

第 36 回京都地方労働審議会 議 事 録

平成 30 年 11 月 21 日開催

京都労働局
京都地方労働審議会

第36回京都地方労働審議会

開催日：平成30年11月21日（水）

開催場所：京都労働局 6階 会議室

（開始）

●司会 （村路総務課長）

それでは失礼いたします。定刻より少し早いお時間ですが、皆様お揃いいただきましたので、ただいまから第36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。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、高井局長からごあいさつ申し上げます。

●高井局長

おはようございます。各委員の皆様方には、大変ご多忙中にもかかわらず本審議会にご出席いただきましてありがとうございます。

また、平素は私ども京都労働局の労働行政運営につきまして、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。

ご承知のとおり、わが国では今少子高齢化が進んでおります。労働人口が減少するなかで、人手不足により人材確保が大変厳しい状況でございます。

国では働き方改革を進めていくことにより、男性も女性も、高齢者も若者も、障害や難病のある方も、誰もが活躍できる一億総活躍社会の実現に向け、生産性の向上あるいは人材確保を図っていこうということで進めております。

ただ、一方で、現在開催されております臨時国会におきましては、先週から入管難民法の審議が進められており、外国人労働者の入国拡大も議論されているところでございます。

こうした労働力の確保が喫緊の課題となるなかで、6月に働き方改革関連法が成立し7月から公布されております。来年4月からいよいよ施行ということになります。

府内の雇用情勢を見ますと、有効求人倍率は17か月連続で1.5倍台の高水準を維持しており、着実に改善が進んでおりますけれども、新規求職者数は大幅に減少し業種、地域を問わず深刻な人手不足は全国と同様で、特に中小零細企業におけます人材確保は大変厳しい状況でございます。

また先日、新聞報道にございましたが、京都の合計特殊出生率が下がっておりまして、一方で非正規雇用の労働者の割合は全国で2番目に高い状況にあり、京

都におきましては働き方改革を推進するうえで大変厳しい情勢が続いているということでございます。

京都労働局では、これまでも働き方改革の推進のために、府内の事業場への周知啓発に取り組んでまいりましたが、その浸透が遅れております中小零細企業への重点的な取り組みを進めるために、ことし4月から働き方改革推進支援センターを立ち上げ、府内の事業主、労働者の皆様方からの相談をワンストップでお受けいたしまして、ご相談をはじめ、助成金の申請等についてご紹介させていただいているところでございます。

また、昨年3月に立ち上げました金融機関と京都府、京都市と当局で働き方改革に関わります金融機関との連絡会議を開催し、この連絡会議におきましては、金融機関の行員の皆様が顧客先を訪問する際に、働き方改革をはじめ各種助成金の周知にもご協力をいただいているところでございます。

そして今年度は、こうした中小零細企業への取り組みをさらに加速するために、去る10月29日には、この連絡会議にご参加いただいております地元の金融機関4行と働き方改革推進に係る包括連携協定を締結したところでございます。さらに従来の金融機関との連絡会議の枠組みを拡大いたしまして、ここに労使団体、それから特に中小企業団体の構成員を加えまして、京都働き方改革推進連絡協議会を来月、12月に立ち上げる予定をしております。

一方、厳しい人手不足対策では、昨年4月にハローワーク西陣に設置いたしました人材確保対策コーナーの充実を図りますとともに、本年9月には人材確保対策推進協議会を立ち上げまして、関係機関との連携、情報共有等を密にするとともに、人材不足業界に対する求職者の興味アンケートを行いまして、ビデオライブラリーによる業界の紹介コーナーを設置するなど、希望、あるいは興味を持つ求職者の方との確実なマッチングに向けた取り組みを進めているところでございます。

それから今後、年度後半の最重要課題といたしましては、先ほど申しあげました4月から施行されます働き方改革関連法の府内の事業場の皆様への周知、これが大変重要になってまいります。先週14日には、ロームシアターにおきまして、説明会を開催したところ約1200名の方にご参加いただきました。非常に関心が高いと感じております。

今後も年度末に向けまして、あらゆる機会を活用いたしまして、府民の皆様への周知に努めてまいりたいと考えているところでございます。

このあと、基準、安定、均等各行政の進捗状況につきましては、担当からご説明させていただき年度前半の取り組み状況、それから年度後半に向けた課題等につきましてご説明させていただきます。委員の皆様方からは各種課題につきまして大所高所からさまざまなご意見を賜りまして、それを踏まえ、私どもの年

度後半の行政運営に生かしてまいりたいと考えております。

短い時間ではございますけれども、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いたします。

以上、簡単でございますけれども、ごあいさつとさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

●司会（村路総務課長）

続きまして、委員のご紹介でございますが、お手元の配付資料の座席表の次に委員名簿をお付けしております。そちらをご覧ください。

前回、3月の審議会のあと、労働者代表委員のうち、お二人が交代されておりますので、ご紹介させていただきます。

西委員の退任に伴い、連合京都副会長でU Aゼンセン京都府支部長の師玉憲治郎委員にお受けいただいております。

●師玉委員

よろしくお願いいたします。

●司会（村路総務課長）

山田委員の退任に伴い、連合京都執行委員で電機連合京都地協副議長・オムロン労働組合中央執行委員長の平峯健太委員にお受けいただいております。

●平峯委員

平峯です。よろしくお願いいたします。

●司会（村路総務課長）

以上のお二人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。

そして辞令の交付ですが、本審議会の人事異動通知書を机の上に置かせていただいております。本来は局長からお一人、お一人に直接お渡ししてお願いするべきではありますが、時間の都合もございますので、ご了承願います。

師玉委員及び平峯委員以外の皆様には、引き続きよろしくお願いいたします。

次に労働局の職員につきましては、委員名簿の次にお付けしております事務局名簿のとおりですが、前回の審議会以降、人事異動がございましたので、異動者のみご紹介をさせていただきます。

木村雇用環境・均等室長。

●木村雇用環境・均等室長
木村でございます。よろしくお願いいたします。

●司会（村路総務課長）
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（村路総務課長）
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（村路総務課長）
坂口労働保険徴収課長。

●坂口労働保険徴収課長
坂口でございます。よろしくお願いいたします。

●司会（村路総務課長）
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
野田でございます。よろしくお願いいたします。

●司会（村路総務課長）
田中賃金室長。

●田中賃金室長
田中です。よろしくお願いいたします。

●司会（村路総務課長）
目黒労災補償課長。

●目黒労災補償課長

目黒です。よろしくお願いいたします。

●司会（村路総務課長）

小幡職業対策課長。

●小幡職業対策課長

小幡です。よろしくお願いいたします。

●司会（村路総務課長）

長谷川需給調整事業課長。

●長谷川需給調整事業課長

長谷川でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

●司会（村路総務課長）

草木訓練室長。

●草木訓練室長

草木です。よろしくお願いいたします。

●司会（村路総務課長）

そして最後に私、総務課長の村路でございます。

以上 11 名が本年 4 月 1 日に新たに着任しております。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ご出席状況ですが、公益代表委員の福居委員、向井委員、それから使用者代表委員の安井委員がご欠席とのご連絡がございました。現在 15 名の委員の皆様にご出席いただいておりますので、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、お手元にお配りしております資料の確認ですが、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させていただきます。

まず 1 枚ものですが、座席表、委員名簿、事務局名簿、地方労働審議会令、京都地方労働審議会運営規定。

それから差し替え資料としまして、1 枚ものの横長のものですが、ページ数が

入っている資料を置かせていただいております。上に青いラインが入っておりますが、こちらが資料ナンバー 1 の 27、28 ページの差し替えになっております。28 ページのところに赤字で表示をさせていただいております箇所が変更箇所になっておりますので、よろしくお願いします。

それから追加資料としまして、資料ナンバー 4 の 9 「高年齢者の雇用状況」の資料、それから資料ナンバー 4 の 11 「派遣紹介事業に係る事業所数」。以上でございます。不備等ございましたら、お近くの職員にお申し付け願います。

なお本日、追加・差し替えで配付させていただきましたもの以外は、事前に送付したものと同じですので、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ければ結構かと存じます。

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。局長のほうから昨今の状況を詳しくご説明いただきましたので、私のほうからは、ごあいさつだけしようと思います。働き方改革関連法案がいよいよ来年 4 月から施行されます。また、いまお話があったように外国人労働者がにわかに現実味を帯びてきました。労働行政としてお応えいただかないといけないというのが非常に複雑になって難しくなってくるのかなと想像しております。限られた時間ではございますけれども、ぜひ有意義な議論をしていきたいと思っております。

最初に、議事録の署名人の指名ということなのですが、私と労使双方の委員から 1 名ずつお願いをしたいと思うのですが、労働者側委員の方。

では廣岡委員にお願いいたします。

使用者側委員の方。では大里委員、よろしくお願いいたします。

それでは、労働者側委員として廣岡委員と、使用者側委員として大里委員にお願いしたいと思います。よろしゅうございますでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

●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。

それでは早速、議事に入らせていただきます。

まず、「平成 30 年度上半期における行政運営方針の進捗状況」について、各部・室長よりご説明をお願いします。

なお審議の時間を十分に取りたいと思いますので、ポイントを絞って手短にご説明いただきますよう、よろしくお願いいたします。

また審議につきましては、いつもと同様で、各・部室長からのご説明が終わったあとで一括して行いたいと思います。よろしゅうございますでしょうか。

では、そのように進めたいと思います。

では最初に、木村雇用環境・均等室長、よろしくお願いいたします。

●木村雇用環境・均等室長

では改めまして、雇用環境・均等室長の木村と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

私のほうからは、お手元の資料の中で「平成 30 年度労働行政運営方針の進捗状況の報告」という資料ナンバー 2 のほうからご紹介させていただきたいと思いますので、そちらの資料をお手元にご用意いただければと思います。

雇用環境・均等室は働き方改革、女性の活躍推進とか、仕事と家庭の両立といったようなことが中心的課題でございますけれども、今年度、平成 30 年度におきましては働き方改革、これを中心的施策ということで進めてまいりました。これは京都全体を束ねるようなかたちで雇用環境・均等室が主導で行ってきた事業でございますので、その辺りからご紹介させていただきます。

先ほど局長のあいさつの中にもございましたように、この 4 月から働き方改革推進支援センターというセンター事業を立ち上げております。これは資料ナンバー 2、資料ナンバー 4 のところでチラシをご紹介させていただいておりますが、これが 4 月からスタートしまして、非常に好発進で主には相談業務、それから派遣型の相談にアドバイザーが出かけていきまして、中小企業のご相談を承るといったような方法で事業展開をしております。

相談内容につきましては多岐にわたるのですが、相談件数はこの 9 月末で 300 件近く、これは全国的にも非常に数字が高いということで好スタートを切っております。

それからセミナーの実施も、今年度すでに 40 回ほど計画をさせていただいておりますので、これも非常に成績がいいということでご評価をいただいている内容でございます。

現在は出張相談会、資料 2 の 4 のところをご覧いただければと思いますけれども、10 月から月に 2 回、私も労働局のほうにアドバイザーにお越しいたぎまして、予約制ではありますが事業者の方の相談に対応させていただいており、労働局での出張相談会を開催しているところでございます。

こういったことで、センター事業をぜひ府下の中小企業の方々にご利用いただきたい。特に就業規則ですとか三六協定、賃金規定ですとか、まだまだ未整備

の中小企業さんが非常に多くございます。そういったところでセンターのご活用をお願いしたく広報しているものでございます。

それから、2点目でございますけれども、これは先ほど局長のほうからも説明がありましたように、働き方改革の法律、関連法が成立をいたしました。来年4月から順次施行ということで、7月に私ども労働局内で働き方改革推進本部を設置し、そこで周知広報について打ち合わせをさせていただきまして、お手元の資料ナンバー2の1、ちょっと分厚くなっておりますけれども、この資料でもって府下地方自治体ですとか、業種別団体、それから労働組合を局の幹部が訪問させていただきまして、周知のご協力をお願いしているものでございます。資料を一とおり使用者団体等にお配りをいたしまして、周知のご協力をお願いしているものでございます。

それから、きょう、公益委員のうしろ側の一番右にポスターを掲示させていただいております。働き方改革の周知用ポスターで、これは京都労働局が独自でつくりましたポスターでございます。これを地下鉄等の駅に掲示をさせていただいております。

それから、関西ブロックでは、私鉄の阪急、京阪電車の吊り広告に、働き方改革の広告を出させていただきまして、六つの府県で広報しているところでございます。働き方改革につきましては多くの事業所さん、特に中小企業の方々に周知を行うために横展開させていただいているところでございます。

それから三つ目でございますけれども、これは先ほど局長のほうからもご紹介いたしましたように、新しい法律、労働施策総合推進法という法律の10条の3項で、働き方改革を特に中小企業で進めなければいけないため、使用者団体等を構成員といたします協議会を12月に開催し、その連絡協議会で周知広報の方策についてご検討いただきまして、さらに法律の施行を前にどういったことができるのか、ご協力をいただけるかということをご協議してまいりまして、ぜひとも有意義な意見をいただきまして広報に努めてまいりたいと考えているところでございます。

それから、2の8でございますけれども、こちらのほうが女性の活躍推進と仕事と家庭の両立に関する部分でございます。特に次世代育成支援対策推進法に基づきます「くるみん」認定ですとか、女性活躍推進法に基づきます「えるぼし」認定については、関心は高まっているのですが、まだまだ認知度が低いということがございます。

特に「プラチナくるみん」は府下では4社、くるみん認定につきましては10月末現在で58社というところまできておりますが、えるぼし認定はまだ7社という状況でございます。できるだけ多くの方々に認定制度のメリット等をお感

じいただけるように、私どもも広報に努めてまいりたいと考えております。

広報の仕方ということでご紹介させていただきますのは、2の9「認定マークでPRしませんか」というものです。こちらのチラシでございますけれども、また正面のほうにポスターを掲示させていただいております。これはハローワークに掲示をしております、くるみん認定、えるぼし認定、ユースエールの認定を受けていただきますと、求人票にそれぞれのマークを掲示いただきます。これが人材確保の貴重な、有力な強みになるということを強調しながらハローワークで広報させていただいているものでございます。こういったポスターをハローワークに掲示しておりますので、ぜひ求職者にも関心をもってください、また、事業者にも認定取得に向けて労働環境の整備に努めていただきたいということで広報しているものでございます。

それから2の10でございますけれども、こちらのほうは女性活躍推進法が2年経過しましたので、400社ほどから一般事業主行動計画の提出をいただいておりますので、これを一部集計いたしまして、傾向を読み取るかたちで、記者発表させていただいております。

特に女性活躍推進法に基づく計画の内容は、だいたい5年から10年の長いスパンで計画をお立ていただいているところが多いといったようなこと。それから採用のところで、女性活躍の取り組みをしなければいけないということで、採用に関する取り組み状況というのが非常に数字として多かったことを報告させていただいたという内容でございます。

それから2の11でございます。これは個別労働関係紛争解決制度の内容を含めまして、今回ハラスメント関係の記者発表をさせていただいております。昨年1年間で、労働相談は2万4000件で、個別労働に関するご相談は労働局内で9400件でございます。

平成30年度上半期の状況を2の12でお示しをしておりますけれども、これも上半期で4700件ということで、非常に数字が高くなっている状況でございます。特に内容を見ますと、自己都合退職ですとか、いじめ、嫌がらせといったような内容が非常に多くなっておりまして、これが全体の15パーセント、だいたい年間で1700件ぐらい、いじめ・嫌がらせに関するご相談を受けているという状況が、ご紹介している内容でございます。

また、昨年1月に法改正がございました、いわゆるマタハラに関する均等法と育児・介護休業法の内容について集計したものでございますけれども、これが昨年1年間でだいたい300件ぐらいご相談をいただいているといったようなこと。

それからセクハラも、昨年1年間で200件を超えているという状況でございますので、このへんが高止まりをしているという状況を踏まえまして、私どもも

企業指導を積極的に展開しながら、特にいじめ・嫌がらせのところに付きましてはハラスメントについての防止対策をいろいろご検討いただきたいということで情報提供させていただいているところでございます。

その次でございますが、ちょっと飛ばさせていただきます、2の14という資料がございます。ブラックバイト対策協議会ということで、これは平成27年から私どもが展開しているものでございますけれども、こちらのほうはブラックバイトが京都府下で非常に多いということで、ブラックバイト対策協議会を京都府と京都市と労働局とで協議会を設置いたしまして、学生アルバイトの労働条件の確保、改善といったようなことで、企業、行政にお伺いしたり、使用者団体の方々のご協力を得て広報させていただき、注意喚起をさせていただいているということでございます。

それから最後、2の15に私ども雇用環境・均等室で取り扱っている助成金の一覧を、ちょっと細かい字で非常に恐縮でございますけれども、掲げております。この助成金のなかで特に多いものということでご紹介させていただきますと、両立支援の助成金の中の出生時両立支援コース、これは男性が育児休業取得をしますと助成金が得られるということで、中小企業ですと5日以上お休みいただくと助成金 that 得られるというものでございます。まだまだ男性の育児休業取得は、去年の数値でも5.14と低うございますので、こういったことで取得勧奨をして、できるだけ仕事と育児の両立を男性も担っていただくようお願いをするということで進めている次第でございます。

以上、少し簡単に概略的にご紹介いたしました、何かご質問があれば対応させていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。以上でございます。

●村中会長

はい、ありがとうございます。それでは続きまして、佐々木労働基準部長、よろしくお願いします。

●佐々木労働基準部長

基準行政が所管しております監督、安全衛生、賃金、労災の四つの業務の進捗について、資料ナンバー1の10ページ以降と、資料ナンバー3としてリーフレットなどをいくつかつけておりますが、その二つの資料を使って5分程度で説明します。

一つ目が監督関係の過重労働対策についてです。府内7つの労働基準監督署では日々、監督指導を行っていますが、特に過重労働対策には力を入れています。具体的には、長時間労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場、各種情報から長時間過重労働が疑われる事業場を把握すれば、その全てに対して監

督指導を行っており、必要な措置を講じています。下半期も当然のことながら積極的に取り組んでまいります。

そして資料ナンバー３にリーフレットがいろいろついておりますが、今月、11月は「過労死等防止啓発月間」でありまして、全国的にいろいろな対応をしております。その中でも過重労働解消キャンペーンということで、全国一斉に実施する無料の「過重労働解消相談ダイヤル」や「過労死等防止対策推進シンポジウム」などを幅広く取り組みを行うことによって、過重労働による健康障害防止や過労死等の防止の周知徹底に努めておるところです。

資料ナンバー３の３枚目に「過労死等防止対策推進シンポジウム」のチラシを入れております。これは11月10日、先週の土曜日に開催されましたが、当日は、過労死問題に取り組む弁護士の講演、それから過労死等を考える家族会から体験談の発表、また行政からは過労死防止法大綱の見直し等について説明をしました。私もあいさつを兼ねて参加しましたが、150席のところほぼ満席で、改めて過労死等の防止の関心の高さを実感したところでした。

２点目が安全衛生行政であります。労働災害防止については本省を中心に5か年計画を立てて、逐次、災害防止の目標を達成してきて、今後も継続的に行います。今年度から第13次の計画期間が始まっております。

いまのところ半年を過ぎて、全国的には若干目標に達しないという増加の部分もあるのでありますが、京都府内におきましては、ほぼ、死傷災害については横ばいから減少の方向です。死亡災害については、対前年と言えば大幅に減少するという状況で推移をしております。

特に就業構造の変化から、従来の機械災害であるとか、墜落災害であるとか、死亡とか後遺症が残るような災害よりも、転倒災害であるとか災害性腰痛というような災害が非常に増えてきておるのが特徴的です。これは当然のことながら、社会福祉施設であるとか、小売りなどの三次産業に就労する人が非常に増えてきている。また就労者の年齢層が非常に幅広くなっているといったことが背景にあると思います。

そのなかで、やはり転倒災害も、ある意味、行動災害でもあります。設備改善で防げる部分もありますので、全国的に転倒災害プロジェクトというようなかたちで、ここ数年、幅広く周知啓発を図って、そのような災害を少しでも数として減らそうということで取り組みをしてきております。

また、これもリーフレットを入れておりますが、治療と職業生活の両立支援。これも2年ほど前から厚生労働省のほうで積極的に推進をしている施策でありまして、医療機関や地方自治体、関係機関と幅広く連携をすることによって、一昔前であれば、がんになったら仕事をすぐに辞めて治療に専念するといった状況が一般的であったし、またいろいろな人の気持ちの上でもそういうものが

あったのかもしれませんが、そうじゃないんだと。これは一つの例であり
ますけれども、がんも不治の病ではないし、治療を続けながら仕事も続けられる
のではないかと、いろいろな立場の人たちが連携をして、そのような施
策を推進していこうということでもあります。

これを啓発するなかで、3の2の3という資料でセミナーのご案内が入れて
あります。これは明日、医師会館でこのようなかたちでセミナーを開催して、労
働者、事業者双方に幅広くこのような仕組みについて説明をするものです。また
助成金もごございますので、その活用についても広報・周知していくこととしてお
ります。

次に最低賃金についてです。本日ご参集のなかにも最低賃金の審議会に関わ
っていただいている方がおられますけれども、京都府最低賃金は先般10月1
日から発効しております。また、京都府においては、五つの産業別最低賃金も設
定されておりますが、これらの最低賃金につきましては公労使一致をして金額
の改定が済んでおり、12月の終わりに発行する予定となっております。公益委
員のうしろ側の壁にいっぱい飾ってあるのが最低賃金の周知のためのポスター
コンテストの応募作品です。公募をして、100通あまりの応募がありました。こ
の中から最優秀作品を選んで、先ほど雇用環境・均等室からも説明がございま
したが、当労働局独自で、全国版とは別のかたちで周知用ポスターを作成し、い
ろなところに掲示をして周知を図っていくこととしております。

また最低工賃についても、これは一部の業種に限られるものでありますが、今
年度については京都府紙加工品製造業最低工賃について家内労働部会での審議
を予定しておりますので、次回、年度末の本審議会におきまして同部会から検討
状況についてご報告いただくこととしております。

最後に、労災補償についてですが、脳・心臓疾患、精神疾患、それから石綿と、
いわゆる3疾病と言われている重篤な請求事案については高止まりの状況が続
いております。

もちろん、労災保険は労働災害に対する補償を行うものですから、迅速に決定
をして、かつ適正である必要がございます。したがって、これは部内事務の
問題ですが、迅速、適正な給付ができるよう事務処理を進めているところです。

基準行政の説明は以上です。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。

それでは続いて、渡邊職業安定部長、よろしくお願いします。

●渡邊職業安定部長

職業安定部長の渡邊でございます。委員の皆様方におかれましては、日頃より職業安定行政、ハローワークの業務に関しましてご支援とご協力を賜り、心より厚く御礼申し上げます。

資料ナンバー１の「労働行政運営方針の進捗状況」と、資料はナンバー４から始まります。これに基づいてご説明をさせていただきます。

私のほうの担当は資料ナンバー１の３ページ中ほどに「キャリアアップ助成金」というタイトルがあります。こちらのキャリアアップ助成金は、働き方改革のメニューの一つでございまして、非正規労働者の正社員への転換、また会社内の処遇改善を図りキャリアアップをしていくための助成金としてご支援をさせていただいているところでございます。

ことしの４月から、支給要件の制度改正がございまして、計画の受理件数は昨年実績から 31.6 パーセントと減っているのですが、支給の実績のほうは 1 年間の年度目標に対して 9 月末現在で 83.9 パーセントと大幅に増加をしております、活用が進んでいると考えております。これに関しまして、制度の周知をさらに進めて、また適切な運営をしていきながら、さらなる活用をしていただきたいと思いますと思っているところでございます。

続きまして 19 ページでございます。職業紹介関係業務で、ハローワークの業務でございますけれども、こちらに関しては相対的に雇用状況の改善に伴いまして、求職者数の減少傾向に今年度もなっております。求職者の減少により就職の件数も減少しておりまして、また求人をいただいているところへの充足数も厳しくなってきています。当初の目標達成よりも、若干数値が下がっているという状況でございます。

ただ、そうは言いましても求人者と求職者の期待に応えることが大事だと考えており、ハローワークにおきましては、よりきめ細かに担当者制ということで、求職者の担当者制、それから求人者にとっての担当者制などの求人充足の支援に、強化に取り組んでいるところでございます。求人・求職のマッチングの精度を高めていきたいと考えているところでございます。

また、今年の 11 月から 12 月、今もそうですけれども、正社員就職強化月間ということで、正社員求人の確保、非正規から正社員への転換とか、また求職者への正社員就職のアプローチということをしていきたい。特に京都の場合は、非正規の方が多いものですから、雇用情勢の改善の機をねらって正社員への転換を進めていくために、強化月間に取り組んでいるところでございます。

資料ナンバー４の３は、ハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価の結果についてで、昨年度のハローワークの運営状況に関しての資料発表になります。中ほどの表になりますけれども「非常に良好な成果」「良好な成果」「標準的な成果」とありますが、これは何をもっているかと言いますと、例えば

就職件数とか、求人の充足件数とか、そういったものを点数化いたしまして、全国ハローワークをそれぞれの規模別に分けて点数化をしております。その中で、全国の中でも「非常に良好な成果」「良好な成果」など四つにランク付けしまして、京都府内のハローワークの状況を、目標に対しての成果をポイント化しているわけです。

平成28年度と29年度の比較になりますけれども、29年度の時点におきましては、28年度、29年度ともに「非常に良好な成果」というのはなかったのですが、「良好な成果」に関しましては28年度が宇治所と福知山所、29年度につきまして京都七条所と京都田辺所と峰山所が加わりました。こういうような点数化をして就職のマッチングの精度を上げるといったことに一生懸命取り組みポイントを上げていくというようなことをして、業務の総合評価において全国の中では、このような位置付けになっております。

続きまして、先ほどの横長の資料、資料ナンバー1ですけれども、こちらの25ページになります。中ほどの「若者と中小企業とのマッチングの推進」で、「ユースエール認定」ということをやっております。こちらのほうは、例えば有給休暇10日以上とか、直近の3年間で入社した方の離職率が20パーセント以下などの厳しいハードルをつけまして、特に中小企業を対象としましたユースエール認定企業という制度があります。

雇用環境の改善に取り組んでいる企業さんを推奨することによって、働き方改革の支援を行い、認定された企業を例えば面接会におきまして「認定する企業です」というふうにご紹介をして、充足に資するような中小企業の支援を行っております。

ただハードルが高い設定になっておりまして、なかなか目標達成が厳しいのですが、全国で見た場合に、認定企業数では京都は47都道府県の中で3番目に認定企業数が高いという状況にはあります。

いずれにしても、またこのユースエール認定制度そのものの周知も、まだまだこれからしていかななくてはいけないと思っており、また、働き方改革に資する制度でもございますので、より重点的に取り組んでいきたいと思っております。

続きまして26ページになります。中ほどに「障害者の雇用対策」がございます。障害者の雇用状況は、着実に進んでおり、29年度の雇用率は53.1パーセントで、全国平均を京都は上回っている状況になっております。

ただ私ども労働局での就職件数ということに関しては、今年度は対前年10.2のマイナスになっております。さらに障害者の就職支援に取り組んでいきたいと思っております。

続きまして31ページになります。31ページの上のところに、人手不足への対応をさらに進めていく必要があり、先ほど局長からも紹介がございましたけ

れども、特に人材不足が顕著な福祉分野、建設分野、警備分野、運輸分野、この4分野に対しましては、重点的にハローワークに人材確保対策コーナーを設けて支援をしているところでございます。

これに関しては、京都府の京都ジョブパークにおきましても、ハローワークコーナーにサテライトを設置しており、そこで京都府と連携した窓口での人材確保支援の強化を今後もやっていきたいと考えております。

また京都府との関係で言いますと、ことしの3月に京都府、高齢・障害・求職者雇用支援機構と労働局により、雇用対策協定を締結して、特に人材確保に関して、より自治体と連携しながらの人材確保をさらに進めていくために、京都府などと就職面接会をジョブ博というかたちで展開するなど、さらに求人の充足支援をしているところでございます。

また、右側のところに30年度 of 取組事項の達成見込み評価のところ「ハローワーク・デイ」と書いてございますけれども、求職者が減少しているなかで、まだまだハローワークに来られていない求職者も、もしかしたらいらっしゃる可能性もございますので、ハローワークに来ていただけるようなイベントとして「ハローワーク・デイ」を来年3月に企画しております。しいては人材不足に対する人材確保支援をしていきたいと考えております。

33 ページでございます。派遣の関係です。労働者派遣は27年9月に法改正がございまして、受け入れ期間3年以内の制限ルールが設定されています。これがちょうど今年3年目になっております。こういったことに関しまして、派遣先や派遣元に私ども職業安定部のほうから直接出向いて、指導・監督を徹底的にやっているところでございます。

特に上半期は旧・特定労働者派遣と言いまして、一般型の登録型のものではなくて、常用を雇っている場合の常用派遣労働者に関しての制度が9月に廃止になりました。これに関して、9月の廃止の許可申請の切り替えに向けて、積極的に周知をしながら切り替えに取り組んでまいりました。

最後に、35 ページでございます。雇用保険制度に関しまして、電子申請の利用促進の取り組みがございまして、雇用保険に関しましても積極的に電子申請を行っていくことによりまして、利用のしやすい行政運営を目指しているところでございます。現時点では25パーセント弱の電子申請の利用がございまして、だいたい、年々5パーセントずつ増えているのですが、さらに電子申請の利用を進めていくために取り組んでいるところでございます。

以上で説明を終わらせていただきます。

●村中会長

はい、ありがとうございました。

それでは最後になりますが、佐藤総務部長、よろしくお願いいたします。

●佐藤総務部長

総務部長の佐藤でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

私のほうからは労働保険適用徴収業務について、ご説明したいと思います。お手元の資料、いま安定部長の説明でご覧いただいております資料ナンバー.1「進捗状況報告」の39ページをご覧ください。

労働保険適用徴収業務でございますけれども、重点施策に関しましては、基本的に昨年度を踏襲しております、2点ございます。

1点目が(1)でございますけれども、小規模零細事業場を中心に、労働保険未加入の企業がなお存在しておりますので、その未手続事業場の解消を進めていくということでございます。そして(2)でございますけれども、労働保険料につきまして適正に徴収して収納率の向上を図っていく。この2点でございます。

まず(1)の未手続事業一掃対策の推進でございます。39ページ、真ん中の「30年度の取組実績」をご覧ください。この欄に記載しておりますとおり、適用促進3か年計画に基づきまして、未手続事業場に関する情報を関係機関と共有いたしまして、労働局におります指導員ですとか、あるいは加入促進業務を受託しております労働保険事務組合京都支部の推進員さんが個別に企業を訪問しまして加入勧奨を積極的に行なっているところでございます。

さらには、ここに書いてございませぬけれども、今年11月は適用促進強化期間でございますので、この期間中におきましては個別の業種別組合に対して、当局のほうから周知啓発依頼を行ったり、あるいは京都府とか京都市さんの許認可窓口におきまして、建設の関係ですとか、あるいは衛生事業関係の事業主への周知啓発依頼、さらに今年度から新たに自治体と連携いたしまして、創業を考えている事業主の皆様に対してセミナーなどの機会を使って労働保険加入に関する周知啓発を行なっていきたいと思っております。

その計画に対する実績でございますけれども、お手元にあります資料の資料ナンバー5の1をご覧ください。計画に対する進捗状況ということで、いくつかデータを整理してございます。4月から月ごとの実績、それからその実績の下が達成率でございますけれども、計画に対して累計でどこまで進捗をしているかというのを示しております。

主要指標でございますけれども、上から二つ目、②でありますけれども、把握した未手続事業に対する指導件数ということです。真ん中の9月の欄を見ただけですと、達成率が72.1パーセント、50パーセントを超えて目標を達成する見込みで推移しております。

それから④でございますけれども、新規に成立をした事業場件数、これは指導員とかによる指導の結果、新たに未加入から加入をしたという件数も含んでございます。この9月の実績でございますけれども、達成率が58.7パーセントと現時点で50パーセントを超えており、年間目標を達成する見込みでございます。

それから一番下の⑤職権成立でございますけれども、こちらのほうから何度も繰り返し加入を勧奨し働きかけても、なんら対応しないという、そういった悪質な場合には、職権によって労働保険の成立を行うという仕組みでございまして、現時点ではまだ1件もございませんが、強化期間の今月中に1件行う予定としております。

それから、恐縮でございます。資料ナンバー1の進捗状況報告の先ほどの39ページに戻ってください。二つ目の重点施策の「労働保険料等の適正徴収」の関係でございます。当該年度に労働保険に加入した事業場が納めるべき保険料が、ちゃんと納められているかどうかでございますけれども、平成29年度の京都府におけます収納率でございますが98.97パーセント、金額にいたしまして約390億円を徴収しているところでございます。

今年度におきましても、30年度の取組実績欄に書いてございますとおり、この前年度実績を上回ることを目標にいたしまして、滞納事業場に対しまして、納付督促を積極的に行うことのほか、金融機関に財産調査を行なって、この金融財産の差し押さえを行うということを積極的に行なっておりまして、今年度、差し押さえ件数も昨年に比較しまして大幅に増加しているところでございます。

9月末時点での収納率でございますけれども、39ページ、真ん中、下のほうに書いてございますとおり、現時点で44.95パーセント、前年度同時期の44.82パーセントを上回って推移しているところでございます。

そのほか、次の40ページにも書いてございますけれども、例えば事業主に対する電子申請ですとか、あるいは口座振替の利用促進について取組を進めております。また労働保険事務組合の適正な運営を図る観点から、事務組合に対する指導なども鋭意進めているところでございます。

私からは以上でございます。

●村中会長

はい、各部長、室長、ご説明ありがとうございました。

それでは、今ご説明いただいた点につきまして、ご審議をいただきたいと思います。どなたからでも結構でございますので、ご発言いただければと思います。

はい、それでは才寺委員。

●才寺委員

京都商工会議所の才寺と申します。先ほどの資料ナンバー 1 のところで、障害者雇用の法定雇用率達成に向けた指導強化というところがありましたけれども、中央省庁の障害者雇用水増し問題があってから、京都の事業場さんで法定雇用率を達成されていないところが納付金を払いたくないとか、そういったようなご指摘とかはあったのか。また、徴収しにくくなったとか、そういうような影響はございますでしょうか。

●村中会長

職業安定部長、お願いします。

●渡邊職業安定部長

ご質問がございました企業からの納付金制度についての徴収をしにくいとか、ご批判とか、そういったところに関しては特段入ってきてはございません。

●奥田委員

島津労働組合の奥田でございます。私からは、雇用環境・均等行政の重点施策のところ、資料ナンバー 2 の 15 の「両立支援等の助成金」のことについて質問させてください。質問したいのは、こちらの助成金の中で業務改善助成金というのがございますけれども、こちらの利用状況がどうなっているかというのをちょっと教えていただきたいなと思います。

私がなぜこれに注目するかということなんですけれども、ご説明にあったとおり、働き方改革の関連法案が成立しまして、時間外労働の削減とか、労働時間を縮めるほうに政策を進めていただいている。それは私たち労働組合の側からしたら大変ありがたいことなんですけれども、やはりこれだけでは、業務のほうの見直しとか、それから効率化というものをセットで進めないと、本当の働き方改革にならないという思いがあります。

その意味では、やはり業務の効率化をするにはお金もかかるということで、特に大企業だといろいろそこに投資する余力もあったりするんですけれども、中小企業としては、この業務改善助成金というところを積極的に活用していただいて業務改善できれば、この労働時間の短縮、これにも繋がられるのではないかと。

進める場合でも、この二つをセットで進めていただいたらいいのではないかなと思ひまして、質問させていただきました。よろしくお願いします。

●村中会長

それでは、木村室長お願いいたします。

●木村雇用環境・均等室長

ご指摘のとおり、大変重要な助成金だと私どもも感じているところなんですけれども、なかなか周知が行き届いておりませんで、昨年度1年間で13件のご利用がございました。ことしの上半期はそれを上回る状況で推移しておりますので、今年度につきましては少し数値が上がってくるかと思います。

実は働き方改革推進支援センターのほうでも、この助成金についてはかなり力を入れてご説明をさせていただいております、賃金規程の改定とともに、この助成金の利用を促しているという状況がありますが、なにぶん数字がそういった状況でございますので、これから堅実に周知を行なっていきたいというように考えております。

●奥田委員

はい、ありがとうございます。13件というのは、こちらがほぼ全企業に及ぶのと比べると、非常に少ない件数だと思いますので、むしろこの部分だけ取り出して、これと同じぐらいのポスターをつくって啓発するぐらいの勢いでも全然いいんじゃないかと思いますので、力を入れていただけたらなと思います。

予算的には何件分ぐらいの額が確保されているのですか。

●木村雇用環境・均等室長

かなり幅がございまして、そうですね、出てきたものについて不足があれば本省に要求してといったようなことで、年度ごとにかなりばらつきがあります。ただ1件について多いものだと200万円ぐらいの事業所への支給といったようなこともありますけれども、少ないものだと20万円、30万円といったような単位で出ていくものもあります。全体の数字でということになりますと、毎年ちょっと異なっておりますので、申しわけないのですけれども。

●奥田委員

是非とも増額申請するぐらいの勢いでお願いしたいと思います。

●木村雇用環境・均等室長

はい、ありがとうございます。

●奥田委員

よろしくをお願いします。

●村中会長

はい、それでは村松委員。

●村松委員

公益委員の村松です。平成 30 年 4 月から無期転換ルールが始まりまして、この審議会でもどのように啓発されるのですかというようなご報告をしていただいたと思いますけれども、今回、報告書の中には「啓発を行なった」と書いてあって、「相談が寄せられた場合には個別労働紛争解決制度が利用できると説明した」というふうに報告がされています。

ただ個別紛争解決制度の資料のほうには具体的な相談の種類や数字とかが記載されていないので、8 か月経って、個別の事案として何件ぐらい相談とかがあったのかということと、いま無期転換ルールの施行の状況はどうなっているというふうに労働局としては認識されているのかということをお聞きしたいと思います。

●木村雇用環境・均等室長

前回の審議会でもおそらくご報告させていただいたかと思いますが、年度末に緊急相談ダイヤルということでフリーダイヤルを開設いたしまして、私どもも積極的に PR を重ねていったということで、4 月以降、それほど大きな混乱はないというふうに見ております。

個別紛争にかかりましても、これに特化したようなご相談というのは、ちょっと発表できる数字がございませんで、大変申しわけないのですが、雇い止めにに関する相談は一定程度ございますが、無期転換ルールに基づくご相談かどうかということが私どもでは分類が非常に難しく、そこはちょっと数字的にはお示しをしていないということでございます。

個別労働紛争に関わるものは、数字的には多くないというふうにご理解いただいていいかと思います。混乱はあまりなかったと捉えているところでございます。

●村中会長

ありがとうございます。ほかにご質問、ご意見があれば。

はい、それでは廣岡委員、よろしくお願いします。

●廣岡委員

すみません、連合の廣岡です。いまの有期雇用の無期転換ルールの件ですね、事実だけお話ししたいと思います。

私たちの認識は、そう多くはないだろうと思っていましたけれども、現実には労働相談があり、私どもが動いた例で申し上げますと、製造業と言いますか、ものづくりの部分はほぼありません。しかし、そうでないところで有期雇用の無期転換ルールを破棄するような事例が起こっております。これは労働委員会、京都府さんがやっておられます、そういったところにも個別紛争というのが上がっておりますので、このことが、ほぼ問題なく動いているということではなくて、ある特定業種においてはやはりそのことが浸透されずに、現実問題として起こってきている。で、個別紛争で解決するということが起こっているということがありますので、そのことはこの場でご報告しておきたいと思います。

多いか少ないかというのは、その件数によってということがありますけれども、現実的には我々も話していますけれども、現実、そのことを逃れというかたちになります。労働局さんのほうでは指導というかたちはしていただいておりますけれども、実効性はなかなか、法的に拘束力がないものですから、結果的には金銭解決とかそんな話になりつつあるということが起こっているということは事実であります。

今後、まだなおさらに増えてくるだろうというふうに私たちは見えていますので、事前に我々としても対応していきたいと思いますが、そのことだけ、ちょっとお伝えしたいと思って、お話しさせていただきました。

●村中会長

ありがとうございます。ほかに、いかがですか。

はい、師玉委員。

●師玉委員

U Aゼンゼンの師玉です。2点ございます。1点目はユースエール認定企業です。大変いい取り組みだと思いましたがけれども、9月末時点で2社の認定ということですので、企業側の食いつきが悪いのか、あるいは周知不足なのか。現状をどのように分析されているのかというのが1点です。

それから資料ナンバー3の2の5、労災の発生状況の表がございますけれども、全体的に減少傾向の中で、接客娯楽業はちょっと増えておりますけれども、具体的にどういう災害が起こっているのかというのをちょっと代表的なものを教えていただければと思います。

●村中会長

はい、それでは先に職業安定部長。

●渡邊職業安定部長

ご質問にございましたユースエール認定企業に関してでございます。まだまだ周知がユースエールは足りていないという状況があるかと思っております。ここは真摯に反省しながら、周知に努めたいと思っております。

特に就職面接会におきましては、ユースエール認定企業に関しましては立て札で掲示する。そういったことで、中小企業がターゲットになっておりますので、有給休暇の取得が10日以上とか、非常にハードルが高く設定しております。

逆にいうと、それだけ安心して雇用管理がされている会社だというふうにも思っております、それを目指していただきたく、ハードルを上げている状況でございます。

逆にいうと、ハードルが高いからこそ、認定数が少ないという状況がございますけれども、そこは、さらなる雇用管理を働き方改革に資するようなレベルアップをしていただきたいという期待を込めて上げているところでございます。ただ、まだ周知が足りないところがございますので、そこを含めて周知またはその認定に近づくための支援をしていきたいと考えております。

●村中会長

それでは、基準部長。

●佐々木労働基準部長

接客娯楽、まあ旅館業、飲食店というような分類になるものですから、やはり一番多いのは先ほど申し上げた転倒であります。続いて、いわゆる切れ、こすれ。飲食関係だと調理の際にフードプロセッサーであるとか、包丁そのものというものもあるのですが、こういう事故がかなり比重としては高い。3点目としては墜落、転落。ちょっと高いところから落ちたというような感じになると思います。その次の類型としては、事故の型分類ということでは高温、低温のものとの接触ということですが、これはやはりやけどですね。調理の場でやけどをする。油はねに当たったり、あとお湯そのものというものもあるようです。そのような類型がかなり増えています。

それで、先ほど冒頭の説明でも申しあげたように、全体として非常に件数が増えてきているのが、転倒災害とかそのような類型でございますので、どうしても行政が個別にその事故に対して対策を講じるというのはなかなか難しいような数であるし、また類型でもありますので、これはやはり企業の自主管理というのでしょうか、そういうふうなかたちで啓発をして、発生を防止していくという手法でいろいろ取り組んでいるところであります。以上です。

●村中会長

いまの転倒とかが増えているとか、やけどとか、やはり高齢化とかそういうことが影響しているのですか。実際に災害に遭われた方の年齢などが上がっていきたりするのですか。年をとるとだんだん身体が劣化して、そういうことも含めて労働安全というのは考えていけないのかなと思ったりします。

●佐々木労働基準部長

そうですね、数年前までは高齢者を対象にした労働災害防止という項目を立ててやってきたこともあります。いま全般的にかなり人数的にも多くなってきたものですから、転倒も含めて、高齢者限定というよりは、先ほどこれも説明で申し上げましたけれども、行動災害ばかりではなくて、やはり設備的に転びやすい。例えば（床にケーブルが伸びた）このような状態は引っかかって転びやすい状態でありますから、職場ではそういうふうな状況をなくしていきましようとか、物を整理していきましようとか、あと階段であれば上りと下りのところの色を分けたり、視認性を高めるとか、もちろん手すりとか、いろいろありますが、そんな設備改善で防止できる部分もかなりあります。

データの的には大変申しわけありませんが、いま年齢別の災害発生状況の統計を持ち合わせてございませんが、決して高齢者だから転ぶと、そういうことではないと思います。

●渡邊職業安定部長

先ほどのユースエールの数のご紹介をさせていただきます。先ほど認定数のお話をしたのですけれども、全国で京都は3番目に認定数が高くなっているところでございまして、現時点で2件認定数は今年度の状況です。全体では20件となっています。

また、これから審査が入っていくものもございまして、またさらなる周知をしていきたいというようなところでございます。

●小崎委員

私、建設業協会の会長の小崎でございます。昨年ユースエール認定をしていただきまして、大変ありがとうございました。

認定していただいて1年間、どうだったのかというお話なんですけれども、まあ新聞に取り上げていただいたり、業界団体でセミナーの講師をしてくれとか、いろいろ取り上げてはいただいているのですけれども、現実、求人はどう生きるのかというのが一番問題なところでございます。

あと学校、あるいは教育機関とか、そういう若者にまず理解をしていただかな

いと、とっても次に続かないのがまだ現状でございますので、そういった広報のターゲットをどこに置いていくのかということをもたご検討いただければありがたいと思います。これはお願いでございます。

●渡邊職業安定部長

ありがとうございました。ユースエールに認定された企業に関しましては、求人をしていただきますと、ハローワークの玄関のところに、ユースエール認定企業様からいただいた求人であることを公開するようなかたちで、宣伝するようなかたちをとっております。求人充足にまた引き続き行っていきたいと思っております。

●小崎委員

我々は技術者を採用したいというのが主でございます。ハローワークで求人を見て若い方が来ていただくといっても、言葉はおかしいのですけれども、文系の方が来られても使えないんですね。はっきりいって、そんなにすぐ戦力にならないので。いわゆる工業高校であるとか、大学であるとか、そういった教育機関の方々にご理解を頂戴したほうがありがたいと思っております。採用するのは労働者ではございません。技術者でございますので、よろしくお願いします。

●渡邊職業安定部長

わかりました。また関係機関に周知をしていきたいと思っております。

●野崎委員

詳細に解説をしていただきましてありがとうございました。限られた人数の中で、複雑化する状況に対応されていて感謝しております。

その中で、限られた人数の中で、先ほどのユースエールの話もそうなんですけれども、ブラックバイトについては学校と連携されると効果があるような気がいたしました。社会保険労務士の方に来ていただいて、そこで社会保険とはこういうものなんだという勉強を始めた中学とか高校が多いと聞いておりますので、あわせてブラックバイトとかユースエールというのがあるよという話を付け加えられますと、シナジー効果が出るのではないかと。

それから訓練校でも、少しご紹介いただければ、お互いがウィン・ウィンの関係になるような気がいたしました。

次に障害者雇用ですけれども、京都府下にどれくらい求職を希望していらっしゃる障害者がいらっしゃるのでしょうか。全ての企業が雇用率を満たせる人数でしょうか。今は、障害者の取り扱いのようになっていまして、優秀な障害者

を採りたい、一緒に働きたいと思っても、ほとんどいらっしゃらないという印象を強く持っております。母集団と、それから求人との兼ね合いの数字をいただけるとありがたいなと思いました。

それから今後の方針に、がんとか病気との両立を書いておりますので、障害者の枠組みを少し広げるような、たとえばがんを持ちながら働いていらっしゃる方は、行動に制約がありましたり、それから通院で時間的な制約があったりする可能性もありますので、障害者の定義を拡充して雇用率を考えていただけないかと思います。

メンタルヘルスも現実の課題として出てきておりますし、その方たちが働き続けられるようにするための支援策にもなる可能性があります。現場からそういう声が上がっているということでおっしゃっていただけると、働くほうも働きやすくなりますし、採用するほうも、ほんとうに障害者っていらっしゃるのかみたいなことを考えずにすみめますので、国に対する、厚労省に対するご提言みたいなことを検討していただけたらなと思いました。以上です。

●村中会長

はい、ありがとうございます。それでは職業安定部長。

●渡邊職業安定部長

障害者の数をご紹介します。29年度、年間でございますけれども、新規求職が4480件ございました。そのうち就職したのが2348件。残りはマッチングがうまくいかなかったところかと思います。

今年度に関しましては、だいたい同じようなペースで進んでおりますが、9月の年度前半で2327件の求職があり、1044件の就職となっております。なかなか時間を要する就職に至っていない方も多いというような状況も現場から聞いているところでございます。

また、がんや長期療養などで、障害者ではないが支援が必要じゃないかというところ、まったくごもつともなご指摘でございます。ハローワークにおきましては、そういった難病やがんや長期療養に関して、病院と連携しながら就職に結び付けていくというチームでの支援をハローワークと病院とが連携して行っております。

というのは、例えば病気になって辞められてしまう方もいらっしゃって、そこに対する支援をしていくということで、手帳を持っているわけではないのですけれども、そういった就職に時間を要する方への支援もきめ細かにやっているところでございます。

●高井局長

野崎委員のお話は、そういった方を障害者雇用の枠内に入れたらというご意見ですね。それは、いま部長から説明させていただきましたけれども、まだまだ就職に至っていない障害者の方がいらっしゃるので、そういった方を支援していくということが、まず先になります。そういう環境を整えていただくということが重要になってまいります。

また、より幅広く障害者雇用の活躍の場をとということであれば、ご意見としては承り、また本省にも伝えたいと思います。

まだ現状では障害者で十分処遇できていない方もいらっしゃるので、国のほうはこの年度末から来年度にかけて全国的に、私ども厚労省でもほかの省庁でも障害者をより雇用していく取り組みを進めております。大きな問題と思って聞かせていただきました。

●野崎委員

アメリカでは、がんの方は障害者としてカウントされるというお話をIBMで聞きました。ですから世界的にはどうなのかという視点があってもいいのかもしれないですし、障害者は気の毒な人だという前提をなくしないと、障害者雇用というのは、いつまでたっても福祉やコストに終わります。障害者の方の強み、個性が生きる働き方、それはがんの方も一緒だと思いますので、福祉ではない、雇用なんだ、人財なんだという観点で、ご検討を重ねていただければと思います。よろしくお願いいたします。

●高井局長

ありがとうございます。

●木村雇用環境・均等室長

先ほどブラックバイトについて、学校へのアプローチということでいただいておりますけれども、私どもは労働法制の周知という観点で、大学に講義にお伺いをしておりまして、この際に学生アルバイトの件についても触れさせていただきまして、都度、出張相談ということで相談窓口も設置をしております。

昨年度ですと38校、専門学校も含めまして大学等にお伺いしまして、だいたい3000人くらいの学生さんを対象にそういった啓発と言いますか、周知を行なっているところでございます。

ブラックバイトについては、ほんとうに啓発がとても大事だと考えておりますので、学校とも連携をしながら引き続き行ってまいりたいと考えております。ご意見、ありがとうございました。

●村中会長

はい、ありがとうございます。ほかにご意見、ございますでしょうか。
では廣岡委員。

●廣岡委員

質問ではありません。お願いとかということも含めて申しあげたいと思います。

平成24年からの調査から、平成29年の就業の調査が出ておりますけれども、全国の非正規率は38.2パーセントで、平成28年も38.2パーセント。非正規率は5年間変わりません。

京都はいろいろ活動してまいりましたけれども、41.8パーセントだったのが、42.5パーセントということで、非正規率はこの5年間で上がっているのですね。ただしデータでは不本意非正規については下がっているというふうにお聞きしております。しかしながら、全国で見ても非常に高い割合で非正規の方が多いというのも事実でありますので、そういった意味では、不本意非正規の方も、正規にもっていくということを我々も挙げて活動していきたいというふうに思います。それが一つです。

もう一つは、私どもは労働組合なんですけれども、実は全国17.1パーセント、京都16.5パーセントの組織率です。働く人のたった16.5パーセントしか京都は組織に入らないのですね。

その中で、これからやろうとしている働き方改革であったり、また有期から無期であったり、さまざまなことについて労使で話し合いを進めておりますが、大半が労働組合のないところです。そういった意味では、労働組合がないところには手が届かないという状況ですので、是非ともそういったところについては、ここにお集まりいただいております、弁護士の先生もおられますし、学校の先生もおられますし、経営者の方々、皆さんもおられますので、そういった集まりの中でこういった周知の徹底をお願いしたいと思います。

特に働き方改革がこの4月から施行されまして、これは罰則規定にもなりますので、お互いが不幸にならないようにしっかり話し合いながらしていきたいと思います。労組のあるところはいいんです。労働組合のないところは、我々はほんとうに手が届かなくて、街頭活動等々でもしっかりやっていきたいと思いますが、是非とも労働局の皆さんについては、大変ご苦勞もいただきますけれども、市バスの広告でも、とにかく啓発を行政のほうからポスターでPRをいただいて啓発をお願いしたいと思います。

最後に、これは毎回言っているのですが、国に対してお願いしないといけない

のですけれども、先ほど野崎委員が言われたようなかたちで、地域からも声が出ているということでお伝え願えればと思います。多様な働き方で、特に独り身の女性の方、男性の方、お子さんを抱えている方についてはダブルワーク、トリプルワークということで仕事をされています。この傾向は変わりません。いまもお働ける時間に、しかし正社員になれないので、あるいは子どもがいるのでということで、いくつかの企業を股にかけて働いている方がおられます。

しかし一度怪我が起これば、いまの労災保険の請求ができるのは1社のみのですね。金額が高いかどうかを別にしても、三つを掛け持ちをして働いているんだけれども、給料の低いところで怪我をしたら、その分は補償されますけれども二つは補償されません。なんとか副業も認めようとか、多様な働き方を認めようというふうに制度が変わってきておりますので、そういった実態を見てしっかり労災保険をかければ、なんらかの方法でそういった方については支援をいただけるような、そんな法改正を我々も推進していきますし、是非ともこの場でもそういった意見があったということでお伝え願えればありがたいと思います。以上です。

●村中会長

ほかにご意見はございますでしょうか。はい、中村委員どうぞ。

●中村委員

労働者側の中村です。3点お願いしたいことがあります。

第1点ですけれども、アスベスト訴訟の判決に関連してということです。ご承知のとおり8月31日に大阪高裁で、関西建設アスベスト第一次訴訟に対して、一審に続きまして、国と企業の責任と救済のため、原告全面勝訴の判決が下されました。特に今回は一人親方、中小事業主である原告も救済対象とされまして、京建労の上部団体であります全建総連も、この点につきましては、3月14日の東京高裁に続いて救済を認めることは就業実態に真剣に向き合った判決であるとしまして、大きく評価しています。

私もこれまで、さまざまな労働相談を、建設関係の労災事故の相談を受けてきましたけれども、一部の元請けや下請け企業は、労災や社会保険などの法的責任を回避するために、常用労働者を一人親方に仕立てていることもたくさんあります。高裁判決に関して、考え方等を聞かせていただけたらと思うのが1点です。

もう1点ですけれども、入管法の改正についてです。賃金や労働時間、社会保険適用など労働環境の抜本的な是正抜きの外国人労働の受け入れだけを進める政府のやり方には、労働組合はこぞって反対していますけれども、建設産業におい

て、3 K、5 Kの見本のように言われる建設労働者の労働条件を一層引き下げることになるだけではなくて、日本経済の停滞を招くとともに、その責任を外国人労働者に押し付けることで、民族差別をあおることにしかならないと懸念しています。この点を是非、上申していただきたいと思うのが1点です。

最後に、安定所における人材不足ということで、資料ナンバー1の31ページですけれども、やはり建設産業も人材が大変不足しております。労災事故の発生状況で、今年度2件とありますけれども、これは私が把握している事件であるならば、1件は建設総合請負業の所長、事業主でありまして、もう1件は瓦工事業主でした。普段、事業主であるがために屋根に登ることはしない。ただほんとうに人材不足で登らざるを得ない。大阪北部大地震と台風が続きまして、瓦もみな剥がれている状態で、そこへ台風がきて家の中が雨漏りでどうしようもなく、人材不足で工事に来てももらえないなかで、自治体がブルーシートを用意しても、それをかぶせてもらえる職人さんがいないということで、大変市民の方は困ります。

先日も枚方まで行ってきましたけれども、やはり旧1号線の堤防沿いの枚方から八幡市にかけて一面ブルーシート、もしくは瓦が剥がれた状態を私も目の当たりにしてきました。ぜひこの建設だけでなく、福祉もあるんですけれども、就労支援の実施ということで強化をお願いしたいと思います。以上です。

●村中会長

はい。どうでしょうか、では労働基準部長、お願いします。

●佐々木労働基準部長

1点目のアスベストの8月31日の裁判についてです。この裁判は報道にも大きく取り上げられ、特にご指摘のあった一人親方について大きな関心呼びました。

厚生労働省の労働基準局総務課に石綿対策室という部署がありますが、この部署がアスベスト関係のこういう訴訟を一括して担当しています。当局のみならず、関係する都道府県労働局は、そこの指揮のもと対応しています。

今回の判決にあたりましては、当局からも担当者が出廷したところですが、今後とも、裁判所の判決を踏まえた国の方針に従って適切に対応していきたいと考えています。

それから2点目の外国人労働者の労働条件の関係です。労働者であれば、当然のことながら国籍を問わず労働基準法が適用されますが、一部、労働者に該当するか否かというところもございます。このように法適用に疑義があるものについては、入管当局と労働行政との連絡会議等がありますので、そのようなところ

で情報交換をして、必要な対応を図っております。また、個別事案について監督署、それから労働局等に相談があって、我々が所管した法令で対処すべきものについては、法令に従い適切に対処しているところです。

●渡邊職業安定部長

建設分野の人材不足に関しては、ご指摘のとおりかと思っております。また、特に建設分野に関しても建設業協会の方々、産業分野での連携会議を開催して、どうしたら建設業に目を向けていただけるのかということをまず職員で十分検証して、ハローワークで求職者に対してアプローチするようなかたちを取らせていただいたりとか、また面接会の開催を計画したりとかそういったことでご協力していきたいと思っております、引き続きやっていきたいと思っております。

●村中会長

ほかにご発言はございますでしょうか。公益のほうからはありませんか。

では私から。先ほどハローワークのほうで点数が良くなっていましたね。三つほどランクが上がっていましたけれども、それは何か特別な取り組みとか改善点とかがあつてのことだったのでしょうか。

●渡邊職業安定部長

特に就職支援ということでハローワークは取り組んでおりまして、そこで個別に精度の高い形にどうしていくかということから、求職者に対しての担当者制をしいたり、また求人が充足しないという事態に対して、なぜ充足しないのかといったことに関して会議を開いて、充足に向けるために求人での改善をしていただくようなご提案をしたりと、そういうような事細かにサービスを検証しながらやっていくということをしている。地道な努力なんですけれども、そういったことによって結びつけていくということだと思っております。そこがポイント化されている。実績に結びついてポイントを重ねて、それが評価に繋がっているというところだと思います。

●村中会長

方向性としては、要するに求職に訪れた方、それぞれについて寄り添うということでしょうね。単に「こういうのがあります」ということではなくて、いろいろ細かな、職業訓練がある場合とかも含めて、いろいろ、例えばカルテをつくってやっていくというそういう方向性なんですか。

●渡邊職業安定部長

求職者が減少していますので、例えばリーマンのときに利用された方のように早くに就職するというよりは、ちょっとじっくり型ですが、きめ細かに相談して就職に結びつくような支援を細かく丁寧に、求職者に寄り添った支援をしていくなかで、それを求人充足に結びつけていくというところが大事とおっています。

●村中会長

やはり求職者の数が減少することによって、行政として、そこまできめ細かな対応ができるようになってきたということですか。

●渡邊職業安定部長

景気が悪いときには1時間、2時間待ちの中では十分に支援できていない状況でしたが、これからは、より丁寧にやるということが大事だと思っています。

●村中会長

それは景気の動向にも左右されるということですか。

●渡邊職業安定部長

そうだと思います。

●村中会長

もう1点、質問させていただいていいですか。先ほど個別労働紛争の解決のところで、全体として個別労働紛争の相談件数が増えてましたね。その解決状況を見ていると、助言指導のほうはかなりの数が増えているのですけれども、あっせんのほうは、だいたい100件前後で、ここ数年推移しているようです。全体が増えるのだったら、両方増えるのがなんとなく自然のように思うのですけれども、そこが助言指導のほうだけが増えていて、あっせんは増えていない。それはあっせんのほうの処理能力というか、担当できる件数がだいたい100件前後のリミットになっているという、そういう状況があるのでしょうか。

●木村雇用環境・均等室長

あっせん件数についてですけれども、ことしの上半期もちょっと数字が落ちておりまして、30件ちょっとという状況になっています。去年の100件は、ちょっと到達できるかどうかという微妙な線になっております。

助言指導のほうは、かなり増えていまして、相談員等職員が入りまして、水際

で結構解決する案件が増えている。あっせんまで行かずに解決しているものもかなりあるという印象を持っております。

あっせんの件数が減っていることについて、特に体制上変わっていることはございませんので、必要があればあっせんのほうに移行していくという、いままでどおりのやり方で実施しております。その年によって、若干上下があるという現状かと思います。

●村中会長

それは相談者ご本人の希望ですか。そういう面が大きいのでしょうか。それとも、私もしばらくやっていたので、局のほうでそれなりに振り分けというか、そういうことをやっているのですよね。そのときにやっぱり指導に回したほうがいい案件、それからあっせんのほうに回すという、そのあたりを判断してやっているのか、そのあたりのさじ加減というか、それによって件数はかなり移動するなというように前から思っていたのですけれども。

どちらのほうが、要するに相談者のほうの希望がやはり指導のほうに最近は傾いているのか、それとも局のほうで、指導重視という形でやったほうが解決に繋がると判断されているのか、そのあたりは何かあるのでしょうか。

●木村雇用環境・均等室長

そうですね、特に方向性を持って、ある意味、誘導みたいなことは基本的にはしていないのですけれども、あっせんについて申しますと、参加率が非常に上がっているというような傾向がありましたので、それはそれで解決につながる道が開けているというふうに考えております。

昨年は 53 パーセントぐらいの参加率だったのですけれども、ことしはもう 67 パーセントということで、7 割近い参加率になっていますので、そこをちょっと重視したいと考えております。

●村中会長

なるほど。そうすると参加が望めないなというようなケースについては、指導のほうを重視して考えられていて、あっせんというものには、なかなか前から使用者は参加しないのですけれども、参加できない部分については。そのあたりでちょっとさじ加減が変えられているのかもしれないですね。

助言指導というのは、やはり解決率というか、それはかなり高いのですか。

●木村雇用環境・均等室長

打ち切りというのはないんですけれども、なかなか相談員が中に入っても、職

員が中に入っても解決しない案件というのはございますので、助言指導が多いからといって、その解決率が高いということにはならないのですが、それはそれで、私どものほうではなかなか事業主と労働者が対峙するという場面は、特に労働者のほうは避けたがる傾向がありますので、その中に入っていくという、そこが非常に労働者にとってはありがたいという声もありますので。そこを重視すると、助言指導を手厚くしていくことも、あながち解決の道としては悪いものではないのではないかなというふうに考えています。

●村中会長

はい、ありがとうございます。

それでは、小崎委員。

●小崎委員

これはきょうの会議の内容とはちょっと離れるのですが、先ほど震災のときのブルーシートのお話もありましたが、我々、建設業協会でありますと京都府、京都市、あるいは国土交通省と防災協定を結んでおるわけでございまして、先般の7月の西日本の集中豪雨のおりには、桂川の護岸に土のうを運んで行ったりしているわけですね。

そういう場合、土のうを置きますけれども、川の流れがものすごく急な中、もういわゆる災害がいつ起きてもおかしくないところで、安全設備を十二分に設置せず、自然災害と背中あわせでやらなくてはいけないという、そういうこともございました。

福知山で、そのときに倒木がありまして、人工ダムができて、その下で通行止めをしてくれということで、京都府から建設業協会のほうへ要請がありまして、福知山の業者が行ってガードマンを配置したのですけれども、人数も足りないので自社の社員が昼夜を問わず交通整理をするという。上には水が溜まっている。そういう状況で我々は作業をしたり、あるいは倒木があり道路決壊の可能性があるとところへ行くとか。

自衛隊や消防の方は守られている部分、それは労災で通用するかもしれませんが、例えば死ねば殉職というようなことが公務員はありますけれども、我々民間企業で、やはり市民の安心・安全を守るために従業員あるいは協力事業者の作業員、オペレーターに、そこへ行けと言わなければならないような環境で仕事をしているということも、皆さん方にお伝えさせていただきたい。

今日はちょっとこの場面では話は違うのですけれども、報道で自衛隊が土のうを積んだというふうに京都新聞では、あるいは新聞各社ではあったのですが、最終的に西脇市が自衛隊を要請した。あれは我々を守るために出動要請

をしていただいたわけなのですけれども、我々は積みに行くという作業においても、いつ災害が起きても仕方ないというか、それぐらいの危険を冒して我々は、皆様方、市民の安心・安全を守っているという、このことをちょっと皆様方にお見知り置きをいただきたいということで発言させていただきました。

本題とはちょっと違いますけれども、よろしくお願い申し上げます。

●村中会長

はい、ありがとうございます。皆で感謝したいと思います。誰かが行かなければならない、ということになると思うので。行かされる従業員の方もなかなか大変で、ほんとうに感謝したいと思います。

ほかにいかがでしょうか。まだ働き方改革のほうで、労働時間の話が先行していて、1年経ちますと今度は、非正規労働者の不合理な待遇禁止ということが出てきます。特に今回の改正法の中では、パート法の中の8条、9条。9条のほうの有期に適用されるということが結構インパクトがある話になってくると思います。

そうすると、それが果たしてどういう影響を持つのかというのはなかなか難しいところですね。6月には最高裁のほうで8条関係のほうで、長澤運輸事件とハマキョウレックス事件の判決が出ましたけれども、9条のほうはもう差別禁止になってしまっているのです。しかし、どういう事情があればそれが正当化されるのかとか、そのような議論があると思います。

もっとも手っ取り早いやり方というのは、例えばこのあいだの長澤運輸、ハマキョウレックス事件だと、それぞれの手当てごとにこれはだめとか、いいとかということになっています。それならじゃあもう手当ては全部やめてしまおうという話とか、全部年俸制にしたらいんじゃないかとか、いろいろ出てくると思うのですけれども。そのあたりについて、せっかく法ができているにもかかわらず、何かこうまったく意味を持たないようにになってしまうことになる。

そうすると、なかなかきめ細かく指導していかないと、労働時間のようにはいかない。労働時間もなかなか難しいですけれども、労働時間は数字で出てくるものですから、こちらは必ずしもそういうものではないので、なかなか指導も大変だろうと思います。

またそのあたりも工夫していただいて、それに見合ったような行政の対応ということをお考えいただければと思います。これは私からのお願いごとでございます。

ほかにご意見は。よろしゅうございますでしょうか。

そうしましたら、特段ご意見がないということでございますので、これで本日の審議会を終了させていただきたいと思います。

各委員におかれましては、熱心なご審議をいただきまして、誠にありがとうございました。

それではマイクを事務局にお返ししたいと思います。よろしくお願いします。

●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上げます。

●高井局長

大変貴重なご意見をいただきました。

無期転換ルールにつきましては、村松委員、廣岡委員からも実態についてご意見がありました。私どもが把握しているのは不十分なところもありまして、実態としてはいろいろ問題も発生している。製造業は少ないけれども、ほかの業種ではあるというお話がありました。今後増えてくる可能性もありますので、実態を把握して必要な指導というのをしっかりやっていきたいというふうに思います。

それから小崎委員からいただきましたユースエールの認定につきましても、求職の増につながるような効果が上がっていないのではないかというお話もありました。認定基準が厳しいのですけれども、しっかりと企業の皆さんへの周知、認定制度の中身はどうかというところもしっかり周知をしていきたいと思えます。

それから、野崎委員からいただきました障害者は福祉ではないという考えのもとに雇用をしっかりと考えていくというようなお話もございましたので、そのあたりも本省のほうに話をしていきたいと思えます。

それから、廣岡委員からありました、ダブルワーク、トリプルワークへの今後の対応ですね、これは私どもも非常に課題だと思っておりますし、そのあたりをしっかりと見ていきたいと思えます。

また中村委員からいただきました建設業を取り巻く環境、アスベスト訴訟もそうですし、外国人が、これから入国が増えてきた場合の対応、あるいは元々非常に厳しいなかで人材確保をどうしていくかという部分も大きな課題だと認識しておりますし、人材確保対策が厳しい一つの業種として捉えて指導を進めております。そのあたりをしっかりと今後もやっていきたいと思えます。

最後に村中会長からいただきました、今後の同一労働・同一賃金の関係では、いろいろまだ問題も出てきますし、全国でどういったかたちが出てくるかわかりませんが、判例に基づいてやっていくのではないかなと思っています。ご意見も踏まえてしっかりとやっていきたい。

年度後半は、冒頭申し上げましたように、4月からの改正法の周知が大きな課

題になっておりますので、委員の皆様方にもいろんな場面でまたご協力をいただくこともございます。ご支援、ご協力を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（村路総務課長）

本日はお忙しいなか、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 36 回京都地方労働審議会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）