

第 2 8 回京都地方労働審議会 議 事 録

平成 2 6 年 1 1 月 1 9 日開催

京都労働局
京都地方労働審議会

第 28 回京都地方労働審議会

日時：平成 26 年 11 月 19 日

場所：京都労働局 6 階 会議室

時間：9：59～11：58

●企画室長

皆様おはようございます。定刻の少し前ですが、皆様お揃いでございますので、只今から第 28 回京都地方労働審議会を開催いたします。

最初に、森川京都労働局長より御挨拶申し上げます。

●局 長

皆様おはようございます。本日は本当にお忙しい中、お集まりいただきましてありがとうございます。また、当審議会に関わるだけでなく、本当に様々な面でお世話になっております。感謝を申し上げます。

今年の 3 月に御審議いただいた行政運営方針をもとに、私ども今年度行政運営を進めてまいりましたが、本日はその中間報告ということで、色々貴重な御意見を賜わればと思っております。

審議以降も、今年 4 月の消費税増税以降、若干経済状況が、特にとりわけ消費が停滞するのではなかろうか。それに合わせて求人の確保等が困難になるのではなかろうかということで、年度当初の 4－6 月期につきましては、そういった経済情勢の予想を踏まえて、求人の確保に努めてまいりましたし、その後は求人の量よりもむしろ中身についてマッチングを図るという意味で、中身を良くしていくことに力を入れてまいりました。

その他を見ますと政権の重要戦略の中の重点課題でございます女性の活躍・促進ということで、ポジティブ・アクション等に取り組んで、各企業を回らせていただいております。そして京都府の中では課題になっております非正規雇用の正規化につき

ましても、これも私自身が先頭を切って各企業を回らせていただきました。そういった取り組みを様々に行っております。その上で、また本日はできる限り御意見を頂戴する時間を確保させていただきました。出来るだけ簡潔に説明をさせていただきたいと思っております。出来るだけ個々の行政運営に更に反映させていきたいと思っておりますので、ぜひとも忌憚のない御意見を頂戴できればと思います。大変簡単ではございますが、私からの冒頭の御挨拶といたします。よろしくお願いいたします。

●企画室長

続きまして、委員の皆様の御紹介ですが、前回３月１９日の審議会から委員の交代はございませんので、誠に恐縮ですが、お手元の審議会委員名簿を御確認いただきまして、御紹介に代えさせていただきたいと思っております。

なお、所属、役職が変更となっておられます方につきまして、御報告いたしますと、名簿の中で使用者委員の４人目、坂本委員ですが、前回第一工業製薬株式会社代表取締役会長でありましたが、今回は公益社団法人京都労働基準協会会長とさせていただいております。それと一番下の野崎委員におかれましても、株式会社堀場製作所管理本部人事担当副本部長でございましたが、今回は株式会社堀場製作所理事管理本部CSR担当 H O R I B A C O L L E G E 会長に変更させていただいておりますので、よろしくお願いいたします。

続きまして、労働局職員の紹介ですが、前回３月の審議会以降に人事異動がございましたので、異動者のみ配付資料の事務局名簿に基づき紹介させていただきます。名簿の上から３番目ですが、生長労働基準部長です。

●労働基準部長

生長です。どうぞよろしくお願いいたします。

●企画室長

続いて笹職業安定部長です。

●職業安定部長

笹です。よろしくお願いします。

●企画室長

一人置きまして、梅本総務部総務課長です。

●総務課長

梅本でございます。よろしくお願いします。

●企画室長

私、企画室長の岡嶋でございます。

その下、荒川労働保険徴収課長です。

●労働保険徴収課長

荒川でございます。よろしくお願いします。

●企画室長

一人置きまして、前田健康安全課長です。

●健康安全課長

前田です。どうぞよろしくお願いします。

●企画室長

続いて谷口賃金室長です。

●賃金室長

谷口でございます。よろしくお願いします。

●企画室長

板松労災補償課長です。

●労災補償課長

板松です。よろしくお願いします。

●企画室長

続きまして、笹原職業安定部職業安定課長です。

●職業安定課長

笹原です。よろしくお願いします。

●企画室長

山田職業対策課長です。

●職業対策課長

山田でございます。よろしくお願いいたします。

●企画室長

最後に、小川需給調整事業課長です。

●需給調整事業課長

小川でございます。どうぞよろしくお願いします。

●企画室長

以上 11 名、本年 4 月 1 日以降新たに着任しております。どうぞよろしくお願いいたします。

次に、本日の委員の皆様の御出席状況でございますが、公益代表委員の中原委員、使用者代表委員の岡野委員、奥原委員、坂本委員 4 名の皆様には事前に所用により欠席との連絡をいただいておりますので、御報告を申し上げます。したがいまして現在、公益代表委員 5 名、労働者代表委員 6 名、使用者代表委員 3 名の計 14 名の委員に御出席をいただいております。資料にもございますが、地方労働審議会令第 8 条第 1 項では、全委員の 3 分の 2 以上、または各側委員の 3 分の 1 以上の出席を条件としておりますので、本日は 18 名中 14 名の委員の皆様に御出席いただいておりますし、また各側につきましても 2 名以上の出席をいただいておりますので、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。

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。

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。森川局長のお話がすごく簡単でしたので、私もごく簡単に挨拶

をさせていただきたいと思います。

新聞のニュースで明るいものといえば、就職の内定率が二、三年前に比べて非常に大きく上がっているということでもあります。雇用の増大、雇用の確保というのは大変嬉しいことで、私のように教師をやっておりますと、これから社会に出る時に就職が中々見つからないとかということになりますと、社会から拒否されているような、あるいは迎えられていないような感じになりまして、非常に寂しいようになります。それが改善したというのが、最近のニュースで一番明るいことで、嬉しいことでした。

それから、今日の審議の中身に入ってくるわけですが、この前の国会で過労死の防止法案とか安全衛生法の改正が成立をしまして、特に後者については、懸案でありましたメンタルヘルスチェックの実施が50人以上の事業所で義務化されたということでもあります。どのように実施されていくかは、まだこれから決めなければいけないことも多々あるようですが、職場の雰囲気の改善にいい効果が出ることを期待しております。それから労働契約法の改正でありますとか、派遣法の改正なども議論に上がっております。これは次の国会に回ったようでありますけれども、中身が相当ある意味難しい論点をたくさん含んでおりますので、十分議論を尽くして合意を得てといただきますか、コンセンサスを得た上で実施するなら実施してほしいと思っております。今回の審議会では、これから半年の行政側での進捗状況について御議論いただくわけですが、ぜひ忌憚のない御意見をよろしくお願いいたします。簡単ではありますが、これで私の挨拶に代えさせていただきます。

それでは次に議事録署名人の指名であります。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たいと思います。

労働者側委員としては前川委員、それから使用者側委員としては大里委員に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。先ず平成26年度上半期における行政運営

の進捗状況について、各部長、雇用均等室長から説明をいただきます。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、ポイントの説明を中心とした手短な説明にさせていただくようお願いいたします。また、審議につきましては、各部長、雇用均等室長からの説明が終わった後で、一括して行いますのでよろしくお願いいたします。

それでは、初めに笹職業安定部長からよろしくお願いします。

●職業安定部長

改めまして、職業安定部長の笹でございます。この8月1日付で就任をさせていただきました。私からは資料1-1の総合労働行政機関としての機能の発揮という資料から1-4までを一括りとさせていただいております。それから1-5、若干厚めの資料でございますけども、職業安定行政関係対策の推進状況ということで、これは1-5から1-17というたくさんの資料を出させていただいております。時間を節約するために、1-1と1-5の資料が概要としてまとめた資料でございますので、これに基づいて説明をさせていただきたいと思います。

申し遅れましたが、日頃から職業安定行政に御協力、御理解をいただきましてありがとうございます。それでは、失礼ですが座って説明をさせていただきたいと思えます。

まず資料の1-1でございます。1-1の1つ目、非正規労働者の雇用の安定・労務管理改善等ですが、京都府の非正規雇用の割合が41.8%で、全国3番目に高い状況になっております。この件につきまして、雇用管理の改善と正社員転換の促進につきまして、8月から9月にかけてキャンペーンを実施しています。先ほど局長からも申し上げましたとおり、飲食店等で非正規労働者が多いと思われる会社を直接訪問させていただきまして、この1ページの下にあるとおり、訪問企業49社を訪問させていただきまして、要請を行ったところでございます。その結果といたしまして、まず改正労働契約法の周知や無期雇用化の周知について、更に徹底を図る必要がある。

それから限定正社員については、半数近くが活用、あるいは検討されている状況でございますが、就業規則の記載例などを示すことで、興味や関心を示される企業が多く見られたということ。3つ目でございますけども、正社員化等の促進のためのツールとしてのキャリアアップ助成金につきまして、制度の周知がまだまだ必要であること等を今後の課題が見えたところでございます。

次に2つ目でございます。3ページ目の上でございますが、若者の使い捨てが疑われる企業への対応の強化ということでございまして、過重労働による健康障害の防止、長時間労働の抑制、賃金不払残業の解消に向けた対策でございます。これにつきましては、今月1日から30日まで過重労働解消キャンペーンの実施しており、資料1-4として添付させていただいておりますが、これは長時間労働削減推進本部というのが中央で決定をしたところで、これに基づいて実施しているところでございます。これについて、主な点は労使の主体的な取り組みを促す、重点監督の実施、電話相談の実施等でございます。具体的に電話相談実施につきましては、資料1-1の3ページの下にあるとおり、安定行政としましては、烏丸御池のハローワークプラザにある京都新卒応援ハローワーク、それからジョブパークの中にある京都わかものハローワークにおいて、在職者相談窓口を設置して相談を実施しております。この情報につきましては、労働基準監督署とハローワークが情報を共有して、必要に応じて重点的な監督・指導を実施しているところでございます。

次に3点目でございます。4ページ目の労働力不足分野における人材確保支援・労務管理改善でございます。労働不足分野につきましては、介護関係、保育、建設、看護などの分野で就職面接会の実施をしております。特に福祉関係につきましては、京都府の福祉人材育成認証制度とも連携し、処遇の改善や定着の支援に取り組んでいるところでございます。4ページに記載しているとおり各分野の就職面接会を実施しております。建設関係につきましては、未実施となっておりますが、ハローワーク西陣におきまして、年明けのタイミングで実施を予定をしているところでございます。

それから看護関係につきましては、求職者が余り多くない状況を踏まえまして、他の職種、他の産業分野の一般的な合同面接会の中で対応していくところでございます。また、先ほど申し上げた福祉人材育成認証制度につきましては、京都府が実施しておりますが、こちらには私が委員として参画をさせていただいて、魅力のある職場として相応しい職場が認証されるように、労働局としての意見をさせていただいているところでございます。

続きまして、資料１－５の職業安定関係対策の推進状況でございます。まずメインの情報である職業紹介関係の状況でございますが、PDCAサイクルによりまして、３つの数値目標につきまして、現在のところいずれも年間目標を下回っているという状況でございます。２ページ目に実績比、資料１－７に詳しく出ておりますが、この２ページ目の表で御説明を申し上げますと、常用の新規求職者数ですが、今のところ７万２，３００人に対して、４，２４９人の減少となっております、就職率が現在のところ２７．９％。昨年の数値は記載しておりませんが、昨年の同時期で２８．２％になっておりまして、昨年比べて１．３ポイント減となっております。これパーセントではございません。１．３ポイント就職率が減少しているところでございます。

ただ、雇用保険受給者の早期再就職割合でございますが、これはデータ集計の関係で８月末の数字になっております。こちらにつきましても、一番左の早期再就職割合が３１．０％。こちらにつきましては、前年度が２８．２％になっておりまして、これは２．８ポイント増です。２．８ポイント昨年同期よりも上昇しているという状況でございます。それから３つ目の充足率でございますが、９月の段階で一番左の充足率が１９．８％。前年同期が２２．５％ということで、こちら２．７ポイントの差が出るという状況でございます。

いずれにしましても、就職率、充足率については、昨年を下回っているところでございまして、これについてハローワーク業務のPDCAサイクルの再確認等を行いま

して、年度末までに昨年度の実績、もしくは目標に向けてできる限りの努力をさせていただきたいところでございます。

次に職業訓練の推進による再就職支援でございますが、3 ページ目でございます。後ろの1－8、1－9 で実績を載せていただいておりますが、新規求職者の減少に伴いまして、受講者数も減少傾向にございます。受講者の就職率につきましては、ほぼ横ばいといった状況でございまして、職業訓練につきましては、京都府との一体的連携・強化のもと、職業訓練協議会等を開催させていただきまして、終了時点で未就職の受講終了者の把握、それから就職支援の強化のための訓練実施主体と、ハローワークとの情報共有等の評価をさせていきたいと考えております。

それから、次に4 ページ目でございます。地方自治体との連携による就職支援でございます。こちらにつきましては、今現在、京都府との一体的実施ということで、先ほど申し上げました、京都ジョブパークにハローワークコーナーを設置させていただいております。京都府が行う就労支援と一体的業務を実施させていただいております。

それから7 ページ目でございます。京都市の一体的実施ですが、こちらにつきましては、京都市の各区役所の中に、職業相談に関する相談ブースを設けまして、主に生活保護受給者等を対象にした就労支援を実施しておりますところでございます。次に1 枚めくっていただきまして、9 ページ目に舞鶴市との一体的実施ですが、今年度から新たに舞鶴市との一体的実施を行いまして、こちらは一般的な職業相談、就労支援で、ハローワークのある地域とちょっと離れたところにある舞鶴市施設の中で一体的な就労支援を実施していくところでございます。それから1 枚めくっていただきまして、次に、新卒・若年者雇用対策の推進でございます。高校・大学とも就職の内定率につきましては、前年度比で大幅に増加・向上しておりますところでございます。一方で未内定者の生徒に対する支援については、これから重点的に実施していく必要がありますので、新卒応援ハローワークを中心に関係機関とも連携しながら、面接会の実施や個

別求人開拓などでしっかり取り組んでいきたいと考えておるところでございます。個別の実績については、１－１１の資料でございます。

次に１４ページでございます。高齢者雇用対策の推進でございます。高齢者雇用、障害者雇用、民間需給調整事業等につきまして、１４ページ、１５ページ、１６ページに記載させております。それぞれ資料を添付させていただいておりますので、ご覧いただければと思います。

それから少し飛びますけども、１７ページに雇用保険関係制度の適正な業務運営の確保ですが、京都労働局の雇用保険関係で電子申請事務センターを設置させていただいております。資料１７になりますが、本年１０月１日より雇用保険関係の事務処理を電子申請事務センターにて集中化してございます。現在のところ９月末の時点で合計３０％であり、これから同センターの周知を行いまして、更なる利用促進を図り電子申請の割合を向上させたいと考えているところでございます。

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、次に生長労働基準部長お願いいたします。

●労働基準部長

労働基準部長の生長でございます。日頃は私どもの行政に御理解、御協力を賜りまして厚くお礼申し上げます。では座らせていただきます。

短い時間を少しいただいておりますので、これまでの状況につきましては資料の２－１に概要がありますので、説明としましては、目下行っていることを簡単に御説明したいと思っております。

資料の２－３に出ておりますが、御承知のことと思いますが、過労死等防止対策推進法案が本年１１月１日に施行されまして、この法律で毎年１１月を過労死等防止啓発月間として定めております。そのことから労働基準行政としましては、長時間労働

対策の強化が喫緊の課題という認識を持ちまして、本年度の11月を先ほど職業安定部長の説明資料にもありましたが、過重労働解消キャンペーン期間としまして、幾つかの取り組みをしているところであります。

1つ目が、労使団体に対しまして、主体的な取り組みを行うよう、要請文を10月下旬に労働者団体2団体、使用者団体6団体にお渡ししております。

2つ目が、11月1日の土曜日ですが、全国一斉に無料電話相談を行いまして、近畿ブロックは大阪で行ってまいりまして、その結果を11日に厚生労働省で発表しております。全国的にはこの11月1日の相談件数は280件でありまして、大阪地区は23件という状況になっております。

3番目が、この過労死法の関係で、11月8日の土曜日に過労死を考える京都の集い実行委員会の主催のシンポジウムがありまして、その後援をしております。

4番目が、現在、若者の使い捨てが疑われる企業や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場などに対しまして、重点監督を今実施しているところであります。こういった4つの対策をこのキャンペーン期間中に行っております。

一方、ちょっと飛びますが、資料2-21に過労死関係の労災補償状況の表を入れてあります。脳・心臓疾患、精神障害、石綿関連疾患等、請求件数等は高止まりの状況であります。資料にはありませんが、全国的な状況で申し上げますと、精神障害の労災認定件数がこここのところずっと増加傾向を示しているところであります。

次が実際の災害発生状況ですが、ちょっと戻りまして、資料の2-9に一覧表が入れてありますが、休業4日以上のところでは増加率が高いところが建設業のプラス4.9%と運輸関係の11.9%となっておりまして、建設の関係は、資料の2-13にありますが、7月1日に局長による建設現場のパトロール等を実施しております。それから運輸関係は、特に死亡事故の発生状況を見てみますと、13件中6件ありまして、そのほとんどが交通労働災害、要するに交通事故でありますので、これから年

末にかけまして交通量が多くなることから、交通労働災害のガイドラインの徹底、とりわけ長時間拘束の防止等に心掛けていきたいと思っています。また、先ほどの全国的な脳・心臓疾患とか精神障害の関係の労災認定件数というのは、上位にこのトラック運転者という方々、職種が入っておりまして、その人達の関係もそういう意味では長時間拘束というのをまず周知をしていかなければいけないと、特に思っているところです。

それから、資料の２－１６に精神障害の予防を含みます産業保健関係の資料を入れておりますが、今年度から産業保健推進センターと地域産業保健事業、メンタルヘルス対策支援事業の３つの事業が一本化されまして、産業保健総合支援センターというような名前で今活動しているところでありまして、この一元化されましたメリットを生かしていくことになっております。

資料の２－２０が、６月２５日に労働安全衛生法の改正の関係の公布がありまして、特に目新しいものは、化学物資のリスクアセスメントとストレスチェック制度などが新設をされたということになっていまして、まだ公布の日がはっきりしておりませんが、この関係で、先日、製造業の大手１０社の方々と意見交換会を開きまして、各社の関心の高さが理解できたところであります。今後、周知広報に努めてまいりたいと思っています。

今後とも過労死とか精神障害の防止のために、長時間労働の削減、年次有給休暇の取得向上とか、資料にも入れてありますが、多様な正社員の報告書も出ておりますし、あるいは夕方に退社する、朝方の働き方というような取り組みも始まっておりまして、そういった働き方の改革とか、あるいは先ほどありましたように、メンタルヘルスの第一次予防としておりますストレスチェック制度、こういったものを広めていくことにしております。

ちょっと戻りますが、資料の２－５に今年度改正しました最低賃金の一覧表を添付しております。最低賃金制度は、毎年金額が変わってきますが、こういったものを京

都府民により深く理解していただく目的で、今年度は特に最低賃金ポスターデザインコンテストを行っております。この壁に貼っているものが、10月末までに応募がありました作品であります。ここから私どもの職員、あるいは最低賃金審議会の委員の先生方、あるいは京都府職員の皆様の投票などによりまして、最優秀賞を含む入賞者が決定しておりまして、11月28日に表彰式を行う予定になっております。こういった取り組みで、幅広く最低賃金制度のことをお伝えしていきたいなと思っております。

時間の関係で省略しながらの説明でございましたが、以上とさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

●西村会長

ありがとうございました。

どれが優秀賞を取ったのか気になるところですけれども。分かりますか。

●労働基準部長

ちょっとすみません。間違った箇所がありまして、労働安全衛生法の改正の施行が化学物質のリスクアセスメントの新しい制度以外としまして、メンタルの関係は27年度12月から施行ということになっております。間違いましたので訂正いたします。

●西村会長

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。日頃から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、この場をお借りしましてお礼申し上げます。私からは雇用均等行政関係対策推進状況について説明をさせていただきます。着席をさせていただきます。

資料はインデックスのNo. 3をご覧くださいと思います。初めに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ということで、均等法に係る相

談の状況が1ページに出ております。セクシャルハラスメントですとか、母性健康管理、妊娠・出産等不利益取扱いの相談が多い状況になっております。

2ページを見ていただきますと、行政指導の状況ですとか、紛争解決の援助の状況について記しております。行政指導の件数につきましても、昨年と同じような傾向でございます。それから紛争解決援助につきましても、本年度、労働局長による援助、17条の援助ですが、これが2件のみということで若干少なくなっております。

それから3ページです。改正男女雇用機会均等法施行規則等の周知ということで、間接差別に関する施行規則の改正ですとか、セクハラ指針の改正、コース別雇用管理に関する指針の制定の施行が今年の7月1日から始まっております。関係機関2団体にも協力をいただきまして、周知を図っているところでございます。（4）のところに、妊娠・育休トラブル電話相談の実施とございますが、これは妊娠や育児休業に関する相談が多いということで、12月17日から19日の3日間、19時まで延長して電話相談を実施するというものです。勤務時間中にはなかなか相談がしにくいということもございまして、近畿地区の雇用均等室で一斉の取組ということでございます。詳しくは資料のNo. 3-2をまた後ほどご覧いただければと思います。

それから、大きな2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が、これは先ほど局長から話がございましたように、女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦の実施として、労働局長による訪問を行っております。それからポジティブ・アクション情報ポータルサイトの活用状況ということで、資料を入れてございますけれど、前回の審議会ではなかなかこちらが進んでいないと説明しましたが、女性の活躍推進宣言コーナーには10社が、応援サイトにも21社が御登録いただいております。それから（3）に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についてということで入れてございますけれど、こちらはマスコミの報道では廃案の見込みと言われておりますが、法案の取り扱いについては、まだ決まっていないという情報を聞いております。

続いて4ページでございます。職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進でございます。私どもに寄せられる相談ですとか、状況につきましては、昨年度とほとんど同じような状況になっております。それから行政指導につきましても、同様な状況でございます。若干、行政指導の件数は減っているという状況でございます。

それから5ページの紛争解決の援助の状況でございますが、こちらは労働局長による援助の52条の4、それから調停の52条の5ですが、こちらの申し立てとか申請はございません。それから両立支援に取り組む事業主に対する支援ということで、両立支援等助成金の活用状況を記載させていただきました。昨年度も非常に少なかったのですが、今年度につきましても、更に利用が少ない状況になっております。

それから6ページでございます。均等・両立推進企業表彰の実施ということで、今年度、4年ぶりに、ファミリー・フレンドリー企業部門労働局長優良賞がでまして、医療法人社団洛和会様が受賞されております。それから両立関係のもう一方でございますが、次世代法の関係でございます。一般事業主行動計画の届出につきましては、100%近い企業で届出がされております。それから認定企業数は39社ということでございます。次世代法につきましても改正されるということでございまして、下半期に向けては次世代法の改正について周知・啓発を進めてまいりたいと思っています。

それから7ページ、大きな3つ目でございますけれど、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進でございます。パート労働に関する相談につきましては、非常に少ない状況が続いておりまして、色々な方法で相談機関であることを周知してまいりたいと思っております。それから行政指導の部分につきましては、昨年度と同様な状況で増加しております。

最後のページでございますが、紛争解決援助につきましても申し出がございません。それから私どもでパートタイム労働者の均等・均衡待遇等に取り組む事業主への支援として、コンサルタントによる職務分析・職務評価の導入支援を行っており、企業に出向いて支援を行っているわけでございますが、今年度下半期5社が対象となっております。

ります。

それから最後にパートタイム労働法の改正について、来年４月に施行されるということで、周知活動を進めてまいりました。一番最後の３－８の資料に出てございますが、来年１月に京都府内３カ所で説明会を開催したいと考えております。色々な機会を利用して周知・啓発を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

総務部長の中山でございます。私からは、労働保険の適用・徴収業務及び個別労働紛争解決制度の今年度上半期の状況についてポイントを絞ってご説明します。

始めに、労働保険適用・徴収業務の状況についてご説明します。京都労働局では、労働保険制度が労災保険給付や失業等給付を通じて、労働者の福祉の増進に寄与する重要なセーフティネットとしての的確な役割を果たしていけるよう、第５次労働保険適用促進３カ年計画に基づき引き続き今年度も労働保険料等の適正徴収、未手続事業の一掃対策等を重点施策として取り組んで参りました。

資料４－１表（１）をご覧ください。「労働保険料等の適正徴収等」をご説明いたします。平成２５年度の労働保険料の徴収決定済額は約４７６億円、収納済歳入額は約４６８億円、収納率は、全国１１位の９８．３％となっております。また、一般拋出金の徴収決定済額は約１億４千２百万円、収納済歳入額は約１億４千万円、収納率は、全国１１位の９８．８％となっております。

平成２６年度も労働保険料等の適用徴収業務については、収納率の向上を最重要課題として取り組み、平成２５年度の収納率を上回るよう、積極的に納付督促や滞納整理を実施して参りました。平成２６年度９月末現在の収納率は、資料４－３の４「労

働保険料収納状況」は42.94%となっておりますが、これは機械処理による速報値でございます。本省による確定値は43.1%、昨年度同期と比べて0.7%ポイント上回っております。

次に次ページの表（２）をご覧ください。「平成26年度上半期の労働保険料滞納整理状況」をご説明いたします。差し押さえの実施状況は、28事業場、211件、執行額が約546万円に対して、回収ができたものは約31万円となっております。詳細は、資料4-3をご覧ください。

次に「労働保険の未手続事業一掃対策の推進」をご覧ください。平成26年9月末現在のそれぞれの状況は、新規成立事業場数については、目標を2,900件と定め、実績は18,828件、実施率63.0%、手続指導件数は、目標を3,500件と定め、実績は1,780件、実施率50.9%と概ね目標を達成している状況でございます。職権成立件数は、目標を10件と定め、実績は0件でございました。これは、職権成立候補台帳に登載されたものが9件ございましたが、全て加入指導により自主的に加入していただいたためでございます。

次に個別動労関係紛争の解決状況でございます。この制度は、平成13年10月に発足し、労使間の民事的なトラブルや紛争につきまして、簡易・迅速かつ円満な解決を図ることを目的として運用され13年目を迎えております。次ページの「平成26年度個別労働紛争解決制度の運用状況」をご覧ください。京都労働局では、府内9カ所に設置している総合労働相談コーナーにおいて、労働者や事業主からの労働に関するあらゆる相談に的確に対応し、労働分野のワンストップ相談窓口として機能できるよう、懇切丁寧な相談対応に取り組んでおります。また、紛争の早期解決を図るため、事案の内容に応じて、「労働局長の助言・指導」、「紛争調整員によるあっせん」の積極的な実施に努めております。

平成26年9月末現在の総合労働相談件数は12,267件、個別労働紛争相談件数は3,317件、助言・指導申し出件数は87件、あっせん申請受理件数は58件

となっております。詳細な資料は資料４－５を参照いただければと思います。あっせん制度は、一方が参加しない場合は打ち切りとなる任意参加の制度ですので、あっせんへの参加率が低いという課題がございますが、これからも紛争のより一層迅速な解決のために、総合労働相談員のレベルアップ等を図りながら、個別労働紛争解決制度の積極的な運用に努めてまいりたいと考えているところでございます。

私からは以上です。どうぞよろしくお願いいたします。

●西村会長

ありがとうございました。

それでは各部長、雇用均等室長からの今の説明に基づきまして、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、どのテーマについてでも結構ですので、御意見ををお願いしたいと思います。

●佐賀委員

２つ教えていただきたいのですが、１つは資料の１－１０、１１のあたりで、１－１１の一番最後の短大卒業予定者の内定状況です。過去に比べると今年はどれも上がっていて、２５．６％ということなのですがけれども、多分決まっているといいんですが、前のページの大学卒業予定者、これは４年生大学っていう意味でしょうか、短大それも含むのかも分かりませんが、これが５８．４％で、それからその前の１－１０の高卒の方の就職内定率はもっといいのですが、要は４大卒と高卒に比べて短大卒は非常に内定率が悪い。その理由とか対策とか教えていただきたい。何で高卒、大卒よりも悪いのかなという辺りを教えてください。

それから２つ目は、資料の２－２１の労災補償状況のところの精神障害のところですが、２５年度が４３件請求で認定が８件、それから２６年度は３４件請求で、今のところ４件ですので、これ単純には倍にはできないかもしれない。大体８件ぐらいかもしれない。そうすると以前よりちょっと率が悪いのかなと思うのですが、感覚的な問題で言うと、もちろん個別事案は色々ケース・バイ・ケースだと思うんです

が、いじめが伴う請求が何件ぐらいで、もしデータがあればですね、いじめが伴う、労働時間が長い問題と、それから職場でのいじめとかパワハラとかが伴う問題があると、私の何か幾つか見たのは感覚的なものなので、データに伴えばいいんですけど、労働時間を基準があるからそれに当てはめておられるのだとは思いますが、感覚的に見ると労働時間は分かってしまうので、客観的なもので重視がちょっとし過ぎなんかなと思うんですよ。それでいじめとかのストレスって何か中程度とか小程度とかいうのに当たるのだけど、中々強にならないものだから、そのファクターの認定も難しいと思うんですけどね。調査なさって認定も難しいとも思うし、客観的なものがないので、かつ基準がありますから、強じゃないとだめとかそういうのがあるから難しいのかもしれないけど、感覚的に言うと、ストレスとかいじめのファクターというのがちょっと中々取り上げられないかなというのを思っているもので、請求件数のうち、労働時間といじめの両方が理由になってる、または労働時間だけとか、いじめだけとかそういうデータがあれば後でも結構ですので、かつその認定何件とかですね、まして個別問題ではなくて全体でいいので教えていただければと思います。

●職業安定部長

最初の御質問の短大の内定率が今現在で大卒・高卒に比べて低いということでございますけども、短大の場合、大学就学期間が2年ということもありまして、就職活動の期間が非常に短いということでございます。10月1日現在で、これから就活が本格化するという状況がまず背景にございます。それから短大の方に関しては、就職を希望しない生徒が非常に多いということで、そういった雰囲気もありまして、今現在の就職内定率になっていると考えます。

これから就活が本格化してまいりますので、当然ハローワークとしてもその就職支援に支援を強化したいと考えているところでございます。

●佐賀委員

でも希望しない人はいるかなとは思ったのですが、でもこのデータは就職希望者

数の中での内定ですか。

●職業安定部長

1, 662名の就職希望者に対する内定です。

●佐賀委員

希望者数の中での内定状況ですね。

●職業安定部長

今現在で425ということで、就活期間がこれから本格化するという状況になりますので、これから数字がどんどん上がってくると考えております。

●西村会長

いじめとかという問題は誰が答えられるのですか。

●労働基準部長

京都府内の状況はまだ手元にありませんので、お答えできないのですが、全国の状況で申し上げますと、精神障害のうち、昨年25年度ですが、労災認定を受けたのが436件ありまして、そのうち嫌がらせとかいじめとかが55件、1カ月80時間以上の時間外労働をしたというのが34件、労災認定を受けております。そういう意味では率が、色々ファクターありまして、散らばってはいますけど、高い方の位置付けにはなっています。

●佐賀委員

先ほど何か両方の主にということですか、両方のファクター、労働時間34件っておっしゃったのは、専ら労働時間がということですか。いじめの55件とは、両方入っているのもあると思うのですけど。

●労働基準部長

両方のダブルカウントはしてない統計になってますので、ちょっとそのところは分かりません。

●菱田委員

よろしいですか。

●西村会長

どうぞ。よろしいですか。

●佐賀委員

はい、ありがとうございました。

●菱田委員

労災で交通事故、過労運転が原因ではないかという話があったと思うのですけれども、労働行政運営指針という冊子の11ページの上から3行目のところに、過労運転による交通事故が懸念されるという、むしろ長時間労働の実態があり、引き続き自動車運転者の労働時間の改善のための基準、改善基準告示の徹底による長時間労働抑制を図る必要があると書かれていますので、基準告知だけでなくて遵守ですね、その取組と、私が漏れ聞くとところによりますと、荷受け、受ける方の体制がやはり待ち時間が多い。つまり、同じ時間にトラックでスーパーの大手のところなどは、何社も入っていくわけですね。そうすると、運転手が長時間待つ時間、運転している時間よりも、そこに入って待つ時間が長い長時間労働があると聞いていますので、そういった荷受けの体制です、どこかにもあったと思うのですけれども、荷受けの体制をもう少し、どこが長時間労働になっているのかというところを調べていただくような、そうしたらそれを改善していただくような取組みをしていただきたいなと思っております。

●労働基準部長

トラックの運転手の関係は、9月に近畿ブロックで独自にトラック運転者を重点的に監督指導しまして、トラックの実際の会社には改善基準という法律の関係で、拘束時間がどうだとかという話をしておりまして、一方、荷受けをする段階といえますか、荷主団体には両方セットみたいになっている。要するに協力を色々しまして、そういった待ち時間が全部拘束時間に入ってきたりとかしますので、そういったことの協力とか、あるいは荷を降ろしたりするときに、長時間労働とはちょっと違う、荷降ろし

作業での災害というのかなりありまして、そのこともお願いをしている状況であります。

●西村会長

他にございませんか。どうぞ。

●中村委員

質問というよりお願いなのですがけれども、突然の参議院の解散で総選挙になって、全ての労働者団体が反対を表明していました労働者派遣法の改正案が廃案になったとは言いましても、選挙結果次第ではまた上程されかねませんし、また一昨日の労働政策審議会の労働条件分科会では労働時間の長さや賃金のリンクを取り入れます新たな労働時間制度の創設について議論が行われていたわけなのですが、労働者側は分かりやすいから導入せよと求めておられました。これに対して連合の代表の方が、労働者の命と健康を守るルールを分かりやすいからなくせというのは認められないと指摘されていますが、その通りだと本当に思います。私はかつて保険社員で3人の子育てをしながら、子育ての真っ最中にも毎晩終電で帰るような生活が続いていたわけなのですが、これ以上の労働規制緩和は、労働者の命と健康を脅かすだけではなくて、前回も言いましたブラック企業に見られますように、企業経営も不健全にすると思いますので、労働行政のあり方が改めて問われているという今、本当に大変厳しい状況ではありますでしょうけれども、職員の増員や窓口の拡大に向けて頑張ってくださいと思います。

あともう一件なのですが、今日お休みされている中原委員から、前回アスベストのことで意見があったと思うのですが、10月9日でしたか、泉南アスベストの結審に向けて、11月7日、福岡で勝訴され、京都も今闘われていて、来年5月に結審を迎えるわけです。今、本当にアスベストで建材が使われている8割が建設資材に使われていたのですが、これを2030年がピークで買い替えが始まります。解体によったり、大規模地震とかでまた建設の倒壊で、解体業者や周辺住民などが新

たなアスベスト被害が出るわけですが、京都市でも被害者救済に向けて、監督署も本当に救済が高められるように御指導のほどよろしくお願いしたいと思います。

●西村会長

それじゃあ、どうぞ。

●局 長

本当に私どもの行政への叱咤、激励、応援のエールを送っていただいたと受け止めており、ありがとうございます。先ほどご指摘の様々な労働法令について、もちろんそれをどう作っていくかというのは、中央で議論されておるところでございますが、私どもはやはりその法令がきちっと実行あるものになっているかどうか、実効性をきちんと担保するのが私どもの地方支部局の機関だと思います。そのためにも確かに体制の話もございますけれども、どうしていけば如何に効率的、効果的に法令遵守がなされていくか、これは本当に色々知恵を絞って実効性のある対策を講じてまいりたいと考えております。御意見ありがとうございました。

●西村会長

どうぞ、野栗委員。

●野栗委員

私も個別の質問ということではなくて、全体に対するお願いということを申し上げたいと思っております。大きく3点ございまして、まず、この資料で言いますと職業安定部、担当で言いますと就職の関係でございます。御存じのとおり京都で9月11日に雇用創出活力会議で、京都府、京都市、それから森川局長、それから連合、それと私ども経営者協会というトップ会談が行われました。若者の就労支援ということを京都で推進していくということが意思確認されました。これについても色々な方策がございますし、ぜひ前向きに取り組んでいただきたいということのお願いでございます。

今、就職内定率は短大の話もございましたけれど、昨年よりは多分良くなっていく

のだろうとは判断されますけども、特に若者については、やっぱり若者が働かないという現状について、私ども大変、懸案、危機感を覚えておりますので、特に若者に対する就職取組についてはよろしく願いをしたいというのが1点目でございます。

それから2点目は労働基準関係の資料に沿っていいますと、2－8でございますと、多様な正社員の円滑な導入・運用に向けてということでもパンフレットもつくっていただきました。私どももこういう動きについては大きく賛成をしておりますので、ぜひ雇用を推進していただきたいということが2番目でございます。

それから3番目、雇用均等室の関係でいいますと、女性の活用推進でございます。本当に昨日の唐突の解散ということでございましたので、少し法律の成立も今回はちょっとしんどいかなと思ってはおりますが、大きな流れとしては、機運は京都の企業では高まっていると思っております。今の京都における雇用率が女性の管理者占有率16.8%で、全国で8番目とも聞いております。これを一気に30%にするのはまだ無理だとしても、女性の活躍推進については、京都府、京都市も合せてオール京都でこれを進めていくということでございますので、確かに、一時期、政治的な空白はあろうかと思いますが、ぜひこれも大きく今後推進に向けて取り組んでいただきたいというこの3点をお願いしたいと思っております。

あと、ちょっと細かい話で誠に申し訳ないのですが、私、前回ここに久しぶりに来させてもらって、また入口を見て暗いなということで、何とか、やっぱり行政、このイメージ自体が余り明るいものではないので、入口ぐらいせめて明るくしたらどうかと御提案をさせていただきました。今日来ましてもやっぱり暗いなと、私自身は入口のダウンライトを少しでも付けたほうが良いのかなとは思っておりますけども、ちょっとそこは御検討いただくのと、もう一点、本当にこれ細かい話で申し訳ないのですが、私ども工場へ行ったり、他の企業に行きますと、やっぱり5S運動っていうのがありますよね、清潔、しつけ、整理、整頓、それはもう基本の原則なんですけど、エレベーターの、本当にこれ細かいところなんですけど、張り紙がごちゃごちゃなん

ですよ。もうこれ、私、実は自分の工場だったら怒鳴りまくっている感じで、こんなことしていたら本当に良い製品ができるのかというような感じになっていますので、ちょっとそこらも目配りいただきまして、特にエレベーターの張り紙が曲がっていたり、ぺたぺたぺたぺたセロテープが貼ってあったりとか、もう一台が無期限に直るかどうか、修理して直るかどうか分からないとか書いてありますけど、お客さんが来た時に何だこりゃと多分思うと思いますので、総務関係になるのですかね、これは。申し訳ございません。本当に細かい部分であれなんですけど、よろしく願いをしたいと思います。以上です。

●総務部長

ありがたい御指摘ありがとうございます。前回の御指摘からパネルライトは点灯したのです。ダウンライトはまだ点けてなくて、ちょっとLED化できるか含めて検討していきたいと思います。それからエレベーターですが、修理の予算は本省に要望しておりまして、今修理の準備をしている状況です。あれは前回の大雨で駐車場から雨が流れ込んでしまって、エレベーターのモーターが下にあるタイプなのです、そのモーターが全部浸水してしまってだめに動かなくなってしまった。地下まで行って戻らないということで御不便をお掛けしておりますが、何とか直したいと思います。それと張り紙等についてはまた綺麗にしたいと思います。

●職業安定部長

最初に御指摘いただいた活力会議を受けた若者対策ということで、私どもも若者の特に不本意で非正規で入ってくる若者とか、フリーターの方のできる限りの正規の就職を進めたいと思いますし、またわざとといいますか、あえてアルバイトを選ぶような若者もやっぱりおるわけで、国としてはできる限り正社員雇用を増やすということで、そういった方々の意識にも働き掛けて、正社員の確保を図っていきたい考えております。

●労働基準部長

基準部の関係で、多様な正社員のお話をいただきまして、今まで局の幹部達があらゆる機会がありましたらそういった話をさせていただいておりまして、今後も先日私どもの中の会議で監督署長とハローワークの所長にこういったネタを振りまして、機会がありましたらそういう話もしていただくようお願いをしております。また、冒頭お話ししましたように朝方の働き方というのも新聞等いろいろ出ていますし、うちのパンフレットにも載っておりますが、そういった話も合せてしていきたいなと思っております。実は先日10月末にある団体にお邪魔しましたところ、ある会社で、朝、夜残業がなかったんですけど、朝に来てくださいと、朝、朝食も出しますという取組をされている会社のお話を伺いまして、かなり良い具合になっていますよというお話もいただいておりますので、あらゆる機会でこういった話を進めていきたいと思っております。

●雇用均等室長

助成の活躍推進につきましては、非常に心強い発言をいただきました。私、いろいろ審議会に出させていただきましたけれど、今までで一番ほっとしたお言葉です。ありがとうございます。これはオール京都で進めていくということで、労使を初め、京都府、京都市と私どもも含めて進めていきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

●西村会長

他にございませんか。

●野崎委員

よろしいですか、ありがとうございます。地域限定の多様な正社員の話聞いておりますと、均等法が施行された時の一般職区分と近い気がします。転勤を条件とすることはなくす方向でいたところに、逆行するリスクがあるのではないか、そのところの抑止策をどのように国として検討されているのかというのが、お伺いしたことの1点目。

2点目はポジティブ・アクションに関する行政指導は、具体的にはどんなことが行われたのかというのをお聞かせいただけたらと思います。

それから若者の就労支援についてですけれども、大学にはそれぞれ就職部とかキャリアセンターとかがありまして、学費の一部だろうと思います。連携は当然必要でしょうけれども、行政としてコストをかける必要があるのか、それよりも離職しても相談する場所がない若年労働者や、非正規で採用されて転換制度に対応できないなど、本当に困っている人たちに、重点的な施策をしていただけたらありがたいなと思いました。

最後に、女性活躍推進と言いました時に、活躍の定義って一体なのか。今はすぐに管理職比率が出てまいりますけれども、非正規で低賃金やあるいは非正規であるために継続雇用されないケースもあります。会社によって違ったり、同じ会社の中でも部門によりまして活躍のステージ、女性の進出の度合いが違っているように感じております。一方で、今さら活躍と言われますと、腹を立てる人もおります。今までは活躍していないのかとか、上司は私が管理職になることを期待してなかったのかと不快感を持つケースもございまして、きめ細かな、それぞれのステージに応じた活躍のあり方を示唆し、それを支援するような、一人一人に目を向けた、一人一人が「あっ、みんなが自分のことを考えて女性活躍と言っているんだな」と思うことができるキャンペーンを取っていただけたら大変ありがたいと思います。よろしくお願いいたします。

●西村会長

誰がお答えになりますか。

●雇用均等室長

ポジティブ・アクションのところを説明させていただきます。私どもは各企業を訪問させていただいて、労働者の募集・採用から配置・昇進、定年退職、解雇まで、各ステージにおける男性、女性にかかる企業の雇用管理取組について聴取しています。男女で格差があるところについて、多いのはやはり管理職登用という部分で、もう少

し女性を積極的に活用して欲しい場合、具体的にこういう方法がありますよという例を示しながら助言することが多いと思います。

次に多いのは、おそらく配置の部分で、一定の職種に非常に女性が少ないという場合があります。例えば営業職であるとか、製造の現場であるとか、女性が非常に少ないところ、職種がございますので、そういったところに女性の配置をしてくださいということを助言しています。ただ、配置の方法についても、いろいろ検討していただかないといけないところがありますので、そういったことも含めて、こういうことが考えられますという提案をしながら助言をします。それから、元々女性の採用が非常に少ないという企業もあります。そういったところについては、積極的に女性の人数を増やすために、こういった方法がありますよというような提言、例えば均等法に触れない範囲で、女性のみ募集するという方法もできますというようなことも提言しながら、進めています。女性の管理職登用、それから女性の職域の拡大という意味で、配置と採用の部分をもう少し広げていただきたいという提言を行っておりまして、それが主な助言だと思います。

●野崎委員

指導になるんですか。

●雇用均等室長

ポジティブ・アクションについては、指導というところまでいきません。助言のみです。それから女性の活躍推進の部分ですけれど、確かに私どももこの法律案等の説明をさせていただく時に、いろいろ御意見等は伺っております。定義というのは、これからきちんと定められると思うのですけれど、やはり職業生活におけるというところから労働の部分が主となり、特に女性の管理職を増やすことは、最終的に求められると思います。資料の3－4を見ていただきますと、一定の目標を作っていただくという法案になっておりますので、おそらく女性の管理職の目標は一番先に上がってくると思います。ただ、先ほどおっしゃったように、いろいろな方がおられるので、そ

ういった方のことも考慮しながら検討されていくのではないかと思います。ただ単に、管理職を30%目標という部分だけではないと思っております。

●野崎委員

ここの資料3-1の2ページ目のところの行政指導件数というのは、どういうことの件数なんですか。

●雇用均等室長

助言が入っております。

●野崎委員

指導だけではないんですね。

●雇用均等室長

そうです。助言件数も入っています。

●野崎委員

わかりました。

●労働基準部長

多様な正社員の関係と均等法との関係ですけど、資料は2-8の8ページの上のほうにいろいろ書かれてるんですけど、この場合の多様な正社員は、普通の正社員と多様な正社員と行ったり来たりできるようなイメージがありまして、それは生活とかいろんな勉強したいとかの意欲とかによって、あるときだけは限定をつけてもらう、それが終わったらまたもとに戻るとかそういうイメージで行ったり来たりでありまして、そういう意味ではある部分の地域だけだとか時間とかの限定はあるんだけど、それ以外の条件は一緒と、そういうイメージが出来上がってまして、均等法の関係とはその点、元々コース別でどうしようという話じゃないので、そこはちょっと違うなど。

●野崎委員

実際に行ったり来たり。普通、一般職、総合職行ったり来たりする企業が多いと思いますので。

●局 長

コース別管理とは意味合いが違います。これを普及しようっていう本当に私ども多分予想よりかなり率先してやっているつもりなんですけれども、ここ書いてありますように正社員という中に、もともと総合職、或いは一般職で地域限定とかいらっしやったということはもちろん認識しております、ただ、そこの一般職の人の採用の時に、女性だけとか男性だけとかそういう募集を掛けてしまうのは正に均等法違反ということで、今、本当に一般職のところにも男性が応募してくるというケースも結構あるように聞いております。多様な正社員の導入を促進する一番の趣旨は、非正規から正規へキャリアアップしていただく、一気に正社員は無理かもしれないけれども、まずは地域限定のローカルのある店舗の、小売とか飲食で言えばアルバイトから、あるいは通える地域だけの正社員になっていただく。その1つの背景には、やはり改正労働契約法で無期転換の申込権ができておりますので、これは普通に5年たったから無期雇用にした時に、じゃあ、これどういうふうな処遇をしていけばいいのかって言った時に、ただ一気に正社員転換って中々難しい。だからこういった正社員の多様化を進めていくこと、そのための就業規則の整備を進めていく必要があろうかと思います。これはもう改正労働契約法ももう制定されて時間が経っておりますので、そろそろこういう多様な正社員のための就業規則の整備みたいなことをやっていっていただかないと、あと数年後に悪くなるんじゃないかなという気持ちで、私どもは、実はこのパンフができる前から、特に非正規の方が多いと思われる企業に対しまして、周知活動を要請をしてきたところでございます。むしろ正社員でフルの総合職的の正社員を非正規に近い形にするということよりは、どちらかと言うと趣旨は非正規の方を正社員に近づけていくための1つのツールとして普及をしていくことが大事だという気持ちでやっております。

●職業安定部長

それからハローワークと大学との連携の件につきまして、お話をいただきましたけれども、現在、大学のキャリアセンター等と新卒応援ハローワークのジョブサポーターが定期的に連携をして、ジョブサポーターが学校に出掛けるのですが、連携を取って就職希望者の就職に向けて教育をしていくということでございます。ただ、学生の中には課題を抱える、いろいろ面接をしても、何回面接しても中々就職に結び付かない、内定に結び付かない、そういった課題を抱える生徒も多くなってきておりますので、そういった方に対するいろんな支援が必要になっていくということでございます。そういった意味で、学校のキャリアセンターだけでは対応できない部分に関して、やっぱりハローワークの就職支援も活用しながら、できる限り3月末までに就職していただくことを目的として、頑張っているところでございます。

それから未就職、現在も未内定の方がいますし、卒業が近づいてくる、でもまだ決まらない学生については、できる限り新卒応援ハローワークに就職登録をしていたいただいて、4月以降も就職支援をやるということで、登録を進めさせていただいています。ちなみに、今年3月の時点で未就職だった方の支援については、6月まで集中的な支援期間として京都新卒応援ハローワークで就職支援させていただいておりまして、6月末現在で1,300人ほどいらっしゃった登録者の方のうち、900名以上の方々が就職をしているということでございますので、できる限り第二新卒等々に陥らないように、ハローワークとしては努力させていただきたいところでございますので、引き続き御理解をいただければと思います。

●西村会長

よろしいでしょうか。

●野崎委員

ありがとうございました。

●西村会長

ちょっと細かい話なんですけれど、幾つかお聞きしたいところがあります。

まず、資料のNo. 1のラベルが貼ってあるところですけども、資料No. 1－4のページですね。若者の使い捨てが疑われる企業や長期間にわたる過重な労働によって過労死等に至る事業場についての監督指導ということが書かれて、ぜひしっかりとやっていただきたいと思います。この下のところに、離職率が極端に高い、若者などの使い捨てという言葉がございます。ここで言う離職率というのは、いわゆる正社員の離職率だけ考えておられるんですかね。資料No. 1－1の一番最初のところに京都府の非正規雇用の割合が42%、全国で3位だということが載っており、アルバイトが非常に多いですね。アルバイトとか、あるいはパートとか多分多いだろうと思いますが、正規の職員が逆に言えば少ないということ。その人たちに過重な負担が掛かって、長時間労働になって結局倒れるとかということになっているのかどうか。これ離職率というのは、正社員の離職率なのかどうか、これ細かいことなんですけれども、ちょっと教えていただきたいと思います。

それからもう一つは、これ2つ目の資料の高齢者雇用対策についての点ですけども、14ページのところですが、過去一年間における60歳定年到達者の継続雇用者の状況ということで、継続雇用を希望したが、継続雇用されなかったのが0.3%で、その上の段には希望者全員が65歳以上まで働ける企業は、京都府では73.8%であるというのが載っておりますが、ここで言う希望者全員が65歳まで働けるというのは、いわゆる経過措置が今ございますね。60歳まではオーケーとか、61歳から、来年以降ですかね、再来年ですか、62歳までオーケーだと、そういう例外措置に関係なく全員が65歳までということなのかどうか、ちょっと細かい点ですけど、それをちょっと教えていただきたいことです。

それから最後に3つ目ですが、これは雇用均等室との関係の資料の3－1のめくった2枚目ですけども、紛争解決援助の状況のところ、均等法第17条に基づく紛争解決援助、9条の関係で妊娠・出産等に関係して不利益な取扱いを禁止するという規定がございますが、平成24年度は6件、平成25年度は4件と、結構これに関わ

った解決援助が多いですね。これどういう内容なのか、どういう形で解決されているのか。つい最近、最高裁で判定が出まして、ちょっと非常に個人的に関心がありましたので、その内容について教えていただければという気がいたします。よろしくお願いいたします。

●職業安定部長

まず1点目の使い捨てが疑われる企業の件でございますけども、離職率については、正社員・パート等も全て含めた数字でございます。ただし、監督署やハローワークに寄せられた相談をもとに企業を把握しておりますので、離職率プラス相談内容ということですね、事業所を選定するということでなっております。高齢の確保については、ちょっと猶予をいただきたいと思います。

●局 長

若干補足ですが、離職率データは基本的に雇用保険の被保険者の動きで見えています。そのデータに基づいて、この産業の割には高いなというところを選んで、各企業を回ることになっています。それから、もちろんそれ以外にも先ほどの説明のとおり、利用者から具体的な相談を受けて、使い捨てが疑われるような企業を選定して回ることにはしています。それから希望者全員が65歳以上まで働ける企業は73.8%、これは御指摘のとおりでございます。経過措置に関わりなく働ける企業の割合が73.8%というように、若干データ非常に高いということであります。

●雇用均等室長

17条の件ですが、今年度は申立てがまだないのですけれど、昨年度4件ということです。詳しい資料がないのですが、私の頭の中であるのは、妊娠をしたら退職勧奨されたというケースですとかで、解決方法等は資料を見てから、正式に回答いたします。

1つ目は、妊娠による体調不良により退職勧奨されたので、会社都合の退職及び給料の1カ月分を支払ってもらいたいという申立てで、これは事業主の方も納得されま

して、合意されたという案件でございます。

それから、契約を更新してもらえないのは妊娠が理由であると言って契約更新を求めたいということでございました。それについては、事業主の主張に申立者は納得しなかったのですが、契約終了の手続を適正に取って欲しいという申立者の要望を事業主に伝えて終了ということで、一応は終了しているような状況でございます。

それから、妊娠を理由に会社都合で退職するよう勧奨されており、産休、有給を取得し継続勤務をしたいという申立てで、事業主の方は申立ての要望どおり対応するというので、労働者が納得して終わったということです。

最後ですが、妊娠による体調不良により契約を更新しないと言われたので契約の更新を求めたいという申立てで、契約を更新することとなって申立者が納得して終了しました。平成25年度につきましては、比較的、事業主の方の理解を得て終了しているという状況でございます。

あとセクシャルハラスメントなどになりますと、金銭解決が多いという状況です。

●西村会長

ありがとうございました。他にございませんか。

●大里委員

2点教えて欲しいのですが、1点は西村会長の関連質問ですが、若者の使い捨てが疑われる企業の業種とか規模が分かったら教えて欲しい。

2点目は、資料2の4ページですが、京都府が業務改善助成金の対象になりましたことを、まず御礼申し上げたいと思います。今回、26件申請あって、20件支給決定だということですが、これは予想として多いのか少ないのかということをお教えいただければと思います。それと最低賃金の800円未満の見直しの動きがあれば、あるのかないのかということも併せて教えていただければと思いますので、よろしくお願いします。

●労働基準部長

最初の1つ目のご質問ですが、規模とか業種とかははっきり区分けはしてないんですけど、大雑把に言いますとサービス業務、その中の小売と学習塾みたいなところと、あと金融関係というところが、いろいろ条件が変わって来たりすると若い人に不利な状況ができるというような状況があります。

業務改善助成金ですが、当初の目標は90件ぐらいありまして、その中の26件、20件という状況でありまして、この近隣からしますと、特に近畿ブロックでは兵庫の次に多い府県になっております。

この助成金を使うのは、今年度、京都とかが新規になっていまして、そういう意味では新規の中では兵庫の次ということになっています。今年の助成金では800円以下で40円ぐらい上げるというようなことになっていましたが、来年は、一応、情報によりますと830円より下で幾らか、40円かどうかまだ分かりませんが、上げていこうというところで、条件ちょっと変わってくる状況になります。

●西村会長

最賃の問題についても触れられていますね。質問、よろしいですか。

●大里委員

はい。

●西村会長

それじゃあ、どうぞ。

●廣岡委員

この労働全体にわたりまして、大変御尽力いただきましてどうもありがとうございます。ちょっと幾つかのところで、お願いとか、現状についても御報告しておきたいと思います。

連合の中では、学生さんが初めての就職に当たる入口でありますけども、入口のデータで39.8%、これが非正規だと、こんなデータがあります。非正規で初めて就職するのが39.8%と非常に高い率だということがありまして、私どもも非正規か

ら正規へということで、声高らかにお願いをしているわけでありますけれども、この労働局の説明の中にありますように、キャリアアップ助成金等々もございます。例えば非正規というところであっても、しっかり正規へ転換すると、そういった助成金制度もございますので、ぜひともPRをいただいて、例えば非正規であっても正規へと、願わくば入口のところで、どのようにして正規で入れるようにするのかということもしっかりと行政とも話しながら、そういったところも救っていくということも、ぜひとも労働者側としてはお願いできたらと思っています。

やはりこの日本の国を考えると、働いて収入を得て、結婚して子供を育て、生活をする。そして税金を納める。そして年金も納める。こういったことをするには、今言っている非正規では、年収200万とかアルバイトで雇用不安定なところではこういったことはできませんので、ぜひともそういった方は行政も、そして企業の方も交えながら改善できるように取組をお願いしたいということも含めまして、キャリアアップ助成金とか、そういったいわゆる支援ということもぜひともPRをお願いしたいと思います。

それから、もう一つが法令遵守というところであります。ブラック企業等々もございますけれども、例えば最低賃金、今、京都は789円ということで、これについてはかなり周知徹底ができていのではないかなと思います。私は街頭活動し、チラシを配り、労働相談とかで電話が掛かってきても、違反だという声はかなり入ってきていると思いますので、周知はできている。ただ、もう一つ特定最低賃金がございます。こちらの分については、なかなか周知徹底がまだまだかなと思いますし、その法令が遵守できてないと言いますか、それ未満の時間給でというところも散見されますので、ぜひともそういったところへの力になるということでPRもお願いをしたいと思えますし、今回、最賃のポスター、デザインコンテスト等々しっかりPRされるということでもありますので、私どももできる限りのところでPRをして、しっかり守っていただくようなことについて、話していきたいと思っております。

それから過重労働の解消キャンペーンでありますけども、私どもこの11月労働組合挙げて、過労死防止宣言ということの中でも話をし、そして労使でしっかり過労死防止に向けて、こういった取組をするのかということについても、組合側から企業にも語りかけていただいています。もちろん労働局から要請もあったということもありますけども、しっかりこの11月をその月間と捉えて、労使でそのことを解消すると、その1つにしていきたいと思っております。その取組をしているということも御報告をしておきたいと思います。

もう一件は、雇用均等法と非正規の関係でありますけども、いわゆる労働側の中で、女性の妊娠・出産にまつわる相談、それから昨今多いのが労働安全法でしょうか。健康診断を遵守しなさいという雇用主からの要請があり、我々からすると、規定がありますが、本来は会社が負担するということでありまして、週3日30時間以内の方には個人負担で受けなさい。こういった相談も実は来ておりまして、基本的には労働安全法からしても、年に1回の健康診断については、企業がぜひとも会社負担でということ、私どもとしては、相手が分かればそういったお話もさせてもらっています。ぜひ、そういったところも本当に安心して働ける、そしてそういった健康保険等々も国保、健康診断受けるのにも自分のお金でやらなきゃいけないというのが、実際パートさんでそういった切なる問題も起こっているということでありまして、その報告もさせてもらいながら、何か対策を受ければと考えていますので、今、そんな労働相談があるということで報告したいと思います。

我々ども非正規から正規へということできちんやりやっていきたいと思っておりますし、この京都が3番目という不本意な非正規率が高いということについては、ぜひとも前進をして解消していきたいと思っておりますので、連合を中心に、労働局、京都府、京都市、そして経営者等々も含めて運動していきたいと思っています。よろしくお願いします。以上です。

●局 長

御意見ありがとうございます。非正規の正規化につきましては、本当に私ども全国統一して取り組んできておるところでございまして、実際、企業を回ってみると、まだまだ、例えばキャリアアップ助成金を使いたいんだけど、実は解雇してれば使えないんですが、解雇じゃなくて労働者自らお辞めになっている時にも使えないんじゃないかと、そういう誤解があったりします。それから正社員転換の時に大事だと思っておりますのは、きちんと正社員転換制度を就業規則に明記されているかどうかというのが非常に大きくて、そうでないと結局アドボックスな形で、この人はいいから正社員にみたいな、それではなかなか正社員化が進んでこないと思いますので、少なくともそういうお願いは、細かい話ですけど、していかないといけないなとつくづく感じておるところでございます。ですので、8、9月に企業を重点的に回ったわけですが、企業を回らせていただいたわけですが、今後引き続き非正規の方が多いような業種の、いろんな企業につきまして、私ども直接お願いして回ろうと思っておりますし、それから京都府、京都市と一緒に団体にもお願い、参上しようかなと思っております。

それから最低賃金の関係でございしますが、確か789円はこういった形でかなり周知はできているのかなと思っておりますが、それでも知らなかったと言って、それを下回る賃金を払ったというような状況もございしますし、特に、下回っているのを知っているんだけど、事業主に伝えられないという労働者の方も、特に学生の方ですね、知っていてもどうやって伝えれば良いのか分からないと、そういう時は相談してくれということなんですけれども、そういうところも大事だなと。それから特定最賃につきましても、確かに具体的に下回っているというようなところあれば、情報をいただければ指導に参りたいと思っておりますし、このポスターの下のほうには、特定最賃がメインで付くことになっております。実は最初、西村会長からご質問がございました最優秀賞ですが、こちらの55番になります。その他に6点優秀作品を選定してございます。

●労働基準部長

最賃の件で付け足しをしますと、11月28日に全部が決定になりまして、それから1カ月後の12月28日以降に発効になりますので、今月末から先ほどのポスター等ができ上がり次第、それ以外にも方法ありますけれども、周知活動に専念をしようと思っています。

健康診断ですが、労働安全衛生法上は常時使っている労働者というイメージになっていまして、パートというところは、別に常時かどうかということとは別の問題として、1カ年に1回健康診断を受けていただくことになっています。その費用は別に会社持ちじゃなきゃいけないとか、労働者持ちじゃなきゃいけないとかというのは、一般健康診断の場合は決まってないものですから、それぞれの会社の実情に応じていただくというようなことになっておりますので、一応、頭の中には入れておきますが、なかなか強く会社に持っていくという話はちょっとできにくい、そういう状況にあります。

●佐賀委員

雇用均等室は今も頑張ってもらっていると思うのですが、個別の行政指導とか、局長さんが訪問してちゃんとやっていただいているのですが、要望として、来年度は一般啓発にも力をいただきたいと、希望というか要望です。十数年前に京都女性の活躍推進協議会を労働局で開催していただいて、私も参加させていただいていたんですが、その時は講演会とかシンポジウムとかやったり、企業さん同士でも情報交換とかやったりしたので、そういう商工会議所その他の経営者団体とも連携しながら、やっぱりポジティブ・アクションは企業のためにもなると言いましょうか、女性に限らず力のある若い人達も力が生かせる職場になり得るわけだし、いろんな多様性とか、ダイバーシティの生かせるということで、企業のためにも非常にいい面があるわけです。そういうことですか、そうはいっても綺麗事だけじゃなくて、いろんな失敗とか悩みもあるので、そういう情報交換をしながら克服していこうという、そういう啓発活動とか、情報交換会とかいうのも予算が伴うと思うんですけれども、やっていた

なければなと思います。

●雇用均等室長

ありがとうございます。確かに均等室も今は行政指導を重点的にやっておりますので、なかなか啓発的な事業は数年やっていない状況です。ただ、京都府とか京都市とかオール京都で行っています女性の活躍の関係の事業については、均等室も参加させていただきながら進めていきたいと思いますので、均等室だけの行事ではなくて、そういうオール京都でという形でできるだけ参加させていただきたいと思いますので、よろしくお願いしたいと思います。

●野栗委員

今年度の方針につきましては、来年やっていきたいんですけれども、来年度以降につきまして、外国人労働者の話を少し調査の対象に盛り込んでいただけたらと思っております。まだ京都では外国人で働いてらっしゃる方が少ないかもしれないのですけれども、これから恐らく国の方針として増えてくる可能性が高いということ、それから実習生の形で外国人を日本に呼んできて、それがどのような実態で、雇用ではないんですね、訓練を受けてらっしゃるかというところにつきましても、ぜひ来年度以降は、この場で一緒にお話を聞かせていただけたらなと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

●局 長

御意見ありがとうございます。外国人の実習生、外国人の動向につきまして、これもハローワークに外国人の雇用状況報告を届けていただくという仕組みになってございまして、何か問題のある事業所があれば、法務省入管局と情報交換しながら、必要なことを行っていくようにしてございます。確かに来年、国全体がどういうふうに動くかはまだ見えない部分もございしますが、御意見に留意して、来年度の国の方針の策定に努めたいと思います。ありがとうございます。

●西村会長

他にございませんか。それでは、ほぼ予定の時間もまいっておりますので、本日の審議はこのあたりで終了させていただきたいと思います。各委員におかれましては、熱心な御審議をいただき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。

●企画室長

西村会長、委員の皆様、大変ありがとうございました。

それでは閉会に当たりまして、森川局長より御挨拶を申し上げます。

●局 長

本日は、誠に貴重な御意見をありがとうございます。私なんかは余りエレベーターを使わないのですから、どういう状況か、本当に気が付かないところをきちんと御指摘いただきまして、本当に感謝申し上げます。そこを手始めとして、できることを速やかに対応してまいりたいと思いますので、今後とも皆様方から御意見をいただきますよう、私どもの行政への御理解、御協力を引き続きお願い申し上げます、大変簡単でございますが、お礼の言葉とさせていただきたいと思います。

本日はどうもありがとうございました。

閉会 午前 11 時 58 分