

労働教育の充実・強化に関する課題と対応

平成24年2月

東京都労政事業評価委員会

はじめに

東京都労政事業評価委員会は、昨年6月14日に、「労働教育の充実・強化に関する課題と対応」について諮問を受け、検討を行ってきました。

労働者が多様な働き方を求める中で、雇用就業構造は大きく変化しており、非正規労働者は全雇用者の3分の1を超えています。様々な就労形態の人が増えてきたことで、契約形態が多様化し、労使紛争もその内容に変化が生じてきており、また、個別化、複雑化するという傾向があります。

労使間で問題が生じてしまうのは、労働者や使用者に対する労働教育の取組が十分でないことも大きな原因の一つと考えられます。労働法の知識を普及啓発していく必要性については、国の各種研究会等でも指摘され、行政をはじめ、教育機関、NPO法人、あるいは経営者や労働組合などが連携して行うことが効果的であるとされています。

労使双方の共通理解に基づく安定した労使関係の確保やトラブルの未然防止のために、今後、東京都はどのような支援をしていくべきか、様々な視点から検討を行い、本委員会は4つの提言にまとめました。

この報告書に示した提言が、東京都において具体的な施策として実行され、労働法に関する知識の普及と適切な労使関係が実現されていくよう期待しています。

平成24年2月

東京都労政事業評価委員会

目 次

1	労働教育をめぐる状況	1
2	労働教育を充実・強化させていくための4つの提言	2
	提言1 若年層への労働法の知識に関する充実した普及啓発	3
	提言2 労働セミナーの充実	4
	提言3 情報提供の強化	5
	提言4 より効果的な普及啓発手法の検討・実施	6
3	あらゆる層へ充実した労働教育を展開するために	7
	《 参 考 》	
	関連資料	8
	東京都労政事業評価委員会設置要綱	1 3
	諮問文	1 4
	東京都労政事業評価委員会委員一覧	1 5
	検討経過	1 6

1 労働教育をめぐる状況

労使ともに労働法に関する知識を十分に理解していれば、職場における労使間の問題は減ってくると考えられます。労働者や使用者に対して労働法の知識を普及啓発していくため、これまでも、行政機関、民間団体等は様々な施策に取り組んできました。中でも、労働者や使用者に対する労働セミナーについては、国、地方自治体、NPO法人等の民間団体などで数多く実施され、取組の柱となっています。その他、主に地方自治体では、労働法に関する啓発資料を作成、労働者や使用者へ配布し、労働法の知識に関する普及啓発に取り組んでいます。

このように様々な取組が行われていますが、国の調査結果によると、労働法に関する知識の認知度は全般的に低い傾向にあります。普及啓発の取組は必ずしも十分とは言えず、改善の余地があるということになります。

東京都は都内6ヶ所にある労働相談情報センター・各事務所において、労働者や使用者等に対し、労働セミナーの開催や普及啓発資料等により、労働法や労働問題に関する知識の普及啓発に取り組んでいます。これらの取組は今後とも積極的に実施していくことが重要ですが、これまでの手法に捉われるのではなく、情勢の変化に対応した労働教育の展開、分析に基づく改善すべき取組や新しい手法の検討等を常に視野に入れ、セミナーの参加者へのアンケートの結果等も活用しながら、時宜にかなった施策により最大限の効果を発揮できるよう取り組んでいく必要があります。

2 労働教育を充実・強化させていくための4つの提言

これまで、東京都が取り組んできた労働教育に関する施策は、労使等に対する労働セミナーの開催、普及啓発資料の配布、パートアドバイザーによる企業への助言・普及啓発など多岐にわたっています。労働セミナーや普及啓発資料は、その対象を使用者向け、労働者向け、あるいは就業形態に応じたものにするなど、多様なニーズにきめ細かく対応できるよう実施されています。

ただ、現状では、非正規労働者や小規模な企業の従業員の方々には、労働法の知識の普及は十分ではありません。こうした観点から、セミナーの実施方法やPRなどについて見直していくことも必要です。

また、国の各種研究会等では、学校教育において労働法の知識の普及啓発を充実させていく必要があると提唱しています。学生のうちから働くことの意味を考え、労働法を学ぶことで、労働に関する知識を身に付ける必要性を認識することが重要です。

さらに、各種の普及啓発資料についても、より効果的な配布手法等を検討し、一人でも多くの労働者および使用者、そして学生に対して労働法の知識を浸透させていくことが必要です。

このような視点から、下記の4つの事項について施策のより積極的な展開を求めます。

提言1 若年層への労働法の知識に関する充実した普及啓発

提言2 労働セミナーの充実

提言3 情報提供の強化

提言4 より効果的な普及啓発手法の検討・実施

提言 1 若年層への労働法の知識に関する充実した普及啓発

【目標】若年層が労働法の知識を学ぶことができる機会を増やし、若い世代のうちから労働について考える必要性を啓発していく。

現状と課題

【現状】高校や大学等では、学生が労働法について学ぶ機会はあまり多くない。そのため、労働法の知識を持たないまま就職する学生がほとんどである。

【課題】学生や就職して間もない若年層に対する労働法の知識の普及啓発は重要であるが、現状としては、これらの層に対する取組が不足している。

具体的な施策

○学生や就職経験年数の浅い人に対する労働法を学ぶ機会の提供

学生や就職経験年数の浅い人などの若年層に対し、高校・大学等や企業と連携して、労働法を学ぶ機会を設けるなどの取組を強化していく必要がある。

○就活セミナーや就職面接会における労働法に関する情報提供

就職を目指している大学生が多く集まる就活セミナーや就職面接会においても、資料の配布やPRコーナーを設置するなど、労働法に関する情報提供を充実させ、労働法の知識習得の必要性について啓発に努めるべきである。

○若年層に対する普及啓発資料の配布

高校生や大学生はアルバイトという形で初めて雇用される立場となる場合が大半であることから、学生向けの分かり易い労働法の普及啓発資料を作成すべきである。啓発資料は学生が日頃よく立ち寄る場所等での配布を行うとともに、高校や大学の進路・就職指導室や、図書館等に設置することで、できる限り学生の目に留まるようにすることが必要である。

提言 2 労働セミナーの充実

【目標】雇用形態が多様化している現状を踏まえ、よりきめ細かに、労使双方に対して、制度に対応した労働法の知識を普及啓発していく。

現状と課題

【現状】労働法の知識の普及啓発については、都では労働セミナーを中心に取組を行っているところである。企業における労働法を学ぶ機会については、国の研究会において、中小企業等では大企業に比べて社内教育・研修の人員的・金銭的な余裕がない傾向があるとの報告がされている。また、国の調査結果によると、非正規労働者や小規模な企業で働いている人、若年層等には労働法の知識が十分に浸透していない傾向にある。

【課題】労働法の知識の普及啓発をより充実させていくためには、労働セミナー等を通じて、使用者や人事労務担当者等への働きかけの強化をはじめ、労使双方に対するきめ細かな取組、若年層への取組の強化等を実施していく必要がある。

具体的な施策

○小規模企業等に対する支援の強化

小規模企業等の加入する業界団体や地域団体等が企画・実施するセミナー等へ、講師の派遣などの支援を行うことで、業界や地域のニーズにきめ細かに対応していくべきである。

○多様な働き方セミナーの充実

就労形態が多様化する中、労使ともにそれぞれの就労形態に対応した制度を理解することが重要である。このため、様々な働き方に関するテーマで実施している多様な働き方セミナーの内容を一層充実させる必要がある。また、地域団体等のニーズにきめ細かに対応するために、区市町村等と連携する取組も強化し、労使双方の共通理解を促進していく必要がある。

○若年層向けのセミナー企画と広報の強化

若年層は労働セミナーの受講率が低くなっており、また、国の研究会等でも、若年層に対する取組を強化する必要があるという指摘がされていることを踏まえ、若年層向けのセミナーを充実・強化していくとともに、積極的なPRに努め、若年層の受講を促すべきである。

○eラーニングのPR強化

eラーニングは、労働セミナーに参加することなく、手軽に労働法を学ぶことができる便利なツールであるため、労働法を学ぶ機会が少ない人に有効活用してもらうために、労働セミナーや企業訪問等の際にeラーニングの積極的なPR活動を展開すべきである。

提言3 情報提供の強化

【目標】誰が見ても分かり易く、また、より効果的に伝えられる情報提供方法を確立する。

現状と課題

【現状】東京都は労働セミナー・啓発資料といった各種情報について、ホームページをはじめとして、各事務所の窓口、あるいは企業に対するリーフレットの送付等で提供している。

【課題】これらの情報について、情報を入手しようとする人の目線で見たととき、たとえば、ホームページ上の掲載方法などは必ずしも分かり易いとは言えない。また、企業に対する情報提供の方法にも見直すべき部分がある。

具体的な施策

○労働セミナーに関する情報提供機能の強化

利用者がホームページ上で労働セミナーを検索するときに、セミナーの目的が一目で理解できる体系図を掲載するなど、分かり易く表示すべきである。また、受講者のニーズに応じたセミナーを受講できるように、簡単なチェックリストを設けて、受講すべきセミナーへ誘導するなどの工夫が必要である。

○企業が加盟している業界団体に対する働きかけ

労働セミナーをより効果的に活用してもらうため、産業別事業所数に比べて労働セミナーへの参加が少ない産業分野の業界団体に対して、積極的に呼びかけを行っていくべきである。

○業界団体に加盟していない企業に対する情報提供の強化

業界団体に加盟していない企業については、様々な情報を入手することが難しく、労働セミナーや各種資料、労働相談窓口等の情報も伝わっていないことが懸念される。例えば関係機関と連携するなど、効果的にセミナー等の情報提供を行うことを検討すべきである。

○他の事業と連携した効果的なセミナーの運営

職場改善訪問事業や非正規労働者雇用環境整備事業などの機会を活用し、セミナーの情報を提供するとともに、これまでの参加状況や不参加の理由等、企業担当者の意見を適切に把握することで、セミナーの企画内容の見直しや効果的な運営を図っていく必要がある。

提言4 より効果的な普及啓発手法の検討・実施

【目標】事業内容・啓発資料等を効果的に普及させるために、見る人が興味を持てるような資料を作成する。また、効果的なPR手法の検討、新たな普及啓発媒体への取組も行っていく。

現状と課題

【現状】各種普及啓発資料をホームページ、都庁舎、各事務所、関係会議、関連団体、セミナー、街頭労働相談等で配布している。

【課題】普及啓発資料は数多くあるが、必要としている方に適切に届いているか、興味を引くような資料となっているか等の検証が十分ではない。また、効果的なPR手法や新しい媒体等を活用した普及啓発についても検討していく必要がある。

具体的な施策

○普及啓発資料に関する内容の見直し

見る人が興味を持ちやすいように、身近で起こりやすい問題等の事例を中心とした普及啓発資料を作成していくべきである。

○利用者の視点に立った効果的なPRの展開

たとえば、PRの専門家からのアドバイスをもとに、ホームページを興味をわくようなデザイン、使い勝手の良いレイアウト構成とするなど、効果を最大限発揮できるようなPRをしていく必要がある。

○新たな普及啓発媒体への取組

・携帯端末を活用した情報提供の実施

最近、急速に普及しているスマートフォンなどの携帯端末を積極的に活用すべきであり、セミナー募集のパンフレット等にQRコードを配置するなど、携帯端末からの情報取得を促進すべきである。

・動画投稿サイト等を活用した情報提供の実施

地方自治体等で新しい広報媒体として広がりを見せつつある動画投稿サイト等を活用して、動画による事業の普及活動を推進していくべきである。

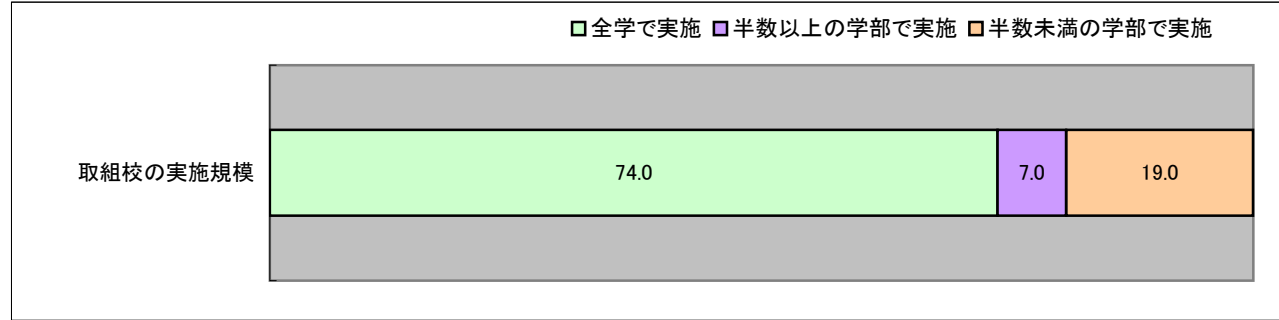
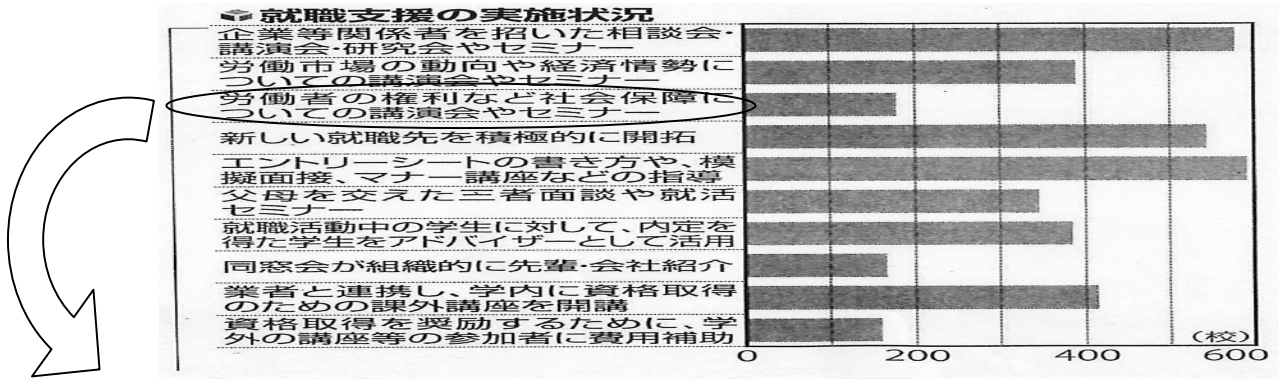
3 あらゆる層へ充実した労働教育を展開するために

現在、国や地方自治体、民間団体等が取り組んでいる労働教育は、労働セミナーをはじめとして、eラーニング、普及啓発資料、メールマガジン、寄付講座、出前講座などがあり、様々な方法により普及啓発を行っています。これらの取組は、近年の職場環境の変化を踏まえ、内容の見直し等を行い実施されています。

今後とも、あらゆる層に対する充実した労働教育を展開していくためには、社会経済情勢に的確に対応し、プライオリティを十分に考慮して、迅速に実行していくことが求められます。そのためには、他の機関との連携の強化、労働者や使用者等のニーズを十分に把握した施策の実施等、様々な創意工夫のもと、効果的な普及啓発に努めていく必要があります。

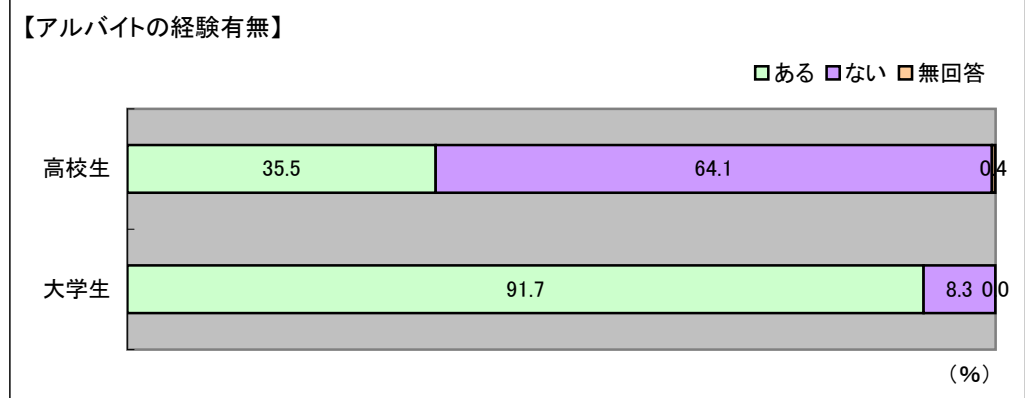
こうしたことを踏まえ、労働者や使用者に対する効果的な取組の実施方法、また、新しい方向性として、今後は何に取り組む必要があるのかといった視点で労働教育の充実・強化策について検討を重ね、東京都が支援すべき具体的な施策について提言しました。

提言の施策化に関しては、様々な調査や報告書で効果があると報告されているものや、より高い効果を得られるものを優先して実施していくよう、要望いたします。



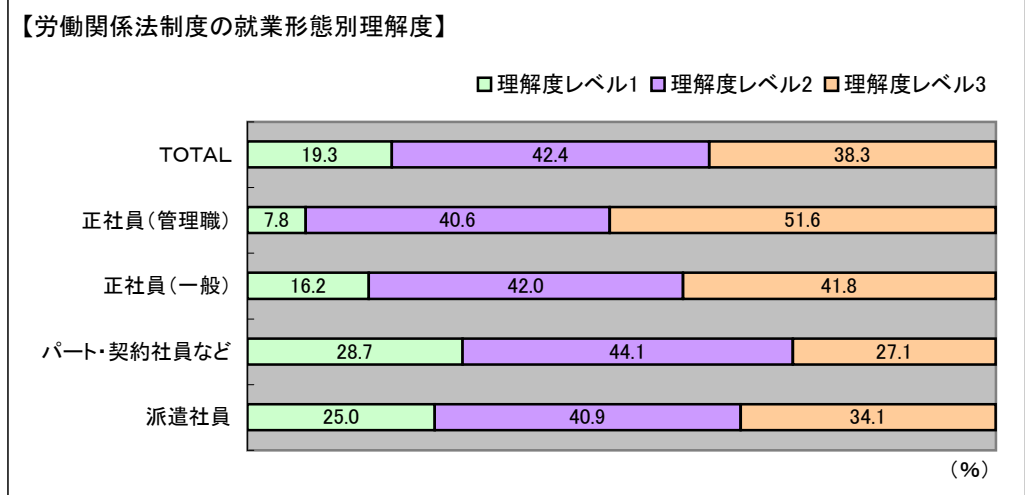
現在、高校や大学等の授業で労働法を教えている学校があまり多くない中で、大学における学生への就職支援策をみても、労働者の権利についてのセミナー等を実施している学校は2割台にとどまっており、学生のうちに労働法について学ぶ機会は非常に少ない状況となっている。

厚生労働省 労働関係法制度の知識の理解状況に関する調査 2009年(平成21年)2月 (学生/生徒編)



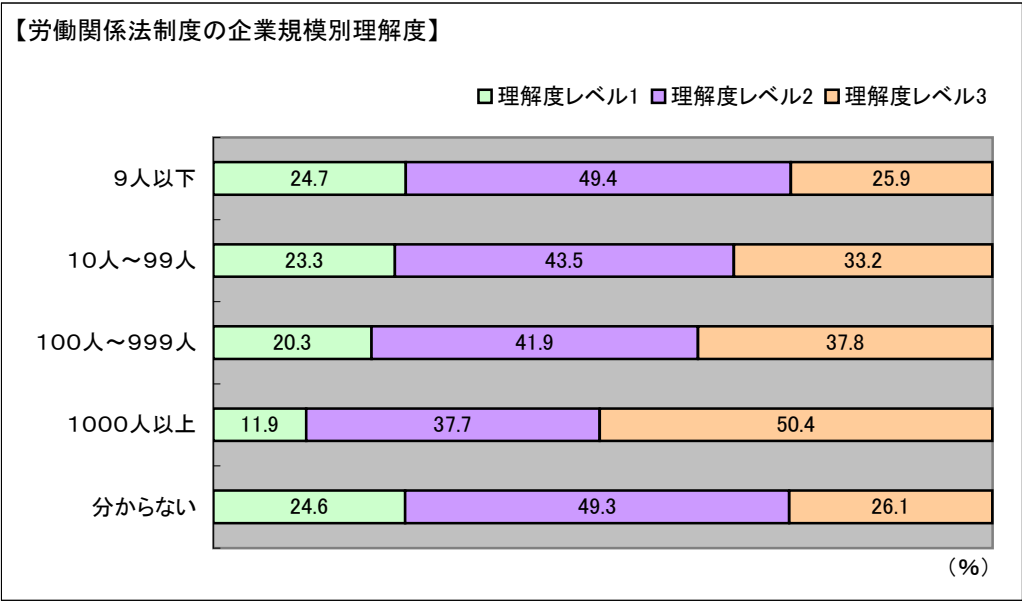
アルバイトについては、高校生が4割弱、大学生になると9割が経験している。

厚生労働省 労働関係法制度の知識の理解状況に関する調査 2009年(平成21年)2月 (社会人編)



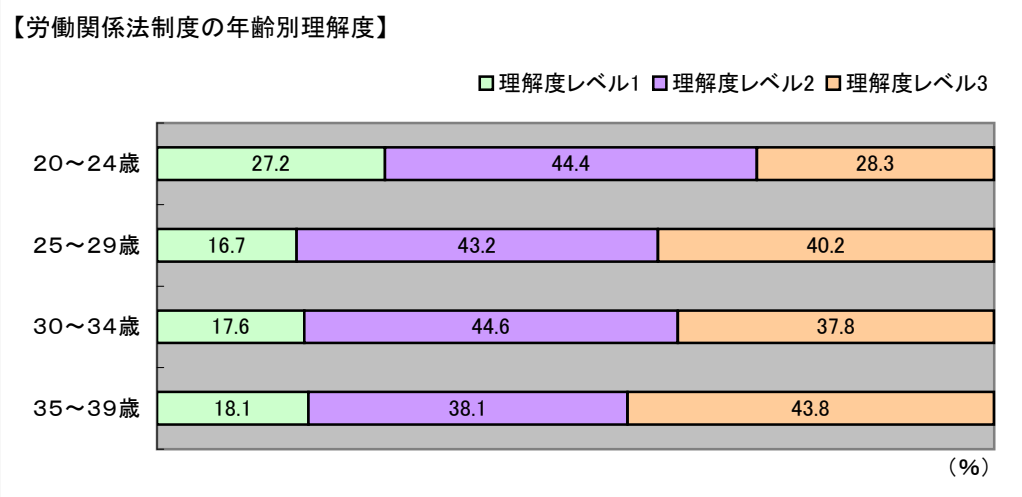
パート・契約社員・アルバイト・派遣社員などの非正規労働者は、理解度レベル1の割合が25%以上と高くなっている。

厚生労働省 労働関係法制度の知識の理解状況に関する調査 2009年(平成21年)2月 (社会人編)



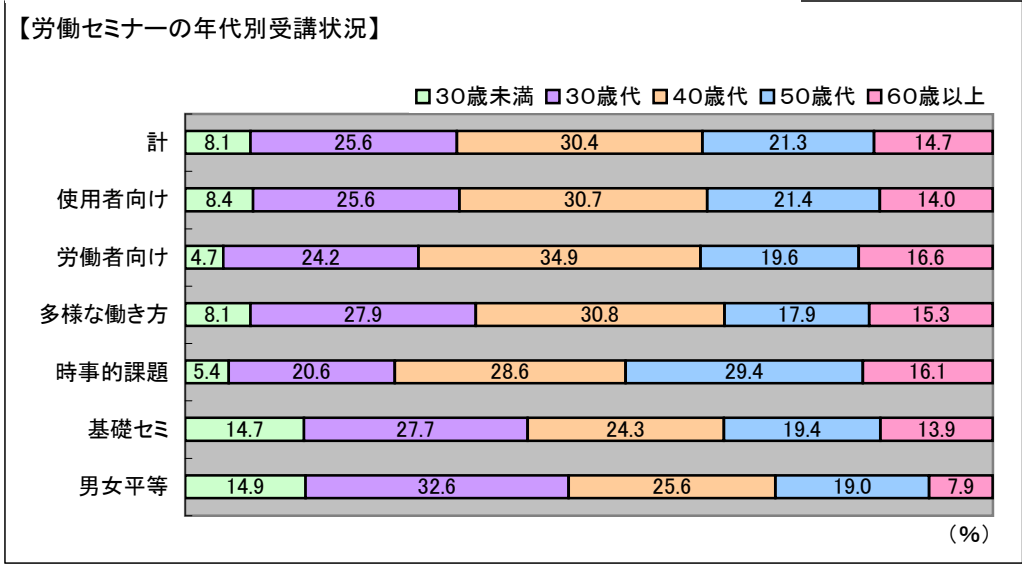
従業員の人数が少ない小規模の企業になるほど、理解度は低くなっている。

厚生労働省 労働関係法制度の知識の理解状況に関する調査 2009年(平成21年)2月 (社会人編)



いずれの年齢層も理解度レベル2までの割合が6割前後となっている。中でも、20歳～24歳の年齢層は、理解度レベル1の割合が27%と高くなっている。

東京都 平成22年度 労働セミナー受講者アンケート集計結果



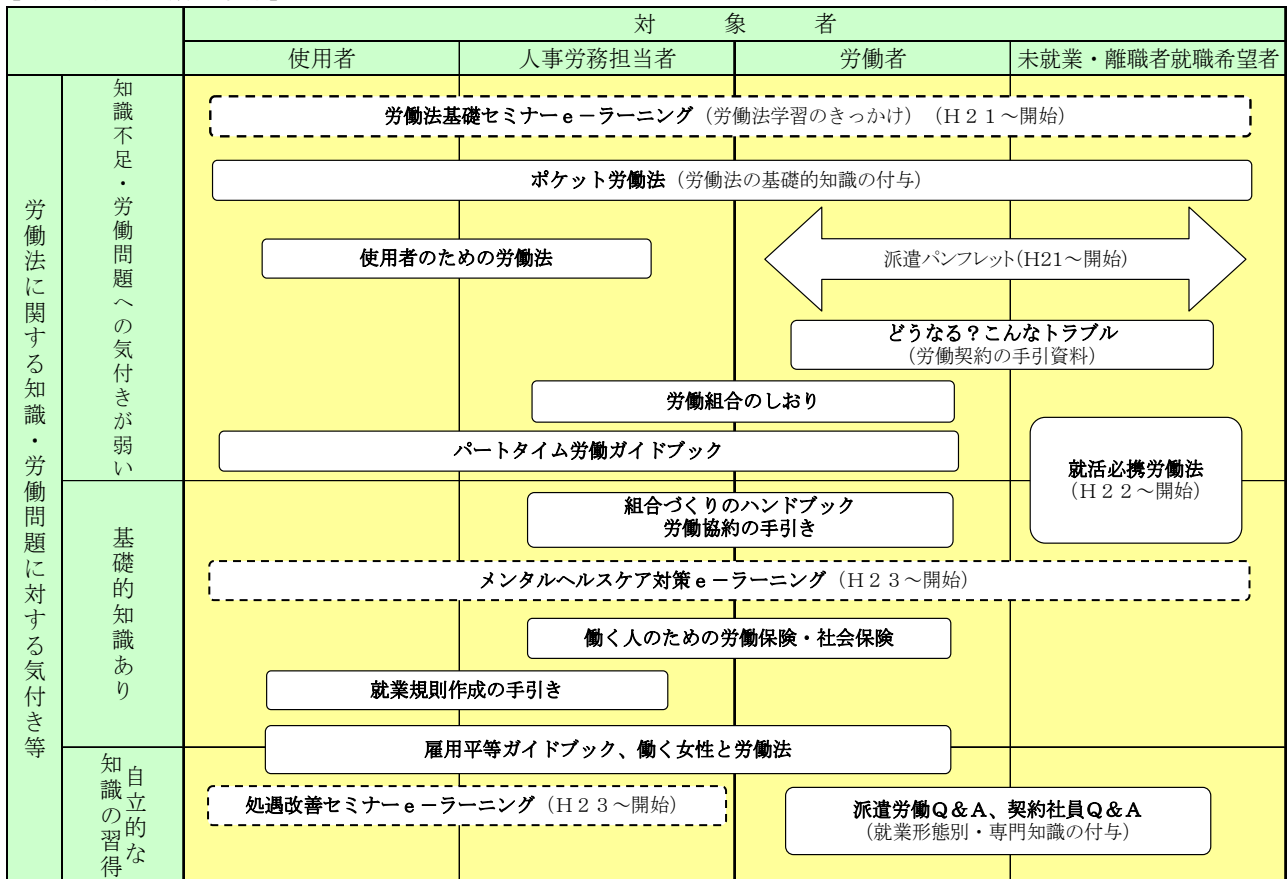
30歳未満の年代の受講率は、全体でも8.1%となっており、若年層のセミナー受講率が低い結果となっている。

都内の産業別事業所数と労働セミナー受講者の産業別属性の比較

産業名	事業所数	事業所数の構成比 (%)	22年度労働セミナー受講者の産業別属性 (%)	事業所数から見たセミナー受講割合の高低
建設業	47,235	6.8	4.2	低い
製造業	59,852	8.6	13.3	高い
情報通信業	25,691	3.7	7.9	高い
運輸業（郵便業）	19,529	2.8	3.3	高い
卸売・小売業	168,237	24.2	8.1	低い
金融・保険業	11,295	1.6	4.6	高い
不動産業（物品賃貸業）	61,712	8.9	1.3	低い
飲食店・宿泊業	97,664	14.1	1.6	低い
医療・福祉	41,357	6.0	4.9	低い
教育・学習支援業	20,192	2.9	3.3	高い
サービス業	138,218	19.9	30.4	高い
その他	3,230	0.5	17.1	高い
合計	694,212	100.0	100.0	

「事業所数から見たセミナー受講割合の高低」は、各産業の事業所数の構成比と労働セミナー受講者の産業別属性を比較している。事業所数の構成比より、労働セミナー受講者の産業別属性が低い場合は「低い」と表示。

【発行資料(冊子類)の体系】



近年の労働セミナー体系の変遷

平成10年度 講座体系

講座名	セミナー名	主な実施対象	回数	基準時間 1回の実施時間	総定員
地域 セミナー	基礎セミナー	中小企業の労働者、 使用者、一般都民	18	10	2,040
	使用者実務セミナー	中小企業の使用者、 人事労務担当者	27	6	1,980
	非正規型労働セミナー	非正規型労働者、使用 者、人事労務担当 者	27	4	1,260
	地域課題セミナー	特定地域の労働者、 使用者	27	4	2,520
	多摩地域総合セ ミナー	中小企業の労働者、 使用者、一般都民	1	72	240
広域 セミナー	労働法規集中セミナー	中小企業の労働者、 使用者、一般都民	3	10	300
	法改正等周知セ ミナー	中小企業の労働者、 使用者、一般都民	2	6	400
	時事課題セ ミナー	中小企業の労働者、 使用者、一般都民	4	8	800
職業ガイドセミナー(高 校生向け)	高校生	18	3	3,600	
東京労働大学講座(基 本34日 専門15日)	中小企業の労働者、 使用者、一般都民	1	146	390	
合 計			128		13,530

(参考) 女性労働対策で実施するセミナー等

セミナー名	回数	基準時間	総定員
女性労働セミナー	9	8	890
セクシャルハラスメント防止ゼミナール	15	8	450
職業ガイド講座(女子学生向け)	4	12	1,300
男女雇用平等シンポジウム	2	4	500
事業主説明会(啓発月間事業)	2	4	200
合 計	32		3,340

平成17年度 講座体系

セミナー名	主な実施対象	回数	基準時間 1回の実施時間	総定員	
個別 課題 セ ミ ナ ー	使用者向けセ ミ ナ ー	中小企業の使用者、 人事労務担当者	24	5	2,400
	労働者向けセ ミ ナ ー	中小企業の労働者	24	5	2,400
	多様な働き方セ ミ ナ ー	非正規型労働者、請負契 約従事労働者等、使用 者、人事労務担当者	24	4	1,440
労働 法 等 周 知 セ ミ ナ ー	法改正等周知セ ミ ナ ー	中小企業の労働者、 使用者、都民	2	6	400
	時事的課題セ ミ ナ ー	中小企業の労働者、 使用者、都民	4	8	800
	労働法基礎セ ミ ナ ー	中小企業の労働者、 使用者、都民	10	12	1,360
総合 講 座	多摩地域総合セ ミ ナ ー	(主に多摩地域の) 中小企業の労働者、 使用者、都民	1	72	240
	東京労働大学(基 本34日 専門15日)	労働者、使用者、都 民	1	100	390
合 計		90		9,430	

平成16～17年度にかけて労政事務所の名称が労働相談情報センターへ変更され、執行体制の整備が図られ、セミナーの事業体系についても見直しを行った。

(参考) 女性労働対策で実施するセミナー等

セミナー名	回数	基準時間	総定員
男女雇用平等セミナー	7	2	700
ポジティブアクション実践セミナー	12	2	600
事業主向け均等法セミナー	2	2	400
合 計	21		1,700

平成20年度～ 講座体系

セミナー名	主な実施対象	回数	基準時間 1回の実施時間	総定員	
個別 課 題 セ ミ ナ ー	使用者向けセ ミ ナ ー	中小企業の使用者、 人事労務担当者	24	4	2,400
	労働者向けセ ミ ナ ー	中小企業の労働者	24	4	2,400
	多様な働き方セ ミ ナ ー	非正規型労働者、請負契 約従事労働者等、使用 者、人事労務担当者	24	4	1,440
	時事的課題セ ミ ナ ー	中小企業の労働者、 使用者、都民	4	8	800
労働 法 周 知 セ ミ ナ ー	労働法基礎セ ミ ナ ー	中小企業の労働者、 使用者、都民	6	10	680
	e-ラーニング(H21 より)				
総合 講 座	多摩地域総合セ ミ ナ ー	(主に多摩地域の) 中小企業の労働者、 使用者、都民	1		240
	東京労働大学(総 合33日 専門15日)	労働者、使用者、都 民	1		390
合 計		84		8,350	

平成20年度にセミナーの事業体系について一部見直しを行い現在に至る。

(参考) 女性労働対策で実施するセミナー等

セミナー名	回数	基準時間	総定員
男女雇用平等セミナー	12	4	900
事業主向け均等法セミナー	2	2	400
合 計	14		1,300

【労働セミナーの内容】

セミナー名	目的	主な対象者	具体的内容	実施主体
個別課題セミナー				
使用者向けセミナー	中小企業においては、労働組合がない企業が圧倒的多数であり、労働条件の決定が使用者にゆだねられているケースが多い。そのため、雇用主や人事労務担当者向けに実務的な知識の普及を図るセミナーを開催する。	使用者 人事労務担当者	就業規則／メンタルヘルス・ハラスメント防止／労働CSR／労働時間管理／人事考課制度／労働安全衛生 など	飯田橋 各事務所 ※実施回数の1/2を 飯田橋で実施
労働者向けセミナー	裁量労働制や成果主義など雇用管理形態が複雑化する中で、労働組合の組織率も低下しており、労働者にとっては労働法等の知識を自ら習得することが重要になってきている。労働者に対し現在起こっている労働問題等のセミナーを開催することでトラブルの未然防止を図る。	労働者等	労働組合／労働判例／いじめ・パワーハラスメント・メンタルヘルス など	
多様な働き方セミナー	パートや派遣・契約社員等の非正規型労働が増えており、また、請負契約に基づく擬似的な就労も目立ち始めている。これらの働き方は身分が不安定なこともあり労働問題が多く発生していることから、多様化・複雑化する就労形態に関するセミナーを労使を対象に開催することでトラブルの未然防止を図る。	パートや派遣・契約社員等の労働者及び雇用する使用者 人事労務担当者	労働者のためのパート労働講座及び相談会／派遣・契約社員労働講座 など	
時事的課題セミナー	労働を取り巻く環境が大きく変化しており、そのことに対応する時事的な課題や先駆的な課題等について、労働相談情報センターが全都を対象として開催する。	使用者 人事労務担当者	時事的な課題や先駆的な課題等	
労働法周知セミナー				
労働法基礎セミナー	労働法や労働問題に対し労使双方とも関心が低いのが現状であり、初歩的な知識がないことによりトラブルとなっているケースも多く見られるため、労働法等の入門編をわかりやすく解説し、基礎知識の全都的普及を図る。	使用者 人事労務担当者	働くとき・雇うときのルール／労働条件のきまりあれこれ／労使のルール など	飯田橋
e-ラーニング (H21より実施)	労働者・使用者及び一般都民等、あらゆる対象に共通の基本的・先般的な労働関係の基礎知識についてe-ラーニングを実施し、全都的な普及啓発を図るとともに、既存の労働セミナーへの参加を働きかける。	労働者 使用者 都民	労働法基礎セミナー【3コース】 パートタイム労働者の処遇改善セミナー【1コース】 派遣労働者の処遇改善セミナー【1コース】	-
総合講座				
多摩地域総合セミナー	労働法や労働問題等を基礎から専門まで総合的・体系的に学べるセミナー。労働者・使用者・一般都民・労使団体それぞれ分野で労働問題のエキスパートを育成する。	(主に多摩地域の) 労働者 使用者	労働法、労働経済、労使関係に関する基礎知識から専門にわたる体系的講座 (基本20日・専門8日×2コース)	飯田橋 国分寺事務所 八王子事務所
東京労働大学	労働法や労働問題等を基礎から専門まで総合的・体系的に解説するセミナー。	労働者 使用者	労働法や労働問題等について、総合的・体系的に解説 (総合講座1コース、専門講座2コース)	(二者共催) 東京都 (独)労働政策研究・研修機構

【インターネットを活用した普及啓発】

サイト名	開始年度	内容
【雇用就業部ホームページ】 TOKYOはたらくネット	—	労働環境課所管施策全般について、詳細を紹介している。(事業説明、各種補助制度の紹介、開催セミナー情報、発行資料一覧など)
【労働教育e-ラーニング】 労働法基礎セミナーe-ラーニング(3コース) 「チャレンジ! 労働法」	平成21年度	労働法基礎セミナーに参加できない労使等を対象として、労働組合法・労働基準法等の労働関係法令の基礎知識について、インターネットを利用し入門部分を提供する。 <コース①労働者として働く上での基本的なルール等/②派遣として働く上での基本的なルール等/③パートとして働く上での基本的なルール等>
【労働教育e-ラーニング】 パートタイム労働者の処遇改善セミナー(1コース) 「パート労働ナビゲーション」	平成22年度	パートタイム労働者を雇用している使用者、もしくは今後雇用を検討している使用者を対象として、パートタイム労働法を中心に非正規労働者の処遇改善に資するコンテンツを提供し、雇用環境整備を推進する。
【メンタルヘルスクエア対策】 働く人の健康サイト	平成22年度	働く人の健康の保持増進に関する普及啓発、情報提供を目的としたサイト。 平成23年度に、メンタルヘルスクエアに関する基礎的な知識や情報を提供することを目的としたe-ラーニングを導入。
【労働教育e-ラーニング】 派遣労働者の処遇改善セミナー(1コース)	平成23年度	派遣元・派遣先事業主等を対象として、改正指針及び労働者派遣法の内容を中心に、派遣労働者の処遇改善に資するコンテンツを提供し、環境整備を推進する。

東京都労政事業評価委員会設置要綱

平成15年 6月 5日
15産労環第192号

改正 平成16年 3月 25日
15産労環第 839号

第1 設置

労使、学識経験者の積極的な参画を得ることにより、地域における労政行政の効果的な推進を図るため、東京都労政事業評価委員会を設置する。

第2 内容

- 1 会議は、雇用就業部長が召集し、主宰する。
- 2 会議においては、以下のことを行う。
 - (1) 効果的な事業運営に向けた提言
 - (2) 事業活動に対する検証
 - (3) その他必要な事項についての意見交換

第3 委員の構成

委員は、次に掲げる者につき、産業労働局長が委嘱する。

- 1 学識経験者4名
- 2 労働者4名
- 3 使用者4名

第4 委員の選任

委員は、中小企業の労働問題に見識をそなえ、労政行政の推進に十分な熱意と理解を有する者を選任する。

第5 委員の任期

委員の任期は、1年とし、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。ただし、再任を妨げない。

第6 会長の設置

- 1 会長は委員が互選する。
- 2 会長は、会議を代表し、会務を総理する。
- 3 会長に事故あるときは、あらかじめ会長の指名する委員がその職務を代理する。

第7 その他

この要綱に定めるもののほか、必要な事項については、雇用就業部長が決定する。

附則 この要綱は、平成15年4月1日から施行する。

附則 この要綱は、平成16年4月1日から施行する。

平成 23 年度東京都労政事業評価委員会

1 検討テーマ

「労働教育の充実・強化に関する課題と対応」

2 提案趣旨

近年、我が国の労働をめぐる環境は、目まぐるしい変化を続けています。日本的雇用慣行の見直しや、雇用の流動化が進み、パートタイマー・派遣労働をはじめとする就業形態の多様化、能力・成果主義を導入した賃金・人事制度への変更、労働契約の個別化などが進んできています。また、個人の価値観・ライフスタイルも多様化し、労働者の職業観にも大きな変化が生じています。こうしたことを背景に、法制度も改正が加えられています。

こうした中、都では、労使関係の安定と向上を実現するため様々な施策を展開してきました。その一つとして、労働トラブルを未然に防止するため、労働に関する正しい知識を普及する意義はきわめて大きいと考え、従来から、労働教育事業に力を入れてきたところです。

具体的施策としては、都内に6ヶ所ある労働相談情報センター・各事務所において、労働セミナーの開催や啓発資料による啓発、パート労働専門のアドバイザーによる個別企業への巡回訪問等、様々な普及啓発事業を行っています。

労働教育事業の歴史は古く、これまでも数多くの施策を実施してきたところではありますが、本分野においては、常に時代の変化や都民ニーズに迅速に対応していく必要があるため、東京都労政事業評価委員会による検証を受けるとともに、さらなる充実・強化策についての提言を求め、より効果的な事業展開を図ってまいります。

平成22・23年度 東京都労政事業評価委員会 委員一覧

(任期：平成23年3月1日から平成24年2月29日まで)

区分	氏名	役職	備考
学識経験者委員	金子 征史	法政大学法学部教授	会長
	小倉 一哉	早稲田大学商学部准教授	会長代理
	福島 淑彦	早稲田大学大学院公共経済研究科教授	
	前田 昭博	東京都社会保険労務士会副会長	
労働者委員	尾野 秀明	日本労働組合総連合会東京都連合会副事務局長	
	菊池 光男	東京地方労働組合評議会組織局長	
	佐藤 重己	東京電力東京総支部副委員長 東部地域協議会議長	
	長元 和彦	日野自動車労働組合本社支部長	
使用者委員	植田 昌宏	東京都中小企業団体中央会常任理事（労働委員会委員長），南部運送株式会社代表取締役	
	海老澤 大造	東京経営者協会経営・労働部次長	
	平澤 哲哉	東京商工会議所産業政策第二部労働担当課長	
	日吉 渉	株式会社文明堂東京総務人事部総務人事課長	

平成23年度 東京都労政事業評価委員会 検討経過

回	開催日時・場所	内 容
1	平成23年6月14日(火) 午後3時～午後5時 都庁第二本庁舎31階 特別会議室22	<ul style="list-style-type: none"> ・会長及び会長代理の選出 ・検討テーマの提示 ・検討スケジュールの確認 ・議事「労働教育の充実・強化に関する課題と対応」
2	平成23年11月29日(火) 午後3時～午後5時 都庁第二本庁舎31階 特別会議室23	<ul style="list-style-type: none"> ・議事「労働教育の充実・強化に関する課題と対応」
3	平成24年2月6日(月) 午後3時～午後5時 都庁第二本庁舎31階 特別会議室23	<ul style="list-style-type: none"> ・報告書(案)の検討 ・議事「労働教育の充実・強化に関する課題と対応」