とするセミナーの中で偽装請負となる具体例を説明し、注意を喚起するとともに、また、その疑いがあるという情報が私ども労働局、あるいはハローワークに提供されました場合には、私ども労働局のほうから調査、そして指導、監督に出向いておるところでございます。この点につきましては、労働基準部、職業安定部が連携して行っているところでございます。

続きまして、11ページ以降は、仕事と子育てを両立させ、個性や能力を發揮できる職場づくりのための重点施策ということでございます。

ここにつきましては、まず1番が、仕事と家庭の両立ということで、これはこの図1にも出ておりますが、やはり少子化が進んでおる中で、これに対する対策として、やはり仕事と家庭の両立、ワークとライフ、ワーク・ライフ・バランスと言われる働き方ができるよう、その対策をとっていく必要があるということでございます。

具体的には、育児・介護休業法というのが既にできておりまして、希望する人のすべてが安心して育児・介護休業制度を利用できるよう法律や制度を周知するとともに、これら

を制度として定着させるための指導を行っておるところでございます。特に、中小企業では、育児休業の取得が低調でありますので、今年度創設されました中小企業子育て支援助成金を活用して取得促進を図っていくこととしております。

また、男性の育児休業取得につきましても、今以上に増やしていきたいと考えておる次第でございます。

続いて、12ページになりますと、この上のほうに2007年認定事業主というマークがございますが、これは次世代育成支援対策推進法の関係で来年度から実際の認定が始まるこの認定制度のマークでございます。今後、これにつきましても周知を図っていくこととしております。

さらに第2といたしまして、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保推進対策でございます。これにつきましては、男女雇用機会均等法というものが今年改正をされたところがございます。この改正法では、これまでの女性への差別禁止というスタンスから、男女双方に対する性別を理由とする差別を禁止するという性差別禁止法へのスタンスに大きく変わったところです。

主な内容は、男女双方に対する差別の禁止、間接差別の禁止、妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取り扱いの禁止、セクシュアルハラスメント防止対策の強化、過料の創設などとなっております。この12ページでございますが、均等法関係の相談というのがたくさん寄せられております。項目でいいますと、このセクシュアルハラスメント関係の相談が特に多うございます。これにつきましても、的確に対応してまいりたいと思っております。

続いて14ページに進んでいきたいと思っております。これは個別労働紛争を解決するための重点施策でございます。

個別労働紛争解決制度というのは、平成13年からスタートしたものでございまして、年々、解雇、労働条件の引き下げやセクハラ、いじめなどを取り扱う総合労働相談の件数は増加をしております。昨年度は3万7,000件を超えたところでございます。徐々に県民の皆様に周知が広まり、皆様方からいろいろ相談が寄せられるようになったと考えております。

これに伴いまして、相談を受けますと、基本的には、相談者に対しまして、各種の助言をするわけでございますが、さらにより突っ込んで民事上の個別労働紛争に関する労働局長による助言・指導、あるいは紛争調整委員会によるあっせん申請というのも10%以上

増加をしております、これらの制度も有効に活用しつつ、それらの相談に対応してまいりたいと考えております。

今後、この制度というのは、やはり県民の皆様にとって非常に簡易、迅速なものであるということでございますので、引き続き、制度を積極的に運用し、あつせんや助言を希望される方に対しましては、迅速かつ適正な解決を図ってまいりたいと思う次第であります。

最後に、15ページでは労働保険の適用促進というところでございまして、労働保険は、原則として労働者を使用するすべての事業主に強制適用されているものでございますが、ただ、いまだにやはり未手続事業場というのが相当数存在していると考えておりますので、この未手続事業場の一掃に向けまして文書による督促、また、直接事業場を訪問するなど積極的に取り組んでまいりたいと考えております。

以上で、労働局が行っております労働行政全体のご説明を終了いたします。

どうか皆様方のご審議をお願いいたします。

(菊池会長)

簡潔なご説明をいただきました。これから後は皆様からのご意見を伺いながら、また、事務局への、労働局への質問等もございましょうから、応答の形で進めてまいりたいと思います。例によりまして特段進行について限定を加えませんので、ご発言の対象は最初から全体、どこからでも結構でございますので、ご自由にご発言をいただきたいというふうに思います。

じゃあ、どうぞ、どなたからでも。はい、どうぞ。

(東委員)

簡単な質問ですが、資料の附せんの5の中の資料の基-1という中に来署等相談件数の推移があつて、年々増加しておりますし、今年もおそらくその記録を更新し、1万5,000件程度を考えているとのこと。この件数が増えてきていること自体はどのようにお考えですか。問題が増えているのか、相談しやすくなってきたという、そういう行政の窓口の向上と考えるべきなのかということですが。

(山口労働基準部長)

これは推測でございますけれども、おそらく両方あるかと思えます。景気はかなり回復しておりますけれども、職場において問題を抱えている労働者の方々は実は増えているという側面があるとともに、労働基準監督署、あるいは総務部に設置されています民事上のいろんな紛争を処理するところがあるということが一般的に周知されて相談しやすくなった、その両方の側面があるというふうに考えております。

(東委員)

それで、この窓口と先ほどの総括のご説明で14ページの個別労働紛争等を解決するための重点施策の中に、総合労働相談コーナーにおけるワンストップサービスがありますが、この連携はどのようになるのでしょうか。

(山口労働基準部長)

労働基準監督署には職員以外にも総合労働相談員がございまして、ここではあらゆる相談を受けます。その中にまさに民事上の紛争問題の相談があった場合は、企画室に連絡をしてそこで処理をするというふうに連携をしております。

(東委員)

行政としてはそれにつながっていることになりますね。

(山口労働基準部長)

はい。

(東委員)

ありがとうございました。いいことだと思います。

(菊池会長)

今のちょっと、私のほうからも確認的な質問になるんですが、両方の数字は、これ、重なっておりますか。

(山口労働基準部長)

一部重なっております。

(菊池会長)

一部重なる。

(山口労働基準部長)

はい。

(菊池会長)

それでは、相談件数のほうでございます。相談件数というか、紛争処理相談のほうなんですけど、ここで労働局長からの指導、助言を求めるもの、それから、あっせん申請があったもの。これは申請件数なんですけど、それで実際にそれが発動されたのはこれの何パーセントぐらいになるんでしょうか。

(小池総務部長)

総務部よりお答えいたします。17年度の個別紛争処理制度の結果でございますけれども、これから見ますと、全体の相談件数から申しますと、17年度で3万8,000件程度でございます。

それから、局長による助言、指導の申出件数で270件でございます。

それから、紛争処理委員会によるあっせんの申請受理件数が258件ということでございます。

(菊池会長)

結果としては、それは全部助言、指導なりあっせんが行われた数字でしょうか。

(小池総務部長)

相談の段階で解決できるものがほとんどですが、その中で助言・指導、あっせん、そういったものが合わせて270、258ということで約600件ほどということでございます。

助言、指導は、やり方としては口頭助言でございます。100%その助言で一応解決を見ているということでございます。

それから、あっせんの申請受理件数258件と申しましたけれども、その中であっせんの具体的な紛争処理委員会を開催しているものが約40%という実績になっております。

(菊池会長)

ほかにどなたか。

(山城委員)

労働側の山城ですけれども、資料の1の中で賃金の不払残業の解消ということで局長のほうから具体的な施策も報告していただいたんですけども、支払総額がたしか24億円というふうにお聞きしたんですが、これらの問題は定期的に皆さんのほうから各企業に入られてチェックをされているものなのか、もしくは、周りからといいますか個人からの、例えば通告というか通報というか、そういった形で入って支払いさせていたのか、その辺の実際の状況を教えていただきたいと思います。

(山口労働基準部長)

まさにその両方ございまして、私ども定期監督と書いていますけど、定期的に何らかの問題のある事業場に対して監督をしております、そのときに発見があれば当然ながら是正をさせます。それ以外に申告相談等々がございまして、あそこの事業場においてはどうも不払残業が続くという情報がありましたら、そこに行って監督をし、その事実が発見されれば是正をさせると、そういう形にしております。

(高島委員)

その場合、その違反というんですかね、不払残業があったときに罰則規定というものはあるんですか。

(山口労働基準部長)

通常の賃金不払い、24条は30万以下ですが、37条はもうちょっと高く、割増賃金の不払いは6カ月以下の懲役、または30万円以下の罰金となっております。

(高島委員)

それで、その24億円あったんですが、何件ぐらいそういう事象はあるんでしょうか。

(山口労働基準部長)

先ほど局長のほうから説明しましたが、100万円以上の事案ということで限定をしております。件数としては28件でございます。で、この28件に対応して支払った、つまり、遡及是正して支払った不払残業額が24億ということでございます。

(上野委員)

上野と申します。今の関係で関連なんですけれど、少し踏み込み過ぎなのかもしれませんが、今の28企業の関係は新聞では全国ベースでいくと、その100万円以上の基準で、例えば1,500ぐらいだったというふうに思いますけれども、そういうものが新聞等に取り上げられています。先ほどの局長提起のとおり、やはりそういう実態が極めて問題であるという認識でのご提起だったというふうに受けとめておるわけなんですけれども、今後、この課題が来年度の通常国会等でどうしても関連する法律との議論で出てくると思われるんですが、そういった場合にそういう全国的な、また、国の法律議論の中に福岡労働局として、議論に、何というんですかね、かかわりを持つというか、直接間接は別ですけどね、そういうのってというのは、どのような形態で出てくるのかどうか、その辺をお聞きしたいんですけど。

(山口労働基準部長)

この割増賃金の不払いの問題というのは、福岡だけの問題ではなくて、もう全国ベースの話でございます。今、委員がご指摘になったのは、今の中央の労働政策審議会で議論されている労働契約法制、あるいは労働基準法を一部改正する、つまり、残業抑制のための割増賃金の割増率を上げる等の議論との関連でのご質問ですね。

中央での議論は、直接的に、いわゆるサービス残業との関連で議論されているということよりも、この賃金不払残業の問題はむしろ法制度の話よりも現行制度の中でいかに適正に労働時間の把握をしていくのかという問題だろうかというふうに私ども認識しております。

したがって、基準部資料の5の資料No.2で「STOP! 賃金不払残業」というチ

ラシがあるかと思います。その1枚めくっていただきますと、裏側の下のところに労使が握手をしているイラストがございますけれども、その中で4つほど四角く労働時間の適正な把握とか職場風土の改革等とか書いてあります。こういったことを徹底させることでこの不払残業を廃止していこうというように我々は考えております。

(東委員)

いわゆる労働基準監督官による立ち入りの件数とか、そういう統計はなかなか出てこないものではないでしょうか。個人情報に係る部分もあるかもしれませんが、指摘事項の内容とかいったものをちょっと知りたいというところがあります。今回は安衛法が大分大幅に改正されました。それで、その中で衛生委員会の調査審議事項も増えてまいりましたし、先ほど賃金の未払い等もありましたけれども、面談対象者がある種絞り込むために、月の間でもって残業時間のつけかえをするということが始まっているようです。そうした脱法行為が何件かあるものではないでしょうか、また、そうしたことがないように、実際どのような事項をどのように指導しているのかという、現在の監督行為の結果状況を知りたいと思っているわけですが。

(山口労働基準部長)

今のご質問は監督の件数でございますか。

(東委員)

何事業所ぐらいに入っているのか、そこでどういう内容の指摘事項があるのかということですね。それが年次傾向でどう変移するかということもありますので、そういう資料があったらわかりやすいと思った次第です。

(山口労働基準部長)

今のご質問は、特に過重労働の関係でのということによろしいのでしょうか。それとも全般的なご質問でしょうか。

(東委員)

過重労働の話は今、例示です。実際行ってみないと先ほどの賃金未払いなのか、そうし

た新しい法的な規制が変わったために起こってきた事象があるのかどうかということです。こういう改正があったときには出てくるものでしょうから、そこを知りたいと思いました。

(山口労働基準部長)

過重労働について申し上げますと、まず、時間外労働協定、36協定の受理の段階からもう実はこの問題はスタートするわけです。ご承知のように、36協定は、1日と、1日を超えて3カ月以内、そして1年と、この3点について協定を結ぶようにされているわけですね。こういうふうになっておりますので、例えば1カ月45時間というふうに先ほど局長のほうからもお話ししましたが、協定は限度基準以内ではあるのだけれども、運用によっては、月45時間を超えて残業をさせることは可能な協定もあるわけです。こういったものを対象にして窓口で受理をする段階でチェックをしたり、あるいは集団指導をすとかいったような形でまずは対応しております。だから、いきなり監督をするという形ではなくて、ただ、もちろんいろんな情報の中でどうもあそこの事業場は月80とか100とかやっているぞという情報があったら、それは監督をいきますけれども、過重労働対策としては、とりあえず今そういう段階でスタートをしているところです。

(東委員)

二つのことを言ってしまっ、錯綜したかもしれませんが、つまり、監督官が、何件ぐらいの事業場に入っていてどういう指摘を今現在しているのかということを知りたいということです。

(山口労働基準部長)

ちょっと古いデータで恐縮でございますが、平成16年、今、手元でございますけれども、いわゆる定期監督、これは外部からのいろんな情報をもとにではなくて、とりあえずこれまでの行政経験を踏まえて問題のあるとおぼしき事業場を対象にして監督をするわけですが、平成16年の場合は4,600事業場ほど監督をしております。

その結果、一般的な賃金不払い、あるいは割増賃金の問題が認められる事業場につきましては、ざっと820件ほど指摘をしております。そのほか、当然ながら、私ども総合監督といいまして労働安全衛生法違反とか、最低賃金法、あらゆるところを見ますので、今、たまたま話題になっている部分について申し上げますと、そういった件数になります。よろ

しいでしょうか。

(東委員)

それでは、次年度以降、そういうデータを見せていただければという要望でございます。

(菊池会長)

これは実務的なことなんで、今、基準部長のほうからご説明をいたしております。法的に言えば、限度規準の範囲内であれば月45時間以上の可能性があっても36協定などの受理に関して言えば問題がないんですが、それは今現在は45時間以下に抑えるようにという指導をされているという意味というふうに受け取ってよろしいんですか。

(山口労働基準部長)

限度基準を超えた36協定は、もともとそれは受理段階で指導して訂正させるようにしております。ただ、限度基準以内であっても、先ほど申しあげましたように、月45を超える可能性がある場合がありますので、それについては、口頭でそういう運用をしないような指導はしております。

(菊池会長)

それと、今、残業未払いの問題が出てくるところは、その36協定が提出されてきちんと労働時間管理としては法的な手続をきちんと維持されているけれども、残業手当が払われていないという実態なのか。それとも、36協定の上の表面上は問題ないんだけど、それ以外に時間外労働が現実に行われているという実態なのか、そこのところをいつも新聞記事などを見ていて、これはどういうことかなというふうに思うところなんです、いかがでしょうか。

(山口労働基準部長)

不払残業の事案について、すべて調べておりませんので、これは極めて感覚的なお答えになって恐縮でございますけれども、新聞紙上等々で報道されているのは、いわゆる一流企業といえるような大きい企業がほとんどでございます。だからこそ、逆に言えば、あれだけの遡及是正をして払えるということもあろうかと思えます。そういった事業場は基本

的には36協定は形式上はちゃんと結んでいるはずですが、だから、36協定の締結の話ではなくて、不払残業の問題については、時間管理が適正に行われていないということに尽きようかと思えます。

(河内委員)

3点ございます。

まず第1点目は、附せん紙の6番、労働局関連のところの6ページ、6表で、雇用失業情勢主要指標（福岡県）というのがございます。これ、今、拝見したんですが、一番上の有効求人倍率についてです。福岡県全体としては1.0を超えたことがないというのがもう非常に有名なことですが、4管区、福岡、北九州、筑豊、筑後、これ、分けて17年度、18年度を見渡しますと、一番直近の18年度9月、福岡は1.02と1を超えているんですね。これは前年同期比、平成17年度9月に比べても福岡に関しては大きく伸びて、ほかの3管区についても大きくかなり伸びてはいますが、どうしてもこの17年度から18年度9月までの動きを見ると明らかに福岡とそれ以外、とりわけ筑豊、筑後との格差というのがやはり大きくなっているように見受けられます。

およそその要因としては考えが及ぶところなんですけれども、まず、そのことについてなんですけれど、バブル期などはどうだったんでしょうか。福岡が1を超えて、他がそれをかなり下回るという状況というのは過去このぐらいまでの違いが出たことはあったんでしょうか。

それから、この格差というものは今後どうなると予想されておりますでしょうか。その辺、教えていただきたいと思えます。

それから、第2点ですが、これはマザーズハローワークについてです。実は私、知人がこれを早速利用させていただいた人もおまして、かなり関心があるところなんですけれど、資料でいえば、附せん紙6の資料ナンバー職3ですね、このマザーズハローワークなんですけれど、まだ全国12カ所しかない、そんなものが福岡と北九州に設置されているということですが、これはレディースではなくてマザーズであるということ、マザーズということは、子育て中の女性であるということが前提だと思うんですけれど、このマザーズハローワークですね、これとレディースハローワークの違いですね。ちなみに、私自身、子供いるんですけれども、高校生なんです。これはマザーズに入らないのかどうなのか。いろいろ具体的にこれが運営される上でここを利用できるのかできないのか、いろんな問

題があると思うんですけど、その辺お伺いできたらと思います。

それから、子育て中の女性が子連れで相談しやすい環境を整備し、ということが一番最初の附せん紙1の7ページのところにマザーズハローワークについての説明で答えておりますが、ちなみに私の知人が行くときは、たしかセミナーがあるときに託児施設がないというふうに言われてあきらめた人がいたりしました。その辺、どういう環境整備を、今の時点、それから今後考えておられるのか、教えていただきたいと思います。

それから、最後ですが、この辺私が正確に聞き取ってない可能性もあるんですが、附せん紙の5の資料ナンバー基7ですね、石綿関係のところなんですけど、これ、口頭で報告なさいましたところでは、平成17年度が申請79件に対して認定が26件、平成18年度が47件に対して、うち38件が認定されたというふうにたしかおっしゃられたと思うんですが。

ということになりますと、平成17年度は申請件数に対して認定されたのがわずか3分の1ぐらいだったのが、平成18年度になりますと、まだ途中でですけど、そうですね、7割ぐらいが認定されていることになります。この辺の事情、教えていただければと思います。よろしくお願いします。

(菊池会長)

じゃあ、安定関係からどうぞ。

(石田職業安定部長)

はい。それでは、まず、ご質問がありました有効求人倍率の関係でございます。福岡全県で有効求人倍率はいまだ過去1倍までいったことはないというのはご指摘のとおりでございまして、バブル期の一番高かったときは0.96倍までいっていたというときがあったかと思います。

そんな中で今回、一番直近の18年9月が全体で0.90倍と。その中で福岡地域が1.02だと。これも、福岡地域を含めて、地域的なところでやはり1倍を超えてきているというのは直近では見つからないわけです。ただ、全体が0.96倍のときには1倍を超える地域があったのかなと、今手元にそのところは資料はございませんが、考えております。

地域差が相当広がってきているのではないかというのは、これは確かに改善の度合いを見ましても、福岡地域のよりいいところはよく改善しているけれども、悪いところはそう

ではなくて改善の度合いが遅くなっています。これは、福岡地域だけじゃなくて全国的にもそういうことが言えまして、全国の有効求人倍率がずっと今1.08倍というところまで来ていますけれども、これのやはり状況を見ると、高いところはぐっとぐんぐん上がって行って低いところはやはりなかなか上がっていないと。やはり差がつく形で全体として上がっているけれども、差は広がっているというのは全国的なところでも見られるというのがございます。

今後、予想はどうかという話でございましたけれども、そこはなかなか、我々としては格差が大きくなるような、特に改善が遅れているところに対しましては、いろいろ地域的な取り組みということで、求人開拓を行うなど、格差の広がらないような形の対策を一生懸命していくということが必要なんだろうと思っております。

それから、マザーズハローワークの関係で、早速お知り合いの方がご利用いただいているようでありたいと思っております。これは以前のレディースとの違いという部分でございますけれども、レディースの場合は非常に幅広く女性という形でしておりましたけれども、今回、特に重点的にこのマザーズということで打ち出している部分は、特に仕事につくところを明確にして仕事を探すという段階に入っているという方を対象に重点的に支援をしていこうという形にしているところが大きな特徴だと思っております。それまでの扱いですと、今、子育て中でまだまだ動けないけれども、将来的には仕事につくことを考えていますよというような方も含めて、幅広くやっていたという部分がございます。

それから、また、今回は名前上はマザーズというふうになっておりますけれども、子育てをしながら仕事をしていくということで必ずしも女性に限らず、これは子育てをしながら頑張っている男性を含めてここでは支援をしていくということでございます。

また、マザーズハローワークのサービスの中でセミナーの話がございましたけれども、セミナーにつきましては、これもその支援メニューとして積極的にやっておりますが、託児施設を持っているわけではございませんので、現在のところはその対応ができないというところがございます。ただ、このマザーズハローワークの運営につきましては、ハローワーク単独でやるということよりもむしろ地元の福岡市とか北九州市とか、あるいは福岡県、こういったところと協力し合ってやっていくということで今運営を考えておまして、そんな中で地元の福岡市、北九州市のほうの託児施設、そちらのほうと連携しながらセミナーを計画するというので今準備をいたしております。

また、マザーズハローワークで相談をする担当の中にも、保母資格者を予定するとか、

そういう形でセミナーのときには子育て中の方が対象のセミナーができるような、そういう体制を整えていくということについて順次進めていくことを考えております。

(山口労働基準部長)

石綿に関する労災請求件数と認定件数の割合、近年認定の割合が非常に高まっているのではないかというご指摘だったんですけれども、確かに17年度は79件の申請があつて、うち支給決定件数26。ただ、不支給決定は14件です。で、18年度は、おっしゃるように、47件の請求があつて支給決定件数は38件なんですけど、不支給決定が18件ということで、数字が合いません。これは実は請求件数はその年度なんですけど、認定件数というのは前年度分とか紛れておりますので、どうしてもずれ込みがある結果だということでご理解いただければと思います。よろしく申し上げます。

(野田委員)

ちょっと教えていただきたいことがあつたんですけれども、先ほどから何回か偽装請負の話が出てますよね。それで、8月ごろから新聞などで随分大きく取り上げられて興味深く見ているわけなんですけれども、あの問題の後始末とか一体どうされているのかというのが気になっているんです。実態は派遣でありながら偽装請負になっているということで、派遣と請負の区別については、これもよくご承知のとおり、平成3年ぐらいだったでしょうか、告示で非常に明確な判断基準が出ておりますね。

それで、あれを読みますと、新聞でいろいろ挙げているものはほとんどの場合派遣として扱うとあって差し支えないぐらい非常に厳しい、よほどのことがない限り請負とは見られないというような非常に厳しい扱いなんですけれども、だから、派遣と扱うといたってどうなのかという、派遣先に関しては特に罰則規定があるわけでもないですし、派遣元に関して、どこまで罰則を適用されて、あるいは場合によっては許可を取り消したりとか、そういうところまでいかれているのか。それとも、単なるマスコミがあつて、一定の社会的制裁で終わっているのかという、その辺のあたりがいつも細部のところがよくわからないもんですから、お聞きしたいのと、それと、もう一つ、あの告示と文字どおり読んでそのとおりだというふうに理解していいのか、あの辺の判断基準で何か今新しい問題で考えなきゃいけないようなことがあるのかどうか、とりわけ製造業が加わってきましたものですから、以前とはまた事情が違うよということになるのかもしれないという気もするんで

すけれども、その辺のところを2点ぐらい教えていただければと思います。

(石田職業安定部長)

職業安定部でございますけれども、今、お話のございました偽装請負の関係、まず、請負と労働者派遣との大きな違いというのは、請負の場合には、注文主のほうから労働者との間に指揮命令、これが生じないというところにあるわけですが、ただ、偽装請負というふうにされる場合ですと、形は請負ということになっていながら、指揮命令をしているというような場合に偽装請負となるということでございます。我々のほうとしましては、そういった事実を確認した場合には、それはそこを正しく是正していただくということでお願いをするわけですが、実際にはそれを受けまして、それを直接雇用や労働者派遣に切りかえていただくとか、あるいはまた、そのような人が混在して偽装請負状態になっている場合に仕事を切り分けて、派遣にできる部分と、それから請負ということで整理ができるという部分とで、そこを整理した上で是正していただくというような形で動いているというのが多いというふうに思っております。ですから、指針で示しておりますところに沿って実態の見直しを図っていただくということでやらせていただいております。

(野田委員)

今、出たところの派遣に切りかえるという場合に、請負業者が派遣の許可も受けてないと、あるいは認可も受けてないということになると、それはもう一遍受けさせるということになるわけでしょう。

(石田職業安定部長)

実際に、やはりここ数年、派遣事業者、あるいは紹介事業者というのは非常に増えてきているという、この中には、やはりそういった派遣事業ができるという形での申請というのは数多く出てきているというふうに認識しております。

(上野委員)

石綿の関係で質問なんですけれども、5のきれいなパンフレットの中で、とりわけ今後重要になるのは解体、しかも古い物件でアスベストが使われているかどうかというのがなかなか把握できないというのがおそらくあろうというふうに思うんですけれども、その解体

に携わるときに人体への影響がどう出るかというところを予測するのが非常に難しいだろうというふうに思うんですね。ここには計画を特定するときに調査を実施するというのが、パンフレットの中に実施時期って書いてあるところに載っておりますけれども、具体的に、関係法律はもちろんあるということを聞いておりますけれど、どこのセクションで、なおかつどういう手だてをやられていくのかなというのが全く推測つかないんですから、教えていただきたいというふうに思います。

(山口労働基準部長)

ご指摘のとおり、アスベスト問題につきましては、製造業で取り扱ったりつくっているというところは管内ほとんどありませんので、問題はやはり解体作業ということでありませう。これについては、安全衛生法と、それと、石綿障害予防規則の中で計画届とか作業届の提出義務がありますので、そういった石綿の除去作業が行われる場合については、こうした届出をもとにして現場の把握をしております。で、現場を把握した場合については、場合によっては県と合同でパトロール、監督をすとか、あるいは単独で監督署が監督をするといった形でやっております。

いずれにしても、この作業現場の把握が先ずは一番大事でございますので、今申し上げました計画届とか作業届とかの把握以外に建設リサイクル法、あるいは大気汚染防止法に基づく県への届出義務もありますので、県と連携をとりながらその現場把握に努めております。

(東委員)

少し瑣末なことで、お願いになるかもしれませんが、おそらく福岡県でもこれから景気の回復もあって、また人材の不足もあって海外からの、これは違法か正當かいろいろあるでしょうけれども、労働者が入ってくる。この場合の違法性のある場合についても、基本的には事業主のほうで労災保険に入っていれば労災保険適用になりますよね。けががあった場合、この認識が医療機関の側の意識にも、それからご本人たちももちろんないでしょうし、それから関係者にも薄いということで、かなり重篤の場合についても治療を受けられないということが起こり得ます。もちろん、入管法違反のことはありますけれども、そういうことについて、日本の労災がきちんとカバーしていることを、徹底していただいたほうがよい。違法性のある労働もあっておかしな話ではありますが、本人を救うため

もありますので、知識の普及をお願いできればと思っています。実は医療機関のほうにも誤解があるものですからですね。

(山口労働基準部長)

今のご指摘のとおり、全くそのとおりでございまして、外国人労働者、たとえ不法就労者であろうとも実際にけがをされた場合については、きちっと補償していく。あるいは、賃金不払いだったら、それもきちっと是正させるというのは私ども基準行政の基本的対応でございまして。

(野田委員)

今のもう片方の問題。入管当局への通報というようなことも以前通達がでていたとおりでございましてよね。

(山口労働基準部長)

はい。

(高島委員)

俗な話で話がしづらいんですけど、この年次有給休暇の取得を促進しますというところで、計画的付与制度の活用というのがあるんですが、ちょっと勉強不足で、私、知らないんですが、これはおおむね把握している限りで何社ぐらい大体利用されているんですかね、こういう制度は。

例えば、もう一つですが、この有給は2年たったら失効しますよね。どれくらいの数か失効しているかというのは把握できておるんですかね。かなり失効している件数があると私は聞いておるんですが、大体そういう把握をするようなことを考えられているのかですね。必ず使っていただくように指導していただくのが一番ベストだと思うんですが。

(山口労働基準部長)

計画的付与制度の統計的な数値は、済みません、今、手元にございませぬ。これは就業条件総合調査という調査において一応数値が出ています。ただ、私の記憶では少ない数値だったと思います。

あと、失効した年休については把握しておりませんが、取得率が近年下がってきておりますので、かなりの部分が失効しているということは予想されます。

(高島委員)

そういうあたり、局としての指導というのはどうふうに行われているんですか。

(山口労働基準部長)

実は仕事と生活の調和推進会議という会議を開いておりまして、ここにいらっしゃる委員の何人かの方はそのメンバーになっていただいているんですけども、今年度中に、こういった年休の取得促進を中心として、労使合意のもとに推進プログラムのようなものをつくって、それを外部にもアピールをして気運醸成を行っていきたいというふうを考えているところでございます。

(野田委員)

仕事と家庭の推進会議の関係者の一人でございますので、申し上げますと、私、あちこちで申し上げているんですけども、平成に入ってからですね、ここ10数年ずっと年休の取得率も下がってますし、現実の取得日数も下がっているんですね。取得しない日数というのがどんどんどんどん増えてきております。使わずに、46.6%が平成17年度からだと思えますけど、取得の率でございまして、ということは、未取得の日数がどんどんどんどん増えている。私がいつもあちこち書いたりしゃべったりしているのは、率の問題じゃなくて現にとった日数が問題だと思うんですね。で、日数が減っているというのが非常に困ったことでありますし、改善しなければいけない最大の問題だと思うんです。いくら付与日数を増やしても、その結果、率が下がるのであるなら、それはしょうがないことかもしれないかもしれませんけれども、現実の日数が減っているということにして、取得しない日数がどんどん増えているというのが非常に対策として考えなければいけないことだというふうにも思っております。

それから、連続休暇の労基法に基づく計画休暇のほうも、実に取得率が低くて実施している企業というのはごくわずかなんですけども、その中で使っている日数が多分2日ぐらいただったと思います。ですから、非常に低調でありますので、これをどういう形で取得率を高めていくか、取得日数を増やしていくかというのは非常に総合的に考えていかない

といかんのではないかと思いますし、そういう観点から、今、基準部長さんのお話がありましたように、福岡としても、あるいは九州、沖縄のブロックの中でも考えていきたいと思っております。

(菊池会長)

この場で申し上げることなのかどうかとは思いますが、労働組合のあるところさえ、それが一向に進まないという、これは私どものような立場にいますと、とにかく労働組合のあるところで模範的なあれを進めていただきたいという気がいたします。先ほどの労働時間の長時間労働ないしは未払残業の問題も、時間外労働に対する割増手当を増やしたからといって時間外労働の時間が減るかという減っていないんですね。そういう意味では、どうもそこに対する経済的な問題というよりも、やっぱり基本的な考え方の問題だろうと。時間外労働についても有給休暇についても、日本の基準法の水準を実現しましょうということを労働側も積極的に取り組んでいただいて、とにかく基準の水準アップを法的な制度の上で上げてみてもちっとも事態が改善してきてないということが一番の問題だろうと思うんですね。我々は当事者じゃないものですから、いつも数字を眺める、法改正の結果を眺める。何が改善したんだろうかという心境になるというのがもうこのところずっとでございます。それこそそのワーク・アンド・ライフ・バランスということであれば、これが一番の問題だろうと思しますので、それはぜひ進めていただきたいという気がいたします。

ほかにどなたでもご自由に。はい、どうぞ。

(赤坂委員)

今のお話と関連するんですけども、逆に、私どもとしてはお礼を申し上げたいという、そういうふうなこともございますし、本当はもう少しこういう形を促進していただきたいというのがあるんですけども、実は当社はグループ、県内での取り組みでありますんですけども、労働局のほうから、ある意味でいいますとご指名だったんですが、時短の関係、それから、私どもでは有期雇用の問題について、グループを挙げていわゆる支援なり指導なりというふうなものをいただきまして、今ちょうどやっている最中でして、いろんな社労士の先生とか、いろいろ派遣していただきまして、グループの中の個別の企業にまで入っていただいて、ヒアリングをしていただいて時短の問題とかを一緒になって解決してい

こうというふうな活動をしていただいています。まだ最終的な報告なりは上がってきておりませんが、そういった投げかけをしていただいているということは、私どもとしても、非常にありがたいことですし、ある意味でいいですと、グループ本社は比較的そういった意識があるんですけど、子会社となりますとそういった認識、労務管理の認識が非常に薄いという部分がございます。いい取り組みではないかと思しますので、今後ともまた続けていただければと思います。

(石村委員)

ここで何かきちんとした内容じゃないんですが、雇用のミスマッチというふうなことの話の中で一番の問題はどこに相談したらいいかと常々思っているんですが、例えば裁判員制度がもうすぐ始まります。そのときに裁判所のほうでは、もっと認知をしたいとか、もっと広めたいというふうなことを常々おっしゃるんですが、テレビとかそういうふうなことでのコマーシャルなんかというものは随分進んでいるんですが、その内部で検討委員会的时候に、一応65歳、高齢者の人たちのレベルの高い人がいるんだから、その人たちをもっと使って認知させるような方法をするべきだというお話がいつも出るんですが、じゃあ、それをどこにどう持って行って進めていいかというのがいつもこう、わからないことはないんですが、何か前にいま一つ進まない。

それから、障害者の就労に関しても、ハローワークもちゃんとしてくださってはいらんですが、今日も長井委員、見えてますが、私がいつも長井委員にお願いするのは、基本的に障害者の就労をするときに、ほとんどの企業でなかなか受け入れが難しいんですね。難しいことはないんですが、なかなか障害者がどういうことができるのかということがわからないという、毎回その堂々めぐりなんですね。でも、時代は大きく変わって行って、前もお話ししたかと思いますが、障害者の仕事はものすごく変わってきて、新しい職業がどんどん出ていて、例えば耳が悪い人たちなんていうのはエステティックという新しい、福岡なんて特に都市型産業なんで、そういうふうな職業がもっともっとできるし、耳の悪い人たちでそういう仕事ができるんだけど、そういうことをまた教えようともしていない。また、何も動きがないと。相変わらず鍼灸師とか、そういうふうな仕事になっているけれども、その鍼灸師の人たちは何と言っているか、目の見えない人たちは何と言っているかという、どんどん通常の健常者が鍼灸師まで入ってきているので、自分たちの仕事を奪われるという、実にこうアンバランスな構造になっているんですね。

そういうふうな横の連動というんですかね、例えば障害者の就労のそういうところと新しい職業と企業とを結びつけようとするときに、ハローワークのほうに申し上げてもなかなかこの辺はそこだけの問題じゃないような気がしますし、何というんですかね、横と縦の連動というか、そこがうまく何か、ここにも何度も書いてあるミスマッチを解消するというところでまだまだ何か進んでいない。いつもとどまってしまいうんですね。だから、障害者の法定雇用率のクリアを実際すればいいというんじゃなく、ものすごく世の中が変わっているんだったら、企業も障害者ってこんなのができるんだ、もっと違うことができるんだけど、なかなか進んでない。だから、もっと雇用ができるんだけれど、それをもう一歩進めないみたいなどころもあって、どういうふうにしていいか、こういうことをここで話すのもちょっと違うのかなと思いつつも、どこでどういうふうをお願いすればいいかというふうなことを思いながら、ちょっと議題に出させてもらいました。

(長井委員)

今、名前を出していただきましたので、ちょっと関連で。この前も石村委員からご相談を受けたんですが、確かに障害者の雇用を促進していこうという、そういう機関は各行政にそれぞれ国、県、市にあって、また、雇用だけじゃなくて障害者のその前段として教育機関もある。その辺の国、県、市のいわゆる就労に関する支援と、それから教育部門との連携、それから国、県、市相互の連携というのがどうも我々企業家側からとってもなかなかわかりにくい。

だから、企業としては、それは確かに必要なことだし、企業の、この言葉はあんまり好きじゃないけど、社会的責任の一環でいえば、そここのところも十分企業としては認識して推進していきたいと思っているんですが、今、石村委員が言われたように、さて、どうしたらいいのか。どういう仕事できて、それはどこに相談すればいいのか。こっちから出ていくべきなのか、ご相談をどっかからしていただいてその辺が全体像がわかった上で企業として対応するという形になるんだと思いますが、どうもその辺の、縦と横を、今、石村委員が言われたように、行政の国、県、市、それから行政の中の教育と就労という、その辺が何かもう少しネットワークがうまくいくと企業としても取り組みがもう少し進みやすくなるのかなという気がします。それはどこですのかというとはわかりませんが、やっぱり国がリードしていくのかなという気がしています。その辺はどのようにお考えなのか、意見がございましたら、お聞きしたいと思います。

(石田職業安定部長)

職業安定部でございますけれども、今、まず、最初にお話のございました障害者関係、確かにいろんなところで障害者に対する支援というのはあって、その中で雇用を進める。ハローワークが今、中心になってやっているのもありますけれども、ただ、例えば障害者雇用を進めるに当たっては、ハローワーク単独でこれはやはりやっているわけじゃなくて、各関係機関ですとか、そういったところの連携の中で進めていく。特に、今、ポイントとして置いているのが、福祉から雇用へという流れの中で、例えば今年度ですと福祉施設の方の関係者に集まっていたかましてのセミナーということで、これまで福祉の世界と雇用のことはばらばらでなかなか、点としての接触はあったわけですが、組織的なつながりというのがなかったということもございますが、今年度そういったところについて、そのセミナーをやることによって雇用の場の支援等の動きについて伝えるような場をハローワークが音頭をとるといってつくっているというようなのがございます。そうすることによってこれまでつながりが点だったものを少しでも線というか、体系的なものにしていくというような形で障害者の雇用を進める、新しい動きになってこないかなという部分がございます。

また、これまでも出ております例えばマザーズハローワークにつきましても、やはりこれまでのレディースとかマザーズ、ハローワークだけということではなくて、やはり運営の協議会ということで、そこには地元の政令市ですとか、それからまた、企業のほうの代表の方にも入っていただくとか、そういった形でネットワークを組んだ上でその事業を運営するというような取り組みをここでもやっております。

そういった方向としてはいろんな今メニューを持っている機関が寄り集まりまして、力を発揮できるような形のネットワークをつくるというやり方が今後ますます大事なのかなと思っております。

そのほか、例えばニートの支援ですとか、若年者の支援につきましても、やはりハローワーク独り頑張るということではなくて関係の機関と協力して、労使の方にも入っていたりするような、そういうネットワークなんかもいろいろ今つくっておりますので、そういった取り組みでやっていくというのが今のスタイルとして非常に多くなっている、これをしっかり今後、機能的に効果的に動かしていくかというところに課題があるのかなというふうにお話をお伺いして感じたところです。

(菊池会長)

これからのことを考えていただきたいということでお二人の方からもご発言があったんだと思うんですが、そういうことからいうと、かつての行政の構造からいうと、労働省と厚生省が分かれておりましたけれども、厚生労働省になりました。この構造を、ちゃんと力を発揮していただきたいというのがおそらくお二人のご発言で一番のポイントだろうと思うんですね。つまり、福祉政策の方と労働政策の方というのは従来はある意味で完全に遮断されたような別々の話という形になっておりました。

しかし、今、石村委員からもご発言がありましたように、職業能力開発のところでは、一般の健常者の場合の職業能力開発と違う意味での職業能力開発の問題というのは、これは福祉のほうの障害者福祉の問題と密接に関係がありますので、そういう観点からの政策、連携というんでしょうか、そういうものを進めていただくことが結果としては障害者の方の働く可能性の広がりをつくれますので、ぜひそういう取組、横の取組みたいなものを進めていただきたいなというふうに思います。

(菊池会長)

ほかに、どなたからでも。はい、どうぞ。

(石村委員)

もう一つ、今のにちょっと関連するんですが、ジョブコーチというのが当たり前の言葉になってきているんですね、障害者の中で。ジョブコーチというのは結構助成金とか出ているんだけど、実は企業からいわせるとジョブコーチというほど大事なポイントゲッターというのではないんで、彼らがしっかりしてくれると障害者というのは非常に働きやすいんですね。

ただ、今の現状を見てると、ジョブコーチになられる方というのは、そうですね、何か心優しき、何かそういう感じなんですけど、これこそまたさっきの厚生労働省との絡みで、やっぱり高齢者のリタイア組がものすごく増えるんですけど、やっぱりすごく能力の高い人たちがリタイアしていくわけですね。そういう人たちこそ私はジョブコーチになってもらいたいというふうに強く望むんですね。そのときにやっぱり彼らとしてもいろんなものがあるのと、もう一つはニートの部分で、彼らは何か免許というか、いろんなそういうものも好んでいるようなところもあって、このジョブコーチというのを助成金まで出すぐら

いだったら、一つの国家試験レベルとまではいかないんですけど、これをちょっとクリエイティブな発想かもしれないんでここで論じることじゃないと思います。どっか頭の片隅に入れておいてもらえればと思うんですが、ジョブコーチというのはそれくらいこれから先のとても就労の部分のポイントゲッターだというふうなことをぜひ理解してジョブコーチということの普及をやってもらえればというふうなことを願っています。

(石田職業安定部長)

職業安定部でございます。今、お話のございましたジョブコーチにつきましては、確かに、今、それを支援する助成金なども拡充しているということもございます。

このジョブコーチの方というのは障害者本人、それから家庭、企業すべてに対して働きかけてその就労を支援していくというとても大事な役割があるということを改めて認識させていただいたというふうに感じております。

(菊池会長)

雇用の関連でございますが、先ほど高齢者のほうの雇用継続の話では、かなりの企業が既に取り組んでいるということであったと思いますが、これについては、長井さんのほうから何かご発言がございませうか。

(長井委員)

私どものほうで高齢者雇用促進のための事業を続けてやっております、これは労働局のほうで正確な数字をご存じだと思いますが、従業員301人以上のところはほとんど対応ができています。それ未満のところはこれからだという話で、問題はそこにあるんじゃないかというようなお話でございます。私どもは、今年に18年度は3回ですかね、企業向けのセミナーをやって、最初はかなり200名ぐらい集まったんですが、だんだん数が少なくなってきて、というのはもう大体もうその対応は行われているのかなという感じを今持っております。

(石田職業安定部長)

職業安定部でございますが、高齢者雇用の関係、今、長井委員からお話のございましたとおり、300人を超える大企業のところでは、確かに進んでいるということで、我々の

ほうの認識と一致しております。中小企業のほうについては、まだこれからであり、さらに来年の4月から63歳という形で年齢も一つ上がってくるということで、そこへの対応がやはりまだできてない企業もあるというところでございます。ただ、今回の導入に伴ってこの法律のほうでは順次年齢は上がっていくという形になっていますけれども、もう既に65歳は先取りして進めていただいた企業も相当多かったわけで、積極的に取り組んでいただいていると感じているところでございます。

(菊池会長)

いや、なぜこんなことを申し上げたかということ、かつて60歳定年へ到達するのは大変苦勞をしたんですね。そのときには、当時の労働基準局でいろいろ地元の企業グループ、セミナーとか経験交流みたいなものを努力をされました。そのときに一番問題だったのは、やっぱり賃金体系が問題だったわけです。

今度の65歳へ延ばすということと、賃金、いわゆる雇用管理全体とのあれで企業が苦しむということはあまりなかったのかなと、その対応はわりにスムーズだということなんで、そこいらのことについては、かつてとは大分状況が違うのかなと、そこがちょっと。ただ年齢が延びました、ないしは、企業のほうは大体何パーセントぐらいはもうそれに対応ができましたというんで、おやという気はするんですがということです。

(長井委員)

手元にちょっと正確なあれはないんですが、アンケート調査をさせていただいて、特に給与の問題ですが、定年前の大体どれぐらいで、継続雇用という雇用の形態が大部分ですが、どれぐらいの賃金を考えていますかというところで、一番多いのが6割前後、5割から6割のところやっぱり一番多い。そういうことからすると、かなり、先ほど先生がおっしゃったような、60歳定年のときのような、そのときのことは僕はあまり詳しくわかりませんが、それに比べると今回は企業としてはある程度なだらかにそういう制度に移行できるのかという気がしているところです。

(菊池会長)

大分ご自由にご発言をいただいていたんですが、特に、この際というのは、よろしゅうございましょうか。はい。

(上野委員)

先ほど菊池会長から労働組合があるところも、そうですね、非常にこの時間外の問題について皆さんなかなか進展しないというお話と、それから、今、長井委員から言われたところ、おおむねそういう認識だろうと思います。それは皆さんそれぞれ個々の企業で見ると多少違うかもしれませんが、何というんでしょうかね、少なくとも300人以上の企業ではこれだろうというふうに思うんですけどね。

一方でその事情としてその背景にあるのが、時間外労働で平均でいくと1,800時間というふうにはぼ連合も求めてきてそれに到達をしますねと言いますね。しかし、その内情を見ると、正社員のところでは、2,000時間を超えているんですよというデータがやっぱりあって、しかし、それを非正規の皆さんたちと合わせて合算して平均をしていくと1,800ぐらいでクリアできているんですね。

そこで、そういうことの相互の相関関係が、例えば60歳を超える雇用の受け皿の、企業の体力にしてもあまり影響を与えずに結果としてうまくいっているわけだから、それは悪いと僕は全然言っているわけじゃないんだけど、しかし、少し状態が、景気そのものが全体として上がってきているというふうにも言われますけれども、でも、そういう状況であればあるほど、それぞれの企業の労使の努力ということになるんですけども、やっぱり正規の雇用を抑えてきて非常に長い不景気のところをくぐり切ってきたんですね。そこそこに明るい兆しが出てきたわけですから、そうしたら、非正規というところをその企業の体力の範囲にしかないでしょうけれども、だけど、やっぱり少しずつそこを正規に転換をするという努力をしていただきたいし、こんな議論でいいのかどうかわかりませんが、そのことが結果としては正規社員の長時間労働を抑えて、それがメンタルヘルスの問題の改善になったり、過重労働の改善につながったり、いい方向に転換するような気がするんですよ。ですから、そのようなところを逆に行政のほうとしてもぜひ音頭取りをしていただきたいし、何でもかんでも企業に対してその要求をしようという気持ちはさらさらないんですけどね、だけど、こういう経済状況と企業の体力の改善にあわせた努力というのをできるだけしていただけたらというふうに思っております。

(野田委員)

私はあんまり大ざっぱなことを言うのはやめようと思ったら、もう最後ですので、この労働審議会は労働に関することは何でも言っていると思います。どなたも言われなかった、

ワーキングプアの話が最近随分話題になっておりますし、今、ちょうど上野委員が言われたようなことと関係すると思うんですけれども、非正規の領域が増えてきて一方でそれが正規のほうにも働きかけが来て時間外賃金が随分下がってきているという状況は、まあ、おそらくいろんな文献なり本を読みますとほとんどそうであろうと。皆さんも実感としてそうだとことをあちこち話をお聞きします。そういうふうなことがやっぱりいろんなところに出てきているのではないかというふうに思うものですから、その事態そのものをどうするかといったことではない。今、上野委員がおっしゃったような、いろんな角度から考えていかなきゃいかんとは思いますが、やはりそこにメスを入れないと、正規、非正規の問題と、それとともに、労働条件の水準の問題がやっぱりかかわってきているわけですし、そういうものが大きな事故になってさまざまな現象としてあらわれてきているような気がするものですから、やっぱり視点といいますか、基軸みたいなものをやはりその辺に置いていただいて施策をお考えいただきたいというふうに思っておるところでございます。

(菊池会長)

それでは、大分時間も経過いたしましたので、本日の第2議題はこの程度にさせていただきたいと思えます。

第3議題といたしまして、部会の委員の指名についてということで、皆様のお手元の資料に労災防止部会と、それから家内労働部会の委員名簿(案)というのが2、3としてございます。この委員名は、私、会長の指名によると現在はなっておりますので、ここに労災防止部会につきましては、公益は菊地、渋谷、東の3名、それから労使委員につきましては、浅山委員、上野委員と岩崎委員、都合委員ということで指名をさせていただきたい。

それから、家内労働部会につきましても、次の案にございますように、上嶋委員、高山委員、花崎委員が公益、それから労働側が上田委員、上野委員、山委員、それから使用者側委員としまして、安濃委員、牛島委員、長井委員ということで18年度の委員を指名させていただきたいと思えます。よろしゅうございましょうか。

(「異議なし」の声あり)

それではですね、この部会からの開催報告についてですけれども、そのほか何かございましょうか。

(田坂企画室長補佐)

それでは、審議会事務局からご報告のみさせていただきます。資料ナンバー４でございます。

なお、各部会の審議の内容につきましては、本年３月９日開催をいたしました１７年度の第２回審議会において既にご報告をさせていただいておりますので、もうご了解をいただいておりますという内容でございます。

今回は、労働者代表委員の大幅な交代がございましたので、事務局から開催状況のみご報告をさせていただくということでございます。

部会の労働災害防止部会につきましては、必要に応じ開催をするということにしておりまして、平成１７年４月１日以降、これまで開催の実績、ございません。

家内労働部会につきましては、昨年１２月に、お手元の資料にあるとおり、審議開催をいたしまして、今年度１２月２０日開催をする予定にいたしております。次回の審議会におきまして、その内容につきましては、ご審議をいただくという予定にいたしております。

関門港湾労働部会につきましても、本年１月開催をいたしまして、既に審議内容については、ご報告済みでございます。

以上のとおりご報告いたします。

(菊池会長)

ということで、今回は部会については、実質的には特段ご報告申し上げるものはないというふうでよろしいかと思えます。

以上でございます、本日の予定しました議題というのは以上のようなことでございます。特に何かこの際、発言いただくことがございましょうか。

(「なし」の声あり)

よければ、以上をもちまして本日の審議会を閉会することといたしたいと思いますが、よろしゅうございますか。

それでは、次回は３月上旬ということになりましょうか。

次回は年度の締めということで３月上旬の予定にいたしておりますので、よろしく願います。どうも本日はありがとうございました。