第37回京都地方労働審議会 議 事 録

平成31年3月19日開催

京都労働局
京都地方労働審議会

第37回京都地方労働審議会

開催日：平成31年3月19日（火）

開催場所：京都労働局 6階 会議室

（開始）

●司会（村路総務課長）

それでは定刻になりましたので、ただいまから第37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総務課長の村路でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

それでは開会にあたりまして、高井局長からごあいさつを申し上げます。よろしく申し上げます。

●高井局長

おはようございます。

委員の皆様方におかれましては大変お忙しい中、本審議会にご出席を賜りまして誠にありがとうございます。

また平素においても労働行政の運営につきましては格別のご支援、ご協力を賜り、この場をお借りしまして厚く御礼申し上げます。

さて府下の雇用情勢でございますけれども、ご承知のとおり直近の有効求人倍率は1.56倍と高水準を維持しておりまして、正社員の有効求人倍率も1.26倍と20か月連続で1倍台を記録するなど、「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。

こうしたなかで私どもの直近の課題は、4月からの働き方改革関連法の円滑な施行でございます。少し古いのですけれども、日本商工会議所が昨年10月から12月末にかけて2000社を超える中小企業に対して働き方改革関連法の4月に向けた準備について訪問調査を行なったところ、半数弱の企業でまだ準備が整っていないということでございます。

また個別の改正項目につきましても、時間外労働の上限規制については4割弱の企業で知らない。年休の5日付与の義務付けにつきましても、25パーセント弱の企業で知らない。同一労働同一賃金に至っては、半数近くの企業で知らないというふうな報道がございました。

ただ、多様な働き方を選択できる社会、あるいは一人一人がより良い将来を展望できる社会を目指すには、この働き方改革関連法を忠実に実行していくことが不可欠でございます。8本の改正された法律からなっておりますけ

れども、昨年 12 月 28 日には、その中の労働施策総合推進法に基づきます労働施策基本方針が閣議決定されまして、同日、改正後のパートタイム・有期雇用労働法、それから労働者派遣法に基づきまして、いわゆる同一労働同一賃金のガイドラインが告示されたところでございます。

さらに改正後の労働時間設定改善法では、事業主の努力義務といたしまして、短納期発注あるいは発注内容の頻繁な変更を行わないように配慮すること、それから長時間労働につながるような短納期発注などの商慣行を見直していくというふうなことが定められたところでありまして、こうした事項の周知徹底も重要となっております。

そのため、私どもは今年度から立ち上げております働き方改革推進支援センターでは、こうした取り組みを進めるうえで、働き方改革に関する相談を無料かつワンストップでお受けして、中小企業の皆様方のご支援を図ってきたところでございまして、来年度におきましてもさらにその活動を強化、あるいは拡充していくこととしているところでございます。

また昨年 12 月に、府内の 23 の団体と私ども労働局におきまして、働き方改革関連法の中の労働施策総合推進法に基づいて、京都働き方改革連絡協議会というのを立ち上げております。ここには中小、小規模事業者を会員といたしまず使用者団体にもご参加をいただいております。特に働き方改革の浸透が十分でない中小、小規模事業者の皆様へ働き方改革関連法の周知等をしっかりと図っていききたいということで、こうした団体にもご参加をいただいているというところでございます。

また取引上の問題として、大企業あるいは親企業などが労働時間の上限規制等の働き方改革を進めるために、下請けへ仕事を下ろして、下請けの業務量が増大しているのにもかかわらず、納期あるいは料金はこれまでと同じというようなことで、中小企業へのしわ寄せが起こっているというような実態も伺っております。そうした実態もこの協議会の中で把握しつつ、連絡協議会の中でその改善を進めてまいりたい。特にこの協議会のほうには経産局のほうも入っていただいておりますので、行政、中小企業の方々、労働組合の三者、オール京都でこうした働き方をさらに進めていきたいというふうに考えております。

もう一つ大きな課題といたしましては、人手不足対策がございまして、今年度までは人材確保コーナーを西陣のハローワークに設置いたしまして、もう一つは京都府との一体的実施、ジョブパークというのが九条にございますけれども、その中にもこうしたコーナーを設置して取り組みを進めてきたところでございます。来年度からは京都駅前七条のハローワークにも人材確保のコーナーを新たに設置いたしまして、取り組みを強化してまいりたいというふうに考えております。

本日の審議会では、私ども京都労働局の来年度、平成 31 年度の行政運営方針につきましてご審議をいただくわけでございますけれども、委員の皆様方には京都府内におけます働き方改革はもちろん、人手不足の問題、それから障害者の問題、それから中小企業支援対策、それから 4 月から改正入管難民法の施行となります。外国人労働者への対応等々、さまざまな課題に対しまして、大所高所からご意見を賜り、私ども行政に生かしてまいりたいと思います。

本日は短い時間でございますけれども、どうぞよろしく願いいたします。

●司会（村路総務課長）

それでは、続きまして審議会委員及び労働局職員のご紹介でございますが、前回開催以降、変更がございませんので、お手元に配布しております委員名簿及び事務局名簿でご紹介にかえさせていただきます。

次に、本日の委員の皆様のご出席状況についてですが、公益代表委員の小畑委員、村松委員、労働者代表委員の植田委員、使用者代表委員の石津委員、小崎委員、安井委員よりご欠席との連絡がございました。

現在、公益代表委員 4 名、労働者代表委員 5 名、使用者代表委員 3 名の計 12 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 以上の出席であり、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、お手元にお配りをしております資料の確認でございますが、事前にお送りさせていただきました資料の追加や差し替え分についてご案内をさせていただきます。

まず資料ナンバー 2 の 3 の 6 「平成 31 年度京都府職業訓練実施計画（案）」、資料ナンバー 2 の 3 の 7 「雇用保険重点 3 手続」電子申請利用率の推移を追加資料とさせていただきます。

また、資料ナンバー 2 の「平成 31 年度京都労働局行政運営方針（案）」につきましては、事前にご案内をさせていただいておりましたとおり、差し替え版を本日配布させていただきます。

さらに資料ナンバー 1 の「京都府紙加工品製造業最低工賃の改定の必要に関する答申書」につきましては、家内労働部会報告の際に配布をさせていただきますので、よろしく願いいたします。

机上配布資料として「座席表」「委員名簿」「事務局名簿」「審議会令」「審議会運営規程」を配布しております。

不備等ございましたら、お近くの職員までお申し付けをお願いいたします。

なお、本日、追加、差し替えで配布させていただきましたもの以外は、事前に送付させていただいたものと同じでございますので、ご不要でしたらお帰り

の際はそのままにしておいていただいて結構かと存じます。

それでは、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えます。

村中会長、よろしくお願ひいたします。

●村中会長

おはようございます。それでは、ここから進行させていただきます。

一言ごあいさつを申しあげたいと思えます。

今、局長のほうから説明がございましたけれども、働き方改革ということで4月から施行ということでございますけれども、そこでなかなか制度の浸透というのが進んでいないということでございます。

今から30年近く前になりますけれども、私自身、中小企業を相手に労基法等の日常どうということになっているのかを調査したことがあります。ご想像のとおり、あまり知っていただけていないという数字でしたけれども、今、局長のほうから伺った数字を見て、実はあまり変わっていないと思ひ、いささかショックを受けております。

この間、司法制度改革とか法律というものについての認知度を高めようと、それなりに政府は取り組んでこられたことかと思ひのですが、なかなかそれがうまく進んでいない。法のあり方というのは、それぞれの国でさまざま、非常に日常に溶け込んでいる国もあれば、我が国の場合はどちらかといえば法律というのは怖いものというか、日常触れて生活したくないという認識がどうもあるのです。

今回の働き方改革の法案というのは、もちろん労基法というのは最低基準ですから、それに違反してはいけない、違反していなければ自由にできるという話で、触れたくない法律でよかったのかもしれないですが、働き方改革全体の思想というのは、やはり日本の働き方というのを変えていまいしょうということになります。今度は、触れたくはない、触れなくて済むというだけではなくて、要するにその法律のあり方みたいなものが我々の日常の生活の中に溶け込んでこない、なかなか法律の意義を実現できないということになろうかと思ひています。

そういうことを考えますと、認知度が20パーセントとか40パーセントというのはしんどい数字かなと思ひます。このあたりは、ある意味、行政のほうでも頑張ってもらいたいという面もあるのかもしれませんが、労使団体を中心にやはりそういう法の精神というか、我々の社会が取り組むということ、やはり皆さんで議論しながら共有していくということをしないと、なかなか進んでいかないというふうには思ひています。

今日は行政運営のあり方について議論していただくわけですが、またそれぞれの労使団体の皆さんにとってみても、どのようにそれぞれ施策を進めていくかということをも自分のこととしてもお考えいただき、ご議論いただければと考えております。

それでは短い時間ではございますけれども、活発にご議論いただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

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1名ずつ指名させていただきたいと思っております。

労働者側委員につきましては、どなたにお願いできますでしょうか。それでは師玉委員、よろしくお願いいたします。

それでは使用者側は、才寺委員、よろしくお願いいたします。

それでは労働者側委員としましては師玉委員にお願いし、使用者側委員としましては才寺委員にお願いしたいと思っております。よろしいでしょうか。

●一同

異議なし。

●村中会長

はい、ありがとうございます。それでは両委員、よろしくお願いいたします。

それでは議事に入らせていただきたいと思っております。今日は議事が2本ございますので、進行にご協力いただきたいと思っております。

審議事項の1つは、まず2月15日に開催されました京都府紙加工品製造業最低工賃の改正の必要性に関する家内労働部会の審議結果につきまして、ご報告をお願いしたいと思います。

では富田部会長、よろしくお願いいたします。

●富田部会長

今年度の家内労働部会を2月15日金曜日に開催しましたので、その内容をご報告いたします。

当日は部会の成立要件であります委員総数の3分の2以上の出席がありましたので、部会は有効に成立いたしております。

次に審議状況についてご報告いたします。当日の部会における議題は、「京都府下における家内労働の現状について」と「京都府紙加工品製造業最低工賃改正の必要性について」の2点でした。

事務局から、全国及び京都府下における家内労働の現状についての説明と、今年度実施された京都府紙加工品製造業の工賃等実態調査結果の報告があり

ました。

具体的には、紙加工品製造業最低工賃が適用される家内労働者数は昨年10月時点で118人であること、1か月の平均工賃収入は約2万8000円であることなどが報告されました。

家内労働者数が減少し、100人を切った場合、最低工賃の廃止について検討する旨、過去の部会において確認しておりますが、現在の家内労働者数が118人であり、廃止についての議論には入りませんでした。

他方、業界の状況、家内労働者への委託量、工賃単価等から判断して、最低工賃の引き上げは適当ではないと考えられ、最低工賃の改正については見送るという結論になり、部会として全会一致で承認されました。

以上のとおり、今回の京都府紙加工品製造業最低工賃の審議については、最低工賃の改正の必要性はないという結論になったことを家内労働部会からの報告とさせていただきます。

それでは、答申文を村中会長にお渡ししたいと思います。

(富田部会長から村中会長へ答申文手交)

(部会報告書を配布)

●村中会長

ただいま富田部会長からご報告いただきました。お手元にも配布されております。

審議会令第6条第8項及び運営規程第10条第1項におきまして、部会の議決をもって本審議会の議決とさせていただきますと思います。よろしいでしょうか。

●一同

異議なし。

●村中会長

はい、ありがとうございました。

それでは審議事項の2番目に移りたいと思います。続きまして「平成31年度京都労働局行政運営方針(案)」につきまして、各部・室長よりご説明いただきたいと思っております。

なお、審議の時間を十分に取りたいと思っておりますので、説明はポイントを絞り手短に行なっていただくようお願いします。

また、審議につきましては、各部・室長からのご説明が終わった後、一括して行いたいと思いますので、よろしくお願いします。

それでは初めに、木村雇用環境・均等室長、よろしくお願いします。

●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。日頃は私ども雇用環境・均等室の業務推進にあたりましてご協力を賜りましてありがとうございます。

私の方からまず、お届けをさせていただきました運営方針について若干ご説明をさせていただきます。

今年度の運営方針ですけれども、既に委員の皆様方はお気づきかと思うのですが、大幅にその内容と形式を変えさせていただいております。これまで運営方針につきましては、50 ページにわたる全施策の内容を網羅的に書き出すスタイルのものと、いわゆるPR版ということで、これもお手元にお届けしているかと思いますが、カラー刷りのもの、この二つを運営方針ということで私どもで作成をいたしましてお届けをさせていただいております。

今般、この二つを一本化するということで、作業の効率化ですとか、見やすさ、先程、村中会長のお話にもございましたように労働行政へのご理解とご認識をより深めていただけるものということで、見やすいものを作成していこうというコンセプトのもとに、今回、運営方針の作成を行ったところでございます。

労働施策につきましては、コンパクトにまとめたうえで全て書き出しをしておりますけれども、グラフですとか表、さらにはポスターによる啓発効果、こういったものを持ち合わせているものでございますので、対外的に説明をさせていただく私どもにとっては、より使いやすく、また受け取る側にとっても負担感の少ないものと、こういったボリュームを考えているところでございます。

先にお届けした内容と若干変わっている部分がございますので、説明をさせていただきます。お手元の配布資料の運営方針の22 ページをお開きいただけますでしょうか。

一番下の部分に5ということで、「毎月勤労統計調査に係る雇用保険、労災保険の追加給付」の記述を入れさせていただいております。これは昨日から事務手続きが始まっております直近の情勢を踏まえまして、追加で書き込みをさせていただいたということでご理解いただければと考えているところでございます。

全体の内容につきましては、冒頭、情勢部分、これを書き出したしまして、そのあと施策ごとに課題を示したうえで対策をお書きしているという内容になっておりますので、またご審議の内容の中でご意見等を賜ればと考えている

ところでございます。

それでは雇用環境・均等情勢について、今年度の施策及び来年度につきましてどういった施策を展開していくかということで、私のほうからは資料ナンバー2の1の1から説明させていただきます。お手元に資料をご用意していただければと思います。

まずは冒頭、局長のあいさつのほうでもございましたように、本年度は働き方改革を中心に、また法律が公布されましたので、これを中心に事業を展開してまいりました。特に4月から京都働き方改革推進支援センターの立ち上げをいたしました。その事業の数字をここに書き込みさせていただいておりますが、相談件数は335件から、2月末現在400件にまで増えております。企業訪問につきましても211件から258件、セミナー開催につきましても51回ということで、委託事業者につきましては、かなり事業場訪問をしていただきまして功を奏していると私どもも考えているところでございます。

来年度につきましては資料ナンバー2の1の2をご覧くださいませでしょうか。こちらのほうに来年度の事業内容について少しご紹介をさせていただいておりますが、事業規模予算につきましては5倍になっております。形式が少し異なっておりますけれども、中小企業、小規模事業者様に、より細かく推進支援センターの事業をお届けするというところで、事業規模を拡大して来年度も展開していく計画をしております。

先ほど、昨年10月に、これは資料ナンバー2の1の3でご紹介している内容でございます。中小企業にお届けをするにあたりましては、働き方改革、金融機関様との連携がもっとも大事というふうに私どもも考えておまして、昨年10月29日に包括連携協定を締結させていただいたところでございます。これの内容のなかには働き方改革推進支援センターとの連携を入れておりますので、ご紹介させていただきます。

次の資料ナンバー2の1の4でございますけれども、こちらのほうは先ほど局長のほうからもございました働き方改革連絡協議会の要綱でございます。裏面のほうにはご紹介がありましたように23団体、これについての一覧を入れさせていただきますので、内容をまたご確認いただければと思います。

資料ナンバー2の1の5でございますけれども、これは働き方改革関連法、特に来年、2020年に施行になりますパートタイム・有期雇用労働法による同一労働同一賃金の関係で、これが施行になりますということで、こういった配布資料を多くの事業所様にお届けをして周知啓発を行っていくということでございます。こちらのほうは、来年度、説明会を何回か府内で行いまして、より多くの事業者様に早めにご準備をいただきたいということで、これは「手順書」というものがございまして、同一労働同一賃金を実現していただくために、法

律の施行に合わせてさまざまなかたちでアプローチしていただくためのツールをいくつかお届けするということを予定しているところでございます。

資料ナンバー2の1の6でございますけれども、こちらのほうは法改正の動きを少しご紹介しながらというふうに考えております。まずは次世代育成支援対策推進法に基づきます「くるみん」認定企業でございますが、一覧にございますように認定件数は58件ということで、今年度3件増えております。

裏面のほうをご覧くださいと思います。「プラチナくるみん」については4件、女性活躍推進法に基づきます「えるぼし」認定でございますけれども、こちらのほうは9件となっておりますが、2月末現在で12社ということになっております。5社増えておりますのでご報告をさせていただきます。

次に1枚飛ばしていただきまして、資料ナンバー2の1の8でございます。個別労働紛争解決制度の運用状況について、30年の数字を報告させていただいているところでございます。

民事上の個別労働紛争の相談件数ですけれども、ここ5年で3000件増、約1.5倍ということでかなりの件数が増加しているという状況、労働局長の助言・指導の申し出件数ですが5年で約2倍といったような状況をご覧くださいと思います。

真ん中に個別労働紛争の内訳ということでご紹介しているグラフがございませけれども、いじめ・嫌がらせに関するご相談、これは1800件を超えているという状況がございませ。こういった実情を踏まえまして、資料ナンバー2の1の7をご覧くださいと思います。先ほどご紹介しました女性活躍推進法につきましても、これは3年を目途に見直しをしていくといったようなことで、中央のほうで労働政策審議会が行われておりまして、改正法について本国会に提出する予定としております。

女性活躍推進法につきましても、28年4月から施行されておりますが、従業員301人以上の企業に一般事業主行動計画のご提出をお願いしていたところですが、これを101人以上ということで対象企業を少し広げるといったような内容になっております。

先ほどご紹介しましたいじめ・嫌がらせが非常に多くなっております。パワーハラスメントについての防止対策、これを拡充していくということで、事業主向けに措置義務の法制化を国会のほうで提出する予定となっているところでございます。

以上、私のほうからは、働き方改革の推進と法改正の動きということで、来年度の事業を中心にご報告をさせていただきました。またご質問等あればお受けいたしますので、どうぞよろしくお願いいたします。

●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、佐々木労働基準部長、よろしく申し上げます。

●佐々木労働基準部長

基準部長の佐々木でございます。基準行政の来年度の重点施策について4項目あります。簡単に説明いたします。説明時間はだいたい5分を目途にいたします。

運営方針の資料で言いますと5、6、7ページになります。また基準部資料としていくつか個別に添付しておりますので、そのあたりをご覧になりながらお聞きいただきたいと思います。

まず1点目は、働き方改革の中での労働基準法改正です。その円滑な施行と、それからここ数年、最重点というふうに言われております長時間労働の抑制のための監督指導の徹底ということでもあります。

添付資料の施行時期の横長の表を見ていただくとわかりますように、来月、1週間後から大部分のものが施行になりますが、一部、労働時間の上限規制など中小企業には猶予期間がありまして、先送りという部分がございますが、全般的には4月から遵守をしてもらうように、一方的に押し付けるわけではなくて、中小零細事業者に対しては丁寧に法律の制度ないし守っていくための手法について相談支援にあたっているところであります。

一方、過労死につながるような長時間労働については、基準行政の本来業務であります監督指導を徹底する。そのような情報がある、ないしは疑われるような事業場に対しては、厳正に対処するということで対応してまいりますし、いままでもしてきておるところであります。

2点目は、労働災害防止と健康確保対策であります。ご存知のとおり5か年計画で災害防止を図ってきているところではありますが、1年終了したところで、京都府内で申し上げますと、死亡災害については対前年からしても大きく減少したところではありますが、一方、災害全体の特徴としてみますと、在来型で非常に多かった転倒災害を上回るかたちで墜落・転落という災害が増えてきております。

また業種で言いますと、トラックを中心とした陸上貨物運送事業などでの災害も目立つということがございますので、建設業で言えば安全帯の新しいフルハーネス型への転換なども含めて災害防止を図っていくこととしております。

もう一つ、健康確保対策であります。いま少子高齢化ということで、がんをはじめとした疾病になった人をどうしていくかという問題の中で、治療を受

けながらも職業生活を続けていこうということで、治療と仕事との両立支援という制度を医師会関係者と連携をしながら幅広く周知啓発をして、その支援制度を進めておるところであります。

また働き方改革関連法の改正にあたっては、安全衛生法も改正されておりまして、その主な目的としては産業保健活動の活性化、特に産業医の先生にさらに力を発揮してもらおうということで、面接指導をさらに充実していく等、そういう方向での改正がなされておりますので、そのあたりについて医療関係者を中心に周知協力をお願いしているところでもあります。

3点目が、労働災害等が発生したあとの労災補償の関係であります。これは個別資料の最後のところに「労災補償の状況」というものをつけております。いろいろ休業災害などの災害が起きた場合の請求があるのですけれども、やはり実務的には脳・心臓疾患、それから精神疾患、それから石綿関係、これが非常に処理も難渋いたしますし、被災者としての苦労も大きいということで、3疾病という言い方を実務的にはしておりますけれども、その状況です。

表がついておりますが、京都でいうと、ここ数年100件程度で高止まり、個々の請求については、もちろん年によって増減はありますが、およそそのような状況できているなかで、できるだけ早めに支給決定をしていくということで、内部的にも事務処理の効率化であるとかそのあたりについて鋭意進めているところでもあります。

最後に、最低賃金であります。これは運営方針の中にもありますし、また表紙に4つのポスターが出ていますが、左下にあるように882円となっております。

最低賃金制度というのは、公労使が一致するようなかたちで金額を決めて、そしてそれを幅広く世間、特に労使に知らしめて、そして3点目として行政としてはそれを守ってもらうというのが流れになります。当局におきましては、882円が昨年夏に決めていただいて、10月1日に施行になりましたので、現在、年度末を迎えて、その履行確保ということで各監督署において最低賃金を支払っているかどうかということ賃金台帳などで確認をして、仮に下回っておれば最低賃金額以上の賃金支払いを指導するということを進めてきているところでもあります。

以上、基準行政として各監督署が実施している施策ないし来年度重点として進めていく施策についてご説明をいたしました。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、渡邊職業安定部長、よろしく願いいたします。

●渡邊職業安定部長

職業安定部長の渡邊でございます。日ごろから委員の皆様におかれましては大変お世話になっておりまして、厚く感謝申し上げます。

私のほうからは、ハローワークの取り組み、職業安定行政についてご説明させていただきたいと思いますが、お手元の資料ナンバー2の3から始まる部分でございます。それと資料ナンバー3で「労働行政の運営方針の進捗状況」ということで、4の進捗状況も交えながらお話をさせていただきたいと思います。

資料にそってお話させていただきますが、まず資料ナンバー3の進捗状況の報告でございますけれども、こちらの4ページになります。「キャリアアップ助成金の活用促進」ということで、働き方改革のメニューにもございますが、この助成金を左側の欄の中ほどになります。キャリアアップ助成金は非正規の雇用労働者を正規に転換した場合に企業に対して助成する措置でございます。

こちらは、中ほどに取組実績としまして平成30年12月末現在で871件でございます。計画が871件、昨年度は1200件で、同時期のものですが、件数は減っているのですが、その下の中ほどの欄にありますように平成30年の12月末の支給決定件数を見ますと、こちらは今年度は2145件、昨年度は1309件で1.5倍ぐらいの支給件数というかたちになっておりまして、大幅に支給決定件数が増えているという状況でございます。

こちらにもさらに周知を深めていきまして、業界団体の方々とか、関係の皆様方に周知をしながら、さらに活用させていただきたいと思っております、進めているところでございます。

続きまして、資料ナンバー3の20ページでございます。これは「職業紹介の充実強化による効果的なマッチング推進」というところでございますけれども、こちらはちょっと文字がたくさん書いてございますので、資料2のほうで活用させていただきますが、お手元の資料ナンバー2の3の3でございます。こちらは記者発表資料でございますけれども、ハローワークの取組ということで31年3月1日付けの発表でございます。

こちらの裏面に、職業紹介の実績を発表させていただいております、この裏面の中ほどより少し上のところで、水色の網かけを塗っているところでございますけれども、そちらの労働局計のところを見ていただきますと、就職件数と求人充足数、雇用保険受給者の早期再就職件数、この三つが重要資料として労働局の職業紹介で重点的に取り組んでいる指標でございますけれども、こちらの目標値がそれぞれ就職件数が3万3220件、求人充足数が3万2382件、雇用保険の早期再就職件数が1万510件に對しまして、1月末現在では就職件数が2万5375件。こちらは当初の目標よりも100パーセントに届かず94.4パー

セント。求人充足数も 94 パーセント。雇用保険受給者の早期再就職件数はほぼ 100 パーセントに近い 99.8 パーセントという状況でございます。

求職者が減少しているなかで、それに応じて就職者数も就職件数も減っているというところで、少し年度の当初よりも 5 パーセント程度減っております。目標として考えていたよりも減っているという状況でございます。

こういう求職者が減っている状況のなかで、ハローワークに来所される方だけではなくて、ハローワークを利用されない方に対して利用促進していこうということで、資料ナンバー 3 の 20 ページの下のほうに、潜在的求職者の掘り起こしを目的としたイベント「ハローワーク・フェスタ」というようなことで、特に若者と求職者に、さらにハローワークを使っていただくための取組としてフェスタなどをやっているところでございます。

次に、資料ナンバー 3 の 26 ページになります。「若者と中小企業とのマッチング推進」ということで、ユースエール認定制度。こちらのほうは、中小企業のことわからない若者をターゲットとしまして、例えば有給休暇の取得数が進んでいる、超過勤務、長時間労働がないような企業を認定基準をもとに認定しているのですけれども、12 月末時点ではユースエール認定企業は 3 社、現時点では 6 社となっております。

当初の年度の目標としては 10 社を予定していたところ、6 社ということで少し届いていないのですが、全国の認定企業数の累計でいきますと、京都の 22 社は、全国では東京、福島に次いで 3 番目の認定数ということで健闘させていただいているところでございます。まだまだ周知・広報していきたいと思っております。

続きまして資料 3 の 27 ページでございます。障害者の雇用のところでございますが、いま空欄になっておりますけれども、こちらは本省の集計が遅れておりまして、今月末に障害者の雇用率について発表させていただく予定としております。

こちらの障害者の雇用につきましては資料を用意させていただいております。お手元の資料 2 の 3 の 4 でございます。障害者の職業紹介状況というものでございます。こちらのほうは平成 30 年度ですけれども、一番右の下、平成 30 年の就職者数としましては 1612 人ということです。かつこ内の 1711 人は平成 29 年のおよそ同時期ということで、少し減少しております。

この減少している状況というのは、ハローワークを利用される方は増加してきておりますが、ただ就職しやすい方はほとんど就職されており、就職に課題が多い方が増えていることが要因ではないかということで分析しております。

続きまして資料 3 に戻りますが、こちらの 33 ページの下の欄で「人材確保対策コーナー」、こちらのほうは非常に人手不足が顕著な業態、業界である福祉、

建設、警備、運輸などの状況でございます。こちらは先ほど局長からも話ございましたが、西陣所のほうにコーナーを設置いたしました。さらにはジョブパークのサテライトということで京都府と連携しながら実施をしているところでございます。

だいたいこれは目標に到達しているということでございますけれども、またさらに来年度はこの業界団体とさらに連携して人手不足対策ということに取り組んでいきたいというふうに思っているところでございます。

資料3の35ページにまいりまして、労働者派遣についてでございます。労働者派遣の資料は2の3の5でございます。(一般)労働者派遣事業、(旧)特定労働者派遣事業、大きく二つの事業がありますけれども、(旧)特定労働者派遣事業というのが常用の労働者派遣の事業でございます。昨年9月29日をもって経過措置が終了するというので、ただ45件については、まだ許可申請の処理中で、大臣許可がされるまでに継続的に実施している事業者数でございます。

(一般)というのは、登録型労働者派遣となります。こちらのほうは昨年が376件から509件になっております。これは(旧)特定のほうが廃止されて(一般)のほうに入ってきたというようなところもあるということです。

続きまして資料ナンバー3の37ページでございます。こちらは雇用保険の関係でございます。雇用保険のほうは、雇用情勢がいいことがあって、雇用保険被保険者数は増えておりまして、適用事業所数も増えているところでございます。

雇用保険に関しては適正な運営管理というのが大事でございます。特にマイナンバー制の情報を扱っていたりということで、しっかりと情報管理をしていくことが重要なところとなっております。

資料2の3の7でございます。電子政府というのは全体の行政の流れなので、電子申請を使っていただいて申請を行う。電子申請の場合ですと、窓口にかかわらず24時間の申請ができたり等ということで、さらに進めていきたいというところでございます。現時点では31年1月で赤字の26.82パーセント、申請全体のだいたい27パーセントということですが、これはだんだんこういうかたちに推進を行いまして、最終的には70パーセントを目標ということで取り組んでいるところでございます。

あと雇用保険に関しましては、冒頭、説明の中であつたのですけれども、毎月勤労統計の関係で追加給付の問題がございます。これは資料がないのですけれども、昨日から追加給付の説明をさせていただいているかたちでやっております。給与を日額で割り出すのですけれども、だいたい5000円から1万2000円、失業給付は日額で例えば3か月基準値というふうに払うのですけれども、だいたい日額5000円から1万円に対して5円から10円の追加給付がシステム

で自動計算されて、それを窓口で説明をしてお話をするというかたちをとっております。

皆さんもご承知のとおり、本省全体で取り組む必要があると思っております。私どもの窓口でもこのへんはしっかり説明をしなければいけないということで、丁寧に説明をして追加給付のお話をさせていただいているというところがございます。実質的には今日から、説明を窓口でしていくというところがございます。

以上でございます。

●村中会長

はい、ありがとうございます。

それでは最後になりますけれども、佐藤総務部長、よろしく願いいたします。

●佐藤総務部長

総務部長の佐藤でございます。よろしく願いいたします。

私のほうからは、労働保険適用徴収業務について説明したいと思います。お手元の資料ナンバー2の来年度の労働行政運営方針（案）の21ページをご覧ください。

21ページの下の方、4「労働保険適用徴収業務の適正な運営」のところでございます。来年度の重点施策でございますけれども、(1)にありますとおり今年度と同様に「労働保険の未手続事業の解消促進」、それと労働保険料の適正徴収であります「収納未済歳入額の縮減」、これを二つの重点柱としてございます。

その下、ア「未手続事業一掃対策」についてでございますけれども、適用促進計画というものをつくりまして、これに基づいて京都府、京都市などの自治体、関係行政機関との連携、それから適正加入促進事業の受託団体であります全国労働保険事務組合連合会の京都支部とも連携をいたしまして、未手続事業情報を把握して、戸別訪問等による加入指導等を積極的に進めているところでございます。

このほか今年度も業種別組合ですとか、金融機関と連携した加入勧奨活動を行なっております。今年度の取組効果を見ながら、来年度は一層の未手続事業の解消に努めていきたいというふうに考えております。

それから次ページをご覧ください。イでございますけれども「収納未済歳入額の縮減」のところでございます。こちらにつきましては、滞納整理業務を労働局において集中的に実施する。これによりまして、滞納事業場に対する納付

督励、財産調査、預貯金の差し押さえ等を効率的かつ積極的に行いまして、収納率のさらなる向上に努めることとしております。

今年度の収納率の実績でございますけれども、12月末時点で前年同期を少し上回っております。最終的にはこのページの真ん中、少し字が小さいですけれども、収納率の推移ということで折れ線グラフがございます。前年度、29年度の実績は最終的に収納率が98.97パーセントを京都府内では達成しております、これをさらに上回るように、いま現在、鋭意取り組んでいるところでございます。

さらにそのページの下の方、(2)「電子申請の利用促進」でございます。労働保険手続きの電子申請の利用促進を進めていくこととしておりますけれども、現在、年度更新業務に関わる電子申請の利用率につきましては、これまでも着実に増加はしているのですけれども、現在で9.4パーセント。まだまだ低い水準でございますので、こちらに書いてありますように年度更新の説明会など、あらゆる機会をとらえまして、電子申請の利用によるメリットを訴えながら周知して勧奨を進めて、電子申請利用率をさらに引き上げていきたいというふうに思っております。

簡単ですが、私からの説明は以上でございます。

●村中会長

はい、ありがとうございます。各部長と室長、ご説明ありがとうございます。

それでは、ただいまの各部・室長からの説明につきまして、各委員にご審議をいただきたいと思っております。どなたからでも結構でございますので、ご意見等をお願いいたします。はい、才寺委員。

●才寺委員

京都商工会議所の才寺でございます。京都商工会議所をはじめ、京都の主要な経済団体が入居をいたしました京都経済センターですけれども、3月16日に四条室町のほうにグランドオープンいたしまして、今日パンフレットをお持ちしておりますのでご覧いただきたいと思っております。

こちらの中に約50の経済団体とか産業支援機関が入っております。先ほどの京都の労働行政の基本的事項の中にも地域に密着した行政の展開といった項目も書いていらっしゃいますので、今後こういった経済団体等と連携しまして、本日この委員会にご出席いただいております中央会さんとか、今日はご欠席ですけれども経営者協会さんも同じ建物に入っておりますので、ワンストップでさまざまな労働行政のPRができるかと思っておりますので、ぜひご利用いただけ

ればと思います。

以上はPRですけれども、1点質問がございます。この毎月勤労統計調査の追加給付に関しまして、労働局さんのほうでかなりそういった事務負担が増えるのか、それともクレームが結構たくさん来ていて執務に支障をきたしているとか、そのあたりはどのような感じでしょうか。

●渡邊職業安定部長

ご質問ありがとうございます。

追加給付に関しましては、通常の執務の日程のほかに、追加分がこういうかたちでありますという説明を行いますので、その説明に要する時間と、それをファイルに綴じたりとかそういう事務作業もあるので、やはり通常のものよりは、2倍までもありませんけれども、それなりに時間がかかるのではないかと考えております。

ただ実際に、具体的には今日から始まっておりますので、いまのところクレームといったものは来ていないようですが、もしそういうことがあればしっかりと対応していかなければいけないということでやっております。また状況を逐次、報告するようにということでやっております。

そういったことで、少し事務負担がそれなりにかかってしまうところは仕方ないです。

●村中会長

ほかにご意見、ございませんでしょうか。

はい、向井委員。

●向井委員

働き方改革の関係で、局長の話にもあったのですけれども、大企業とか大きな親会社、そういったところは自分のところは短時間労働するように心がけているなかで、それがそのまま中小企業さんのほう、取引先等にしわ寄せがいくのではないかと結構心配しています。これは質問というよりもお願いなんですけど、先ほどのお話の中で、連絡協議会の中で情報交換をして、そういう問題があれば吸い上げて対応されていくということをお聞きしたので、それはぜひともそこをしっかりとやっていっていただきたいなと思います。

働き方改革がいかに浸透していくかというところは、皆さんの意識が変わらないとたぶん浸透しないと思うのですけれども、一部のところは長時間労働の対応などができるけれども、それをしわ寄せで受けているところは、「自分のところはできないよね」というふうに諦めてしまうようなかたちになってはいけ

ないと思いますので、ぜひともそのところをお願いしたいと思います。

●村中会長

はい、それでは大里委員。

●大里委員

働き方改革において、できるだけ中小企業へのしわ寄せがないようにするというのが向井委員のほうからありましたけれども、私のほうからもその点については強くお願いしたいと思います。

今回の働き方改革関連法については、割増賃金等の一部は中小企業において猶予期間がありますけれども、ほとんどは大企業と同じ時期に始まるということで、先ほど局長さんのほうから 20 パーセント、40 パーセントしか認知されていないということでした。我々の取り組みが十分浸透していないということは、我々もその責任の一端を感じているところですが、我々としても組合を通じましてできるだけ認知度を高めるようにしていきたいと思っています。

中小企業、小規模事業所はどうしても日常の業務に忙殺されて、なかなかそういうところに気持ちに至らないというのが現実でございますので、我々としてもそのへんについては十分認識するようにやっていきたいというふうに思っております。

私どものところ、特に中央会でも年休の 5 日付与について、どうしてやっていこうかと非常に思案しております。というのは、我々、中央会に入っている中小企業は土日の出勤が非常に多いです。だからほとんど管理職については代休を優先的に取ってしまうということで、恥ずかしい話ながら、特に土日の勤務がある場合については代休だけでほとんど年休が処理できていないという状況があります。ですから、どういうふうにこの年休の付与をしていこうかということは、非常に我々としても頭の痛いところでございます。罰則がありますので、できるだけそういうことのないようにしていきたいと思っておりますけれども、またそのへんのことで知恵を貸していただければというふうに思いますので、よろしくお願いしたいと思います。

それともう 1 点ですけれども、未手続き事業一掃対策ですが、業種別組合のほうを活用して、この点についていろいろとご努力していただいておりますけれども、そのへんの効果はいかがでしょうか。教えていただければと思います。

●村中会長

どなたか回答をお願いできますか。では総務部長、よろしく申し上げます。

●佐藤総務部長

いま大里専務からお話がありました業種別組合の手続き事業関係の取り組みの効果でございます。労保連事務組合京都支部さんと、あと中央会、大里専務のところにも協力をお願いにいきまして、各傘下のほうの比較的未手続き事業が多いのではないかと考えられる業種別組合をご紹介いただいて、我々のほうで個別にその組合のところに行きまして、いろいろな機会をとらえて、広報誌に掲載してもらおうとか、あるいは何か会議があるときに説明させてもらおうとか、あるいはリーフレットを配るとか、そういったような取り組みを昨年度から開始しているところでございます。今年度も2年度目でまたお願いをいたしまして、新しい団体とかに取り組んでいるところでございます。

効果につきましては、まだ明確にカウントができていないところなんですけれども、今後そういったなかでどんなふうに効果があるかというのを何らかのかたちで把握しながら、引き続いて来年度以降も取り組んでいきたいと思っておりますので、ご協力のほど、どうぞよろしくお願ひしたいと思ひます。

●大里委員

我々としても未手続き事業者の一扫というのはしていかなくてはいけないと思っておりますので、また協力できることは協力させていただきたいと思っております。よろしくお願ひいたします。

●村中会長

基準部長、よろしくお願ひします。

●佐々木労働基準部長

基準部長の佐々木です。年次有給休暇の取得ですね。確かに、やはりいままで中小零細の事業場では、年次有給休暇は制度としてはあるけれども、ほとんど取得の実績がないという実態もあるところもあるようです。いま改正法関係で、先ほど説明の中で「懇切丁寧な相談支援」という言い方をしましたけれども、事業場側からの質問は、やはり上限規制とかいうよりは、いま大里さんが言われた年次有給休暇の付与義務に関するものが非常に多くを占めているというのが実態であります。

これは罰則があるというふうなお話がありましたけれども、年次有給休暇の労働基準法 39 条では1年間のあいだにこれだけ付与というのが前提ですので、直ちに制度として与えていないから違反になるということではなくて、違反うんぬんというのは最終的にはその1年後になるわけであります。

ただ当然のことながら、初めての制度運用でありますから、いま本省のほう

からも具体的に運用にあたっての留意事項などが逐次通達されてきているところではありますが、やはりそのあたりを丁寧に理解をしていくことが大事なのかなと思っております。

行政の仕事ばかりでなく、私も個人的にやはり労務管理にあっている友人から、「これはどうしたらいいの」というふうな相談を受けたりしてしまして、そういう意味でもかなり上限規制と並んで企業側、特に中小零細企業の関心が高いということが感じられますので、そのへんについては問題ないようなかたちで軟着陸できるように、丁寧に対応していきたいと思っております。

ただ、その前提としては年休制度というのがありますけれども、この10数年ずっとその消化率が5割程度であります。政府目標としても70パーセントまでにというのが、なかなか達成が難しいのかなというような状況の中で、このような法律改正がされたということも十分理解をしたうえでご協力をお願いしたいと思っております。以上であります。

●村中会長

はい、ありがとうございます。ほかにご意見はございますでしょうか。

●福居委員

障害者の雇用状況のことについて質問させていただきます。この31年度の運営方針のところで、2ページの5の障害者の雇用状況は、平成29年6月1日付けで、民間企業で2.07パーセントと、2.0パーセントを上回っているということです。

ご承知のように、30年の4月からは民間で2.2パーセントという数字が出ていますので、現在それについては集計中で、また30年度の新しい数値というのがこれから出てくるという理解でよろしいでしょうか。

●渡邊職業安定部長

今年は本省の集計が少し遅れていまして、今月末に発表する予定としております。おっしゃるとおりで法律が変わりましたので、その状況が出てきます。

●福居委員

その関連でもう一つですが、いわゆる地方公共団体の公的な機関というと、いつでしたか京都府、京都市は法定雇用率を満たしているという発表があったと思うのですが、京都府下の各市町村では、ばらつきがあったと思います。

このあたりについて、今後、何か啓発的なことですか、指導ですか、取り組みをされるご予定でしょうか。

●渡邊職業安定部長

公的機関が率先してやるべきだということをたぶんおっしゃりたいのだと思うのですが、まさにそのとおりでございまして、そういう市町村に対しては私どものほうから強力にちゃんと達成するようなこともお願いしていきたいというふうに思っております。

●福居委員

先ほどいわゆる職場のメンタルヘルスの関係で産業医なり、あるいは産業保健等の機能強化のお話があったかと思えます。先日、産業医の講習がございまして、京都労働局からもご講演があって、大変わかりやすくよかったですと思っています。あ那时的参加者の産業医というのは数が限られていました。またいろんな講習会等で啓発的な活動について、医師会を通じてご予約されていますでしょうか。

●千田健康安全課長

産業保健総合支援センターを通じまして、京都府医師会さんからも依頼を受けておりますけれども、直近では4月に、もう一度産業医さんを対象とした講習会を開催する予定にしております。

●福居委員

ありがとうございます。

●村中会長

ほかにご発言、ございませんでしょうか。

では中村委員お願いいたします。

●中村委員

中村です。2点お願いしたいことがあります。

1点目は先ほど才寺委員からもご質問がありましたけれども、毎月勤労統計のことで適切に行われていますかということで、ハローワークの現況はお聞きしましたが、今後、臨時の措置がどんどん必要になるかと思えますので、労働局や労基署、ハローワークで今後の必要な人員配置の状況等をお聞かせ願いたいと思います。

あと、4月1日から働き方改革関連法が施行されるにあたりまして、それに伴う労働団体や事業所等の周知の取り組み状況が報告されましたけれども、2025年までに順次施行されていくわけですから、引き続きご報告いただけるか

と思いますが、各労働団体や企業、事業所から出された意見等があればそれもお聞かせいただけましたら、今後検証できるかと思しますので、よろしくお願
いします。以上です。

●村中会長

まず渡邊部長、お願いします。

●渡邊職業安定部長

ハローワークでの毎月勤労統計関係の作業の対応ですけれども、作業が計算
をしたりとか、処理に関してその分は増員をさせていただいておまして、作
業が遅滞しないようにしているところです。所によって全然規模が違います。
例えば七条所とか西陣所は規模が大きいですけれども、そこを重点的にしなが
ら、各所においても複数名の増員をしているという状況です。それで作業に遅
滞がないようにということでやっております。

●村中会長

ありがとうございます。それでは木村室長。

●木村雇用環境・均等室長

はい、ありがとうございます。連絡協議会のことは冒頭、局長のほうからも
少しお話をさせていただきましたけれども、年度当初、5月中旬くらいを目途
に連絡協議会の第2回目を開催したいというふうに、いま準備を進めていると
ころでございます。

この連絡協議会では、働き方改革関連法の周知に関しまして、各団体で行な
っております事業について少しお話をいただき、そこで連携体制がどの程度取
れるかといったようなことを私どもで模索してまいりたいというふうに考えて
おります。

合わせまして、来年度の法律の周知に関しますさまざまな説明会、セミナー
等につきまして、どういった団体でどういったご協力がいただけるかといった
ようなことも、意見交換の中でしたいというふうに考えております。

そういったことで、連絡協議会を柱としまして、各団体のご協力をどの程度
いただけるか、また金融機関もそこには入っておりますので、そういった連携
体制を組みながら、強力に中小企業、小規模事業者様にお伝えしていくような、
そういうことをいま考えているところでございます。

そういうかたちで来年度、連絡協議会をうまく展開できるかなというふうに
考えているところでございます。

●村中会長

よろしゅうございますか。ほかにご意見はございますでしょうか。
では、奥田委員。

●奥田委員

島津労働組合の奥田です。1点、働き方改革のお話がありましたので、特に中小企業に対するしわ寄せというところで、労働界の取り組みをちょっとご紹介しておきたいと思います。

私の労働組合が所属してます産業別労働組合のJAMでは、価値を認め合う社会ということで、自分たちの労働に対して公正な取引、それから自分たちの労働の対価をきっちり認めたいという取引をしてほしいということで取引先へのそういったことの要請、そういった取り組みをしております。

まだ始めてそんなに年月が経っていませんので、少しこれまでの取り組みを検証しながら、どうしたら効果的な取り組みができるかというのがあるんですけども、所属している労働組合に小さい会社、中小企業が多いものですから、そのところ、やはり働き方改革でしわ寄せというところでは、少し使用者側の皆さんとは観点が違いますけれども、そういった取り組みを行なっているということです。そういったところで、もし労働局さんと連携できたらなというところがありますので、またそういうお話をさせていただければなと思います。ちょっとそれをご紹介させていただきたいと思います。

それから、続けてよろしいですか。資料2に関して少し質問をさせていただきたいと思います。5ページの長時間労働の抑制というところで、(イ)のところですけども、「特に時間外・休日労働時間数が月80時間を超えている疑いのある事業場や長時間にわたる過重な労働」、こういう事業場に対して監督指導を徹底するということですけども、実際にはなかなか表に出てきにくい事象ではないかというふうに思います。私も話にはいろんなところで聞くんですけども、なかなか改善しないということだと思っています。

ここのところをどういうふうに発見していくかということですね。特に今年度力を入れた方針があれば教えていただきたいです。よろしくをお願いします。

●村中会長

では佐々木部長、お願いします。

●佐々木労働基準部長

もちろんオープンにばかりなるわけではなくて、インナーの情報などを契機

とした監督指導もございますし、もう一つは36協定ですね。昨年、一昨年ぐらいから「36協定をご存知ですか」ということ36協定の認知度もかなり上がりましたけれども、あれが、今回はちょっと別として、いままではいわゆる特別条項などで上限がなかったような感じの中で、そういうふうな届出をした事業場に対してとか、いろんなアプローチで把握をする。

ただ、おっしゃられるように、行ったからといって、すべて、すぐ白日のもとに時間外労働の実態が明らかになる場合ばかりではありませんので、そのあたりは対象に応じていろんな手法を使って実態に迫るというふうなことが行われているのが実態だと思います。

●吉岡監督課長

監督課長の吉岡です。若干補足をさせていただきますと、一つはネット監視ということで、いろんな企業さんの労働者の方も書き込みをされています。そういった書き込みの中で必要な情報については、それを監視する者がいまして、そういう情報が局におりてくるようになっていきますので、その情報に基づいて監視対象としたり、あるいはメール相談窓口ということで、労働者の方が書き込みをできるようなものがございますので、そこに書き込みされたものについては、それを情報源として監督指導します。

いま基準部長が説明しましたとおり、36協定も一つの情報ですから、事業場ではあるんだけど届出がないところのリストですとか、いろんなリストがありますので、そういった切り口だとか、あと当然、過労死関係でいえば、請求があればそういう疑いがあるわけですので、そういったところも対象にしながら進めていきたいと思っております。

今後とも、もし労使とも、もしそういう情報があれば、いただければ匿名でももちろん処理をさせていただいて、監督対象としていくということで取り組んでいきたいと思っております。以上です。

●村中会長

では、木村室長。

●木村雇用環境・均等室長

先ほど取引慣行の見直しのこと、貴重なご意見をありがとうございました。

この3月末でございますけれども、働き方改革関連法施行直前ということで、局長の要請を経済4団体に行うことにしております。この中には取引慣行の見直しといったようなものも含まれておりまして、そういったことを経済団体さんでもお取り組みをいただきたいということで、私ども働きかけをしていると

ころでございます。

●村中会長

ほかにご意見はございませんでしょうか。

それでは廣岡委員、お願いします。

●廣岡委員

大変お世話になっております。かなり管理項目が増えて、労働行政も本当に大変だとお察しします。そういった意味でも人的補強とかもぜひお願いしたいと思えます。

実は働き方改革関連法が4月1日から施行されますが、それにあたって3月6日、36協定ですね、私どものところはサブロクの日ということで、3月6日を記念日認定いただきまして、3月6日は36協定の日ということで、毎年この春闘と関連させていこうと考えております。

実は、全国平均でも労働組合組織率は17パーセント。実際は17パーセントしか労働組合に入っていない。83パーセントの方は労働組合がないということです。そういったところで、一部入っていない方もおられますけれども、労働組合がないというところでは労使でしっかりと残業とか有給であるとか、話し合いができる場がないということが一番問題であります。

36協定は、労働組合がなくても、ご存知のように従業員代表ということでできます。しかしアンケートを取りますと、従業員代表も選挙で選ばないといけません。会社で指名して、「じゃあ君が従業員代表だ」と。これは通りません。こういったことがわかっていないところも現在ありまして、趣旨としては、あくまでも従業員代表も選挙で選ばれて、従業員代表としてそこと労使で組むということですね。そういったことも我々としては周知をしていきたいと思えます。

今年3月6日に街頭でやりましたけれども、また3月8日に街頭でアンケートを取りましたが、「36協定を聞いたことがある」という人は半分程度ありますけれども、その中身をよく知らないということを含めると、半分以上の方は知らない。36協定を知らないし、その中身を詳しく知らないという方が、現実の街の声でありました。そこも一つ参考にしていただいて、我々も毎年こういうものについては周知徹底を図っていこうというふうに思いますが、経済センターもできましたので、経済界の方にもお願いをしていきながら、労使でしっかりと、労働組合がないところもこういった法律の中身がしっかりと届くようにということで進めていきたいと思えます。

1点、質問ですけれども、実は2月にずっと京都府を縦断して回ってきまし

たけれども、特に北部、中部はもう人手不足が顕著です。従って、働き方改革で休ませたいけれども、長時間を抑制したいけれども、結局それを止めてしまうと仕事ができないということがありまして、聞いていますと、やむにやまれず外国人労働者を雇う。これも直接現地へ行って確保してくる。こういったことがあるようです。もちろん外国人労働者もさまざま法律の縛りがありますので、中小零細企業の方は、特に非常に困っているという状況があります。

若干、この3月末は米中の関係で、ものづくり産業については生産が減少するというようなことも起こっていますけれども、しかし全体としては人が足りないということは間違いありません。そういう意味でも、外国人労働者のことも含めて、人が足りないというところに対して、そういう意味ではハローワークも通してでもありますけれども、我々もであります、全体的に若者、それから定年退職の方、あるいは中間層の方も含めて、全域で働くところに人を出していくということをやるとは思っています。

そういった意味では、学び直しといいますか、スキルチェンジも含めて、これはもう全階層だと私は思っています。若い方とか、定年をされた方ではなくて40代、50代の方も、スキルチェンジをしていかなければ、この日本、いろいろなところでも人は仕事ができないと思っています。

ちょっと総花的になりましたけれども、外国人労働者について、新たな求人といいますか、人が足りないところについて少しお考えがあればお聞きしたいなということが一つです。

それから全体の学び直しということについて、いまされようとしている労働局の取り組みについてお話いただければと思います。よろしくお願ひします。

●渡邊職業安定部長

外国人労働者の数ですけれども、およそ京都府で2万人ぐらいという届出を受けています。これは届出が義務化されまして、2割と出ているんですけれども、その中で、ただ中身としましては技能実習の方が増えていらっしゃるということは聞いていますし、ハローワークでも窓口いらっしゃるということは聞いておりますが、一応、ハローワーク窓口での外国人の統計はとっていないので、具体的な数はお話できないですけれども、ただ、どこでも外国人の技能実習者を取りたいという声は聞いております。

特定技能1号、2号ということで、今年の4月からやっていく。特にハローワークではこういう方々のマッチングはもちろん、在留資格に基づいた職業紹介となってきますので、またやっけていきますけれども、それが適正にちゃんと管理されているかどうかということを含めて雇用管理の面も見ながら、マッチングも含めてやっけていきたいと思っけておるところでございます。

それと、人手不足の中で、先ほど言いました女性の方とか学生、若者、高齢者の方の活用促進をという話でございますけれども、労働市場がよくなっているところの中で、就労者数もだんだん増えてきております。ちょっと働いてみようかなという方、子育て終了の方ですとか、あと高齢者の方も、もっと高齢者を雇えるのではないかと、企業側のほうも高齢者を取りたいという企業も増えてきている状況でございます。

その中で一つは、いま学び直しの話とおっしゃいましたが、そういう方々が勉強して労働市場に出ていくということも後押しとして、私どもは支援しております。実はリカレント教育といった生涯学習ですけれども、そういった方々が勉強して労働市場に出ていただくためのリカレント教育についての教育訓練の設定をさせていただいており、今年度も増加をさせていただいています。

もう1点は、先ほど言った女性の方に関しましても、職業訓練校、ポリテクセンターとか京都府の訓練校などで女性専門のCADなどの科目を設けて、女性の活躍推進を後押しする職業訓練をしたりということで、人手不足の中でももっともっと労働市場に参入していただくためのそういった取り組みをしております。

●村中会長

はい、それでは野崎委員。

●野崎委員

いろいろとご説明ありがとうございました。

今年からこのかたちで一般の方に配られるのですね。それでしたら、今日お配りいただいている資料の中で、例えば同一労働同一賃金のガイドラインとか、即、使えるものがたくさんあるかと思imasので、URLを一覧でつけていただいたり、該当ページに入れていただくと、使うほうとしてはとてもありがたいなと思います。

国がつくっていらっしゃる公的な資料ですから、すぐ変わることはないと思いますので、使い勝手がすごく良くなるのではないかと思います。一度ご検討いただけたらありがたいと思います。

それから、リカレント教育の話が出てまいりましたけれども、就労していなかった人を就労させるためのリカレント教育と、スキルチェンジのための教育は全く違うものであろうと思っています。

I o TであったりA Iであったり、技術者が不足していると言われる分野に、労働局のご担当ではないのかもしれませんが、行政として必ず取り組んでいただきたいと思います。それも、1社、一つの大学だけでは限界がきていると思

いますので、企業連合であったり、大学を巻き込む働きかけを提案していただきたいと思いました。

3番めに外国人の方が増えていくなかで、雇用する側への指導として、サポートを預かったら人権侵害と言われるリスクがあるよという話であったり、あるいは安全についても、外国人労働者の安全を強化するために、英語と中国語とか、最小限のパンフレットがあれば、みんなに周知していただませんか。雇用する側としても違反なく、また安全に人を雇うことを希望していますので、ぜひこれからご検討いただけたらと思いました。以上です。

●村中会長

はい、ありがとうございます。周知のところまで。

●木村雇用環境・均等室長

ありがとうございます。この運営方針でございますけれども、こちらのほうは作成いたしましたら、すぐにホームページのほうでアップさせていただきます。どなたでもプリントアウトしてご覧いただけるといったようなものです。私どももそういったかたちで労働施策を広く皆さま方に知っていただきたいということで、具体的にPDFですとかURLですとか、そういったことについては今後、積極的に検討させていただいて、ぜひ導入して、どなたでもご利用いただけるようなものにしていきたいと考えております。貴重なご意見ありがとうございました。

●佐々木労働基準部長

いま野崎委員から、先ほど廣岡委員からお話があった外国人労働者の労働災害であります。基準部の添付資料の三つ目ですか、資料2の2の2の3「労働者死傷病報告が変わりました」という関連で、ちょっとご説明をしたいと思います。

これは全国版のリーフレットであります。裏側に棒グラフが出ていますけれども、まさに右肩上がり、これは全国統計ですが、外国人労働者の死傷病報告の対象数であります。もう2000件を大きく超えているというふうなことになって、今度、死傷病報告の様式で外国人の属性等について入力をして、把握をして、対策を講じていく材料にしようということになります。

ここに「外国人労働者のための安全衛生教育・自主点検表」というところの第1に「安全衛生教育の実施」とあります。当然のことながら外国人であっても、というか、むしろ外国人だからこそわかりやすく安全対策について説明をする必要がありますので、その二つ目にもありますが、その人の母国語などの

わかりやすい言語でということです。

ホームページでも見られる部分もあると思うのですが、昔からリーフレット等で雛形みたいなものをこしらえて、周知をしたりということはやってきております。基本的には、いまみたいにいろんな国から就労している。ひと昔前ですと、やはり製造現場ということが多かったと思いますが、いまはコンビニでもどこでも、いろんな国の人が働いているという実態からしますと、やはり使用者としてまずそういうふうな対応も必要なのかなということで、行政としてはそれに対する情報提供が役割かなということで対応を進めているところであります。以上です。

●村中会長

ありがとうございます。ほかに。

はい、師玉委員。

●師玉委員

U Aゼンセンの師玉です。また戻って恐縮なんですけど、働き方改革の中身を知ってもらおうということについて、いろんな方からお話がありましたけれども、私も現場でちょっと深刻かなというふうに思っています。労働組合の立場で言いますと、働き方改革に伴って大幅な労働協約の改定が必要になるわけですが、なかなか進んでおりません。労働組合としても、いろんな研修会をやっているわけですが、先ほど廣岡会長からのお話もありましたけれども、労働組合のある会社というのは少ないわけでありまして、そういう意味では知ってもらおうという事業のメニューとしては労働相談ですか。それから企業訪問、セミナーという、この三本柱でありますけれども、今年度、よくわかりませんが予算もついてますのでテレビCMを打つとか、何か事業の新たなメニューを考えておられるのかというのが1点です。

それから、資料があつたらちょっと教えていただきたいんですけど、まず資料2の1の8「個別労働紛争」です。私は府の労働委員もしております、大変数が多くて、まあすばらしいなあというふうに思っておりますが、この解決率がどれぐらいあるのかという資料があれば教えてほしいなと思います。

もう1点、資料2の2の3の1の労災の認定です。事件によってもいろいろだと思いますけれども、この認定にかかった平均日数といいますか、そういう資料があれば少し教えていただきたいなと思います。

●佐々木労働基準部長

まず労災の認定の日数というか期間でありますけど、先ほど申し上げたこの3

疾病というのは、機械的にぼんぼんと業務上か業務外かということが判断できかねて、いろいろな材料を集めたりということで、かなり長期化するものもあります。

それで、一つ、行政の中の進め方のメルクマールとして、1か月、3か月、6か月などという感じで管理をしております。一部は、短い分というか、通常ベースでできるものについては各監督署の担当者で進行管理をしていく。少し処理が遅延するような感じのものについては、監督署長が自らしっかりとその対処について具体的な指示をする。さらにもっと困難で、いろんな事象が複雑に絡み合っていて、なかなか業務上か業務外かの認定できないものについては、局の担当の監察官なりがその事案の処理に関与して、その処理について適切な指示を行なって、処理を進めていくというようなかたちで進めてきております。

それで、統計として全部平均して1か月かかっているのかとか、3か月かかっているのかというのは、ちょっといまデータとしては用意してございません。以上であります。

●木村雇用環境・均等室長

先ほど個別労働紛争の解決率という数字ということなんですけれども、まずお手元の資料2の1の8の4番目のところ、あっせんの申請件数のところをご説明させていただければと思います。このうち30年は66件という数字を統計化させていただいておりますけれども、このうちあっせんの参加率というのがございまして、これが7割くらいです。

あっせんそのものは、参加をしていただくということは労使双方が同じテーブルでといいますか、テーブルは同じではないのですけれども、そこでお話し合いをしていくということで、いったんあっせんにご参加いただきますと、8割くらいは解決するというふうに私どもは考えております。ここに至るまでに、なかなか俎上に乗っていただけないような事業場もかなりありますので、まずこの参加率を高めるということで、解決率の向上に努めてまいりたいと考えているところでございます。

その一つ前の助言・指導のところなんですけれども、ここは解決と申しますと非常に難しく、私どもの職員が中に入って、お話を持てるようにする、もしくは説明をしていただく等、これを解決と見るのかどうか非常に難しいのですけれども、ほぼほぼ、ここに上がってくるものについては紛争になっているということで、間に入ることで何かしら、例えば申請した労働者のほうでご納得いただけるといったようなことが相当数あります。そういう意味ではここに乗ってくるものというのはかなりの割合で、解決というふうに結論づけるのかどうかちょっとわかりませんが、そういうふうに私どもとしては有効に働い

ていると考えているところでございます。

働き方改革のテレビCMですけれども、これは1月下旬から2月にかけて、サッカーの松木さんをコマーシャルに登用しまして、働き方改革についてかなりの期間、周知をさせていただいたところでございます。

来年度につきましては、ちょっと私どものほうに情報がございません。積極的に展開していくということには間違いありませんし、センター事業規模が5倍になっているということもございますので、とにかく中小企業・小規模事業者に向けての私どもの事業は相当大きく展開していくことでご理解いただければと思います。

●村中会長

よろしゅうございますでしょうか。

先ほど出ておりました外国人労働者の問題ですね、この4月から拡大されるということですが、それ以外にも先日から報道されているように学生として受け入れて、しかしもうどこに行ったかわからないというようなことがあります。

留学生はずいぶんたくさん入ってきていて、高校レベルからもう生徒集めが大変なので、高校でも入学者の9割が中国からの留学生だとか、そういうような高校もあるとテレビなどでは報道されていました。ですから今後、大学も生き残りをかけて、特に学生集めがしんどい大学は留学生をどんどん入れていくというように思います。

その人たちは、一定の時間はアルバイトができるということになっていて、しかしそれが本業になっていくというような人も増えて、そのうちいなくなって、わからなくなる。そして結局、不法に残留しているということになる。

そうすると、そういう人たちというのは、劣悪な条件で働いても、なかなか言い出せないというようなかたちになって、それが危険なんですね。

そうすると、待っていてもそういう人たちの存在はわからないんですね。どうもおかしいということになれば、やはり出て行って、そこを見ていくということをしていかないと、なかなか不法なことが行われているようなことを掘り起こせないと思うんですね。

そういうある意味、昔ドイツのほうでボトムという本がありましたけれども、外国人労働者に関するものですが、その人たちの労働条件というのはやはり労働者全体の労働条件を下から引っ張っていくというような部分がありますので、ちょっとそのあたりについても目を光らせていただけたらいいのではないかと。

特に4月以降増えていくことになりまして、その点はちょっとお願いしたいなというふうに思っているところです。

それからもう1点、私のほうから、有給休暇の問題というのは相談がたくさんあるというのはよくわかるのですね。なかなか難しく、下手をすると会社と使用者、労働者とのあいだで妙な紛争になるという危惧をもっています。

日本では病気休暇という制度がございませんので、病気になったときに有給を使って、それで給与の減額を防ぐということをやっている。そうすると労働者にとってみたら、なるべくそれをキープしたいというふうに思うわけですが、使用者のほうとしたら罰則までくったらそれは困るというので早めにどこかで暇なときに処理したいと思うわけですね。そうすると、そこで軋轢が生じるということになろうかと思うのです。

厚労省の通達を見ていると、例えば半日単位の付与は認めるけれども、時間単位はだめだというふうに書かれています。そうすると例えば時間単位などで付与することを認めている企業さんの場合だと、それはいろんな用途で労働者も便利に使っている場合が多いと思うのですけれども、なかなかそれ以外のところで5日を付与するというようになってくると、取り合いみたいな話になってくる可能性もあったりするのですね。

いろいろなパターンがあると思うので、相談に企業さん、あるいは労働者の方が来られたときに、柔軟にこういうやり方もあるよ、こういうやり方もあるよということをぜひともいろいろ工夫して考えていただいて、そういうことをご指導いただくと、少しスムーズになるのかなと思っておりますので、またよろしくご検討いただければというように思います。

ほかにございませんでしょうか。はい、中村委員。

●中村委員

単純な質問なんですけれども、前回の審議会のときに死亡事故発生状況で建設業が3件ということで、働き方改革で、人手不足で建設業の請負の社長など普段乗られない方が屋根に乗って、災害のあと雨漏りのブルーシートをかぶせる人がいないということで、社長自ら屋根に乗って転落死が3件続いているのですけれども、その3件が前回も3件ということで、その3件かと思っていましたら、こちらは2月の10代の女性が転落した事故もありました。その屋根から転落した事故というのは8月くらいに起きているんです。これは建設業でいますと前年度が死亡事故10件、それが今年度3件のままなんですけれども、まだこの数字は変わるということですか。労災認定もされているんですけれども、まだ1月末時点で反映されていないということですか。

●千田健康安全課長

平成30年度の建設業における死亡災害は3件、本日お配りさせていただいて

いる資料のとおり、この3名のみでございます。

●中村委員

ああ、そうですか。城陽宇治でも転落死されているんですけども。

●千田健康安全課長

いつごろのことですか。

●中村委員

災害後ですから8月くらいですね。

●千田健康安全課長

昨年8月ですか。ひょっとしたら労働者ではない可能性があるかと思います。労働者として把握させていただいておりますのは、ここに掲載しております3名のみでございます。

●中村委員

わかりました。

●村中会長

ほかにご意見はございますでしょうか。よろしいですか。では奥田委員。

●奥田委員

資料2の8ページ、(3)の上のところ、「労働関係法令の普及等に関する取組」というところで、大学等での労働法制講義や出張相談を実施しますということですけども、こちらの取組について、現段階でどれぐらいの大学とかで実施予定かというのがわかりましたら教えていただければと思います。

あと1点、お礼なんですけれども、今回の資料に中小企業の働き方改革の支援制度等、いろんな支援制度の資料をつけていただいている、こういうのがあるとこちらとしても労働組合の集まりのときに紹介しやすいので大変助かります。それはお礼を申し上げたいと思います。

●木村雇用環境・均等室長

資料3の10ページをご覧くださいと思います。ここに(10)「労働法制の普及に関する取組」というところで、真ん中に30年度の取組実績、12月現在で19の大学等に講座開設をさせていただきまして、現在で2800人という数を

ご紹介させていただいております。1月以降も何件か訪問させていただいて講座を開いておりますので、さらにこれより増えております。

例年、だいたい30前後の大学に行かせていただいたり講座を開設したりというようなことで検討しております。

●村中会長

ありがとうございます。

そろそろ時間ですが、もし最後にご質問があれば。よろしゅうございますか。

それでは予定の時間となつてまいりましたので、審議はこのあたりで終了とさせていただきますと思います。

各委員の皆様におかれましては、熱心にご審議をいただき誠にありがとうございました。

それではマイクを事務局のほうにお返ししたいと思います。

●司会（村路総務課長）

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、高井局長からごあいさつを申しあげます。

●高井局長

本日は短い時間ではありましたが、各委員の皆様方から大変貴重なご意見、またご指摘等もいただきました。そうしていただいたものをしっかり踏まえて、うまく周知等の効果があるように進めていきたいと思っております。

特に会長からもお話がありました外国人労働者の関係につきましては、これから本当に4月以降、労働者が増えてくる可能性が高いということです。これまでも監督指導を実施したときには、外国人労働者がいるかどうかを必ず確認して、いる場合にはその労働条件を確認するという取り組みをしておりますけれども、4月以降は新しく法務省のほうにリンクされる入管庁ですか、そちら側の通報制度、いまもやっておりますけれども、そういったところからもしっかり情報をいただいて、相互情報交換をしながらしっかりと労働条件の確保、あるいは災害防止をやっていきたいと考えております。

本日はどうもありがとうございました。

●司会（村路総務課長）

それでは以上をもちまして、第37回京都地方労働審議会を終了させていただきます。

どうもありがとうございました。

(終了)