

第 40 回京都地方労働審議会 議 事 録

令和 2 年 11 月 12 日開催

京都労働局
京都地方労働審議会

第 40 回京都地方労働審議会

開催日 令和 2 年 11 月 12 日 (木)

開催場所 京都労働局 6 階 会議室

(開始)

●司会 (平本総務課長)

只今から、第 40 回京都地方労働審議会を開催させていただきます。本日、司会を務めさせていただきます総務課長の平本でございます。よろしくお願いいたします。

それでは、開会にあたりまして、京都労働局長の金刺からごあいさつ申し上げます。

●金刺局長

労働局長の金刺でございます。皆さん、おはようございます。

委員の皆様方には、ご多忙中にもかかわらず、本審議会にご出席を賜り、ありがとうございます。また平素から、労働行政の運営に格別なご理解、ご協力をいただいておりますことに、この場をお借りして厚く御礼を申し上げます。

新型コロナウイルスの影響が長引いております中で、京都府内においても、引き続き厳しい状況が続いております。

京都府内の雇用情勢を見ますと、直近 9 月の有効求人倍率は 1.01 倍と、前月より 0.01 ポイント上昇いたしました。求職者が引き続き増加傾向にあり、新型コロナウイルス感染症が与える影響について注意を要するといった状況でございます。

こうした状況の中、京都労働局におきましては、新型コロナウイルス対策について、労働局、労働基準監督署、ハローワークが一丸となって対応しているところですが、特に「雇用調整助成金」につきましては、府内企業の雇用維持に向け、審査体制を強化し、迅速な支給を行っているところでございます。

また、中小企業で雇用され休業を命じられた労働者の失業の予防のための「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」が 7 月から申請が始まりまして、その支給が本格化しているといったところでございます。

さらに、新型コロナウイルスによる来春卒業予定の学生の内定取消しや入職時期の繰り下げ等の相談においては、新卒応援ハローワークにおいて、特別相談窓口を設置いたしまして、担当者制による個別支援を行っているところでございます。

一方で、事業主に対しましては、事実関係の確認を行うとともに、内定取消

しや入職時期の繰り下げを回避するよう指導を行っているところでございます。

京都労働局の重点施策にも挙げておりますが、働き方改革については、時間外労働の上限規制は、大企業は昨年 4 月から適用されておりますが、今年 4 月からは中小企業に対しても上限規制の適用が施行されており、長時間労働の是正に向けて取り組んでいるところでございます。

また、パートタイム・有期雇用労働法は、来年 4 月から中小企業にも適用がなされます。京都労働局といたしましては、京都働き方改革推進支援センターの活用を勧奨しながら、オンラインを活用したセミナーの開催等により、法令及び「同一労働・同一賃金ガイドライン」などの周知を図ることといたしております。

本年 6 月 1 日から大企業に施行されました「職場におけるハラスメント防止対策」につきましても、セミナーでの説明のほか、あらゆる機会に周知・啓発を徹底いたしたいと考えております。

さらに、第二の就職氷河期世代を作らないために、京都労働局におきましては、正社員就職を支援するため、「就職氷河期サポートコーナー」を設置し、担当者制による伴走型個別相談を実施しております。

本日の審議会では、京都労働局の令和 2 年度の上半期の行政運営の進捗状況及び新型コロナウイルス感染症への対応につきましてご説明させていただきますが、委員の皆様方からは、政府の「働き方改革」への取り組みなどにつきましても様々なご意見をいただきまして、それを受け、当局といたしまして、一層的確な行政運営を推進してまいりたいと考えております。

短い時間ではありますが、忌憚のないご意見を賜れば幸いです。どうぞよろしくお願い申し上げます。

●司会（平本総務課長）

続きまして委員のご紹介でございます。お手元の配布資料の 3 枚目をご覧ください。3 枚目に委員の名簿をお付けしております。

参集方式での前々回、11 月開催の審議会ののちに、労働者代表委員のうちの 2 名と使用者代表委員の 1 名が交代されておりますので、ご紹介をさせていただきます。

先ず、労働者代表委員ですが、植田委員の退任に伴いまして、自治労京都府本部 副執行委員長で八幡市職員労働組合 執行委員長の増永浩子委員にお受けいただいております。

●増永委員

よろしく申し上げます。

●司会（平本総務課長）

お願いします。

続きまして、奥田委員の退任に伴いまして、JAM京滋書記長の鈴木裕委員にお受けいただいております。

なお、鈴木委員は、本日ご欠席のご連絡を賜っております。

次に使用者代表委員ですが、植村委員の退任に伴いまして、京都商工会議所総務部長の荻野達也委員にお受けいただいております。

●荻野委員

よろしくお願いいたします。

●司会（平本総務課長）

以上 3 名の方に、新たに審議会委員に就任いただきましたので、よろしくお願いいたします。

増永委員、鈴木委員及び荻野委員以外の皆様につきましては、引き続きよろしくお願いいたします。

続きまして、京都労働局の職員につきましてご紹介させていただきます。

まず、金刺局長。

●金刺局長

金刺でございます。よろしくお願いいたします。

●司会（平本総務課長）

柴田総務部長。

●柴田総務部長

柴田でございます。よろしくお願いいたします。

●司会（平本総務課長）

小田雇用環境・均等室長。

●小田雇用環境・均等室長

小田でございます。よろしくお願いいたします。

●司会（平本総務課長）

槇野労働基準部長。

●榎野労働基準部長
榎野でございます。よろしくお願いいたします。

●司会（平本総務課長）
鈴木職業安定部長。

●鈴木職業安定部長
鈴木でございます。よろしくお願いいたします。

●司会（平本総務課長）
そして最後に私、総務課長の平本でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

次に、本日の委員の皆様の出席状況ですが、労働者代表委員の鈴木委員、使用者代表委員の岩橋委員、野崎委員がご欠席との連絡をいただいております。

従いまして公益代表委員 6 名、労働者代表委員 5 名、使用者代表委員 4 名の計 15 名の委員にご出席をいただいております。

委員 18 名の 3 分の 2 以上の出席がございますので、地方労働審議会令第 8 条によりまして、本審議会が有効に成立していることをご報告させていただきます。

続きまして、審議に先立ちまして、お手元にお配りしております資料の確認をさせていただきます。

事前にお送りさせていただいておりました資料の追加がございました。追加といたしましては、2 枚目に、座席表をお入れいたしました。3 枚目に、京都地方労働審議会委員名簿。4 枚目に、事務局名簿を追加させていただいております。

さらに、当日配布資料としてご案内しておりました資料 No3-1 雇用環境・均等室関係資料を追加で付けておりました。最後に資料 No5-10 令和 2 年度京都府職業訓練計画の資料を追加で付けております。

資料につきまして不備等がございましたら、お近くの職員にお声がけをいただければと思っております。

なお、本日、追加で配布させていただいた資料以外のものにつきましては、事前にお送りさせていただいている資料と同じものでございますので、ご不要でしたら、お帰りの際にそのまま机の上に置いていただければと思っております。

また、座席につきましては、新型コロナウイルスの感染防止のため、座席の間隔を広く取っております関係で、村中会長及び高畠副会長以外は、五十音順の座席となっておりますので、ご理解の程、よろしくお願いいたします。

続きまして、マイクにつきましては、事務局担当者がスタンドマイクを持って発言者の所へお持ちいたしますが、スタンドマイクを置いたまま使用していただくようお願い申し上げます。

また、本日は、30分のうち5分程度、換気のために窓を開けさせていただきます。本日、寒い日ではありますが、感染防止対策として行わせていただきますので、どうぞご理解いただければと思っております。

では、ここからの進行につきましては、村中会長にお願いしたいと思います。
村中会長、よろしくお願いいたします。

●村中会長

おはようございます。村中でございます。一言ごあいさつ申し上げます。

労働局の皆様におかれましては、働き方改革とか、ハラスメント体制の整備とか、いろいろと仕事が降ってわいてきたところに、さらにコロナの話が出てきて、その各種給付金の支給とかで、非常に大変な時間を過ごされたことと申します。ご苦勞をねぎらい、まず感謝申し上げたいというふうに思っております。

恐らく働き方としても、局の中でもいろいろな工夫を強いられたということと申していて、なかなかうまく、満足のいくような仕事ぶりがそれぞれ皆さん、しにくかったのではないかと。その結果として長時間労働になったりとか、いろいろしてたんじゃないのかという、心配もしているところでございます。

ただ、一方、労働行政が対象とする労働の現場も、同じような状況でございますし、その中でやっぱり働き方改革とか、課題・諸課題を続けていかないとはいけませんので、なんとか工夫して、職務を頑張っていただきたいなというふうに思います。今日はせつかくの機会ですから、特に今日はコロナ関連の話が中心に出てくるのだらうと思っておりますけども、意見を交換させていただきまして、少しはお役に立てればと考えている次第でございます。短い時間ですけれども、有意義な時間にしたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは最初に、議事録の署名人の指名をさせていただきたいと思っております。

私と労使双方の委員から、お一人ずつ指名させていただきたいと思っております。

労働者側委員としましては、原委員にお願いしたいと思います。

よろしくお願いいたします。

それから、使用者側委員として、小山委員にお願いしたいと思います。

よろしゅうございますか。

(「異議なし」)

●村中会長

はい。ありがとうございます。お認めいただけたと思っております。

それでは、早速、議事に入らせていただきたいと思います。

まず、令和 2 年度の上半期における行政運営方針の進捗状況及び新型コロナウイルス感染症への対応について、総務部長よりご説明をいただきたいと思います。

なお、審議の時間を十分にとりたいと思いますので、ご説明はポイントを絞った形で、手短にお願いをしたいと思います。また、審議につきましては、説明が終わった後、一括して行いたいと思いますので、よろしくお願いたします。それでは、総務部長、よろしくお願いいたします。

●柴田総務部長

総務部の柴田でございます。私のほうから説明させていただきます。座って説明させていただきます。

まず、資料はございませんけれども、新型コロナウイルス感染症の拡大の中での昨年度からの京都労働局の状況をご説明させていただきます。

労働局をはじめ労働基準監督署、ハローワークでは、直接、お客様など対面で接する機会が大変多い業務となっております。

そのため、本年 2 月から新型コロナウイルス感染症が拡大していく中、感染拡大防止のため説明会や集団指導等については中止又は延期としておりました。

その中におきましても、感染拡大防止策として、届出、申請などは「電子申請」や「郵送」の活用をお願いするなど、感染拡大防止策を取り、業務を進めてきた次第でございます。

緊急事態宣言の解除後、徐々に通常業務に戻してまいりましたが、十分な広さの会場が確保できない等、感染拡大防止策が取れない場合などにつきましては、事業の実施ができていない状況でございます。

このような中で、三つの密を避けまして、感染拡大防止策をしっかりと取りながら、新型コロナウイルス感染症に係る対策について取り組んでまいりました。

まず、資料 2 の「新型コロナウイルス感染症への対応状況報告」をご覧ください。

一つ目として、特別相談窓口の開設についてでございます。

2 月に特別相談窓口を開設いたしました。当初は、総合労働相談コーナーと助成金センターに 2 か所に開設いたしましたけれども、3 月に京都上労働基準監督署にも追加で開設し、新型コロナウイルス感染症に係る労働相談を行っております。相談の実績は、9 月末までで 18,722 件となっております。

別添の資料 3-1 をご覧ください。1 枚ペーパーで横のグラフが付いているものです。

1 ページ目をご覧くださいと相談件数の推移がわかりますけれども、4 月の中旬をピークとして相談件数は減少しております。

その下の相談者別ですが、一番右側の合計欄をご覧ください。全体の相談件数が 18,722 件に対しまして、事業主からの相談が 13,143 件と 7 割を占めている状況となっております。

裏面をご覧ください。上段の業種別ですが、飲食業、次いで製造業からの相談が多い状況となっております。

また、その下の相談内容別ですが、雇用調整助成金についての相談が最も多く 7 割弱を占めている状況でございます。

今後も相談者のニーズに応じた対応をしっかりとまいります。

資料 2 に戻っていただきまして、次の項目、同様に、特別相談窓口の開設について記載がございます。こちらは派遣労働者用の窓口となっております。派遣労働者の中途解約についての相談を受けるため、5 月に開設いたしました。労働局ホームページへの掲載や各ハローワーク窓口での周知を行うとともに、労働者派遣事業適正運営協力員へ周知を依頼いたしました。相談件数は 6 件となっております。引き続きあらゆる機会を活用いたしまして、周知を図り、相談に対応してまいります。

2 番目と致しまして、新型コロナウイルス感染症対応に伴う助成金・支援金等についてでございます。

まず、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金についてでございますけれども、この支援金等は、新型コロナウイルス感染症等の影響により事業主が休業させ、その休業中に賃金の支払を受けることができなかつた者に対して支給されるものでございます。

申請の実績は、受付を開始した 7 月 10 日以降、21,800 件となっております。ハローワークでの周知により、9 月以降に申請件数が大きく増加している状況にあります。迅速に支給を行うため、休業支援金センターを設置いたしまして、対応している状況でございます。

次に、雇用調整助成金についてでございます。

雇用調整助成金は、景気の変動等、経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた場合に休業等によってその雇用する労働者の雇用維持を図る事業主に対して支援する助成制度でございます。

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴いまして、2 月から順次、支給要件緩和等の特例措置の拡大を実施いたしました。申請の実績は、今年度 42,000 件余りとなっております。迅速に支給を行うため、補正予算により大幅な増員を行う

等、体制を強化し対応しております。

裏面を見ていただきまして、次に、働き方改革推進支援助成金の職場意識改善特例コースです。

このコースは、病気休暇制度や子の休校等に関する休暇制度を新たに整備の上、労働時間改善に資する設備の導入等の環境整備に取り組む中小企業事業主を支援する助成制度となっております。

申請の実績は、206件です。交付申請期限が令和3年1月4日に延長されました。引き続き迅速な処理をしております。

次に、両立支援等助成金の母性健康管理措置コースです。

このコースは、妊娠中の労働者のために有給の休暇制度を設け、実際に休業取得のあった事業主を支援する制度でございます。

申請の実績は、25件となっております。引き続き周知を行っております。

次は、両立支援等助成金の介護支援コース「新型コロナウイルス感染症対応特例」になります。

介護のための有給の休暇制度を設け、労働者が休みやすい環境を整備する中小企業事業主を支援する助成制度となっております。

申請の実績は、1件です。引き続き、説明会でのリーフレットの配布、ホームページへの掲載等により周知を図っております。

3番目と致しまして、新型コロナウイルス感染症に伴う内定取消しや入職時期の繰り下げへの対応等についてでございます。

内定取消しにつきましては、まずは取消しの回避を要請、指導し、それでも内定取消しが避けられない場合は、定められた様式での報告を求めます。

また、内定取消しが避けられない場合には、新卒応援ハローワークの特別相談窓口において、担当者制による個別の就職支援を行うこととしております。

事業主に対する取消し回避の要請・指導は、7件ございました。

要請・指導の結果、内定取消しが回避されたものは3件、内定取消しが避けられない場合の報告は4件となっております。

特別相談窓口での担当者制による支援は3件となっております。

引き続き、新型コロナウイルス感染症に限らず、内定取消しの事案を把握した場合は、早急な事実確認、内定取消し回避等の要請、誠意のある対応等の指導、説得を行っております。

また、新卒応援ハローワークの特別相談窓口において、引き続き、担当者制による支援を実施するとともに、コロナ感染症拡大防止の観点から、来所を求めない方式での支援としてWeb相談やWeb模擬面接を行っております。

事業所への支援につきましては、雇用調整助成金の特例により、新規学卒者でも休業等をさせた場合は助成の対象となることから、その制度の周知を行い

ます。

事業主や学生から内定取消し等の相談があった場合には、雇用調整助成金の特例について説明し、制度を活用しつつ雇用を維持していただくよう要請しております。

引き続き雇用調整助成金の特例について周知を図り、雇用の維持を要請してまいります。

次に、資料 1 に沿ってご説明させていただきます。

資料 1 の説明は、今年度から新たに行政運営方針という冊子がございますけれども、その冒頭に「最重点対策」というものを記載させていただきました。こちらに記載がある項目、「働き方改革」関係と就職氷河期世代に対する支援を中心に 10 項目ほどご説明させていただきます。

まず、資料 1 の 1 ページ、労働時間の縮減等に取り組む事業主等の支援でございます。

(ア)として、京都働き方改革推進支援センター等による支援でございます。

中小企業・小規模事業者の抱える様々な課題に対応するため、京都働き方改革推進支援センターによるアウトリーチ型支援や出張相談、セミナー等を行うこととしております。

京都働き方改革推進支援センターによる活動実績は、個別訪問による支援が 53 件、商工団体等による出張相談会が 98 件、商工団体等と連携したセミナーが 16 件です。

今後も、中小企業・小規模事業者の支援の一層の充実を図るため、現在、実施している取り組みの他、ハローワークでの出張相談の実施など、京都働き方改革推進支援センターと連携を図り、働き方改革関連法の周知に取り組んでまいります。

また、すべての監督署に編成いたしました「労働時間相談・支援班」においても、中小企業・小規模事業者の皆様へのきめ細やかな相談、支援を行います。

労働時間相談・支援コーナーでの改正法に関する相談件数は上半期で 399 件となっております。

引き続き、労働時間相談・支援コーナー等の支援を行ってまいります。

次に、同じページの(ア)長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導です。

長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止のため、各種情報から長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等に対しまして、引き続き的確な監督指導を徹底いたします。

各種情報から対象となる事業場を的確に把握し、監督指導を実施しております。

引き続き、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象として、監督指導を実施してまいります。

次に、その下の（イ）過労死等防止対策の推進です。

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づき 11 月の過労死等防止啓発月間に、「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催いたします。過労死等防止のための啓発等の取り組みを推進してまいります。

資料 4-1-2 をご覧ください。カラー刷りのものです。

シンポジウムのリーフレットですが、この場を借りて広報させていただきますけれども、11 月 20 日金曜日に池坊短期大学洗心館こころホールで開催します。参加費無料となっておりますので、是非、皆様方の参加申し込みをお待ちしております。

次に、6 ページ下段の（2）雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等のパートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の施行への対応でございます。

パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の適正な履行確保に向けて、事業主等に対して引き続き法制度の周知を図ります。

取組実績と致しましては、ホームページ等で法制度の周知を図り、「短時間・有期雇用特別相談窓口」を設置いたしました。この相談窓口での相談件数は、94 件となっております。

今後の取り組みでございますけれども、12 月にパートタイム・有期雇用労働法等のセミナーを開催いたします。

資料 3-3 をご覧ください。

同じように、一枚物のリーフレットでございますけれども、南部では 12 月 2 日水曜日と 12 月 4 日金曜日にキャンパスプラザ京都で開催いたします。北部では 12 月 10 日木曜日に市民交流プラザふくちやまで開催いたします。会場での参加以外に Zoom でも参加できます。是非ご参加いただければと思います。

また、パートタイム・有期雇用労働法への対応を促進するため、文書等を管内事業主に送付することとしております。

引き続き、京都働き方改革推進支援センターと連携し、アウトリーチ型支援や出張相談、セミナー等により、中小企業・小規模事業主を支援してまいります。

次は、その下の中小企業・小規模事業主に対する支援でございます。

パートタイム・有期雇用労働法が令和 3 年 4 月に適用される中小企業については京都働き方改革推進支援センターによる個別訪問による支援や商工団体等における出張相談会、商工団体等と連携したセミナーを実施いたします。

内容は、1 ページの（ア）京都働き方改革推進支援センターによる支援と重複いたしますので割愛させていただきます。

次は、8 ページのほうをご覧ください。

(3)と致しまして、「総合的なハラスメント対策の推進の職場」における「ハラスメント対策の総合的な推進」でございます。

「労働施策総合推進法」等に基づき、事業主に義務付けられたハラスメント防止措置について周知し、法の履行確保を図ります。

そのため、ホームページ等で法制度の周知を行ったほか、京都府主催の「人権啓発推進員研修」におきまして、企業の人事労務担当者に対して事業主の措置義務等について説明を行いました。また、京都経営者協会の定例会や京都社会保険労務士会の研修会においても説明を行いました。

今後は、12月の「職場のハラスメント撲滅月間」に向けて、セミナーの開催や特別相談窓口の設置により集中的に周知活動を行ってまいります。

次に、その下の労働関係紛争の早期解決の促進でございます。

あらゆる労働問題に関してワンストップで対応するため、総合労働相談員の資質向上を図るとともに、助言指導を効果的に実施すること等により個別労働紛争の早期の解決を促進いたします。

ハラスメントの相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ、改正等に基づく紛争解決援助制度を活用し、迅速・丁寧な対応を行います。

法令違反の疑われる事案を把握した場合は、事業主に対する積極的な報告徴収等・是正指導を行います。

取組実績と致しましては、個別労働紛争の早期解決を促進するため、窓口対応、助言・指導、あっせん申請受付をより適正かつ迅速に行えるよう総合労働相談員に対して研修を実施いたしました。

相談件数は、15,822件、助言指導受理件数117件、あっせん受理件数30件、いじめ・嫌がらせに係るハラスメントの相談件数は898件などとなっております。

今後は、個別労働紛争解決制度 関係機関 連絡協議会を Web 方式の会議により開催する予定でございます。

引き続き巡回指導、研修を通じて、総合労働相談員の質の向上を図ってまいります。

次は、10 ページをご覧ください。

(2)として、就職氷河期世代活躍支援プランの実施のハローワークにおける専門窓口の設置、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、定着支援までの一貫した伴走支援です。

就職氷河期世代に対しては、担当者制による伴走型個別相談の実施など、正社員での就職に向け、一貫したきめ細かな就職支援に取り組みます。

取組実績と致しましては、令和元年11月に京都西陣所烏丸御池庁舎及び京都

七条京都ジョブパークハローワークコーナーに「就職氷河期世代サポートコーナー」を設置し、支援をしております。

新規登録者数が 65 人、相談件数 350 件、就職件数が 18 件です。

今後も就職氷河期世代の活躍支援に向け、利用できる助成金の周知、就職氷河期世代対象求人の確保等に取り組み、就職、定着促進に繋げてまいります。

次に、11 ページ、(3) 若者に対する就職支援の (ア) 新規大卒者等に対する就職支援です。

京都新卒応援ハローワークにおいて、大学等を計画的に訪問し、出張相談を実施するなど、未内定学生に対して担当者制によるきめ細かな就職支援、定着支援を行います。

また、特にコミュニケーション等に課題を抱える学生に対しましては、心理的支援も行います。

取組実績と致しましては、本年度は新型コロナウイルス感染症の影響で電話相談や学校の Web 設備を活用した相談を中心に支援を行っております。

正社員就職件数の実績は 812 件となっております。

10 月 1 日現在の大学生の就職内定率は 58.9% で前年同期比 9.8 ポイントの減となっている状況です。

資料 5-9 をご覧ください。

1 ページ目に、短大生の就職内定率の状況をグラフで表示を致しております。

短大生の就職内定率は 29.3% で、前年同期比で 14.2 ポイントの減となっている状況でございます。

また、資料 1 のほうに戻っていただきまして、今年度は就職活動の開始時期が遅れた学生が、新型コロナウイルス感染症の影響でさらに出遅れてしまったこと、企業側が採用枠の縮小や採用を中止したため、急遽、志望を変更せざるを得なかったこと等により就職内定率が減少したものと考えております。

そのため、引き続き担当者制によるマンツーマン支援を強化するとともに、新型コロナウイルス感染症の感染防止策を講じた合同面接会の開催なども検討している状況でございます。

次に、その下の (イ) 早期離職防止のための学生全期間を通した就職支援の強化でございます。

大学等新卒者の就職・定着を支援するため、ハローワークにおいて、低年次の学生にはアルバイトのあっせん時などに労働法令やワークルール、マナー等の指導を行うとともに、卒業年次には担当者制によるよりきめ細かな就職支援を行います。また入社後もフォローアップを行うことにより定着や早期離職防止を図ります。

内定者の入社前セミナーは 24 名の参加で、入社後のセミナーは 15 名の参加

となっております。

今後は、セミナーを継続するとともに、ハローワークの取組について大学等に周知を図り、取組を推進してまいります。

なお、就職支援の取組の「アルバイトのあっせん」につきましては、新型コロナウイルス感染症の影響で、アルバイトが無くなった学生にも寄与するとともに、ブラックバイトの撲滅にも寄与するものと考えております。

私からの説明は以上でございます。

●村中会長

ありがとうございました。

それでは、只今からご説明に基づきましてご審議をお願いしたいと思います。どなたからでも結構でございますので。

●小崎委員

先ほどの資料 1 の 2 ページの (エ) の欄ですけれども、自動車運送業、建設業における勤務環境の改善ということで、私は建設業協会の会長でございますので、建設工事における適正な工期設定等のガイドラインの周知を図るということで、発注者に対して適正な工期設定を要請したというように 6 月に認定されたということが書かれております。

10 月 1 日に業法の改正がございまして、「著しい短い工期の設定は禁止する」という業法の改正がございまして、これを違反しますと、発注者も罰則、大臣から勧告が出るというような状況になっているわけでございます。

そういった環境下であります。地方自治体、国土交通省の発注案件については適正な工期も認められておるんですけれども、自治体発注の工事におきまして、今現在、京都市なんかは大型工事を行ってるんですけれども、週休 2 日のモデル現場等々があるんですけれども、実態を見てますと、契約が遅れたがために、学校の開校の期日、4 月開校、それに合わすように著しく短い工期を要請されてるというのが現状の実態でございます。

我々も、京都市、京都府に対して、意見交換会等々で適正な工期の順守をお願いしておるところではございますけれども、発注者と受注者の関係でいきますと、我々請負という観点からいきますと、発注者が工事点数をつけるというようなことがございまして、いい工事の、工期内に収めなければならないという点が非常に横行してるというわけでございます。京都市においては美術館のオープンのために職員が長時間労働した、そして、是正勧告を受けたというような事例もございます。

職員の方々の労働も守る観点、そして、業者の労働環境を守る観点、二つの

観点からより一層のご指導を賜りたいと思いますし、またそういった指導をされる場に業界団体の者も同席させていただきたい。かようなことを思うところでございます。ご回答できる範囲でお願いいたします。

●村中会長

ありがとうございます。

どういたしましょうか。どなたから。

●榎野労働基準部長

只今、小崎委員のほうからお話がございました件につきましては、実は、今月、労働時間の適正化月間ということでございまして。

●村中会長

座ってお話してください。

●榎野労働基準部長

私ども労働局の幹部が各事業者団体等を回りまして、いろいろ過労死防止と組み合わせた労働時間関係の要請を行っておるところでございます。

その中で、今期、審議会の資料に付けておりませんでした。厚生労働省と中小企業庁、公正取引委員会、これが一緒になりまして、「適正なコスト負担を伴わない短納期発注などをやめましょう。大企業と下請け中小企業等の共存共栄！」ということにおきまして、いわゆる納期・コストの面で無理な発注はやめてくださいということをお願いしております。

これは、私ども事業者団体に対しては時間を守ってくださいと言いますが、取引先がきちっとしてなければそれもできないだろうという意見をいただいておりますので、今年は、今、配らせていただきましたけど、そのリーフレットができましたので、令和2年10月、「先月末」って書いてあるんですけど、これを配った上で周知をしているところでございます。

また、具体的に業界団体などにも、これからも引き続き、行政、都道府県、市町村におきまして、発注の方々ともそういう意見交換の場を設けていきたいと思っているところでございます。

●小崎委員

ありがとうございます。関係の強化をよろしくお願い申し上げます。

●榎野労働基準部長

はい。

●村中会長

私は専門外ですけど、下請け等の問題に関する法令、これは府とか市にも適用されるということなんですか、発注者として。それは指導の対象になってくるのですか。

●榎野労働基準部長

これは、実は慣行、慣行といいますか、行政機関が発注する例もございます。また、行政機関の要請において、工期、納期が決まるという発注者もございますので、その点で、全体で考えていただきたいという意味でこういうふうな形になります。

先ほど小崎委員からありましたが、学校の開校に合わすということに対して、これはそういう具体的な事由、学校開設に際しては、他のいろんな状況、事情があるということで難しいと思いますが、その点についてもできるだけ話し合う機会を設けていただきたいというふうに思っております。

●小崎委員

皆さんにわかりやすく説明しますと、通常、発注されたときに、なんていうんですかね、1回目で業者が決まればいいんですけども、再公告しなければならぬというところ、予算が合わなくて再公告されると。にもかかわらず最後が開校日が同じであるとか、条件を多少緩和したとかいうことを行政は言うんですけど、おおよそそれも認められない。

あるいは、土壌汚染があったとか、そういった場合でもしわ寄せが来るとか、そういう自然環境の著しいものがあれば多少は変わるんですけども、建築工事においては非常にそれが認められにくいというのが現状であります。

●村中会長

やはりこういう問題は、労働基準監督という枠を超えている問題ではありますよね。

●榎野労働基準部長

これは私から。実は労働基準監督官が建設現場等に行った場合に、工期、工法、例えば、足場の組み立てとか取り外しでも、一定期間これだけがかかるということがわかります。

ただ、そういう中で、無理な工期でやってるなということは、ベテランの監

督官であればすぐわかりまして、そういう場合については、これは工期的には危ない、そうしますと安全衛生面に無理が掛かるということがおきまして、そういう場合については、違反があれば是正の指示などをするんですが、実際に施工されている業者の方からも話を聞きまして、こういう状況、工期に無理があるという状況を基に私どもはもし問題があるということであれば、監督署のほうから局のほうにこういうふうにしわ寄せが来ているということを連絡していただきます。場合によっては、それを関係機関に通報しています。表向きにはどこをやったということは公表しておりませんが、以前からやっている例もございます。

今年度もそういう例で、建設ではありませんが、製造業で納期についてのこういうことがありましたので通報した例もございます。

●村中会長

発注側にもあれですか、何か。

●榎野労働基準部長

はい。発注する側に直接お願いする場合もございます。というのは、労働関係法令から外れてしまったらできませんので、そういう場合については、例えば、ここに関係する、経済産業省所管の関係機関などに連絡する形になっております。

●村中会長

そこと一緒になって、発注側にも連絡が行くことはあるということですね。

●榎野労働基準部長

あります。

●村中会長

そのときに、地方自治体というものが対象になり得るんですか。

●榎野労働基準部長

まだ、やった例はありません。

●村中会長

やった例がないと。

●榎野労働基準部長

まだ通報した例というのはございませんけれども、当然、そういう分野では発注者がたとえ地方自治体でありましても法令的に無理なものとか、ということでやっていけば問題があれば指導するということはやっております。

我々が所管する法令、働く人の安全に問題があれば、発注者側に指導させていただくことはやっている例はございます。当局では具体的な例がありませんけど、場合によっては法令違反に着手した例として送検されたという例も、鳥取局でしたか、十何年前にあったという事例があります。

ただ、今回はコスト負担も組み合わせたという、全体的な社会の流れということでやっております、より意識改革、働き方改革の中でそういう意識を改革して発注者側も考えていただきたいということで、今、広報してるところでございます。

●村中会長

ありがとうございます。他にいかがですか。

●小山委員

中央会の小山でございます。

今、ご説明いただきました中で新型コロナウイルス感染症の対応という資料 2 のところなんですけれども、この中で雇用調整助成金の支援内容が書かれています。

実は、中央会でこの 3 月ぐらいから企業さんにコロナの拡大によっていろんな影響が出てきたということがあって、9 月末、半年がたった時点で、今の状況について緊急のアンケートを実施させていただきました。500 数十社から回答いただいたわけなんですけれども、その中で、雇調金、これについては非常に事業主としては雇用維持に向けて助かってる、本当にありがたいという声がたくさんありました。

逆に言えば、12 月末で特例がもし仮に切れる、今、3 次補正でいろいろやっただいてるようですけれども、是非とも雇調金の特例の延長をしてほしいというのが全体の 4 割、声が上がってきておりましたので、是非とも雇用維持をしていくという観点から、事業主からも労働者からもしっかりと雇用を守ってほしいという声がありますので、是非ともこれについてはいろんな形で声を上げていただきたいと思っております。

資料 3-1 で相談別の区分で事業主が 7 割という声が出て、その内訳が雇調金というところがまさしく数字としても表れてきておりますので、是非ともこの辺については使用者側の委員としては意見を申し述べておきたいというふう

に思います。

もう一点は確認だけです。資料 1 です。上半期の達成状況とその横に年度の達成状況という二つの欄があって、「○」、「△」、「×」と入ってるわけですが、上半期が「×」で、年度達成状況が「○」という形で入ってるんですが、これはどういう表の見方をしたらいいのでしょうか。これは確認です。よろしくをお願いします。

●鈴木職業安定部長

職業安定部長の鈴木でございます。

一番最初に頂いた雇用調整助成金の関係の 12 月末まで特例措置の期限について、これを延長してほしいという要望は各方面からいただいているところでございます。

なお、1 月以降の取り扱いについては、現在のところ未定ということになりますが、ただ、厚労大臣等のお話では 1 月から段階的に通常に戻していくということを言われており、激変緩和措置も含めてどうしていくのかということ、現在、今、中央のほうで検討しているところでございます。また、11 月中に結論が出るような形も新聞報道されておりますけれども、結果については今しばらくお待ちいただきたいということです。

それから、先般、開催されました労働経済活力会議のほうで、京都労働局としては国への要望なので連名にはできなかったのですが、国のほうに特別措置の延長ということで要望されてますので、そういった要望も含めて総合的に判断されるのかと思います。

●柴田総務部長

次にご質問のありました行政運営方針の進捗状況の見方ですが、上半期の達成状況が「×」で、年度の達成状況が「○」という場合には、上半期には達成できなかったが、下半期には挽回して年間では年度の目標を達成できる見込みだということでございます。

●小山委員

「達成状況」ということなので、「見込」ではないですか。

●柴田総務部長

失礼いたしました。正しくは「達成見込」ということになります。

●村中会長

他に。

●師玉委員

2点ございます。先ず、雇用調整助成金ですけれども、現在、申請をしてどのぐらいのスパンで給付がされているのかというのが1点目、先ほど、小山委員のご質問に対する回答の中で「段階的に通常に戻る」というお話がありましたけれども、特例措置が通常の制度に戻っていくという理解で良いのかということです。

それから、2点目は、コロナに感染した場合の労災の申請がどれぐらいあって、どれぐらい認定されているのかということをお聞きしたいということです。

●鈴木職業安定部長

先ず1点目の雇用調整助成金の関係でございます。こちらについては、段階的に通常に戻すという話も、今言われたような助成率をどうするのか、対象をどうするのか、そういったことも含めて検討されているということです。そちらについては、現段階で正式にこうだということはお話しすることはできませんので、ご理解いただきたいと思いますが、先ほど言いましたように、中央の方で、どの様にしようとするのか議論を進めているところでございまして、こちらについては、新聞報道等におきましても11月中に結論を出すということになっております。

それから、2点目、申請から支給までどれくらい時間がかかるかということですが、こちらについては「2週間以内に」ということが国の目標になっておりますが、京都局におきましては、現段階で2週間以内に、申請されてから支給までかかっており、一部、内容に非常に不備があるとか、あるいは、審査に時間を要することもありますけれども、通常、内容について適正であれば2週間以内に確実に支払られるということでご理解いただければと思います。

●師玉委員

わかりました。今の雇調金の関係なんですけども、休業に関する協定書で、労使の協定を見ると当初は100%だったのがもう90になったり80になったり、だんだん下がってきているんです、いわゆる賃金の補償率が。よくよく話を聞いてみると企業が資金繰りがもうない。立て替えるお金がないんで、そういう理由で下がってきているというんで、企業の資金繰りとかは別の問題かもしれませんが、労働者側にとっては生活もかかっていますので、今後ともなるべく迅速な給付をお願いしたいと思っています。

●鈴木職業安定部長
わかりました。

●師玉委員
これは要望です。

●鈴木職業安定部長
引き続き、迅速支給に向けて頑張ってまいりますので、こちらについてはご理解いただければと思います。

●師玉委員
今も紙のやりとりですか、申請は。

●鈴木職業安定部長
電子申請もできますけれども。

●師玉委員
電子手続きも。

●鈴木職業安定部長
電子申請できますが、電子申請の割合が1割程度というふうに聞いております。郵送も含めてやっておりますので、そういった形で、紙で申請するところが非常に多いということになっています。

●村中会長
それでは、労災関係。

●榎野労働基準部長
それでは、新型コロナウイルス感染症に伴う労災の申請でございます。
これはもうご存じのとおりといいますか、厚生労働省としましては、こういう場合には積極的に労災申請していただきたいことを広報しておりまして、現実に当局においてもこれだけの感染者数が京都府から出ておりますので、労災の申請は十数件以上出ております。
ただ、具体的に何件申請があつて何件認定したかということは、とにかく労災、個人情報でございまして、場合によっては狭いコミュニティーで事業場が特定されたり、場合によっては人が特定されたりということがございまして、

現実にそういうコロナウイルスにかかったためということで取引にも影響が出てるといふふうに聞く企業もございます。

また、社会福祉施設などについては、当然、どこのということは既に報道されておりますが、どこが労災でどういうことまでということを行いますと具体的企業の特定になりますので、申し訳ございませんが、件数についてはお知らせするわけにはまいりません。

ただ、調査につきましては、4月以降申請がありましたら迅速にやりまして、適宜、認定して支給まで終わっているところが複数ございます。

中途半端な答えで申し訳ございませんが、以上でございます。

●師玉委員

数字は把握しているけど、公表はできないということですか。

●槇野労働基準部長

はい。そのとおりです。これは全国的な取り扱いになっております。

●師玉委員

そうなんですか。特に、私はUAゼンセンという組織の代表者ですけども、組合員がいわゆるエッセンシャルワーカーがかなり多くを占めていますので、是非、京都であるかはわかりませんが、感染経路不明の感染であっても蓋然性が認められれば労災に認定されているケースもあるというふうに思いますので、是非周知を一層お願いしたいと思います。

●槇野労働基準部長

できるだけそういう場合にはご相談に来ていただくように、皆様方もよろしくお願いしたいということで広報しているところでございます。

●村中会長

それでは、他に。

●村松委員

公益委員の弁護士村松です。

パートタイム・有期雇用労働法について、来年4月1日からは中小企業にも適用されるということで大きな位置付けとして報告されたと思いますが、ご存じのとおり、先日、最高裁の判決が出て、荒っぽく言うと、諸手当については差別であると認め、退職手当、賞与については差別ではないとしました。その

事案についてですね。そういう判決が下されました。

ただし、最高裁も「個別事案による」ということを大前提として判決を下したので、それが一般の基準になったわけではないという理解をしております。

今日配布されているパンフレットは今年 8 月に作成されていると書かれてあるので、最高裁の判決が出る前に作成されたもので、待遇については、賞与についてはパンフの中に入っていて、退職手当については記載がないという形になっているなど思いつつ見ておりました。最高裁で争われた事案は、大企業の事案でした。そうすると、今後、4 月から中小企業にも適用になると、中小企業だと最高裁が否定した退職手当とか賞与というものももっともっと趣旨が不明確になっているのが現状ではないかと想像しています。

基準が明確でないと、何が差別になるのか差別にならないかという基準が明確じゃないと、パンフレットには「損害賠償の対象になります」というふうには書いてあるんですが、結局、裁判をしないと差別か差別ではないのかがはっきりしない。この 8 条に、9 条に当たるのかどうかというのがわからないと、結局、労働者の多くは泣き寝入りになってしまうのではないかと思いますし、せっかく法律ができた意味がないような気がします。

それで、問題提起なんですけれども、今後いろんな説明会を行われるということですし、ホームページでもいろいろ解説していくという項目があったので、やはり一定の基準を、これは厚労省全体が動かないと京都だけでできることではないと思いますが、基準を明確にしていかないと、あまりこの法律の意味がないような気がします。

そういう問題意識を持っていますので、ご検討ください。

●小田雇用環境・均等室長

ご質問ありがとうございます。雇用環境・均等室長の小田でございます。

先般の最高裁の判決につきましては、司法の判断ですので、行政として評価するといったものではないんですけれども、判決を拝見しますと、個々のケースにおいて賞与や退職金手当、それぞれの趣旨、目的と原告労働者の方のその雇用の状況などを踏まえてそれぞれ判断をされているのではないかとというふうに思っております。

そして、先ほど委員がご指摘のあった「パンフレットに退職手当と扶養手当については記載がない」ということについては、この改正、パートタイム・有期雇用労働法において初めてガイドライン、指針が示されたわけですね。それで、基本給その他各種手当について、合理的かどうかという判断をするための目安となるガイドラインというのがこのパンフレットの 5 ページにございます。基本的にはその 8 条に係る処遇、いわゆる正社員の方に比べてパート・有期契

約の方の処遇が違っていた場合に、その違って内容が合理的か不合理かという判断の目安となるガイドラインを改正法で示したわけですが、そのガイドラインの中には退職手当とか扶養手当というのが入っていないんですね。ただ、入っていないものについても、ガイドラインの考え方を踏まえて労使で話し合って進めてくださいという中身になっております。

中小企業については非常に難しいというご意見でございますが、現行のパートタイム労働法というのは以前からございまして、中小企業は現行のパートタイム労働法が適用されております。

この資料にもございますが、年間を通じまして私どもは京都府内の事業所に報告徴収を行いまして、法の施行状況について調査を行っております。もう既に4月に適用になっている大企業の事業主さんにはパートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収というのを行っております、中小企業さんには現行のパートタイム労働法の報告徴収を行っております。

その中で、もちろん9条「差別的取扱いの禁止」というものがあつた場合にはもちろんご指導することになりますし、この8条の関係につきましてもやはり「法改正を見据えて、ちゃんと見直してください」とそういった助言を行っております。

裁判をしないと、結局、判断が得られないのではないかというご意見だったのですが、パートタイム・有期雇用労働法のパンフレットの中で紛争解決援助という制度がございまして、12ページになりますが、これは行政による法に基づく裁判外紛争解決援助、ADRというものがございます。

私どもが報告徴収によって法に基づいて法の趣旨に沿っていないものについては行政指導を行うのですが、例えば、8条に当たるような事例で、処遇に差があつた場合、行政から、例えば非正規の方にも全部退職金を同じように払いなさいとか、そういったことはもちろん言えませんし、幾らにしましなさいなんてことはもちろん言えないわけです。

従って、基本的には処遇については労使間で話し合つて決めるべきものでありますので、待遇を合理的なものにしてくださいねということをお願いしつつ、既に紛争になっている場合には、裁判というような費用や時間がかかるものではなく、まず法に沿つた紛争解決援助、もしくは、調停という制度をご利用いただくということをご案内しております。

あるいは、厚生労働省のホームページの中に職務分析・職務評価ポータルサイトというのがございまして、非正規の方の処遇をちゃんと合理的なものにしようと思つていると、正社員の賃金についても見直しをせざるを得ないということがあると思つていますが、そういった職務分析を行うための手順をご紹介しているサイトもございまして、コンサルタントも派遣しています。あと、京都働

き方改革推進支援センターをご案内して、そちらから専門家を派遣して会社の中の賃金とか労働者の状況を見せていただいてアドバイスをするということを進めております。

ですので、来年の4月が中小企業事業主さんにも適用されることについて、なかなかまだ取り組みが進まないという状況がございますが、私どもとしましては、あらゆる方法で周知を進めてまいりますし、報告徴収によって個別に事業主さんについてご指導、あるいは援助を行ってまいりたいと思っております。

●村松委員

ありがとうございました。

あまりにも抽象的な基準なので、こうなさいと言うのは、国として言うのは難しいとは思いますが、だったら、最終的には労使で決めて裁判してね、最終的に事業主が応じていなかったら裁判してねというのでは、結局、法律ができた意味が、先ほども申しましたように、ないということになるので、少なくとも援助とか調停を労働者側なりが申し立てをしたら、できる限り実態をよく見てご指導していただきたいとは思っています。

●小田雇用環境・均等室長

ありがとうございました。よろしく願いいたします。

●村中会長

このガイドラインというのと、先日の最高裁の判決というものが完全に平仄が合っているかというのと、どうも私の目から見るとちょっとずれたなと思っています。

特に基本給の部分は、ずれたなと思っていて、その点は、法律の改正に深く関与された水町教授が、いろいろとご非難されているところであると思っております。最高裁は、立法時の議論を参考にされたとは思いますが、結果として、最高裁は独自の考えを言っています。行政は行政としての立場で非正規、正規労働の間での同一労働同一賃金についての施策というものを進めていく、それはそうなんですけど、最終的に権利義務の問題として裁判所に行ったときには、やはり最高裁の判決というのが先例として意味を持ちますので、行政が違うことを指導したりすると、最終的には負けてしまうことになります。だから、労働者や使用者に、下手をすると誤った情報を与えてしまうことになりかねないという危険はあると思っております。

ですから、何というか、行政が裁判所との距離感をどう取るかということは、なかなか難しいですけど、決して裁判所の判断というのは、行政とは別物と

考えないほうが良いとは思いますが。

水町先生が最高裁判決に関して述べられているご意見等を参考にさせていただいたらいいと思います。判決に対する評価ですね。

他にご意見はございませんか。

●浦坂委員

よろしいですか。

●村中会長

では、浦坂委員。

●浦坂委員

幾つか質問をさせていただきたいと思えます。基本的なことばかりで恐縮ですが、先ほども話題になっていた達成状況の件です。「◎」「○」「△」というのはパーセンテージで表現しているとのことですが、それは達成目標が分母に来て、達成状況が分子に来て計算されるはずですが、達成目標がどれくらいで、そのうちどれくらいが達成されたので、パーセンテージがこうなるというように示していただけるとありがたいです。

一番気になりますのは、その達成目標が適切なかどうかという点です。達成目標を低く設定しておけば、達成率は当然高く出すことができます。各項目を見ても、適切な達成目標を設定するのが結構難しいように思えます。

例えば、相談件数なども多ければいいというものではありません。問題があるから相談が増えるわけですが、沢山相談があるから素晴らしいということには決してならないので、その辺りのバランスをきちんと見ていく必要があります。その点が、本日の資料で提示されているのかどうか教えていただきたいというのが、全体的なところでの質問です。

それから、コロナ関連で資料を見せていただいたの疑問なのですが、特別相談窓口の相談件数が 18,000 件もあったということで、非常に深刻な状況であるということでした。これは多分延べ件数だと思うのですが、その下に同じように書かれている派遣労働者に関しては 6 件だけです。これは、件数が少ないから良いということではないような気がしますし、5 月から実施していて 6 件だけというのがちょっと理解に苦しみますので、この数字の背景みたいなものがあれば教えていただきたいと思えます。

それから、その裏の内定取消しのところですが、これも資料によると新卒者の内定取消しということのようです。私は大学に勤めておまして、今は内定期間が非常に長くなっているのので、その間に企業の状況が変化して取消しにな

ってしまうことは当然想定されるのですが、数としてはそんなに多くなく、1桁の数字になっています。

恐らく今年の4月に入社予定だったけれど内定取消しになったのがこの数字なのかと思います。新卒、特に大卒者に注目していただけるのは大変ありがたいのですが、それ以外の中途採用などでも、内定期間は長くないかもしれませんが、入社予定だったのにコロナで急変して……というようなことを報道でも目にします。そのような内定取消しに関しても掬い上げていく必要があるかと思ひまして、その点はどのような対応をお考えになっているのかをお聞かせいただきたいと思います。

最後に、私は大学に勤めており、学生の就職にも非常に関心があります。今の4年生は苦戦している学生も多いのですが、在学中は大学のキャリアセンターでかなりの部分をフォローできているような気がしております。ですが、卒業してしまうと大学の目は行き届かなくなり、内定を取れないまま卒業、不安定就労で卒業という学生が相当数出てくるのではないかと感じております。そこは大学のキャリアセンターが手を差し伸べにくくなってしまいますので、その辺りに特化した施策があればと思います。

若者全体というのではなく、「第二新卒」というような言葉でも表現されていきますし、政府も卒業後3年は新卒として扱うよう要請していたと思いますので、その層をうまく支援していただきたいと思います。本日の資料を拝読すると、どうしても「大学経由での支援」が前面に打ち出されているような気がしまして、それだとちょっと限界があるといえますか、支援が重複してしまいます。大学もキャリアセンターがしっかりやっていますので、そこよりも卒業後の支援が必要なのではないかと感じておりますので、その点についてもお考えをお聞かせいただければと思います。

以上です。

●村中会長

じゃあ最初は総務部長から。

●柴田総務部長

先ず、目標設定について説明させていただきます。委員のおっしゃるとおり、確かに目標の設定というのはなかなか難しいものがございますが、必ずしも簡単な目標を設定しているわけではなく、本省のほうで全国的な目標を設定した後、京都局として割り当てられるものもございますし、京都局において過去の実績など、平均値を取りましたり、そういったいろいろな形で目標を設定しているところでございます。

表記がないというご指摘でございますけれども、公表ができるものとできないものがございます、できるものにつきましては、今後、積極的に記載していきたいと思っております。

●浦坂委員

公表できないものというのは、どういう理由からなんですか。

●柴田総務部長

例えば、監督件数といったものは一切公表していません。

●浦坂委員

監督件数。

●柴田総務部長

はい。

●浦坂委員

これは目標をどう設定するかということに関しては、ですか。

●柴田総務部長

目標値自体を公表しておりません。

●浦坂委員

目標値自体。

●柴田総務部長

公表しておりません。

●浦坂委員

公表していない。はい。

●鈴木職業安定部長

ご質問いただいた2点ですが、先ず1点目、派遣労働者の相談窓口ということで、こちらについて9月末で6件ということで、「少な過ぎるんじゃないか」ということなのですが、当然、利用の周知をしております、結果として、挙げたのが6件ということになります。おっしゃるように、他にもいろいろ

とあるんじゃないかという話もありますけれども、その状況については把握はできていないのですが、よく言われた9月危機というものもありましたけども、そちらについては、「国のほうでも対策を」ということで、要所要所で対応しているということですので、「何もそれやっていない」という話ではなく、結果としてこれだけであったということでご理解いただければと思います。

それから、2点目の内定の取消しなのですけども、こちらは、本年3月末で卒業された方になりますので、昨年との関係になります。では今現在はどうかなのだという事なのですけども、大卒の関係は、10月1日の内定前に、内定の取消しを行ったというのは、京都府内では1社7名ということになります。

なお、こちらについては、本社は京都府なのですけど、採用は他県の工場ということになりますので、実際、京都府内の大学生で就活している方の内定取消しについては、報告等がなく把握してないことになります。

また、問題は4月以降まで就業できなかつたらどうするのかという話になりますけども、こちらについては、先ほども委員からお話がありましたとおり、3年間新卒扱いということで一般の求職者より非常に手厚く対応するという事になります。

さらに、未内定者、あるいは、内定を取消しされた方については、ハローワーク、特に、新卒応援ハローワーク等が中心となって、非常に手厚く対応していくということと、それから、前回、10月15日に開催された京都労働経済活力会議という、京都府内の政労使のトップが集まる会議がありまして、その中でも、やはり、「第2の就職氷河期世代を出さない」ということを言われておりますので、労働局だけではなく、京都府、京都市をはじめとした自治体、あるいは、事業主団体等が協力して、オール京都で対応していくということになっており、それに従って京都労働局においても積極的に対応していく方針でございますので、こちらについてもご理解いただければと思います。

●浦坂委員

一般の中途採用の内定取消しに関しても、何か施策は。

●鈴木職業安定部長

一般求職者の内定取消しの関係についても、総合労働相談コーナー等で相談を受けられますが、ハローワークのほうでも、ご支援できるものはご支援させていただきますということになります。

一般求職者の内定取消しが、具体的にどれだけ発生しているのかについては把握はできていないのですけども、当然のことながら、そういった方が発生をすればハローワークを中心に再就職支援を行い、新しいところで働いていただく

ような形で対応させていただくということになります。コロナの関係については、政府のほうでも積極的に対応するということになっておりますので、京都労働局においてもそういった方針に基づいて対応していくということになります。

●浦坂委員

ありがとうございました。

●村中会長

では、高島委員。

●高島委員

中小企業に対する支援に関して幾つか質問させていただきたいと思います。

先ほどから働き方改革の関連法が中小企業にも適用の時期を迎えているということで、ますます中小企業に対する支援というのは必要になってくるのかなど。法で書かれていること、有効性を担保する上でも、内容の、法令の周知であるとか、具体的な相談というところが重要になってくるのかなど理解をしております。

いただいています資料 1 を拝見しますと、既に中小企業向けの支援というのは多数行っていたいただいているところだというふうに思うんですけども、例えば、1 ページの (1) のアでありますとか、6 ページの (2) のイという辺りに関しまして、目標の達成状況というところを拝見しますと「△」という印がつけられていることになります。これの原因と申しますか、ひょっとしたら今年度に関してはコロナウイルスのこともありますので、個別の相談や就労相談みたいなものが実施しにくいという、今年度特有な事情というのがあるのか、あるいは、中小企業に対する支援全体が非常に難しいというような原因があるのか、その辺りのことをお聞かせいただければと思います。

●小田雇用環境・均等室長

今のご質問につきまして、先ず働き方改革支援センターなのですが、「△」であった事情といいますのは、大きくは委員がおっしゃったような、やはり新型コロナ対策の関係で説明会であったり、事業主さんのところに個別に伺うとか、そういったことが非常に難しくなっているという事情が最も大きいかと思えます。

京都府におきましては、先ほど、安定部長もお話ししましたように、オール京都ということで、京都府、京都市、それから経済団体の連携が非常に強い

で、例えば中小企業団体中央会さんと協力をして、例えばメルマガで情報を発信していただくとか、そういった体制も整っているんですが、具体的にこの支援センターが事業所に伺うということは本当に上半期、ほぼ難しい状況であったことは確かだと思っております。それは先ほど私がご説明した報告徴収とか調査に関してもそうなんですけれど、今、なるべく通常な状態に戻して訪問はしておりますけれども、上半期は難しかったという状況があると思っております。

●高島委員

ありがとうございます。コロナウイルスの影響が大きかったということなんですけれども、来年度、状況がどうなるかというのはちょっとまだ見えないので、直接、訪問等ができる状況になれば、まだ改善されるだろうと思うんですけれども、今の状況が長引くということも想定されるので、直接的な訪問以外の支援とか、そういったところは何かお考えなんですか。

●小田雇用環境・均等室長

これは、支援センターではなくて、私どもの主催行事で資料 3-3 で、12月の「同一労働・同一賃金・ハラスメント対策セミナー」もご案内しておりますけれども、これにつきましては、オンラインによる開催も併用しておりますので、予算上、オンラインだけでの説明会を支援センターのほうでもできないかなどを確認してもらっているところなんです。

例えば、改正法のこの内容の説明については、定期的に相談会というのを設けようとしていまして、それは実際に来ていただくということではなくて、オンラインでご相談を受け付けるとか、そういったことにも取り組んでおりますので、突然こういった事態になったもので非常に対応が遅れたのですけれども、下半期についてはできていくのではないかなというふうに思っております。

●高島委員

ありがとうございました。

●村中会長

では、原委員。

●原委員

ありがとうございます。

要望を2点申し上げます。

1点目は、2021年4月より、中小地場を対象に働き方改革が施行されます。併せて、「新型コロナウイルス感染症」に対する多くの対策をしていただいています。

しかしながら、労働相談を受ける中で、働き方改革の中身や「新型コロナウイルス感染症」対策などを知らない労働者も散見されます。

労働組合がある所は、労使で周知徹底できるのですが、労働組合が無い労働者が大半を占めている現状において、私たちも街頭活動などを活用して周知活動を行って行きますので、是非、紙の媒体や「ホームページでの掲載」・「SNSやYouTubeの活用」など、全ての労働者に理解いただける周知徹底を図っていただきますようお願いいたします。

2点目は、直接審議会内容には関係ないですが、労働組合での参加であることをご理解いただき申し上げます。

今年は、「新型コロナウイルス感染症」により、経済界・労働界など、全てが疲弊している状況であり、まだまだ予断を許さない状況であります。

そのような中で、今回、労働者のセーフティネットという位置付けでもある最低賃金につきまして、ポスターでありますように、労使合意の中で、「コロナ禍」の現状を踏まえ、結審をしました。

今後この最低賃金につきましては、改めて別途進め方などにつきまして、きちんと労働局と相談しながら取り組んでいきたいと思っております。是非ともよろしく申し上げます。

この2点でございます。回答は結構です。

●村中会長

では、ご意見として。

●金刺局長

ありがとうございました。

●村中会長

他にございますでしょうか。

お願いいたします。

●中村委員

資料1の4ページなんですけれども、労災かくしの排除対策で全国健康保険協会京都支部と連携が報告されていますが、当然とは思いますが、一方で、国保加入者の5割近くが非正規雇用や中小企業の労働者といわれている

中で、やっぱり京都府の国民健康保険団体連合会との連携も必要ではないかと思うんです。その辺についてはいかがでしょうか。

あともう一点なんですけれども、厚労省はコロナ関連で解雇、雇止めを、11月6日だったと思うんですけれども、70,242人と発表されましたけれども、この時の具体的な数字があったらば教えていただければと思います。

以上です。

●村中会長

では、労働基準部長。

●榎野労働基準部長

労災かくしにつきまして、国民健康保険の使用に隠れている場合についての対応でございますが、これにつきまして、それぞれ市町村単位で運営している関係で個別情報は難しいところですが、明らかに労災が疑われる事例につきましては、レセプトチェック等で請求内容を調査しておりまして情報はいただく場合がございます。

ただ、すべてが詳細にはわからないところもありますし、場合によっては災害発生状況についてきちんと申告していない例もあるようでございまして、そういう場合がないようにということで、市町村協議につきましては、国民健康保険の担当部署にも本省のほうからもこういう形で連絡はしておるところでございまして、私どもも引き続き注意して、労災の支給については適正にやっていきたいと思っているところでございます。

●鈴木職業安定部長

職業安定部長の鈴木でございます。

2点目の「京都府内のコロナでの解雇者はどうなっているか」というお話なのですが、こちらにつきましては、全国で、先般、7万人を超えたということで新聞にも載ってございましたけれども、京都府内の状況については、11月6日時点で784名ということでありまして、その前の週から比べて40人増加しているということなのですが、業種的にどの様なところが多いのかというと、企業名が特定されますので個別の数については申し上げられないのですが、最も多いのが宿泊業です。それから、製造業、労働旅客運送業、バスやタクシーといったところが解雇が多かったということでありまして、こちらについては4月の末頃から取っている数字なのですが、この数の中には、当然、再就職された方もございますので、トータルでこの数字だということでございます。

●中村委員

ありがとうございます。

●村中会長

よろしいですか。

では、他にご意見。福居委員。

●福居委員

資料 1 の 15 ページです。(ア) 障害者の職業能力開発の推進で訓練施設の計画というのがあります。令和 2 年度の進捗、取組で、施設内訓練が 95 名、委託訓練 233 名を予定しているということですが、充足率が施設内 63.2%、委託施設 11.1%ということでした。委託施設の率が少ないですが、この背景について教えていただきたいです。新型コロナの影響もあるのでしょうか。

また委託施設というのは何か基準があるのでしょうか。

●鈴木職業安定部長

まず障害者の訓練の関係です。充足率が悪い理由は何かという話なのですが、おっしゃるとおり、コロナの関係が大きく影響しております。特に障害者の関係については重篤化しやすいということがあるので、そういったところで避けられたということがあるのではないかと思います。

それから、委託訓練なのですけれども、こちらについては、大体、事務系が多いのですが、専門学校とかそういったところに委託をするのですけれども、やはり通常の施設訓練と違って、一般の専門学校に委託するとなるとコロナの関係で忌避されることがやはりあるのではないかと考えています。すみません。細かい数字がないのですけれども、大体、そのような事だと思えます。

●福居委員

委託施設についてはまだ始まったところのようですが、これから増えてくるのか、その辺りの見通しはいかがですか。

●鈴木職業安定部長

そうですね。こちらについては、当然ハローワークを中心に受講あつせんするということですが、障害者の方の相談がコロナで止まっているということがあるのかもしれませんが。当然、訓練が措置されておりますので、就職支援というような形で努力をしているということになります。

見込みについては、今のところ、どうなるかは言えませんけれども、当然、訓

練が措置されているものについては有効的に活用するという観点から、必要があれば、受講指示をして、訓練のほうに行ってもらおうということになると思います。

●福居委員

ありがとうございます。

●村中会長

他にご意見、ご質問はございませんでしょうか。

●向井委員

よろしいでしょうか。

●村中会長

はい。向井委員。

●向井委員

資料 2 のところの中の新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の関係でちょっとお尋ねしたいんですけども、その下に書いてある雇用調整助成金について、先ほど基本的には 2 週間以内の支給ということで処理されているということをお聞きしまして、この休業支援金・給付金についても同じような期間で処理されているのか、考えとしてそういう方針で臨んでおられるのかというのが 1 点です。

この休業支援金・給付金のほうの申請の受理件数がかなりたくさんあるようで、処理に大変でいらっしゃるだろうとは思んですけども、雇用調整助成金の引き受け件数が 93.5%というのと比べると少し低いように思われて、それが、何ていうか、審査そのものが想定されている期間より長引いてしまっているというところが原因になっているのか、それとも、これは労働者の方から申請されるものかと思うので、例えば、手続きの中で書類の不備であったりとか、その補正に時間がかかっているといたことの方が傾向として決定率が雇用調整助成金と比べて低いことの原因としてそういう傾向があるのかといった辺りをお聞きしたいと思います。

●鈴木職業安定部長

まず、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金はおっしゃるように、雇用調整助成金は事業主を介してということになりますけども、こちらに

については労働者が直接申請となり、中小企業に限定されます。

11月10日現在、今、23,634件申請がありまして、こちらについて支給を決定したのが12,862件ということで、おっしゃるように、90%というような数字ではないのですけれども、低い原因については、結構、申請が急増しているところですよ。

こちらについては、先ほど総務部長から説明がありましたように、休業支援金センターということで、非常勤職員も含めて体制をつくり対応しているのですけれども、やはり申請が増えているということに伴いまして、ちょっと処理が遅れているということとも言えるのかもしれませんが。

ただ、そういったことはありますけれども、すぐにお金が必要という方は結構多いということがありますので、この辺につきましても迅速支給に向けて、これからも努力していくということになりますので、ご理解いただければと思います。

●向井委員

こちらも2週間を本来は。

●鈴木職業安定部長

そうですね。こちらについても2週間以内ということでもありますけれども、一部、先ほど言いましたように、申請内容に問題があるケースもあります。この様な理由で、ちょっと処理が遅れているということも少しあります。

こちらについては、私のほうから指示いたしまして、迅速支給ということで、個別事案も含めて対応してくださいということをお願いしていますので、雇調金同様の支給決定率になるよう頑張っていきたいと思っております。

●向井委員

多分どこに、有限の人的な資源をどこに優先的に重点的に配分するかというのは特に今難しいとは思っていますので、そこをうまくバランスを見ながら進めていただけたらと思います。

●鈴木職業安定部長

わかりました。ご意見を真摯に受けさせていただきたいと思っております。頑張つてまいりますので、ご理解いただければと思います。

●村中会長

他にご意見はございますでしょうか。

●荻野委員

私も中小零細企業さんと普段お会いする機会が多いわけなんですけれども、このコロナ禍の中、各種給付金や補助金であるとか、融資制度、さらには、先ほど来あります雇用調整助成金の活用をしながら事業の継続、それから雇用の維持というのを必死に取り組んでいるという現状がございます。

今、ここ数日といいますか、数週間といいますか、非常にコロナの感染拡大が広がってきていることを非常に心配しております、今後、事業の倒産であるとか、廃業であるとか、そういったことにつながらないように、それを願っているところではあります。

雇用調整助成金につきましても、特例措置を含めて継続をぜひお願いしたいというのはありますし、最近のニュースでも、中堅、大手でも早期退職とかいろいろなニュースが出てきて、先ほどの中小の倒産とか廃業も起こってはいけないんですけども、そういった失業者を出さないようにするためにハローワークさん等が中心になるかと思いますが、こういった取り組みをされているのでしょうか。

先ほど有効求人倍率の話もございましたけれども、逆に言えば、人が今、足りない業種や事業所、そういったところの労働力の移動といいますか、そういったところについて何か取り組みとか考えとかがありましたら教えていただきたいと思います。

●鈴木職業安定部長

今言った2点目の労働移動の関係ですが、そちらにつきましては、厚生労働省からもそういう話が多く出ておりまして、「コロナ後、ポストコロナをどうするのだ」ということで、来年度もさらなる予算措置がされるのだと聞いておりますけれども、ハローワークにつきましては当然、求職者や在職者も相談できますので、ご相談いただければ、他に人が足りないというところにご紹介させていただくということで、ハローワークとしてもそういった対応をしていくのかなと思います。あとは、全体の産業転換とかという話は、なかなか大きな話になってくるので、ハローワークだけでは対応できないことなのですけれども、こちらについては産業経済の関係と労働関係が一体としてどう対応していくのかということを検討していくことになるかと思えます。

あと、雇調金の関係なのですが、これは先ほども話しましたように、まだ決まっていないところで、要望については、当然、厚生労働省に対して各団体のほうから要望がございますので、そちらを踏まえて総合的にどうしていくのか、検討していると思います。ポストコロナということで、今後、どうしていくのかということを含めて総合的に判断をされるというところですよ。

あとは、全体の話なのですけれども、当然、労働施策だけではなかなか大変なところもありますので、先ほど言いましたように、経済関係というのですか、産業施策、そちらと一体として対応していく必要も出てくるのかなと考えます。以上です。

●村中会長

他にご発言は。よろしゅうございますか。

先ほど目標設定のことが浦坂委員のほうからありましたけれども、国立大学法人も、何をするにも最近、数値目標を出せと言われ、また、その数値目標の設定も自分で設定しろと言われるんですけれども、最初はどうやっていいかわからなくて、なんとなく関連するようなものを出したら、数値目標というのは自己目的化して独り歩きするところがあるので、とにかくそれを達成しないといけない、みたいなことになって、本末転倒というか、全然計画とは違う話になってしまったりということがあったりしました。最近だいぶ慣れてはきましたけれど、なかなか数値目標というのは使い方が難しいですね。ただ、使えるところは結構あって、そこは上手に使えるなという気がしていて、使い方次第だなと思っています。

どうしても数値目標というものを設定できないこともあります。そこを無理してやるとやはり失敗するんですけど、どうもそのことをわかってもらうのがなかなか難しく、大変苦勞する状況も生じます。おそらく労働行政でもそういう部分もあると思うので、今後、行政計画を立てられるときとか、工夫していただきたいなと思う次第です。

他にございませんでしたら、もうそろそろ予定の時間となってございますので、本日はこの辺りで審議終了としたいと思います。よろしゅうございますでしょうか。よろしゅうございますか。

各委員におかれましては、熱心にご審議いただきまして誠にありがとうございました。

それでは、事務局のほうにマイクをお返ししたいと思います。

●司会（平本総務課長）

村中会長、大変ありがとうございました。

それでは、閉会にあたりまして、金刺局長からご挨拶申し上げます。

●金刺局長

村中会長、ご進行を努めていただきありがとうございます。

また、委員の皆様方には大変貴重なご意見をいただきまして、誠にありがと

うございました。

本日、いただきましたご意見につきましては、今後の我々の行政運営に活かしていきたいと考えております。今後とも、ご支援、ご協力のほどよろしくお願いしたいと思います。

本日は、どうもありがとうございました。

●司会（平本総務課長）

本日は、お忙しい中、貴重なお時間をいただき、ありがとうございました。

以上をもちまして、第40回京都地方労働審議会を終了とさせていただきます。

ありがとうございました。

●金刺局長

どうもありがとうございました。

（終了）