

経 済 労 働 委 員 会 記 録
＜ 第 4 号 ＞

平成22年第1回沖縄県議会（2月定例会）

平成22年3月18日（木曜日）

沖 縄 県 議 会

経済労働委員会記録<第4号>

開会の日時

年月日 平成22年3月18日 木曜日
開 会 午前10時2分
散 会 午後12時0分

場 所

第1委員会室

議 題

- 1 参考人からの説明聴取について（沖縄県内の雇用悪化の理由と対策について）

出 席 委 員

委 員 長	玉 城	ノブ子	さん
副 委 員 長	瑞慶覧	功	君
委 員	中 川	京 貴	君
委 員	座喜味	一 幸	君
委 員	辻 野	ヒロ子	さん
委 員	具 志	孝 助	君
委 員	当 銘	勝 雄	君
委 員	渡久地	修	君
委 員	前 島	明 男	君
委 員	玉 城	満	君
委 員	上 里	直 司	君

委員外議員 なし

欠 席 委 員

仲宗根 悟 君

説明のため出席した者の職・氏名

(参考人) (沖縄県内の雇用悪化の理由と対策について)

沖 縄 労 働 局 長 森 川 善 樹 君

○玉城ノブ子委員 ただいまから、経済労働委員会を開会いたします。

参考人からの説明聴取についてを議題といたします。

本委員会所管事務調査労働問題についてに係る沖縄県内の雇用悪化の理由と対策について、今後の委員会審査の参考とするため、本日の参考人として、沖縄労働局長森川善樹氏の出席をお願いしております。

休憩いたします。

(休憩中に、参考人が着席し、その後、参考人から補助者の出席及び説明の申し出があり、協議の結果、認めることで意見の一致を見た。)

○玉城ノブ子委員長 再開いたします。

お諮りいたします。

参考人から申し出のあった補助者の出席及び説明につきましても、休憩中に協議したとおりに取り計らうことに御異議ありませんか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

○玉城ノブ子委員長 御異議なしと認めます。

よって、さよう決定いたしました。

休憩いたします。

(休憩中に、補助者着席)

○玉城ノブ子委員長 再開いたします。

参考人及び補助者の皆様、本日は御多忙のところ御出席いただきましてまことにありがとうございます。

参考人等から説明を求める前に、委員会の審査の進め方について御説明申し上げます。

まず、参考人等から御説明をいただいた後、委員から参考人等に対し質疑を行うことにしております。

なお、参考人等が発言しようとするときは、あらかじめ委員長の許可を得なければならず、発言は、沖縄県内の雇用悪化の理由と対策についての範囲内で行うこととなっております。

また、本日は委員会が参考人等の説明を聞く場でありますので、参考人等が委員に対して質疑することはできませんので、御承知おきください。

それでは、森川善樹参考人から、本委員会所管事務調査労働問題についてに係る沖縄県内の雇用悪化の理由と対策について御説明をお願いいたします。

○森川善樹参考人 本日は、説明の機会をつくっていただきました玉城委員長初め、県議会の皆様方に心より感謝申し上げます。

まず、説明資料に基づきまして、御説明申し上げたいと思います。

さて、沖縄県内の雇用悪化の理由と対策ということでございますが、一時的な短期の問題と、中長期にわたって継続的に取り組まなければならない問題に分けて御説明申し上げたいと思います。

まず、短期の雇用情勢の悪化についてでございます。2ページ目、有効求職・求人及び求人倍率の推移、年平均の推移がございます。ごらんいただきますと、平成20年から平成21年にかけての有効求人倍率一折れ線グラフの動きですが、0.38倍から0.28倍へと0.1ポイント、それまでの動きに比べますと、急激に低下しているということでございます。そこに吹き出しがございますように、これまで平成11年から平成20年までの傾向といたしまして、求人―青色の棒グラフがふえていくに従って、実は求職者の数もふえていく。平成18年が求人はピークですけれども、平成18年をピークに平成20年、平成21年まで求人は傾向的に低下していく。そして、求職者も平成18年から平成20年までは、傾向的に低下しておるわけでございますが、平成21年に限っては、求人の減少があったにもかかわらず、求職者が大幅にふえている。これは、これまでの傾向と比べ

まして、やはり県外での雇用情勢の悪化、すなわち県外で離職された方が県内で求職活動を行う、そういうことで求職者が大幅に増加した。それまでは、大体0.02から0.04ポイントぐらいの変化だったんですが、大きく0.1倍下がるといことになります。次のページにそのあたりまとめてございます。

これまでの基本的な動きに加えて、最近特に、そういう動きで求人倍率の大幅な低下、ベースとしてあるのは、やはり県内求人が絶対的に不足しているということと、それから求職者の強い県内志向、こういったものが背景にあると。加えまして、平成21年もそうですし、来年度に向けてもそうですけれども、学卒未就職者が大量に発生してきているという部分もございまして、雇用情勢まさに悪化ということになったものと考えております。したがって、次の4ページでございしますが、当面の課題と対策ということで、まず経済の先行き見通しが不透明な中では、仮に経営がうまくいかなかったとしても、できるだけ離職者を出さないでいただくような企業の雇用維持、そのことを支援していく必要がある。それから、2点目としては、やはり求人の確保、それから3点目として未就職卒業者への支援というのが必要だと。具体的な対策でございしますが、既に緊急雇用対策等で打ち出しておりますように、雇用調整助成金という制度がございします。これは下に説明書きがございしますが、要するに経営が悪化した場合に、労働者を解雇するのではなく休業という形をとっていただく。あるいはその間に職業訓練・研修等を行っていただく。あるいは出向していただくということを促進するために、休業手当—これは労働基準法で経営者都合で休業させる場合には賃金の6割以上を労働者に支払わなければならないということになっております。その休業手当の、中小企業であれば最大8割が国から助成されるという仕組みでございします。こういった助成金を活用して雇用の維持をしていただく。

それから2点目の求人の確保につきましては、まさに沖縄県で取り組んでいただいております緊急雇用創出事業、あるいはふるさと雇用再生特別交付金に係る事業などで対応していく必要がある。あと、私どものハローワークでは、やはり求人開拓ということをやっていかなければいけないと考えております。実は、現在の求人のうち公務その他という部門で、これは主に緊急雇用創出事業の効果だと思っておりますが、平成21年は平成20年の1.5倍になっております。ということで、かなり雇用の、求人の下支えをしていただいているということが言えるかと思えます。

それから3点目は未就職卒業者支援でございしますが、1つには学卒ジョブサポーター、これはハローワークに配置をして既に卒業してしまった方々のフォローを行うというのを、高校・大学ともにやっていく。それから、これは沖縄

県それから雇用能力開発機構にお願いをしているわけですが、まさに進学もしない就職もしないで訓練もしないというと、まさにニートということになります。ニートになるのを防ぐために、せめて職業訓練の枠を拡大していただけないかということで、こういうことが必要であろうと考えております。以上が、ほぼ1年ぐらいの短期的な動きについての説明になります。

続きまして、継続的に取り組んでいただかなければいけない問題というのが、私どもはあると考えております。

5ページ目をごらんください。

沖縄県の労働力フロー図で平成20年平均ということになっています。この図の見方なんですけど、15歳以上人口が113万5000人いて、その中に働いている方—就業者が57万人余り、それから失業者が4万人、非労働力—学生・専業主婦等が48万人ということになります。これは月々の動きでございます。例えば失業者から就業者へいく矢印の横に、3と書いてあります。月平均3000人が、失業者から就業者になっていると。逆に、その就業者から失業者へ毎月平均3000人いっている、要するに離職をしているということでもあります。就業者から失業者への流れというのが、まさに問題としなければいけない点かと考えております。これを違うデータで見たものが次のページでありまして、次のページはある企業について年間どれぐらいの人が入職し、離職をしているかというグラフでございます。これのブルーが沖縄県で、赤が全国のデータになりますけれども、いずれの年も沖縄県は全国より移動が激しい、企業の人の出入りが激しいということでもあります。

それから、次のページは大卒者の就職3年目までの離職率を見たものでございます。全国平均で言うと、卒業してから3年までに、大体3分の1ぐらいの方が離職されるわけですがけれども、沖縄県の場合は半分ぐらいの方が離職をしてしまうということでもあります。少しまとめてみましたのが、8ページ目でございます。まさに問題としている失業から就業の流れと、就業から失業への流れ、まさに離職者の数が多すぎるのではないかと。せっかく、沖縄県も私ども労働局も、就職促進ということを一生懸命やってきております。雇用の拡大ということで、まさにやってきているんですが、離職が就職者と同じ数であるということであると、全くやっていることが無駄になりかねない。まさに、離職・転職の激しさというのは、沖縄県の失業率が高い一因ではないかと考えております。離職に当たっては大きく分けて2種類あると。会社都合の部分と自己都合の部分、このあたりについて見ていきたいと思っております。

次のページは、求職理由別失業者の割合の推移ということで、まず右の全国のほうをごらんいただきますと、景気がよくなると非自発的失業が減って自発

的失業の割合がふえます。景気が悪くなると逆の方向に動くと。沖縄県の場合は、平成21年を除けば、ずっと非自発いわゆる解雇とか会社都合でやめさせられる方の割合より、自発的にやめる方のほうが多いという、これ平成15年からとっていますが、ずっとその傾向が続いていました。

では、沖縄県の企業というのはきちんと雇用を維持してくれているのかというふうにもとれなくもないんですが、先ほど御説明申し上げました、雇用調整助成金の実績をごらんいただきたいと思います。少し飛んでしまうんですが、12ページをごらんいただきたいと思います。12ページの表にございますように、平成16年くらいからとっておりますが、ずっと平成20年まで雇用調整助成金というのは全く利用されておりました。平成21年で526件と、物すごく急増したというとらえ方もできるんですが、例えば平成21年12月—1カ月だけをとってみましても、沖縄県は61件で、同じ九州の熊本県、大分県とかは1カ月だけで600件超えているんですね。利用が少ない理由が、沖縄県の企業の経営がうまくいっているからということであれば、むしろ好ましいわけですが、例えば信用保証協会がやっておられる緊急保証の件数なんかをみますと、沖縄県は大体年間6000件ぐらい、一昨年10月からの1年間で6000件余り、鹿児島県も同じ6000件余りです。佐賀県とかは3400件ぐらいということで、企業が景気の悪化に対して何らかの対応をとっているという姿は、沖縄県でもしっかり見られるんですが、どうも雇用調整助成金は何か人気がないというか、利用はなかなかされていない。私どもは経営者団体の御協力を得て、相当周知活動をやってきたつもりなんですけど、それでもこの程度だということでございます。

少し気になる記事がございましたので、13ページでございますが、県の中小企業家同友会の調査結果ということで、雇用調整実施したのが全国の半分以下ですと。私はそこよりは、むしろ3段目のところの記述が一番気になりました。正社員の解雇で雇用調整をしているというのが33.3%ですと。そして全国の雇用調整の内容はということで、雇用調整助成金等の補助金の活用というのは54%と。沖縄県では同じ補助金の活用というのは9.5%でとどまっているということでもあります。雇用調整自体少ないのは結構なことだと思うんですが、その手法として、雇用の維持に向けた取り組みというのは、もう少し努力される余地はあるのかと感じている次第でございます。

続きまして、もう一つの自発的、自己都合でおやめになる方の背景というのを考えてまいりたいと思います。よく言われるのは、御本人の意識の問題、職業意識の問題、特に若い方の意識の問題と言われるんですが、少し10ページをごらんいただきたいと思います。データが平成16年のしかなかったものですか

から見方が難しいんですが、まず一番多いのは自発的にやめるのは家庭の都合でおやめになる方が多い。まさに育児や介護休業制度、そういったものの整備は必要なんだろうと感じております。それから、次に多いのは上司や経営者への不満でありますとか、企業への将来性不安、それから給与への不満や勤務時間への不満ということであります。企業の人員整理というのは6番目ということでもありますので、具体的にはこういう理由だと。給与とか勤務時間とかへの不満、それから上司への不満、いずれにしても雇用管理の問題かと思っております。管理の仕方として労働法令の遵守とか最低限やらなければいけない部分と、それから先ほど申し上げましたように、育児・介護休業制度を導入するでありますとか、もっと言いますと研修や訓練をやるとか、いろんなレベルが雇用管理あるかと思いますが、私どもちょうど労働基準監督署が、まさにそういう労働法令の遵守状況なんかをチェックしているところがございます。私ども労働基準監督者は、多分この分野は、あるいはこういう部分は違反が多いだろうということに入りますものですから、結構数字高くなるんですが、一般的に調査したものはなかったものですから、先月、無料でコンビニとかに置いてある求人情報誌の求人の中身を少し調査してみました。それが、14ページでございます。求人情報誌に載っているから必ずしも違反しているということではないんですが、そのとおり働かせると多分労働基準法違反であるとか、最低賃金法違反になるというものは、全体の4割超がそういう状態でございます。

ということで、少しまとめにかかりますが、11ページをごらんいただきたいと思っております。離職の防止、多分これが継続的に取り組んでいかないといけない課題だと思っておりますけれども、まず1つは雇用調整助成金の利用促進、それから2つ目としては企業の労務管理改善、ベーシックなものです。労働法令の遵守の徹底、これは私ども労働局でも一生懸命やっていきたいと思っております。それから家庭の都合というのがありましたように、仕事と家庭の両立支援対策。それから、まず上司への不満とかなないようにとか、あったとしてもうまく解消できるように、企業内外への相談体制の整備。メンター制度というのは、最近労働局などでも取り組んでございます。参考までに読売新聞の記事ですとかそういうのを入れてございますので、後でごらんいただければと思います。要するに、少し上の先輩の方が常にケアしてやるというような仕組みになってございます。

それから、労務管理改善と関連いたしますけれども、私ども沖縄労働局で出ている助成金のうち、やはり一番出ているのは雇い入れするときの助成でございます。この雇い入れ助成も、せっかく雇っていただいた方がやめてしまうと助成金の効果は全くないということになってしまいますので、例えば企業内訓

練をどうするであるとか、あるいは常用雇用化を促進する、あるいは定着率、そういった観点から内容を見直す必要があるかと考えております。そのあたりは、私どもから厚生労働本省へ意見を言っていきたいと思っております。そうしたその企業の労務管理改善と、これもやりつつ、その後やはり御本人、親に対する意識啓発というのは必要なかと考えております。特に具体的なメッセージが伝わるといいなと考えております。例えば、3年以内にやめない。3年というのはどういうことかと言いますと、例えば求人で経験者求むというのがあります。経験者求むというのは、3年ぐらい同じ仕事を継続していないと、それは経験者とはなかなか言えないということで、まずは3年ぐらい我慢しましょう。あるいは目指せ1万時間というのは、例えば大学を卒業して博士号を取るまで1万時間かかるそうです。要するに1万時間くらいきっちり同じ仕事で働いていれば、一かどのプロフェッショナルになるという理解で、例えばこういうメッセージを広く伝えていったらどうかということでもあります。

そして、離職の防止なんですが、別の観点がございます。離職率が高いということは、勤続年数が短いということですよ。勤続年数が短いと、一般的に公務員の世界もそうですが、給与水準が低くなる。それを15ページでございただくと、少しわかりやすいグラフにしてみました。折れ線が勤続年数です。そして所定内賃金。これは男性なんですが、男性を年齢・階級別にとっていったものであります。全国と沖縄県で比較しております。沖縄県と全国、もともと水準が違うものですから、例えば18歳から19歳を100として、年齢が高くなると後どういうふうに動いていくかと見ました。やはり、若いときからだんだん勤続年数の全国との差がどんどん開いていっております。開いていく分、やはり所定内賃金も伸びないという関係がございます。できればこういうことを避けたいということで、既に今仕事をされている方はやめないということではないわけですが、もうやめてしまっている、転職を繰り返しているという人はどうするかということで、次のページでございまして、企業は、転職者の処遇を決定するために何をみますかと。これまでの経験がもうほとんど7割—4分の3ぐらいはそういう部分を見るということで、転職するに当たっては、これまでの経験、いわゆるキャリアと言っていますけれども、これは最大限に生かす必要があると思います。

少しまとめてみました、次17ページです。まさに離職を繰り返すということは、勤続年数が短期化すると、賃金が低くなる一因ですと。何で賃金が低くなるのかというと、恐らくキャリア形成の経験が少ない、そうすると能力、生産性向上も見込めない、そうすると処遇の改善につながらず、まさに賃金が低いんですが、処遇が悪いとなると、また離職という悪循環になってないのかとい

う気がしております。キャリアが足りない、経験が足りないということであれば、やはり再設計が必要であると思いますし、どこかでそういうキャリアを積んでいかなければならない。そして、能力を高めていかないとけない。ベストは多分、企業だと思っております。でもなかなか難しい場合は、やはり公共職業訓練で補完していただくのかなという、それがセカンドベストではなかろうかということで、18ページにまとめてみました。

次の離職の予防とあわせて雇用の質の向上、あえてこれは能力の向上という言い方をやめました。単に、それは個人の問題だけではなくて、やはり企業の労務管理の改善の部分があるものですから、やはりいい雇用の質、労働条件がいい、あるいは能力は十分に発揮されている、まさにいい企業になっていると。まさに雇用の質を向上するための施策として、キャリア形成支援ツールの活用促進、まずは1つはジョブ・カードというのがあります。これもチラシを入れてございますので、すぐごらんいただければと思います。そういったものを使っていくと。

それから2点目として企業の労務管理改善ということで、まずキャリアルートの提示、今この会社に入ると最初はこういう初任者研修があって、多分5年ぐらいすると大体一通りのことはできるようになる。10年目ぐらいで部下を抱えるようなことになる。そういう、ある程度人生設計できるようなキャリアルートを提示していただく。その中で訓練、研修等をやっていただく。そして、能力がアップしているのであれば、それに応じて処遇も改善していただく。そういったことについての費用助成、キャリア形成促進助成金というのがございます。それらに取り組む企業、ともかく労働者がいればいいという企業ではなくて、そういうキャリアルートを提示して研修までしっかりやってくれます、能力が上がれば処遇も上がります、まさに、そういう企業を誘致していただく、そういうことが必要ではなかろうかと思えます。

それから、3点目として公共職業訓練の拡充ということでございます。今年度、公共職業訓練の枠は、沖縄県と独立行政法人雇用・能力開発機構合わせて、大体3500人ぐらいです。先ほどごらんいただきましたように、失業者5万人ぐらいいらっしゃいます。まさに、これから未就職卒業者も出てまいります。ということで、まずは枠の拡大、特に公共の施設でやるだけでなく民間の専門学校とか活用した委託訓練、そういったものを拡大していただけないだろうか。それから、単に訓練を枠だけ拡大するのではなくて、例えば先ほどのコンサルティング相談、それから求人開拓、そういった機能を強化していく必要があると。これは、単に訓練のための訓練ではなくて、就職に向けた訓練であるということをはっきりするために、指導員に対する再訓練などが必要ではなかろう

うかと考えております。

これまで30分近く御説明申し上げました、最後のまとめでございます。19ページ、安易な離職による悪循環からキャリア形成を中心とした好循環に。まさに、今沖縄県こういうことになっていないかという懸念をしております。安易な離職という一左の矢印が回転したところにありますけれども、安易な離職をしてしまうと、キャリアが蓄積されません、経験が蓄積されません。となると、失業が長期化しますし、また一からスタートしなければいけない。そうすると、どうしても低賃金になる、そうするとまた安易な離職になる、こういう悪循環になっていないかと。この安易な離職でなくて、企業に定着するとキャリアが蓄積されます。キャリアが蓄積されると生産性・能力が向上します。向上すると処遇が改善されます、やりがいも出てきます、企業は活性化します。そして、処遇が改善されれば、また企業に定着すると。こういう好循環にできないものかと。まさに、そのための政策のポイントでありますけれども、企業の雇用の維持、雇用管理改善努力の支援ということでございます。

それから、右の図で言いますと、キャリアの蓄積から能力・生産性の向上、処遇改善、そのあたりつなげる部分でございます。まさに企業が取り組んでいただきたい部分です。そして、2点目が若年者だけでなく企業経営者、それから親の意識改革、それから3点目として相談体制の整備、それから4点目として公共職業訓練による能力開発の強化、こういったことが沖縄県の雇用問題の解決に向けて必要なことではなかろうかと考えております。

私の説明は以上でございます。御静聴ありがとうございました。

○玉城ノブ子委員長 森川善樹参考人の説明は終わりました。

これより参考人等に対する質疑を行います。

なお、質疑・答弁に当たっては、挙手により委員長の許可を得てから行い、重複することがないように簡潔にお願いいたします。

質疑はありませんか。

当銘勝雄委員。

○当銘勝雄委員 先ほど、沖縄県で働く人たちは離職者が多いということで、離職が多くなるとキャリアの蓄積にならないと。あるいはまた低賃金にもなるという。これよくわかるのですが、離職が多いということで、これまで我々がマスコミ等通じて、新聞等通じて見えるものは、行った先一特に県外の条件が違ふと。こういうことが、よく指摘されているわけですね。あるいはまた、そういう形で訴えた若い青年もおりましたが、そこら辺の状況というのは、何

がそういうふうにさせているんでしょうか。

○森川善樹参考人 私どもが求人情報等を調べてまいりました。そういったしましたところ、表現として大体月25万円以上可とか、ギリギリで言えば、それは可ですからあり得るんでしょう。では、単純に25万円以上もらえるんだらうということで、実は残業が少なくて20万円ぐらいしかもらえませんでしたと。そういうことは多々あったんだらうと思います。

私どもが調査してみて、やはり求人情報掲載の適正化みたいなものは、本当にやっていかなければいけないと思いました。誤解を生むからです。そうすると、後々トラブルになるからです。ただ県外企業もそうなんです、むしろ県内企業のほうが明らかに労働基準法違反、例えば1日実働8時間ですと休日は日曜日ですと、だとすると週48時間労働ですね。これはもう平成11年ぐらいに48時間労働ではなくなっているの、そういう働き方をすること自体間違いなく法律違反。そして、そのときの一番の問題は何かというと、休日は働かせてはいけないということではないんですが、休日労働の分はきちんと割り増し賃金を払わないといけない。きちんと調べていませんが、多分払われていない可能性が出てきている。求人情報誌の書き方というのは、そういう情報で、では月給幾らから幾らということになっていますので、むしろ県外できちんと正確に読めば、そういうところに行かなかったであろう、それはギリギリ言えば、求人条件と実際行ったところの条件とは違うということであろうかと思いますが、むしろ県内の幾つか、先ほど4割ぐらいと申しあげましたけれども、4割ぐらいの求人がどうもこのまま、その条件で働くと労働基準法違反になって、本来払われるべき割り増し賃金であるとか、そういったものが払われていない可能性がある。私ども労働基準法を所管する役所としては、そちらのほうが多分問題ではなかろうかと思っています。いずれにいたしましても、そういうことで要請、それから、そういう問題のある求人事業所には、適切な指導・監督に入りたいと考えております。

○当銘勝雄委員 今、県外と県内を比較した場合には、県内事業者のほうが、労働基準法違反がむしろ多いのではないかという御指摘ですが、実際問題として、例えば県内企業の離職者というのは余り新聞に書かれないですよ。それで今私は初耳だと感じましたが、もう少しそこら辺の実態を教えてください。

○森川善樹参考人 来年度も最低賃金の引き上げに向けて審議会を開始いたします。その際に基礎資料として、最低賃金の監督結果というのを委員の皆さん

にお示しします。最低賃金未満のところは、沖縄県は5%ぐらいあります。全国平均2%ぐらいです。あとは、先ほど申し上げましたように、多分こういう事業者は違反があるだろうと思って行くものですから、そこに監督・指導に入るの、どうしても高くなってしまいますが、監督・指導に入った結果、何らかの違反があったというのは8割ぐらいございます。そういう状況でございます。

○当銘勝雄委員 県内企業についてよくテレビなどに出てくるのは、労働基準法違反という形で、例えば安全管理を怠っていたとか、そういうのがよく強調されるんですが、今言うところの給与問題とか賃金問題とかは余り出てこないですよ。確かに安全管理をやっていなかったとかヘルメットをかぶっていなかったとか、そこら辺は見えるんだけど、賃金問題というのはよく見えないんですよ。最低賃金に満たない企業というのは、たった5%ですか。

○森川善樹参考人 5%でございます。マスコミに出ない一つの理由というのは、私ども相談を受けると、よくこういうことがございます。事業主には言ってくれるなど。労働基準監督署へ申告に来た、通報に来たということだと自分の立場が危ない、場合によっては解雇されるということで、そういう場合は表に出しませんので、そういう点で、なかなかマスコミの報道もされにくいのかという気はいたしております。

○当銘勝雄委員 県外についても、例えば労働者派遣法に基づいた派遣会社の求人・募集があるわけですよ。これとのミスマッチというか、条件が合わないということでやめる者がいるわけですが、この派遣会社の求人チラシとか、こういったものはどこがどうチェックしているんですか。

○森川善樹参考人 求人情報誌自体は、実は所管官庁はございません。なので、自主的にチェックをされていると理解しております。ただ、県内求人誌の場合は、社団法人ですけれども全国求人情報協会というのがございまして、そこに加盟されております。その協会が会員の求人情報が適正であるかどうか、苦情もそちらにいたりするんですが、苦情があればそちらの社団法人から会員企業に指導がなされると理解しております。

○当銘勝雄委員 これは、映画でいうところの映画倫理委員会みたいな、一つのそういう仕組みですか。

○森川善樹参考人　そうです。

○玉城ノブ子委員長　ほかに質疑はありませんか。
渡久地修委員。

○渡久地修委員　皆さん方労働局の労働行政と、沖縄県の県の労働行政というか、あるいは県の経済政策との関係、よく私たちいろんな相談を受けて県に行きますが、これは労働局ですということになったりするものですから、この辺の区分というか、関係を教えていただければありがたいです。

○森川善樹参考人　労働局47都道府県にございますように、国の機関は基本的に最低限のことしかできません。職業紹介、雇用保険に関すること、それに付随して若干先ほどの労働者派遣事業所の指導であるとか、民間の職業紹介所の指導といったところは、私どもで所管しておりますが、私どもが絶対にできないことは、先ほどの公共職業訓練、それから、あとは先ほどの仕事と家庭の両立であるとか、そういった部分は私どもでもやっておりますし、県でも一部やっております、どちらがやっても構わない。上乘せ部分は基本的に県がやってはいけないというこはないと思います。

職業紹介は許可が要りますので、許可をとっていただければやっていただくことも可能です。多分、雇用保険制度そのものは、全国でやったほうが効率的なので、なかなかやられないと思います。

一応、本日の資料の中で、政策の提言というか雇用の質の向上に向けてとか、先ほどの離職の防止に向けてというところで、下線を引かせていただいております。これは県でも可能な部分、逆に言うと引いていないところは、私どもでやるべき部分かと考えております。

○渡久地修委員　答えられるかどうかわかりませんが、この沖縄県で、いわゆる先ほどの求人倍率の低下とかありますけれども、これだけ失業者が多い、しかし人はもっと必要というのが、例えば看護師であったり介護の職場であったりというのが、看護師は物すごく不足なんですよね。ですから、こういったものを解決するだけで、失業率の改善というのは相当大幅に改善できると思うんですよ、介護もそうですよね。ですから、この辺どうにかしないといけないんですが、介護でいえばいわゆる低賃金、それから看護師であれば過酷ですか、あるいは賃金に見合わないんですかね。そういったものを何とか解決するには、

お答えできるかどうか、私見でもよろしいですのでお願いします。

○森川善樹参考人 確かに、診療報酬あるいは介護報酬の範囲内で、それぞれの事業所は頑張って取り組んでいるものと思っております。特に、介護報酬・診療報酬、全国同じ水準でございますので、そうすると沖縄県でそういう事業を営むところというのは、比較的、相対的にいえばいい労働条件であるということで、実は先ほどの求人情報誌の賃金水準なんかを見ましても、それなりの労働条件だなと。総体的にいうと比較的高いほうだというふうにもとらえることができると思います。なので比較的、私ども福祉関係の求人いただいておりますし、意外とここは充足率も高い分野でございます。少し気になるのは、実はこちらで事業を営む事業者は、実は県内だけに求人を出しているわけではなくて、県外にも求人を出していらっしゃいます。そうすると沖縄県で働きたいという若い県外の方が、そこに就職されることがあります。5ページに先ほどの絵がございます。県外から入ってくる、そして県外に出て行くという矢印がございます。やはりどちらかというに入ってくるほうが出ていくほうより多いということでございますので、なかなかそういう面で県内の人を我々もあっせんはしますけれども、むしろそういう県外から入ってこられる方もいらっしゃるので、それなりに事業としてやっていける。よその、九州のどこかの県というところよりは、人手不足感というのは総体的に少ないのかと思います。

○渡久地修委員 労働局、県があつて、それぞれの市町村とか企業もあるんですが、今言った、例えば県立病院でも看護師は圧倒的に不足ということで、とっても悩んで、県立中部病院なんかは病棟まで廃止していますから、なぜこんなに失業者が多いのに、看護師をもっとふやさないのかという、ずっとジレンマに陥っているんです。これはとにかく、待遇の問題とかの改善が出てくると思いますが。それと、例えば農業にしてもそうですよ、復帰から今日まで11万人減っていますから。そして食糧自給率は、県内はさとうきびを除くと6%なんです。これを100%にもっていくという政策をやれば、相当の人が確保できるんです。こういった総合的なものをやるのを、労働局、県とかいろんところが、私は沖縄県の場合、特に一体になって縦割りではなくて総合的なものをつくらないと、簡単ではないという感じがするんです。その辺、もし御意見があればお聞かせください。いい方法がないかどうか。

○森川善樹参考人 先ほども申し上げたように私どもにできることは限られておりますし、それぞれの所管の中でやっていくことは必要なんだろうと思いま

すが、まさに御指摘のとおり、労働局だけで雇用情勢が解決するわけでもありませんし、沖縄県だけで雇用情勢が解決するわけでもないと思っております。ぜひ、いろんな、市町村も含めて、あるいは労使の団体も含めて、一体となって雇用情勢の改善に向けて取り組んでいくことが必要であろうと。一体になると、やはり先ほどの離職の予防の問題ですとか、とてもではないけど労働局だけでできるような話ではない。まさに、意識啓発などは全体としてやるのが大事なんだろうと。そういう意味では、県で取り組んでいただいているみんながグッジョブ運動といった活動を、もっと積極的にかつ効果的、効率的にやっていくことが大事なんだろうと考えております。

○渡久地修委員 それと、沖縄県は結構企業誘致ということで、やってきますけれども、これまでいろいろ聞いた範囲では、企業が沖縄に進出するにはいろんな条件があって、まず地価が安い、設備投資とかが安くつく、それから県とか国の補助が出ると。それと、安い賃金という、低賃金というのが前提にされているんです。ですから、来ても結局は非正規雇用とか低賃金というのがあって、就職はしても、先ほど言ったように離職者が多いとかあると思うんです。そして、最近発表された事業者・企業統計調査、平成18年度だと思っておりますけれども、5カ年ごとだと思えます。あの統計を見ても、この間ふえた雇用者は2万9000人ですか、その内訳も圧倒的に非正規なんですよね。この数というのは正確に皆さんのほうで掌握されていますか。

○森川善樹参考人 非正規労働者がどれくらいいるかというのは、今の時点だと平成19年の総務省の就業構造基本統計調査が最新だったと思えます。その割合が、今手元にございませませんが、40.7%です。全国平均が35.5%になります。

○渡久地修委員 この事業所・企業統計調査で雇用者が5カ年間でふえたのは、私が持っている資料では、今言ったようにやめたり入ったりしたのはあると思うんですが、今より正規雇用の人がやめた、ふえたというのはあると思うんですけれども、差し引きすると、正規雇用でふえたのは33名という、圧倒的に非正規雇用という驚くべき数字を見て愕然としているんですけれども。沖縄県の低賃金の問題、この辺を何とか解決しないといけないし、離職者の一番大きい理由が家庭の問題でしたか、家庭の都合、これは私の周りにもいますけれども、結構介護が大きいんですよ、親の介護とか。そういった総合的な社会保障の問題までやらないと、なかなか解決できないと思っているので、きょういい勉強になりました。それと、先ほどの御意見で、特に地元の企業の労働条

件を守らせるとかという点での、やはり底力をつけるという点では、いろんな努力がまだまだ県としての支援とかも必要だということを思いました。いい勉強になりました。ありがとうございました。

○玉城ノブ子委員長 ほかに質疑はありませんか。

中川京貴委員。

○中川京貴委員 私も二、三点、また管轄外のところもあると思うので、もしそうじゃなければうちではありませんよとおっしゃってください。1つは、今渡久地委員からも出ましたけれども、要するに沖縄県内は低賃金だという。私はまた逆の考えで、賃金を上げることによって、また沖縄の企業がもつのかと、これだけ企業が倒産したり、企業がそういった仕事がない中で。そしてもう一つは、政府によって最低賃金を1000円以上に上げるという話も前回ありましたよね。これがもし実現したとしたら、果たして労働局の失業対策は多くなるのか、それともよくなるのかどういふ感じですか教えてください。見解の範囲内でいいです。

○森川善樹参考人 低賃金の問題については、私はやはり位置的には低賃金かもしれないけれども、先ほどキャリアルートという言葉を使いましたけれども、長期的にここで働いているとそれなりに処遇が上がってくるんだよと、働き続けると。働き続けることによって能力がアップするというのが前提としてはありますし、そのための努力は会社だけではなくて労働者もやっていかないと、そういうことにはなかなかならないと思っております。

ただ、いずれにしても頑張る企業というのは不景気でも労働者の能力をいかに引き出して経営を改善していくか、あるいは利益を出していくかということをやっておられますので、基本的には今こういう低賃金で雇ってもうけを出すとかそういうことではなくて、長いスパンで経営を続けていく、あるいは労働者を雇い続けていくためにどういうことが必要か。そして、経営を維持していくためには利益を出さないといけない。利益を出すために、どういう経営計画を立てて、労務管理をどうしていくか、多分一定程度改善していかなければ、それは派遣であるかどうかは別にして、やはり使い捨て労働力と言わざるを得ないだろうと思っております。なので、まさに人を大事にするというよりは、人を育てていっていただく企業、逆に言うとどんどん勢力にしていっていただく、そして労働者が自主的に考えて経営に貢献していく、そういう流れを会社の中でそれぞれつくっていただくことが重要なだろうと。

それから最低賃金の問題ですけれども、最低賃金はどうやって引き上げていくかという、厚生労働本省と金融財政上の措置ということで、中小企業庁と連携して、どういうふうなことで上げていくかということ、まさに検討に入っているところであります。釈迦に説法かもしれませんが、最低賃金の趣旨というのは、人間ですから生活水準を下回るともっと働かなければいけない。変な話、賃金下がると労働供給がふえる、もっと働かなければいけない、そういう状況に陥ると。極端な話、生活保護水準以下でしか収入が得られないとすると、そちらのほうに行ってしまうかもしれない。それは社会的にはよくないことでもありますし、どんどん追加でA社で働き、また追加で就業希望を出してB社で働く、でも人間24時間しか持っていませんので、そうするとかなりの身体的な負担になってくる。そういうことを防ぐという趣旨で、最低賃金を設定しております。あと、もちろん最低賃金審議会でお諮りするときは、企業として払い得る金額かどうかという、まさに労使の代表委員が労使交渉のような雰囲気決めて、答申をいただいているところでございます。先行きどういふことになるかはわかりませんが、いずれにいたしましても、今のところは、労使合意が得られる範囲で、必要な引き上げを行っていくことになるであろうということでございます。

○中川京貴委員 今、沖縄労働局長が話ししている中で、やはり最低賃金をある程度下回ると、2つも3つも仕事をしないと生活ができないと、これまさにそのとおりだと思います。ただ1つ聞きたいのは、例えば公務員の場合には副業できませんよね。しかし企業の場合には今おっしゃるように、例えば借金があったり仕事があったりする場合に、8時間勤務してその後またアルバイトする場合がありますよね。これは労働基準法としてはどういう判断をしていますか。

○森川善樹参考人 法律上の制約は全くございません。それぞれの会社で定める就業規則の中で、そういう規定を設ける、兼業禁止義務というのを課すかどうかというところになります。ですから、会社によって違うと思います。

○中川京貴委員 本年度の県予算も国からいろいろ補助金があって、たしか10億円ぐらいでしたか、失業対策ということで那覇市を中心にニートの皆さん方の宿泊施設の予算とか、3カ月でしたかね、何かありましたよね。私はそういった、ただニートの皆さん方の宿泊施設がどうのこうのというよりも、先ほど沖縄労働局長から説明ありました職業訓練センターとか技術を学ぶところに予

算措置をして、しっかり現場で働ける仕組みが一番大切だと私は基本的に思っています。そういう小手先だけの補助金では、これが過ぎてしまったら、またニートに戻ってしまうんですね。私は、そういった意味でやはりこれを雇用する企業がしっかり元気になって、その企業が一番大切だという考えを持っているのものですから。それともう一つは、駐留軍で働く皆さん方が、例えば裁判になっているとか相談が、労働局に対する件数が何件かあったのか、もしあれば具体的なものを教えていただきたい。それと、例えば働く人が労働局に相談したときに、これは言うてほしくない。実際これがこじれて裁判になった場合、これの管轄を教えていただきたい。

○森川善樹参考人　まず職業訓練につきましては、まさに同じ考えでありまして、求人を下支えする一時的なものとしては有効なんですけれども、その後のことを考えないといけないということで、やはり職業訓練の枠はどんどん拡大していく必要があると。実質、訓練のための訓練ではなくて、やはり先につながる、就職につながるための質の高い訓練をやっていく必要があるかと思っております。それから、2点目の駐留軍関係の労働者からの相談といったのは今把握はしておりません。それから労働相談、要するに個別の労働紛争になった場合には、まず私ども労働局に来ていただければ、総合労働相談コーナーというのがございまして、そこで相談を受け付けております。受け付けた上で企業にも事情を聞いて、解決に向けたあっせんをしてまいります。それは弁護士の方でありますとか、社会保険労務士の方でありますとか、そういう方が紛争調停委員になっておりまして、そういう方が中心に間に入って個別の労働紛争、賃金や労働時間とか基本的な部分から、セクシャルハラスメントとかかなり広い分野にわたりまして相談を受け付けますし、解決に向けて労働局はそういうあっせんをしております。それで解決できない場合ですが、ケースによるんですが、労働基準法での管轄であれば労働基準監督署にその案件を回して、直接事業主の指導に入ることはございます。例えば解雇だとかそういったことで、完全に民事の世界になってしまいますと、私どもについてあっせんがうまくいかないということになりますと、最初に一般的な民事裁判を起こされるよりは、裁判所の中に労働審判制度というのがございます。これは通常よりかなり短期間で解決に向けたあっせん・調停がなされる、あるいは最終的に審判を下されるということになりますので、そういう仕組みを、労働審判制度を使っただくと、労働者の方も会社経営者の方も満足度は高いのかと思います。それでもだめな場合は、やはり本当に民事裁判になろうかと思えます。私ども、そういう判例の積み重ねがございまして、基本的には大体ほとんどのケースは、

私どものところで終わってしまうケースが多いですね、でも金銭補償ですとか、そういう話になってまいりますと、そういう裁判所の力をちょっとかりたりするということになってきます。

○中川京貴委員 やはり平成の大合併があつて、国ももちろんそうですが、沖縄県も行財政改革をして、かなり県の職員を減らして、ほとんど臨時的任用職員で対応できるのは対応しているような状況一市町村ももちろんそうなんですよね。市町村も数字を見ればこの四、五年間ほとんど職員を減らして、臨時に職員を雇っているという形が多く出ていると思います。そういった意味では、やはり臨時的任用職員も、しっかりとした安定した雇用ができるための仕組みが必要だと思つているんですが。そういった意味でやはりこういう公務員の仕事、または行政の仕事と第1次産業とサービス産業—第3次産業と全く違って、業種が違ってくる。私はこの業種に合った行政指導があつてもいいと。法律は一緒ですが、業種に合った行政指導があつてもいいのかと思つております。その1つは、何でもかんでも労働局が行政指導に入ると企業がもたないですよ。今さっき数字の説明をされておりましたが、当銘委員が本当にこの数字ですかと言われたのも、私もそう思つていましたけれども、行政指導が多く入れば、中小企業はもたなくなると思つています。本当に違法行為があれば、これはしっかりやるべきだと思いますが、その辺は、ぜひ沖縄県の所得と東京都、大阪府とは違うという点と、その地域地域の事情があるということも、ぜひ理解していただきたいと要望しておきます。

○森川善樹参考人 私ども、すべての事業所に行けるほど人員を抱えておりませんので、いかに法律を守っていただく環境をつくっていくかと。改善指導が基本的には中心であります。特に、最低限の労働基準法とか最低賃金法違反ということになりますと経営者の事情もわかりますし、ただ、経営者は経営者でそっちを立てると、大体労働者が立たない、働いておられる方が立たないと。どちらかが不利益になってしまうものですから、基本的には我々最低限のルールとしてここまでやってくださいと。例えば先ほどの48時間労働のケースにしたって、別に48時間目いっぱい働いているわけではないでしょうと。例えば、休憩時間をきっちりとっていけば40時間になるのではないですかと。基本的にはそういう指導から入るんです。これまで払っていなかった部分を払ってくださいというのはあるにしても、もっと工夫をしていただければ法律を守れるレベルまでいけるケースは、結構あると思つています。本当にだめというのだったら、最終的には職務権限でやりますけれども、そうでないケースも助言で済

むケースも多うございますので、角を矯めて牛を殺すようなことは私ども考えておりませんので、そこは御安心いただきたいと思います。ただ、労働者は労働者の立場がございまして、我々ニュートラルな立場で行政はしていくと。できれば助言の段階で済めば、済ますほうが全体としてはうまくいくのかと思っております。

○玉城ノブ子委員長 ほかに質疑はありませんか。

玉城満委員。

○玉城満委員 私も数年前まで、いろんな零細企業というか、沖縄労働局長がおっしゃるような労働基準法に違反することを堂々とやってきたというか、そういう状況にあったんです。特に、芸能文化関係でしたので、この労働基準法に当てはまる商売ではない部分がございまして、そういうことがあったんです。

私になるほどなと思ったのは、雇用調整助成金があるじゃないですか。これが沖縄県は極端に少ないという理由は、そういう保険関係一雇用調整助成金を得るための制度をしっかりとしていない企業が多いということなんですか。

○森川善樹参考人 確かに雇用調整助成金を受けていただくためには、当然労働保険に加入していただけないと、当たり前ですけども、ありません。

あと、窓口の担当者から聞いている範囲では、今度要件緩和して何かお金をもらえるそうだとということで電話が入るんですが、休業手当って何ですかというところで電話が切れると。要するに先ほどの労働基準法第26条の、経営者都合で休業させるときに6割を払わないといけない、そこがそもそもノーワーク・ノーペイが徹底しすぎているのかという感じがしてですね。

それなのか、先ほどもありましたように抱えておきたい人材がいらないのかと。労働基準法の話は労働基準法の話であるとして、それはもともと要件に合致しませんから電話を切られてもしょうがないんですが、そういったことが考えられるのではないかと。

例えば今、雇用調整助成金を使っておられる会社の8割が情報通信関係なんです。大体県外企業が多いということもございまして、やはり一人前のプログラマーをつくるにはそれなりの期間はかかりますので、育てた人を離したくない、そういうのがあれば積極的に使われるのかと思います。

○玉城満委員 あと、先ほど沖縄県の相談コーナーの話が少し出ていましたが、パワーハラスメントとセクシャルハラスメント、私単純にセクシャルハラスメ

ントは沖縄は多いのではないかと思います。パワーハラスメントは少ないと見ているんですが、全国的な平均としてどうですか、そういうデータはおとりになっているのでしょうか。

○森川善樹参考人 手元に数字がないのであれですが、セクシャルハラスメントの数字は実感として多いです。そしてパワーハラスメントは、実は定義がセクシャルハラスメントほどしっかりしていないものですから、男女雇用機会均等法に照らしてセクシャルハラスメントというのは定義がこうだというのは一応あるんですが、パワーハラスメントは判断のもとになる基準がないんです。なので、実際そういうのをお受けした場合には、何が問題なのかというのをよくお聞きして、円満解決にもっていくしかしようがないという、行政もやりようがないと。それで、やめるのはもったいないよとか、それぞれ両者を説得して、それこそお互いにいい労働環境をつくっていただくようにもっていくしかないです。明らかなセクシャルハラスメントの場合は指導に入りますので、これはまずいですよと。これだと多分損害賠償で幾らぐらい取られますとか、そういう情報で何とか解決を見るんです。窓口の感じだと、いわゆるパワーハラスメントということよりは、セクシャルハラスメントが御指摘のとおり多いかとは思いますが。

○玉城満委員 先ほどの労働基準法の話に戻りますけれども、沖縄県の場合は、特に若い人なんですが、エイサーという文化がありまして、社長ちょっとエイサーの練習がありますから先に失礼しますということが、結構中部地区あたりでは許されている企業が多いですね。ですから冠婚葬祭も多い、そして結婚式の余興があるから早引けさせてくださいとか、実際にはそういうこともあるわけです。そして、もちろん年中行事にも参加しないとイケないという意味で、君、前の会社よかったんじゃないのか、何でやめたのかと聞くと、いやあエイサーできないんですよと。結局こういう優しい企業もあるんです。ですからある意味、この辺は柔軟にやってるがゆえの、先ほどのそういう、余りにもターゲットになってしまっているのかなという感じはしますけれども。

最後の質疑ですが、今県議会でもいろいろ話題になっていたんですが、やはり観光業界が今危機にあると。そして、当初目標の観光収入が約800億円ぐらい減になるだろうというデータが組合の皆さんから上がっているんです。そして、御存じでしたら約800億円の観光収入減というのは、いろんな職種があると思うんですが、大体普通このぐらいの売り上げがあったら、販売・管理費が幾らで人件費が幾らとかあるじゃないですか。そういう感覚で、統計をとると

きに、約800億円収入が減少したといったとき、大体どのくらい雇用に影響を及ぼしているのかというデータはございますか。

○森川善樹参考人 申しわけないんですが承知していません。多分、こういうデータを使えば試算はできるかなというのはあります。ただ、よく雇用の創出効果とか雇用の削減効果といった場合に、私は逆にその雇用というのはどういう雇用ですかと。パートだったら同じ1人でも4時間、4時間だったら2人ですよね。そこはどういう計算になっているのかというのは、いろいろ新聞で雇用創出効果何万人とか、予算に基づいて何万人とかというのはわかるんですが、実際その試算をした場合に何万人、何百人というのは注意して見る必要があるかと思っております。実際には試算より少ない値が出ることもありますし、先ほどの非正規雇用であればもっと出ると。しかも観光でいえば、やはりシーズンでピークみたいなことはあるわけですから、どこの部分をとらえて何万人というんですかという部分は、ちゃんと押さえておかないとミスリードしかねないので、やはりそこは気をつけて見る必要はあろうか。数字だけがひとり歩きしてしまう場合があるので、数字は注意しないといけないかと思えます。

○玉城ノブ子委員長 ほかに質疑はありませんか。
瑞慶覧功委員。

○瑞慶覧功委員 最低賃金ですけれども、今時給629円ですか。先ほどの5%違反の罰則というのは、どういうものがありますか。

○森川善樹参考人 629円を下回る賃金で働かせた場合には、その差額を労働者に支払えということになります。それは、労働者の債権として確定させます。ただ、遡及期間が過去2年ですので、最低賃金も毎年変わってまいりますのでそこは注意が必要なんですけど、払ってくださいということになります。払わない場合は書類送検とかそういうことになって、しかるべく罰則がございます。

○瑞慶覧功委員 高校生のアルバイトも今多いんですが、それにも適用されるんでしょうか。

○森川善樹参考人 労働者の質、年齢等問いません。すべてに適用されます。

○瑞慶覧功委員 配分率というか、労働者に対する労働分配が本土に比べて低

いという話を聞いたことがあるんですが、どれくらいの比率なんですか。

○森川善樹参考人 労働分配率のとり方は、実はいろいろございまして、多分全国に比べて低いという評価をされるデータは、恐らく県民経済計算一県民所得を出している統計がございまして。その中で雇用者所得というのと企業所得の比率をとったものが、多分今一番とりやすい数字で。ただ県民経済計算の中の所得の区分として、さらに財産所得というのがあるんですが、財産所得のウェイトが沖縄県は極端に高いものですから、単純に企業所得と雇用者所得とを比率で比べたのがどうかというのと、一概には言えないなと私は考えています。数字自体は今手元にないのであれですけども、たしか6割ぐらいはあったような気がしております。ほかのやり方としては、国税庁のデータでとるやり方があったと思います。それは、人件費の部分が明確に出ています。それで、全体の中の分配率を計算するということがあると思うんですが、国税庁に聞いたところでは公表していないということだったので、沖縄県分について計算するのはできなかったのでもわかりません。

○瑞慶覧功委員 最後に、労働者派遣法の見直しもされるという話を聞いたんですが、これまでの労働者派遣法の経緯とこれからまたどう変えようとしているのか、そこら辺の説明をお願いします。

○森川善樹参考人 労働者派遣法については、もともと昭和62年に労働者派遣法というのができて、その当時から派遣業務が可能な業務ということで、だんだん拡大をしてきておりました。最初はポジティブリスト方式といって、この業務とこの業務とこの業務ということで、最終的に26業務がポジティブリスト方式の最大、例えば秘書であるとか、先ほどのプログラマーとか、SEとかそういう特定の業務についてだったんですが、1999年の改正で特定業務以外はオーケーということになりました。具体的には建設関係、製造関係、警備とかはだめだと、これ以外は可能だということになります。それでかなり広がってきたということになります。

それから2000年まで製造業の派遣についてずっと議論が行われておりました、最終的に2006年にそこは解禁されたんですが、御案内のとおり、そこで大量の離職者を出したということがございまして、現在そういう製造業派遣を認めないという方向になってきているということでございます。

あと、派遣期間についても当初はどこも1年以内ということだったんですが、1999年の改正で3年まで拡大した。最初26業務について3年まで、ほかの一般

的な事務は1年までということだったんですが、それもすべて3年以内ということになった。

現在のところの見直しは、対象の業務についての見直しにかかっていると。それで、これまでのネガティブリスト方式という—それ以外はオーケーということから、またもとの26業務、ポジティブリスト方式に変わるということになります。

○玉城ノブ子委員長 ほかに質疑はありませんか。

辻野ヒロ子委員。

○辻野ヒロ子委員 少し教えていただきたいんですが、先ほどの説明の中で就職3年目までの離職率が、全国は3分の1ですが沖縄県は2分の1ということで、かなり厳しい状況ですが、その中でも男性と女性の比較などがありましたら教えていただけますか。

○森川善樹参考人 今は、特にそういう分け方ではとっていないです。

○辻野ヒロ子委員 やはり、男女雇用機会均等法が施行されて、女性の管理職とかも結構ふえてきていますが、そういう中で、特にメンター制度というのは私も知らなかったんですが、そういうので結構相談が多いということが書いてありますけれども、社内のメンター制度があるのか、またハローワークの中であるのか、こういう制度の内容について教えていただけますか。

○森川善樹参考人 一般的にメンター制度といった場合、企業が設けるケースがほとんどです。先ほどの記事もそうですが、企業、あるいはグループ企業内で自分の会社の中では相談しにくいからということで、別途ほかのところをお願いするというものもあります。ただ、いずれにしてもその企業が主導でやっていただくという制度が基本です。実は那覇市の商工会議所とかいろいろ書いてありましたが、これは沖縄でしかやっていないんですが、特に中小企業でやめる方が多いということなので商工会議所の御協力を得て、本来その会社の先輩がまあまあと言ってやるのがいいんだと思うんですが、それがいない場合は商工会議所にメンター登録がされているので、そちらのほうに御相談いただくということになるかと思えます。

○辻野ヒロ子委員 例えば県立病院の看護師たちの中でも、いろいろとこうい

う相談をしたいというときに、病院の中でそういう制度があるのか。県立病院の場合に、もしありましたらその例なども教えていただけますか。

○森川善樹参考人 たしか安里副知事が株式会社りゅうせきにいらしたときに、まさにそういう相談を、社内の方が気軽に相談できる部署をつくるということで、つくったというふうにお伺いしています。そのほかの個別の企業の沖縄県での事例というのは私も承知していませんが。いずれにしても、一般的には人事部あるいは総務といったところが主導で、そこに専門的なスキルを持った相談員を置くか、あなたのメンターはこの人だよと言って、全員それぞれに指導者というか、まさにメンターということで決めていただいて、そこで相談していただく。そこで足りない部分は、まさに人事部などで受ける。そういうことがあり得るのかと。私は基本的に、そんなに手間がかかるようなことではないと思っております。

○辻野ヒロ子委員 私も企業の中で30年間勤めていたものですから、やはりいろんなことがあってやめたいと思うことはあるんです。そういうときに、上司に気軽に相談できるというメンター制度というのは、絶対に大事だと思うんです。そういう中で、1人でも離職者を減らすために、この制度の普及にもっと力を入れていただきたいという強い思いがあります。

あと1つ、このチラシで、ジョブカードも私初めて知ったんですが、こういうものもあると、やはり学生時代にアルバイトとかインターンシップとかやっていた記録などもみんなわかるし、いろんな面で履歴書を出さなくても、これで次の就職がという形でできますので、もっと私たちもPRしないといけませんけれども、その辺の普及を、ぜひお力を入れていただきたいんですが。

○森川善樹参考人 まさに、ジョブカードは国を挙げて100万枚ぐらい出しましょうと、まさに非正規労働者を正規にもっていくためのツールとして、国がこの様式つくったものなんです。何がポイントかと言いますと、たとえアルバイト中でも一定期間たってくると、こういうことができるようになったとかいうのがないかと。そういうのを一回全部書き出してみまじょうと。要するに、これまでの職歴の棚卸しを一回してみる。そうすると、自分はこういうことができなくてこういうことができないんだと。そして、自分はどういうところに行きたいんだらうかと。10年後あるいは20年後、どういう仕事をしていきたいか、ではそれに向けて何が足りないか、ではそれを補充するためには例えば訓練もあるだろうし、例えばそういうことしたいんだったら、多分こういう会社を目指

して就職活動したほうがいいのか、そういうのは出てくるんだと思います。要するに一連のキャリアというのは何が強みで何が弱みか、まず自分で書いていくことによって気がついてもらって、次を目指す。まさに正社員を目指していただくという仕組みであります。沖縄県は結構出ているほうで、既に3000枚ぐらいは。独立行政法人雇用能力開発機構がやっている訓練を受けるときには必ずそれを出していただくようになっています。なので3000枚ぐらいは既に出ています。一方のメンターというのは、言葉になじみがないこともあって、なかなか普及はしにくいとは思いますが。まさに企業の労務管理が基本の基本、人をどうやってケアするかというところだと思います。メンターとはあえて言う必要はないのかもしれませんが。だけど、普段の仕事の中で意識的にそういうことをやって、意識して普段仕事をしていってもらう。そういうことが大事なんだろうと。あとは、上司がいかにか相談しやすい雰囲気をつくっていくかという、特に経営者の方が何でも聞くよみたいな雰囲気をつくっていただくことは、非常に大事かと思います。いずれにしても、私ども頑張って普及に努めてまいりたいと思います。

○玉城ノブ子委員長 ほかに質疑はありませんか。

渡久地修委員。

○渡久地修委員 先ほど聞き逃しましたけれども、10ページの離職者の理由の家庭の都合ですね、この家庭の都合をもっと、その中での割合がわかったら教えてください。私は介護が一番大きいのかと思うんですが。その辺わかったら、今後の我々の政策に生かせると思うんですが。

○森川善樹参考人 統計でこの内訳はございません。ただ実感として、雇用均等室を抱えているからかもしれませんが、結婚や育児のところはそれなりに、特に女性の方ですが、かなり多い印象はあります。いわゆる育休切りとか、そういう話もありますので。それはあってはいけないことなんですけど、実際起きていることとして私どもはとらえております。育児休業あるいは介護休業で離職してしまう。雇用保険の中に介護で休業したときに給付があるんですね、育児の場合も同様です。これを見ますと、介護休業の給付があったのは平成20年で147件、それから育児休業で受給されている方は2851件ということで、育児休業をとって、その間圧倒的に下がる所得を補うという意味で、この休業給付の利用は多い。実際介護休業をとられている方というのは、余り個別には存じ上げないんですが。そういうことで介護休業給付の支給が少ないのは、それ

でやめている人が多いんだと言われるかも、そういう見方もあるかもしれませんが、家庭の事情としては育児のほうが大きいのかと思います。

○玉城ノブ子委員長 ほかに質疑はありませんか。
具志孝助委員。

○具志孝助委員 最低賃金制の問題ですが、タクシー業界がかなり不振で所得が悪いと。ましてや若い人たちが、タクシーをたくさん抱えているけれども、先ほどのお話ではないけど、求職はいっぱいあるけれども来ないと。賃金がどうしても確保できないと。臨時ですが、最低賃金制の問題が出てくると思いますが、どうなんですか、実態として最低賃金は保証されているのでしょうか。今の最低賃金沖縄県で629円ですが、1日最長8時間労働ですよ、そうすると日給5000円です。たまにタクシーに乗ると昼勤務の人なんか上がらないというのも結構聞くんですよ。ああいうのは、どういうふうになっているんですか。結構私の耳にも届くんですが。

○森川善樹参考人 タクシーもそうですし、トラック運送なんかもそうなんですけど、労働時間のカウントの仕方の問題がありまして、荷待ち時間ということで、そこを労働時間に入れていないケースがあると。全く入っていないと思うんです。それで、時間単価で見るとそういうことになる。あと、考えられるのは労働者としていない可能性はあろうかと思いますが、いわゆる一人親方として見ている場合、その場合はほとんど個別の契約の世界になりますので、個人タクシーではないにしても、そういう場合があるかもしれません。

○具志孝助委員 今の請負というお話の中でよく聞きますことは、水揚げの何%やる、5対5とか、6割は会社4割は自分とかということも聞くんですが、あれがそうですか。そうすると、ああいうような形の賃金体系だとすれば、最低賃金制の適用にはならない、いわゆる雇用ではないということですか。

○森川善樹参考人 そういうケースでの契約もないことはないんですが、最低の部分の保障しろというのは、労働者の場合はあるはずなんです。雇用契約を結んでいるというケースであれば、最低部分の保証というのはあるはずなので、あとは時間の換算の問題で、休憩時間が長いとかそういうのはありますけれども、それでなかったとすると、完全な歩合制でやるということだとすると、それは労働基準法に照らすとやや問題なのか、あるいは労働者制でないのか、完

全にお任せしているとか。

○具志孝助委員 仮に歩合制で水揚げを幾ら上げようと、上がった分の何%だと、これは歩合制だと思うんですが、歩合制の場合は、いわゆる最低賃金制は適用されない。またそういう雇用形態というのは労働基準法に抵触しないという理解でいいんですか。

○森川善樹参考人 ケース・バイ・ケースで、例えば保険の外交員とかですと、営業で最初のうちは雇用形態をとっています。営業ですからみなしの労働時間制ということで、これは労使協定結んでいただかないといけないんですが、1日8時間あるいは9時間働いているということで、その分賃金を払うということになります。営業の方途中いろいろ抜けたりしますよね、時間は把握できないということでもあります。ある程度たってくると、完全歩合制になって一人親方になると。そのケースは労働者制ではありません。タクシーとかの場合は非常に難しいんですが、メーターとかで走行時間、距離等がきちんと記録できるものですから、それで歩合制といいつつも労働者制がある場合が出てまいります。要するに走行している時間が労働時間ということはある得ます。ただ、先ほどの営業のケースと同じく、最低これぐらいはというのがあはずなんです。

○具志孝助委員 私が申し上げたいのは、間違いなく、今このタクシー業界の労働環境というのは劣悪なんですよ。であれば、結局タクシーの台数が多過ぎて、余りにも供給過剰だと。業界でも自粛しようと減車をやっているわけですが、労働局あたりからも意見を言って促進をすると、それに乗り切れない社もあるそうなんですよ。そういうのはやはり労働行政として、もう少しきちんと健全な労働環境を確保してあげられるようなものにすべきではないかと思えるものですから、今言っています。労働時間がきゅうきゅうで休みがとれないというのは、出庫一会社から出て行って、入庫一車を返す時間が労働時間だと思うんです。例えば空港でずっと待機していて、それこそ1時間も2時間も待っているという人もいるんですが、しかし、あれは拘束されているわけですから、労働時間に私は入っていると思うんですが。いずれにしても相当悪いということは間違いのないところであるから、労働行政に携わる側からしても、指摘事項ではないのかと。あれぐらい悪くなったら、みんなが認めるところです。タクシーの運転手は年金生活者でないと勤まりませんよと、年金生活者ですからもつのであって、まともな人ではとてもじゃないけど生活できませんよと。それでは最低賃金制はどうなっているんだというようなところに行き着くわけで

す。では、これは労働局どうしてるんだと、こういうことになるのかと思って、今これが1点です。それともう一つ、ビルメンテナンスも労働集約型ですね、こういう最低賃金制でほとんどやっている。ビルメンテナンスというのは、ビルの管理をやっている会社ですから、そこに発注する会社というのは、割と大きいです。例えば官庁もそうなんです。途中で最低賃金制が改定になったときに、ビルメンテナンスの契約を年度当初に契約をやる、しかし最低賃金制が途中で変わった、更新された。しかしもうビルの管理業務契約は年度当初にあるわけですから、最低賃金が改定して上がっても、それに改定しないと。こういうような案外大手の業者が、そのまま前の最低賃金で契約されたものでやっていくということで、受注者側は弱い立場ですから、これを言うけどなかなか契約に盛り込み切れない、途中で改定になったときは、これに比例して改定することにならないというのは、これも私は指摘事項ではないかと思うんですが、いかがですか。

○森川善樹参考人 まさにおっしゃるとおりで、最低賃金法違反を指摘する場合には、本当に知らなかったとおっしゃるところもあるんですが、大体そういうところについては、毎年行くようにしてしまして、毎年違反を指摘させていただいております。当然ですが、足りない分は労働者に払ってくださいということになります。あと、休憩時間の話は、これはもうタクシーやトラック、それから最近でいうと運転代行業者とか、御指摘のとおりやや最低賃金法違反でないかという部分もありますが、これは業界団体をお願いして業者を集めていただいて、まさに適法な運行管理、賃金の払い方等、我々集团的指導と言っていますが、集めてそれぞれ説明会をやっています。そのようにならなければ変えてくださいということになります。あと、拘束時間イコール労働時間では必ずしもないので、休憩時間であるかどうかというのは、その時間労働者御本人がどれくらい自由裁量がきくのかという点がポイントになります。例えば、待っている間タバコ吸ってても音楽聞いていても何してもいいんだと。あるいは昼御飯を食べに行ってもいいんだということであれば完全に休憩時間ですし、例えば、ビルの管理人とかの場合宿直はしているんですが、直ちに動かなければいけないというようなことであると、それは全部労働時間にカウントされますので、結構そういうところでも最低賃金法違反というのはございます。

○具志孝助委員 臨時雇用の話、県あたりでも臨時の職員がたくさんいます。臨時雇用の雇用期間というのが、最長1年間ですか、そして更新が1カ年間ですか、それで更新して延長になって2カ年間ありますね。あれは臨時雇用者も

非臨時雇用者も、臨時とはいえなれてきたから、いわゆる能力的にもできてくるだろうし、できるだけ継続したいけれども、労働基準法違反ということで、これ以上できないと。我々もよく言われるんです、臨時で今あるけれども、もうこれで終わりになってしまう。できたら継続したいけれども、それはやっつてはいけないということなんです、あれはどうなんですか。

○森川善樹参考人 国家公務員の場合と少し違うかもしれませんが、労働基準法に書いてある臨時雇用、有期雇用—ある期間を定めた雇用というのは3年までです。特に例外的なものが5年まで、幾つか特殊なプロジェクト方式でやるとか、そういう場合です。官庁でなぜ1年かというのと、予算のせいだと理解しております。

○具志孝助委員 最長3年間、それを超えて仮にやると、今度切れなくなると。

○森川善樹参考人 そこは労働基準法とかの問題ではなくて、更新を繰り返すと常用雇用とみなされるという裁判所の判例で、何回か繰り返していると、雇用継続の期待感が出てしまうので、紙の上では1年になっているけれども、3回ぐらい更新すると、特に経営が苦しくて皆雇いどめとかになるのであれば別ですが、特にその理由もないということになると、そういう民法上の効果が出てくるということです。

○具志孝助委員 いわゆる期待感というか、継続して3年以上になったら、今度は切るに切れません。本人のことを思って、本人も希望してやったにもかかわらず、今度はそのために大変なことになっていると。これはとても矛盾していると思ったりもしました。

○玉城ノブ子委員長 ほかに質疑はありませんか。

(「質疑なし」と呼ぶ者あり)

○玉城ノブ子委員長 質疑なしと認めます。

以上で、森川善樹参考人に対する質疑を終結いたします。

この際、委員会を代表して、参考人等に一言お礼を申し上げます。

本日はお忙しい中にもかかわらず、長時間にわたり貴重な御説明をいただき心から感謝いたします。

本日拝聴いたしました内容等につきましては、今後の委員会審査に十分生かしてまいりたいと思います。

森川善樹参考人、補助者の渡部昌平さん、野村朝英さんありがとうございました。

以上で、参考人等に対する説明聴取を終結いたします。

休憩いたします。

(休憩中に、参考人等退席)

○玉城ノブ子委員長 再開いたします。

以上で、本日の予定は終了いたしました。

本日の委員会は、これをもって散会いたします。

沖縄県議会委員会条例第27条第1項の規定によりここに署名する。

委員 長 玉 城 ノブ子