

第 34 回京都地方労働審議会 議 事 録

平成 29 年 11 月 16 日開催

京都労働局
京都地方労働審議会

第 34 回京都地方労働審議会議事録

開催日：平成 29 年 11 月 16 日（木）

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 34 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きます京都労働局総務課長の谷口でございます。よろしくお願いいたします。

それでは、開会に当たりまして、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。京都労働局の高井でございます。

委員の皆様方には、ご多忙中にもかかわらず、本審議会にご出席賜り、誠にありがとうございます。また平素は、私ども労働行政の運営に格別なご理解とご協力、またご支援を賜っておりまして、この場をお借りいたしまして厚く御礼申し上げます。

さて、ご承知のとおり、我が国におきましては、少子高齢化が急速に進みまして、現役世代が減少する中、社会保障の持続のためには、問題の先送りがもはや許されないという局面でございます。

政府は昨年 6 月、「ニッポン一億総活躍プラン」を閣議決定いたしまして、成長と分配の好循環というコンセプトを打ち出しました。この中で、一億総活躍社会の実現に向けたチャレンジこそが働き方改革であるとして、ことし 3 月には、働き方改革実行計画を取りまとめるなど、取り組みのスピードが加速しているところでございます。

景気動向をみますと、明るい指数が並んでおり、また府内の雇用失業情勢も直近では、5 か月連続で、有効求人倍率が 1.5 倍台を維持するなど、着実に改善が進んでいるところでございます。

一方で、新規求職者数の大幅な減少によりまして、業種あるいは地域を問わず、深刻な人手不足が生じております。特に、中小零細企業では、人材の確保が厳しい状況となっておりまして、さらに京都府では、合計特殊出生率が全国で 3 番目に低い。週 60 時間以上就労している長時間労働者の割合が、全国で

3番目に高い。非正規労働者の割合が、全国で3番目に高いといった、働き方改革を推進するうえで、大変厳しい現状、課題がございます。

こういった状況を踏まえまして、私ども京都労働局では、平成29年度の行政運営は、働き方改革の推進を最重点課題として位置付けておりまして、特に、長時間労働の是正、女性の活躍推進、非正規労働者の待遇改善を3本柱として掲げまして、鋭意取り組みを進めているところでございます。このあと、各担当から進捗状況について詳細を説明させていただきたいというふうに存じます。

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

来年4月からは、無期転換ルールが適用となります。また、障害者の雇用率も引き上げられます。そして、人手不足が深刻な中小企業、小規模事業への支援といたしましては、厚生労働本省におきまして、30年度予算の概算要求で、各種対策を盛り込んだところでございます。新年度に向けたさまざまな課題への対応が今、求められているところでございます。

また、来年度の通常国会では、いよいよ働き方改革関連法案の審議も予定をされております。法案成立後は、その施行に向けた法律の的確な周知等が不可欠となります。

本日の審議会では、京都労働局の平成29年度上半期における行政運営の進捗状況につきましてご説明させていただきますけれども、委員の皆様方が、政府の働き方改革への取り組み、それから人手不足対策につきましても、大所高所からさまざまなご意見を賜りまして、それを受けて、当局といたしましても、年度末に向けて、よりの確な行政運営を進め、新年度の行政展開にもつなげてまいりたいと考えております。

委員の皆様方には、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。

以上、簡単ではございますが冒頭のごあいさつとさせていただきます。よろしく願い申し上げます。

●司会（谷口総務課長）

続きまして、各委員の方々のご紹介をさせていただきます。

委員の皆様方におかれましては、第8期の審議会委員が本年9月30日で任期満了となったことに伴い、このたび本年10月1日から新たに任命させていただいた委員の皆様でございまして、これからご紹介をさせていただきます。

お手元に委員名簿がございます。これに従いまして、全委員のお名前を紹介させていただきます。

それでは、まず公益委員代表として、小畑委員、富田委員、福居委員、村中委員、向井委員、村松委員でございます。

次に、労働者代表委員といたしまして、奥田委員、中村委員、西委員、廣岡委員、植田委員、山田委員でございます。

次に、使用者代表といたしまして、本日欠席でございますけれども石津委員と大里委員。そして、小崎委員、才寺委員、安井委員、野崎委員でございます。

さらに、ご紹介させていただきました委員のうち、今回、新たに委員をお願いしました5名の方を改めて、簡単ではございますけれども、ご紹介をさせていただきます。

まず、労働者代表委員でございますけれども、島津労働組合、組合長の奥田委員でございます。

名簿では、副組合長と記載されておりますが、今般、副が取れ組合長になりましたので、後ほど名簿等を差し替えさせていただきます。

次に、自治労京都府本部副執行委員長で京都市学校職員労働組合執行委員長の植田委員でございます。

使用者代表でございますけれども、一般社団法人京都府建設業協会副会長の小崎委員でございます。

次に、京都商工会議所理事で事務局長の才寺委員でございます。

最後に、公益社団法人京都労働基準協会京都下支部長の安井委員でございます。

以上、5名の方に、新たに審議会委員をお願いしておりますので、よろしくお願いいたします。

そして、辞令の交付でございますけれども、辞令通知を机の上に置かせていただいております。本来は、局長から一人一人直接お渡ししてお願いをすべきところでございますけれども、時間の都合もありますので、ご了承をお願いしたいと思います。

続きまして、当局の職員の紹介をさせていただきます。

本日、出席の労働局の職員でございますが、配布資料の事務局名簿に基づきまして紹介させていただきます。

まず、先ほどあいさつをいたしました高井局長でございます。その次が佐藤総務部長、金井雇用環境・均等室長、日根労働基準部長、渡邊職業安定部長、村路総務企画官、上野労働保険徴収課長、田中雇用環境改善・均等推進監理官、吉岡監督課長、千田健康安全課長、草川賃金室長、舟木労災補償課長、湯浅職業安定課長、武田職業対策課長、鹿士需給調整事業課長、嶋田訓練室長、最後

に私、総務課長の谷口でございます。よろしくお願いいたします。

以上でございます。本日、よろしくお願いいたします。

次に、審議会の成立に関してでございます。

本日の委員の皆様方のご出席状況でございますけれども、使用者代表委員の石津委員と大里委員がご欠席というご連絡がありましたので現在、公益代表委員6名、労働者代表委員6名、使用者代表委員4名の合計16名の委員にご出席いただいております。18名中16名の委員にご出席いただいておりますので、委員の3分の2以上の出席となります。地方労働審議会令第8条によりまして、本会議が有効に成立していることをご報告申し上げます。

次に、配付資料ですが、会議に先立ち、お手元にお配りしております資料の確認をさせていただきます。

皆様方のお席の左側にある資料が、事前にお送りをしている資料と同じものでございまして、上に行政運営方針。下のほうに、各部署から出されている資料となります。それと、皆様方の右側に置いてある資料が何部かありますが、これは本日、追加をしたり、差し替えをさせていただいた資料です。ご確認、よろしくお願いいたします。

なお、事前に送付したものと同一資料につきましては、ご不要でございましたら、お帰りの際はそのままにいただければ結構かと存じます。

次に、会長の選出に移らせていただきます。

地方労働審議会令第5条第1項によりまして、公益代表委員の中から委員が選挙をして選出ということになっております。ご推薦いただければと思いますが、いかがでございましょうか。

●富田委員

村中委員に引き続き会長をお願いできればと思っております。働き方改革をはじめ、働くルールが大きく変わろうとしておりますので、労働法、雇用政策に大変お詳しい村中委員にぜひお願いできればと思います。よろしくお願いいたします。

●司会（谷口総務課長）

今、村中委員とのご推薦がございましたが、皆さん、いかがでございましょうか。

（「異議なし」の声あり）

ありがとうございます。

それでは、村中委員に会長を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

村中でございます。ただいまご指名いただきましたので、せん越ではございますが引き続いてさせていただきたいと思います。

最初に、少しあいさつをせよということでございますので。

局長からも、また今、富田委員からも出てましたけれども、働き方改革というものが非常に喫緊の課題ということで、このあいの選挙の前の国会では、もう閣議決定の直前まで、働き方改革関連法案というのが出ていました。おそらくあの選挙の結果も、政治動向にそれほど大きな違いがないということで、再び、確実に出てくるだろうと思います。

そのタイミングは私は存じませんが、今年中に出るのか、来年の通常国会に出るのかということかと思えます。いずれにしても、7法というかなりたくさんの方々の法令にかかわる改正法案でございまして、しかもその中身が、今まで以上に、それぞれの企業における雇用のあり方そのものに踏み込んで、いろいろ変えていってほしいということがありありと現れているような内容でございまして。

もちろん、行政が負う課題というののもかなりあると思います。長時間労働の抑制のところであるとか、派遣の制度の改正でもかなり大きなものがあるだろうと思いますし、同一労働同一賃金関連のところにも大きいものがあると思います。いずれにしても、それらで、実際の働き方が、法律だけで変わるのかというと、決してそういうわけではございませんで、やはり労使の中でしっかりとそれについて議論をされて、それが果たして日本の雇用のあり方としてよいのかということ吟味したのちに、それが定着していくということなんだろうと思います。

ですから、ここの審議会で、労働者側、使用者側の代表の方が出ておられるというのは、非常によい議論の機会でもあらうと思いますので、ぜひともそういう部分も含めて、ただ行政の問題や、あるいは行政がすることに対する対応の問題というだけではなくて、自らの問題としても受け止めていただいて、議論をしていただければと思うしだいでございます。よろしくお願いいたします。

それでは、地方労働審議会令第5条第3項に「会長代理を会長が指名する」とございまして、指名させていただきたいと思います。公益代表委員の中から指名するとございまして、富田委員を指名させていただきたいと思いますが、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。

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

この規程につきましては、地方労働審議会令第6条第2項に「部会の委員は会長が指名する」とございますので、第9期の委員を指名させていただきたいと思います。

お手元に配られております家内労働部会委員名簿のご確認をお願いしたいと思います。地方労働審議会の家内労働部会委員は、富田委員・植田委員・大里委員をお願いしたいと思います。部会委員の方々、よろしくお願いします。大里委員は、本日欠席でございますが、事前に事務局を通じてご内諾をいただいております。

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

次に、議事録の署名人でございますが、私、村中と、労働者側・使用者側双方の委員の方々から1名ずつ指名させていただきたいと思います。

労働者側委員として、植田委員をお願いしたいと思いますが、よろしゅうございますでしょうか。

次に使用者委員として、才寺委員をお願いしたいと思いますが、よろしゅうございますでしょうか。

では、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います。

まず、平成29年度上半期における労働行政運営方針の進捗状況について、雇用環境・均等室長、それから各部長からご説明をいただきたいと思います。なお、審議の時間を十分に取りたいと思いますので、雇用環境・均等室長、各部長のご説明は、ポイントの説明とした手短かなご説明を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、各部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、よろしくお願いいたします。

それでは初めに、金井雇用環境・均等室長、よろしくお願いいたします。

●金井雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の金井でございます。

委員の皆様方には、日ごろから、雇用環境・均等室の業務にご理解、ご協力いただいておりますことを厚く御礼申し上げます。

私からは、今年度の雇用環境・均等室の重点施策の進捗状況についてご報告させていただきます。

お手元の資料の資料ナンバー1のほうに、今年度の行政運営方針の進捗状況報告という資料がございます。詳しくは、ここに進捗状況を掲載しておりますけれども、本日は時間の都合によりまして、資料ナンバー2の1から16までと、本日、追加で配らせていただきました均等室の追加資料のナンバー1、2によりまして、項目を絞ってご説明をさせていただきます。

初めに、局全体の最重点施策であります働き方改革の推進の関係でございますが、資料ナンバー2の1の5ページをご覧くださいと思います。

まず国の動きでございますが、局長からもご説明しましたように、本年3月に、13項目にわたります働き方改革実行計画が取りまとめられまして、同一労働同一賃金や時間外労働の上限規制に係る法改正を視野に入れたロードマップが示されたところでございます。これを受けまして、現在、働き方改革関連法律案の国会提出準備が進められているところでございます。

京都労働局におきましては、各部門が連携して取り組みを進めておりまして、局長を中心に局の幹部が府内のリーディング企業を訪問して、直接働きかけを行っておりますほか、関係機関や労使団体との連携によるオール京都の体制で気運の醸成を図っているところでございます。

府内では、大企業を中心に取り組みが進んできておりますものの、中小企業におかれましては、まだまだ経営者の方のご理解が進んでいない面もありますので、働き方改革の趣旨や経営上のメリットをご理解いただきますとともに、各種助成金制度や専門家によるコンサルティングなどの事業主支援策を活用していただき、積極的な取り組みを行っていただきますよう、種々の機会に呼びかけをしているところでございます。

本年3月には、働き方改革に向けた京都の労働行政と金融機関の連絡会議を立ち上げまして、京都に本店を置く四つの金融機関にご連携いただきまして、営業担当者の方を通じて、取引先企業への助成金等の支援策の情報提供を行っていただいているところでございます。

なお、中小企業等で取り組みを進めるにあたりましては、人手不足の中で、どのように労働時間の短縮に取り組むのかとか、取引先や顧客の理解も必要といった課題もございますため、この資料の7ページになりますけれども、厚生労働省と中小企業庁の来年度予算の概算要求案におきまして、中小企業等に対する支援策を盛り込んでおります。

大きな柱としては五つございまして、まず1点目は、経営者の方の理解を図り、相談に応じ、支援を届ける拠点として、全都道府県に働き方改革推進支援センターを設置しまして、2点目の社内環境整備等に取り組む企業や団体への助成。3点目の中小企業等における取引条件の改善や、賃金引き上げや生産性・経営力向上の取り組み支援。4点目は、働きやすい環境整備や人材確保に向けたマッチングなど、人手不足への対応の支援。5点目は、業種ごとに現状や課題が異なりますので、業種ごとの特徴に応じた支援を行うこととしております。

詳細は、次の8ページ以降に載せておりますけれども、これらは概算要求中の施策をまとめたものでございますので、年末の予算案決定に向けて変更もありうるものでございます。

追加資料の資料ナンバー2のほうに、第14回京都労働経済活力会議の確認事項を入れておりますけれども、京都府内では10月12日に開催されました京都労働経済活力会議におきまして、囲みの所になりますけれども、労使が一体となりまして、オール京都の体制で働き方改革を進めて、中小企業の人づくり、人材確保対策の強化に取り組むということを確認したところでございます。

次は資料ナンバー2の2になりますけれども、年次有給休暇の取得促進のために、夏休みとか秋の連休、年末年始など、連続休暇を取りやすい時期をとらえまして、「仕事休もつ化計画」というキャッチコピーを用いて、広報啓発活動を行っているところでございます。

次の資料ナンバー2の3ですけれども、本年10月1日から「改正育児・介護休業法」が施行されておまして、保育所等に入れない場合に、最長2歳まで育児休業の延長が可能となったところでございます。これに併せて、就業規則の改定なども必要でございますので、説明会や個別相談会のほか、あらゆる機会を通じて、事業主や労働者への周知に努めているところでございます。また、改正法に沿った規定の整備についての点検・指導も行っているところでございます。

次の資料ナンバー2の4は、次世代法に基づく認定状況でございまして、本年4月から認定基準が厳格化されておりますけれども、上半期に府内では、プラチナくるみん2社、それから、くるみん5社を新たに認定いたしまして、9月末現在のプラチナくるみん認定企業は3社、くるみん認定企業は54社となったところでございます。全国では、2810社が認定を受けておまして、そのうちプラチナくるみんは、165社でございます。

次の資料ナンバー2の5は、女性活躍推進法に係る行動計画の策定届出状況でございます。女性の活躍促進につきましては、輝く女性応援京都会議によるオール京都の体制で、中小企業における行動計画の策定支援を重点に取り組んでいるところでございますが、府内の300人以下の企業の届出数は、9月末

現在で84社となっております、これは徐々に増えているところでございます。

追加資料のナンバー1のほうになりますけれども、この応援会議における新たな取り組みとしまして、本年8月に、「京都女性活躍応援男性リーダーの会」を立ち上げたところでございまして、中小企業経営者の方にも、資料の裏面の行動宣言にご賛同をいただいて、会に参加していただくよう呼びかけをしております。

この行動宣言は、もとのオリジナルは内閣府が作ったものなんですけれども、いちばん上の「自ら行動し、発信する」の所に「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定に努める」という文言を、京都オリジナルで付け加えておりまして、積極的な取り組みをお願いしているところでございます。

次の資料ナンバー2の6は、えるぼし認定企業の一覧でありますけれども、9月末現在で、全国で421社となっております。府内では、今年度上半期に、三つ星レベルで2社。これは、いずれも300人以下の企業でございます。それから、二つ星で1社を新たに認定しまして、認定企業数は6社となりました。

認定マークの交付式や、ホームページでの好事例紹介などによりまして、制度のPRに努めているところでございます。

次は資料ナンバー2の7ですけれども、総合的なハラスメント対策の推進の関係でございます。私どもに寄せられるセクハラやマタハラ、パワハラに関する相談が後を絶たないということから、各企業内で、パワハラも含めた一体的かつ実効性のあるハラスメント防止対策を講じていただくために、本年7月から12月まで、全国ハラスメント撲滅キャラバンを展開しておりまして、集中的な周知啓発を行っております。また、特別相談窓口も開設しているところでございます。特に、妊産婦の方への法令周知につきましては、京都府産婦人科医会や各市町村にもご協力をいただいて周知をしているところでございます。

次の資料ナンバー2の8非正規労働者対策であります、今年度から社会保険労務士会に委託をしまして、「京都非正規雇用労働者待遇改善支援センター」を開設しまして、同一労働同一賃金の実現に向けた賃金制度の見直し等のアドバイスや、助成金の活用促進等を行っております。

次の資料ナンバー2の9は、有期契約労働者の無期転換ルールでございしますが、この適用が本格化します平成30年4月まで、あと5か月を切りましたけれども、認知度がまだ低く、無期転換を避けることを目的とした雇止めの発生も懸念されるということから、9月・10月に、無期転換ルール取組促進キャンペーンで、集中的な周知啓発を行ったところでございます。事業主向けの説明会や個別相談会のほか、主要労使団体へ協力をお願いしたり、労働者向けには、資料ナンバー2の10の、ちょっと目立つポスターを作成いたしまして、

これを地下鉄各駅や図書館など、目につきやすい場所への掲示も行ったところでございます。

また、このルール周知と併せて、キャリアアップ助成金を活用した多様な正社員制度の導入促進を図っているところでございます。

次の資料ナンバー2の11は、厚生労働省が所管する労働関係の助成金の一覧でございますが、助成金メニューの再編整理や助成内容の拡充が図られておりまして、それと同時に、右上の赤い囲みの中にあります生産性要件を満たす場合には、助成額の上積みなどの優遇をする仕組みが導入されております。

フロー表の中の青い文字で示している助成金名、コース名の所でアンダーラインが引いてあるものが、この生産性要件の対象となるものでございます。

次の資料ナンバー2の12は中小企業における賃金引き上げのための経営・労務相談、専門家派遣事業を中小企業団体中央会に委託して実施しておりまして、併せて、業務改善助成金の活用促進を図っているところでございます。

次の資料ナンバー2の13から15までは、アルバイトの労働条件確保対策の関係でございまして、京都ブラックバイト対策協議会によりまして、京都府・京都市と連携した取り組みを進めているところでございます。

4月から7月に、「アルバイトの労働条件を確かめよう！キャンペーン」による集中的な周知啓発や使用者団体への要請などを行いましたほか、年間を通じまして、大学等における労働法制講義や出張相談等を行っております。今年度は、学生等への相談窓口の周知にも力を入れているところでございます。

また、府立高校の校長会に局長が出席をいたしまして、労働法制講座や相談窓口の活用を呼びかけるなどの新たな取り組みも行っているところでございます。

資料ナンバー2の16の差し替え版のほうをご覧いただきたいと思います。平成29年度上半期の個別労働紛争解決制度の運用状況でございます。総合労働相談の窓口寄せられました相談件数は1万2511件で、そのうち個別労働紛争に係る相談は4601件でございまして、いずれも前年同期を上回っております。

労働局長による助言・指導の申し出受理件数は142件で、これは前年同期の15%増となっております。下のほうのあっせん申請受理件数は50件で、前年同期の35%増となっております。

相談者の内訳では、労働者が74.5%、事業主が20.1%となっております。

個別労働紛争の相談の内容は、いじめ・嫌がらせが17%で最も多く、次いで自己都合退職を巡るトラブルが15.3%となっております。辞めたいのに辞めさせてもらえないといった、人手不足の状況を反映した相談が目立つとこ

ろでございます。

助言・指導の内容では、いじめ・嫌がらせが19.7%で最も多く、次いでその他の労働条件、これは賃金とか労働時間、勤務シフトなどの処遇に関するものですけれども、それが14.1%。あっせんの内容では、解雇が38%で最も多く、次いで、いじめ・嫌がらせが24%となっております。

資料は出しておりませんが、広報関係の新たな取り組みとしまして、今年の6月29日から、全国の労働局に先駆けまして京都労働局公式フェイスブックを立ち上げて、発信力の強化を図っているところでございます。まだ「いいね」の数が少ないので、委員の皆様にも、ぜひご覧いただければと思っております。

お手元の資料の封筒にステッカーを貼らせていただいているのですが、京都労働局マスコットキャラクターの「御池ちゃん」を活用しました親しみやすい広報にも取り組んで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

ありがとうございました。

それでは続きまして、日根労働基準部長、よろしくお願いいたします。

●日根労働基準部長

労働基準部長の日根でございます。

日ごろより委員の皆様方には、労働基準行政の推進にご理解とご協力をいただきまして、お礼申し上げます。

私からは、労働基準行政の進捗状況について説明をさせていただきます。座って説明させていただきたいと思っております。

平成29年度の京都労働局の行政運営方針におきましては、基準行政の重点施策としまして、過労死等防止対策の推進、労働災害防止対策の推進、また、最低賃金制度の適切な運営等の8項目を上げさせていただいているところでございます。

この8項目の平成29年度上半期の取り組みの実績につきましては、資料ナンバー1の9ページから17ページ等にまとめさせていただいております。また、取り組みに係る資料につきましては、資料ナンバー3の1の1から3の4の1まで添付をさせていただいております。この資料ナンバー3の1の1から3の4の1に基づきまして説明をさせていただきたいと思っております。

最初に、過労死等の防止対策についてでございます。資料ナンバー3の1の1をご覧ください。ここにありますように、11月は過労死等

防止啓発月間になってございまして、3の1の2にありますように、過重労働防止啓発月間の一環として、過重労働解消キャンペーンを実施し、10月28日土曜日に、過重労働解消相談ダイヤルを実施させていただいたところでございます。また、11月1日には、労働局長によりますベストプラクティス企業としまして、島津製作所様を訪問させていただきまして、また、資料3の1の3になりますが、明日17日には、第3回となります過重労働防止対策推進シンポジウムを開催するなど、周知啓発の取り組みを実施しているところでございます。

長時間労働の抑制等に係る監督指導につきましては、監督計画を昨年より大きく増加をさせまして、今月、11月の過労死等防止啓発月間中に、集中的な指導を実施しているところでございます。

また、資料3の1の4になりますけれども、建設業の長時間労働の抑制に関しまして、ことしの8月に、建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議におきまして、生産性の向上に向けた取り組みと、建設工事従事者の週休2日制の確保等による、適正な工期設定のガイドラインが取りまとめられております。労働局としましても、あらゆる機会を通じまして、関係機関にこのガイドラインの周知をしているというところでございます。

次に、資料ナンバー3の2の1の①②をご覧いただきたいと思います。治療と仕事の両立支援につきましては、今年の7月28日に京都府、京都府医師会、京都大学病院、府立大学病院、労使団体をメンバーとしまして、京都府地域両立支援推進チームというのを立ち上げているところでございます。このチームで、推進のための周知用リーフレットを作成しまして、京都府下で3万枚を配布したところでございます。今後は、引き続き府の取り組みの周知を行うとともに、参加機関で情報共有を図りまして、両立支援チームによりますセミナーの開催等を目指したいと考えてございます。

次に、労働災害防止対策の推進についてでございます。資料3の2の2になります。この資料にございますように、9月末におきましては、労働災害による死亡者が16人、死傷者は前年比で5.9%増という状況でございます。

昨年は、労働災害による被災者は死亡、死傷ともに過去最少になってございますが、ことし5月以降、労働災害が増加をしたために、資料3の2の3から3の2の5にありますように、死亡災害多発警報の発令など、さまざまな取り組みを行ってきたところでございます。

次に、資料ナンバー3の2の6をご覧いただきたいと思います。本年度は、第12次労働災害防止対策推進計画の最終年度となっております。この5年間の計画期間内に死亡者数、死傷者数の15%減を目標としまして、各種の施策を進めてきたところでございますが、9月末におきましては、計画期間中の

死亡者が４年半で７８人、死傷者数は１５３８人という状況で、目標達成が危ぶまれているというところでございます。

資料としてはお出ししておりませんが、直近１０月末の速報値におきましては、死亡者数は８０人、死傷者数は１７４５人で、前年同期比の５．９％増という状況になってございまして、年末に向けまして、建設業の一斉監督など、引き続き労働災害の防止に努めているところでございます。

次の資料ナンバー３の２の７をご覧いただきたいと思います。ストレスチェック制度の実施状況についてでございます。この制度が義務づけられております５０人以上の事業場において、その８３．９％の事業場から、監督署への実施報告が提出されているところでございます。

資料３の２の８にございますように、ストレスチェック助成金の活用を含めまして、個別指導等を行って実施の徹底に努めてまいりたいと考えてございます。

次に、資料ナンバー３の２の９でございます。これは、平成２３年度から実施をされております受動喫煙防止対策助成金についてでございます。この申請件数につきましては、平成２８年度は４件で、今年度上半期に９件と増加はしているところですが、まだ多いものではなく、一層の活用に向けて周知に努めているということでございます。

次に、最低賃金制度の適切な運営についてでございます。京都府の最低賃金につきましては、１０月１日から８５６円に改正されまして、昨年の８３１円から２５円、３．０１％に引き上げとなっております。労働局、監督署、ハローワークなどが一体となりまして周知広報に努めており、下半期には最低賃金の履行確保を主眼とした監督計画を実施する予定としてございます。

また、特定の産業に適用されます産業別最低賃金につきましても、すでに改正のご審議をいただきまして、１２月２１日の発効に向けまして事務手続きを進めているところでございます。京都府内の労使に広く認識をしていただけるよう、周知・広報に努めてまいりたいと考えてございます。

今年度の地域別最低賃金の周知用のパンフレットは、資料ナンバー３の３の１として配布をさせていただいておりますけれども、京都府内の産業別最低賃金を含めました京都独自のポスターの作成に向けまして、現在、ポスター図案コンテストを行っているところでございます。

今回、先生方の背面になるかと思いますが、公募によりました７５作品を貼りだしておりますので、最低賃金のポスターにふさわしいと思われるものについて、審議会後、ぜひご投票をいただければと思います。

そのほか、本審議会に直接関係するものといしましては、家内労働部会を来年の２月までに開催をさせていただきまして、現在、実施しております京都

北部の丹後地区の絹織物産業の最低工賃実態調査結果に基づきまして、最低工賃の改正の必要性につきまして、ご審議をいただくという予定にしているところでございます。

最後になりますが、資料ナンバー3の4の1でございます。労災の過労死、精神障害、石綿関連疾患の申請および認定件数の推移をまとめたものでございます。

過労死につきましては、今年度、上半期の請求は、昨年と比較しますと少なくなっているところでございますが、精神事案、また石綿事案につきましては、高止まりの状況となっております。迅速・適正な決定に努めていくこととしていますので、ご理解いただければと思います。

基準行政に関しましては、以上でございます。

●村中会長

ありがとうございました。それでは続きまして渡邊職業安定部長にお願いします。

●渡邊職業安定部長

職業安定部長の渡邊でございます。委員の皆様方には、日ごろより職業安定行政、またハローワークの運営に関しましてご支援とご協力をいただいておりますことをまず厚く御礼申し上げたいと思います。

資料につきましては、資料の頭に4がついているものの1から12までというところになりますけれども、資料に沿ってご説明させていただきたいと思います。

まず資料の4の1でございますけれども、雇用情勢につきましては、先ほど局長からも説明がありましたとおり、新規求職者が減少しておりまして、雇用保険の被保険者も増加しているという状況でございます。京都の雇用情勢の改善に反映して、有効求人倍率が1.50倍ということで、1.5倍台の高水準で推移しているという状況で、雇用情勢の判断といたしましては最高の、「着実に改善が進んでいる」という判断で、現在、公表しているところでございます。

人手不足に関しましては、進捗状況報告の31ページから32ページに書いてございますが、求職者の支援のほかに、特に人手不足の企業の支援といたしまして、求人の充足対策ということで、これを軸足に重点に置きながら、今年度から、4月にハローワーク西陣に人材確保対策コーナーというものを設置いたしました。建設、警備、運輸、福祉における人材確保ということに努めておりまして、10月24日、25日にはリーガロイヤルホテルで面接会を開催したりというような取り組みを行っております。

続きまして資料４の２でございます。キャリアアップ助成金につきましては、働き方改革の一環としまして、不本意で非正規雇用となった労働者の正社員転換としてのキャリアアップ措置としての助成金を企業に対する支援をしているというところでございます。

こちらの進捗状況といたしましては、平成２９年度４月から９月の累計では、いちばん右上になりますけれども、これは年度途中の９月までで８２３件ですが、昨年度の実績が６３６件ということで、２９．４％の増ということです。２７年度、２８年度、２９年度と、計画件数も増加しておりますけれども、下のところの支給金額、こちらのほうも支給決定件数では８７６件というふうになっており、年々増加してるところになっております。

続きまして資料の４の３になりますけれども、こちらはハローワークのマッチング機能に関する総合評価ということで公表しております。こちらのほうは平成２８年度の状況よりも改善している状況でございます。就職件数（常用）、また雇用保険受給者の早期再就職件数、求人充足についても、昨年度より増加しているという状況でございます。ハローワークにおきまして、皆様、京都府民、また国民に答えるべく、窓口誘導、的確な職業紹介の実施を今後もハローワークマッチング強化としてはかっていきたいというふうに考えているところでございます。

続きまして、資料の４の４になりますけれども、こちらは職業訓練ということで、人づくりに関しまして職業訓練対策を進めているところでございます。職業訓練に関しましては、訓練校での施設内訓練、または委託訓練、民間専門学校への委託訓練、また求職者支援訓練、労働局で実施していて、民間に委託しております求職者支援訓練を実施しております。昨今の新規求職者の減少にともないまして、応募者が減少しているという状況がございます。一部、定員に満たないコースも出てきておりまして、引き続き、こちらに関しまして求職者が減少する中ではありますけれども、的確なあっせん、早期再就職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。

続きまして、資料４の５になりますけれども、こちらのほうは求職者支援訓練の状況なんですけれども、先ほど申しましたように、就職件数としては若干減少してるところでございますけれども、引き続き対応していきたいと思っております。

資料４の６になりますけれども、新規高等学校卒業者の求人・求職・就職の状況でございます。こちらは平成３０年３月卒の状況で、右上の数字が就職内定率になりますけれども、６０．５％というところで、平成９年の調査開始以来の高水準の状況というふうになっております。

また、資料４の７、京都府内における大学・短大の卒業生の就職内定状況と

いうところで、就職内定率といたしましては平成30年3月卒業予定者になりますけれども、こちらのほうは59.9%ということで、こちらのほうも統計開始以来、過去最高という状況になっているところでございます。

また、こうした若年者に関しましては、若年者の雇用を進めていくためのユースエール認定企業といったものを進めておりまして、特に中小企業で若年者雇用の優良な企業に対して認定する制度ですけれども、こちらは今までの若年応援宣言の企業と併せまして、就職面接会のほうで周知を図るなど、徹底していきたいと思っております。

ちなみに今年度は1社認定がございまして、こちらは局長のほうから認定書を交付するなど、さらに制度の普及拡大に努めていきたいと思っております。

資料、飛びまして4の9になりますけれども、高齢者の雇用状況集計状況結果というところでございます。これは10月31日、先般発表させていただきましたけれども、昨今の雇用情勢の改善もあったところでございまして、そういう中で定年制度の導入などの各措置につきまして、対前年度よりも増加しているという状況を発表させていただいております。

高齢者の雇用促進に関しましては、府内のハローワーク3所におきまして、さらに高齢者の専門の窓口として生涯現役支援窓口というのを設置して、さらに高齢者の雇用促進を進めたいと考えております。

続きまして資料4の10、障害者の職業紹介状況になります。右下の平成29年度の下のところは978件となっておりますけれども、これは4月から8月までの5か月間の実績でございます。かつこの中が昨年の実績でございます。こちらは年々、雇用情勢を反映しまして、障害者の就職件数も伸びてきているところでございまして、これに関しまして、さらに就職促進を図っていききたいというふうに思っているところでございます。

最後になりますが、資料4の12を説明させていただきます。雇用保険の電子申請の利用率に関しましては、雇用保険の手続き、また高年齢雇用継続給付の手続きに関しまして電子申請をやっております。最終目標は70%を目標としておりますけれども、現時点では徐々に上がってきておりまして、いちばん下のところになりますが、19.25%という状況で、だんだん上がってきている、年々上がってきているという状況になっております。

時間の関係で説明のほうをだいぶ省略させていただいておりますけれども、引き続きご協力について、よろしくお願いします。

●村中会長

それでは佐藤総務部長、お願いします。

●佐藤総務部長

総務部長の佐藤でございます。

委員の皆様には、日ごろから当労働行政の推進につきまして、特別のご支援をいただいておりますことを誠に感謝申し上げます。

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。
資料ナンバー1の進捗状況報告37ページをご覧ください。

上のほうに書いてありますとおり、適用徴収業務の重点施策は昨年度と同様に、未手続事業場の解消促進と、労働保険料の適正徴収・収納率の向上の2点としています。

特に、労働保険未手続事業場については、制度としては従業員を1名でも雇っておれば労働保険に強制加入のところですが、今なお小規模・零細事業場を中心に未加入の企業が存在しておりますので、最重点で適用促進に取り組んでいるところでございます。

同じページの真ん中、(1)労働保険の未手続事業一掃対策の推進のところでございます。

29年度の取組実績の欄に記載のとおり、適用促進3か年計画に基づきまして、未手続事業場の情報を共有しまして、我々、労働局の指導員や、労働保険加入促進業務を受託しております労保連京都支部の推進員、それらの方々が個別に企業を訪問し、加入勧奨を積極的に行っております。

そのほか、ここに記載はございませんけれども、今月、11月の適用促進強化期間中は、特に自治体や事業主団体などの機関にも依頼いたしまして、周知啓発の強化に取り組んでおります。さらに、今年度は新たに中小の事業主団体を我々のほうで訪問いたしまして、傘下の未加入企業に対する周知啓発を依頼したり、あるいは自治体が許認可を持っておりますので、その窓口で周知啓発のリーフレットの配置を依頼する等の取り組みを行っております。

3か年計画に対する進捗状況は、配布資料ナンバー5の1をご覧ください。

上から項目が四つございますけれども、各情報による未手続事業場の把握件数、その下が未手続指導件数、これは1企業に対して2回指導した場合は、2件ということでカウントしております。その下が、新規成立事業件数。我々の指導の結果、未手続事業場が加入したものも含んでおります。真ん中、9月までの半年間の実績でございますが、そこに年間の達成率を書いてございますが、すべて50%以上ということで、取り組んでいるところでございます。

なお、一番下の職権成立がございまして、我々、局のほうから繰り返し指導を行っても加入の意思を示さない企業に対しまして、本年6月に1件、職権成立を行っているところでございます。

恐縮ですが、また資料ナンバー1の37ページに戻っていただきまして、下

の方（２）労働保険料等の適正徴収等ということで、当該年度に事業所が納めるべき保険料が納められているかということで、（２）の左側ですが、昨年度の京都府の収納率は９８．９％、収納した金額としては、約４４０億円となっております。

今年度も、昨年度のこの実績を上回ることを目標に、真ん中の所ですが、滞納事業場に対しましては、納付督促のほか、金融機関の財産調査、金融機関の差押えの措置を積極的に講じておりまして、上半期９月末時点で収納率は４４．８％と、昨年同時期を上回って推移しているところでございます。

このほか、電子申請の利用促進ということで、例えば６月から７月の年度更新説明会等の機会を捉えて、事業主に電子申請の利用勧奨を行っているところでございます。

私からの説明は以上でございます。

●村中会長

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内容をふまえて、ただいまから各委員にご審議をお願いしたいと思います。特段テーマを、順番にということではございませんので、どなたからでも、どのテーマについてでも結構でございますので、ご発言がございましたらよろしくお願いいたします。

それでは、向井委員。

●向井委員

向井です。２点ちょっと教えていただければと思うんですけども、一つは、労災の死亡事故が急にたくさん増えているというふうにご報告いただいている、なかなかショッキングな内容かなと思うんですけども、ここに来て、急に増えた原因ということについてはどのように分析されているのかをちょっと教えていただきたいというのが１点なんです。

それからもう一つは、過労死関係。過労死の防止の関係で、労働時間単位等に問題がある恐れのある事業所に対して監督指導を実施されたということ。１７７事業所ということで報告の中に記載があるんですけども、そういう恐れのある事業所っていうのはどのように選定されているのか。いろいろ相談がある中で把握したということもあるでしょうし、そうでない場面もあるのかなと思いますので、その辺り教えていただければと思います。

●村中会長

それでは労働基準部長、お願いします。

●日根労働基準部長

まず、労働災害の増加についてでございますが、資料の中にはないかと思いますが、昨年、過去最少となった経緯がございます。それと比較すると相当増加をしているという観点が一つございます。

そのほかには、工事業がやはりホテルの建設ラッシュ等で増加をしているというような要因もございますし、特定はしにくいのですが、想定できるのが、人手不足の中で、あまり経験のない方が現場に出ていっているというような背景もあるのではないかとこのように考えてございます。

次に、過労死における監督の関係で、80時間を超えるおそれのあるということについてのご質問だと思いますけれども、まず36協定届というのがございまして、その中で80時間を超える協定をしているということでございまして、実際には80時間未満に収まっていることもあるという意味合いで恐れがあるというような言い回しをしているところでございます。

●村中会長

はい。それでは、ほかにありますか。小畑委員、どうぞ。

●小畑委員

ありがとうございます。2点お伺いしたく存じます。

最初に、労働時間が100時間を超えたり80時間を超えたりした場合の監督を行うというお話に関連しまして、労働行政方針の進捗状況報告、資料ナンバー1で申しますと、1ページのところに、66事業場、132事業場というような数字が出ておりますけれども、これは何人の方で監督指導を行っておられて。要するに、人が少ない中で随分たくさんの方の行政の任務があるために、大変働きすぎをされてるんじゃないかっていうことを心配しているんですが、どういふような人数でこの監督を行っていらっしゃるのか、もし具体的なことがおわかりになったらお教えいただきたいということが1点でございます。

それからもう1点目は、資料の5の1のほうで、2500、3500、2900、5というふうに目標件数があり、また達成率が書いてあるんですが、この労働保険の未手続事業を一掃するために、どういふふうにその未手続事業だということを把握し、そしてそれをご指導されてるかという、具体的にどうやって見つけるのかというのを教えていただきたいと思うんですが、お願いいたします。

●日根労働基準部長

今のご質問は資料ナンバー１の、６６事業場等に対する監督の確保、実施体制についてだというふうに理解しているところですが、この６６事業場といますのは、局全体の数でございまして、局内で監督を中心に実施するために配置されている職員が概ね３０名弱。実際、監督に行く職員は３０名弱というような体制となっているところでございます。

●佐藤総務部長

労働保険の未手続事業の把握の関係でございますけれども、現状の把握のしかたといたしましては、厚生労働省本省のほうから、厚生年金、社会保険事務所と連携して、そのデータを使ったりですとか、あるいは法務省の法人登記のデータを使ったりですとか、労働保険の加入につきましては、我々厚生労働省で加入している事業所の情報はシステム化しておりますので、あるいはその自治体が先ほど言いました許認可、衛生関係のところでもありますので、そこで把握した事業所情報について、そのうち適用している事業所の情報もありますので、それらを使って未手続きと思われるところを捜し出します。で、先ほど言いましたように、労働局の指導員ですとか、あるいは委託団体の推進員が個別に訪問して回ったりですとか、あるいはいろんな機会を捉えて、加入が必要だという周知啓発を行っているというところでございます。

ただ、今のその名簿に関しましては、精度というものもございますので、実際に行ってみますと、もうその事業は廃止してしまったりですとか、あるいは従業員を、事業はやってるんですけども従業員を雇用してなかったりですとか、あるいは家族従業員だけだったりですとか、そういったものもありますので、我々が指導していくうえでは、この名簿、未手続事業の名簿につきまして、なお一層精度を上げていくことが有効なのかなというふうに思っているところです。

●小畑委員

ありがとうございました。

●村中会長

村松委員、どうぞ。

●村松委員

５年ルールについてお伺いしたいんですが、以前１８年４月を境にという無期転換ルールが初めて適用されるということで、まだなかなか周知されていな

いというご報告でしたが、恐らく2018年になって以降、たぶんマスコミとか労働組合とかがいろいろな方法で広めていくと関心も出てくるのではないかなというふうに思うんですが。9月・10月にキャンペーンをされたということですが、2018年、とりあえず4月ぐらいまでの間に、またそのような使用者・労働者向けの何か対策を考えてらっしゃるのかどうかということと、これからそれに伴ってトラブルも生じてくるのではないかなと思うんですが、配っていただいているパンフレットの中に、雇い止めについては慎重にみたいな、慎重にというか、雇い止めについて問題がありますよというようなのが表紙のところに、下段に書いてありますけれども。厚労省として、はっきりこれが脱法だという基準を示すことは難しいんだろうと思いますけれども、今、例えば使用者の人にこんなことを、ここはしてはいけない。例えば通算の考え方とか、雇い止めとかについて、こんなことはしちゃいけませんよみたいな、何か指導を。まあここは明らかに脱法でしょうみたいなもので、何かアドバイスをされているようなのがあれば教えていただきたいと思います。

●金井雇用環境・均等室長

無期転換ルールの関係でございますけれども、事業主や労働者の方への周知というのは、これまでもずっとやっております、何年も前からなんですけれども。ただ、ここへ来て、まだ認知度が低いということで集中的なキャンペーンを行いましたけれども、これからまた4月までにかけて、引き続き周知を続けていくところでございます。

それからトラブルへの対応につきましては、問題のある事案を把握しました場合は、啓発指導を行っていくということと、個別紛争になった場合も、個別紛争解決援助制度の枠組みの中で解決を図っていくということを考えております。まずはそのトラブルの未然防止ということがありますので、これは使用者団体の方にもご協力いただいて、いろんな会合で事業主の方に、こういう場合は問題になりますよということの説明をさせていただいているところでございます。

●村中会長

中村委員、どうぞ。

●中村委員

本日提出されています平成29年度の労働行政方針の6ページ以下に、政府の最重要課題とされている働き方改革について、これまでの取り組みと今後の施策が記載されています。ここにもあるとおり、昨年11月の当審議会で、私

は電通の過労自殺問題についてお尋ねしたところ、ちょうど同時刻に、京都をはじめとする4労働局が、電通本社および各支社に強制捜査に入りまして、その結果、会社が起訴され、先月、有罪判決が出されました。この問題をはじめとする厚労省と労働局の働き方改革へのご奮闘には敬意を表したいと思います。これを契機に、NHK記者の過労死も明らかになりましたが、ことし3月には、東京オリンピックの開催に向けた新国立競技場の建設工事現場で、現場監督の過労自殺が起きるなど、長時間労働による過労死は続いています。亡くなった電通の女性社員は、入社8か月の24歳で、108時間の残業とされていますけれども、会社が出勤簿を改ざんしていたことが裁判で有罪とされています。さらに、NHKの女性記者が、31歳で月160時間の残業。新国立競技場の男性現場監督は、23歳で月200時間を超える残業です。

所定内労働時間を上回るような時間外労働が、20代、30代というこれからの日本を担っていく若い労働者を死に追いやっている現状を是正することは、方針にもありますように、政労使あげての最重要課題だと思います。

現在まとめられています働き方改革の政府案では、時間外労働を規制する現行の大臣告示を法制化し、罰則も課すということなので、一歩前進しているとも思いますけれども、そのうえで政府案について2点だけお尋ねしたいと思います。

1点目は、現行の大臣告示にある1週間15時間の基準が、政府案では触れられていないのはなぜかということと、2点目ですけれども、政府案では、特例として単月で100時間、2か月から6か月平均で80時間まで認められることになっていますけれども、これは従来から過労死危険ラインとされている水準でありまして、かつ、医療現場における過労死ラインとして、裁判で認定された月60時間を上回っており、過労死危険ラインを残業の容認基準の上限にするのは矛盾していると思います。この2点について、ぜひお考えをお聞かせ願いたいと思います。

●日根労働基準部長

まず、1点目の告示の1週間15時間が今度の政府案に取り上げられていないというところについては、今のところ、まだ詳細の把握をしてございません。どういった理由で掲げられていないのかを理解していないところでございます。

あと、特例が、なぜ100から80になったのかということについても、正式な見解というのは出てございませんけれども、ちょうどこの80から100時間というのは医学的に健康リスクが出てくる可能性が高いという背景がございまして、その中では60時間という数字は、その医学的な検討の中では出ていなかったようなことが関係しているのではないかというふうに理解をしてご

ざいます。

●村中会長

福居委員、どうぞ。

●福居委員

福居でございます。

「京都におけるストレスチェック制度の実施状況」についてご説明頂きました。その中で医師による面接指導の実施状況というのがあります。だいたい、受けた方の率が0.5～0.7%という数字になっています。厚労省がこの7月に発表した、法令化されてからのデータも約0.6%です。この数字が高いのか低いのかについては議論のあるところだと思いますが、少し低い印象です。今後、その理由を考えていく必要があると思われます。

私の印象では、まだ制度の主旨が十分には伝わっていないことと、相談によって個人の情報が知られるのではという懸念があるのではと推測します。このストレスチェック制度とは別に、法律外、例えば臨床心理士等への相談もあると思いますので、その辺りも入れますと実際には面接・相談のパーセントはもう少し高くなるのではと推測されます。

それから集団分析の実施状況ですが、集団分析を実施した事業所は約75%とありますが、これは主にメンタルヘルス専門の企業が分析結果を出したのが75%であり、その分析結果を生かして職場の環境改善を計ったという数字ではもちろんないと思われます。集団分析のデータは出たけれど、努力義務ということであり、今後はいかに現場へ還元していくのが重要となってくると思います。

あと、過労死の問題についての説明がありました。最近、長時間労働から不安・うつ状態になり、それにより仕事が進まず、その結果いろいろな形のハラスメントを受けた事例の報道もありました。今後、長時間労働とハラスメントが混合する事例も増えてくると思われ、その対策なども必要です。

●村中会長

ストレスチェックの医師面接等々ということについて少し詳細を。

●日根労働基準部長

今、ご質問というか、ご意見がございました集団分析の実施状況でございますけども、確かに集団分析までされているところまで行ってるんですけど、そのあとそれを活用して、どういうふうにフォローしたかというのは、今後また、

調査をする方向で考えていきたいと考えてございます。今のところは分析をしたかどうかというところで把握をしてございます。本省もそういう方向でやっておりますので、それに合わせるということでやっております。

あと、パワハラにつきましても、ここ10年ぐらいの間に、急に労災の申請もパワーハラスメント系の申請が多く出てきてございますので、さまざまな対応を労働局として図っているところでございまして、やっといういろいろ対策を企業の中で取り入れていただける所が増えてきたような感じは受けてございますが、もっと裾野を広げていって周知をしていきたいというふうに考えてございます。

●福居委員

医師による面接指導の0.6%という数字はどのようにお考えでしょうか。

●日根労働基準部長

はい、そこにつきましてはもう少し、義務ではなくて労働者の申し出に対応するものになりますので、そこに労働者の意識を少し変えていくような方策を考えていかないと、なかなかこれは増えにくいのかなというふうなことは感じてございます。

●福居委員

ありがとうございます。

●村中会長

山田委員、どうぞ。

●山田委員

電機連合の山田でございます。よろしくお願いします。

働き方改革に関して一点、ご質問させていただきたいと思いますが、労働局の取り組みとしては、毎回どなたかご質問されてると思うんですけども、積極的に経営者の方々に対してヒヤリングであったり、あるいは働きかけのような取り組みをされてるというふうに思います。

我々の労働組合、産別のほうでも、この働き方改革というのは、最重要課題として、日々議論を重ねているところなんですけども、先ほど会長も言われましたけども、労使で取り組まなければならない問題だと思っています。そういう意味で、労働局のほうで取り組まれている中で、これまでの取り組みを通じて、経営者のスタンスであるとか、あるいは認知度であるとか、そういったと

ころがどんなふうになんて変わってきてるかだとか、進んできてるかであるとか、そういうところの変化とか進捗、あるいは課題感をお聞かせいただければと思います。よろしくお願いいたします。

●金井雇用環境・均等室長

先ほども報告しましたとおり、大企業ではいろいろ進んだ取り組みをされていて、好事例なども把握しておりますので、それをまた別の企業にお伺いしたときに、こんな好事例がありますよというご紹介もしてるんですけども、ただ中小、特に小規模の事業主の方からは、今はちょっとまだそれどころじゃないと、人手不足の対策もあるし、事業を続けていくこと自体が大変だからというようなお話がやはりありますので、そのためにこそ、働く環境を整えていただいて、働きやすい環境を作って、生産性向上につなげていただくということが必要なんですよということをお話して、ご理解いただくということで。ただ、そのための助成金制度があるということも、ご存じのない事業主さんが多くおられますので、今は先ほどご紹介しましたように、金融機関にご協力いただいて、そういった支援が必要などころに、情報が届くようにということに力を入れているところでございます。

●村中会長

廣岡委員、どうぞ。

●廣岡委員

そうしましたら、私のほうから一点、これは確認でお聞かせ願いたいですが、非正規労働者でありますとか、さまざまな労働関係の数値が、5年ごとにだされ、平成29年は、今年度が調査だと思います。調査結果は来年だと思いましたが、いつごろだいたいまとまって出てくるのかということがわかりましたら、平成24年の5年後のデータがいつごろになるのか、わかりましたらお聞かせ願いたいと思います。

それから、先ほどから何回も出ておりますけども、働き方改革の中では、やはり労使でしっかりやっていくことだと思います。ただ残念ながら、先ほど京都は、三つの第3位という話もありましたけども、全国で17.3%の労働組合の組織率、京都は16.8%だと言われてます。さらに今、京都は非正規が多いこともあって、労働組合の組織率は低い。そういった中で、労使で、ほんとうにこういった働き方改革が進むのかということがあります。労働組合があるところであれば、まだ労使協議会等がありますけれども。そういった意味では、労働組合がなくても、しっかりと従業員代表とで行う。そのことが法律に従っ

て決められている。そしてその従業員代表との間で、時間管理であったり、安全であったり、年休であったり、そういったものが合意ができるということで進めてもらうという、そういう場合どういった形で、例えば経営者協会であったり、中小企業団体中央会等、労働組合のあるところとはどういった取り組みを、労働組合がないところに対して個別でどういったかかわりを持たれようとしてるのかということが一つ、質問したいというふうに思います。

例えば、こういった「仕事休もっ化計画」というのが出されてますけども、これは厚生労働省だと思うんですが、この意図は誰に出されるのか。出されているのはわかるんですけど、誰に向かって、どこと話をし、どうしていくのか。例えば労働組合があれば、労使でしっかりと話し合っただけということであればわかるんですけど。労働組合がない場合、どこの、誰にこういうのが出されて、「休めればいいよね」というのがありますが、具体的にこういった話の提案だけではなくて、誰でもこれを進めていただくということがあれば、そういう中身を含めて、ぜひともお考えをお聞かせ願いたいということ。

最後に学生向けのチラシということで、作っていただいております。これもそのつど、ある範囲でなのか、京都における学生はすべてなのか、対象をどういった形でやられているのかということをお聞かせ願いたいと思います。

すいません、最後に。ブラック企業ということで、我々は労働組合のほうでも労働相談等々ありますが、その中で、企業側がワークルール等々をおわかりになっておれば、きっと学生のチラシのほうもあんまりいらんのかもわかりません。企業側がそのことをしっかりやっておられれば、学生は知っておけばいいんですけども、いらんのかもわかりません。そういった意味では、経営側にそういったワークルールを周知する。そういったことのこれからの取り組みと、これまでの取り組みを、お尋ねであればよろしく申し上げます。以上です。

●村中会長

では、金井室長。

●金井雇用環境・均等室長

労働者への周知ということですが、フェイスブックを立ち上げたというのは、やはり私どもがいろんなところに発信しているつもりでも、なかなか目についてないというところがありますので、若者はSNSを活用されていますので、そういうところで少しでも見ていただきたいというところから始めたものでございます。ブラックバイト対策の関係のワークルールとか、いろんなこともフェイスブックで、相談窓口がありますよとか、こういう場合は法違反

になりますよということの周知を図っているところでございます。

それから学生さんへの周知につきましては、これは府内の全部の大学・短大にご協力をお願いして、資料を置いていただけてますし、労働法制講座などできるだけ全学対象にやっていただくようお願いをしているところでございます。

それからワークルールの周知ということにつきましては、今、人手不足もありまして、働く環境を整えたいという事業主の方も多いので、そういう事業主さんを対象としたセミナー等を、これは京都府、京都市とも連携をして、数多く開いていくということをやっているところでございます。

それから、「仕事休もつ化計画」なんですけれども、これは、この資料そのものは経営者団体とか労働団体にポスターやリーフレットをお送りしまして、掲示していただいたりしておりますけれども、これもホームページとかフェイスブックにも載せておりまして、労働者の方にも見ていただけるようにということを思っております。労働者が休みたいと思っても、経営者の方がそれを許さないということであると、なかなか取れませんので、まずは経営者の方にご理解をいただくというところに力を入れ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。組合がない所ではどうしようというのがいちばん最初のお話でしたが、なかなかそれはお答えにくい話だと思います。働き方改革は、法律で労働時間を短くすると言ったって、実際にそれをするとか、会社の業務がこなせなくなってくるということもあるし、労働者側から見ると、従来もらっていた賃金が、残業代がもらえなくなるとかという問題もあるということで、いろいろとほんとうに工夫していかないとうまくいかないものだと思います。労組がある所は、廣岡委員がおっしゃったとおり、そこで話し合いができるんですけど、組合のない所はどうするのということになりますと、ある程度、行政のほうの出番もあるのかなという気もするんです。こういうような方向を考えたかどうか、そういうような助言みたいなのでしょうね。こういう事例もありますよとかね。そういう紹介をするとかということもあっているのかなと思います。なかなか知恵が出てこない中小企業も多いんじゃないかと思います。

局長、どうぞ。

●高井局長

いろいろとご質問もいただいて伺っておったんですけども、今、会長からもお話がありましたけれども、厚生労働省としても、問題意識を持っておりますし

て、働き方改革という旗を振って進めておりますけれども、大手さんのほうは資金もあったり、いろいろ生産性の向上に取り組んでもらったりというなかで、中小零細企業というのは、日本では9割以上ですよ。そうしたところの底上げをしないと、なかなか働き方改革といっても進まない。最初、雇用環境・均等室長から説明させていただきましたけれども、来年度の概算要求の中で、全国47都道府県に一つずつ相談窓口を設置していくという予算要求をしております。

その中で、廣岡委員からもお話があった、組合がないような小さな事業場の方からのご相談を承って、そこは単に働き方改革というだけじゃなくて、今後、法改正が予定されている上限規制の問題、あるいは同一労働同一賃金の話とか、さまざまな、よろず相談拠点という位置づけのものを設ける予定になっております。ただ、それがどこまで効果が現れてくるのかというのは、今後、評価をしていく必要がありますが、問題意識は、先生方がおっしゃるとおりであり、本省でもそういった形で予算要求をしています。また、助成金も幅広く、今あるもの以上に、中小零細の事業者の方も使いやすいようなものを整備していくという取り組みを進めているところでございます。

●村中会長

ぜひ、よろしくお願いいたします。
それでは奥田委員、どうぞ。

●奥田委員

労働局の取り組みということで、いろんな制度、その周知活動をされているということでご紹介もいただきまして、たくさんビラとかを作成されて、あと、相談窓口の整備なんかもされているというのが、きょうの資料、例えば2の9とか、2の8とかもそうですけど、それでわかるんですけれども、こういうふうな形で周知活動をした結果を、一定期間評価をして、その取り組みが効果があったかというところを振り返って、あまり成果がなければ、また別の取り組みという形で進んでいかないといけないと思うんですが。特に、定期的に数値的に集計されているものは、特に労力をかけなくても、その数値的なもので評価できると思うんですけど、そうでない、こういう相談窓口とかを設けられたりしているところの取り組みの振り返りという体制が、どういうふうになっているかということをお教えいただけますでしょうか。

●金井雇用環境・均等室長

こういったキャンペーンなどを実施しました場合には、その期間が終わった

後で、相談件数がどのぐらいあったとか、説明会にどのぐらい参加があったかとか、そういったところを集計して、分析をして、次に生かすというようなことをしております。

●奥田委員

そういった評価の結果というのは、こういう場でご紹介いただくことは可能なんですか。

●金井雇用環境・均等室長

公表していないものもありますけれども、もしご要望がありましたら、公表できるものはご紹介していきたいと思います。

●奥田委員

そうですね。ある程度、ご紹介いただいたほうが、それについて、また意見も言わせていただくこともできるかと思いますので、公表できるものは、公表をお願いしたいと思います。

あともう一点、資料4の7、就職内定状況ということでご紹介いただきまして、これ、10月1日現在ですので、おそらく年度末で、最終の就職内定率が出ると。それでもって就職状況の評価されると思うんですけども、一億総活躍と政府も言っているという状況を見ますと、内定率を見るより、未内定率というほうに着目をして、その数値でもって評価をするということができないかなと思ひまして。内定してない人の内訳がどうなっているか、そちらのほうに着眼をしたほうが、政府が取り組んでいる方針からしたら合致してるのかなというふうに思うんですけども、そのへんいかがでしょうか。あと参考までに、年度末で、どのぐらいの内定率になるのか、資料があれば教えていただきたいと思います。

●渡邊職業安定部長

まず、年度末の内定率のほうからご紹介いたします。昨年の4月1日現在、大学の内定率は95.5%となっております。こちらの最初の資料のほうは59.9%と、年度途中でしたので、これが徐々に上がってくるという数字になっております。ですので、残り、大学については、4.5%の方が決まっていらないということになっております。また、短大については95.7%というところでございまして、4.3%の方が決まっていらないということでございます。

内定が決まらなかったという状況に関しましては、特に高校については、私

どもも直接、先生方と接触がありまして、なかなかたくさんあつて選べなくなつてしまつていたりとか、行き先が多いものですから、そういうところが多いとか、結構、レアケースも多くなつております。

決まらないということに関しては、高校に関しては、先生の指導があつてうまくいつていたりとか、大学に関しましても、私どものほうからジョブサポーターが、大学のほうに定期的に状況を聞きに行つておりますけれども、まず、よく聞くのが大企業指向で、不合格となつた学生が時期が遅くなつて決まってくるというような形で、内定が遅くなつていふような事例も聞いております。

このへんはまた、さらに私どもも分析してご報告していきたいと思つておりますので、よろしくお願いします。

●村中会長

西委員、どうぞ。

●西委員

中小企業の件についてなんですが、各種助成金等々でサポートをいただいて、大変ありがたいと思います。特に中小の場合、人手不足感というのが、よそと比べて非常に高い。まして経営者そのものも、後継者不在という問題も抱えていふというなかで、そういう助成金というものに非常に頼らざるをえないというのも、これからはニーズとしてはあるのかなというふうに思うんです。

ただ、一応これはそもそも論になるのかもしれないんですが、中小企業の定義の中で、なぜ業種で分かれていふのか。資本金と従業員数によって中小企業というものを定義するというのは、ある程度、間尺にあうような気がするんですが、なぜ業種によって、中小企業の定義が分かれてくるのかというのにちょっと疑問を感じるところがありまして、ほんとうに中小の助成を行うということであれば、幅広く裾野を広げた、使いやすい形での助成金。もしくはそれが国として決まっていふということであれば、その隙間を局としてどうサポートしていくのか、少しそのへんについて、もしお考えがあれば聞かせていただきたいと思ひます。

●渡邊職業安定部長

基本的なスキームといたしましては、中小企業の方、特に大企業よりも手厚く助成率を上げて支援をするということで、全体的な流れとなつております。

また、そこは中小企業の方の活力を支援していくところでもありますし、やはり大企業よりも、雇用の支援ということで、なかなか雇入れの難しいところに対して重点的に支援するということが、まず大前提にあります。

さらに、特に、例えば建設業などにおきましては、特別な別メニューで、人づくりに関して、そういう業種に特化して、支援メニューを作ったりということで、手厚く制度を拡充しているというところがございます。そういうようなつくりになっております。

●西委員

それは、中小企業法でいうところの、例えば製造・卸・小売り、資本金何億、従業員何人という。

●渡邊職業安定部長

そういう区分けはしていないと思います。

●西委員

それは助成金を支給する要件の中で、中小企業という定義があったときに、何を基準に、その中小企業という形に定義しているんですか。

中小企業法で定められた中小企業の定義に沿った形で、いま助成されている。

●渡邊職業

そうです。それに基づいて300人以上とかですね、そういった人数と資本金、業種で分かれています。

●西委員

資本金と従業員というのは、ずっと入ってくるんですが、業種というのは私たちの組織は複合産別ですから、製造・卸・小売りとある中で、業種によって中小企業の定義が変わるというのは、中小企業のこれからの育成・助成ということを考えたときに、少し検討していかなきゃいけないような時期にもあるんじゃないかなという気がしています。とはいえ、国で決めてるものですから、京都でできるものではないけれども、その隙間を、京都として何か埋める手立てが今後、検討されるのであれば、ぜひともお願いしたいなというふうに思います。

●渡邊職業安定部長

法律上でいうと、この助成金制度は法で定められておりまして、それをどうしていくかというのは、まずは厚労省が決めていくというところがありますので、またご意見として上げていきたいと思います。ありがとうございます。

●村中会長

野崎委員、どうぞ。

●野崎委員

使用者側の委員が何もおっしゃらないので、私から発言をさせていただきます。

まず1番に、フェイスブックを作っていただいて、ありがとうございました。今までから情報がなかなか若い人に伝わらない。ビラは貼ってあっても、そこに行かなかつたり手に入らないときがあるということですずっとお願いしていたことを、実現していただいて大変うれしく思います。

それから、3点ほどあるんですけれども、一つは組合のないところの働き方改革についてです。私が行っております美容室の受付時間が短くなりました。それは、働き方改革であると。美容業の団体として取り組まないと、結果的に美容学校に行く人が減って人手不足で成り立たなくなる。よいイメージを作るためにも、こういうことを始めてるんだというお話でした。企業だけではなく、団体業界に働きかけうまくお使いになられましたら、働き方改革が難しいといわれている観光業であったり、飲食業であったり、効果があるのではないのかなという感想です。

それから二つ目として、行政ですからまんべんなく均等という感じが大変強うございます。京都府の雇用関連の委員会に出ておりましたときに、課題として出ておりましたのが、北部の人手不足をどうするかでした。

それから、先ほど西さんもおっしゃっておられましたけれども、中小企業の継承問題。経営できる人がいなくなって、お商売を畳まれると。結果として雇用がなくなっているというお話がありましたので、全体への底上げも大事かと思うんですけれども、その辺り重点的に取り組んでいただけたらなと思っております。

それから3点目なんですけれども、同じく京都府の話の中で、観光業や介護・医療関係に人が集まらない。ヘルパーさんだってなかなか採れないっていう話がありました。逆に、障害者の方の就労が難しいという話も出ておりました。テレビを見ておりましたら、東北地方の農村の取り組みが出ておまして、引きこもりの人に働いてもらおうと3時間どうかとか、忙しい季節にどうかと働く場を提供し始めた。そうすると、100人ほどいた引きこもりの人たちの90%がフルタイマーや正規社員として働き始めた。そうすると、今までその人たちが充足してくれていた仕事が人手不足になったと。あらためて人材バンクを作って、例えば週に3回だけ3時間働けないとか、夏場だけどうかとマッチングをして、お互い重宝してうまく回っているというお話でした。

今、メガバンクが何年間かの間に8万人でしたっけ、人を減らしていくようなお話が出てきたり、地銀さんにその影響が出てきたり。人手不足、労働人口の減少とともに、またAI化であったりして、だんだん働き口もなくなる可能性があると思います。多様な働き方ということを考えますと、働きたいときに働けるとか、働きたい場所でとか、その時間とか季節とかというところを、お互いにチョイスできるような、きめ細かいマッチングというものが、これからだんだん必要になってくるのではないかと思っております。業種によりましては、季節の繁閑であったり、曜日や時間帯の繁閑であったり、どうしても避けられないところがあると思いますので、うまくマッチングさせていただけたらなと思っております。もちろん生計を立てるという安定感が必要かと思うんですけども、みんなが少しずつ働いて、暮らしが成り立つような時代もくる可能性があるのではないかと。昔、兼業農家とかありましたけれども、半分、農業して、半分、勤めるとかいうことも、将来的には考える必要があるであろう。そのときに、労働局であったり、地方行政であったり、企業であったり、組合であったりができることは何なのかということをじっくり話し合ってみたらおもしろいのではないかと思います。

以上、すいません。ほとんど感想なんですけれども、きょう、ご報告をお聞かせいただいての意見でございます。ありがとうございました。

●村中会長

ほかに、では、小崎委員、どうぞ。

●小崎委員

せっかく来ましたんで、お話をさせていただきたいと。平素、労働災害防止協会は建設業がございますんで、よくお話をさせていただいてるんですけど、こうやって学識経験者の方、また組合の方がいらっしゃる中で、我々、建設業の実態ということでお話させていただきたいんですが、資料3の1の4ということで、これは国土交通省から出てる建設工事における適正ガイドラインということで、我々もこの資料はずっと以前から持ってるわけなんですけれども。この秋に京都府、京都市と我々建設業界と意見交換会というのを行ってるわけで、働き方改革というのが、話題、議論に出てるわけなんですけれども。行政のほうで、国土交通省が直系で発注されてますので、工期について非常に敏感にやられてるわけなんですけども、京都市、京都府におかれましては、いわゆるここに書いてあります必要共通仮設費を適正に反映するというので、歩掛をかけるだけで、要するに工程表を突き合わせて、見積書と工程表を突き合わせて適正な工期を算出されているということはまだないわけでございます。まだまだこ

の建設業において、週休2日制を導入するにあたっては、やはりこれは労働局のほうから、発注機関連絡会議を行っていただいておりますけれども、さらに一層、こういった問題についてご指導を賜りたいという、これはお願いでございます。

それから、この資料の2の(2)の下の方ですけど、民間工事における工期設定の考え方等は、受発注者が適切に決めるというところでございますけれども、やはり発注者となりますと、なかなか甲と乙という関係だけではなくて、得意様と我々請負側という関係になりますので、まあ誰でも少し工期を無理を言いたいというのが人間の心情でございますので、こういったことは適正に第三者として機関があつて、こういうことを守らないと発注者が罰せられますよというようなことを、さらに一層うたっていただきたいということ。これも要望でございます。よろしくお願いします。

●村中会長

才寺委員、どうぞ。

●才寺委員

京都商工会議所の才寺と申します。今期から委員にならせていただきました。よろしくお願いします。

商工会議所のほうで、昨年、最低賃金の引き上げのときに調査をさせていただきました、ことしも最低賃金が上がったということで、今年度の調査はしてないんですけども、まあ恐らく昨年度の調査とたぶん変わらないかと思うんですけども、市内の企業430社ほどの調査なんですけども、大企業の中でも、中小企業の中でも、ほぼ影響があつたということが20%強ということで、引き上げが未実施のところは15%前後ということがございます。特に、卸とか小売りとか、運輸とかサービスとか、こういった業種については影響が大きかったというようなご意見もあります。

京都労働局さんのほうからも、いろいろパンフレットとかポスターを頂戴しておりまして、会員事業所への啓発はさせていただいてるんですけども、やはり影響があつたということも、引き上げ未実施のところもありますが、そういったところへのフォローがなかなかできていない状況ですので、今後とも労働局さんの施策を紹介しながら、そういったセミナーとかもやっていければなと思っておりますので、よろしくお願いします。

ただ労働局さん、いろいろパンフレットとかポスターをお持ちいただくんですけども、あまりにも数が多すぎて、ちょっとどうかなというのもありまして。先ほどフェイスブックのご紹介もあつて拝見させていただいたんですけども、

これではちょっとあまり「いいね」は増えないかなと。もうちょっと若い方に、自由な発想でやっていただいたほうがいいかなと、ちょっとこれも感想でございます。

●村中会長

はい、ありがとうございます。

広報はなかなか難しいと思いますが、ぜひ今のご発言もふまえてお願いいたします。

そろそろ予定の時間でございますが、何かほかにございますか。

では、植田委員、どうぞ。

●植田委員

失礼いたします。植田でございます。地方公務員の労働組合の委員長をしております。今、いろいろなご意見を伺って参考になることがたくさんありました。ありがとうございます。

私は常々、男女参画の活動をしております。そんな中で、今回の資料も拝見させていただきましたが、やはり少子化問題、これから先の日本を担っていく子どもたちがどんどん減っていく。そんな中で女性が働くということのフォローに関して、やはりこれだけのたくさんの資料の中で、ちょっと薄いような気がいたしました。やはり少子化問題、結婚して、子どもたちを生んで育てるといったことは、ほんとうに大きな課題ではないかなと私は思っています。労働条件に関してもやはり、先日私どもも学習会を開いた中で、ある大学の調査をした結果、結婚したくない女性が、ほんとうに98%。結婚したとしても、子どもは生みたくないという女性の率が60%を超えた。ほんとうに一部の大学ですが、そういう声があるということも確かです。女性が働きたい、自分のしたいことをしたいという思いが、はっきり前に出るということは、ほんとうにいいことだと思うんですけども、やはり結婚して、子どもを生んで、家庭を持って、地域、いろんな環境の中で過ごしていくという、その部分の魅力がなかなかない。マスコミ等も、結婚するとこういうようなことがしんどい、子育てが大変だ。ほんとうにあんまりええお話が出ないので、やはりこういったところがいいですよ、こういう部分もいいですよという、いいところも楽しいところも、少し関連のところで発信していただけたらなと思いますんですが、まあ一つの意見として述べさせていただきます。

●村中会長

ありがとうございます。

それぞれご意見をふまえて、いろいろとご検討いただけたらと思います。

ほかに、よろしゅうございますか。

予定の時間も過ぎましたので、本日の審議はこの辺りで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、誠にありがとうございました。

それでは、事務局のほうにマイクをお返しいたします。

●司会（谷口総務課長）

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

村中会長には、議事進行ありがとうございました。

それから委員の皆様方には、たくさんのご意見を賜りましてありがとうございました。

私ども、上半期の事業の進捗状況をご説明いたしましたけれども、委員の先生方からのご意見で、事業の総括評価をしっかりとやるようにというご意見がございました。しっかりと前半を振り返って、後半の行政運営に生かしたい。また組合のないような事業場へ、特に中小企業への周知・指導、働き方改革の浸透という部分でも、来年度の予算要求の中でしっかりと本省でもやってもらうわけですが、私も4月に着任して以降、6か所か7か所、事業場を訪問させていただいて、北部のほうに行きましたところ、先ほど野崎委員からもお話があったように、人手不足、あるいは継承者不足というようなお話も伺っております。ですから、市内の大手の企業と、また北部の企業とで、考え方、事業主の方への説明の仕方も変わってくるとは思っております。その中で、課題も多いですけども、引き続きまして皆様方、先生方からいろんなお知恵等いただければ、行政のほうに生かして、進め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（谷口総務課長）

本日はお忙しい中、貴重なお時間をいただきまして誠にありがとうございました。

以上をもちまして、第34回京都地方労働審議会を終了させていただきます。

（終了）