

第 35 回京都地方労働審議会 議 事 録

平成 30 年 3 月 16 日開催

京都労働局
京都地方労働審議会

第35回京都地方労働審議会

開催日：平成30年3月16日（金）

開催場所：京都労働局 6階 会議室

（開始）

●司会（谷口総務課長）

おはようございます。定刻になりましたので、ただいまから第35回京都地方労働審議会を開催いたします。

本日、司会を担当させていただく京都労働局総務部総務課の谷口でございます。どうぞよろしくお願いをいたします。

諸般の事情によりまして、毎年この時期に本審議会を開催することになっておりまして、時節柄、日程調整に非常に苦慮しておりましたところでございますけれども、委員の皆様方のご理解とご協力を賜りまして、本日は大変ご多忙のところ、ご出席をいただきました。事務局といたしまして、心からお礼を申し上げます。

それでは、開会にあたりまして高井労働局長からごあいさつを申し上げます。

●高井局長

おはようございます。高井でございます。

委員の皆様方には、本日は大変足元の悪い中、また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誠にありがとうございます。

また、平素より私ども、労働行政の運営にあたりまして、格別のご理解、ご協力を賜っております。この場をお借りしまして厚く御礼を申し上げます。

ご承知のとおり、雇用情勢は大変いい状況が続いておりまして、直近は、有効求人倍率が1.56倍ということで、9か月連続して1.5倍台を維持しているという状況でございます。また、正社員の求人倍率、こちらのほうも1.24倍ということで、統計をとりだしたのが17年1月からですが、それ以降、一番高い数値ということで、雇用情勢につきましては引き続き改善が進んでいるというふうに判断しておるところでございます。

そうした中で今、政府の最重要課題であります働き方改革でございますけれども、少子高齢化が進む中で、高齢者も若者も、それから女性も男性も、それから障害のある方、あるいは難病を抱える方も、誰もが活躍できる一億総活躍社会の実現が大きな鍵となってくるものと考えております。そのためには、社会のこれまでの発想あるいは制度を大きく変えていく必要もございます。特に、

わが国の雇用の7割を占めます中小企業・小規模事業者の方へ働き方改革というのをいかに浸透させていくか、ご理解いただくかということが重要でありまして、私どものきめ細かな支援によりまして、そうした取り組みを着実に進めてまいりたいと考えております。

現在開会中の国会では、働き方改革関連法案の提出が予定されております。特に時間外労働の上限規制というのは、労働基準法70年の歴史の中でも初めての大きな改革でありますし、その実施にあたりましては、中小企業をはじめ企業の労務管理というものがしっかりとされるのが前提となってまいります。特に36協定の適切な締結はもとよりですけれども、労働時間の把握・管理、それから健康確保措置、そうしたものが重要でございます。そうした観点で、私どもも丁寧な指導を進めてまいりたいというふうに考えております。

また、同一労働同一賃金につきましては、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保、それから非正規労働者と正規労働者の不合理な待遇差の是正につきまして、実効ある取り組みを進める必要がございます。賃金規定の見直し、あるいは中小企業の方々の負担感、不安感を払拭することが重要となってまいります。

このため来年度予算案では、すべての都道府県に働き方改革推進支援センターというのを設置いたします。ここでは、同一労働同一賃金だけではなくて、時間外労働の上限規制、あるいは生産性向上により賃金引き上げ、あるいは人手不足への対応など働き方改革に関連いたします相談を無料かつ、ワンストップで対応させていただくこととしております。

ほかにも本年度、最低賃金の全国加重平均が、昨年度から25円引き上げられて時間額848円となっており、2年続けて最大の引き上げ額となっております。京都におきましても、昨年10月1日から856円ということで引き上げになっております。そうした中で、中小企業・小規模事業者への生産性向上への支援がますます重要となってまいります。

京都府におきましても、いただきました答申の中に、中小企業支援というふうな文言も書き込んでいただいたということもございまして、そうした観点で、厚労省としましても、平成29年度の補正予算のほうで、業務改善助成金の拡充を図るということとしておりますし、さらに最低賃金引き上げの影響が特に大きい生活衛生業に対するセミナーの開催など、中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた環境整備を行うこととしていただいております。

また、京都労働局では3月6日に、京都府知事と高齢・障害・求職者雇用支援機構、それから私ども労働局の三者で雇用対策協定を締結しております。これまでも、ご存じのとおり九条にあります京都ジョブパークで、京都府等と一体的事業というのは取り組みを進めておりますし、それから高齢・障害・求職

者支援機構とは、訓練関係の協定を結んできておりましたけれども、そうした協定を一本化いたしまして、オールラウンドの雇用対策を効果的に進めていくということで、3月6日にこうした雇用対策協定を締結したところであります。

本日の審議会では、京都労働局の平成30年度の行政運営方針につきまして、ご審議をいただくことになります。委員の皆様方から、京都府内におけます人手不足、あるいは人材確保、障害者雇用、それから中小企業支援といったさまざまな課題に対しまして、大所高所から率直なご意見等を賜ればというふうに存じます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

●司会（谷口総務課長）

続きまして、各委員およ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、お手元に配付させていただいております次第の次のページにございます委員名簿および事務局名簿でご紹介に代えさせていただきます。

次に、本日の委員の皆様方のご出席の状況でございます。

公益委員の福居委員、労働者代表委員の植田委員、使用者代表委員の安井委員のお三方につきましてはご欠席と伺っております。

また、使用者代表の才寺委員でございますが、用務の関係で途中からとなりますが、ご出席いただけるとのご連絡をいただいております。

したがいまして、現時点におきましては公益委員5名、労働者代表委員5名、使用者代表委員4名の合計14名の委員にご出席をいただいているところでございます。

18名中14名の委員にご出席をいただいておりますので、全委員の3分の2以上のご出席となります。地方労働審議会令第8条の要件を満たしておりますため、本審議会が有効に成立していることをご報告申し上げます。

続きまして、資料の確認をさせていただきます。すでにお送りしたものと重複する形となっておりますけれども、皆様方のお手元に改めて同じ資料を置かせていただいております。お帰りの際、ご不要でしたら、そのままにしておいていただければと思います。加えまして本日、お手元に差し替え、もしくは追加の資料をお配りもしておりますので、ここでご確認をお願いいたします。

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っております。村中会長、よろしくお願いいたします。

●村中会長

皆さん、おはようございます。それでは、一言ごあいさつを申し上げたいと思いますが、雇用の情勢とかは先ほど局長のほうからご説明いただいたように、

かなり改善しているという良い状況だというふうに思っていますが、一方で、私自身は結構気になることがあって、きのうですか、新名神の工事現場で事故があって亡くなられた。あの工事については、前に川西のほうでしたか、大きな事故がありましたけれど。そういうものに象徴されるんでしょうけれど、日本の社会というのは非常に緻密にいろんなことを、仕事も成してきて、手厚くいろんなことをやってきたと思うんですけれど、ずいぶんとほころびというか、そういうのが出てきてるんじゃないかと。私は、劣化という言葉がいちばん妥当してるんじゃないかなという気がします。

それは、実はありとあらゆるところで進行していて、例えば今回、国会でもえらいことになってますけれども、そういう行政のあり方とか、今、私の職場である大学における議論のあり方とか、全部見ても、いろんなことが稚拙な形で進んでるというような気がします。

日本の社会というのは合議制で、いろいろ根回しをして、いろんな物事を合意を取っていったという、それでなかなか決められない。決められないのはだめなんだと、リーダーシップが必要だと。私は、それはそのとおりだと思いますけれども、他方で、そのリーダーシップというのはやっぱり高い質のリーダーシップでなければならぬんですよね。単に、自分の好みであるとか好き嫌いだけで決めていいというのがリーダーシップではなくて、リーダーシップというのは、まさに提案力だと私は思ってますけれども。そういうことに関して、リーダーを支えるだけの十分な緻密な議論というのは、やっぱり同じように必要なはずなんですよね。そういうのがどんどん失われていって、言葉をかえて言うと、無責任体制みたいなものが進んでいるというような気がしてなりません。

行政のあり方も、いろいろと色々な所から声が出てくるというふうには思うんですけれども、労働行政は労働行政でしっかりとした使命というものがあって、それについては、ここでの労働側、使用者側、公益もそうだと思いますし、もちろん行政に直接携わっている職員の皆さんというものが、一人一人が責任感を持ってしっかり考えるということをしないといけないし、また、言うべきことはちゃんとやるということをやらないと、その劣化というのは止まらないと思います。今一度、責任感を持って発言する、行動するということを考えていかないと、日本の社会、このままがらがら崩れるような、そんな危機感さえ覚えておるところでございます。

ちょっと何か暗い話になってしまいましたけど、私自身はそんな気持ちを持って議論していったらいいんじゃないかなというふうに思っております。きょう一日、実りある議論をお願いしたいというふうに思います。よろしくお願いします。

それでは最初に、議事録署名人の指名ということですが、私と、労働側、使用者側双方の委員から、お一人ずつお願いしたいというふうに思います。

まず労働者側でございますけれども、どなたかお願いしたいのですが。

じゃあ廣岡委員にお願いしたいと思います。よろしくお願いします。

それでは使用者側のほうですが。

じゃあ大里委員、よろしくお願いします。両委員、よろしくお願いします。

それでは、議事に入らせていただきたいと思います。

きょうは議事が三つございます。進行にご協力いただければと思います。

まず一つ目でございますけれども、2月1日に開催されました京都府丹後地区絹織物業最低工賃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。

部会長の富田委員からよろしくお願いします。

●富田部会長

それではよろしくお願いいたします。

2月1日に開催されました家内労働部会についての報告とともに、京都府丹後地区絹織物業最低工賃の改正の必要性に関する報告書について説明いたします。

家内労働部会の委員出席状況ですが、全9名の部会委員のうち公益3名、家内労働者側2名、委託者側2名の計7名の出席により開催されました。

まず部会長、部会長代理の選出が行われ、部会長には私が、部会長代理には臨時委員の山内委員が選出されました。

家内労働部会の議題は二つありました。一つが、京都府下における家内労働の現状についてです。もう一つが、京都府丹後地区絹織物業最低工賃の改正の必要性についてでした。二つ目の京都府丹後地区絹織物業最低工賃の改正の必要性についての議論は、まず事務局から提出資料の説明があったのち、委員から次のような意見が出ました。

委託者側委員からは、平成26年10月に大幅な最低工賃改正を実施していること。その後、さらに最低工賃を改正すべき状況にはないこと。そういった意見が出されました。家内労働者側委員からは、最低工賃の改正により、京都の伝統産業としての評価を高める雰囲気づくりが必要であるといった意見が出されました。

さらに、公益委員、家内労働者側委員、委託者側委員から意見、質疑が出された結果、部会として以下のような認識に至りました。

一つは、平成26年10月1日の最低工賃引き上げにより、工賃単価が一定程度上昇したという効果が認められること。二つ目に、工賃単価の上昇幅は、

前回実態調査の平成２４年と今回実態調査の平成２９年との比較で、同期間の京都府最低賃金の引き上げ幅９７円と遜色がないこと。三つ目は、工賃は上昇している一方で最低工賃未満の委託状況も広く存在し、かつ、その是正が容易でない実態が認められ、現段階での最低工賃引き上げは、さらに違反状態を拡大させることが懸念されること。この三点が確認されました。

以上から、現段階で最低工賃の引き上げを求めるより、現行の最低工賃の遵守徹底を図るべきであるとの結論に至りました。

お手元の資料ナンバー１の報告書を読み上げ、会長に報告いたします。

平成３０年３月１６日
京都地方労働審議会会長
村中 孝史 殿

家内労働部会部会長
富田 安信

京都府丹後地区絹織物業最低工賃改正の必要性に関する報告書

当部会は、平成３０年２月１日の部会において、標記に関して慎重に審議を行った結果、全会一致で下記のと通りの結論に達したので報告する。

記

「京都府丹後地区絹織物業最低工賃」については当分の間、改正の必要性は認めない。

なお前記意見に対し、現行の京都府丹後地区絹織物業最低工賃を確実に遵守させ、最低工賃に関する違反状況の改善に向け、今後、監督・指導をさらに強化するよう京都労働局長に求める意見を付記する。

以上です。

関係委員の皆様には感謝を申し上げまして、部会報告書とさせていただきます。
それでは、会長に報告書をお渡しいたします。

(報告書を富田部会長から村中会長へ手交)

●村中会長

富田部会長、ありがとうございました。

ただいま部会長から報告がございましたが、審議会令第６条第８項、および運営規定第１０条第１項によりまして、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。ありがとうございました。

それでは審議事項の2に移りたいと思います。

2番目の審議事項は、自発雇用創造地域における地域雇用創造計画というものでございます。

まず、渡邊職業安定部長のほうからご説明をよろしくお願いいたします。

●渡邊職業安定部長

職業安定部長の渡邊でございます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。着席して説明させていただきます。

「地域雇用開発推進法のスキーム」ということで、委員の皆様お手元のところにお届けしておりますが、この1枚の紙で、まずこの事業のスキームについてご説明させていただきます。

今回出ている計画といたしましては、この図の左下のところに自発雇用創造地域ということで、雇用創造に向けた意欲が高い地域ということで、こちらの有効求人倍率が1倍を切っている、京都府では和束町、南山城村、笠置町、この2町1村から、この図の真ん中の下にありますけれども、地域雇用創造計画の提出がございました。

この各町村からいただいた提出に関しましては、すでに皆様のお手元に諮問文を配らせていただいておりますけれども、この審議会でご意見をお聞きかせていただいたあと、厚労大臣に提出する流れになっています。厚労大臣の同意がありましたら、来年度から実施をしていく流れになっております。

その実施後の、厚労大臣の同意後には、右の欄になりますけれども、国の支援措置としては、まず一つ目の上のところの事業主に対する支援として、その計画をお出しいただいた地域内での企業が設置・整備をしながら雇用をしていった場合には、この助成金制度の活用により、助成措置としては最高960万円の措置になります。

また、その下の欄、実践型地域雇用創造事業については、この計画への同意の後、実践型地域雇用創造事業として、その各町村の地域で、地域雇用創造協議会を立ち上げ、事業を実施していただくことで雇用の創出をして、最大3年間、国から支援をしていくということになります。流れとしては、このような形になっております。

今回出てきた、2町1村の具体的な計画につきましては、職業対策課長の武田よりご説明させていただきます。

●武田職業対策課長

本来でしたら各町村に、それぞれの事業計画の概要について説明をいただく

ところですが、時間の関係上、本事業を所掌する私のほうから一括して説明をさせていただきます。

最初に自発雇用創造地域としての要件についてですが、こちらにつきましては各町村から出ている地域雇用創造計画の1ページ目のところに3の2ということで、各要件該当区域であることの明示ということがされております。3地域とも、この計画の対象として該当しているということをご報告させていただきます。

次に、各地域の事業計画の概要ですが、こちらにつきましてはお手元の資料の地域雇用開発促進法のスキームを1枚おめくりいただきますと、和束町地域雇用創造計画、その次に南山城村、笠置町ということで概略が出ておりますので、これに基づいて説明をさせていただきます。

まず和束町につきましては、宇治茶の生産が京都府内産の約45パーセントを占める茶産業が基幹産業の地域で、茶産業は後継者不足が深刻化する中、外資系大手企業の参入などによる市場の変化が生じ、海外を視野にした取引の拡大、商工業者と連携した新たなビジネスの展開などが求められています。また林産業の再生や観光産業の滞在型観光へのシフトなどが課題となっています。

これらの地域課題を解決するため、茶源郷和束としてお茶の駅の創設に取り組むとともに、茶産業を補填する第2の農業として、ブランド野菜の商品開発、自伐間伐の推進により生まれた整備森林を活用した榊（さかき）、非榊（ひさかき）商品の開発。あるいは間伐材を活用した神具・仏具の商品開発や販路形成などで雇用機会の拡大を図ることとしております。

主な事業内容は資料にあるとおりで、32年度まで3年間で126人の雇用創出数を目標とする計画となっております。

なお、和束町につきましては平成27年度からの3年間に同様の計画を策定し、事業を実施されております。この3年間で119人の雇用創出目標を掲げておられ、本年2月末現在、135人の実績をあげ、すでに目標を達成されております。

次に南山城村ですが、こちらは農業や茶業といった第1次産業を主とした地域で、和束町と同様、茶業が特に盛んです。関西茶品評会で優秀成績を納める良質な茶でありながら、加工・販売・流通を行う体制が整わず、販路開拓等消費拡大、付加価値づくりにつながっていないなどが課題となっております。

これらの地域課題を解決するため、農産物の栽培ノウハウを学ぶセミナー、あるいは通信販売等の多角化を支援するセミナー、特産品の和紅茶や原木シイタケ、トマト等を活用した新商品開発事業を行うことで、雇用の機会の拡大を図ることとしております。

主な事業内容は資料記載のとおりです。32年度までに54人の雇用創出を

目指す計画となっております。

なお、南山城村におきましても、平成27年度からの3か年、同計画を策定し事業を実施しております。3年間で48人の雇用創出目標に対して、本年2月末現在で59人の実績を上げ、目標を達成されているところです。

次に最後、笠置町です。笠置町につきましては、史跡景勝の町であり四季を感じることができる環境から、観光業を基幹産業としてきた地域で、山や川でのアウトドア体験が気軽にできる。あるいはワールドマスターズに向けてのインバウンドの誘致等、今後、宿泊客数の増加の見込み・可能性を秘めているところですが、人口減少、高齢化による担い手不足や特産品がないことなどが課題となっております。

これらの地域課題を解決するため、事業主に対するアウトドアを生かした企画立案とビジネスプロモーション、地域求職者に対するインバウンド観光ガイド養成研修、観光商品の開発や特産品の開発などにより雇用機会の拡大を図ることとしております。

主な事業内容は資料記載のとおりで、32年度までに67人の雇用創出数を目標とする計画になっております。笠置町におかれましては、今年度初めて計画を策定されるということになっております。

以上で、3町村の地域雇用創造計画の概要の説明を終了させていただきます。

●村中会長

ありがとうございました。この計画は、先ほどご説明がございましたが、和束町、笠置町、および南山城村からご提案されたそれぞれの雇用対策にかかる事業構想の実施に際し、地域雇用開発促進法に規定する地域雇用創造計画として適切なものであるか、それから地域雇用開発促進法に基づき、京都労働局長のほうから当審議会に諮問されているという案件でございます。

お手元に労働局長から審議会の会長あての諮問文と、和束町、笠置町および南山城村からの地域雇用創造計画、資料のナンバー4があらうかと思います。その内容が、労働局長が同意するにあたり妥当なものかどうかということにつきまして、当審議会に審議を求められているところでございます。

なお、この審議にあたりましては運営規定第5条第3項に基づきまして、関係町村の担当者の方にご出席をいただいております。

先ほど職業対策課長から一括してご説明ございましたけれども、各計画につきまして委員の皆様からご質問・ご意見があれば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、よろしくお願いいたします。

はい、奥田委員。

●奥田委員

島津労働組合の奥田でございます。今回の計画を見させていただきまして、まず和束町の計画についてなんですけれども、私、個人的に和束のお茶を推進するのに取り組んでいる方とちょっと知り合いでして、それでご紹介をいただいて、それから少し関心を持ってテレビとかを見てますと、ワイドショー等で結構、和束のお茶の話が取り上げられているというのを最近見ている、テレビの露出も増えてきて、大変その方面でいいのかなというふうに思っています。

それから、お茶に関しては和束茶ブランドのペットボトルもあるので、結構ほかの市販の緑茶と比べて味がちょっと、一段違うんですね。飲んだらすぐわかるという、すばらしいお茶だと思っているんですけど。ちょっとこの計画の本題とはそれですけど、振興という意味ではそういうのを労働局で出すお茶に使うとか、そういうふうにしたらいんじゃないかなというふうに思います。基本的に計画、その和束町のお茶というブランドを推進されるのは、ぜひこれからもやっていただくという方向で進めていただいたらというふうに思います。

それから、笠置町の計画を拝見してて、観光でということで、私、1回だけちょっと笠置町に行ったことがあるんですけど、確かに自然もすばらしいし、まあまあ温泉もあるというようなことで。うまく開発したら、まああんまり過剰な投資をするとあとが大変なので、そのへんはバランスが難しいと思いますけど。少しバランスをうまく開発すればいいところになるんじゃないかなと思いました。

今回、地域振興の計画ということで立てられてますけど、アクセスの改善、これをどう図っていくのかというのも一方で重要じゃないかなと思っております。現在、笠置町に行くには車で行くか、鉄道で行くか、どっちかということなんですけど。鉄道で行く場合はJRの関西本線で行くんですけど、運転の系統が電化されてる、されてないの関係で、隣の加茂駅まで。加茂駅を境に運転系統が分かれてしまっていると。大阪から加茂駅までは大和路快速、そんなものも走っているので比較的便利かなと思うんですけど、それよりも東側は電化されてないし、ディーゼルカーの本数も少ないということで。たった一駅なんですけれども、乗り換えていかないといけないということで、アクセスがやっぱりちょっと不便に感じております。

調べましたら加茂駅から笠置駅まで一駅なんですけど、6.7キロメートルあるということで、この部分、電化を推進して、大阪から電車で一本で来られるようになれば、春なんかサクラがとってもきれいだと思うんで、観光客も来やすくなると思いますし。ちょっと計画を見せていただいて、振興もさることながら、そちらのほう、どこに働きかけたらいいいのかというのはありますけれども、ちょっと検討していただいたらなと思いました。

ただ、交通の便が良くなると、逆に人口が流出してしまうっていう問題もあるので、ちょっと隣は、加茂駅は木津川市なんですけど、木津から加茂まで電化されたというのが30年ぐらい前ですか、それぐらいなので、それからの動向がどうなっているかというのも見て、ちょっと検討いただけたらなというふうに思います。

それから、ちょっとごめんなさい、南山城村はうかがったことがないので、ちょっと申し上げることがないんですけれども、以上、意見として申し上げておきます。

●村中会長

ありがとうございました。ほかにご意見・ご質問ございませんでしょうか。はい、大里委員。

●大里委員

すいません、よく知らないんで教えてほしいんですが、この計画は何回でも、当然、要件を満たしていたらできるわけでしょうか。それと、あとの2町1村以外に対象となってるところがあるかどうかを教えてほしいと思います。

●渡邊職業安定部長

まったく同じ計画というのは難しいんですけれども、内容を変えてということであれば可能だと思います。それとほかのところは現時点では今、出てきておりません。

●大里委員

とすると、笠置を除いた1町1村では計画のスキームはだいぶ変わってきてるわけですね、前回と。

●渡邊職業安定部長

発展的に、前回と変わって、内容がバージョンアップされているということです。

●大里委員

わかりました。それと先ほど電化の話があったんですけれども、私は昔その仕事にかかわっておりまして、わずか6.7キロメートルなんですけれども、もし電化するとなれば数百億円かかります。だから簡単にいかないのが現実だというふうに思ってます。

●村中会長

ありがとうございました。ほかにご意見、ご質問はございますでしょうか。

●野崎委員

ありがとうございました。観光を目指されるのであれば、客単価の高い観光を誘致していただければと思います。人がたくさん来られてるけれども、そこで消費が行われているかとか、客単価がどうかということがございますので、単価の高い観光を誘致で計画を考えていただければ、あとあといいのではないかと思います。以上です。

●村中会長

ありがとうございます。ほかにご質問・ご意見はございますでしょうか。

よろしゅうございますか。

そうしますと皆様からいただいたご意見、すべて、さらにこういう点を改善したらというご意見であったと思いますので、この計画自体に関しては反対、ご異議があるという意見ではなかったというふうに思います。

それでは審議会としまして、この計画が妥当なものとして、労働局長のほうに答申するということでよろしゅうございますでしょうか。

(異議なし)

はい、ありがとうございます。それでは事務局によって答申文案を準備していただきたいと思います。

(答申文案を配布)

●村中会長

お手元のほうにまいりましたか。

この案文でよろしゅうございますか、ご異議ございませんか。

(異議なし)

それではご異議がございませんので、この答申文により労働局長に答申することとしたいと思います。

(村中会長から局長へ答申文を手交)

●村中会長

答申させていただきます。よろしくお願いいたします。

●高井局長

どうもありがとうございます。

●村中会長

ありがとうございました。

それでは最後に3番目の審議事項でございます平成30年度京都労働局行政運営方針案に移りたいと思います。

まず雇用環境・均等室長のほうからご説明をお願いしたいと思います。

なお、審議時間確保の関係もございますので、説明は手短かにお願いしたいと思います。

また、審議につきましては、雇用環境・均等室長と各部長からのご説明が終わりましたのち、一括して行いたいと思いますのでよろしくお願いいたします。

それでは、初めに金井雇用環境・均等室長のほうからお願いいたします。

●金井雇用環境・均等室長

委員の皆様方には日ごろから雇用環境・均等室の業務の推進にご理解ご協力いただいておりますこと、厚くお礼申しあげます。

私からは平成30年度の行政運営方針案の全体の構成と雇用環境・均等室の重点施策についてご説明いたします。失礼いたしますが、座って説明させていただきます。

まずお手元の資料ナンバー2の行政運営方針案、1ページ目の目次をご覧くださいと思います。全体の構成としましては、第1に「労働行政を取り巻く課題」と書いております。第2のところに「平成30年度の重点施策」、第2の1が「総合労働行政機関として推進する重点施策」として、ここには労働局の各部室、労働基準監督署、職業安定所が相互に連携して取り組む施策を掲載しております。

(1)の「働き方改革の推進」を局全体の最重点課題としておりまして、内容としましては「ア 長時間労働の抑制に向けた取組の推進」、「イ 女性の活躍推進」、「ウ 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善」、「エ 中小企業・小規模事業者等に対する生産性向上・賃金引上げ等の支援」、「オ オール京都

での『京都ならではの働き方改革』の推進」の五つの柱を立てております。

その次の第2の2～5に、各部室ごとの重点施策を並べております。

第3のところは、労働行政の展開にあたっての基本的対応ということで、5項目を掲げておりますが、これは今年度の方針と大きな変更はございません。

次に雇用環境・均等室の重点施策についてご説明をさせていただきます。この運営方針案の8ページのところに、「働き方改革の推進について」がございます。(1)の「働き方改革の推進」につきましては、京都労働局働き方改革推進本部のもと、局幹部による府内のリーディング企業のトップへの働きかけや、働き方・休み方の見直しに向けた周知啓発、コンサルティングを引き続き行うこととしております。

なお働き方改革の実現につきましては、中小企業・小規模事業者における着実な取組を進めていただくということが重要でありますことから、働き方改革の趣旨や経営上のメリット等についての事業主の理解を深め、中小企業等の課題に対応したきめ細かい支援を行なっていくこととしております。

お手元の資料ナンバー2の1の2をご覧くださいと思います。この資料の3ページのところに、来年度予算に盛り込んでおります支援策の全体像をお示ししております。まずは支援体制の構築ということで、働き方改革について事業主の理解を図り、相談に応じ、支援を届ける拠点としまして、働き方改革推進支援センターを設置しまして、その下の支援策の①～⑤までの活動を促進することとしております。

支援策の①は、人手不足への対応としまして、女性・若者・高齢者等がさらに活躍できるよう、マッチングや人材の育成、活用力の強化や働きやすい環境整備等を支援してまいります。

②は、雇用管理の見直しに対する支援としまして、長時間労働の是正や非正規雇用者の処遇改善等に向けた社内環境整備等に対する支援や助成を行なってまいります。

③は、中小企業等における取引条件の改善のための支援を行なってまいります。

④は、生産性向上のための支援を行なってまいります。

⑤は、業種ごとに現状や課題が異なることを踏まえまして、業種ごとの特徴に応じた支援を行なってまいります。

詳細は、4ページ以降をご参照いただければと思います。

それから資料を戻っていただきまして、資料ナンバー2の1の2、働き方改革推進支援センターの概要がございます。京都におきましても、本年4月から事業委託によりまして京都働き方改革推進支援センターを設置しまして、働き方改革に関する幅広い相談にワンストップで対応します。また個別訪問による

アドバイスや助成金等の活用促進、事業主向けのセミナーや出張相談会などを行うこととしております。

次に資料ナンバー２の１の３になりますが、中小企業等の取組を支援する助成金について拡充される予定でございます。労働時間の設定改善に取り組む事業主に対して支給しております職場意識改革助成金が時間外労働等改善助成金に改称されまして、助成内容の拡充が図られる予定です。予算規模としまして、現在の倍近くとなっております。

それから資料ナンバー２の１の４は、中小企業等の生産性向上を支援して、事業場内最低賃金の引き上げを図る業務改善助成金というのがございまして、これはこれまで京都など最低賃金額が高い地域は３０円以上、４０円以上引き上げコースが対象外だったのですけれども、これを今年度の補正予算により、１０００円未満の事業所を対象とするということで全国拡大しております。

さらに来年度におきましては、この複数あるコースを「３０円以上コース」に一本化しまして、賃金引き上げを行う労働者数に応じて助成額を上乗せするという、より利用しやすい仕組みに改正する予定でございます。

それから運営方針案に戻っていただきまして、１４ページから１９ページまでが雇用環境・均等室の今年度の重点施策でございまして、（１）～（１０）まで１０項目掲げておりますけれども、時間の都合でピックアップしまして、資料のほうで説明させていただきたいと思います。

資料ナンバー２の１の６のところ、これは女性活躍推進の関係でございしますが、女性活躍推進法に係る行動計画の策定等が３００人以下の企業は努力義務となっておりますけれども、その３００人以下の企業の計画策定届出数は、２６番のところが京都で一番右端にありますけれども、１２月末現在で１１１社となりまして、これは昨年度３月末時点と比べて倍増しております。ただ数としては、まだまだ少ないという現状でございます。

この女性の活躍推進は、人材の確保定着にもつながるものでありますことから、取組の重要性について中小企業の経営者の方の理解が得られますように、好事例の提供や助成金の活用を図りながら積極的な働きかけを行うこととしております。

資料ナンバー２の１の７、女性の活躍推進データベースにつきましては、昨年１２月からスマートフォン版ができて、学生や求職者のアクセスが増加しているところでございます。このため、引き続き事業主の方に取組の計画をつくっていただいて登録をしていただくことの勧奨を行なっていくこととしております。

それから次は仕事と育児・介護の両立支援の関係でございしますが、資料ナンバー２の１の８、両立支援助成金の平成３０年度の場合でございますが、来年度

は育児休業等支援コースと、その右側にあります出生時両立支援コース、こちらは男性の育児休業取得促進に取り組む事業主を対象とする助成金でございます。いまこの申請が非常に増えております。これについて拡充を図る予定でございます。

それから資料ナンバー2の1の9、次世代法に基づく認定の状況でございますが、これも人手不足の業界等を中心にして採用活動でアピールできるということで認定取得への関心が高まっております。今年度はプラチナくるみん3社を新たに認定し、また普通のくるみんについても認定希望が増えてきているところでございまして、現時点で京都府内ではプラチナくるみん4社、くるみん54社となっております。引き続き認定制度やマークのPRに取り組んでいくこととしております。

次の資料ナンバー2の1の10ですけれども、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いに係る相談は、今年度は12月末現在で108件となりまして、緑のところの労働者からの相談件数は、前年度の年間件数をすでに上回っているところでございます。

その下のセクシャル・ハラスメントに関する相談も、12月末時点で136件となって、前年度の年間件数を上回っているところでございます。

こういったことから、各企業においてマタハラ、セクハラ、パワハラなどの職場におけるハラスメントの一体的な防止対策を適切に講じていただくことが必要でございますので、来年度も引き続きハラスメント撲滅キャラバンの実施などによる周知啓発を実施することとしております。

それから資料、一つ飛ばしていただいて、資料ナンバー2の1の12のところに、個別労働紛争解決援助制度の運用状況、平成29年の1年間、1月から12月の運用状況を取りまとめております。

1のところの総合労働相談の窓口に寄せられました相談件数は、2万4314件で前年より4.5パーセント増加しております。

2番、そのうち民事上の個別労働紛争に係る相談は9104件で、前年より13.6パーセント増加しております。

それから裏面を見ていただきまして、その相談の内容ですけれども、いじめ・嫌がらせが16パーセントで最も多くて、ついで自己都合退職が15パーセントとなっております。

3の労働局長による助言・指導の申出件数は314件で、前年より25.6パーセント増加しまして過去最高の申出件数となりました。

4のあっせん申請件数は104件で、前年より33.3パーセント増加しているということで、紛争解決援助制度の利用が進んでいるところでございますが、来年度も引き続き相談コーナーのワンストップサービス機能の向上や、紛

争解決援助制度の円滑な運用に努めていくこととしております。

それから次に資料ナンバー２の１の１３、１４、１５、こちらは労働契約法の無期転換ルールとの関係の資料でございますが、本年４月から有期契約労働者の無期契約転換申し込み権の発生が本格化するのを前にしまして、この無期転換を避けることを目的としました雇い止め等の事案が全国的に発生しているところでございます。ルールの適正な運用が図られますよう周知啓発に力を入れるとともに、労働契約法上問題のある事案を把握しました場合は、積極的な啓発指導を行なっているところでございます。

また資料ナンバー２の１の１４になりますが、ナビダイヤルで各労働局の特別相談窓口につながる「無期転換ルール緊急相談ダイヤル」を２月から開設しておりまして、労働者等から雇い止め等の相談がありました場合は、ご本人の意向も踏まえまして、個別紛争解決援助制度による解決等を図っているところでございます。

それから最後の資料の資料ナンバー２の１の１６、これは労働法制の周知の関係でございます。来年度も引き続き、学生や若年労働者に対する労働法制や相談窓口の周知に力を入れていくこととしておりまして、クイズを通して学習するスマートフォンアプリも新設したところでございます。

また４月から７月まで「アルバイトの労働条件を確かめようキャンペーン」を実施して、集中的な啓発活動を行うこととしております。

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した。それでは次に、日根労働基準部長からお願いします。

●日根労働基準部長

労働基準部長の日根でございます。どうぞよろしくお願いいたします。失礼して、座って説明させていただきたいと思っております。

労働基準行政に関しましては資料ナンバー２の平成３０年度の労働基準行政運用方針案の２ページの３、労働基準行政の重点施策に記載しております通り、（１）の「長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等」から（８）の「労災補償の適正・迅速な処理」まで８項目を重点として掲げてございます。

また平成３０年度の実績につきましては、資料ナンバー３の１ページと、あと１０ページから２０ページまでにまとめてございます。あと資料はナンバー２の２の１の１から２の２の４の１までとなっております。

それでは資料ナンバー２の平成３０年度の労働基準行政運営方針案の１９ページをご覧くださいと思います。（１）の「長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等」でございます。この１行のところ、これは太字になっていないのですが、太字に修正をさせていただきたいと思います。

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に向けましての窓口指導、監督指導、これを徹底することとしてございます。

また資料ナンバー２の２の１の１にございますリーフレット、「サブロク協定をご存知ですか？」というようなリーフレットがございましたが、これを活用しまして、当事者要件も含めまして３６協定の適正締結など関係法令の周知を図るとともに、不適正な協定届への指導や時間外労働８０時間超の事業場に対する確かな監督指導等を実施することとしてございます。

二つ目の重点でございます過労死等防止対策の推進につきましては、１１月の過労死等防止啓発月間に、４回目となります過労死等防止対策推進シンポジウム、これの実施等をはじめ地方公共団体と積極的な協力、連携によりまして啓発等を行うこととしております。

次に（３）労働条件の確保改善案対策としましては、法定労働条件の履行確保に向けまして、監督指導の徹底、賃金不払残業の防止に向けまして、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインの周知でございますとか、自動車運転者、介護労働者、外国人労働者等の特定の分野における労働条件の確保に努めることとしております。

次に２２ページをご覧くださいと思います。（４）の労働災害防止対策の推進についてでございます。平成３０年度は第１３次の労働災害防止計画の初年度となりますので、京都労働局の推進計画に基づきまして、労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりに取り組むこととしてございます。

なお、京都府内の１２次防の目標の達成状況につきましては、資料ナンバー２の２の２の２になります。ここにお示しをしておりますとおり、死傷災害につきましては２４年と比較して減少はしておりますが、１月末の速報値では２２６３人。目標は２０９８人でございますので、この目標を超えてございまして、１５パーセント減少させるという目標の達成はできておりません。また死亡災害につきましても、１月末におきまして８３人。目標は５年間で８０人というような設定にしておりますので、これにつきましても１５パーセント減の目標を達成することができていないという状況でございます。

資料ナンバー２の２の２の３、京都労働局の１３次労働災害防止推進計画案では、１ページの下の方になりますけれども、計画のねらいとしまして記載してございますように、それぞれの事業場において一人の被災者も出さないと

いう基本理念のもと、働く方々の一人ひとりがより良い将来の展望が持てるような社会、これを実現することを計画のねらいといたしまして、具体的な13次の目標としましては2ページの(3)の①にございますように、死亡災害は13次防期間中の5年間で、12次防期間の83人と比較して15パーセント以上減少させ、目標は5年間で70人以下にするということです。

また死傷災害につきましては②にありますように、2022年までに5パーセント以上減少させるという目標を設定してございます。

この13次の計画の目標達成に向けまして、労働災害防止対策の推進、また治療と職業生活の両立支援、産業医活動の強化対策の周知、メンタルヘルスケア、受動喫煙防止など労働者の健康確保対策の推進に取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

次に最低賃金制度等についてでございます。前回11月16日の地労審の終了後に委員の皆様にご投票いただきました、京都府最低賃金ポスターデザインコンテストの結果を資料ナンバー2の2の3の1に入れてございます。最優秀賞のデザインをポスターにして各所で提示をいただいております。この会場も後ろの時計の横のほうに、856円とお茶の上に数字が浮かんでいるポスターでございますけれども、掲示してございますのでご覧いただければと思います。

また京都局独自の最低賃金の周知用ポスターでございますとか、資料ナンバー2の2の3の2に付けております京都府最低賃金等、あとは5業種の特定期間最低賃金の改正金額の周知用リーフレット等を公共交通機関でございまして、労使団体等に配布をいたしまして、主要駅やバス車内等へのポスターの掲示、ホームページ、機関紙等への掲載、リーフレットの窓口設置、傘下の各事業場等への送付等をお願いしたところでございます。

具体的な最低賃金周知広報実施状況につきましては、資料ナンバー2の2の3の3にまとめておりますので、またご覧いただければと思います。

また現在、最低賃金の遵守を主眼としました監督指導を各労働基準監督署で実施をしているところでございます。最低賃金の引き上げが25円であったことを踏まえまして、年間計画312件、これを上回る監督指導の実施を指示してございます。最低賃金の履行確保、これを徹底していきたいと考えてございます。

さらに家内労働部会の富田部会長からご報告をいただきましたとおり、同部会において京都府丹後地区絹織物業最低工賃の必要性についてご審議をいただきまして、この最低工賃の改正は見送りとのご意見を頂戴いたしております。資料ナンバー2の2の3の4に最低工賃の表を入れてございます。家内労働部会でのご意見にもありまして、最低工賃が遵守されますよう監督指導の強化に努めていきたいと考えてございます。

労働基準部の関係は以上でございます。

●村中会長

ありがとうございました。それでは続いて渡邊職業安定部長にお願いいたします。

●渡邊職業安定部長

職業安定部長の渡邊でございます。職業安定行政の取り組みについてご説明させていただきたいと思っております。

資料ナンバー2の28ページの中ほどの4、職業安定行政の重点施策ということでございます。こちらに関しましては、資料としてはナンバー2の3の1から2の3の9ということでまとめてございます。

あともう1点がプレス発表といたしまして、大学・短大内定率の関係の発表を本日載せております。この3点でご説明をさせていただきます。

資料ナンバー2の3の1に沿って、まず説明させていただきたいと思っております。

障害者の府内の雇用状況につきましては、毎年6月1日時点で調査を公表しておりますが、左側の欄にありますとおり、対象企業数、実雇用率、達成企業割合、それぞれに関しまして一昨年、平成28年と比較いたしまして、右側の増減ですが、いずれも障害者の雇用状況としては増加傾向になっております。

増加しているということで、一番下のところで逆に障害者雇用がゼロである企業というのが減少しているという状況になっています。

また、下の表になりますけれども、民間企業における実雇用率の達成企業割合、これは従業員規模別になっておりますが、従業員数が多くなるほど達成企業割合が高いという状況になっております。

もう1枚おめくりいただきまして、資料ナンバー2の3の2、障害者の職業紹介状況ということになります。そのような状況のなかで、ハローワークでの新規求職者というのも、これは年度別になっておりますけれども、また障害者の態様別として身体障害者、知的障害者、精神障害者の傾向としましては、身体障害者の数については年を追うごとに求職者は減っております。知的障害者は微増であり、29年度としては、まだ1月までの状況ですので途中段階の数値になります。あと精神障害者に関しましては大幅に増えてきているという状況にありトータルといたしましては増加傾向にあります。

このように求職者が増加しているなかで、右の欄の就職者数も同じような傾向で、全体としては増えています。

次、おめくりいただきまして、資料ナンバー2の3の3になりますが、そのような障害者雇用の状況のなかで、今年の4月1日から、法定雇用率に精神障

害者の雇用も義務化となり、資料の中ほどになりますが、雇用率が変わることになります。民間企業が2.0パーセントから2.2パーセントに引き上がりまして、国・地方公共団体が2.3パーセントから2.5パーセント、都道府県等の教育委員会2.2パーセントから2.4パーセントになります。

さらに、雇用率の算定方法については、赤く囲ってありますけれども、短時間の場合につきましては対象者が0.5人を1人にカウントしていく措置について、平成35年3月までに雇い入れた方を対象にしていくことになります。

続きまして資料ナンバー2の3の4になります。こちらはキャリアアップ助成金ということで、働き方改革の一つとして取り組んでいるところですが、助成金の内容といたしましては企業内で有期で雇われている方を社員に転換した場合に対する助成措置を今後、新たに4月1日から支給の対象者を15人から20人に拡充していく取り組みによって、働き方改革の推進をしていきたいと思っております。

続きまして資料ナンバー2の3の5になりますけれども、この助成金の実績は、年を追うごとに計画数と支給件数と支給金額が上がってきているというような状況になっております。

続きまして資料ナンバー2の3の6でございます。雇用情勢が改善してはいますが、人手不足も含めまして、そのなかでハローワークのほうで職業紹介機能というものをさらに充実強化していく必要があるということで、こちらのほうは毎月ハローワークの目標と実績状況ということでプレス発表しているものでございます。

裏面になりますが、こちらのほうで、京都局の安定所に関しては、各ハローワークごとに就職件数、求人充足数、また雇用保険を受給されている方が早く就職するための件数の目標値を定めて、これを達成するように各ハローワークで取り組んで人手不足の解消に努めているところです。

続きまして資料ナンバー2の3の7になりますけれども、こちらは職業訓練の来年度の計画案になります。この計画に関しましては労働局だけではなくて、京都府、また独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の三者の計画です。というのも、職業訓練法は効果的に訓練を実施していくために、各機関が重複することなく効率的に訓練計画を立てて、話し合って、このように設定しておりますけれども、7ページ以降から各機関の目標数が定められております。実施数としては微減な状況ですが、これは求職者が減少しているなかでの訓練数の減少となります。

続きまして資料ナンバー2の3の8の労働者派遣事業の関係でございますが、こちらは年間計画が出ておりまして、そのなかでいまの実施状況ですが、ちょっと率は書いてないのですが、計画に対しましては91.2パーセント

の監督指導を実施しているという状況になります。

最後に資料ナンバー 2 の 3 の 9 になりますけれども、京都府の雇用対策協定書ということで、今月の 6 日に京都府知事、高齢・障害・求職者雇用支援機構の理事長及び京都労働局長による京都府雇用対策協定を締結いたしました。

これに関しては、実は以前から雇用対策協定がありましたが、その内容が職業訓練に特化したものであるということが 1 点。もう一つは京都駅の近くのジョブパークで、ハローワークと一体的に事業を実施している協定がありますが、これらの協定が二つ並んでいることや、今の雇用情勢が人手不足状態にあることを反映いたしまして、その雇用環境の改善に向けて一本に協定をまとめて、積極的に課題に取り組んでいきたいということで、雇用対策を三者でさらに強力に取り組んでいくことにしております。

資料は、ないのですが京都府内では今月末に精華町とも雇用対策協定の締結を進めているところでございます。

最後にプレス発表ですが、大学・短大の内定率については、今日の 10 時に会見したものをお手元にお配りしております。こちらにあるとおり、大学の就職内定率は過去最高という調査結果となったということで発表させていただいております。

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。よろしくお願いいたします。

私のほうからは、来年度の労働保険適用徴収業務についてご説明させていただきます。失礼して座って説明いたします。

お手元に配付しております資料ナンバー 2 の平成 30 年度労働行政運営方針案の 47 ページの 5 をご覧ください。

京都労働局におけます来年度の適用徴収業務の重点施策でございますけれども、今年度と基本的に大きな変更はございません。5 の (1) にある「未手続事業一掃対策の推進」、それから (2) にある「労働保険料等の適正徴収」を大きな二つの柱としております。

一つ目の未手続事業一掃対策についてでございますけれども、28 年度から来年度、30 年度を対象といたしました適用促進 3 か年計画を策定しております、これに基づきまして各労働基準監督署、各安定所との連携を密にいたし

まして、また京都府、京都市などの関係行政機関との連携、さらに加入促進業務の委託団体であります労保連京都支部とも緊密に連携いたしまして、未手続事業場情報の的確な把握ですとか、あるいは適用促進の周知啓発、加入勧奨活動を進めていきたいと考えております。

今年度、未手続事業一掃対策でございますけれども、新たな取り組みといたしまして、例えば業種別組合に対する周知啓発の依頼ですとか、府・市の認可窓口での事業主への周知啓発依頼、さらに新規開業者等に対しましての金融機関からの周知啓発依頼といった新しい取り組みも行なっておりますので、来年度は、今年度の新しい取り組みの成果も見ながら、さらに一層、適用促進を進めていきたいというふうに思っております。

それから（２）の労働保険料等の適正徴収の関係でございますけれども、資料にありますとおり、今年度と同じく、収納率の目標につきましては前年度の実績を上回るということを目標にいたしまして、労働保険料を滞納している事業場に対します納付督促、あるいは財産調査、預貯金の差押え等の措置を積極的に講じていきたいというふうに思っております。

なお、今年度の実績についてでございますけれども、１月末時点で収納率４．５パーセントと前年同時期を若干上回っているところでございますが、残り３月末までの期間、最終的に前年度の実績を上回るよう鋭意取り組んでいるところでございます。

そのほか、資料にありますとおり、年度更新業務の円滑な実施ですとか、あるいは中小零細事業所の事務手続を代行いたします労働保険事務組合に対する適切な指導などに、引き続き取り組んでいきたいと思っております。

説明は以上でございます。

●村中会長

ありがとうございました。

それでは、ただいまいただきました各ご説明につきましてご審議をお願いしたいと思います。どなたからでも結構でございますのでご発言、よろしく願います。

●村松委員

雇用均等室の相談状況の資料ナンバー２の１の１０で、ちょっとびっくりしたのですが、セクシャル・ハラスメントの相談件数が２９年の１２月末だから、まだ１月から３月までは加わっていないのに１３６件あるという非常に高い数字になっています。

ただ昨日の夕刊でストーカーとかＤＶの全国的な相談件数も増えている。そ

これは相談窓口が充実してきたから相談される方が多いという説明もされていたので、京都も性被害のワンストップセンターができたようなこともあって、そういう関係で皆さんの意識が高くなって相談件数が増えているのか。相談内容がわからないので、どうして今年度こんなに増えているのだろうかというところを教えていただきたいのが一つです。

二つ目は要望というか、単なる感想的なことなんですけれども、民泊が始まって、とても人手不足で、はたして民泊が増えていることに伴っての雇用が確保できるのかと書いてあるのを読んだことがあります。そういう意味では民泊で働く人たち、非正規が非常に多いらしいのですけれども、その労働条件はどうか。例えば退職できないとか、残業代がきちんと払われるのかとか、それから求人のほうでは求人票と実際の労働条件がほんとうに合致しているのかどうか。さまざまな問題がまだこれからどんどん出てくるのではないかと。京都市は非常に観光に力を入れているので、どんどん京都市にも民泊が増えていくと思いますが、そういう新たな宿泊業界での動向のなかで、また労働行政もそういった視点でちょっと目配りをしていただきたいと思います。それは要望です。

●村中会長

それでは金井室長、お願いいたします。

●金井雇用環境・均等室長

セクシャル・ハラスメントの相談件数が増えましたのは、一つには統計の取り方を少し変えたということがあります。あと総合労働相談コーナーを各地域に置いているのですけれども、そこですべての相談が拾えていなかったのもきちんと報告してもらうように徹底したということもあります。あともう一つは、委員がおっしゃいましたように、いろんな機関のところから紹介していただくというのが以前に比べて増えているということがあります。

それともう一つ、セクハラに対して声を上げていいんだという認識が高まっているということもあると思います。

●村松委員

1 番に言われた、統計の取り方を変えたというのは、難しくなければ簡単に説明していただけますか。

●金井雇用環境・均等室長

相談件数のカウントで、いままでは一人の人から何回相談が来ても 1 件と数

えていたのを、内容が少し変われば複数件と数えるということもあります。それだけではないのですけれども。

●村中会長

民泊に関わるご要望はどうでしょうか。

●渡邊職業安定部長

民泊が増えていることについてですが、求人条件をしっかりとチェックすることが必要だというのはおっしゃるとおりだと思っております。

労働条件が実際に出ているものと、面接に行ってみると異なっているということがあるかもしれません。そういう労働条件が異なる場合の対応につきましては、今年の1月から法律が改正され、そういう場合にはしっかりと対応していく、求人者に指導していくという仕組みができ、これを徹底してやっていきたいと思っております。

●村中会長

はい、それでは。

●小崎委員

目の前にマイクがありましたので、少しご質問というか要望をさせていただきたいのですけれども、資料ナンバー2の1の2の働き方改革の部分で、支援策③でございます。

「中小企業・小規模事業者における取引条件の改善」ということで、発注者・事業者側の働き方ということで、これは大企業あるいは地方自治体等々の発注者というようなイメージで書かれていると思うのですね。

私は京都建設業協会の副会長をしております、建設業における元下関係ということでいくならば、元下そのものが中小企業同士という場合もございます。そして我々、地方の建設業者で組織されている団体なんですけれども、いま起きている現象と言いますと、大企業は週休2日ができる、民間工事でもできるというような条件であります。しかしながら中小企業の場合は、パワーバランスで、要するに労働者の確保が、大手企業と中小企業でいきますと、平日は大企業のスーパーゼネコンの現場へ行き、土日に中小企業の現場で働くというようなことで、発注量が違うので地元の中小企業の下請けというのは大手をやはり第一に考える。第二に考えるのが中小企業の我々、地元業者ということで、工期が間に合わない状況で、土日に仕事の応援がどんとくるというような現状であるわけでございます。

この書かれている内容を見ますと、元請けが下請けをいじめているのはいけないという、不公正取引法違反だという関係がありますけれども、場合によっては元請けが下請けにいじめられているというようなことがあります。大企業のほうを優先し、同じ中小企業の我々のほうがいじめられているというような現状が、パワーバランスで起きているということでございます。

公共事業につきましては、発注者がしっかりと工期設定をされるわけでございます。国土交通省などは非常にこれに対する取り組みが進んでおります。

しかしながら民間の建築というものについて見ますと、ここが非常に難しい状況であるのが現状であります。ここで書かれています支援策5でございます。2番、「建設業における適切な工期設定等を求めるガイドラインを官民の発注者に徹底するとともに、若者や女性等の訓練など」ということで書いていただいております。まさしく私がお願い申し上げたいのはこういうことでございまして、国土交通省が働き方改革推進会議というのを中央で組織しております。これに厚生労働省の方も入っておられるわけで、民間のほうでは国土交通省は直接発注していないのであまり熱心に考えていただけないのが現状でございます。どうか厚生労働省のほうから、ここに「官民」と書いてあることが現実に法的規制がかかるということで、発注者にも罰則が起きるというような態度で取り組んでいただきますようお願いを申し上げます。この部分が来年、さらに発展していることを切にお願いする次第でございます。

●村中会長

はい、ありがとうございます。では日根部長、よろしくお願いいたします。

●日根労働基準部長

このガイドラインにつきましては、あらゆる機会を通じて周知を図っているところでございまして、いまおっしゃったように罰則にも関わるものだという、もっと強力なメッセージを発していければというふうに、いま考えているところでございます。これからも引き続き、精一杯、周知に努めていきたいと考えております。

●小崎委員

ありがとうございます。国土交通省のほうは、どうもその辺が弱うございますので、そちらのほうは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。それでは、ほかにご意見ございますか。

●才寺委員

京都商工会議所の才寺と申します。本日は遅参して申しわけございませんでした。

資料ナンバー2の1の1のほうで、働き方推進事業の支援ということで、来年度から各都道府県に働き方推進支援センターを設置されて、地元の商工会議所や経済団体と連携しながらセミナーの開催とかと書いていただいて、大変心強く思っているところでございます。

京都商工会議所のほうでも、来年度の事業計画では働き方改革について、中小企業をはじめとした会員企業の皆様に周知をしていくというのも重点事業の中に入れておるところでございまして、ぜひ連携していきたいと思っております。

あと、ちょっと要望というか意見なんですけれども、来年度予算でも働き方改革に向けた各種助成金等を拡充されているようでございますが、中小企業の皆さんは、助成金は欲しいけれども、なかなか申請するのに難しいんじゃないとか、書類が電話帳みたいに分厚いのを出さなくてはいけないとか、そういう意識をいまだに持っていらっしゃる方が結構いらっしゃいます。私どもがいつもお手伝いしているキャリアアップ助成金とかも、そんなに難しくないので、すよということでお伝えして、お手伝いしていくなかで、こんなに簡単だったかというのを理解されている中小企業の方もいらっしゃるので、できればA4、1枚とは言いませんけれども、なるべく少ない申請書で簡単にできれば、中小企業の方もじゃあ申請してみようかなという意識づけになるかと思っておりますので、よろしく願いいたします。以上です。

●村中会長

はい、ありがとうございます。これは、では渡邊部長。

●渡邊職業安定部長

助成金の制度に関しましては、なるべく私どもも簡易に、またわかりやすくということは努めているところでございます。

ただ一方で、不正受給とかの防止もしていかななくてはいけないというところもあり、ある程度の書類は出していただく必要もあります。この点も踏まえつつ、より簡素にということは本省にも伝えていきたいと思っております。ご意見、ありがとうございます。

●村中会長

はい、ありがとうございました。ほかにご意見は。はい、大里委員。

●大里委員

資料ナンバー２の１の４ですけれども、業務改善助成金の拡充、ありがとうございます。ご努力に感謝申し上げます。我々も、京都府においても多くの企業で使っていただくよう努めていきたいと思っております。

それと、資料ナンバー２の１の８の出生時両立支援コースですけれども、これは単独の企業ではなくて、例えば組合とかそういったところでも利用は可能なんでしょうか。

●金井雇用環境・均等室長

そうですね、それについてはまた調べて回答させていただきます。申しわけありません。

●村中会長

はい、それでは向井委員。

●向井委員

向井です。無期転換ルールが４月からということで、報道などを見ていると適用を免れるために雇い止めがあつてというようなことを見聞きしていますが、相談ダイヤルを２月からでしたか、設置されたとおっしゃっていましたので、相談の件数等を教えていただければと思います。

それから相談があつたときには、あつせんとか相談のほうを紹介されているかと思うのですけれども、うまく解決できた事例等がもしあれば、差し支えない範囲で教えていただければと思います。

●金井雇用環境・均等室長

２月１３日から開設しておりまして、本省のほうから、その時点から統計を取れという指示がありまして、いまのところ、報告したのは２月末時点なんですけれども、その段階で使用者の方、労働者の方、それ以外の方、あわせて、約１６０件の相談がありました。そのうち雇い止めに関するものも１０件近くあつたという状況です。

それから、個別の案件につきましては、ご本人さんが自分の名前を出すということでないと個別の問題としては動けないのですけれども、情報提供があつて、こちらが、問題があるんじゃないかと把握した場合は、企業さんのほうに事情を伺って啓発指導ということをしております。

あっせんの場合は、相手側が参加されないということになると、もうそこで不調になってしまいますので、そういった事案もありますけれども、なるべく解決する方向でいま動いているところでございます。

●村中会長

はい、ありがとうございます。ほかにご意見は。それでは廣岡委員。

●廣岡委員

連合の廣岡です。先ほど無期転換ルールの話がありました。連合も労働相談をやっております。一つの事例を報告させていただきたいと思います。

5年以上有期契約をされて、この4月1日から手をあげるということですが、なかなか労働者の方には周知されていません。その話をさせていただいたときに、実は企業側は知っているということで、4月1日から契約社員にするという話をされているという相談がありました。

契約社員は5年です。ご本人が無期転換を要請すれば、契約でもいいんですが、契約ということが5年ということになれば違法です。したがって、肩透かしといいますか、契約社員にすれば、かたちを変えればいいだろうと。そういった事業場といいますか、企業側もまだあるということですので、ぜひともそのへんの周知徹底をお願いしたいと思います。

相談の方については、あくまでも無期を主張なさいと。あるいは雇用契約を契約社員で受けたとしても継続しますので、次の契約更新のときに無期をと言えば、それも生きるわけですが、しかしこの4月1日の段階で、「いや私は無期になりたい」と、このことをお伝えくださいということも言っておりますが、やはり企業側はまだ、そういう認識のところもあるということです。ぜひとも事業場の方にも無期転換というのはどういうことなのかということ、徹底をお願いしたい。

なぜこんなことを言うかといいますと、社労士さんとかも十分わかっておられない方もおられました。やはり契約が変わると、有期から無期に変わるとご破算になると思っておられる方もいます。このことは継続しますので、ぜひともそのへんの周知徹底をお願いしたいのが一つです。

もう一つ、労働安全衛生についてです。私が聞き漏らしたとしたらお答えいただきたいのですが、死亡災害が21件も出ているということですから、我々からすれば非常事態宣言だと思います。労働安全衛生非常事態宣言であり、さまざまな取り組みがされていると思います。そのことについて実際どうなっているのかということをお聞かせ願いたいと思います。

3点目、実は36協定について、実は労働組合も街頭で36協定のPRをし

ておりますけれども、残念ながら３６協定というのは周知されていません。

京都は１６．５パーセントが労働組合の組織率です。全国では１７．１パーセントと出ています。そういったなかで、３６協定のＰＲを街頭でやりますけれども、ぴんと来ていません。

具体的に時間外とか残業とか、こう言われるとわかるのですけれども、３６協定ということと言うと、我々はわかりますけれども、組合員の方とか、働いている方はわからないのです。

なんとか周知できるように、我々も取り組みたいと思いますが、例えば最低賃金というのは労働組合の全構成組織に、労働局さんからポスターをいただいて、各事業場に配布をして貼っております。何か３６協定も、チラシ等もありますけれども、ポスターで周知徹底するということができないか。労働組合はもちろんやりますけれども、それ以外のところでもそういった周知ができないのかなど。ポスター掲示には予算もいるでしょうけれども、そういったことが可能であれば、周知をするという方法の一つでお願いできればというふうに思っております。以上です。

●村中会長

ありがとうございます。それではまず無期転換ルールのところから。

●金井雇用環境・均等室長

無期転換ルールにつきましては、いまご指摘があったことのほかにも、いろいろ誤解があるようなところもありますので、しっかりとあらゆる機会を通じて周知をしてまいりたいと思います。ご意見ありがとうございました。

●村中会長

それでは労働災害について。

●日根労働基準部長

死亡災害が増加したことへの対応につきましては、資料ナンバー３、取組実績報告の１５ページのところに概要が書いてございます。そこを見ていただくとわかりやすいと思うのですけれども、今年は４月、５月以降死亡災害が急増してございまして、７月６日にまず建設現場の安全パトロールを実施し、そのあと９月１３日に死亡労働災害多発警報を発令し、さらには２６日に大規模製造業の労働災害防止対策会議等、あと１０月１３日に荷役５大災害防止安全パトロール等を実施してきました。その結果、前年同期、１０月末には１８人で、その時は３倍というふうになっていましたけれども、そこからまだ十分な抑制

効果というところまではいかなかったのですが、一定程度はその上昇率、増幅幅というのがおさまったと認識しています。いまは21人ということでございますので、増加率は一時期に比べると下がりましたので、これによって一定の効果はあったものと考えているところでございます。

あと36協定の周知につきましては、これも確か25年の労働時間等の総合実態調査の結果では、全国調査ですけれども、中小企業の約6割が36協定を知らない、締結していないというような結果が出ているということを踏まえまして、先ほども申し上げましたけれども、資料ナンバー2の2の1の1「36協定をご存知ですか?」、これを新たに活用しまして、適正締結等を含めて徹底した周知に努めていきたいと考えているところでございます。

●村中会長

はい、ありがとうございます。それでは先ほど中村委員から手が。

●中村委員

労働行政運営方針の7ページ以下の重点施策の第1に挙げられています働き方改革の推進についてお願いしたいことがあります。

前回の審議会でも申しあげましたが、労働者の過労死が続発して、若者が働いて生活を維持することが困難になり、それが日本社会の将来を危うくしている現状を踏まえまして、労働団体、経営者団体、そして行政が早急に改革に取り組むことが求められていると思います。

ところがご承知のとおり、働き方改革の国会論議のなかでも、財務省同様になくなったはずの資料が厚労省でも発見され、1日の残業時間が45時間というとんでもないデータに基づいて裁量労働のほうが一般労働よりも労働時間が短いとしてつくられた一括法案から裁量労働制が削除されたのは当然だと思います。労働政策研究機構の調査でも、私たちの日々の経験からも、裁量労働の労働時間が一般労働者よりも長いことは明らかですし、現行の高度プロフェッショナルの労働実態が過労死ラインをはるかに上回っているのは周知のとおりです。

私は京都では京都労働局働き方改革推進本部が指名している長時間労働の削減と休暇の取得促進、女性活躍促進、非正規労働者の正社員転換、待遇改善の促進という課題の推進に向けて、労働団体、経営者団体、労働局が一丸になってほんとうに頑張っていただきたいと思いますので、ぜひよろしく願いいたします。

●村中会長

はい、ありがとうございます。ご要望ということでいいのでしょうか。他にご意見は。はい、野崎委員。

●野崎委員

30年度の運営方針がバランスよく取り組まれているなという感じを持ちました。ありがとうございます。

特に働き方改革のところなんですけれども、日本にとって生産性をどう上げるかという大きな命題があると思っております。生産性というのは分母分の分子でして、分母のところに入ってくるのが、いわば労働時間。それを小さくしていくという取り組みと、分子、アウトプット、アウトカムというのですか、それを大きくするために、あるいは人の能力であったり、働きがいであったり、実際の売上であったり。付加価値を大きくするためのいろいろな取り組みが、今回は取り入れて書かれているように感じまして、力強く思いました。

これは本来の話題とは少し違うかもしれないのですが、私どもにドイツの子会社がありまして、そこの社長をしていた者からドイツと日本の働き方の違いという話を聞きました。

30年ほど前まではドイツ人もすごく働いていて、いまの日本とほとんど変わらないくらいの労働時間であった。それが政策の変換により大きく変わった。何が変わったかという、週35時間を徹底するようになったということが一つ。それから時間外手当をやめた。どの時間に働いても、35時間以内であれば同じ。だから、一人ひとりが好きな時間に自分のライフスタイルに合わせて働くようになり、むだな会議もなくなった。あるいは働き方改革のなかで事務所の環境、一人当たりどれだけの平米を取れとか、静かにしようとかいうところまで含めて、環境改革も取り組んだという話を聞きました。

いまずぐ時間外の手当て云々をこの場で論じることはないと思うのですが、何か思い切った方針転換のようなものをどこかのタイミングでする必要があるのかなとドイツの話を聞いて思いました。

それから働き方の柔軟性で継続就業をなんとかしようとか、働ける人たち、土俵に上がってくださっている方を増やそうという話のなかで、働く時間というのはそのとおりだと思うのですが、働く場所を自由に、フレキシブルにということで、テレワークの話が最近取り上げられているかと思います。

外資系企業にお聞きしたところ、アメリカではテレワークをやめる方向になっている。生産性が上がらない。臨時に、何かのときにテレワーク、通えないとか、事故があったとか、介護でどうか、個別の事情があるときのテレワークは有効だけれども、すべてテレワークというのも、もう一つ結果としてはよくなかったので、本国では見直す方向になっているという話を聞きました。

日本がこれから新たな施策をとっていくうえで、法整備も大事だと思うのですが、すけれども、プラスアルファで、他の国でなされたことがいまどのように評価されているかといったところも踏まえて、これからの施策、日本に合った、日本の文化であったり環境に合った施策を考えていただければ大変ありがたいと思いました。以上です。

●村中会長

はい、ありがとうございました。他にご意見は。

●奥田委員

30年度の運営方針を拝見しまして、各部局でそれぞれ細かいところまで方針を立てて取り組もうとされていることがわかりました。言い換えると、情報の洪水にアップアップしていたのですけれども。

それから、周知のための資料の充実、非常にわかりやすい資料を多数取り揃えておられるということですから、運営方針に対して細かいところで特に不満というか意見はないのですけれども、あとは先ほども出ましたけれどもいかに周知していくかですね。そこが大切なと思います。

運営方針を見ていると、大変失礼ながら、ちょっと待っていて相談に来たら対応という感じがします。外に対する周知もいろんなかたちで、ホームページとかを見ればすべての資料が取れますし、されていると思うのですけれども、やはり中小企業の労働組合の組合員の話などを聞いても、結構この労働局の取り組みというのはなかなか知られていないというのが現状です。

何を言いたいかというと、年間を通じて周知の結果がどうだったか、こちらを定量的に評価する取り組みをちょっとご検討いただけないかと思います。アンケートの実施をして、どの項目が知られていて、どの項目が知られていないかというのを把握するというのも一つの手かなと思いますし、そういった周知の評価という観点を入れていただければと思いますので、よろしくお願いします。

●村中会長

はい、ありがとうございます。他にご意見はございませんでしょうか。よろしゅうございますか。

先ほどドイツ、アメリカの例とかが出ていましたけれども、いいところはどんどん取り込んで考えていけばいいなと思います。

働き方改革関連法案はいったいどこへいつてしまうんだというのが率直な印象です。27年法の改正のときは私も本省の労働政策審議会労働条件分科会で、

例のデータを見ながら答申を出したということで、ちょっと忸怩（じくじ）たる思いがありますけれども。

今回のものは上限規制とか非常に重要なことが入っていますし、同一労働同一賃金ではないのだけれども、やはり非正規の均等待遇に関する規制はかなり明確なものが入っているので、ぜひそういうものを実現していただきたい。

法律というのは、法律で世の中が変わるということはなかなか難しいし、そういうことが果たしていいのかというところもあるのですけれども、ただまあ、きっかけというか、そういうものにはならないといけない。いまの日本人の働き方がほんとうにいいのかというのは、実は多くの日本人は思っているところもあるわけです。ですから、そういうきっかけになればいいのかなとは思っています。

ただ、法律ができさえすればなんとでもなるということは決してなくて、それをきっかけにして、どう考えていくのかということが非常に重要な話になります。それは使用者の側も考えなくてはいけないし、労働者側も考えなくてはいけない。みんなで考えなければいけないことだろうと思います。

本日は非常に貴重なご意見をいろいろいただきましたし、充実した審議ができたのではないかと思います。他にございませんようでしたら、これで審議は終了したということで、よろしゅうございますか。はい、ありがとうございます。

それでは事務局のほうにマイクをお返ししたいと思います。

●事務局

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、局長から一言ごあいさつを申し上げます。

●高井局長

本日はどうもありがとうございました。大変有意義なご意見をいただきましたし、助成金についての周知であったり、あるいは無期転換ルールの周知、まだまだ不十分な点があるというふうなご指摘もいただきました。

また最後に奥田委員からは、周知した結果、どこまでどういうふうになっているかという評価も必要ではないかというようなご意見もいただきました。

本日いただきましたご意見をしっかり踏まえまして、30年度の行政にいかしていきたいと思います。本日はどうもありがとうございました。

●司会

本日はお忙しいところをご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

以上をもちまして第３５回京都地方労働審議会を終了させていただきます。
お疲れさまでした。

(終了)