

第 38 回京都地方労働審議会 議 事 録

令和元年 11 月 14 日開催

京都労働局
京都地方労働審議会

第 38 回京都地方労働審議会

開 催 日 令和元年 11 月 14 日（木）

開催場所 京都労働局 6 階 会議室

（開始）

●司会（草木総務課長）

定刻になりましたので、ただいまから第 38 回京都地方労働審議会を開催させていただきます。

本日、司会を担当させていただきます京都労働局総務課長の草木でございます。よろしくお願いいたします。

それでは、開会に当たりまして、京都労働局南保局長からごあいさつを申し上げます。

●南保局長

皆さん、おはようございます。京都地方労働審議会の開催に当たりまして、一言ごあいさつ申し上げます。

各委員の皆様には、お忙しい中、本審議会にご出席いただきまして、誠に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とご協力、またご支援を賜っておりまして、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。

さて、わが国におきましては、少子高齢化が進展し、労働力人口が減少する中で、男性も女性も、高齢者や若者も、誰もが活躍できる一億総活躍社会の実現が求められております。その最大の鍵となるのが、政府の最重要課題に位置づけられています働き方改革です。

この働き方改革を推進するためには、我が国の雇用の 7 割を占める中小企業・小規模事業者の皆様には、働き方改革の取り組みをご理解いただくためのきめ細かな支援が重要となっていると考えています。

また、京都府内の雇用情勢を見ますと、直近の 9 月の有効求人倍率は 1.58 倍と、29 か月連続で 1.5 倍以上の高水準を維持しておりまして、着実に改善が進んでいると判断しているところでございます。

しかしながら、今後につきましては、世界的な通商問題をめぐる緊張等、景気の先行きが雇用情勢に及ぼす影響につきまして注視する必要があると考えているところでございます。

特に、中小企業を中心に、人手不足が深刻となっていると認識しております。当局におきましては、ハローワークのマッチング機能の強化とともに、京都府

をはじめとした地方公共団体や業界団体等と連携しまして、企業の人材確保に取り組んでいるところでございます。

さらに京都府では、合計特殊出生率が全国で3番目に低く、また、非正規労働者の割合が全国で2番目に高いなど、働き方改革を推進するうえで厳しい現状、課題を抱えているところでございます。

こうした状況を踏まえまして、京都労働局では、令和元年度の行政運営は、働き方改革による労働環境の整備、生産性の向上の推進について鋭意取り組みを進めているところでございます。この後、各担当から進捗状況等につきまして、詳細を説明させていただきます。

働き方改革関連法につきましては、今年度4月から順次施行されております。来年4月からは、中小企業への時間外労働上限規制の適用や、非正規労働者と正規労働者の不合理な待遇差を禁止する規定が実施されるところです。

政府の看板施策であります働き方改革を進めるためには、男性、女性を問わず、また高齢者、障害のある方、子育て世代、それぞれの人がその能力を最大限に発揮できる就業環境を整備していくこと、そして労働生産性の向上を図っていくこと、まさに、一億総活躍社会の実現が、国民の生活を維持、向上させ、企業の成長・発展を後押ししていくものと考えております。

本日の審議会では、京都労働局の令和元年度上半期の行政運営の進捗状況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について、さらに人手不足対策などについても、大所高所から様々なご意見を賜り、それを受けて、当局といたしましても、一層、的確な行政運営を推進してまいりたいと考えているところです。

委員の皆様には、短い時間ではございますが、忌憚のないご意見を賜れば幸いでございます。どうぞよろしくお願いいたします。

簡単ではございますが、開催のごあいさつとさせていただきます。よろしくお願い致します。

●司会（草木総務課長）

それでは、お配りをしております次第に従いまして、議事のほうを進めていきたいと思っております。

最初に委員紹介でございます。

地方労働審議会の委員の皆様につきましては、第9期の審議会委員が本年9月末で任期満了となったことに伴いまして、この度本年10月1日から新たに第10期の審議会委員として、京都労働局長が任命させていただいております。

お手元にごございます審議会の委員名簿に従いまして、全員のお名前をご紹介しますので、よろしくお願いいたします。

それでは、まず公益代表委員の高畠委員でございます。

●高畠委員

高畠です。どうぞよろしくお願いいたします。

●司会（草木総務課長）

浦坂委員。

●浦坂委員

浦坂でございます。よろしくお願いいたします。

●司会（草木総務課長）

福居委員。

●福居委員

福居でございます。よろしくお願いいたします。

●司会（草木総務課長）

村中委員。

●村中委員

村中でございます。よろしくお願いいたします。

●司会（草木総務課長）

向井委員。

●向井委員

向井です。よろしくお願いいたします。

●司会（草木総務課長）

村松委員。

●村松委員

村松でございます。よろしくお願いいたします。

●司会（草木総務課長）

次に、労働者代表委員の紹介をさせていただきます。奥田委員。

●奥田委員

奥田です。よろしくお願いいたします。

●司会（草木総務課長）

中村委員。

●中村委員

中村でございます。よろしくお願いいたします。

●司会（草木総務課長）

師玉委員。

●師玉委員

はい、よろしくお願いいたします。

●司会（草木総務課長）

原委員。

●原委員

原です。よろしくお願いいたします。

●司会（草木総務課長）

植田委員、平峯委員は、本日欠席でございます。

●司会（草木総務課長）

次に、使用者代表委員といたしまして、石津委員ですが、本日は欠席でございます。

小山委員。

●小山委員

小山でございます。よろしくお願いいたします。

●司会（草木総務課長）

小崎委員。

●小崎委員

小崎でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

●司会（草木総務課長）

植村委員。

●植村委員

植村でございます。よろしくお願いいたします。

●司会（草木総務課長）

岩橋委員は本日欠席でございます。

野崎委員。

●野崎委員

野崎でございます。よろしくお願いいたします。

●司会（草木総務課長）

それでは、ただいまご紹介させていただきました委員の皆様のうち、今回、新たに委員をお願いいたしました6名の方を改めて、簡単にではございますが、ご紹介をさせていただきます。

公益代表委員でございますが、京都産業大学法学部教授の高畠委員でございます。

次に、同志社大学社会学部教授の浦坂委員でございます。

労働者代表委員の連合京都事務局長の原委員でございます。

使用者代表委員の京都府中小企業団体中央会専務理事の小山委員でございます。

次に、京都商工会議所総務部長の植村委員でございます。

次に、本日欠席されてますけれども、公益社団法人京都労働基準協会副会長の岩橋委員でございます。

以上、6名の方に、新たに審議会委員をお願いいたしましたので、よろしくお願いいたします。

続きまして、京都労働局の職員を紹介させていただきます。配布資料の事務局名簿に基づき紹介をさせていただきます。

南保局長。

●南保局長

はい、どうぞよろしくお願いします。

●司会（草木総務課長）

柴田総務部長。

●柴田総務部長

どうぞよろしくお願いします。

●司会（草木総務課長）

木村雇用環境・均等室長。

●木村雇用環境・均等室長

よろしくお願いします。

●司会（草木総務課長）

佐々木労働基準部長。

●佐々木労働基準部長

佐々木です。よろしくお願いいたします。

●司会（草木総務課長）

鈴木職業安定部長。

●鈴木職業安定部長

よろしくお願いします。

●司会（草木総務課長）

堀総務企画官。

●堀総務企画官

堀でございます。よろしくお願いいたします。

●司会（草木総務課長）

坂口労働保険徴収課長。

●坂口労働保険徴収課長

よろしくお願いいたします。

- 司会（草木総務課長）
野田雇用環境改善・均等推進監理官。

- 野田雇用環境改善・均等推進監理官
よろしくお願いいたします。

- 司会（草木総務課長）
米村監督課長。

- 米村監督課長
よろしくお願いいたします。

- 司会（草木総務課長）
千田健康安全課長。

- 千田健康安全課長
よろしくお願いいたします。

- 司会（草木総務課長）
田中賃金室長。

- 田中賃金室長
よろしくお願いいたします。

- 司会（草木総務課長）
本日、他の用務で欠席となっておりますけれども、目黒労災補償課長でございます。
引き続きまして、村路職業安定課長。

- 村路職業安定課長
よろしくお願いいたします。

- 司会（草木総務課長）
小幡職業対策課長。

●小幡職業対策課長
よろしく願いいたします。

●司会（草木総務課長）
長谷川需給調整事業課長。

●長谷川需給調整事業課長
よろしく願いいたします。

●司会（草木総務課長）
中島訓練室長。

●中島訓練室長
よろしく願いいたします。

●司会（草木総務課長）
最後に私、総務課長の草木でございます。よろしく願いいたします。
次に、本日の委員の皆様のご出席状況でございますが、労働者代表委員の植田委員様と平峯委員様、使用者代表委員の石津委員様と岩橋委員様は、ご欠席との連絡がございましたので、現在、公益代表委員様6名、労働者代表委員様4名、使用者代表委員様4名の合計14名の委員にご出席をいただいております。
18名中14名の委員のご出席をいただいておりますので、委員の3分の2以上の出席となりまして、地方労働審議会令第8条によりまして、本会議は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、会議に先立ちまして、お手元にお配りをしております資料でございますが、委員名簿と座席表、地方労働審議会令は当日、資料を入れ込んだものを机上に置かせていただきました。それ以外は、事前に送付をさせていただいておりますものと同じでございますので、ご不要でございましたら、お帰りの際はそのままにしておいていただければ結構かと思っておりますのでよろしく願いしたいと思います。
それでは、会長選出に入りたいと思います。
地方労働審議会令第5条第1項によりまして、公益代表委員の中から委員が選挙して選出していただくということになっております。ご推薦いただければと思いますが、いかがでしょうか。

●高畠委員

これまで村中委員に務めていただいているということですので、今回もお願いできればと思います。

●司会（草木総務課長）

ただいま村中委員とのご推薦がございましたが、いかがでしょうか。よろしいございますでしょうか。

（異議なし）

●司会（草木総務課長）

それでは、村中委員様に会長をお願いしたいと思います。

村中会長、議事の進行をよろしくお願いしたいと思います。

●村中会長

村中でございます。選出いただきましたので、微力ではございますけれども、務めさせていただきたいと思います。

先ほど局長からごあいさつをいただきましたが、働き方改革ということで、いろいろと労働行政の課題というのもたくさんあるわけでございます。他の国と比較してみますと、各国では、もっと行政の役割が小さくて、裁判所とか司法の役割が大きいという国も多いんですけども、日本という国は、伝統的に行政の役割が非常に大きいと思います。それは、社会全般にそうなんですけれども、この労働行政も同じでございまして、いくら法律でいろいろなことを定めていきましても、行政が中心となって社会のありようというものを決めていくということのほうが、我々の今までのやり方でありましたし、30年、40年経てばわかりませんけれども、今しばらくは、恐らくそのような形になるのではないかと考えております。

そうなりますと、行政の中に労使・国民の声というものがしっかりと反映されていく中で行政が進められると、その中のコミュニケーションというのが、非常に大事だというふうに考えますので、この審議会も、そういう場として機能していけばいいなと思いますので、ぜひとも委員の皆様には、活発な議論をお願いしたいと考えております。

それでは、簡単でございますけれどもごあいさつといたしまして、議事に入りたいと思います。

まず会長代理の指名ということでございますけれども、お手元の資料のところに、地方労働審議会令第5条第3項に会長代理を私が事故にあっていないなくなったときのために、事前に指名となっています。公益代表の中ということでは

ので、高畠委員を指名したいと思います。よろしゅうございますでしょうか。

(異議なし)

●村中会長

はい、ありがとうございます。

それでは続きまして、部会委員の指名でございますけれども、同じく地方労働審議会令第6条第1項に基づきまして、現在、当審議会の部会として活動していただいております家内労働部会につきまして、従来どおり、公益代表・労働者代表・使用者代表の審議会委員の中から1名ずつと、別に労働局長が任命する臨時委員2名ずつの計9名とさせていただきたいと思います。

この規程につきましては、地方労働審議会令第6条第2項に「部会の委員は会長が指名する」とありますので、第10期の委員を指名させていただきたいと思います。

お手元にごございます家内労働部会委員名簿をご覧くださいと思います。地方労働審議会の家内労働部会委員は、高畠委員、植田委員、小山委員にお願いしたいと思いますですが、よろしゅうございますでしょうか。

(異議なし)

●村中会長

それでは、よろしく願いいたします。

植田委員は、今日はご欠席ということですね。事前に事務局に、ご内諾をいただいていると聞いております。

なお、部会長は、地方労働審議会令第6条第5項に、その部会の第1回開催時に、部会に属する委員により選挙で選出されるものとなっておりますので、よろしく願いします。

それでは次に、議事録の署名人のご指名ですけれども、私、村中と、労使双方から委員お1人ずつをお願いしたいと思います。

労働者側委員として師玉委員、よろしゅうございますでしょうか。

また、使用者側委員として野崎委員、よろしいでしょうか。

では、よろしく願いいたします。

それでは早速審議のほうに入っていきます。

まず令和元年度の上半期における行政運営方針の進捗状況について、雇用環境・均等室長の木村室長から説明をお願いしたいと思います。

審議の時間というのを十分に取りたいと思いますので、説明はポイントの説

明とし、簡潔にさせていただくようお願いいたします。

また審議につきましては、各ご説明がすべて終わった後に一括して行いたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは最初に、木村雇用環境・均等室長からよろしくお願いいたします。

●木村雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の木村でございます。日頃は雇用環境均等行政にご理解、ご協力を賜りまして、誠にありがとうございます。

私からは資料の2の1から16まで、かなり盛りだくさんの資料を入れさせていただいておりますけれども、会長がおっしゃったように、少しポイントを絞りましてご紹介させていただきます。着席で失礼します。

まずお手元の資料2の1でございますけれども、冒頭で局長からも厚生労働省の中央のほうから働き方改革についてのお話がありました。私どもの運営方針の中核をなすのが働き方改革ということで、上半期にどういった事業展開をしているかということで、ご紹介させていただいてるものが、その資料2の1でございます。

三つの枠でご紹介させていただいておりますので、順を追ってご説明させていただきます。まず一つ目の枠でございますが、労働局主導で行ってる事業についてでございます。こちらのほうは今年の4月に改正労働基準法、大企業に適用になっておりますが、来年の4月になりますとパートタイム・有期雇用労働法、こちらのほうが大企業に適用ということ、それから改正労働者派遣法、こちらのほうも適用になるということで、7月、8月にかけまして事業者様にお声掛けさせていただいて説明会を3回ほど開催させていただきました。また労働者向けには、現在、短時間有期雇用特別相談ということで、特別相談窓口を開設して実施しているところでございます。こちらのほうが資料2の10のチラシをご参照いただければと思います。

それから働き方改革、労働局ではトップにまずは働き方改革のご説明させていただいて、さらなる働き方改革の取り組み、それから好事例の収集ということで、年間を通しまして、幹部が企業トップを訪問させていただく事業を行っております。9月末で32社、11月になりまして40社に到達してるところでございます。

特にリーディングカンパニーにおかれましては、現在、親企業、大企業の働き方改革が中小企業ですとか下請け企業にしわ寄せになるということで、非常に大きな問題になってるということがございますので、しわ寄せ防止ということで、中小企業庁と私ども厚生労働省、公正取引委員会等が連携をいたしまして、しわ寄せ防止のキャンペーンを11月に実施しているという状態です。こち

らのほうも企業要請に併せまして、お願いをしております。資料につきましては2の9のところでご案内させていただいています。こんな形でしわ寄せ防止についてぜひご協力いただきたいということで、お願いしているところでございます。

中小企業におかれましては、働き方改革を推進するにあたって、やはり短納期発注ですとか、発注内容の頻繁な変更とか、こういったところが働き方改革の非常に妨げになるということもありますので、ご協力のほうをお願いしているところでございます。

(5)のほうに各種助成金の広報・支給事務ということでご紹介させていただいておりますけれども、中小企業にとりましては、非常にご負担もおありになるということで、助成金等、生産性の向上に併せて様々な助成金の事業につきましてご紹介させていただいているところでございます。助成金でもって働き方改革をより進めていただきたいということでお願いしているところでございます。

それから二つ目の枠でございますが、働き方改革推進支援センターの事業についてご紹介させていただいております。昨年4月から、この働き方改革推進支援センターという事業展開をしておりますけれども、上半期の状況はお示ししてる数字のとおりでございます。

9月末でかなり順調に推移していることをご覧いただければと思いますが、その下の(2)のところに、様々な中小企業関係の団体、商工会、商工会議所を含めましてご協力いただきまして、かなり順調に事業を展開させていただいていることをご紹介させていただきたいと思っております。

特に北部のほうで、京都北都信用金庫様にご協力をいただきまして、それは資料2の4と5のほうでご紹介させていただいておりますけど、出張相談会ということで、店舗の一角をお借りしまして窓口相談をさせていただいてるといったようなご協力もいただいているところでございます。

それから三つ目の枠でございますけれども、これは昨年の12月に発足いたしました働き方改革連絡協議会の事業でございます。今年になりまして、5月22日に会議を開催いたしまして、中小企業にどう働き方改革の遵守といいますか、法律の遵守等をお願いしていったらいいか、周知等をお願いしていったらいいかということで、構成団体23団体ご参集いただきまして、そういったことについて合意形成、連携についてのご協力体制について確認したところということでございます。

それから下のほうに金融機関との連携ということで、昨年10月に金融機関との包括連携協定というのを締結しております。この協定に基づきまして京都銀行様、京都中央信用金庫様にご協力いただきまして、働き方改革セミナー等を

開催させていただいたということでございます。

それから、いちばん下には先ほどご紹介しました京都北都信用金庫様のご協力といったようなこともございますので、働き方改革の事業展開といたしましてはそういったことを中心に行っているということで、ご理解いただければと思います。

それからもう一点が法改正のことでございます。資料は2の6、2の7、このあたりでご紹介させていただいてるものでございます。今年の5月29日に改正女性活躍推進法、それから改正労働施策総合推進法、この二つの法律が成立をいたしまして、公布から1年もしくは3年以内ということになっております。早ければ来年の4月からスタートということで、まず女性活躍推進法のご紹介をさせていただきます。

資料の2の11をご覧くださいければと思います。こちらの裏面のほうに女性活躍推進法に基づきますえるぼし認定企業をご紹介させていただいておりますけれども、京都府下でも17社ということで、えるぼし認定についてはかなり知名度が上がってきたかなという感触を得ているところでございます。

この女性活躍推進法につきまして、3年後に見直しということで、宿題がございましたので、これを検討した結果、3年以内に中小企業につきまして、労働者101人以上規模の中小企業に対しまして、一般事業主行動計画、そちらのほうを女性活躍を目的とした計画をお立ていただいて、私どものほうにご提出をいただくといったようなことで、法改正が行われております。

まだ省令指針などの細かいものは固まっておりませんので、そういったものが来しだい説明会、今のところ2月に予定をさせていただいておりますけれども、開催する予定をしております。

それからもう1点、改正労働施策総合推進法でございます。こちらのほうは2の6のほうでご紹介させていただいているものでございます。こちらはパワーハラスメントの法制化ということで、お手元の資料のあちこちで申し訳ないんですけど、2の12のところ、これは個別労働紛争に関します6月の記者発表資料を入れさせていただいております。1面にいやがらせのご相談が非常に多いということで、京都府下でも1800件を超えております。全国でも7万件ということで、水際で防ぐためには、今回の法制化、特に防止対策ということで、窓口設置とかですとか、企業の中で様々な対応をしていただくという内容で法制化がなされたということでございます。

まだ細かいところは決まっておりませんので、こちらのほうも2月にかけてましては事業主に対してご説明をさせていただくということで予定させていただいているというところでございます。

本当にかいつまんでではございますけれども、また進捗状況につきましては

数字等を入れさせていただいておりますので、そこら辺りご質問があればお答えさせていただきたいと思っております。以上、大きくは働き方改革、それから法改正の動きということでご紹介させていただきました。

●村中会長

それでは次に、佐々木労働基準部長から、お話をお願いします。

●佐々木労働基準部長

資料3に、基準行政の主要施策を紹介するリーフレットを入れておりますので、これに従って現在進行形の行政の動きを簡単に説明いたします。

「働きすぎていませんか」ということで、しわ寄せ防止キャンペーン月間でもあります、11月はもうここ10年ほどずっとこの過労死なり過重労働防止ということで、防止のための集中的な取り組み期間としております。その中で、幾つか取り組みを行っておりますが、二つご紹介させていただきます。一つが、ここにあります相談ダイヤルです。これは1日だけですけれども、全国でこのような形で相談を掘り起こすということをしております。

それから、その次のシンポジウムであります。これも、ここ5年ほど全都道府県で、この時期にシンポジウムを開いております。主には、過労死の家族の会の方であるとか、過労死防止に知見のある弁護士の人に講演をしてもらうのを中心に組んでいるプログラムでありまして、今年の京都分については、裏面に出ておりますけれども、過労死に関連なり関心のある毎日新聞の記者の講演を中心に進めていくことにしております。京都では、例年、土日の開催が続いていたんですけれども、今年は平日の午後ということで、企業の労務担当の人などが業務としても出席しやすい時間帯になったのかなと思っておりますが、実はこれ、もう来週の火曜日が決定しておりまして、事前に申込受付をしているのですが、150名のキャパのところ、まだ半分ぐらいしか申し込みがないという状況であります。ぜひ、多くの人に、このあたりの関心を持っていただきたいということもございますので、皆様方それぞれ、時間はもうあまりありませんが、事前申込がなくても当日参加として、出席していただくことはできますので、ぜひいろんな形で周知、ないしはご自身が行っていただくということで、過労死防止についての意識・啓発に努めていただくようお願いいたします。

次が、労働災害防止と健康確保対策であります。労働災害防止については、5か年計画を立てて、順次施策を実施してきているところでありまして、その計画を示しています。

また健康確保対策は、いろいろありますが、今、特にご紹介したいことが二つあります。

一つが、「治療を続けながら働く人を応援する事業主の皆様へ」、また「(治療を受けながら働き続けることに) 不安を持っていませんか」というリーフレットが2枚付いておりますが、治療と職業生活の両立支援対策というんですか、これを3年ほど前から厚生労働省では積極的に進めてきているところであります。がんをはじめとした重篤な病になったときは、仕事か治療かという二者択一的な状況がずっと続いてきたわけでありますが、今の時代、医療技術も進歩しているということもあり、また人手不足ということもあるわけですから、それを両立させて、仕事を続けながら治療を進めていこうということを、いろんな形で支援できる施策をやっていこうではないかということで、今、進めているところであります。

それで、その次に漫画が描いてあるリーフレットであります。これは今月の28日にセミナーを開催しますので、これについてもぜひ多くの人に参加していただいて、関心を持っていただければありがたいなと思っております。

健康確保対策の2点目でありますが、受動喫煙防止であります。健康増進法が改正されて、もう今やこれ、職場に限らず、あらゆるところで社会的関心が高まってきているとは思いますが、受動喫煙防止対策を推進するために、助成金という形で、基準行政としても後押ししておりますので、これについても必要などころに対しては周知を進めて、受動喫煙防止を進めていきたいと考えております。

リーフレットの最後が、最低賃金、909円ということで、この委員の中にも最低賃金審議会の委員がおられますけれども、決めていただきましたので、行政としては、今後はその周知を一定期間図り、その後は監督指導を通じてその定着といいましょうか、実施を促していきたいというふうに思います。

公益委員の席の後ろ側に貼っておりますのが、その公募してるポスターでございまして、こういう形でいろんな人を巻き込んで、最低賃金そのものを含めて関心を広げていこうということで取り組んでいるところであります。

あと3のいちばん最後の資料は、労災補償の現状をまとめているところでありまして、これはリーフレットではありませんが、労災事故自体は減ってるかもしれませんが、特に社会的関心もあって、精神障害であるとか、脳・心臓疾患の関係の請求が増えてきているという中で、かなりこのあたりは、業務との因果関係を判断するのに結構難しいところがございます。時間がかかったりする場合もありますけれども、労災補償の基本であります懇切丁寧で、かつ迅速・的確な認定につなげるように業務として日々、努力しているところであります。基準行政としてのご説明は以上であります。ありがとうございました。

●村中会長

ありがとうございました。

それでは、続きまして鈴木職業安定部長、よろしくお願いします。

●鈴木職業安定部長

職業安定部長の鈴木でございます。4月に前任の渡邊に代わりまして、私、鈴木が就任しておりますのでよろしくお願いいたします。

また、委員の皆様方におかれましては、日頃から職業安定行政の推進にご協力いただいております、この場をお借りいたしまして御礼を申し上げたいと思います。

私のほうからは資料の1、運営方針の進捗状況でございますが、そちらの中の安定行政の関係について説明させていただければと思います。時間の関係がございますので、ポイントのみになりますが、この点、ご了承いただければと思います。座って説明させていただきます。

まず最初に5ページ、下のほうをご覧くださいんですけども、非正規労働者の正社員の転換だとか処遇改善、これに取り組む事業主の支援を目的としたキャリアアップ助成金に関する支給状況を記載しております。

現在、ハローワークにおきましては、積極的に助成金制度の周知を今、進めているところでございますけども、今年度における支給決定の件数につきましては、目標達成において順調に推移をしているというような状況になっているところでございます。今後とも非正規労働者の正社員化であるとか処遇改善を進める強力なツールとして、事業主の皆様方に対して、積極的な活用を働きかけてまいりたいと考えているところでございます。

また、資料にはございませんけども、非正規の対策という部分もございますので、就職氷河期世代の方々の正社員化を支援するために、厚生労働省で、就職氷河期世代の支援プランということで、こちらに基づきまして来年度から3年間、集中的に各種施策を展開するということございまして、全国で3年間で30万人の正規雇用を目指すということになっております。

こうした中、大阪をはじめとした全国のいくつかの労働局におきまして、先行的に就職氷河期専門窓口というのを設置をしております、当局におきまして、11月11日、先週の月曜日になりますけども京都西陣の烏丸御池庁舎、京都七条所の京都ジョブパークハローワークコーナーに専用窓口というのを設置いたしまして、支援を開始したところでございます。こちらについては、参考までにご報告させていただきます。

続きまして、11ページをご覧くださいと思います。

現在、雇用情勢の改善が進む中、中小企業を中心に人手不足。これはなかなか

が深刻になっているところでございます。このために、当局におきましても京都西陣所、京都七条所の両ハローワークに人材確保コーナーを設置をいたしまして、また、その他のハローワークにおきましても、マッチング機能の充実した強化を図ることによって、人手不足の解消に重点的に取り組んでいるところでございます。

今後につきましても、これらの取り組みを進めまして、あるいは京都府などの自治体であるとか、あるいは経済団体等とも連携して、人手不足分野の就職面接会といったものも開催する等いたしまして、取り組みを強化していくということとしているところでございます。

次に、13 ページから 14 ページにかけて、ハローワークにおける職業紹介業務の状況の記載をしておりますけれども、就職件数や充足件数などの主要指標、こちらにつきましては目標設定をいたしまして、各ハローワークにおいて創意工夫をしながら、一層のサービスの向上に向けて取り組んでいるところでございます。

求職者が最近、減少傾向にあるということございまして、求職と求人のマッチングが円滑になかなか進みにくい状況がございまして、現在、目標に対する進捗率は伸び悩んでいるというところでございます。しかしながら今後は、ハローワークを利用しない潜在的な求職者に対しても、ハローワークを利用していただけるように取り組みをいたしまして、こちらにつきましては、別の資料4の5という安定の関係資料がございまして、そちらの中で、ハローワーク業務のシステム見直しという資料がございしますが、そういった取り組みを実行いたしまして、ハローワークにおけるマッチング機能の一層の強化を図っていくこととしておるところでございます。

次に、15 ページになります。労働者派遣事業者への指導等の状況ということで説明させていただきます。

まず、平成 27 年の改正派遣法によりまして、派遣事業者には雇用安定措置履行義務というものが発生したところなんです。最初、平成 29 年の改正職業安定法によって、求人サイトであるとか求人情報誌を運営する募集情報提供業者に対して、行政の助言とか指導が可能になったというところでございます。これらの事業者に対する指導・監督について、目標設定をいたしまして取り組んでいるところでございます。これにつきましては、資料のとおり、現在、順調に実績を上げておりますので、そういった形で取り組んでるところでございます。

また来年の 4 月から、派遣労働者の同一労働同一賃金を目的といたしました改正派遣法が施行されますので、派遣元と派遣先の両方を対象としたセミナー等の開催によりまして、集団指導等の実施をしながら、制度の適正な運営に向けて、取り組んでいくところでございます。

次は 18 ページから 19 ページにかけてですが、障害者の活躍促進ということで、その関係について記載しております。

本年 6 月 1 日時点の障害者の雇用率につきましては、現在、集計中でございますけれども、ただ、各企業から報告書を受け付けた段階で、障害者雇用の不足というのが把握できますので、障害者の雇用が実は未達成であるとか、あるいは障害者雇用ゼロというような企業に対しまして、現在、ハローワークのほうで、個別に指導・助言等を行なっているところでございます。

また、ハローワークで、懇切丁寧な就職支援を実施することによって、障害者の就職促進にも取り組んでおりますけれども、今年度の就職件数につきましては、9 月末時点で、すでに目標を達成しているというところでございます。前年度の実績を上回っておりますので、目標達成しているというところでございます。

最後に、21 ページになりますけれども、若者と中小企業とのマッチングの関係になります。こちらにつきましては、別の資料 4 の 9 にございますように、来春卒業予定の学生等に関する就職内定率につきましては、高水準で推移をしております、特に中小企業の皆様につきましては、若者の人材確保が大きな課題となっておりますと思います。

このような中小企業の課題を解決するために活用できる制度といたしまして、資料 1 の 23 ページに、ユースエール認定制度というものがございます。この制度につきましては、若者に優しく、かつ雇用環境の状況等が優良な中小企業をユースエール認定企業として認定をしております。こちらにつきましては、労働局のホームページのほうに社名等を公表いたしまして、さらに就職面接会の中で、学生等の若者に対して積極的なアピールをさせていただいているというところでございます。

認定基準につきましては、資料 4 の 12 ということで、こちらのほうに基準がでございます。中小企業等については、若干ハードルが高い内容になっておりますけれども、京都府内では、現在までに 21 社を認定いたしまして、11 月に新たに 2 社を認定することを予定しているところでございます。また現在、認定申請中または申請予定の企業につきましても、5 社ございます。これらの企業につきましても、認定手続きを進めて、さらに制度の周知も強化をしていくということで考えているところでございます。

また、認定された企業のメリットにつきましては様々ございますが、メリットを実感していただけるというようなことで、例えば 10 月 4 日に開催いたしました就職面接会の中で、認定企業のブースをスペースの前に設置をする等といった形で、学生を誘導する等、積極的にアピールをさせていただいているというところでございます。今後とも、引き続き認定制度の普及等に工夫をしていき

たいと考えております。

説明につきましては以上になりますけども、一つお詫びなんですけども、資料４の８ということで、当日配布版になっているところなんですけど、令和元年度の高年齢者の雇用状況集計結果というところで、こちらにつきましては、全国の集計が遅れておりまして本省の発表がそれに伴いまして遅れているというところがございます。本省の発表後に当局でも発表する予定なんですけど、そういった関係で、本日は配布をできませんということになりますので、この点、お詫びをいたしますとともに、高年齢者の雇用状況の最新のものにつきましては、詳細につきましては次回の審議会で報告をさせていただければと思いますので、よろしくお願いします。

以上、時間の関係から非常に飛ばした説明になりましたけども、安定行政に対するご支援、ご協力を引き続きよろしくお願いしたいと思っております。以上でございます。

●村中会長

ありがとうございました。それでは最後になりますけど柴田総務部長、よろしくお願いします。

●柴田総務部長

総務部長の柴田でございます。よろしくお願いします。

私からは、労働保険の適用徴収業務についてご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。

資料１の３０ページをご覧ください。

１点目になりますけども、未手続事業一掃対策についてでございます。小規模零細企業を中心に、労働保険未加入の企業が、なお存在しているという状況でございます。労働保険への加入促進を図り、未手続事業場の解消を進めていく取り組みでございます。

事業概要といたしましては、京都府・市町村等と連携いたしまして労働保険未加入事業場を把握いたしまして、労働保険制度の周知を図っております。

また、厚生労働省が実施しております労働保険適正加入促進事業受託団体と連携いたしまして、未手続事業場に対しまして個別訪問を実施するなど、加入手続きの指導を行なっているものでございます。

取り組み状況といたしましては、５月に関係行政機関等に対しまして、労働保険制度のパンフレットを送付し、周知を依頼いたしました。また、労働保険適正加入促進事業の受託団体と連携を図りまして、アンケート調査を実施いたしました。未手続事業場の名簿の精度を上げることにより、対象を絞った加入

勧奨を行えるようにするためでございます。このアンケート調査につきましては、今年度からの取り組みでございます。昨年度までは、従業員のいない事業場や、移転・廃止となった事業場が数多く名簿に記載されていた結果、事業場に訪問するも加入勧奨を行うまでに至らないという例が散見されたため、本年度より、未手続事業場の名簿の精度を上げる取り組みといたしまして、労働者の人数や労働保険の加入状況を把握する事前アンケートを実施することとしたものでございます。

資料ナンバー5の1をご覧ください。資料の後ろのほうになりますけれども、労働保険の未手続事業一掃対策の取組状況という資料がございます。

①の未手続事業把握件数のところ、4月から9月の累計件数は、事前アンケートを実施した結果、大幅に増加しておりまして、①のいちばん右側の数字になりますけれども1819件となっております。この数字は、前年同期と比較いたしまして712件の増加、プラス64パーセントという結果でございます。

②の把握件数に対する指導件数の4月から9月の累計件数は、1067件でございます。前年同期の数値と比較して、若干ですが減少している状況でございます。こちらのほうは、事前アンケートを実施したこともございまして、指導時期のスケジュールが少し後ろ倒しになったことが影響しているものと考えられます。

また、③の手続き指導による成立件数の4月から9月の累計件数でございますけれども、292件となっております。前年同期と比較いたしまして86件の減少。これも、スケジュールが後ろ倒しになったことが影響しているものと考えられます。

特に資料には記載がございませんけれども、この資料5の1の②の指導件数に対する③の成立件数の割合。要は、指導を行なったもののうち、どれぐらいの割合で労働保険の手続きが成立したか、その割合を見てみますと、9月末の指導件数に対する成立件数の割合が27パーセントということでございまして、前年の実績が26パーセントとなっております。若干ですが上昇している状況でございます。

これは、未手続事業場名簿、先ほど事前アンケートを実施して、少し精度を上げたと申し上げましたけれども、その精度が上がった効果が出てきているものと考えられまして、今後は、未手続事業場名簿をフルに活用して、加入勧奨を行なって、成立件数の目標達成を目指してまいりたいと考えております。

戻りまして、また資料1の先ほどの30ページの下段のほう、収納未済歳入額の縮減をご覧ください。

収納未済歳入額は、徴収決定を行なったもののうち年内に収納されなかった金額です。労働保険料の収納率を上げる取り組みであるにご理解いただければ

と思いますけれども、事業概要といたしましては、事業主に対しまして適正な保険料を申告し納付を指導すること。また、口座振替の利用促進や自主的に納付しない事業主に対しましては、差押えを実施いたしまして、収納率の向上を図っております。

取り組みの実績といたしましては、9月に京都銀行協会に対しまして、労働保険制度の説明を行いました。また、加盟金融機関に対する周知を行っております。差押えにつきましては、不動産などを対象にいたしまして積極的に実施して、差押えの実績件数は89件となっております。

資料5の3をご覧くださいと思いますけれども、労働保険料等滞納整理状況という資料がございます。いちばん下の4、労働保険料収納状況とございますけれども、こちらのほうの令和元年度では収納率45.37パーセント。この率は日を追うごとにどんどん上がっていくもので、年度末には高い数字になりますけれども、この数値は、前年同期と比較して若干ですが、0.42ポイント上昇している状況でございます。

また、一つ前の資料5の2をご覧くださいと思いますが、京都労働局は、全国と比較しても6位と上位につけているのがわかるかと思います。

また戻っていただきまして資料1、いちばん最後のページになりますが31ページをご覧ください。電子申請の利用の促進等でございます。

事業概要といたしましては、労働保険の年度更新に係る説明会や、関係団体への協力要請の際など、電子申請の利用勧奨を行うものでございます。取り組み実績といたしましては、労働保険適用徴収手続き電子申請Q&Aというものがございまして、その資料を活用いたしまして、社会保険労務士に対しまして説明を行っております。また、労働局のホームページに、電子申請の利用促進に係る記事を掲載いたしまして周知を図りました。

9月末の電子申請の利用率は11.5パーセントでございまして、11パーセントという目標値を掲げており、達成しています。昨年度の実績9.4パーセントと比較いたしまして、2.1ポイント上昇しているというような状況でございます。引き続き、電子申請の利用促進に向けた周知広報を実施してまいります。

私からは以上でございます。

●村中会長

ありがとうございます。ただいま部長・室長からそれぞれご説明いただきました。どうもありがとうございます。

それでは今のご説明をもとに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すので、ご意見・ご質問等ございましたらよろしく願いいたします。

はい、それでは向井委員。

●向井委員

2点ありまして、一つ目が資料2の12に個別労働関係の紛争解決制度の運用状況の資料を付けていただけてまして、その何ページかめくると、具体的な助言指導の事例だったり、あっせんの事例が記載されていまして、こういうふうな事例で、実際にこういう申し出をして、こういうふうに解決できましたというふうな事例がいっぱい広報されていけば、ぜひ利用する側がイメージがしやすくなって、とてもちょっと相談してみようかなっていうところにつながっていくかと思いますので、こういう事例をぜひ多く示していただくような、広報していただけるといいかなというふうに思いました。それはまあ感想です。

もう一つなんですけれども、働き方改革とか労働時間の抑制ということの関係で、ちょっと気になっているのが、掛け持ち勤務をされる方というのが増えてくるんじゃないか、まあ実際に増えてきてるんじゃないかということがちょっと気になってまして。

そういう場合の労務管理の仕方は、どういう必要があるのかということとか、あるいはそれを管理するための方法の具体例だったり、工夫の仕方というのを、これも労使によく周知していただく必要があるのかなというふうに思っています。

もうすでにされているのかもしれないんですけれども、されているとすれば、どういう形で実施されているのか、まだということであれば、これからどういうふうに予定されているのかというのをちょっとお聞きしたいと思っています。

特に残業を減らしましょうというようなことはわかりやすい労働時間の抑制の方向かと思うんですけれども、結構、生活残業をされてる方も多いと思いますんで、そうすると副業で補おうということで、副業を解禁するような企業が増えてるというふうな報道もありましたので、そこをちょっとお尋ねしたいと思います。

●村中会長

最初の点については、室長のほうから何かコメントございますか。

●木村雇用環境・均等室長

ありがとうございました。事例は意識して入れるようにさせていただいております。先生のおっしゃるように、できるだけ多くの事例をご紹介しますことで、こういう問題も解決できるといったようなご認識を持っていただきたいということで、今後も続けていきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

それと兼業・副業についてでございますけれども、一応、厚生労働省のほうでは、特に基準を設けているわけではございませんが、政策としてそういうものも認めていくというふうにしておりますので、私どもの企業要請でお伺いして、かなり企業の中でもご関心があったりですとか、中にはお認めいただいているような企業もぽつぽつと出ております。

そのときの労務管理等をどういうふうになさってるかといったようなことをお伺いする場面もございますけれども、今まで情報収集をしていくといったような状況でございますので、これがどういう方法で、例えば制度化されるのかといったようなことは、ちょっと私どものほうではまだ掴んでおりませんが、労務管理でやってる、労働時間の管理につきましては、ちょっと基準部のほうで何かコメントいただけますか。

●佐々木労働基準部長

2番目の、ご質問ございました兼業の件、先般報道にもありましたけれども、中央のほうでガイドラインの取りまとめということではありますが、労働時間を通算していくと、事業主は別々になってしまいますが労働者は1人じゃないかというふうなことで、いろいろな問題があるようです。

ただ、まずこのガイドラインについて、地方レベルで、どの程度、積極的に働きかけをしていくかとか、そのあたりの指示がまだ中央のほうからもきておりませんでして、なかなか微妙なところがあるようですので、今はスタンスとしては、この程度になります。

一つ情報になりますが、実は先般、トラック業界の会合に出ておりましたら、ときには働き方改革でとにかく時間規制が厳しくなっていくと、トラックの運転手さんというのは、中にはものすごく稼ぎたい、だからもう時間をばんばんやって稼ぎたい人がいるのですが、会社のほうが働き方改革で時間規制をするから、それ以上は稼げない、だから別のところを掛け持ちして、結果的にハンドル時間が非常に長くなってしまうみたいな問題も出てますみたいなことを言っていましたので、どうしたらいいのかというのはちょっと難しいところはあるというのは事実だと思います。

答えになってるでしょうか。

●向井委員

はい。私自身も問題があるんだろうなという思いはありまして、特に京都は非正規の割合が多いとかいう話もありますよね。そうすると非正規は、労働時間がもともと限られていると、収入を増やしたいので他も掛け持ちをするという、単純な残業時間の話じゃない話も出てきたりするのかなと思って。そういう

ところの労働時間の把握であったり、過剰にならないための工夫というのが、私自身がなんかイメージがあるわけじゃないんですけども、意識していかないといけないことかなというふうにちょっと思っているということです。

●佐々木労働基準部長

そうですね。そのときに、働く人にもいろいろな考え方の人がおられますので、一律に規制するばかりでもだめじゃないかみたいなことを言われました。もちろん使用者側の人ですから、そういうふうな言い方だったのかもしれませんが、そういうことも言われて、なかなか一筋縄ではいかないなという思いはしたところであります。

すいません、ちょっと感想になってしまいました。局長から補足があります。

●南保局長

現行の基準法でいきますと、要は、掛け持ちしたその先のほうで割増賃金を払ったり云々かんぬんという形になりますので、それにおいては管理してくださいねという形にはなっています。ただ、それをどういうふうに把握して云々かんぬんということについては、現行なかなかできていないというのが実態です。今回、どんな形で、本省のほうでもガイドライン等々を定めて、それに対してどういう取り扱いをしていくのかということを検討し始めたということです。

掛け持ちについても、例えば事業所を掛け持ちするパターンもあれば、片方で自営でやっちゃうという分もあったりとか、結構いろいろな形の部分が考えられますので、そのへんを含めたうえで、今後きちとした対応を取ってくるという形になると思います。

ちょっと回答にならなくて申し訳ないんですけど、そういうふうな形になると思います。

●奥田委員

島津労働組合の奥田です。

今の件で、特に残業時間というか、時間を通算して割増賃金の扱いをどうするんだというところが、副業の話を労組内でいろいろしてますと出てきますし、その扱いというのが、公に広くこうするんだというのが認識されてるわけではないと思いますので、それをはっきり決定をして周知をぜひ早くしていただくように、ちょっとお願いをしたいというふうに思います。よろしくお願いします。

●村中会長

通算の規定は、前から基準監督部としては、あまりそれが問題にされているというように私は聞かないですけど。というか、事実上、監督が難しいというふうに理解してきたんですけど。研究者の中には、いや、もうあの規定は死文化していて意味がないという先生もおられるのですが、私が、規定がある以上、当然適用されるでしょうと言ったら、怒られたような経験があります。

この辺りの監督について、監督官の方に尋ねると、判明すれば当然、法違反なので取り締まりはいたしますというふうにおっしゃっていたんですけど、要はそうすると、監督の仕方というか、そういう問題になってきて、そのためのツールはおそらく現状、何もないのではないのかというふうに思うんですね。

一方でそういう問題がありますが、他方で、今は、マルチジョブとか、そういうことを推奨するということがありますので、どういう意味を持っているのかということですよ。ですから、政策としてなにか一貫しないような印象を持っていて、そのあたりをおそらく今後、ガイドライン等で示してくるのかなというふうに思います。

●野崎委員

すみません、企業の立場から。

●村中会長

では、野崎委員、どうぞ。

●野崎委員

企業の経験から申しますと、社員やパートタイマーさんから掛け持ちの申請が出る場合があります。就業規則で兼業を認めていますので、申請を呼びかけ、申請を受けた時点で兼業先が競業でないことや労働時間を確認するようにしています。

「親のあとをついで保育園の理事長になる。はんこを押すだけなので時間はほとんどかかりません」とか、「司法書士の資格を維持するためにボランティアを1～2週間義務付けられています、有休で処理します」という申請事例があります。最近では、WEBを使ったメンタリング契約やNPOの申請が出始めています。いずれも有料で行っている活動ですから兼業の登録はしてもらっていますが、雇用かといわれると微妙です。帰宅後にブログを書くことや、企業が進めているボランティアな地域活動、たとえばPTAや少年野球のコーチとの違いは曖昧です。アメリカの弁護士事務所のように一定時間をプロボノにあて、社会に還元すると決めている日本企業はほとんどないと思います。

兼業をすべて把握できているかときかれたら自信はありません。兼業先が本業の労働時間や働き方をチェックされているとは思えません。見ないふりをすることの方が多いかもしれません。法律は死文化していると言われたらそれまでですが、過労死や交通事故が起こってからでは取り返しがつきませんので、上限規制や勤務間インターバルなど、労働者自身の自覚を促し、かつ企業にも運用可能なガイドライン、指針が出されることを楽しみにしています。よろしく願いいたします。

●南保局長

そういう意味合いでは非常に、私どももどのようにしたらいいかということを手問自答しながら、これから先、研究していかなければならないような内容だなと思っています。

先ほど労働時間の短縮とか、働く時間を少なくするという中で、兼業したら増えてしまうのではないかということで、行政的な矛盾があるのではないかという話も中にはありました。確かに、一見するとそういうところもあるんですけども、ただ短時間労働が増えていくという状況の中で収入を確保するという意味合いでは、その副業という形での対応というのも考えられるということではないかなと思います。ただ、要は皆さんがきちとした形で管理ができたうえで、いいふうになってくるということを目的にやっていくという形だとは思いますが、その辺も含めて、きちとした議論の行く末を見ているという、そういうふうな状況だと思っています。

先ほどらい、本当に副業というか、掛け持ちをやったときの時間が把握できるんでしょうかという話がありましたが、はっきり言って、今まではなかなか難しい状況だったというのが実態だと思います。ただちょっと考えると、収入の関係で一元管理という形になってきていますので、そういう意味合いでは、自前のところの収入にプラスアルファのところがあるとするならば、たぶんそのところは副業をやっているとか、掛け持ちをやっているということがわかってくるのかなという気はしないではありません。

ただその辺のところも、そういうことで使ってもいいのかどうかとか、いろいろありますので、その辺も含めて、今後の検討が大事になってくるのかなというふうに思っています。あんまりすばつといかなくて申し訳ないんですけども、そういうふうなところだと思います。

●米村監督課長

背景事情として一つ付け加えさせていただきたいんですが、その兼業・副業ガイドラインの中でも触れられているんですけども、過去の裁判例で、兼業・

副業を一切認めないということは違法であるということで、判断が下されたということが実はありました。先ほどのトラック運転者の関係で申しますと、トラック運転者の方が、会社に対してラーメン屋で週末アルバイトをするということを申請したところ、会社がこれを拒否したという事例について、これを認めなかったのは不法行為に当たるというようなことで、会社に損害賠償を認めるというような判断が下されたということがございました。

裁判上でも、兼業・副業は一切認めないという運用は問題があるというような指摘もあった関係で、ガイドライン上でも、当然、長時間労働をやってはいけないというのは大前提としてございますので、ガイドラインの中でもそういうことはうたわれているんですけども、ただ一方で、そういう何らか、長時間労働とかの問題につながらない個人の能力を発揮する場を失うような運用というのは、権利の乱用ですよということで、会社も認めないということはできないというようなことがございます。

そういった部分との兼ね合いも見ながらというのが必要になるということの一つご理解いただければなということで、一律に禁止することがなかなか難しいという司法判断も出されているということをご承知おきいただければというふうに思います。

●小崎委員

今日はおとなしくしてようかなと思ったんですけど、ちょっと。

兼業・副業の観点で申しますと、我々、建設業で、お客様から依頼を請けて設計をして工事をする。ちょっとした改修なんかであった事例なんですけど、恥ずかしい話なんですけど、うちの設計士を直接呼んできて、社員ですね、呼んで、会社を通さずに、自営で工事をしてしまうと。要するに、うちの会社より経費が安くなりますから、お客さんにするとこれは得やと、そんなことで知恵を働かす人がいらっしゃって、勝手に工事をしてたと。それは実際、仕事をした専門工事業の台帳が逆におかしくなっていてわかったことがありまして。

こういうのって、いったい自分が自営、一級建築士ですから、うちに登録してるんですよ、うちに登録してるにもかかわらず、よそで、自分で勝手にやってしまうということができちゃったりするんですよ。これは副業というのか、何と申し上げていいのかわからないんですけど、いかがなんでしょうね。

●米村監督課長

結局、先ほどの裁判の中でもちょっと触れられてはいたんですけども、要は同業他社みたいなことで、自社の企業で働いてる機密が漏れるような業務に就くということ、これを禁止するということには合理性があるということで、裁

判上、認められておりますので、それは許可しないという運用は当然できますので。

●小崎委員

まあ、ある種、背任ですわね、会社に対する。

●米村監督課長

おっしゃるとおり、その秘密が漏れる、営業上の秘密が全部漏れる、顧客が漏れるみたいになりますから、そこは禁止していただくことは可能だということとは、裁判上も認められていますので。

●小崎委員

わかりました。ありがとうございます。

●村中会長

契約では、就労時間中は縛られているので、それ以外の時間は自由であるというのは原則で、そこで当然、裁判所はそういう原則に従って、今言われた勤務時間外の時間について企業が縛るということは原則としておかしいんじゃないかという、そういう判断をしてるんですね。

そのことと、労働時間規制の適用の問題はまったく別の話なので、その労働時間規制に関しては適用されるわけですよ。通算規定があるということになると。

だから監督行政の問題としては、そこは別に通算をするということで、現状は規定がある以上、粛々としてやるしかないんじゃないんですか。

今までまったく何にもやってなかったということに関して、何か適用方法があるのかということは考えてもいいなというふうに思うんですけど、一つは企業が今まで兼業を認めてこなかったというのは、やっぱり企業にとってものすごくリスクなんですね。

外で何をされてるかということがよくわからない、把握できないし、どういう働き方をしてるかもわからない。そうすると、自分の勤務時間中に関して、その提供される労働の質とかというものも悪化するかもしれない、あるいは危険も増すかもしれない、だからやめとけというわけですよ。

そういう態度は、縛られてるのは勤務時間中だけでしょという考え方からすると、やり過ぎいうことになるんだけど。

でも、いったん許してしまうと、何が起こるかという、要するに何をやってもいいというふうに言ったんでしょ。そうすると、それも考えながらの働

き方ということも、あなたのところの働き方も考えなさいねという話になってきてですね。

例えば、他のところで何かやってるっていうことをわかりながら、非常に加重になってるなということがわかって、そのきつい仕事をその日の法定時間内で与えていても、ひょっとしたら過労死したときに、責任の全部ではないとは思いますが、一部は負えとかという話になったりとかということにも、たぶんなりかねないというような議論ですよ。

やっぱり働いてるのは1人なので、全体として、あんまりひどいことにならないように、本来は労働者個人が管理すべき問題ですけども、おそらく、それがなかなかできにくいというのが、たぶん労働法の基本的な立場なので、そういうことから考えると、行政の側としても何か、きつい規制はできないにしても、それなりの何か注意を喚起するとか、指導みたいなことは何か考えられるのかなという気はせんではないんですけどね。

先ほどの一級建築士の人というのはあれですか、雇用されてるんですか。

●小崎委員

雇用してます。

●村中会長

従業員ですか。

●小崎委員

従業員で、現に国土交通省に、うちの従業員であることを登録しないとけないので、技術者登録してるんですね。

●村中会長

そのケースはどういう、要するに先ほどご説明あったように、まったく別の話で。

●小崎委員

別の話です。

●村中会長

秘密保持、要するに契約期間中は秘密保持義務とか競業避止義務があつて、今のは競業避止義務に関わるところで、基本的にはそれはできないですね。規定しておく方がいいと思いますけど。

●小崎委員

規定しといたらいいですね。

●村中会長

規定していなくても、競業避止義務にかかると思いますので、それは違法だと思います。

なかなかそのあたりの話は、今まであんまりやってこなかったもので、おそらく整理もできないままに、たぶん行政も指導してないと思います。そのあたりが整備されて、今度、できるという話になったら、何してもいいですよという話になったりすると、それはそれでおかしい話になるのかなと。

何かそういうガイドラインに入ってるんですかね、そういう話、競業避止義務とか、そういうところとか。そういうのをなんかわかりやすく、少し知識を広めていくようなことも考えていいんじゃないですかね。

●小崎委員

特に技能者の場合は、国土交通省に登録してますから、これはわかりやすいですね。でもそうではない人間というのは、わかりにくいっていうのは、そういう問題は別にあるのかなとは思いますが。

●南保局長

いずれにしても、副業のやり方がいろいろとパターンがあったりとかということ、先ほどからありましたように、NPOの関係、ブログを書くのと何が違うんだとかという話で、それも含めた形で、いろいろとその議論を深めていく必要があると思っています。

今、一生懸命その辺りのところ整理しつつあるところだと思いますので、そういうのも踏まえたうえで、きちっとした対応を取っていきたいというふうに考えております。

●村中会長

ちょっとこの問題に集中しましたですけど、他の問題に関しましても、ご意見、ご質問ありませんでしょうか。

はい、では村松委員。

●村松委員

村松です。すいません、働き方改革についてお聞きしたい、教えてほしいんですけれど、日弁連が『自由と正義』という雑誌を毎月1回、公刊してて、そ

の4月号に、労働者側から見た働き方関連法案の実務的な問題点と、それから使用者側から見た問題点と双方、別の弁護士が書いていて、ああ、そうなのかと思って読んでいたんですけど。その中でちょっと一つ、全然実務のことがわからないので教えてほしいのは、サブロク協定については、新書式に4月1日からなるというふうに書いてあるんですが、それはもうすべての対象企業についても労基署のほうから指導をされて新書式になっているのかどうかというようなことと、それから、新たに特別条項を入れる企業があるのではないかと思います、まあそれがどのぐらいの割合で、仮に新書式になった後、どのぐらいの割合で特別条項が入ってるのかなということをまず教えてほしい。

もう一つ、この労使の弁護士双方が指摘してる問題点なんですけど、今、労働組合の組織率がどんどん、どんどん下がってきていて、今回の働き方関連法案の中で、この労使協定の比重が、わりといろんな制度を導入するうえにあたって大きくなってきて、そこで労働者代表といえば、本当に民主的な方法によって選出されることが必要であるということが大前提で、その使用者側の弁護士がそれを書いてるんですけど、労基署より、この点の確認が求められることがあるので十分留意しなさいというふうに書いてあるんですけど。逆に労働側のほうからすると、例えばこれは私、実務を知らないんですけど、協定書に労働者代表を書く欄があって、そこにどういう方法で選出されたかというのを書く欄が、もうそれは印字されてるんですかね、ちょっとわからないんですけど。そういう印字されてるものについて、例えば労基署がどの程度、すべてについてその労働者代表なりの選出方法とか、それが本当に適切になされたかを確認されるのか。例えば使用者側の弁護士が書いてる、確認を求められることがあるので注意。あるというと全件ではないんですけど、じゃあどういう場合に確認をされるんだろうかというところで、とてもその労働者代表が形骸化されて、労働者が知らないうちにそういう制度が通っちゃったというような事件もあるので、その辺をどういうふうに実務的にフォローされてるのか、その2点を教えてください。

●米村監督課長

今、ご質問の件でございますけれども、まず新様式のお話につきましては、その時間外労働の上限規制の適用を受けることになったところについては、もう新様式ということになりますので、今年度、この4月1日以降、大企業に適用されてるわけですので、その適用を受けるところは新様式ということになります。

一方で、その中小企業でまだ適用を受けてないというところであれば、従前の様式ということになります。

もう一つの労組の組織率低下という部分で、労働者の過半数代表者の選出が民主的かどうか。まさにこの点は、私ども、労働基準監督行政としても、非常に重視して見ているところでございまして、おっしゃったとおり、そのサブロク協定の様式の中には、その過半数代表者をどのように選出したか、選出方法を記載する欄がございます。ここが空欄であれば、監督署が受け付ける際に、空欄だということで指摘をして確認をするというようなことで指導をする形を取ってございます。基本的には、そこに書かれていなければ、どういうことで選ばれたのかわかりませんので、こちらとしては確認を取るということを徹底しているところでございます。確認することがあるというようなことが書いてあったとのことですが、その趣旨がもう一つはっきりはしないところではありますけれども、書いてある内容によっては、本当に民主的な方法で選ばれたのかわからないというような例、例えば、親睦会代表者を選んだみたいなことが書いてあったときには、本当に民主的に選んだかどうかかわからないということになります。そういった場合には、どういう方法で選んだのかを詳細に確認させていただくというようなことがございますので、そういったあたりのことなのかなというふうに理解をさせていただいたところでございます。回答としては、よろしいでしょうか。

●村松委員

ありがとうございます。

新様式のサブロク協定は、すいません、特別条項を設けてる企業っていうのはどの程度、何パーセントぐらいでしょうか。

●米村監督課長

はい、特別条項を結んでいる事業場の割合と言われますと、申し訳ございません、私どものほうでは統計的には把握をしてないところでございますので、新制度になったから増えたとか、減ったとかいうようなところの分析までは、至ってないという状況でございます。

●村中会長

はい、福居委員。

●福居委員

福居です。よろしくお願い致します。

障害者の雇用の促進についてお聞きします。障害者の法定雇用率が 2.2～2.5%と決められていますが、まだなかなかそこまで達しない企業もあると思い

ます。仮に 2.2 パーセントというときに、単にその数値に近づけばいいのか、そうではなくて、その間の仕事の状況を確認し必要であれば支援していくことが大切なのではと思います。2.2 パーセントの方の中には安定して勤務を継続される方が多いのか、あるいは1~2か月の短期間で休職・退職される方もおられるのか、その定着の状況分かれば教えて下さい。

次に定着を支援するためにトライアル雇用による助成金やジョブコーチの派遣などのシステムがありますが、京都の中ではこのような助成金交付や支援が円滑に進んでいるのでしょうか。

最後に決められた法定雇用率に達しなければペナルティーもあると聞いていますが、これについてはどのような状況でしょうか。

●鈴木職業安定部長

委員がおっしゃるように確かに法定雇用率、まあ雇えばいいんだ、雇われているんだと、そういう話では確かにないという話もございますので、当然、労働局としましては、それをお話にありましたように、その雇用の質も含めて、定着指導ということで、ハローワークのほうで、特にチーム支援ということもございしますが、そういったものを通じてご支援差し上げてるところでございします。

あと、離職率というところは、数字的には今のところ取った数字はないんですけども、当然ハローワークから就職したものについては、当然、そういったところも定期的に、いろいろ事業所の訪問等はしますので、そうした中でどうなのかということで、問題があれば、先ほど言ったそのジョブコーチみたいなものの派遣もありますし、あるいは、その各種助成金の特定求職者雇用開発助成金も含めて、定着支援の関係も含めてございしますので、そういった助成金も活用しつつということで対応させていただくのかなということですね。

あと、今度、障害者雇用促進法がまた改正されまして、来年4月から施行されることになっておりますけども、先ほど言いましたその短期雇用しかできない障害者というのがいらっしゃって、そういった方を継続的に雇用する。そういったような形で、事業所様のほうに支援を行っていくんだということで、そういった改正をいたしまして、そういった部分も含めて適切に対応していくことになるのかなと思っています。したがって、今おっしゃるような形でいろいろとございしますけれども、その数字、単なる数字だけじゃなくて、そういう中身についても、当然ハローワークのほうも含めて事業所様のほうで対応させていただくということでございしますので、ご理解いただければと思います。

●福居委員

ペナルティーについてはどうでしょうか。

●鈴木職業安定部長

罰則は、企業名公表というのがいろいろありまして、企業名公表したものについては、現在のところないところですが。ただ、罰則というか納付金ですね。そういった達成しないところについては納付金を、まあお金を納めりゃいいんだと、そういうことではないのですが、そういった制度もありまして、そのいただいた拠出金から、障害者雇用の促進に向けて様々活用させていただくという、そういう制度でございますので、ただ先ほど、何かその罰みたいなことで、そこまでいった例については、京都労働局においては今のところはないというところがございます。

●福居委員

ありがとうございました。

●村中会長

ありがとうございます。

では、高島委員。

●高島委員

高島です。2点ございます。

1点目は先ほど、くるみんと、えるぼしなどの認定制度に関してご紹介いただきまして、あともう一つ、ユースエールなんかもあって、それぞれ、どういった企業が認定を受けておられるかというようなご紹介もいただきましたが、これらの情報がどういう形で広報されているのかというところが一点です。

もう一点につきましては、若者への就労支援というところで、大学にハローワークの方がいらして、さまざまな支援をされてるというふうに受け取ったんですけれども、これに関して、私の所属してる大学に関してということで申しますと、大学での支援というのももちろん、大学が行っている支援というのは当然あるわけですし、それと重複しているふうに見えるところがございます。これが、例えば個々の大学と協議をして、大学が手薄なところを支援されるというような形なのか、あるいはまだまだ支援が足りない、そうした大学等に重点的に支援をされているのかというような辺りが少し気になりましたので、お聞かせいただければと思います。

●木村雇用環境・均等室長

ご質問ありがとうございます。

まず、先ほど法律の観点から、認定基準というのがありますので、そこをクリアした企業について、ご紹介の資料を2の11で入れさせていただいていますけれども、常に、くるみん認定とか、えるぼしの認定していただいたところについては、ホームページでご紹介をさせていただいています。プラチナくるみんにつきましては、認定通知書交付式というのをやっておりまして、これがすべてホームページのトップのほうにご紹介をさせていただいているということ。それから、えるぼし認定についても、やはり局長からの認定通知書交付式というのをやっております。その都度、記者の方に取材をしていただくといったようなことで、働きかけをさせていただいています。

また、厚生労働省のホームページのほうにポータルサイトがございまして、それを検索しますと、その企業がくるみんを取ってるのか、えるぼしを取ってるのかということが、一覧で出てまいりますので、そういったことで就活中の学生には、非常に見やすい内容になっております。これは、スマホ辺りでも検索できるものになっておりますので、学生向けにはそういう形で周知をさせていただいているところでございますが、まだまだおっしゃるように、どこを見たらいいのといったような状況もありますので、私どもとしては、できるだけいろんな機会にそういうものを広報させていただくということをやっております。

もう一つは、くるみん認定、えるぼし認定は、人材確保の観点で、企業がそれを取っていただくことで、企業イメージが非常にアップするということもありますので、人材確保に非常に有効なツールであるということをお示しするために、これはハローワークの求人票に必ず付けさせていただく。これはユースエールも同じなんですけれども、そういう形で求職者の方にわかりやすいような表示を心がけております。去年は、えるぼし、くるみん、それからユースエール、この三つを一緒にしたポスターを各ハローワークのほうで掲示をさせていただいております。そのマークのある企業については、こういった企業であると、子育て支援にご協力をいただいている企業であるとか、女性活躍に積極的に取り組んでいる企業ということがわかるような表示をさせていただいているということでございます。

まだまだ、認知度をこれから上げていかなければいけませんので、いろんなところで働きかけを行ってまいりたいと考えているところでございます。ありがとうございました。

●鈴木職業安定部長

安定部長の鈴木でございます。先ほどございました大学の就職支援の関係、

一般の若者支援の関係で、だいぶんその施策が重複しているのではないかと
いうことでご質問がございましたけれども、まず大学におきましては当然、学生
センターというんですか、そちらのほうで就職活動を支援しているところもご
ざいますので、まずはそういった新卒の学卒で入るところにつきまして
は、そういうところとも連携しつつ、あるいはハローワークのほうでも、新卒
応援ハローワークということで、そういった学生を対象にした部門もございま
すけれども、そういったところが連携しながら、対応していくという点がまず一
点。

それから、あと学生以外のということでございますけれども、様々、個々に状
況がございますので一概には言えませんが、非正規の方でアルバイトを繰
り返しているであるとか、あるいはひきこもりの方とか、若い方でもいらっし
やるので、そういった総合的な支援をやったり必要とされる方が結構いらっし
やるということで、こちらについては、経済活力会議ということで、10月3日
ですか、ございました。そこらへんも含めて、トータルで対応していく、オー
ル京都で対応していくという気持ちでございますので、そういったことも行っ
て、かつ、個々の施策がやはり少し違っているところもございますので、そう
いった形で、学卒者の支援と、それ以外の若者支援ということで分かれている
部分が結構ある。それで支援の仕方も対象も違ってくるということでございま
すので、そういったことも起こってるかなと思ってます。あとは学校教育の中
で、職業教育というのはいろいろございますけれども、そういったところとの連
携とか、そういう話は、また別の話になりますが、これは文科省の中でいろい
ろとやってるところでございますけど、そういったことも連携しつつ、トータ
ルで対応していくというのが当然あるんですから、そういったところも対応し
ていくのかなと思ってます。以上です。

●高島委員

ありがとうございます。実は先ほどの認定制度に関しましては、本学の学
生が興味をもちまして、他の周りの学生に知ってるかどうかというのを実はア
ンケートをとったことがございます。その結果、知っているという回答があつたの
は、くるみんが若干名で、それ以外に関しては、ほぼ知らないということでした。
では、こういう情報は要らないのか、必要ないのかというふうに聞くと、
知りたいと。それが就職する際の決定的な要素というわけでは、たぶんないと思
うんですけれども、どういう企業がどういう取り組みをしているのか、特に
ユースエールとかですと、人材育成に積極的であると。中小企業という、企業
名は知らなくても、そうしたことにすごく積極的な企業があるということを調
べればわかるんですけれども、そもそもその制度があるということを知らない

ので、調べようというふうにもならない。

学生の就職活動をする際は、やはりいわゆる就活サイトと呼ばれるものですか、あとは大学内に、本学の場合ですと、大学専用のやはりサイトがありますので、そこに様々な企業の情報が出るんですけども、そこにはこうした認定制度に関する情報というのは一切出てこないんですね。なので、制度を知ったうえで、特定の企業について調べるという行動を起こせばわかるんですけども、そこに至るといふ学生は非常に少ないというのが現状かなというふうに思います。

厚生労働省のポータルサイトですとか、ユースエールに関しても専用のサイトが確かありましたので、学生と一緒に見たんですけども、非常にわかりづらいと。チェックをする項目が非常にたくさんあって、恐らく情報量がものすごく多いので、その中から上手に自分が知りたいことをピックアップしていくということがなかなか難しい。特に今の学生だとスマートフォンがメインですので、ユースエールのほうは、それをスマートフォンで見ますと、レイアウトが、ずれてしましまして、自分の情報にたどり着くまでに相当スクロールをするというふうな形になってしまっていて。複数、いろんな企業を比較したいとか思うと、ちょっと厳しいなと。せっきくの大事な情報を知りたいのに伝わらないというのがあるのかなというふうに思いました。

では、どういう形で広報を、みんながよく見るのは何なんだというのを聞きますと、やはり今はツイッターであるという回答がございまして、フェイスブックはもう見ないということです。そうしたところを使って広報いただけると、また少しは違うのかなというふうに印象を受けました。

若者への就労支援に関してなんですけれども、確かに一言で若者といっても、置かれてる情報は様々ですので、それぞれの状況に応じた支援というものが必要になるのかなというふうに思います。

今は非常に景気がいいので、あまり問題にはなっていないところがあるんですけども、景気が非常に悪い時期というのは、やはり大学の学生を見てても、卒業間際まで決まらないというようなケースもやはりございます。そういうときに、そういう内定が取れてない学生というのが、どう行動するのかというのをみますと、やはり大学にはなかなか来ない。その就職支援をしている本学のセンターなんかも、とにかく本人にアクセスをして、必要な支援はするのでセンターに来るよというように働きかけはするんですけども、やはり来ないと。そうすると、せっきく用意している支援が届かないということになってしまいますので、非常に難しいところがあるということです。

かつ、大学等でこうした支援、独自にいろいろされているんですけども、中にはそういう大学等で行っていることにうまくあわないというケースがござ

いますので、そうなるかと別の選択肢ですね。すでに若者のハローワークとか、京都だとジョブセンターなんかがされてると思うんですけども、別の選択肢として、やはりそういう行政がされているところというのは、非常に重要なというふうに思ってます。大学等でうまくいかなかったので就職できないというわけでは全然ないので、別のところでもう一回、再スタートするという形でうまくいくということもやはりありますので、ぜひ多様な形で支援をいただいて、またそれをうまく広報するというふうにしていただければなというふうに思います。

●鈴木職業安定部長

ありがとうございます。ユースエール認定の認知度が非常に低いんだという話で、非常に我々のここの自覚が、あるいは今、確かにスマホを使われているというようなことで、そういったものへの対応というのは多少遅れたところがございますので、ハローワークのほうで、大学の学生センターのほうといろいろと連携して懇談みたいなことを行っておりますので、訪問とかしてますので、そういったところでいろいろとご意見いただきながら、少しずつそちらについては改善をさせていただければと思っているところでございます。

それからあとは、大学生の場合については自ら、応募しているというのが結構ございますので、高校生は学校推薦ということになるので、そこは違いが、未成年とそうじゃない方との違いはあるんですけども、ハローワークとして非常に周知をして、ぜひともハローワークのほうにそういった内定を取れなかった方、あるいは非正規の方、先ほどありましたが、そういったほうの専門の担当者もおりますので、ぜひともそういったところを我々もアピールをしていますし、あるいは皆様方も、そういったところをアピールして、広報していただければ、我々としても助かるのかなというふうに思って、一応、準備は、用意というんですか、そういったものは非常にできておりますので、ぜひとも足を運ぶなり、できなければ電話でも結構なんですけれども、ハローワークのほうにお電話いただいてご相談いただければと思っておりますのでございます。

●小崎委員

関連することで、私、実はユースエール認定企業でございまして、以前、高畠先生の生徒さん、うちのくるみんのことで、これは今、思い出しました。確かに来ていただいて、いろいろ勉強していただいた経験がございます。

認定企業の立場からお話をさせていただくならば、この認定をもらったことが、すべてインセンティブになって、求人非常に有効になるというつもりで認定していただいたわけではなくて、やはり働いている従業員が、若者が本当

に生き生きと将来、未来に希望を持って働いてくれる、誇りを持って働いて欲しいなということのスタートで取ったんですけれども。そうしますと、くるみん認定も取ってますので、うちの会社でいいですよ、5人、企業説明会に来たら、女性が3人から4人なんですね。男性はなかなか来てくれないんですけど。女性の方って、非常にそういう福利厚生に対して、出産のこともございますし、興味を大変持っておられて、認知はされてないんですけど、なんか見たら、うちのホームページにくるみんとか、いろいろユースエールって書いてありますんで、それをヒットしていただいたときに、やっぱりいい会社なんだろうなあと。一応面接したら、そういうことは、「福利厚生にも力を入れてられるので応募しました」と言ってくさるんで、役に立たないわけではないんですけども、それがすべてで人が来てくれるかという、そんな甘いものでもない。認定されるということは、非常にありがたいんですけどね。そんなところで、成果は出ておりますということです。

●木村雇用環境・均等室長

ありがとうございました。認定企業を増やすというのが、まず広報としては非常に有効ではないかなと思っています。また、えるぼし認定についても900社ですし、それからプラチナくるみんは300社、くるみん認定は3000社といったような状況で、全国的にもまだまだ、数値目標をちょっと高いものを掲げておりますけれども、そこに到達するまでには、企業様の労働環境を良くしていただいて、このくるみん認定、えるぼし認定が欲しいと言っていただけの企業を一つでも増やす。とにかく認定企業を増やすことが、そこがやっぱり知名度を上げることにもつながってくるのかなというふうにも考えていますので、そこに私どもは力を入れていきたいというふうに考えているところでございます。

学生様への周知・広報ももちろん怠らないようにやってまいりたいと思っておりますし、私どもは、労働法制の講義を各大学で、ご要請があればお伺いして行っておりますけれども、企業をお選びになるとときには、こういうマークとかがあってといったようなことでご紹介をさせていただいているところでございますので、法制の中身をご紹介するうえで、企業の選別に、こういうことが選択肢としてあるよといったようなこともご紹介させていただいているところです。よろしくお願いいたします。

●野崎委員

最後に審議会の進め方についてお願いがあります。

冒頭、村中会長が資料説明は手短かにして、公益・労働・使用者が労働局と対話をする機会にしたいと仰ってくださいましたが、実際には資料が多く、これ

を見ろ、あれを見ろ、フライヤーを見ろと言われている間に時間が経ち、何がうまくいって何が進んでいないかさっぱり分かりませんでした。

配布いただいている進捗状況報告があれば確認用のエビデンスとなりますので、審議会用に局が課題だ、対話したいと考えていらっしゃる論点をA4一枚程度にまとめていただけないでしょうか。

これだけのメンバーを集め、日当を支払い、局のスタッフの方も貴重な時間をさいて参加してくださっているのですから、京都の労働行政を良くするための時間にしないと本当に勿体ないと思います。御検討をお願いします。

●村中会長

なかなか、お叱りを受けましたけど。審議会において行政の進捗状況に関して議論する場合、その議論の仕方はなかなか難しいところがあります。行政側として、この点、できてませんということは言いにくいですし、また、どこまでやれていて、どこまでやれていないかというところが、よくわからないという部分も多々あると思います。そうすると、そういう点についてを労働側、使用者側、公益側で見えて、このあたりはどうかとかいうような問題提起もあろうかと思っています。

ですから、野崎委員がおっしゃるのはわからんではないですけど、一方で、我々としてもA4、1枚を提出するということをした方がいいかもしれません。そのあたりの審議会の進め方については、どういう工夫ができるのか今の問題提起を受けて考えていきたいと思っています。

野崎委員の問題提起でちょうど時間になりましたので、何か最後に、どうしてもというような意見は。

●中村委員

野崎委員が言っていて、私も一応、事前にご送っていただいておりますので、ずっと目を通してきてるんです。2点ほどお願いしたかったんですけど、今日は何か入り込めないというか、できなくて。私も手短かにお願いしたいことがあります。

今日の令和元年度の労働行政運営方針の進捗状況報告の中に5ページから6ページにかけまして、働き方改革にかかわる説明会やセミナー、出張指導等の上半期だからということでしょうが、これらに関する進捗状況についての具体的な数字の記載がありませんでした。局のホームページを参照させていただいたんですけども、そのうえで、働き方改革の進捗をより正確に捉えるためにお願いしたいことがあって、今日参りました。

正社員転換・待遇改善実現プランの今年度の進捗状況は、今年度実績と目標

値はわかるんですが、不本意の非正規労働者の総数や、ハローワークに正社員の紹介を依頼したフリーター等の総数に対する進捗、イコール対象者比の記載がないために、労働者の希望にどの程度有効に機能しているのかがわかりませんでした。さらに、働き方改革における男女均等を進めるうえで、女性の実数や比率がまったくわかりません。これらをホームページの資料と、来年度の労働行政運営方針に記載できるように、ぜひご検討いただきたいと思います。

第2にですけれども、働き方改革による労働環境の整備、生産性推進等に関しです。私がかかわっている建設業では、中小下請工場や零細事業所が圧倒的多数を占めることに起因して、従来より労働環境の改善・整備、生産性向上について社会に追従しており、週休2日制の実施や、現場の安全環境整備等も、他産業より10年以上遅れています。商業や交通・運輸業なども同様の傾向にあるのではないかと思います。働き方改革を労働者、国民本位で進めるためにも、建設業労使の努力はもちろんですけれども、これらの産業への労働行政からの特段のご配慮、ご尽力をお願いしたいと思います。以上です。

●村中会長

では、奥田委員。

●奥田委員

1点、お願いです。働き方改革の取り組み、資料2の1で相談会を実施をされてますけれども、資料があつたら教えてほしいんですけど、そういう相談会で、どういった内容の質問が出たか、それを項目に分けてお示しいただけると、こちらとしても助かります。背景としては、労側・使側、立場にかかわらず、働き方改革をテーマとしていろんなディスカッションをしたりする場があるんですけども、もともと、ちょっともやっとした大きな言葉というところで、あと、いろんな方の思惑が入ってるというところがあって、法律に対する対応なのか、それとも時間管理をきっちりするとか、あとは業務の効率化。経営の方は、特に業務の効率化は興味があるんじゃないかと思うんですけど、そういったふうにみんな、この言葉に対する興味を持ってるところが違うと思うんです。そのまま来ているので、なかなか議論が深まらないというのがあります。

ですので、その相談の中身がどういう分布になっているのかというのを集計して示していただくと、今のトレンドは、こういうところに重点がいつてるんだなというのわかりますし、少し議論が収れんしていくんではないかなというふうに思います。相談件数、どういった件数の分布になっているのかというのもお示しいただきたいというふうに思います。よろしくお願いします。

●村中会長

ありがとうございます。今のはご要望ということで、対応が可能であれば、可能だと思いますけれども、よろしく願いしたいと思います。

少し、予定した時間をオーバーしてしまいまして申し訳ございません。各委員におかれましては、熱心にご議論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戻したいと思います。

●南保局長

村中会長、どうもありがとうございました。

また、委員の皆様におかれましては、大変貴重なご意見、ご要望をいただきまして誠にありがとうございます。

先ほどありましたように、この貴重な時間をどのように活用していくかということについては、もう少し対応などを考えながら、進めていきたいと思いますので、よろしく願いしたいと思います。

今後とも、私どもの行政を推進していく立場から、皆様のご支援、ご協力のほうをよろしくお願いいたしたいと思います。本日は、どうもありがとうございました。

●司会（草木総務課長）

本日はお忙しい中、貴重なお時間をいただきましてありがとうございました。

以上をもちまして、第38回京都地方労働審議会のほうを終了させていただきます。

ありがとうございました。

（終了）