

第 2 9 回京都地方労働審議会 議 事 録

平成 2 7 年 3 月 1 8 日開催

京都労働局
京都地方労働審議会

第 29 回京都地方労働審議会

日時：平成 27 年 3 月 18 日

場所：京都労働局 6 階 会議室

時間：10：00～11：57

開会 午前 10 時 00 分

●企画室長

皆様おはようございます。定刻になりましたので、只今から 29 回京都地方労働審議会を開催いたします。本日は年度末のお忙しい中御出席をいただきまして、ありがとうございます。

それでは開会に当たりまして、森川京都労働局長から御挨拶を申し上げます。

●局 長

皆さんおはようございます。本当に年度末のお忙しい中お集まりいただき、大変恐縮でございます。ありがとうございます。

春闘の労使の皆様方におかれましては、本当に春闘の真ただ中ということで大変恐縮だったわけでございますが、本日が一番出席者の多い日、時間帯ということで設定させていただきました。どうぞよろしくお願いいたします。

本日の議題につきましては、最低工賃の関係、それから来年度の行政運営方針について御意見を賜りたいと思っております。既に事前に資料を配付させていただいていると思いますので、改めて中身については細かく説明することはせずに、できるだけ簡単な説明で、できるだけ御意見を頂戴する時間をたくさんとりたいと考えております。よろしくお願いします。

あえてちょっと来年度の運営方針の策定に当たりまして心掛けたことを一つ申し上げますと、本年度の分と随分構成を、特に現状と課題の部分はシンプルな形、分かりやすい形、加えて言えば京都府地域のデータをできるだけ活用したような形で現状と課題の部分を書き込んでおります。と言いますのも、もちろん皆様方外部の方に京都

の労働事情についてきちんと御理解いただくということは大事ですけれども、やはりこの行政運営方針、私どもの職員にもきちんと理解をさせて業務に当たらせるということが一つの目的でございます。本省の通達がこうなっているからこういうことをやらなきゃいけないんだと、そういうことではなくて京都の労働の現状はこうだ、課題はこういうことである、だから我々は行政をしっかりとやっていかないといけない、そういう職員に対するメッセージを込めたものとなるように心掛けたつもりでございます。

すみません、私の話が長くなってもいけませんので、私の話はこれぐらいにさせていただきます。本日の御審議をよろしくお願いしたいと思います。

●企画室長

続きまして委員の御紹介でございますが、お手元の次第の次の、次のページに委員名簿をお付けしております。それをご覧ください。

前回11月の審議会の後、労働者代表委員のうちお一人が交代されておりますので、御紹介させていただいています。労働者代表委員の倉石委員の後任として昨年12月1日より委員をお受けいただいています西央人委員でございます。

●西委員

初めまして、西と申します。どうぞよろしくお願いします。

●企画室長

西委員以外の皆様は交代ございませんので、委員名簿で御確認をお願いいたします。

また、その次の事務局名簿につきましても、前回以降人事異動等ございませんでしたので、紹介につきましてもは省略させていただきます。

続いて本日の委員の皆様の御出席状況ですが、労働者代表委員の前川委員と山田委員、使用者代表委員の奥原委員につきましては、昨日までに欠席との連絡をいただいておりますので、現在公益代表委員6名、労働者代表委員4名、使用者代表委員5名、計15名の委員に御出席をいただいております。

18名中15名の委員の方に御出席いただいておりますので、全委員の3分の2以上、または各側委員の3分の1以上という要件を満たしておりますので、地方労働審議会令第8条によりまして、本審議会が有効に成立していることを御報告いたします。

続きまして会議に先立ち、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。今ご覧いただきましたゼムクリップでとめております議事次第や席順表、出席者名簿をまとめました資料が一つ。それと1週間ほど前に委員の皆様にも既にお送りしております第29回京都地方労働審議会資料一覧、インデックスで資料NO. 1、NO. 2としたもの。これを本日お持ちいただいていると思いますが、もしお持ちでない方おられたら予備がございますのでおっしゃってください。それと本日机に置かせていただいています、もう一つダブルクリップでとめておりますが、審議事項2「平成27年度京都労働局労働行政運営方針（案）」関連参考資料集という表題ものが一つ。以上の三つが本日の資料でございます。

それではここからの進行につきましては、西村会長にお願いしたいと思います。

西村会長よろしくお願いいたします。

●西村会長

西村でございます。三寒四温という言葉がありますが、三寒四温とはよく言ったもので、寒い日の後で今日の朝は本当に春の到来を感じることができるような天気です。今日は労働組合関係の委員が2人、それから使用者側の委員が1人欠席されております。賃金交渉が大詰めを向かえているということのようですが、大手の企業でかなり高額の回答が出されていまして、個人的な感想で恐縮でありますけれども、随分うれしい感じがいたします。この調子で中小の企業にも賃上げの効果が波及していってもらえればなという感じであります。

御承知のとおり国会では、労働法関係の二つの重要な法律改正が議題になっております。一つは労働基準法の労働時間法制に関するもの。もう一つは労働者派遣に関わるものであります。いずれも労働者の生活に大きな影響を持つものでありますから、

これがどうなるかというのは、十分関心を持って見ていかなければいけないのかなと思っております。

今日は来年度、平成27年度の京都の労働行政運営方針について審議をいただくわけではありますが、いつものようにぜひ活発な御意見、御議論をいただきたいと思います。

次に、議事録の署名人であります。私、西村と労使双方の委員から一人ずつ指名させていただきます。

労働者側委員としましては廣岡委員をお願いをしまして、使用者側委員としましては大里委員をお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。それでは両委員よろしくお願いいたします。

それでは議事に入らせていただきます。

まず1番目の審議事項ですが、第1の「京都府紙加工品製造業及び印刷・同関連産業最低工賃の諮問見送りについて」ということであります。この点については労働局から報告があります。

生長労働基準部長から報告をお願いしたいと思います。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す。どうぞよろしくお願いいたします。

家内労働部会の事務局を仰せつかっておりますので、簡単にお話をさせていただきますが、3月9日に家内労働部会の審議をいたしまして、その内容等お話ししたいと思っています。

家内労働におきましては、一定の業種、業務に関しまして最低工賃が定められておまして、京都府におきましては二つあります。一つが京都府丹後地区絹織物業最低工賃、もう一つが紙加工品製造業及び印刷・同関連産業最低工賃という二つ設定しております。

前者の絹織物関係につきましては、昨年度の3月に改定になりまして、10月まで

にメーカーとか委託者の方々に対しまして周知啓発を行ってまいりまして、10月以降履行確保に努めてまいりました。

後者の紙加工品の関係につきましては、そもそも最低工賃は数年ごとに金額改正を行うかどうかの実態調査を行っておりまして、本年度この紙加工品製造業及び印刷・同関連産業におきまして調査を行ったところであります。

資料のNO. 1からその関係資料を入れさせていただいておりますが、資料NO. 1の最初のページが最低工賃の一覧になっております。ご覧になっていただきますと、紙加工品につきましては3の(1)のイから始まっておりますが、イがショッピング手提げ袋の関係であります。その次のロが張り箱とかくるみ張りの関係であります。裏のところの最初にハがありまして、これがトムソン組立箱の関係であります。最後の(2)に印刷・同関連産業というのがありますが、ここの中の四角の中に入っておりますけど、清打ちというのがもう一つあります。この四つで構成されております。2枚目の裏表が紙加工品の作業に関する説明として入れさせていただいております、中々分かりにくいのでこういう図解をしております。

ちなみに、印刷のこの清打ちというのは入れてありませんので、言葉で簡単にお話しますと、タイプライターで特殊な紙に直接タイプ打ちをして、要するにぼこぼことなり、それが版下になって、それを使って印刷をするという簡単な印刷のやり方です。オフセット印刷が出る前はこれが主流でありまして、多分かなりの量をタイプ打ちするので家内労働者に委託をしていましたが、現状はそういうのがほとんどもうなくなっておりまして、後々実態調査も出てきますけど、そういった方が今見つからないような状況になっています。

報告書も簡単に説明いたしますと、その3枚目からが報告書になっておりますけど、今年度この紙加工品製造業の最低工賃に係る業務委託を行っている可能性のある業者に対しまして調査を行っております。調査票様式が報告書の中の19ページに例として入っておりますので、後ほど御参考にしていただければと思います。

報告書の1ページの下に記載していますが、確認されました委託者の数が20委託者、家内労働者が92名という状況であります。委託者の協力のもと家内労働者の方々にも通信調査を行っておりまして、34名の方から御回答をいただいております。回答いただいた家内労働者は男性が4名、女性が30名で、男性はいずれも60歳以上、男女合わせても60歳以上が全体の60%を占めているという状況であります。

6ページに今回の調査のまとめを入れさせていただいております。集計表が7ページ以降にありまして、委託者の回答のまとめが7ページ、8ページ、家内労働者からの回答のまとめが13ページから16ページにあります。

調査の結果、委託している量の増減であります。3年前に比べますと家内労働者への委託量が増加したとされる回答が極めて少なく、減少したといわれている者は家内労働者のうちの47.6%、委託者のうち58.8%という結果になっております。工賃単価の動向につきましては、3年前に比べまして工賃単価が上がったとしているのが家内労働者のうちの9.5%、委託者のうち11.8%となっております。

次は資料の9ページから11ページのことで簡単にお話しますと、現行の工賃に関する委託者からの回答結果を集計しているものですが、張り箱につきましては設定工賃のうちの50%、ショッピング手提げ袋につきましては設定工賃の66.7%が最低工賃未満となっていることが明らかになっております。トムソン折箱というのが10ページにありますが、こちらは最低工賃未満だったものは比較的少なく、13%になっております。先ほど申し上げました単価の変化に関する調査では、3年前に比べて単価を上げたとするトムソン折箱の委託者は1社のみで全体の1割未満という状況であります。

この調査の結果を受けまして、当局といたしましては、現状は金額改定を行える状況にはない。今年度は同最低工賃の局長からの改正諮問を見送るべきと考えておりまして、その結果を先日3月9日に開催しております家内労働部会におきまして、これらの詳細な説明をしまして御審議をいただいたところです。その結果、私どもの方針

につきましての御異論はなく、改正諮問の見送りで差し支えないという御意見をいただいたところであります。なお、当局としましては、三つの工賃設定の中では委託者数が最も多い、最低工賃未満率が最も低いトムソン折箱について、次年度はより精密な実態調査を行うことを考えております。

また、家内労働部会におきまして委員から出された御意見では、印刷・同関連産業に係るタイプライター業務、先ほど申し上げました清打ちという作業ですが、これは現在ほとんど存在しないのであれば廃止に向けた作業を行うべきではないかという御意見をいただいておりますので、こちらの実態を改めて調査をしたいと考えております。

以上、紙加工品関係の最低工賃の状況と当局の方針につきましての説明とさせていただきます。

つきましては、この最低工賃についての改正諮問を見送るとする当局方針につきまして委員の皆様のご理解を賜りたく、よろしくお願い申し上げます。

以上です。

●西村会長

ありがとうございました。

今の報告を受けまして、何か御意見等ございませんか。

特にございませんか。それでは、諮問見送りでということになります。

次に、2番目の審議事項の「平成27年度京都労働局労働行政運営方針（案）」について、各部長と雇用均等室長から御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、各部長、雇用均等室長の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お願いしたいと思います。

また、審議につきましては、各部長、室長からの説明が終わりました後で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、初めに生長労働基準部長お願いいたします。

●労働基準部長

また続けて私から最初に説明をさせていただきます。日頃は、私どもの行政に御理解、御協力賜りまして、厚くお礼を申し上げます。では座らせていただきます。5分ほど説明時間をいただいておりますので、簡単にお話ししたいと思います。

まずは資料2でありますけども、2ページ目からが私どもの関係でありまして、2の(1)のAのところを少しお話しますと、26年の総合労働相談コーナーに寄せられております労働相談の件数ですが、前年と比べますと13.1%の減少になっておりまして、その中から基準法の法令違反がないような民事上の個別労働関係紛争の関係の相談件数、これも前年と比べますと7.36%減少しています。ただ、内容を見ますと平成24年から3年連続していじめ、嫌がらせというものが最も多いということでありまして、全体を占める割合も増加をしているということであります。依然として職場のパワーハラスメント問題の関係は大きな課題でありますので、10ページに対策を載せてありますが、簡単に申し上げますと、リーフレットなど配付しまして、具体的な取組の促進を企業の中で促していきたいと思っています。

次は同じ2ページのイのところに労働時間等の現状と課題というのがありますが、24年の就業構造基本調査によりますと、京都府におきましてパートタイム等の非正規労働者の割合が41.8%、全国平均で38.2%ですからかなり高いほうだということであります。労働者の年間総実労働時間は全国平均で1,741時間であります。比べても短くなっていますが、パートタイム労働者の分を除いて一般労働者だけで年間総実労働時間を見ますと、全国平均よりまだ長くなっているという状況であります。京都府内に住んでらっしゃる雇用者のうちの1週間に60時間以上働いている方の割合というのが11.1%となっておりまして、東京、北海道に続いて3番目に高いという状況になっています。

次は、この関係は後でお話しようと思っています。今度3ページのウに労働者の安全と健康確保の現状と課題というのがありますが、〇〇って書いてあるところがありま

すけど、現在の数字で申し上げますと 26 年の休業 4 日以上の死傷者数は 2, 245 人となっています。前年と比較しまして 7. 1 % 減少と、これは 2 月末の速報値であります。

一方、死亡者数は平成 24 年で 11 人でありましたが、25 年が 16 人、26 年が 18 人と増加傾向に今なっております。労災補償の関係は 26 年のときの精神障害の請求件数は 63 件、脳・心臓疾患 29 件、石綿関連疾患が 37 件とどれも増加をしているという状況であります。これは歴年の数でありまして、別の参考資料には年度の集計のものを入れさせていただいております。この関係につきましては、これまでと同様に迅速、適正な給付に心掛けていきたいと思っております。

では、具体的な来年度のお話であります、7 ページからその関係を入れさせていただいております。まず、1 の (2) の働き方改革の推進というのを一番の今メインにしているところですが、過労死等防止対策推進法が 11 月 1 日から施行されております、それとともに先ほど申し上げましたように週 60 時間以上働いている労働者が京都府で 11. 1 % 存在して、全国で 3 番目に多いという府県になっております。そういうことを含めまして、働いている方の健康確保を主眼に置きまして、働き方改革というものを回して、要するに中身は働き過ぎの防止ということにしております。

参考資料を見ていただければと思いますが、資料 No. 3-1 に 60 時間以上働いている方が 11. 1 % いらっしゃる、非正規労働者が増えている、少子化が加速している、そういった幾つかの関連し合っている事項がありまして、その結果、過労死のリスクが増えている、女性の活躍が抑制されている、あるいは経済成長の制約に繋がっているというようなことが考えられております。そういったことが今の現状でありまして、急遽 1 月 6 日に局内に働き方改革推進本部というものを設置しまして、働き方改革の実現に向けて、主に京都府、京都市の地方自治体との連携による働き方の見直しに向けた機運の醸成、企業への働き掛けをしようということに決めたところであります。

1月30日に働き方改革推進本部の取組としまして、働き方改革推進戦略会議を開催しました。京都府、京都市と連合京都、京都経営者協会の御参加をいただきまして、意見交換をさせていただいたところでありまして、2月上旬には労使団体に要請を行いまして、3月からは京都市以外の市町村へ協力要請を行っているところでありまして、この間企業にも働き掛けを行っておりまして、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進といったものをお示しして、それと同時に女性の活躍、非正規労働者の正社員転換、あと多様な正社員の普及等をお伝えしているところでありまして。

それから8ページにいきまして、2の(1)の労働条件の確保・改善対策の推進につきましてお話ししますと、先ほど申し上げましたように過労死等防止対策推進法が出されまして、働き過ぎというのに関心と理解が広く深められているんじゃないかなと思われているところでありまして、毎年この法律によりまして、11月が過労死等防止啓発月間と定められておりまして、この月間のときに長時間労働の削減等につきましての周知広報と合わせて、賃金不払残業の防止といったものを行っていこうということにしています。その時に自治体と連携して取り組んでいこうということにしておりますし、来年度も今年度に引き続き重点監督を行っていきたいと思っていますし、全国一斉で無料電話相談の実施があります。それとともに京都府内の労使団体への要請の取組を行っていこうと考えているところです。

実際の働き過ぎの関係につきましては、月に100時間以上働いている方に対しては、医師による面接指導制度というものがありますので、この徹底を図っていただきように指導していこうと思っています。

それから参考資料に入れてありますが、今後労働時間法制の見直しとかがありますが、現在これは閣議決定がされていないので、まだ国会に提出されていない状況ですが、決定されました後は説明会等を開かせていただこうと思っています。現在実施しています専門的知識等有する有期雇用労働者に関する特別措置法に関する説明会を開催しまして、平成30年に備えていこうと思っていますところですので。

それから10ページをご覧になっていただきますと、最低賃金制度の関係が入っています。今年度は京都府最低賃金が10月22日に発行ということで少し早まった発効になっておりまして、来年は更に早期発効できますように最低賃金審議会の円滑な運営に努めていきたいと思っております。

それからその後にウとエがありますが、ウは最低賃金引き上げによる影響を受ける中小企業への支援としまして、業務改善助成金制度の内容に一部変更がありますので、その周知と活用促進を図ることにしております。最低工賃の関係は今年度絹織物の関係を履行確保しておりますが、引き続き行っていきたいと思っています。

次は11ページの安全と健康の確保対策の推進であります。先ほど申し上げましたように労働災害の関係から言いますと、現在業種横断的取組としまして、休業4日以上で最も件数が多いのが転んだ、滑った、という転倒災害でありまして、大体2割強ぐらいを占めています。全国的に今「STOP! 転倒災害プロジェクト2015」というのを実施しておりまして、2月と6月に重点的にやっていこうという状況で今取り組んでおります。

もう一つが死亡労働災害の多くが交通労働災害でありますので、こちらの防止も努めていきたいと思っております。重点的には、全国では5月の交通安全週間に行っていこうということになっています。交通労働災害、職種にはあんまり関係なく行っておりますので、パンフレット等は常に活用していきたいと、対策の周知を図ってきたいと思っています。

13ページに化学物質の関係が入っておりまして、化学物質による健康障害防止対策につきましては、今年度「SDS交付義務対象物質」の使用状況につきましてはの通信調査を行っております。このSDSですが、要するに化学物質をお渡しする時に相手側の方に化学物質に関する情報を提供するための資料という位置付けになっていて、要するに毒性だとかどんなことを注意して取り扱うとか、そんなことが書かれている書類であります。通信調査の結果を踏まえますと、有機溶剤や特定化学物質等

を取り扱う事業者に対しまして引き続き監督指導を行っていくとともに、特別規制のない「ＳＤＳ交付義務対象物質」を使用している事業者に対しましても、ＳＤＳの取り扱いによるリスクアセスメントの実施について、周知していこうということにしております。以上です。

●西村会長

次に笹職業安定部長、お願いいたします。

●職業安定部長

職業安定部長の笹でございます。よろしくお願いいたします。

座って説明させていただきます。

私からは、資料２の最終ページが４０ページになっておりまして、その次に資料Ｎｏ．２－１として京都労働局雇用施策実施方針（案）を付けさせていただいていますが、こちらを中心に説明させていただきます。

この地方労働局行政運営方針のほかに雇用対策法施行規則に基づいて各労働局が国の方針に従って策定するという事で、この方針の策定に当たっては各都道府県知事の意見を聞いた上で策定するという事になっております。２７年度につきましては、先ほど資料３－１で労働者を取り巻く情勢等の説明がありましたが、この他に昨年４月から有効求人倍率が１．１倍を超えて、この１月は１．１１倍と高い水準にあるわけではございますけども、他方で求人が充足しない、就職者数が増えないという課題が見えておるところでございます。そこら辺に対して対応する政策ということで京都府と協議をした上で策定をさせていただいております。

ページをめくっていただきますと、１ページから４ページまで今申し上げたような労働者を取り巻く情勢等を記載させていただいておりますけども、これはちょっと割愛させていただきます。

具体的な施策につきましては、４ページの下から書かせていただいております。まず一つ目は、働き方改革のための対策として監督署との連携による法令違反に対する

指導、それから二つ目として「キャリアアップ助成金」や「正社員実現加速プロジェクト」等を活用した正社員化、三つ目が特にこれは介護分野でございますけども、京都府が実施しております「福祉人材育成認証制度」、それから「きょうと介護・福祉ジョブネット」の取組による介護分野における雇用管理の改善、さらに京都府とも連携をした少子化対策などの総合的な対策に取り組むとしております。

二つ目でございますけども、7ページでございます。7ページにつきましては、若者の活躍の促進ということで助成金の活用、キャリアアップ助成金とかトライアル雇用とかですね、そういったものを活用するということの他に、長時間労働削減、削減にも資するということで生産性の向上、これを狙った在職者訓練メニューの充実など企業内における人材育成の取組を促進するということにしております。

三つ目でございますけども、その下に若者の活躍推進の中で総合的体系的な若者雇用対策については、本年1月に本省の労働政策審議会におきまして法整備についての建議がなされたところございます。関連する法律の成立後に、現在京都府が検討中の若者に関する条例と合わせまして、それに沿った対策を総合的に講じていくこととしております。特に早い段階からの職業観の醸成などのため、キャリア形成支援に取り組むほか、学校等と連携をしまして生徒、学生のニーズに応じた就職支援、職場定着支援を実施するほか、京都新卒応援ハローワーク、それから京都テルサにございますジョブパークの協力体制を一層緊密にして連携を図るということとしております。

またページをめくっていただいて、(2)に新卒対策がございますけども、就職・採用活動時期の変更が来年3月卒業予定の学生に適用されるわけでございますけども、この変更に対する対応の円滑な実施、それから(3)としまして中小企業の魅力の発信によるマッチングの推進、それから次のページの(4)のニートに対する就職支援など、次世代を担う若者の支援と中小企業へ目を向けられるように広報活動等の重点化に取り組むとしております。

次、四つ目でございますけども、総合的な就職支援の推進でございます。課題のと

ここにもありますけれども、何かしら課題を抱えて中々就職することができない、採用に至らないというような方々が見受けられますので、就職するための支援が必要な求職者に対しまして、人づくりという観点からそういったことを図っていくということで、効果的、効率的かつ計画的に職業訓練を実施しているということと、ハローワークの職業相談窓口においては訓練が必要だと判断される求職者に対して、積極的に今年度は受講を勧めていくということで、目標として計画している訓練の定員の充足などが重要ではないかなと考えておるところでございます。

11ページ以降でございますけれども、「京都ジョブパーク」との一体的な就職支援を引き続き実施していくこと、それから中高年者に対する就職支援、大都市圏からのU・I・Jターンによる就職支援、それから生活保護受給者等に対する就労支援、生活支援、障害者に対する就職支援など等につきまして労働局が京都府やその他の自治体、関係機関と連携により実施する項目を記載しております。特に生活保護受給者につきましては、京都市の要望がありまして、多くの福祉事務所が設置されている区役所にハローワークの窓口の設置をしておりまして、ケースワーカーとの連携によって就労支援に努めておるところでございます。

その他行政運営方針には高齢者対策、外国人対策、女性の雇用対策など、色々記載させてございますけれども、これらとも合わせまして的確な紹介、それからミスマッチの解消等に努めていくところでございます。

合わせまして資料3-9には、平成26年度の業務取扱状況につきまして、今までの状況をまとめてございますので、お時間のある時に目を通していただければと思います。

私からは以上でございます。

●西村会長

ありがとうございました。

それでは、次に和田雇用均等室長、お願いいたします。

●雇用均等室長

雇用均等室長の和田でございます。

日頃は雇用均等行政の推進に当たりまして御理解、御協力を賜りましてありがとうございます。着席をして説明させていただきます。

私からは平成２７年度の雇用均等行政の重点施策を説明させていただきます。

資料は資料ＮＯ．２の３０ページのところになります。こちらからご覧をいただきながら説明させていただきます。

雇用均等行政は来年度も雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進、それから職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進、それからパートタイム労働者の均等・均衡待遇等の確保対策の推進のこの３点を柱として進めてまいりたいと思っております。

まず均等確保対策でございますが、３０ページの４の（１）のアです。均等法の実効性の確保ということで、そのためには計画的に報告徴収を行うということは本年度と変更はございませんが、特に来年度につきましては雇用の入口であります募集・採用の性差別に係る指導に重点を置いて実施していくということにしております。

次に３０ページの（イ）、３１ページ（オ）ですが、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いですとかセクシュアルハラスメントにつきましては相談が多く寄せられておりまして、相談者の立場に配慮しつつ丁寧に対応して紛争解決援助制度の利用を進め、法違反が見られる場合は指導を行っていくということにしております。

特に資料の２－２に入れてございますが、これは後ほどご覧いただければと思いますけれども、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する解釈通達を入れてございます。これは御承知と存じますが、昨年１０月に最高裁の判決を受けまして解釈通達に追加されたものでございまして、この通達は最高裁判決で示されました判断基準を行政指導の際の法的判断に当たって活用していこうというものでございます。

では、また元に戻りまして、３１ページの一番下のほうなんです、イのポジティ

ブ・アクションに取り組む事業主に対する支援でございます。女性の活躍促進につきましては、現内閣の成長戦略の大きな柱となっているというところから事業主の方に具体的な取組を行っていただくために雇用均等指導員が助言ですとか、助成措置等の情報提供を行ってまいりたいと思っております。

なお、運営方針には書いてございませんけれど、京都府を始めとする行政と、それから労使団体等で構成します「輝く女性応援京都会議」では京都宣言を出しておりますので、この宣言に沿った取組等も進めてまいりたいと思っております。

それから参考資料３－１０、これはまた後ほどご覧いただきたいと思うのですが、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案の概要というものを入れています。これは前回も提供しておりまして、昨年廃案になったものでございますが、この２月に閣議決定されまして国会に提出されておりますので、成立した場合につきましては周知広報を行ってまいりたいと思っております。

次に二つ目の柱でございます。職業生活と家庭生活の両立支援対策でございます。３２ページからでございますが、まずアの（ア）のところでございます。大企業に比べて中小企業では育児休業取得率が低いということから規定の未整備の企業に対して規定整備を促すなど法の確実な履行確保に努めてまいりたいと思います。

それから非正規雇用労働者の育児休業の取得要件についてもなかなか周知がされていないというところもございますので、こういったところについて力を入れてまいりたいと思っております。

さらに３２ページの（イ）のところでございますけれど、育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いについては、先ほど申しました妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いと同様に適切に対応いたしまして、相談者のニーズに応じて紛争解決援助を行っていくことと、それから法違反がある場合は指導を実施してまいりたいと思っております。

それから３３ページのウです。次世代育成支援対策につきましては、今年の４月１

日から改正法が施行されます。平成３７年の３月までの１０年間の延長に伴いまして、現在、一般事業主行動計画の策定届出義務企業に対して届出の督促を行っているところでございます。新たに創設されるプラチナくるみんを含めまして、認定くるみんマークの取得を目指していただくように進めております。平成２７年度税制大綱では、参考資料の３－１１に入れてございますが、これも後ほどご覧いただければと思いますけれど、くるみん認定を取得した場合に税制優遇措置の延長と拡充が行われるということでございますので、こういったものも予算成立後に積極的に周知してまいりたいと思っております。

最後にパートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保対策でございます。３４ページからでございます。このアのところでございますが、パート法の確実な履行でございまして、この４月１日に施行されます改正法に基づいて、パートタイム労働者の働きとか貢献に応じた正社員との均等・均衡が図られるよう、正社員との差別的取扱いの禁止ですとか、均衡待遇に係る指導に重点を置いた報告徴収を計画的に実施してまいりたいと思っております。

以上でございます。

●西村会長

ありがとうございました。

それでは、最後に中山総務部長、お願いいたします。

●総務部長

中山でございます。よろしくお願いいたします。

私も座って説明させていただきます。

私からは行政運営方針（案）のうちの総務部が所掌する施策として、労働保険適用徴収業務と個別労働紛争解決制度の２点について、ポイントを絞って御説明させていただきます。

まず労働保険適用徴収業務の重点施策でございますが、基本的には大きな変更はご

ざいませ。労働保険料等の適正徴収と労働保険の未手続事業一掃対策の推進が大きな二つの柱となっております。労働保険料等の適正徴収については、収納率の向上が課題となっております。平成25年度の京都局の収納率は98.3%で、全国は98.0%ですが、直近の27年2月末日現在で97.6%と昨年度の同時期97.3%を上回っている状況でございます。平成27年度におきましても26年度の収納率を上回るよう納付督促、財産調査、差押え等の措置を確実に講じてまいります。

それから、未手続事業一掃対策につきましては、労働局内、監督署、安定所と連絡を密にして加入勧奨活動を実施するとともに、京都府、京都市等の関係行政機関やその他の機関とも連携いたしまして、的確な事業情報を把握してまいります。また、厚生労働省が委託しています労働保険加入促進業務の受託団体でございます全国労働保険事務組合連合会京都支部と相互に未手続事業の情報を共有するとともに、協力して加入勧奨、手続指導を行ってまいります。また、年度更新の円滑な実施と労働保険事務組合の指導等、労働保険料等の適正な申告及び納付を図るための周知活動や指導を徹底してまいりたいと考えております。

次に個別労働紛争解決制度の運用状況でございますが、先ほど労働基準部長の説明と重複してしまいますので、そこはちょっと割愛させていただきます。

総合労働相談コーナーでは、雇用関係における様々なトラブルや疑問、労働条件に関する不満などの相談に対して、適切なアドバイス、説明を行うほか、所管する法令の違反の申告については、調査・指導等の担当部署に取り次ぐほか、法令違反に当たらない民事上の個別労働関係の紛争に関し具体的な解決援助を望む場合は、労働局長の助言・指導、紛争調整委員会のあっせんの利用を図り、紛争の解決に努めているところでございます。

当局では引き続き個別労働紛争のより一層迅速な解決のために、助言・指導を積極的運用に努めていくこととしております。さらに紛争調整委員会によるあっせんに参加してもらえるように被申請人に丁寧に説明するなど、参加率及び合意率の向上に努め

てまいりたいと考えております。

簡単ではございますが、以上でございます。

●西村会長

各部長、室長、御説明ありがとうございました。

それでは、今からその説明につきまして各委員の御審議をお願いしたいと思います。

どなたからでも結構ですので、御意見等をお願いしたいと思います。

●野栗委員

すみません、まず最初ということで、ちょっと沢山ありますが、2点の質問と3点の御要望をお願いさせていただけたらと思います。

まず1点が、前回に色々な法改正が行われて新聞報道が出ましたら、そのフォローアップ、解説をよろしくということをお願いしましたら、その後色々な形で新聞に載った都度メールで受取っておりますけども、よくフォローアップしていただきまして、大変ありがとうございました。それとの絡みですけども、今回も先ほど会長のお話にありましたように基準法とか、派遣法、女性の活躍推進、それからさらに労働契約法とか、また今年もかなりバタバタと労働法関係の改正が予定されておまして、少し私の側の立場で要請していることもございます。少し忙し過ぎるのではないかなという個人的感想はありますが、そういう立法の問題ですので、京都労働局にということではないのですけど、もしそういう動き等がありましたら、先ほど基準部長もおっしゃいましたけど、各企業等への周知の徹底をお願いしたいというのが1点目のお願いです。

それから2点目のお願いは、これも先ほど笹部長からお話がありました雇用関係の話の続きなのですが、私もこの間ずっと一緒に雇用関係もやっていただきまして、やっぱり京都というのは本当に他府県にないオール京都体制で進んでいるなということとは実感しております。その中でやっぱりお願いしたいのは、ここの項目にも項目立てはないのですけど、離職防止ということを色々なところで申し上げております。企

業側としては、採用時に苦勞して採用した人間が本当にまた短期間で辞めていくということです。実は終身雇用という日本の労働環境が崩れ始めているのじゃないかという気も実は私は一方でいたします。終身雇用が是としていた時代からもうそういう時代じゃなくなってきていて、労働市場が流動化しているということはありますので、そういう大きな潮目が今、来ているのかもしれませんが。逆に言うと離職防止というか離職の原因を探していただいて、次にまた就職すればいいのであって、労働移動政策というのですか、そういうのも踏まえて、離職防止というよりは離職の原因を探っていって、次の就職につなげていくという形での御指導もこれから必要になってくるのではないかなと思いますので、これは笹部長もよく御存じだと思いますが、よろしくお願ひしたいと思います。

それから3番目は、女性の活躍推進の件でございます。この前も輝く女性応援会議で私も局長と同席させていただきましたけど、多分、近年にないほど企業側としては女性を活用していこうと、活躍を推進していこうと機運が盛り上がっているように私自身は感じております。これは一つに女性の問題であると同時に、男性側の働き方の改革が必要になってくるということが徐々に考えていくと分かってくるということで、同時に労働局で働き方改革ということもやっていただきますので、両輪を合わせてやっていただければということでございます。使用者側としては単に労働時間が少なくなればそれでいいということではなくて、やっぱり一方で利益を上げないとどうしようもないので、一方では生産性向上ということも大きな課題になってきます。そこがちょっとこういう資料ではよくは見えないのですが、企業側としては生産性を向上しながらその働き方を改善していかないといけないという両方の課題があるかと思っていますので、そこは焦って同時にこれからやっていく必要があるだろうと思います。

以上が要望事項の3点でしたが、質問としては、まず資料2－3ですが、個別労働紛争解決制度の運用状況というペーパーが1枚ありますけれども、1番目の労働相談

件数も、それから２番目の民事上の個別労働紛争相談件数も２６年だけではなく、なぜ最近すごく減少傾向にあるのだろうと思っています。相談件数が減っているという理由というのですかね、背景についてどう分析されているのか教えていただきたいのと、次の４番目のあっせん申請件数は、ずっと減少傾向が続いて２６年が少し増加したということについても、何か背景っぽい話や理由等がもし考えられているのであれば、教えてほしいというのが一つ目でございます。

それから二つ目として、これも御存じだと思うのですが、内閣府のマイナンバー制度というのが１０月に大々的に行われることになりまして、企業としてはその対応で今、実は本当に大変な思いをして、特に大企業は大変な思いをしているのですが、そのマイナンバー制度は基本的には労働行政とは余りまだ関係ないと思っていいのか、これからやっぱりそういうのも利用してやっていく予定なのかというのも、それはまだ情報としては正確なものはないのだろうとは思いますが、少し教えていただければと思います。

すみません、ちょっと長々と。

●西村会長。

今の点についていかがでしょうか。最初の御要望と、あとは御質問ですね。

●職業安定部長

法改正に関する情報の提供ということで、特に指導分野では派遣法が数次に亘って上程したけども廃案となったということで、その廃案になる前の段階で一応集团的説明会を予定したり、ということを考えておりました。結果的に前回も廃案ということで、それについては今回仮に法案が通ったとすれば９月１日の施行になりますので、その部分はある程度の見通しが出た段階でできるだけ具体的な情報を提供して説明会などをさせていただきたいと考えております。

それから要望の離職防止の対策でございますけども、資料２－１の運営方針の７ページにもございますが、特に若者の活躍促進の上で非常に重要な問題だと考えており

ます。労働局としましては京都府、京都市との雇用創出活力会議において、昨年離職の防止も非常に重要なことだということで、これに取り組んでいくということにしております。離職につきましては、あらゆる理由があると思います。そういった離職の理由を見ながらそれに応じた対策を講ずる、特にハローワークの窓口での求人受理の際に事業主に対する離職理由、こんなことがあって辞める人が多いのだということをお話をして、できる限りそういったことにならないようお願いもさせていただくように頑張っております。

●総務部長

総合労働相談コーナーの相談件数が減っているのはなぜかという御質問ですが、一つは若干前より景気が回復してきているかなというのが一つと、それから他の紛争解決のための相談制度がかなり充実してきているということで、労働局だけではなくて他のところに御相談をされる方もいるのではないかなというような分析をしているところでございます。

全然担当ではないのですが、マイナンバーですが、厚生労働省で利用しようとしているのは、雇用保険の手続き等に使えるのではないかなという検討がなされていることは聞いております。ただ、詳細はまだマイナンバー自体があんまり進んでないようですね。実際のどういうふうに使っていくかという細かい部分が。なので、こういうのに使えるのではないかなという話から、そんなに進んでないという認識です。今本省にいないので、その辺の詳しい情報はありません。

●労働基準部長

今のマイナンバーにつきまして、労災保険も少し活用させていただこうということで、来年に準備していこうという話がありまして、要するに労災保険の保険給付、特に年金をもらっている人とかが他の年金をもらっていると併給調整をしなきゃいけないので、要するにマイナンバーを持っていると一本化で一辺に分かるということなことで、今その辺を手探りで当たっているところです。

●西村会長

野栗委員、それでよろしいですか。何かもう少し。

●野栗委員

実は私も労働委員というのを西村先生の関係でさせていただいているのですが、労働委員会も相談件数が減っているんですよ。他が増えているという話が少し違うのでは。実は労働委員会でそういう話を聞いた時に、労働局では増えているんじゃないかなと思っていました。今日資料見て減っているんだと思って、そういうごくごく単純な質問だったんですけど。景気回復という御理解ですけど、景気回復だと23年度から減っているというのもあんまり理屈に合わないとか、ちょっと色々減ってる理由が何かというのがやっぱりもうちょっと探っていただければなと思っておるところでございます。別に今じゃなくても結構です。

●局 長

もちろん中身は精査したいと思いますけど、一つは全体の相談件数は意外と大きな制度改正、法改正があると、その関係の問合せはかなり増えたりするので、恐らく27年度は結構増えるのではないのかなと見ています。

25年も減り方がちょっと緩やかになっているのは、おそらく労働契約法の関係かなという感じがいたします。

●西村会長

そのほか何か御意見、御質問等含めましてございませんか。

どうぞ、廣岡委員。

●廣岡委員

お願いと要望ということで、今この中にもございましたように非正規が非常に高いということで、数字が合っているのか分かりませんが、41.8%ですけども、これは下から数えて3番目。長時間労働を見ますと60時間以上を超えているのが同じく上からか下からか分からないけど3番目。京都はオール京都体制ということで、非常

に力を入れているわけですが、数字を見れば全国から見て決して良くないと労働組合としては思っております。そういった意味では、やはり不本意非正規の方には正社員へということで、ぜひともお願いしたい。労働組合では、長時間労働については撲滅ということで、今回春闘についても論議をしております。そういった中で正社員の方に負担が掛かることだけでなく、適正な人員配置の中で正規の社員も増やしていただいて、ぜひとも不本意非正規を正規へという取組については、御支援をいただければと思っております。

それから若者ハローワークや北部のハローワークをずっと回ってきましたけども、学卒の方については、非常に就業関係が良くなっているということです。しかし、一度つまづかれた方にはなかなか就職先がない。もちろん個々の問題もあり、そこについてはオール京都体制の中で取り組まれています。ハローワークを私もずっと回りましたが、求人を見ていると非常に賃金も低いですし、どっちかと言いますと非正規です。期間限定、有期ですね、無期ではないというのが多いですから、そういった中では本当に企業さんと連携しながら、収益上改善されているといいながら実態はまだまだそうではないというところもありますし、労働組合としましても連携をとって進めていきたいと思っておりますので、お願いしたいと思います。

一つは質問であります。質問は、実は先ほど労働相談の話がございましたけども、まだまだパートの方が多くて、いろんな事情でパートをされている方でもありますけども、二重就労、三重就労という方が非常に今増えています。今賃金で言いますと、一つの雇用先だけではパートでは生活できないのだけども、二重、三重、2社、3社分けることによってローテーションして、そして月々の収入を上げるという生活される方が非常に多くなっている。特に父子家庭、母子家庭の方はそうだとお聞きをしております。実はそこで一番問題なのが労災なんです。法律の関係で致し方ありませんが、労災適用というのはもし万が一何かあった時に働いているところでの事故については、その分しか労災保険が適用できません。そういった意味では、二重就労、三重

就労される方については、もし非常に低い賃金のところで事故をすれば、その分しか給付が出ない。ここについては我々も国政を通じて少し改善できるように要請をしていきたいと思いますが、労働局としてはもちろん法に従ってですから、労災保険はこうだということでしょうが、そういった二重就労、三重就労されてる方がどれぐらいおられるのか、掴んでいるのかということと、例えば労災保険でそういうことがあって御相談とかあったのかどうか、そして二重就労、三重就労で労災が適用になっていることについて、今どうお考えなのかということについて、感想でもいいですの
で、お話を聞けたらと思います。

我々としては、そういった方々がいることについて、もちろん二重就労、三重就労を辞めていただきたいと思いますけど、もしなかったとしても労災保険としては適用になっておれば、少し何か法的に変えて、事故あった時に何か救ってあげられないのかなということを思っております。また御助言いただければと思います。

以上です。

●労働基準部長

この二重就労、三重就労というのは、以前過重労働の労災認定のとき問題になったことがありまして、それ以降はあんまり話が出てこなかったんですけど、三、四年前に裁判の判決が出まして、それからその会社だけというような判決になっていますので、取扱が要するに原則通りの取扱にはなっています。

そういった御要望は、ほかの保険ですと何かまたがってやっている保険もあるようなので、本省には伝えてきたいと思っています。

●局 長

非正規と過重労働の話ですけれども、私ども大変気にしておりまして、とりわけ非正規が多い業種、小売であったり飲食店であったりホテルであったり、そういう業種で本社が京都にあるところに正規化のお願いに回っております。御案内のとおり、まさにそういう分野で一人でも人手不足感があるというので、逆にそういう業種で働い

ている正社員の方の過重労働というのも気になりましたので、併せてそのあたり色々質問をしながらお願いをしています。最初の話のきっかけは、25年の改正労働契約法で無期転換ルールが定められておりますので、そのあたり、まずどうしていますかというようなお話をします。転換ルールを就業規則で定めているところも半分ぐらいあるのですけれども、そのうち定期的に転換を実施するということは、その半分ぐらいしかない。あとアドホックに運用しているようなところは結構ある。非正規から正規へという、実績はあるのだけれども、そういう明確なルールにしてないということも結構ございます。

キャリアアップ助成金というのは、有期労働者を無期にする、それで一人当たり中小企業だと20万円支給される助成金も含まれています。ただ、その助成金は就業規則等で非正規転換ルールをきちんと定めていることが支給の条件になっていますので、そういう助成制度も御紹介しながら、それから単純に先ほどの長時間労働の話とつながるわけですが、正規と非正規と両極端な働き方でなくて、もうちょっと中間的なものはできないかと。まさに有期を無期にした、その無期の方の労働条件というのをそろそろ別途定めていっていただけないものだろうか。一つはよく言われています地域限定ですとか、職種限定の正社員制度、そういう制度を導入をされているところの就業規則の例等がございますので、そういうのも合わせて御紹介しながら正規転換と言いますか、企業内の人員の雇用ポートフォリオをもうちょっと多様化していく、そういうことで人材確保と処遇改善を合わせて実現していこうということで、かなりの会社を回っています。大体そうすると助成金の話にしても、多様な正社員の話にしても、分かったということで真剣に取り組まれている企業が多いなと思っております。本当に平成30年には無期転換ルールが本格化しますので、それまでにできるだけこういった啓発といいますか、お願いといいますか、要請といいますか、そういったことを続けていきたいなと思っております。

●西村会長

大里委員、どうぞ。

●大里委員

実は昨日、生活保護受給者等に対する就労生活支援ということで京都市とハローワークが一体となる取組につきまして、山科区役所と中京区役所に行かせていただきました。私もっと委員の皆さんがいらっしゃっているのかなと思いましたが、山科区役所はお二人で中京区役所は3名と非常に少なく、もっと多くの方々にいらっしゃっていただければと思った次第です。まことに笹部長、そして江口室長ありがとうございました。やはり、我々は事業内容をここで聞きますけど、やはり臨場感に接することは非常に大事かなと思いました。そしてやっぱり現地で説明していただくとよく事業の中身が分かりますし、特に京都市は大阪、北海道に次いで生活保護受給が非常に高かったのですけれども、こういう取組によって大分低くなってきていると。非常にこういう取組はどんどんやっていただきたいと思いましたが、やはり我々も現地、現場に行っていていろいろ説明を受けると新たなことが分かってくるということで、非常にいい経験をさせていただけたと思っています。今後ともそういう経験をさせていただくような場の設定をお願いしたいと思っています。

ただ、行きましたら職場環境が非常に悪いとは言いませんけれども、その中で相談員さんが非常に頑張っているということとは分かりましたが、一つ非常に気になりましたのが、ケースワーカーによって案内される件数が違うという話を聞きまして、やはりその点につきましては、ぜひ京都市に強くお話されたほうがいいかなと思います。やはりケースワーカーによっては、なかなか生活保護から就労に移行することについて、積極的な人とそうでない人がいらっしゃるかなということを見受けましたので、ぜひこの点については京都市に強く申し入れたほうがいいかなと思いました。ぜひまたこういう機会をよろしくをお願いしたいと思っています。

1点質問ですが、業務改善助成金制度につきまして一部改正が行われるということ

でしたが、その中身につきまして基準部長、説明をよろしくお願いしたいと思います。

●賃金室長

業務改善助成金に関しましては、今後も中小企業への支援を続けていくということで、一部手厚くなりました。今までは上限が100万円、40円以上の賃上げをして800円未満の労働者の賃金を40円以上引き上げると最大で100万円ということだったのですが、これに加えて60円以上の賃金アップをしますと、上がった労働者の数に応じて、最大で150万円になるという形が一つ加わっております。中身に関しまして、新たに加わったのは以上だと思われれます。それ以外に支給基準の対象になる業務改善に関しても、若干変わってはおりますけれども、拡充されたと部分につきましては以上でございます。

800円未満の労働者の賃金を引き上げるという、この800円という数字が今年変わるかと思ったのですが、結局変わりませんでした。従いまして、京都で言いますと789円が現行最低賃金でございますので、事業場内に789円から799円までの労働者がいらっしゃるか、あるいは新たにお雇いになる場合に適用されるということでございます。そこは変更点があるということでございます。

●大里委員

実は前回聞きました時に、800円未満というのが変更される可能性があると聞いていたのですが、その点については全く変更がなかったわけですね。

●賃金室長

京都でも、それを期待していたといいますか、そう予想しておりました。いろいろ市とか府からも御質問がありまして、本省からもその部分が変わるかもしれないというお話がありましたし、引き続き中小企業対策に力を入れていくという政府の方針が変わってないということだったので、我々としても820円ぐらいになるのかなと予想しておったのですが、そこは念を押して聞いたのですが、そこは全く変わらないということになっております。

●大里委員

非常に残念ですね。次回の最賃の議論への影響が非常に心配されますね。

●局 長

先ほどの施設見学の件ですが、施設だけではないと思っておりますけれども、できるだけそういった機会、職員がしっかり働いているところをご覧いただきながら、またその場ででも私どもの気が付かない点、多々御指摘いただきたいなと思っております。

今回は本当にちょっと急な日時設定になってしまったと思っており、大変申し訳なかったのですが、ハローワークだけではなくて、例えばですけれども、7月1日には岡野委員と一緒に安全パトロールもやってたりしますので、そういったところなど、いろんな可能性を検討してみたいと思います。様々なところをご覧いただけるように、またできるだけ多くの委員の皆様にご参加いただけるように工夫してまいりたいと思います。

●西村会長

そのほか何か御質問ございませんか。

笹部長、どうぞ。

●職業安定部長

大里委員からご質問がありましたけれども、実は明日京都市との一体的実施についての運営協議会をさせていただくということになっております。各施設の運営状況も踏まえてできる限りたくさんの方が就労可能となるような取組を京都市と一体的にやっていきたいと考えております。また相談員等の資質の向上とか、あと情報共有につきましては各施設の相談員の経験交流会を開きまして、各施設での今抱えている課題とかそういったものを情報共有しながら円滑な業務ができるように図っていきたいと考えております。

失礼しました。

●佐賀委員

先ほどもお話が出ていました離職率のことなんですけれども、雇用施策実施方針案の7ページのところで、新規学卒者の就職3年以内の離職率の過去最低水準を目指すということが書いてあって、これは結構かと思うんですが、おそらく過去最低水準を目指すと書いていただいているということは、データがあるんだろうと思うんですね。全国のどれぐらいなのかというのと京都のデータと、それから離職については先ほどのお話だとあらゆる理由があるということではありましたが、全国的にどんな理由が多いのかとか、特に京都の特徴というか、それを教えていただければと思います。

●職業安定部長

今データを用意しますので、少しお待ちください。

●局 長

雑ぱくに言うと、よく七五三という言い方をしております、中卒だと3年以内に7割、高卒だと3年以内に半分、大卒だと3割の方が離職される。最近はそこまで高くないという感じはしております。たしか大卒の離職は若干全国平均より高かったと記憶しております。これは雇用保険のデータで取っているんですが、京都府では、京都府が実施している事業で、これはいい意味でなんです、取り敢えず就職できなかった方を半年間京都府が直接雇っている、又は派遣会社に一旦雇ってもらうというそういう事業をやっております、結果その半年経ったあとは確かに離職をしてちゃんとまた別の職場に行かれると、そういう事業の影響もあり、若干高かったように記憶しております。

●職業安定部長

最新の学卒で就職した方の3年未満の離職の状況でございますけども、学歴別でこれは全国の平均になりますが、高卒で39.2%、大卒で31%という状況になってございます。京都府の状況ですが、今ちょっとデータが手元にございません、すみません。

それから離職理由でございますけども、1位は仕事上のストレスが大きい、2位は労働時間が長い、3番目は職場の人間関係が辛いという順になっていまして、そのほか肉体的、精神的に健康を損ねたとか、経営者等の経営理念が合わない、給与に不満がある、会社の将来性に期待が持てない、労働条件と仕事の実態が合っていない、仕事が面白くない、きつい、以上が上位10位の離職理由になっております。

ハローワークで職を辞めてきた方の職業相談をする中で、そういった状況も把握しておりますので、ハローワークの中で情報共有をした上で該当する事業者からの求人等があった場合は、そういった部分の情報が指導にも使えるのかなと考えております。

●西村会長。

どうぞ、中村委員。

●中村委員

すみません、質問というより要望になるかと思うのですが、1月末に森川局長と京都府知事、京都市長が三者連名で働き方改革に向けた取組に関する要請書が出されましたけども、冒頭デフレからの脱却に向けて経済の好循環を実現するため、労働者の意欲や能力が一層発揮され、労働生産性を向上させていくことが重要な課題、多様な働き方を実現すると指摘され、後段では労働者の心身の健康確保、仕事と生活の調和が不可欠とされ、具体的に所定労働時間の削減、休暇の取得促進などの働き方の見直しに向けた企業への働き掛けの強化と言われていました。私は今この時期に京都の、国と地方行政のトップ3人が各方面にこのような要請をされることは大変重要なことだと思っています。ぜひ積極的に要請していただくとともに、要請された団体、企業もこれを真摯に受けとめてブラック企業や過労死という言葉が過去のものになるように努めていただきたいと思いますし、私どもも頑張っていきたいと思っています。

併せて申し上げたいのですが、先ほどから出ています労働者派遣法改正案についてなんですけれども、この改正によって派遣労働者が自らの意思にかかわらず一生派遣を強いられることになり、要請で言われている仕事と生活の調和や多様な生き

方の実現、労働者の意欲や能力の発揮に逆行することは明らかで、経済の悪循環を加速されるものですので、京都総評と各組合もこの15春闘の重要な課題として、連日街頭宣伝を始め反対運動に取り組んでいますので、経営者団体や企業の皆さんも御理解のほどよろしくお願いしたいと思います。

あともう1点、建設アスベスト被害者ですけれども、この3月12日に第16回の口頭弁論が行われたわけですが、今年に入って1月、2月とまた2人亡くなられておられます。提訴後に亡くなられたのは、これで原告は7人となりまして、提訴前と合わせて12人が亡くなられています。まだまだ2030年をピークにアスベストが使われている家屋の解体が本当に始まりますので、今後も被害者になる恐れがたくさん出てきます。行政の立場で被害者救済のために一層頑張っていただけますようお願いしたいのが1点です。

あともう1点は、11ページの労災事故の件ですけれども、重大災害が3件発生の中でやはり建設業2件となりまして、もう1件その他となっておるのですが、それがどういう業種なのか分かれば教えていただきたいと思います。連日偽装保険も今問題になっている中、一人親方、最低賃金で掛けられている方がすごく多いです。この重大事故が実際発生しても生活保障のない、ただ現場に入りたいがために労災番号を取りに来られる組合員さんがすごく多いですので、今後の解決に向けてちょっと内容を教えていただけたらありがたいです。

以上です。

●職業安定部長

派遣法の改正の関係が一つございます。派遣での就労の常態化ということでございますけれども、今回派遣法の改正の中にまず派遣法の位置付けの明確化というのがございまして、派遣の収入が一時的、臨時的なものであるということが原則ということにしております。それからより分かりやすい派遣期間規制への見直しということで、いわゆる専門的な26業務の期間制限がからかないということと、その他の業種につ

いては最初３年の期間制限がある、この制度をまず事業所単位での期間制限ということで、派遣契約は３年を上限とする、それを超えて契約するためには過半数の労働組合等からの意見の徴収が必要である、意見があった場合は対応方針等の説明義務を派遣先の事業主に課すとなってございます。

それから個人単位では、派遣先の同一組織における同一派遣労働者の受け入れは、これは明確に３年を上限とするということで明確な義務付けによって対応するものになってございます。

それとちょっと別件ですけど、一つ若者対策の中で若者応援企業という言葉が運営方針、それから実施方針の中に出てきますけども、正式には若者応援宣言企業という言葉になります。宣言が抜けておりますので、申しわけございませんが、お手元の資料の修正をお願いしたいと思います。

●局 長

働き方改革につきましては、私自身が切実な京都府における課題だろうと思っておりましたので、実は本日も午後に飲食チェーン本社にお願いに上がる次第ですけれども、引き続き２７年度も継続して個別企業に対しても積極的な働き掛けをしてもらいたいと思っております。

●労働基準部長

アスベスト訴訟は先日も口頭弁論等ありましたが、個別の案件なのでちょっと差し控えさせていただきますが、もう一つの１１ページの重大災害のその他のところですが、重大災害というのは一度に３人以上怪我をされたり亡くなられた時の災害を定義していきまして、このその他というのは本当にその他の産業のことでありまして、一つの車に従業員さんを送ったりする時に何人も乗せて、その車が交通事故に遭いますと要するに３人以上ぐらい一度に怪我をされるというような、この例はそれであります。

●西村会長

ほかにございませんか。

どうぞ、生田委員。

●生田委員

生田です。先ほど昨日の視察の話が出ていまして、少なかったということで私も実は行きたかったのですが、冒頭森川局長から言われました私も春闘の最中でして、昨日は実は朝2時頃まで交渉やっていましたので、今日も出られるかどうか心配だったのですが、何とか終わりましたので出て来られた次第でございます。また機会あれば行きたいと思います。よろしくお願いします。

私からは大きく2点質問させていただきたいのですが、一つ障害者雇用対策の推進ともう一つは今の働き方改革の要請といたしますか、そういう話についてです。障害者雇用対策の中で資料のページでは23ページですかね、法定の雇用率2%の達成と現在の達成企業割合を49.7%の水準に上げるという話が出ていまして、また27年度4月からのいわゆる障害者雇用納付金制度の適用対象企業が200人超から100人超に拡大されるということもお話も中にございますが、一つは離職の関係の話があります。マッチングの状況がどういうふうになっているのか、やはり合う、合わないとか、業務の内容であるとか、自分が働くことについて中々施設が合わないとかいうことがあるんじゃないかなと、障害者の働く環境ですね。特に100人超に広げるということなんで、そういう施設がうまくあるのかなというのがありまして、それに対しての支援策というのか、そういうものが考えられているかどうかという問題と、もう一つは49.7%の水準に上げるということなのですが、何か目標持って上げられているのか、少なくとも100人超まで広げるということは下がるんじゃないかなという気はしますので、その辺どういう目標を持ってやっていこうというのが、もしあるのであれば、教えていただきたいなと思います。

2点目でございますが、先ほど話のありました働き方改革の推進というか、経営陣に働き掛けをということで、もちろんいいことだと思いますし、ただ思うのはどういう企業に働き掛けをするかということもあるのですが、言われた企業はそうですねと

いうことしか言えないし、あかんということは言わないと思うんですよ。あるいは困っているんですよという相談を聞いて改善しようとしているというのは分かるんですけど、何を期待されているのかな、啓蒙というだけなのかなというのをちょっと素朴に思いました。どういうアウトプットを期待されているのかなというのが、もしあれば教えていただきたい。いいことなんですけど、その上で何を期待されているのかなというのがちょっと気になりましたので、素朴に尋ねたいと思います。よろしくお願いします。

●局 長

働き方改革ですが、アウトプットに関して言いますと、週60時間以上働く方の割合が、たしか政府目標を立てたのが5年ぐらい前で、5年ぐらい前の水準の半分以下に抑えるということでしたので、恐らく5%ぐらいなのかな、そういうところを目指してやっていくということでもあります。

それに向けた手法としては、確かに私なんかもお願いに回っておりますけれども、今の現行法制だと、三六協定を出されてその範囲内でやっておられて、きちんとその割増賃金を払われている限りは合法的なわけです。その部分をできるだけまずは特別条項なんかを具体的にもうちょっと減らしてくれませんか、というようなことをお願いすることが一つ。

それから、元々三六協定を出されてないですとか、割増賃金が払われてないというところは現場の監督署から厳しく指導しておるのですが、悪質なところは労働局長が直接是正勧告を渡す、来年度そういうことも考えております。

これはかなりハードな行政指導ですけれども、そういう意味では私どもが行ってお願いをしているのは非常にソフトなやり方。いろんな成功事例等を参考をお願いしており、よく言うのは朝方にするとか、朝方の割増率を高目にしてやったら、実は総人件費はかえって減ったとか、総労働時間も減ったというような成功事例もありますし、ノー残業デーなんかを普通週1とかいうところを、段々増やしていったら結局、残業

がなくなったとか、そういった成功事例なんかを御紹介しながら、御検討していただくというようなことを今後ともやっていきたいと思っています。

●職業安定部長

障害者の職業紹介状況でございますけども、平成25年度の就職件数の実績が1,672件になってございます。ちなみに直近の26年度で1月末が1,577件、1年前の26年1月が1,357件になってございます。現時点では25年度全体の件数は下回っておりますけども、2月、3月の実績を考慮すると昨年度25年度の就職件数を超えることが見込まれます。

障害者の職業紹介の関係ですけども、まずハローワークに障害者の種類、特性に応じて何ができるのか、何ができないかよりも何ができるのかということに着目をして、そういった作業に該当するような事業主に対して、職域の開発、切り出しということをお願いをしまして、個別に障害者の方の雇い入れができないかどうかということをお願いをして、紹介をしてマッチングに結びつけるということはハローワークで努めております。

かたや障害者雇用率達成という意味では、近年法定雇用率が上げられたり、あとは納付金制度の対象が拡大されたということがございますけども、達成指導の優先順位を事業主の未達成の状況に応じて、やはり達成が非常に容易にできそうな事業主から、例えば不足率が1人雇い入れをすれば達成する事業主を集中的に雇い入れ支援を行う、複数名不足している事業主に対してはできる限り職業紹介で取り入れをしていただくという形で目標を達成しようということでございます。

納付金につきましては、一部事業主の中に誤解がございまして、障害者雇用の納付金を納付すれば雇わなくてもいいんだろうということをおっしゃる事業主も実は中にもおりまして、実はそうではなくて、障害者を多数雇ってることによるその負担を調整するための制度であるということを御説明して、不足している部分に関してはできるだけ納付に至らないように対象になる前から雇い入れの準備をしていただくという

ことで、あらゆる雇い入れの働き掛けをして達成をしようと考えておるところでございます。

●西村会長

ほかにございませんか。

菱田委員、どうぞ。

●菱田委員

菱田です。先ほど労働局の個別労働紛争の件でお尋ねがあったので、弁護士会で私の知っている範囲でお話ししますと、労働局のあっせんが企業側というか使用者側の出席率が悪いというのが労働事件を担当している弁護士の認識でございまして、労働者が相談に行く、設定された日に企業側が出てこない、企業側が出てこなくてもいいというような情報があるんじゃないかということで、しかも1回の日しか設定していただけないらしいので、それでもう流れてしまう。出てきた企業に関してはかなりまとまり率が高くて、健全解決が図られて両方から喜んでもらっていると聞いているのですね。なので、やはり企業側にいかに出席してもらって、話し合いのテーブルに着いてもらって労働者に早期解決を図らせて、再出発してもらいなり紛争解決してもらうメリットが大きいのではないかと思います。

あと京都府が行われているのは、3回期日が開かれると聞いているんですね。そういう意味では、今までの労働組合と企業側というのが少なくなってまいりましたので、個別事件も取扱っていただくので、労働局よりも府のほうが期日を3回やっていただける、よく話を聞いてもらえるので、弁護士としては府のほうを利用した方がいいんじゃないかという意見もあったりします。あと労働審判制度ができて京都地裁の中で3回で労働審判できるようになりましたので、しかもそれは2回で、もうある程度調停案ができて3回で審判が出て終わり。それは必ず企業側は出席してこられるので、それを利用される方も増えていると思うのですね。

あと今年京都弁護士会の中で、無料で労働相談を受けるという制度を作ることにな

ったんです。多分4月か6月かちょっとははっきりしないのですが、佐賀先生が知ってらっしゃるかもしれませんが、そういう制度ができて労働者が敷居低く、弁護士会も敷居低く費用も掛からないで労働相談をする制度がきるようになりましたので、ちょっと増えるかもしれないということでございます。

●西村会長

ありがとうございました。

京都府の労働委員会の個別あっせんの制度は、別に3回ということに決まっているわけではないですね。

●菱田委員

そうなんですか。

●西村会長

あくまで何か解決の目途があるのでしたら2回でも3回でも、場合によっては4回でも5回でもやろうかと。ただ1回、あるいは2回で終わるケースもある意味少なくありません。労使公益3者でやっておりますから、それは丁寧にやっているということでしょうね。

●局 長

凄く貴重な御意見をありがとうございました。確かに労働審判とはやや性格が違うものだとは私どもは理解しておりますけれども、ちょっと府の相談窓口より満足度が低いと言われると中々辛いところがございますので、確かに解決に向けてというのが何よりも良いことだと思います。貴重な御意見として本省にもお伝えをしたいと思えます。

●西村会長

さらに付け加えておきますと、あっせん委員のところに来るのはもう労使が受けたというケースですね。ところが使用者を労働局のあっせんの場まで呼び出す権限がないので、それは事務局が随分努力をなさっておられると思います。そこに前田さんが

おられるのですが、随分事務局がこういうあっせん制度を受けた方がいいですよという形で説得をして、来てもらうとまとまる率が非常に高いですよ。けど別にそんな強制権限はないのだろうということでは蹴られると、もう駄目だということになるんですが、京都労働局の個別あっせんのケースは事務局がよく頑張ってくれていると思います。とくに他のところと比べるとそういう感じがいたします。どういうふうに比べるかというのは難しいですが、他のところでは割とあっさりしているところ結構多いんですよ。京都府の弁護士会はどうですか。

●菱田委員

いや、京都弁護士会の労働事件をよくなさる弁護士の解説なんです。行かなくてもいいと使用者側で情報が流れていて来ないんじゃないかという、そういう危機感を持っておられました。

●西村会長

そのような情報を信じて労働局のあっせんに来ないというのは、必ずしも賢くない事業主で、そういったところで上手に解決する方が後あと余程いいと思いますけれどもね。何かその間違っただ情報はぜひそうでないということをアナウンスしていただきたいと思います。よろしくお願いします。

●局 長

ありがとうございます。

●西村会長

ほかにございませんか。

岡野委員、どうぞ。

●岡野委員

先だって総務部長に電話したんですけれども、来年度から中小企業の有給を5日以上取らないといかんと、もし取らなかったらペナルティを科すということがあるわけです。我々建設業としては、国土交通省に対しては工期の延長とやっぱり賃金の単価

の見直しを言っているわけですがけれども、突然そのように決めていただくと中々難しいと思ってしまして、特に地方公共団体については国交省から言っても中々言うことを聞かない。必ず３月末に完成せよと言われたら有給休暇が取れないということになりますので、労働局もそういう努力をしていただきたいと思っているわけでございます。

●局 長

法案につきましては、元々有給休暇は労働者の取得権利があるということなので、有給を取らないことを前提に工期を決められると、我々としては中々正直辛いなということでございます。少なくとも発注者、国交省であり地方公共団体等々になるわけでありまして、それらにつきましては、またいずれ啓発等していく必要があるだろうなと思います。ちょっと何ができるかというのは検討したいと思いますが、本当に働き方改革を進めていく上では、多分そういうことも必要になってくるのだと思っておりますので、御要望踏まえまして私どもで検討してまいりたいと思います。

●西村会長

ほかにございませんか。

先ほど廣岡委員が二重、三重就労の場合の労災について給付基礎日額というか平均賃金の算定が個別の企業で行われるので、という話がありました。何年か前に労災保険が改正されて、複数就業の場合の通災が認められましたよね。あの時に出された報告書では、そういった場合の平均賃金というか給付基礎日額の算定をもう一度考え直すという案が一応出たことは出たんです。だけど、その後は全然そのままになってまして、今、廣岡委員が御指摘になったようなことは、立法問題にもかかわるかもしれませんが、ぜひ要望として、京都府でも指摘されたということをおっしゃっていただければと思います。

大体時間が参りました。本日の審議はこの辺りで終了したいと思います。

各委員のおかれましては、熱心な御審議をいただき、誠にありがとうございました。

それでは事務局にマイクをお返しいたします。

よろしくお願いいたします。

●企画室長

西村会長、誠にありがとうございました。

それでは閉会に当たりまして、森川局長から御挨拶を申し上げます。

●局 長

本当に会長にはフォローも含めて大変ありがとうございました。また委員の皆様から本当に大変貴重な御意見、御要望賜りました。その貴重な御意見につきましては、今後の私どもの行政に生かしてまいりたいと思っておりますし、そのために必要なものはきちんと厚生労働本省に伝えてまいりたいと考えておりますので、今後ともまた私どもの行政運営につきましては御協力、御理解賜ればと思います。

本日は本当にありがとうございました。

●企画室長

以上をもちまして、第29回京都地方労働審議会を終了させていただきます。

ありがとうございました。

閉会 午前11時57分