

第 31 回京都地方労働審議会 議 事 録

平成 28 年 3 月 17 日開催

京都労働局
京都地方労働審議会

第 31 回京都地方労働審議会議事録

平成 28 年 3 月 17 日（木）午後 2 時～

於：京都労働局 6 階 会議室

（開始）

●谷口企画室長

お疲れ様でございます。

定刻となりましたので、ただいまから第 31 回京都地方労働審議会を開催させていただきます。

本日、司会を担当させていただきます京都労働局企画室長の谷口でございます。よろしくお願いいたします。

それでは開会にあたりまして、井内京都労働局長からごあいさつを申し上げます。

●井内局長

皆様、こんにちは。京都労働局長の井内でございます。

本日は各委員の皆様方には大変ご多忙の中、本審議会にご出席をいただきましてありがとうございます。

また、平素は私ども労働行政の上に、格別なご理解とご協力をいただいておりますことに、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、京都府の景気が回復基調にある中で、京都府内の雇用失業情勢でございますが、求職者や雇用保険の受給者の減少が続く一方で、有効求人数は順調に増加しております。その結果、有効求人倍率は前回の審議会が開催されました 11 月よりもさらに改善され、この 1 月は 1.28 倍と、昭和 48 年 12 月以来、42 年 1 か月ぶりの高い水準となっております。

そのような中で、京都の労働事情の特徴として、三つの問題が生じております。

その一つが非正規雇用労働者の問題でございます。人材確保が困難な業種が拡大する一方で、府内の非正規雇用労働者の割合は 4 割を超え、全国で 3 番目に高い状況になっております。この問題に対応するため、労働局では、雇用管理改善・正社員転換促進等キャンペーンを実施いたしまして、有期雇用の無期転換を図るなど、非正規雇用労働者が安心して働き続けることができる雇用管理改善を進めております。

二つ目でございますけれども、女性をめぐる問題でございます。労働者を確保することに苦勞する一方で、貴重な戦力として会社を支える女性の多くが、

今なお結婚、出産を理由に退職されることが多くて、女性の管理職割合は全体の15パーセント程度にとどまっております。今後は女性活躍推進法の確実な履行確保や、セクハラ・マタハラ防止措置等、従前にも増して積極的な取り組みを進めてまいります。

三つ目は正社員、特に男性正社員の長時間・過重労働の問題でございます。こういった方の多くが、通常業務を処理するために恒常的な時間外労働を行っておりまして、週60時間以上働いている男性労働者の割合は、20パーセント近くにも達しております。

こういった問題点を踏まえまして、京都労働局では過重な労働を行っている企業の指導を強化して、悪質な事業場への厳格な対応を行う一方で、多様な正社員制度の導入・活用を進めるなど、働き方改革を推進しているところでございます。

そのほかにも、最低賃金の周知徹底と履行確保、災害防止対策の集中的な取り組みや労災補償の迅速・適正な実施も重点施策としており、加えて京都ジョブパークにおける京都府との一体的実施による就職促進や、京都市、舞鶴市との連携による生活保護受給者などの福祉から就労への支援も大変重要な施策となっております。

このような課題に適切に対応するためには、地域のニーズを踏まえた計画的かつ効率的、効果的な労働行政の運営に徹するとともに、地方公共団体や使用者団体、労働者団体等との連携や情報交換を一層密にすることが非常に重要であると考えております。

本日の審議会におきましては、重点課題や対策等を盛り込んだ平成28年度の行政運営方針につきまして、皆様にご審議をお願いすることとなりますが、皆様方からいただいたご意見を踏まえて、事業主、労働者双方の期待に応えられる労働行政を推進してまいり所存でございますので、よろしくご審議いただきますようよろしくお願い申し上げます。

最後に、京都労働局の組織見直しについてご報告を申し上げます。労働局は来年度から組織改編により、雇用環境・均等室が設置されまして、働き方改革の推進、女性の活躍促進をはじめ、より時代に即した総合的な施策を展開していくこととなりました。先ほど申し上げましたように多くの課題がございますが、その総合性をしっかりと発揮して、迅速で的確な対応に努めてまいり所存でございます。

引き続き、皆様方のご協力をお願い申し上げまして、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。

●谷口企画室長

続きまして、委員の皆様方のご紹介でございますが、本日の資料といたしまして、審議会委員名簿と座席表をお配りしておりますので、これをもってご紹介にかえさせていただきたいと思います。

それと労働局の職員の紹介でございますけれども、前回以降、人事異動はございませんでした。従いまして、お配りしております事務局名簿で紹介に代えさせていただきたいと思います。

次に、審議会の成立に関しまして、ご報告を申し上げます。

本日の委員の皆様方の出席状況でございますが、公益代表委員の福居委員、使用者代表委員の大里委員、岡野委員、奥原委員、坂本委員の5名につきまして、ご欠席というご連絡をいただいておりますので、現在、公益代表委員5名、労働者代表委員6名、使用者代表委員2名の合計13名の委員にご出席をいただいております。18名中13名の委員の方にご出席をいただいておりますので、全委員の3分の2以上および各代表委員の3分の1という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。お手元にお配りをしております資料ナンバー1でございますが、これは、京都府紙加工品製造業および印刷・同関連産業最低工賃関連資料、後ほど報告なり、諮問がございますけれども、それに関する資料でございます。

もう一つ、資料ナンバー2が、本日メインでご審議をいただきます平成28年度の労働行政運営方針の案ということになっております。その後ろに、合計19の関係資料を添付しておりますので、ご確認をいただければと思います。

資料ナンバー3でございますが、これは平成27年度の京都労働局運営方針がどのような形で取り組まれてきたのか、そしてどのような形で年度末に達成見込みなのかというものを一覧にまとめたものでございます。これに関しましては、また後ほどご確認をいただければと思います。

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をいたします。

●村中会長

はい、ありがとうございます。村中でございます。先ほど局長のほうから、課題をいろいろご指摘いただいたところでございますので、審議会といたしましても精一杯議論をさせていただきたいと思います。

最初に、議事録の署名人の指名をさせていただきたいんですが、私と、労使双方の委員から1名ずつ指名させていただきたいと思います。

労働者側委員としまして、前川委員にお願いしたいと思っております。それから使

用者側委員としまして、石津委員にお願いいたします。よろしゅうございますでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

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。

早速でございますけれども、議事に入らせていただきます。1番目の審議事項は京都府紙加工品製造業および印刷・同関連産業最低工賃の廃止および京都府紙加工品製造業最低工賃の新設にかかる諮問についてということでございます。

まずは3月10日木曜日に開催されました家内労働部会の審議状況のご報告からお願いしたいと思います。

富田家内労働部会長、よろしくお願いいたします。

●富田家内労働部会長

3月10日に開催しました家内労働部会の審議内容についての報告になります。

まず出席状況についてですが、委員総数9名のところ、7名の出席を得ましたので、部会は有効に成立いたしました。

審議状況についてご報告いたします。最初に事務局から、全国および京都府内における家内労働の現状についての概要説明がありました。

次に、平成26年10月に改正された京都府丹後地区絹織物業最低工賃に関し、西陣地域を管轄する京都上労働基準監督署および丹後地域を管轄する丹後労働基準監督署で行った委託者に対する監督指導結果の説明を受けました。委託者約300事業所のうち、平成27年に100事業所を訪問し監督指導を行いました。最低工賃をはじめ、家内労働法に違反する事例も少なくありませんでしたので、残る200事業場につきましては、次年度以降に2～3年をかけて順に訪問して監督指導を実施する予定であるという報告を受けました。

次に、京都府紙加工品製造業および印刷・同関連産業最低工賃の見直しを昨年度の本審議会で示された方針に従って審議いたしました。昨年度の本審議会で、この最低工賃で定められた業務のうち、印刷・同関連産業にかかる業務、すなわちタイプの清打ち業務にかかる最低工賃の廃止を検討することになりました。

審議にあたり、事務局から昨年12月に実施した委託者に対する実態調査結果、および今年2月に実施した事業者団体に対する聞き取り調査結果について説明がありました。その調査結果は、本日の審議資料に、資料ナンバー1として提出されております。

実態調査の限りでは、タイプ清打ち業務を行っている家内労働者と委託して

いる委託者は存在しませんでした。このタイプ清打ち業務というのは、活版印刷からオフセット印刷に移行する過程で和文タイプライターで原稿を清書して原版とする作業でした。今はもう和文タイプライターでこのような作業がありませんので、実態としてもそういう業務は確認できませんでした。この調査結果を踏まえ審議したところ、タイプ清打ち業務にかかる委託者や家内労働者は皆無と認められます。したがって京都府紙加工品製造業および印刷・同関連産業最低工賃の中のタイプの清打ち業務については、専門部会において廃止にかかる審議を行う必要があるという結論に至り、全会一致で了承されたところでございます。

以上が家内労働部会の審議状況の報告になります。よろしくお願いいたします。

●村中会長

ご報告いただきましてどうもありがとうございました。

それでは続きまして、生長労働基準部長から、最低工賃改廃に関する手続き等についてのご説明をお願いいたします。

●生長労働基準部長

労働基準部長の生長です。日ごろから私どもの行政にご理解、ご協力を賜りまして誠にありがとうございます。

ただいま富田家内労働部会長からご報告がありましたとおり、3月10日に開催しました家内労働部会におきまして、審議の結果、京都府紙加工品製造業および印刷・同関連産業最低工賃の中のタイプの清打ち作業につきまして、廃止にかかる審議を行う必要があるという結論に至りました。これは全会一致で承認されたところであります。

ところで、この改廃の関係は、局長から地労審に対しまして改正等に係る諮問を行うときの前提条件としまして、家内労働者又は委託者から局長宛てに改正等の申出がなされている場合にいろいろ手続きがあり、このことは、家内労働法の第11条第2項に書かれております。局長から地労審の会長に改正の必要性を諮問して、その後、家内労働部会でご審議いただき、地労審の議決によりまして必要性の答申をしていただく流れになっておりますが、今回の場合、家内労働者又は委託者からの改正等の申出がなされていないケースに該当しますので、地労審の議決による必要性の答申をしないということになります。

従いまして今回は、この家内労働部会での廃止にかかる審議を行う必要性があるという審議結果と、京都地方労働審議会運営規定第10条におきまして、部会がその所掌事務についての議決をしたとき、当該議決をもって審議会の議

決とするとされていることを踏まえまして、局長から改正等の必要性ありと判断をさせていただき、本日局長から、村中会長宛てに改正等に係る諮問をさせていただくことにしました。

本来でしたら、この後、局長から会長に諮問させていただくと同時に、写しを皆様にお配りすべきところですが、時間の短縮の関係から、本日はすでに机上配布ということで、諮問文の写しをお手元に配らせていただいております。ご了承をお願いいたします。

なお、この清打ち業務の廃止につきまして、事務手続き上であります、最低工賃の名称が「紙加工品製造業および印刷・同関連産業最低工賃」となっており、この「印刷・同関連産業最低工賃」というところがなくなりますので、表題が変わるということで、清打ち作業の分だけ抜いた「紙加工品製造業の最低工賃」という形で新設をする必要があります。

従いまして諮問文の本文にありますけれども、「京都府紙加工品製造業および印刷・同関連産業最低工賃」の廃止、および「京都府紙加工品製造業最低工賃」の決定としておりますので、ご理解のほどお願いいたします。

今後の審議につきましては、資料ナンバー１のいちばん最後のほうに、Ａ３の紙を入れております。手続きの関係のフローシートですが、具体的に申し上げますと、家内労働部会とは別に最低工賃専門部会というのを設置させていただきまして、その場で調査審議をしていただくことになります。この専門部会ですが、地方労働審議会令第７条第４項と京都地方審議会運営規定第１０条第１項におきまして、最低工賃専門部会がその所掌事務について議決されたときには、当該議決をもって審議会の議決とするというふうに定められておりますので、ご確認をぜひともお願い申し上げます。

また、この専門部会のほうの任務が終了したときには、審議会の議決によりまして廃止ということになっておりますが、家内労働法第９条第２項の規定に基づく審議会の意見に関する異議申し立てが出なかった場合には、その時点で最低工賃専門部会を廃止するという旨が書かれておりますので、本審議会の場で議決していただきますようお願い申し上げます。

以上で、家内労働部会の手続き関係のご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。

それでは井内局長のほうから、最低工賃の改正の諮問をいただきたいと思います。

●井内局長

京都地方労働審議会会長、村中孝史殿。京都労働局長、井内雅明。

京都府紙加工品製造業および印刷・同関連産業最低工賃の廃止および京都府紙加工品製造業最低工賃の決定について。

諮問。

家内労働法第10条の規定に基づき、京都府紙加工品製造業および印刷・同関連産業最低工賃。

平成9年11月27日京都労働基準局最低工賃公示第2項の廃止および京都府紙加工品製造業最低工賃の決定について、貴会の調査審議をお願いします。

どうぞよろしくお願いいたします。

(局長から会長へ諮問文手交)

●村中会長

ただいま局長から、京都府紙加工品製造業および印刷・同関連産業最低工賃の廃止および京都府紙加工品製造業最低工賃の決定についての諮問をいただきましたので、本日付で家内労働法第11条第1項の規定に基づいて、関係家内労働者、委託者の意見聴取の公示をこの審議会名で行いたいと思います。事務局のほうで公示をよろしくお願いいたします。

また、審議は、先ほど基準部長の説明にありましており、最低工賃専門部会を開設して行うこととなります。最低工賃専門部会委員につきましては、会長である私が指名させていただくことになっております。現在、事務局で専門部会委員として適任と思われる方の臨時委員への任命準備をしていただいているようでございますので、任命手続きが済みしだい、本委員、臨時委員の中から後日、指名させていただくことにいたします。

また、これも基準部長の先ほどご説明にありましたが、最低工賃専門部会がその所掌事務について議決をしたいときは、当該議決をもって審議会の議決とするとされておりますので、ご確認をお願いいたしたいと思います。

さらに専門部会の廃止時期についてであります。家内労働法第9条第2項の規定に基づく審議会の意見に関する異議の申し出がなかった場合には、その時点で廃止ということにしたいと考えております。

よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

はい、ありがとうございます。

それでは議事の一つ目は以上で、ご審議いただいたということにしたいと思

います。

続きましては2番目でございますけれども、2番目の審議事項は、平成28年度京都労働局労働行政運営方針（案）についてでございます。

まず各部長と雇用均等室長からのご説明をいただきたいと思います。

なお審議の時間は十分に取りたいと思いますので、各部長と均等室長のご説明はポイントを中心に、手短な説明にさせていただくようにお願いします。

また審議につきましては、各部長、雇用均等室長からのご説明が終わりましたら、一括して行いたいというふうに思いますので、よろしくお願いいたします。

それでは最初に、生長労働基準部長からよろしくお願いいたします。

●労働基準部長

労働基準部長の生長でございます。日ごろは私どもの行政に、ご理解とご協力を賜わり、厚くお礼申し上げます。説明時間を少しいただきましたので、来年度の運営方針につきましてご説明いたします。では座らせていただきます。

まず資料ナンバー2番のほうで、順に追ってご説明申し上げたいと思います。まず、6ページのところをご覧になっていただきたいと思います。上のほうに（2）というものがあまして、各分野の連携した対策の推進というところがございます。まずアとしまして、働き方改革の推進というふうになっております。まず、このところを少しお話をしたいと思います。

年間総実労働時間、全国では1733.7時間となっておりますが、京都府の場合は少し短かくて1668.2時間となっております。短かいわけですが、労働時間の短いパートタイム労働者を除いた残りの一般労働者と言われている方々だけで合計をしますと、全国平均は2025.6時間、京都はそれより長くて、2050.3時間ということになっております。

この長時間労働を抑制しまして、年次有給休暇の取得率向上などを図る目的で、ワーク・ライフ・バランスというものをもっと浸透させていき、働いてる方の健康と、生き生きとした職業生活の実現、さらには社会発展のために必要でありますので、今年度も、局長とその他、幹部により、企業経営陣に働きかけを積極的に行いまして、1年間かけ、だいたい26件の会社におじゃまをしております。来年度も引き続き行うことにしておりますが、来年度、特に京都のうちの局内に、働き方改革推進本部というものを作っており、その中の目的に3本柱を作っております。長時間労働の排除、女性の活躍促進、正社員転換の促進という3本柱を作っておりまして、この関係では、京都府・京都市・労使関係機関と連携しまして、京都府内におけます働き方改革の気運の醸成、仕事の進め方の見直しにつきまして、一層働きかけを行うこととしております。

また、中小企業に対する助成としまして、特に時間外労働が長い、あるいは年次有給休暇の取得率が低い業種とか職種を中心にしまして、働く労働時間等の見直しガイドラインの周知等に努めるとともに、働き方・休み方改善コンサルタントをうちのほうで委嘱をしていますので、この方々に、計画的な助言・指導を、あるいは労働時間等の設定の改善に取り組むようなご指導を希望されている事業場へおじゃまして行うことにしております。

それとともに、京都府のほうの主催で京都労働経済活力会議というものもありますし、私どものほうの主催の京都働き方改革推進戦略会議というのを通しまして、働き方改革推進を発信していきたいと思っています。

次は、8ページのほうをご覧くださいと思います。下のほうにコというのがあると思いますが、いわゆるブラック企業・ブラックバイト問題への対応でございます。昨今、新聞等でこの関係はよく書かれておりますが、長時間にわたる過重な労働による過労死等にかかる労災の請求を行った事業場とか、賃金不払い残業で労働基準法関係違反を繰り返す事業場とか、そういうのを一括して、いわゆるブラック企業というふうに呼んでいますが、こちらに対しました監督指導を徹底的に行っていこうということにしています。

合わせまして、青少年雇用促進法というものができあがりまして、ハローワークの求人書につきましては、私どもの労働基準部と職業安定部が連携して、違反等がありましたところは、求人の不受理を図ろうということにしております。

もう一つのほうのいわゆるブラックバイト問題ですが、学生にとりまして、学業とアルバイトの両立が最も大事なことという認識のもと、法定労働条件に満たない労働条件で働かせたり、あるいは過度な責任を押しつけられたとか、あるいは学業に支障が出るような勤務を組まれたとか、そういうような問題の改善を図るため、あしたですが、京都労働局と京都府、京都市が集まりまして、京都ブラックバイト対策協議会というものを立ち上げる予定にしています。ここでは情報の共有をしまして、その中から学生、企業、大学へ問題の解消の呼びかけを行うと同時に、学生さん自身がこの労働基準法を知らないというふうの一部で言われておりますので、出前の授業をしていきたいと考えております。この関係では3月1日に、記者の方に3月18日に開きますよというようなことをお伝えしまして、読売新聞が先日、記事としてかなり大きく書いていただいております。

それから13ページからが労働基準行政の関係になります。上のほうの3からですが、(1)が労働条件確保・改善対策の推進ということになっておりまして、過重労働による健康障害防止のため、恒常的長時間労働が行われていたり、過重労働による健康障害を発生させるおそれのある事業場や、長時間の過重労働

働を原因とする労災請求があったような事業場には、引き続き重点的に監督指導を行う予定にしております。合わせまして、通常は監督署のほうの窓口におきましては、時間外労働の協定を持ってこられたときに、適正な締結をしているかどうかを見て、指導していきたいと思っています。

それから法定労働条件の履行確保関係では、労働局と管内の監督署等に総合労働相談コーナーというのを設置しておりますが、そのの desiderata の集計結果を見ますと、相談件数が対前年比で9.8パーセント減少の2万2718件となっています。これは、平成22年をピークにしてどんどん減少している方向ではありますが、監督指導の状況を見ますと、平成27年に臨検監督をした結果、違反があった事業場というのが80パーセントぐらいあり、全国平均よりかなり高いというところであります。引き続き重点的に着実な監督指導を実施して、必ず是正させるということで定着を図っていききたいと思っています。

14ページにいきますと、(2)で最低賃金の関係が書かれております。最低賃金につきましては、前回の審議会で委員の皆様にはポスターコンテストの投票をしていただきました。おかげさまでポスターが決定いたしまして、12月25日に表彰式を執り行いました。誠にありがとうございました。そのポスターが、そこに貼ってある図柄となっています。

余談ですが、このポスターの作成者の学校から、先日、卒業式にお招きをいただきました。作ることと周知のほうのいろんな効果はかなり高まってきているなというふうに思っています。

来年度も、最低賃金審議会のほうで最低賃金の引き上げ等を審議していただくわけですが、適正な審議をしていただきまして、発行後は周知徹底をしたいと思っています。また、最低工賃につきましては、先ほど清打ち作業の関係をお話しましたが、それ以外にもう一つのほうの丹後地区絹織物の関係では、違反率等を見ますと、少し高いので周知徹底をしたいと思います。

次に、15ページのほうが安全衛生の関係ですが、27年度の死亡災害が18件であります。2月末の速報値を見ますと、休業4日以上の方々というのは2420人ぐらいいます。前年と比べますと、増加をしているというような状況でありますので、来年度、かなり力を入れて災害防止に努めていきたいと思っています。

それから18ページのほうは、労災補償の関係ですが、労災保険給付の請求につきまして、引き続き、標準処理期間内の迅速な事務処理を徹底していきたいと思っています。

簡単ですが、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、続きまして笹職業安定部長よろしくお願いします。

●笹職業安定部長

職業安定部長の笹でございます。委員の皆様には日ごろから職業安定行政につきましてご理解とご協力を賜りましたことをこの場をお借りしてお礼申し上げます。恐縮ですが座って説明させていただきます。

私のほうからは、資料の19ページ4、安定行政の重点施策についてというところと、資料の2の7から2の10までというところに掲載させていただいておりますので、参照しながら説明をさせていただきたいと思います。

安定行政は、28年度につきまして、これまで局全体で取り組んでおります働き方改革の推進に加えまして、雇用失業情勢の改善によって中小企業や福祉、それから建設等の人手不足が深刻化している分野の人材確保対策。それから何らかの課題を抱えて求職期間が長期化している求職者への対策をしております。職業能力の開発による一層の人材育成。それから若者・女性等々、誰もが安心して働くことができる環境づくりに取り組むこととしております。

4の(1)でございますけども、これは昨年度も記載をさせていただいておりましたが、ハローワークにおける職業紹介、就職関係の指標でございます。各種目標数値を設定しておりまして、これについて、28年度もその目標達成に向けて取り組んでいくこととしております。なお、27年度の当該数値目標と達成状況につきましては、資料3のほうに報告をさせていただいておりますので、後ほどご確認ください。

次に、人づくりの関係でございます。21ページになります。(3)職業訓練受講者に対する就職支援ということで、これは従来から取り組んでまいったわけでございますけども、特に京都府と高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する訓練、それと国の就職者支援訓練の一体的な運営ということで、28年度についても訓練の実施に関する計画を策定してございます。資料2の7に付けさせていただいております。詳細な中身については、後ほど確認いただければと思いますけども、27年度に対して訓練定員の増減がいろいろございます。事業主のニーズ、求職者の職種に関するニーズ、いろいろございますので、そういったものを踏まえて策定をさせていただいております。

特に求職者支援訓練につきましては、上期と下期に分けて訓練定員を配分してございます。この訓練計画の中には見えてきておりませんが、従来は上期と下期、フィフティーフィフティー、50パーセント半分ずつの配分をしておったところでございますが、上期で定員が消化しきれなかった、要は計画はしたけれども訓練が実施されなかったことによって、下期のほうに定員を繰り越す

ということをやっておりました。しかしながら、下期のほうの受講者の確保がなかなか進まないというふうなこともありまして、結局、実施されなかったというふうなことを踏まえまして、若干、上期のほうに定員の配分をしているということでございます。

次に22ページの中段になりますけれども、地方自治体と一体となった雇用対策についてでございます。一体的実施事業につきましては、昨年12月に閣議決定が出されまして、この事業を恒常的に実施していくということとされたところでございます。28年度におきましても、京都府、それから京都市、舞鶴市、それぞれ一体的に実施施設を設置しておりまして、これについて継続的に運営をしていき、連携強化を図っていくこととしております。

次に、24ページの(6)でございます。24ページのいちばん上にありますけれども、新規学卒者、それから若年者の雇用対策でございます。今春、卒業生の内定の状況につきましては、昨年度よりもさらに好転している状況でございますけれども、引き続き新卒者や若年者の就職支援を推進するとともに、昨年10月1日に施行されました若者雇用促進法、それからその促進法に基づいてこの3月1日から施行されたものと合わせまして、資料の2の8に添付をさせていただきます。

資料2の8につきましては、若者促進法の概略的なあらましということになってございます。特にこの法律につきましては、大きく三つの施策がございます。一つは、2の8の5ページでございますけれども、⑤としまして、先ほど基準部長から話がありましたが、労働法関係法令違反のある事業所に関する新卒者求人をハローワークで受け付けないという求人不受理の制度。それから二つ目、2の8の9ページになりますけれども、⑥として新卒者を募集する際に、職場情報の提供が義務づけられました。これは青少年雇用情報の提供という制度でございます。この二つが3月1日施行となつてございます。

三つ目が、2の8の12ページになります。⑦として若者の雇用管理が特に優れている企業を認定するユースエール認定制度を創設してございます。こちらは昨年の10月1日に施行されておりますけれども、全国でまだ10社程度の認定状況でございます。ちなみに、そのうちの2社が京都から認定されておるということでございます。これにつきまして周知等、積極的に取り組んできておりますけれども、若者が安定的に働くことができるよう、また中小企業の魅力発信にも活用できているということで、積極的に取り組むこととしております。

次に、資料2の9でございます。先ほど京都府との一体的実施の連携強化という中で、京都新卒応援ハローワークについては、烏丸御池駅の真上にございますハロ

ーワークプラザのほうに設置してございますけども、こちらを4月1日から京都テルサ内にある京都ジョブパークに移設して、京都府が取り組む学卒者の就職支援と連携を強化して取り組むということでございます。

次に、資料2の行政運営方針のほうに戻って25ページでございます。25ページの下の方に(8)として障害者の雇用対策に関しての取り組みの強化について記載させていただいております。府内の民間企業の実雇用率につきましては、昨年度発表された数字で1.97パーセントということで、過去最高を更新しておりますけども、法定雇用率を達成している企業の割合が依然として50パーセントを下回っております。今年度は精神障害者の就職件数が増加しております。雇用についての理解が進みつつあると思われますので、引き続き28年度についても、きめ細かい個別支援を実施していくこととしております。

お手数ですけれども、お手元の資料2の10ですが、障害者の雇用対策につきましては、来たる4月1日から、雇用分野での障害者の差別の禁止、それから合理的配慮の提供義務というものが義務づけられることになります。さらに、それに関しての相談体制を事業所内に整備をすることが義務づけられるということでございます。それらの周知用のパンフレットになってございます。この改正内容につきまして広く周知徹底を図ることとしております。

また運営方針のほうに戻らせていただきたいと思います。27ページの(10)女性の就業希望の実現についてでございます。ハローワーク関係では、マザーズハローワークというものを烏丸御池プラザの中に設置をさせていただいております。その他、マザーズコーナーというふうなことで、小さな規模のハローワークなり、京都ジョブパークの中にも設置しておりますけども、女性の活躍促進推進のための方策の一つとして、利用者から非常に期待の高い事業でございます。平成28年度においては、ハローワーク烏丸御池に設置していますマザーズハローワークの強化を行いたいと思っております。そして予約制・担当制によるひとり親の求職者への職業訓練のあっせんを含めた総合的な就労支援を展開することとしております。事業内容の詳細につきましては、資料2の11のほうに記載をさせていただいておりますので、後ほどご確認のほうをお願いしたいと思います。

次に運営方針案の30ページ、(15)民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進でございます。これにつきましては、昨年9月に施行された改正労働者派遣法。それから前回改正の派遣法に基づきます労働契約申込みみなし制度でございます。これまで周知等を図ってきたところでございますけども、28年度においては、派遣法に対する適切な助言指導・勧告等を的確に実施し、確実な法の履行を図ることとしております。

時間の関係で主だったところを説明させていただきましたが、最後に資料の 12 でございます。職業安定関係といえますか雇用対策につきましては、雇用対策法に基づいて各労働局が都道府県知事の意見を聞いて、雇用施策の実施方針を策定することになっております。

行政方針の重点取り組み事項とも重なりますけれども、京都労働局が京都府、それから京都市、その他自治体と連携をして取り組む雇用施策について取りまとめたものでございます。その中の 5 ページには働き方改革のための対策。8 ページは女性の活躍促進。9 ページが若者の活躍促進。11 ページ以降に就職支援のための各種施策、それから目標数値などを記載がさせていただいております。これに基づいて、労働局をはじめ各ハローワーク、ジョブパーク、京都府の施策と連携して進めていきたいというふうに考えております。この実施方針につきましても、行政運営方針案と合わせまして、委員の皆様からご意見をいただければ幸いです。以上でございます。

●村中会長

はい、ありがとうございました。

それでは、続きまして金井雇用均等室長からよろしくお願いします。

●金井雇用均等室長

雇用均等室の金井でございます。委員の皆様方には、日ごろから雇用均等行政の推進にご理解とご協力いただいておりますことを厚くお礼申し上げます。

私からは、来年度の雇用均等行政の重点施策についてご説明をいたします。

お手元の資料の行政運営方針案の 9 ページから、資料ナンバー 2 の 13 から 19 までをお手元にご用意いただければと思います。座って説明させていただきます。

運営方針案の 9 ページの 2 の雇用環境・均等室の重点施策のところでございますけれども、来年度は、その中の（１）～（７）に掲げる項目を重点として取り組むこととしております。先ほど局長から紹介がありましたけれども、新組織になります雇用環境・均等室においては、男女ともに働きやすい雇用環境を実現するための施策を効果的に推進することとしておりまして、（１）の働き方改革の推進は、その大きな柱となるものでございます。

それから（２）の女性活躍推進法の履行確保でございますけれども、本年 4 月 1 日から、労働者数 301 人以上の企業には数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・届出や、自社の女性の活躍状況の公表が求められることになっておりまして、自社の現状を踏まえた実効性のある行動計画を策定していただけますように、雇用均等室では現在、個別訪問や相談会の定期開催によりまして、計

画の策定支援を行っているところでございます。

2月中に、義務対象となります企業に電話等をいたしまして、進捗状況を確認させていただきまして、約7割が計画策定に着手いただいております。現在、すでに届出をいただいている企業は30社近くございます。今後も、行動計画策定支援ツールの活用や、企業の実態に即したアドバイスを行っていくことで、届出率100パーセントの早期達成を目指すこととしております。

資料ナンバー2の14、15をご覧くださいんですけども、この法律に基づいて、女性活躍推進の取り組みが進んでいる企業の認定制度が設けられております。この認定は、企業規模にかかわらず受けていただけるものです。

認定マークが資料ナンバー2の15のところに、三つございますけれども「えるぼし」という愛称が付けられております。マークの円は、企業や社会。Lは、エレガントに力強く活躍する女性をイメージしております。「えるぼし」という愛称は、企業や社会の中で活躍して星のように輝く女性へのエールと、輝く女性がさらに増えていくようにとの願いを込めて名付けられたものでございます。星の数が一つから三つまで、レベルに応じて3段階ございます。

労働局としましては、企業規模にかかわらず、できるだけ多くの企業において行動計画を策定していただき、認定を目指して積極的な取り組みをしていただくことによりまして、府内での女性の活躍しやすさのレベルを上げていきたいと考えておりますので、そのためにも、この「えるぼし」マークが広く知られるように周知に努めていきたいと考えております。

また助成金制度の活用や、昨年3月に発足しました「輝く女性応援京都会議」におけるオール京都での行政、労使団体との連携によりまして、300人以下の中小企業における女性活躍推進の取り組みを進めていくことにも積極的に取り組んでいきたいと考えております。

運営方針案の9ページに戻っていただきまして、(3)のところの総合的ハラスメント対策の一体的実施でございますけれども、マタニティハラスメント、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなどの職場におけるハラスメントはあってはならないものでありますけれども、労働局に寄せられる相談があとを絶たない状況でございます。

資料2の13、ウの男女雇用機会均等法関係の(1)の相談のところに、中ほどにセクシュアルハラスメントの相談件数がございまして、今年度は、2月末現在で96件となっておりまして、平成26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。

それから資料ナンバー2の16のほうで、こちらは妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取り扱い、いわゆるマタニティハラスメントに関する相談の状況でございますけれども、今年度は2月末現在で117件となりまして、

これも前年度の年間件数を上回っているところでございます。内容につきましても、図の2のほうですけれども、解雇とか退職勧奨・強要とか雇い止めといった職を失う可能性のある深刻な相談が半数近くを占めているという状況でございます。

次に資料ナンバー2の17をご覧くださいなのですが、セクハラとかマタハラはパワハラと複合的に生じることも多くて、その発生原因には共通点も見られるところでございます。そのため京都労働局では、今年の4月1日から設置されます雇用環境・均等室にハラスメント相談対応窓口を設置しまして、ワンストップで相談を受け付けますとともに、労働者の希望によって女性スタッフが対応するなど相談しやすい体制づくりを行うこととしております。

また、アクション1のほうですけれども、これは京都労働局独自の取り組みとしまして、セクハラ・マタハラ特別対策チームを編成しまして、職場でのハラスメントの未然防止を一体的に進めますとともに、厳正な指導や迅速な紛争解決援助に向けた体制の強化を図ることとしております。

運営方針の10ページに戻っていただきまして、(4)男女雇用機会均等法の履行確保にも引き続き取り組んでまいります。

それから(5)ですけれども、育児休業や介護休業などの両立支援制度が利用しやすい環境整備に向け、法に沿った規定の整備指導や周知・啓発に引き続き取り組むこととしておりまして、特に男性や非正規の労働者の方の育児休業の取得促進や、介護離職の防止に向けた法制度の周知や、事業主支援に力を入れることとしております。

また、次のページになりますけれども、次世代法に基づくくるみん、プラチナくるみん認定の取得促進にも引き続き取り組むこととしております。京都では、まだプラチナくるみん取得企業が出ておりませんので、今、取得したいという相談を受けている企業もございますので、第1号を早期に出したいと思っているところでございます。

それから資料ナンバーの2の18をご覧くださいなのですが、法改正の動きをご紹介したいと思います。両立支援制度の使い勝手をよくすると共に、利用しやすい環境づくりを進めて労働者の離職防止を図るという観点から、育児・介護休業法と男女雇用機会均等法の改正法案が、雇用保険法の改正法案と合わせて国会に出されておりました、現在、衆議院で審議がなされているところでございます。

2番のところですが、法案には介護休業の分割取得ができるようにすることや、介護のための残業免除の制度の創設、有期労働者の育児休業取得要件の緩和、雇用保険の介護休業給付の給付率の引き上げ、これは現在、休業前賃金の40パーセントが支給されておりますけれども、これを67パーセント

に引き上げるといったようなことと、それから4番の（1）ですけれども、マタニティーハラスメント等の防止対策を事業主の義務とするといったことなどが盛り込まれておりまして、施行期日は一番下のところですが、平成29年1月1日とされているところでございます。

それから資料ナンバーの2の19でございますけれども、平成28年度の予算案の中で、助成金の新設・拡充が盛り込まれておりまして、1のところの出生時両立支援助成金。これは男性が育児休業を取りやすい職場風土づくりに取り組んだ事業主に支給するもの。それから2のほうは、労働者の仕事と介護の両立に関する取り組みを進める事業主に対する介護支援取組助成金というものが盛り込まれているところでございます。

それから運営方針案の11ページに戻っていただいて、（6）のパートタイム労働対策の推進でございますけれども、これにつきましてはパートタイム労働法の周知徹底に引き続き取り組みますとともに、お手元に追加でお配りしましたパート労働ポータルサイトをご紹介しますリーフレット、これを開いていただきますと、2番のところですが、パート指標を用いた活躍状況診断というのができるようになっていきます。それからそれと連動したパートタイム労働者活躍推進宣言というものがございます。さらに、それに連動した表彰制度も設けられておりますので、これらを活用しまして、事業所内での雇用管理改善を促していく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。

それでは最後に、太田総務部長さんからお願いします。

●太田総務部長

いつもお世話になっております。総務部長の太田でございます。

私のほうからは大きく3点、労働保険の適用徴収の件が一点。それから個別労使紛争の解決の案件が1点。それから前回、野崎委員のほうからご質問がありました組織の正規職員と相談員等の数だとか、女性の割合がわかるものということがあったので、すべてを網羅していないかもしれませんが、それについてのサンプルのご説明をさせていただきます。座ってご説明をさせていただきます。

行政運営方針の32ページをご覧になっていただきたいのでございますが、32ページの真ん中、5の労働保険適用徴収業務の重点施策とあります。前回もご説明したんですが大きな柱としますと、（1）の労働保険料等の適正な徴収。

まずきちっとお金を集めようということと、(2) のいちばん下のほうになりますが、労働保険の未手続き事業所を一掃しようということで、この二つが労働保険適用徴収の大きな柱になります。

時間の関係もあるので、わかりやすく短くご説明しますと、平成28年度の目標、もしくはやることなんですが、これについては、ア、収納率の向上の2行目のところなんですが平成27年度の収納率。これは前年の26年度を超えようというふうにしております。26年度は98.6パーセント。これは全国の平均よりも高うございます。全国では、だいたい順位的には9番目ぐらいでございました。ですので京都労働局は、まずこれを何位か上げていくためにも前年を上回るようにやっていこうというふうにしております。

27年度はまだ出てないんですが、2月末時点では、昨年の同時期よりも上になっております。ですので、現時点では26年度よりも27年度、28年度については、27年度を追い越していこうという目標にしているということでございます。これについては財産調査、差押え等、適切に行っていきたいと思っております。

それから(2)の労働保険の未手続き事業所の一掃。これについては、労働者のセーフティネットという観点もございますが、安心して事業を行えるという事業主様のためにもなると思います。

その観点で、33ページの上から2行目の真ん中のところ、まず1点目、労働局内、監督署、安定所、労働局が君のとこだ、お前のとこだということではなく、みんなで協力してまずやっていくと。局内で、まず一致団結してやっていこうと。連携して加入促進をやろうということでございます。

それから4行目、二つ目としまして、京都府、京都市、それから団体、法務省と社保庁なども含むんですが、そういったところと情報共有・提供いただきながら把握をして自分のところでわかるというだけではなく、ほかにもないかと事業所も把握していこうということをやっていこうと思っております。

それから3点目としましては、労働保険の加入促進の事業がございまして、これについては労保連の京都支部のほうで、未手続き事業所の一掃ということで、加入の勧奨手続き等の指導をやっていくことになっております。これについては、やはり何度も事業所様にはご理解をいただかないとなかなか入っていただけないということもあるので、労働局の職員も加入の促進にまいりますが、労保連のほうとも協力をしながら何度も事業所様にご理解いただこうということでございます。労働者、使用者、両者にとって必要なものだということを何度も呼びかけていこうということで、一掃していこうということでございます。これが労働保険の適用徴収業務の重点でございます。

それから次に、個別労働紛争解決制度なんですが、11ページのほうに記載

はあるんですが、わかりやすいので、資料でご説明をしたいと思います。資料ナンバー2の20をご覧になっていただきたいと思います。1枚で表裏になっているものがございます。資料とくっついているのでちょっとわかりづらいんですが。2の20番、個別労働紛争制度の状況ということでご説明をいたします。

基本的には、1月から12月までの部分でございました。1番目、総合労働相談件数。これは総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数の計でございます。23年度から減ってはきている状況ではございます。これは予想でないのかもしれませんが、経済とか雇用状況の改善で減少はしたんだと思います。ただし、引き続き高い水準だというのはまちがいございませんので、これについてはきちっと対応していきたいと思っております。減ってはきてるが、高い水準であると。

それから2番目、民事上の個別労働紛争相談件数がこちらにございます。いじめとか民事のようなものがございまして、27年度は7765件ございました。全体的には34パーセントという割合でございました。

その下のほうに棒グラフがあります。これがわかりやすいかと思うんですが、22年度をピークに全体的な相談件数は減ってきている状況なのですが、今はいじめとか、いわゆる民事上の個別労働紛争という件数は増えている状況でございます。

裏面をご覧になってください。円グラフで内容のほうをちょっとわかりやすくしてみました。左側のところなんですけど、雇い止めというのは4パーセントであります。今までよく話をしていた雇い止めだとか、それからもう二つ三つ右側に、解雇が9パーセントでございます。その中で、最初の円グラフの右上のところなんですけど、いじめ・嫌がらせは17パーセントもございます。ですので、相談に来られる方の内容では、いじめ・嫌がらせがかなりの数を占めているという状況でございます。

それから、そういった中で適切に業務を行いながら、労働局長の助言指導を行っていき、さらにあっせんをして、解決をしていこうということで、その件数等がこちらのほうの3番、4番ということでございます。

これについては、引き続き雇用関係におけるさまざまなトラブルや疑問、労働条件に関する不満などの相談に対し、一番は適切なアドバイスや説明を行う。それから2番目として、所管する法令違反には申告する担当部署、例えば監督署だとか、そういった所に取次ぎを行う。それから3番目として、法令違反にあたらぬ民事上の紛争については、具体的な、できるだけわかりやすい援助を求める場合には、労働局長の助言や指導を行い、さらに解決がなかなか進まない場合については、紛争調整委員会のあっせんを利用して、この解決に努め

てまいりたいと思います。

前回も課題としておりますが、このあっせんには利用者の参加をできるだけしていただこうと、丁寧な対応をしていくというのは、28年度も引き続きやっていきたいと思っております。

それから3点目、組織体制なんですけど、ちょっとページが入ってないんですが、資料の後ろのほうになると思うんですが。京都のかたちに色が付いたようなのが1枚、表裏であると思うんですが、京都の地図を書いてあるほうからご説明をしていきます。

組織体制なんですけど、まず枠で囲ってあるところなんですけど、まず、労働局、安定所、監督署では何人働いているんだというのは、現時点では1049名が働いております。その中で、ちょっとわかりにくいかもしれませんが、円グラフの青と水色の所、これについては職員ということでございます。それから非常勤職員は、赤とピンクに分けております。全体的には非常勤の割合は57パーセント、6割弱が非常勤職員であるということでございます。こういった内訳の中で職員、男性と女性の割合でございまして、それは枠の中の右側の小さい字なんですけど、職員が452名おります。男性335名、女性117名でございまして。非常勤のほうは、全体で597人。男性216人、女性381人という状況でございまして。

それで地域等いろいろやったんですけど、ごちゃごちゃしてしまうので、名前が入っていれば地域はわかるかと思ったものですから、右側に安定所、西陣、七条、伏見、宇治というふうにしております。左側は労働局がいちばん上に入っておりますが、それ以外には上署、下署ということで入っております。全体的には、安定所のほうが非常勤の割合が高うございます。だいたい61～62パーセントは非常勤職員の方が占めていて、監督署のほうは55パーセントとかそれぐらいの割合でございまして。やはり職安の仕事というのが、相談をして紹介していく、相談が中心なものですから、そういったことで非常勤が多いのかなと。それから監督署の場合は、指導、監督がメインになってまいりますので、若干なんですけど少ないのではないかなと思っております。

それから裏面をご覧ください。これについてはなかなか言いにくいところがありますが、公務員が減っている状況のことなので、ぜひご理解をいただきたいのですが、平成18年度には職員、監督署と安定所と労働局を合わせて517名。それが10年、11年たつ間に、現在452名。10年間で65名減っております。1割以上、職員の数が減っておる状況です。委員の先生には、ぜひともご理解をいただきまして、一応、我々も合理化を図ってということですが、大変な状況もご理解いただき、何かあればぜひ応援をしていただきたいということでございます。

それから下の表でございます。勤務時間に関しまして、すべてではないんですが京都労働局の残業の平均でございます。左側のほうで、水色の線になっているのが労働局が11.2、月々の残業の平均になります。安定所が4時間、監督署が6.4時間。安定所、監督署は窓口がありますので、時間になると窓口を閉めたりとか、もちろん忙しい時期は残務の整理、仕事はあるんですが、ずっと少なめになっています。

労働局というのが、やはり厚生労働省本省から指示とかがまいりますし、安定所にできるだけわかりやすく指示をしなければいけないということもありますし、それとやっぱり職員が減らされていく中で、経理とか庶務の仕事というのは、集中化して合理化しようというのもございます。そういうふうになりますと、どうしても安定所・監督署からの仕事が労働局に集まってくるということもありまして、それから監督署・安定所に必要な人材というのがあるわけですので、その中で労働局が若干、本省とのやりとりもある中で残業時間が多いという状況です。

それから右側のオレンジになっているものが、年休の取得はどうなんだと。年間なんですけど、労働局が11.51とか、監督署は12.61。やっぱり意識の関係もあるのかもしれませんが、労働局は仕事の関係で忙しいのかもしれませんが。これについては、総務部長として労働局の総務なり基準部なりのこちらの局内、できるだけ休むように、28年度は努力してまいりたいと思っております。

それからもう1点、よく聞かれることがあって、障害者の雇用率。民間に言っているのに役所はどうなんだとよく言われることがあるので、その点につきましては、いちばん最後の表でございます。局の雇用している障害者の方の内訳は身体障害者55パーセント、精神障害者25パーセント、知的障害者20パーセントという中で、雇用率は京都労働局は2.65でございます。右側にコメ印であります。民間は2.0となっております。公務の職場、県庁、市役所等は2.3になっておりまして、それは、労働局は指導する立場ということで超えてはいるのですが、これについては、これから精神疾患だとかいろいろありますので、労働局としてもさらなる雇用促進に努力してまいりたいと思っております。以上、3点でございます。

●村中会長

ありがとうございます。ただいま各部長さん、それから室長さんにご説明をいただきました。それでは、残っている時間で、今ご説明いただきましたことに関しまして、各委員の方々からご意見をいただければ、ご審議いただきたいと思っておりますので、どなたからでも結構でございますので、ご意見をたまわれ

ばと思います。

●村松委員

村松です。2点、質問なんですけれども、まず8ページのハローワークの求人受理についての労基署と職業安定所との密接な連携ということに関連して、私が最近担当した労働審判事件で、労働者がハローワークの求人票で採用され、そのあとトラブルになって退職した。求人票には就業規則有と書いてあったんです。裁判所で最初に「就業規則を出して」と言ったら、社長本人が来ておられて、「就業規則はありません」と。労基署に形だけ届けてるというふうに言うのかなと思ったら、「ない」とはっきり言ってるんです。でも、求人票には就業規則有と書いてあるんです。こんな企業があるのかと驚いてしまって。労働者の人数は20人というふうにその求人票には書いてあったんです。

だからハローワークと労基署は連携をされてないのかなと、受け付けるときにせめて就業規則が実際に労基署に届けられてるかどうかぐらいは確認してほしいなというふうに思ったしだいです。それが1点。

それから2点目に、最後にあっせんの件数をおっしゃっています。労使を参加させるようにしますとおっしゃったんですけど、そもそもその112件という数字がとても少ない気がします。

私が、昨年12月の半ばぐらいに京都地裁のほうに申し立てた労働審判の番号が62号でしたから、少なくとも京都地裁で労働審判はおそらく70件前後ぐらいは昨年1年であったと思うんです。

しかも労働審判というのは、今の制度では弁護士が絶対入らなきゃいけないし、お金を絶対、法テラスで借りたとしても、お金は労働者が負担しなくちゃいけない。それにもかかわらず、あっせんのほうは強制力はないにしても、無料でやってもらえる。

ところが2万2000件も相談があって、あっせんは112件。使用者が来るかどうかは別として、申し立てが112件しかないというのは、すごくどこかでなにか、この制度を積極的に使おうというふうにされていないようなものがあるのかなということ。ちょっと労働審判の数との比較で非常に少ない。無料でやれる、気軽にやれそうな、使えそうな制度なのに、なんかすごい数が少ないのはなぜだろうということが2点目です。

それから3点目は、単なる質問なんですけど、雇用均等室が来年度から雇用環境・均等室というふうにされるということで、人数はどの程度増えるのか、同じ体制でやられるのか、そのへんを質問します。

●村中会長

それではまず安定部長のほうから。

●笹職業安定部長

第1点目でございます。まことに失礼しました。求人票の記載事項につきましては、事実と違う、紹介されて行ったら待遇が違ったというようなことは、国会の場でも問題にされたということで、本省を通じて、当然ハローワークの窓口でもそうなんですけども、事実と相違のないような形にするようにというように、これまでも取り組んでおるところでございます。

特に求人票を受け付けた記載の内容の確認は当然のことながら、こういった職場なのかとか、そういったことをハローワークの窓口の職員が、もしくは紹介を担当する職員が事業先に赴いて、事業所の方と話をしながら「どんな就業規則ですか」とか、「三六協定はありますか」とか、「どんな人材育成制度とありますか」とか。紹介するときに求職者の方に適用できるような情報を収集した上で、紹介して就職に結びつけるというものは非常に重要だと思っていますので、とにかく求人をいただいたら、その求人が紹介に値するものかどうかというのを確認した上で、できるかぎり事業所を訪問して、実態、特に争いに関係するような就業規則が無いにもかかわらず出しているなんていうことがないように気を付けたいというふうに思っております。

●谷口企画室長

個別労働紛争関係につきましては、私どもでお話をさせていただきます。先ほど先生のほうからありました2万2000件のご相談というのがありますが、これは各労働基準監督署も含めた総合労働相談コーナー、あるいは監督官が受けた相談等も含めて、すべての労働相談の件数でございます。

それと、あとちょっと説明の中にありましたけれども、その中で民事的な紛争というのが、いわゆる民的な紛争というのが直接、労働基準法違反にならない形の紛争、あるいはそれに関する問い合わせというのが7000件ぐらいだと思うんですけれども、したがって2万件の中には、いわゆる個別労働紛争解決制度には直接乗らないものというのがかなり含まれているということがあります。

そうしますと、その2万2000件の中には、そのまま労働基準監督署のほうに法違反の救済ということで、申告というんですが、それとして受理をされている件数というのがたくさんありまして、これはちょっと正確な数字ではありませんけれども、各市内の監督署で150件程度、申告処理としてトラブル処理の受理をされております。これは個別労働紛争解決とは別。そうしますと、その2万2000件の中で申告処理として受理しているのが800件程度、別

にあるというようなことになります。

それと、その残りはどうなのかということがありますが、私がちょっと昨年データを取ったんですが、昨年の部分、あるいは一昨年からわかりませんが、あっせん制度、助言指導制度ができたころは、かなり件数が増えました。

平成18年、19年ごろに労働審判制度というのができました。当初、弁護士会の先生方もこれが普及するように費用を安くするというので、かなり頑張ってくださいまして、当初は相当、数の開きがあったんですけども、昨年でいいますと、私の記憶であれば、全国であっせんが7000件ぐらい、それに対して審判が5000件ぐらいまでいったのかな、だいぶ拮抗するような状況がありました。

これも私の記憶で申しわけございませんが、京都でいいますと、京都のあっせんが120件、それと審判が、確か80件程度ということで、これもかなり拮抗してきているということがあります。

これの原因といいますか、この理由というのは、やはり審判が逆に、非常に普及をしてきて、労働者の方はいろんなニーズがあるわけございまして、やはりきちんと事実関係を押さえて、やってほしいという方はやはり少なからずいらっしゃる。それに対して、非常に簡便で、かつ無料であるというふうな制度を求める方ももちろん少なからずいらっしゃるということになっているかと思うんです。

あと2万2000件に対して120件、あるいは110件がどうなるのかというご指摘もあるんですけども、実は我々が受けたその内容、先ほど申告処理として、法違反の指摘のほうでなんとかしてほしいという案内もありますけれども、それ以外のいわゆる民事的な紛争に関しましても、当然のことながら、労働者のニーズによりまして、事業主がどうしても許せないから、とにかく裁判で。あるいは、そこまではいかないけれども、審判をやりたいというニーズがそれぞれあるわけございまして、そのニーズに基づきまして、審判の制度をご説明したり、あるいは助言指導のほうをご案内したり、あっせんのほうをご案内したりというふうなことをしております。その交通整理の結果が、最終的にそのような数字になっているのかなという感じでございます。

それとよく言われるのが、件数というよりも、審判の解決率がだいたい7割とか8割、それに対してあっせん制度の解決率等がやはり4～5割に留まっているということに関する問題は全国的によく言われておりまして、それに関しましてはご説明の中にもあったと思うんですけども、できるかぎり、せっかく申請をして労使のお手伝いをするというような機会があるわけですから、なるべく事業主の方にご参加いただいて、参加率を向上させようという努力はさせていただいているところでございます。

ただ、どれを利用されるかということに関しましては、あえてうちのほうがいいですよというようにではなくて、あらゆる制度をきちんと説明をして、本人のニーズ、どういったところに本人の求めがあるのかなというふうなことを見定めながら、交通整理をさせていただいているということでございます。

したがいまして、してきた相談はあっせんよりもこちらのほうがいいんじゃないですか、というように外に振ったりすることは決してございませんし、今なお、我々のほうでは、この制度はとにかく垣根が低くて、非常に簡単に無料でできるということを最大の売りにしておりまして、そういうニーズがある場合につきましては、それこそ、こういった制度をぜひ使ってくださいとご案内をしておるところでございます。ちょっとお答えになったかどうかはわかりませんが、以上でございます。

●村中会長

ありがとうございます。雇用環境均等室の部長。組織の問題、人数。

●梅本総務課長

それでは私のほうから新組織の人数、体制についてご説明させていただきます。現状の均等室が5名体制でございまして、母体としましては、そこと、今説明しておりました企画室が4名の9名を主体としまして、あと基準部のほうから1名、それから安定部が1名という2名を足しまして、合計で11名で新組織を出発したいというふうに考えております。以上であります。

●村中会長

ありがとうございます。そうすると企画室はなくなるわけですか。

●太田総務部長

すいません、総務部長です。企画室の業務がそのまま移って、名前がなくなるだけでございまして、業務はそのまま一緒に移ってまいりますので、間違いなく行います。

●村中会長

統合したんですか。

●太田総務部長

そうです。統合です。

●村松委員

ありがとうございます。

●村中会長

それでは、ほかに委員の方からご質問ございませんでしょうか。

●向井委員

弁護士の向井です。ブラックバイト問題とか、労働法制の普及に関する取り組みというところのことでちょっとお話しできればと思ったんですけども、ブラックバイト問題のことで対策協議会を立ち上げられることはすごくすばらしいことかなというふうに思っています。

その中で、喫緊に迫ったこととか、まさにそこで働く学生バイトさんたちにいろんな知識をすぐに授けるということも大事だと思うんですけども、もう少し若い世代から労働法制というのはこうなってるんだよ、基本的なルールはこうなってるんだよっていうことを教えてあげるとするのは非常に大事だと思っております。

目の前に迫った、すぐに変えていかなきゃいけないことはたくさんあると思うんですけども、普通はこうなんだっていういろんなルール、それが広まっていけば、そういう若い世代が成長していったときに、社会に出ればこれが当たり前なんだと思って、いろんな仕組みがかわっていくんじゃないかなと思うんです。

それで、労働法制の普及に関する取り組みとして、12ページの(9)のところに書いていただいている、24年度から大学生に対するセミナーとか講義の実施に取り組んでおられるということが載っています。その下の段には高校とか、専門学校等においても実施していくというようなことがありますけど、現段階で高校とか、あるいはもっと下がって中学校とかあたりで、基本的な労働のルールについて、なにか教育的なことをされていることはあるんでしょうか。

ちなみに弁護士会では法教育委員会というのがありまして、結構若手の弁護士が中心になっていますけれど、中学生、高校生から見たらおにいさん、おねえさん世代みたいな弁護士を派遣して、労働にかぎらずですけども、いろんな出張授業に行って、そういった知識を広めているというところもありますので。

みんな社会に出れば働くようになる。あるいは労働者としての立場だけじゃなくて、使用者側の立場の人もありますので、そういう人たちが悪い慣習とか、悪い常識とかに染まる前に、こういう法律上こうなっています。これが正しい

ルールなんですっていうところをなにか身につける機会っていうのを、ちょっと息の長い話になるかもしれませんが、考えていただけたらなというふうな気がします。以上です。

●村中会長

生長さん。

●生長労働基準部長

じゃあよろしいですか。高校、中学校のレベルまでということでございますが、一応数は少ないんですが、舞鶴のほうでは高校のほうにもお伺いして、いろいろとお話をさせていただいています。

数は少ないんで、今、本省のほうで文部科学省のほうにもお願いをして、そこから各都道府県の教育委員会におりてきまして、それが全部中学、高校のほうにも行きます予定になってまして、ご連絡があれば必ず行くように、監督署のほうとか、私どもも認識しておりますので、来年度から数は増えていくというふうに思っています。

●向井委員

文科省とか、いろいろ行政内の役割分担があると思うので、なかなかこちらから、労働局なりの側から、厚労省とかの側からというところの訴えかけは難しいところもあるのかもしれませんが、ぜひこちらからも声を掛けて、これが重要なんですよということを文科省の側に言っていくようなこともできればいいのかなとは思います。

●生長労働基準部長

わかりました。京都府・京都市ともお付き合いがありますので、お願いをしておこうと思います。

●野崎委員

野崎でございます。職員数が減る中で、日々、労働行政に従事いただきまして、心よりお礼を申し上げます。ありがとうございます。

今の向井委員のお話にも通じるところがあるんですけども、先般、父子家庭の方の勉強会に参加させていただきました。そのときに、くるみんのマークの話が出たんですが、お集まりになった40人ほどの支援者の方で、くるみんマークを知っている人がほぼゼロという状態でした。

私たち企業は、くるみんであったり、プラチナくるみんであったり、また今

度は、えるばしかと思いながら、おそらく取り組んでいくことになるかと思うんですけれども、当事者にならないと、目が向かないんだらうなって思いました。

今、くるみにいちばん関心を持っているのは、就職活動をしている女子学生です。ブラックバイトの話にしても、自分が働きだすときになって初めて、気を付けないといけないとなってくるんだらうなと。

ですから、当事者になったときに、どこにアクセスするのがいちばんよいのかという情報を提供するのが、数限られた職員様の中で進めていく中で必要なことではないかなと。公開すればよいだけではなく、それが相手に届かないと情報というのは意味がないんだらうと思っております。

京都市さんの父子家庭の支援のパンフレットは、すごくいいものをお作りで、いろんな方策をお持ちなんですけど、例えばそれが除籍をするときに目につくような形になっていれば、生別、死別を問わず、気が付くかもしれない。

すべてまんべんなくというよりは、ピンポイントで届けられるような方策をこれからご検討いただけたらと思います。

さっきのあっせんとかの話にしても、困った人が必ずしも監督署に行くかどうかかわからないということがありまして、いかにこういうときにはこういうことがあるんだって、できればそこからワンストップサービスっていうような形でいろんなところに広げるような。

これは企業にとっても同じ課題がありまして、制度を作りましても、社員に周知しきれない、広報にまんべんなく力を入れるよりは、ピンポイントで届けられるような、なにかそういう考え方、システムのようなものをこれからご検討いただけたら大変ありがたいというふうに思いました。

●生長労働基準部長

先ほど当事者のほうに届くようにというお話でございましたけど、またちょっと違う例かもしれませんが、先ほどお話したかもしれないんですが、あした開くブラックバイトの対策協議会で、いろいろ決まったことを広報するのに、普通ならいろんな労使団体とか、大学の組織の上のほうの人をお願いするんですが、それにプラスして、今回は学生レベルの横のつながりの団体を探して、口コミでもいいから広報をしてくれというようなお願いもしようかと考えておりまして、要するに直接学生の人に知ってもらう方法を少し考えようと思ってますので、ほかの面でもそういったことに気を付けていきたいと思っています。

●金井雇用均等室長

今のくるみのお話は大変ショックだったんですけれども、実はくるみに

親しみを感じていただいて、知っていただけるようにということで、昨年度からなんですけれども、全国の自治体のゆるキャラとくるみんがコラボしたポスターを作りまして、いろんなところに、目立つところに貼り出して、ちょっとこれなんだろうって近寄って見ていただいて、そこでくるみんを知ってもらうという取り組みをしています。

それから労働局長室にもあるんですけれども、くるみんの縫いぐるみを作りまして、またそれを見た方がこれなんだろうとちょっと近づいていただくような、ちょっと親しみを持っていただけるということを今やっ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。ご参考になるかどうかわかりませんが、大学とか専門学校とかは、最近の情報化がかなり進展しておりまして、教務関係のウェブページというのはかなり充実するようになっていきます。それから例えば履習登録するとか、あるいは成績をそれで確認するとか、そういうのも全部ウェブでちゃんとやっているし、やっぱり増えているのです。そうすると、そういうところに必要なお知らせみたいなもの、例えばバイトする前にのぞいて見ようとかというのを置いておいて、それをクリックすれば、例えば関係のところへ飛ぶ。たぶんそういうウェブサイトはどこかにあると思うんですけど、そこへ飛ばせるようにしておいたらいいなと思います。それ自体は非常に簡単な話なので、もしそういうことを協議会で大学関係が来られるのならば、少しご相談されてもいいかなと思います。

●生長労働基準部長

どうもありがとうございます。

●村中会長

ほかに、なにかご意見ないでしょうか。

●廣岡委員

どうもありがとうございました。先ほど向井委員が言っておられましたブラック企業とかですね。特に若い方に労働法をぜひとも早く知っておいてほしいというのは労働組合も一緒に、取り組みをしています、なかなか中学、高校まで広がっていないのが現状です、行政は行政で、もちろん努力はされていますので、我々としては、しっかり連合としても手を取りながら。まあどちらかというと、京都ジョブパークというものがありまして、オール京都の体制がで

きておりますので、そういったなかでしっかりと大学の皆さんとも提携しながらしっかり話をしていきたいと思います。

参考にちょっとお配りしますが、そんなにはないんですが。労働組合では毎年、「知っ手帳」というのを配っております。働くところの入口の就業規則であるとか、例えばここにあるブラックバイトQ&Aもありますけども、年休であるとか、そういう最低限の法律の知識というのををお持ちいただいて。これを見て、ちょっとおかしいなと思ったら電話くださいと。こんなものを作って、毎年、年度更新の時期に配っております。これは街頭で配っております。今、大学の前とか、中学の前は配ってませんけれども。地方の47では、大学の前、中学の前でお配りしているという所もあります。そういった意味では、こういったものも。これであれば、ちょっとポケットに入れてもらえるサイズですので。ぜひ、そういったこともしていきたいと思っております。これはちょっとPRになりますけれども。

それと、このブラックバイトQ&Aというのは、非常にいいと思いますので、ぜひ連合もいただきたいですし、逆にこういったものがすぐに手元にあってお配りできるような体制を取っていただければと思います。問題がなければホームページに入っていることも結構だと思いますので、取りに行ってもいいというふうに思います。

それからちょっと別途として、実はあんまり議論はされておられませんけど、労働災害の関係でありまして、私の記憶では、死亡災害18件、全産業の休業災害は2411件という数。これは決して少なくないと思っております、あまり労働災害について議論されない。過去に緊急非常態勢というか、そういったことでさまざまな手が打たれたと思っているんですけども、この件数は、どちらかというと緊急の部類の件数じゃなかったのかなと思うんですが、それが違ったかどうか。特に中身ではやっぱり雇用で建設業が、少ない中で事故も増えているということでありますので、そういった意味で、特に何か、これだということをお考えなのかどうかをお聞かせ願いたいと思います。

それから、非正規の問題で、3ページの真ん中の所、(3)の所にありますけど平成27年度の基本構想の所ですかね。そのうち非正規が41.8。平成27年就業構造基本調査によると、京都府における非正規雇用の割合は41.8ということですけども、これは平成24年度ではないんですか。

●・・・

24年度です。

●廣岡委員

ええ、２７はないと思いますので。５年刻みだと思います。平成２４年度の就業構造基本調査で４１．８だと思います。むしろ、どちらかというと、これは増えていっていると思います。京都市は４６．２だと聞いておりますので。全国は３８．２ということですし。ぜひここにつきましては、正規雇用への転換を、ぜひ労働局の人も上げてあげてほしいですし、職員の数はほんとうに厳しい状況ですけれども、足もとから、ぜひとも正規社員への転換を進めていただければありがたいというふうに思います。それは確認です。

それから最後に長時間労働のことですけれども、あるいは過労死防止について積極的に取り組んでおりますが、これは労使の中でしっかりと対応していくということですが、やはりまだ京都は長時間労働が多い、非正規が多い。このことをどうしたら解決できるのか、働き方はないかということで進めていただきますが、もう少し広く、根本的な問題というところに労使あげて取り組む必要があると思います。労働組合が全国１７．４、京都１７．２という非常に低い組織率です。もちろん中小・零細が多いということもありますが、労働組合あるいは従業員代表をしっかりとらえていただいて、労使で話をしながら、しっかり長時間労働を減らすという方法についても・・・(?)ということでも取り組みをお願いしたいと思います。連合としても、かかわりを持ちながら進めていきたいと思いますので、よろしくお願いします。またご意見いただきましたら、ありがたいと思います。以上です。

●村中会長

それでは詳細を、よろしく。

●生長労働基準部長

まず最初のブラックバイトＱ＆Ａとか、いろいろリーフレットを作っておりますし、本省版も４月からそろそろ予定になっておりますが、今のお話のブラックバイトＱ＆Ａというのは当局で作ったもので、ホームページ上には載せてありますので、もう少し、そこをのぞいてねというような感じで、広めていきたいというふうに思っています。

二つ目の労働災害の関係は、これはかなり多いなというのに７月ごろから気が付いていまして、実際に取り組みはいろいろ準備しましたところ、９月１１日に労働災害多発警報というのを下させていただいて、そのとき前年比で比べますと、増加率が１０パーセントを超えていましたので、１０パーセントに落ちるまで延々と続くぞというような感じの警報でありましたが、３か月後には１０パーセントを少し下回りまして、９点何パーセントになったんで、解除になっています。

その間、いちばん災害が多かったトラックの荷降ろしのターミナルなどにパトロールに行きまして、局長からのメッセージをお伝えして、皆さんで取り組んでいこうというように意思統一をはかっています。

ちょうど9月11日ですから、3か月後というと12月10日ごろとなりますが、本来なら12月15日から1月15日までが年末年始の無災害運動期間でありますけれど、今回は12月1日から始めようといつて、少し期間を前倒しし、延長しまして取り組みをしていただきました。その結果、やっと8パーセント台に落ちたということでありまして、そういったことは今後も続けていきたいというふうに思っています。

3番目の非正規のところは、少し確認をさせてください。統計の出どころがもしかしたら違うかもしれないので。

すいません、間違いでした。直します。

4番目の長時間労働のところは、ほんとうは労使一体となって長時間労働を少しでも減らして、ワーク・ライフ・バランスというのを整えていかなきゃいけないなというようなところでありまして、京都府主催の会議もあるし、当局のほうの主催の会議もありますので、そういったところでいろいろ議論しながら、同じ方向を見つめていきたいというふうに思っています。どうぞよろしくをお願いします。

●笹職業安定部長

すいません、補足でございます。労働法関係の周知・啓発の関係なんですが、連合さんに対抗するわけではございませんが、厚生労働省でも漫画で、わかりやすいQ&A冊子を作っております。構成は、働き始める前に知っておきたいことから始まって、けがしたときにどうするのかとか、そういったことを非常にとっつきやすい漫画で紹介しております。

労働組合とはとか、そういったことで、特にハローワークのほうではこれを使って、ちょっと京都市内は就相（就職相談？）やハローワークに集中化してしまっているの、対応できているかわからないんですけども、それ以外のハローワーク、北部、南部のほうで、これを使った職業講話ということで学校等において、ハローワークの職員がお話をさせていただいておるところでございます。具体的な実施状況については、まだ報告は上がっておりませんが、次回までに集計して、どんな状況なのかというのはお伝えできるようにと考えております。

●村中会長

ありがとうございました。ほかにご意見はございますでしょうか。よろしい

ですか。

●山田委員

電機連合の山田ですけれども、同じような話題で大変恐縮ではあるんですけれども、私も長時間労働であったり、あるいはブラックバイトの問題であったりというところが、非常に課題として大きいなというふうに感じながらお聞きをしてたんですけれども、先ほど最初に向井委員からおっしゃっていたことともほとんど考え方としては同じなんです。

我々、労働組合としても、私は単独の単組の立場が中心になりますけれども、やっぱり労働法制の教育というものに対しては非常に重要ですし、力を入れてやっています。本来は企業がやるべきところもあると思うんですが、実際は労働組合がそれについては非常に熱心にやっているところが多いんじゃないかなというふうに思うわけなんです。会社に入ってからそれを学ぶということが、今まで非常に多いだろうというふうに思います。

向井委員がおっしゃっていたとおり、やっぱり中期的にこういう問題を解決していこうと思えば、大学・中学、高校・中学だろうなというのはやっぱり強く思うところがありまして、先ほどお答えもいただいたわけなんですけれども、お願いという形になると思うんですけれども、こういった教育活動は非常に重要だと思いますし、素晴らしい活動だと思います。これを広げていくという意味でも、国、文科省という話もありましたけれども、そういった活動と連動した形で推進しているなど、考え方であったり、説明であったり、今でなくても結構なんですけれども、説明していただくとかしていただければと思いますので、お願いという形ですが、お伝えしたいと思います。

それともう1点。最後に総務部長からご説明がありました労働局の組織の実態のこと、変な言い方ですけども、大変興味深くお聞きをさせていただいたわけなんです。正職員の推移として徐々に下がってきている。一方で、先ほど画面で見せていただいた中では、非常勤の方が非常に多い、6割以上になっている。また、この非常勤の方の推移がどうなってるのかなというのが一方で気になったというところがあります。実際、おそらく増えているんじゃないかということをお話を前提に言えば、どういった方がどんな役割をもたれることでこういう推移になっているのか。

そこに対する課題と言いますか、その点に関して、どのような認識を持たれているのか可能な限りでお聞かせいただければなというふうに思います。よろしくをお願いします。

●太田総務部長

先に、今お話した職員が減って、相談員の関係なんですが、相談員というか、非常勤職員なんですが、実はリーマンショックのときに、非常勤の職員の方がすごく増えました。そのあと雇用を維持するということで、雇調金というのがあったんですが、そのときにも雇調金を早く支給しようということで増えたりしたのがリーマンショックのあとにありました。

そのあとに、具体的に景気の状態が落ち着いてきたというのもあったり、安定所で昔、リーマンのあとはすごく行列になったり、車が入れないとかという状況もいろんなあったもんですから、そういったことがあったんですが、それが減ってきたりとかして、現在は、去年と同じぐらいでございます。その前の年よりは20人ぐらい減ったりとか、今、徐々に減っている状況の中で、今年は維持してるような状況でございます。

それは、新規施策として例えば今お話をした若者のハローワークとか、いろいろ作ったりとかもあるので、そういうときにどっと減っていったら来客者が大変になるんじゃないかもあるので、その分、増えたり、あとは市町村の生活保護の方のとかもあるので、そういったところでここにも作ったらということで増えたりもあります。

そこで私、総務部長とすれば、その場所とか、やる作業とかについて適正にそういった非常勤の方たちがついているものだと思います。ただおっしゃったとおり、ハローワークがやってる仕事の半分以上が非常勤の方がやっているのはどうなんだというのは、私も正直言って本来職員がみな行うのがよいのですが、非常勤の方たちの人数がそうなってくればありがたいんですけども、それができない中で、しかたないなと思っています。

ですから今、非常勤の方がどんどん増えているんじゃないかっていうのは、職員がこれ以上減らないようにして、仕事もできたら効率化していけばいいのかなと思っています。

●生長労働基準部長

ブラックバイト等で若いうちの、大学・高校・中学校あたりからの教育というようなお話もあり、経営のお話もいただきました。ご参考にしながら、とりあえずあしたの協議会でその話を入れながら、お話を進めさせていただこうと思っています。よろしくお願いします。

●野崎委員

先ほどの話につながるんですけども、労働局の方でないとできない仕事を労働局の方にやっていただきたい。広報であれば連合さんをお願いをしたり、教育委員会をお願いをしたり、弁護士会をお願いをしたりっていう、そういう

企画を立てられることは労働局の方でないと無理だと思うんですけども、すべてすべて自分たちで出向いていくのはきりがないと思いますので、なにかモデルをお作りになられたら、悪い言い方をすれば使えるものはなんでも使えるという形が、おそらく行政のスリム化に負担をかけない形で進めるような形になると思いますので、ぜひご検討いただきたいと思います。

教育委員会とかでしたら、高校生なんかは授業を抜け出してバイトに行くときがあるというんです。

たとえば主婦の方から、きょうは子どもが熱が出たからアルバイトに行けないという連絡が来たら、何々ちゃんって電話が直接掛かってきて、来てくれるかと。そうすると、アルバイト先には居場所があり、大事にしてもらえる。来てくれて、ありがとうと言ってもらえる。それであれば授業に出ているよりも楽しいという学生が、生徒が、悪い言い方をすると搾取されているような気がする先生方がおっしゃってたことを聞いたことがあります。教育委員会と連携するなど、極力いろんなところに網を張って、ネットを作って、お進みいただけたらというふうに思います。

●村中会長

ちょっと時間も押していますが、中村委員。

●中村委員

すいません、時間が押してる中で。資料2の18ページですけども、労働災害対策の推進のところのイですけども、石綿関連疾患にかかる労災保障制度等の周知というところで、1月29日に京都地裁におきまして、京都建設アスベスト訴訟の判決につきまして、すでに皆さんもご存知かと思うんですけども、首都圏や九州などと、これまでの裁判と同様に、国の責任が厳しく問われる中で、一連のこの訴訟で初めて、危険性を知りながら製造販売を続けた建材メーカーの責任が認められたんですけども、原告26人中、国が賠償を命じられたのは15人。建材メーカーは、なおそれよりも8人も多い23の方が賠償を認められたのですけども、なぜ国と企業で8人もの差があるかということで、判決によりますと、この人数の違いは事実認定の違いではなくて、国の賠償から外された11人が、1人親方、労働安全衛生法で保護の対象外だという理由だったのですけども、言い方を変えてみれば、民間企業には求められた責任と賠償を、労働者の安全と健康を確保し、快適な職場環境の形成を目的とするという法律によって、国だけが免れた結果だと言えると思います。

以上を踏まえまして、京都地裁の判決で労働安全衛生法、本来の趣旨に沿っ

た法の改善を連動する労働基準法と併せて考えますとともに、司法判決を超える行政としての新たな対応を求めているのものだと思います。京都労働局としても、厚生労働省にこの意見を上申していただきまして、併せて被害者の救済と被害の拡大の防止に向けて一層のご努力をお願いしたいと思います。以上です。

●村中会長

今のはちょっと個別の事件に関わってることで、今ここで行政に要求するのはちょっと難しい問題かと思いますが、また行政のほうとしても、この事実を受け止めていただきまして、よろしくご検討いただければと思います。

ほかに、あと4時まで、一応4時を予定していますので、ご意見がございましたら。よろしゅうございますか。

それでは、いろいろとご意見いただきまして、ありがとうございます。

事務局のほうで審議事項3、その他でなにかございますでしょうか。

●谷口企画室長

特にございません。

●村中会長

それでは予定の時間も来ておりますので、本日の審議はこのあたりで終了させていただきますと思います。

熱心にご審議いただきまして、誠にありがとうございます。

事務局のほうにマイクをお返ししたいと思います。

●谷口企画室長

村中会長、大変ありがとうございます。

それでは閉会にあたりまして、局長からごあいさつを申し上げます。

●井内局長

本日は長時間にわたりまして熱心なご議論をいただきまして、ほんとうにありがとうございます。

重要なお指摘ばかりだというふうに思いますけれども、あえて少しだけ申し上げますと、やはり働き方改革が非常に重要であり、長時間労働や過重労働への対応、あるいは京都ならではのいえば、やはり学生さんの多いところでブラック企業、ブラックバイトへの対応というのは非常に重要だというご意見をたくさんいただいたと考えております。

ご議論の中でありましたけれども、やはりいろんなところと連携をして進めていくということが非常に重要だというご指摘でありました。中央省庁レベルでは、厚労省と文科省がしっかりと連携していくんだというふうに思いますし、我々、京都のレベルでもいろいろと工夫ができるんじゃないかなと思ってまして、京都は経営者協会や連合など労使団体の皆様方と、それから京都府・京都市と連携をするということについては、だいぶ前からいい関係、連携体制が取れているんじゃないかなというふうに思っていて、そこで議論したことを基に、ブラックバイトなどの対策をやろうということで進めているわけでございます。

私ども、労働局でやることについてはしっかりと広報・周知・啓発もやっていきますし、また我々のところで予算がないようなところでは京都府、京都市、そういった行政機関のほうでもいろいろとやっていただく。周知なんかは一緒にやりましょうということで連携していく形になっております。

ちょっと例を上げさせていただきますと、京都府でも、高校生に向けて、わかりやすい労働法関係の冊子を何万部も作られて、全員の高校生に配布するという計画でやっておられ、その内容について我々に問い合わせも来て、中身をチェックさせていただいたりしたんですけれども、やっぱり大事なものは、なにかあったときに、どこに問い合わせたらいいのかということだろうと思っていて、そのすべてに労働局や総合労働相談窓口を書きいただいて、困ったら、なんか疑問に思ったらここへ連絡してくださいと周知していきたいと思っています。

京都労働局、ハローワーク、監督署だけではできないことは、関係の行政機関の皆さんにも、予算だとか、マンパワーを使わせていただいて、一緒にやっていく、そういうことで実効を上げていくんだろうというふうに思っております。

それからあと、情報の伝え方もやはり工夫すべきだと、ほんとうにそのとおりでありまして、我々は、なかなか国の国家公務員の削減計画で正規職員を増やしていけない状況ではあるんですけども、相談員の方々と一緒に対応していくんですが、限られたマンパワーの中では、先ほどおっしゃいましたように、いろいろと工夫して、有効な形で情報がいき、またそこから先、我々が出ていっていきけるような形をぜひ工夫をしながらやっていきたいと思っています。

最後になりますけども、新しい組織で働き方改革を進めてまいります。きょうお示ししてご説明させていただいたような広範な課題がございまして、これに取り組んでいくわけですが、やはり我々としては、新しい組織、拡充をした形で機能強化した形で、またこれもしっかりと周知をしてご利用いただき、ご活用いただきたいというふうに思っております。

京都労働局独自の特別対策チームを作ったり、女性が対応するようなハラスメントの相談窓口も作ったりというようなことで、働き方改革を新しい組織で進めてまいります。今回お示したような課題に対しての我々の取り組みが、またどうなっているのかを、次回ご説明させていただいて、検証していただきたいと思います。また引き続きご意見をいただければと思っております。今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

本日はどうもありがとうございました。

●谷口企画室長

本日はお忙しい中、ご出席いただきましてありがとうございました。

以上をもちまして、第31回京都地方労働審議会を終了させていただきます。

(終了)