

第 2 6 回京都地方労働審議会  
議 事 録

平成 2 5 年 1 1 月 2 0 日開催

京都労働局  
京都地方労働審議会

京都労働局

第26回京都地方労働審議会

平成25年11月20日(水)

京都労働局6階会議室

司 会

皆様、おはようございます。定刻になりましたので、只今から第26回京都地方労働審議会を開催させていただきます。本日の司会を担当させていただきます京都労働局企画室奥村でございます。どうぞよろしくお願いたします。

それでは開会にあたりまして、当局、森川局長よりご挨拶を申し上げます。

局 長

皆様おはようございます。京都労働局長森川でございます。本日は各委員の皆様方、お忙しい中お集まりいただきまして本当にありがとうございます。任期2年ということで、今年の10月から新たな任期がスタートしておりますが、その際に本当に快く委員をお引き受けいただきまして、心より御礼申し上げたいと思います。ありがとうございます。

さて、最近の雇用情勢・経済情勢は基本的に回復傾向ということで、京都におきましても求人倍率0.93倍ということになってございます。傾向としては良いのですけれども、ただそれに伴って色々新たな課題も出てきております。一番危機感を持って迅速に対処しないといけないと思っておりますのは、やはり労働災害が増加に転じてきているということ、とりわけ死亡災害が増えてきているということ、これは本当に大きな課題となっております。また、建設業関係でたくさんの求人をいただいている、それから福祉関係でもたくさんの求人をいただいているのですが、スキルのある方がおられないので、中々ご紹介しにくいというような状況になってきてございます。

そういった新たな課題もございますが、基本的には今年の3月にご審議いただきました運営方針に基づきまして、行政を進めておるところでございます。詳細は各部長・室長からご説明させていただきますが、先ず中長期的な話として、非正規労働者数がずっと増えてきているということです。それから高齢化が進んでいる中で、本年度から施行された高年齢者雇用安定法の施行でありますとか、改正労働契約法の施行が今年の4月にございま

した。こういった新たな制度、施策への周知、指導の徹底等を行っておるところでございます。

こういった課題がございますけれども、いずれも、労使の皆様、それから地方自治体の皆様と連携していかなければ、こうした課題の解決に向けた取り組みは難しいものと考えております。委員の皆様方におかれましても、今後ともこの労働行政の運営につきまして、ご理解とご協力を引き続き賜われれば幸いです。大変簡単ではございますが、冒頭のあいさつとさせていただきます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

司 会

地方労働審議会委員の皆様には、先ほど局長からもごあいさつの中で触れましたとおり、本年10月1日から第7期の審議会委員として、京都労働局長から任命をさせていただいたところでございます。冒頭に皆様をご紹介させていただきたいと存じます。公益委員の方からご紹介をさせていただきます。まず小畑委員でございます。

小畑委員

小畑でございます。よろしくお願いいたします。

司 会

佐賀委員でございます。

佐賀委員

佐賀でございます。よろしくお願いいたします。

司 会

富田委員でございます。

富田委員

富田でございます。よろしくお願いいたします。

司 会

中原委員でございます。

中原委員

中原です。よろしくお願いいたします。

司 会

西村健一郎委員でございます。

西村委員

西村でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

司 会

菱田委員でございます。

菱田委員

菱田です。よろしくお願いいたします。

司 会

お手元に名簿をお配りしておりますけど、名簿の順にご紹介をさせていただいておりますので、ご了承をよろしくお願いいたします。

それでは、続きまして労働者側の代表委員として、倉石委員でございます。

倉石委員

倉石でございます。よろしくお願いいたします。

司 会

本日欠席とのご連絡をいただいておりますが、生田委員でございます。

それから中村委員でございます。

中村委員

中村でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

司 会

廣岡委員でございます。

廣岡委員

廣岡です。よろしくお願いいたします。

司 会

前川委員でございます。

前川委員

前川です。よろしくお願いいたします。

司 会

山田委員でございます。

山田委員

山田です。よろしくお願いいたします。

司 会

次に使用者代表委員としてご紹介をさせていただきます。大里委員でございます。

大里委員

大里でございます。よろしくお願いいたします。

司 会

岡野委員でございます。

岡野委員

岡野でございます。よろしくお願いいたします。

司 会

奥原委員は本日欠席というふうに伺っております。  
坂本委員でございます。

坂本委員

坂本でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

司 会

野栗委員でございます。

野栗委員

野栗でございます。よろしくお願いいたします。

司 会

野崎委員でございます。

野崎委員

野崎でございます。よろしくお願いいたします。

司 会

只今ご紹介をさせていただきました委員のうち、この7期審議会の委員として新たに5名の方が新任をいただいておりますが、簡単ではございますが、私から改めてご紹介をさせていただきますと存じます。

先ず労働者代表委員でございますが、全京都建築労働組合書記次長の中村委員を改めてご紹介をさせていただきます。

次に連合京都事務局長の廣岡委員を改めてご紹介をさせていただきます。

次に電機連合村田製作所労働組合専任中央執行委員の前川委員をご紹介をさせていただきます。

続きまして使用者側代表委員でございますが、第一工業製薬株式会社代表取締役会長の坂本委員をご紹介させていただきます。

次に株式会社堀場製作所管理本部人事担当副本部長の野崎委員をご紹介させていただきます。

ます。

以上5名の方が新たに審議会の委員にご就任いただきました。よろしくお願いいたします。

併せまして非常に失礼ですが、辞令は本来、局長からお1人お1人にお渡しをするところですが、時間の都合もございます。机の上に置かせていただいております。よろしくお願いいたします。

続きまして本日出席の労働局側の職員について、前回の時から変わっております異動者のみ紹介をさせていただきたいと思っております。事務局名簿をご参照いただければと思っております。和田雇用均等室長でございます。

雇用均等室長  
和田でございます。

司 会  
菅森監督課長でございます。

監督課長  
菅森でございます。

司 会  
岡嶋賃金室長でございます。

賃金室長  
岡嶋です。よろしくお願いいたします。

司 会  
梅本職業安定課長でございます。

職業安定課長  
梅本でございます。よろしくお願いいたします。

司 会

田中職業対策課長でございます。

職業対策課長

田中でございます。よろしくお願いいたします。

司 会

江口求職者支援室長でございます。

求職者支援室長

江口でございます。よろしくお願いいたします。

司 会

以上6名でございますけれども、本年4月1日に新しく着任をいたしました。どうぞよろしくお申し上げます。

次に本日の委員の皆様の出席状況でございますが、労働者代表委員の生田委員と使用者代表の奥原委員が欠席とのご連絡をいただいております。現在、公益代表が6名、それから労働者代表5名、使用者代表5名、計16名の委員にご出席をいただいておりますので、18名中16名の委員にご出席をいただいておりますので、3分の2以上となります。地方労働審議会令第8条によりまして本会が有効に成立をしていることをご報告をいたします。

それではここで資料の確認をさせていただきたいと存じますが、前もって委員の皆様方には資料をお送りしておるところでございますが、本日は新たに追加といたしまして机の上に配布をさせていただきました『京都府内の業種別労働災害発生状況』、これが速報版でして、一番新しい数字のものを机の上におかさせて頂いております。ご参照いただければと思います。もう一つの資料でございますが、『民間企業の実雇用率』ということで、本年6月1日現在の各都道府県の雇用率状況を資料として配布をさせていただいております。ご確認をよろしくお願いいたします。

先にお送りをしました資料で、本日お忘れになった方がいらっしゃいましたら、予備がございます。よろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは続きまして、本審議会の会長の選出に移らせていただきたいと思います。

地方労働審議会令第5条第1項によりまして、公益代表委員の中から委員が選挙して選出をいただくと定められております。どなたかご推薦をいただければ大変助かるのですが。

富田委員

公益委員の総意として、引き続き西村委員に会長をお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

(拍手)

司 会

ご異議はなしということでよろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは西村委員に引き続き会長をお世話になりたいと存じます。

それでは西村会長、よろしく願いをいたします。

以降の進行につきましては、会長にお世話になりますので、よろしくお願いいたします。

会 長

せん越ではありますけれども会長を引き受けさせていただきます。

先ほどの森川局長のお話にもございましたように、経済の動向というのは上向きを示しております。大企業でも賃上げを積極的に取り上げるところがかなり見られるようになっております。またニュースでは、新卒の採用内定率もかなり上がってきているようであります。こうした傾向は大いに歓迎すべきところだろうと思います。他方、賃上げにつきましては、わが国の大多数の労働者を雇用しておる中小企業に波及するかどうか、波及できるのかどうかということが大きな問題になってきております。

また、去年は労働法の領域で大きな改正が相次ぎました。労働契約法の改正、更に高年齢者雇用安定法の改正、派遣法の改正、こういう三つの大きな改正が行われたわけですが、こうした改正がまだ十分に必ずしも定着していないところに、また改正の議論が行われているようであります。派遣法の改正案につきましては、来年の国会に提出されるという話も伝わってきております。必要な改正は当然行われるべきですが、法的安定性の確保というのも重要な法の理念であります。そういった点からいきますと、十分な議論を尽くして長持ちする改正をやっていただきたいと思っております。

また、先ほど森川局長から労働災害、特に死亡災害が増えているという話がございまし

た。統計が示されておりますけれども、他方で精神障害とか、あるいはうつ病の労災認定の請求というのかなり増えております。こういった点は、今後もある意味で重要な問題として受け止めていかなければいけないだろうと思います。

本日はたくさんの重要な論点・問題がございます。いつものように労使各側の委員、公益委員は忌憚のないご意見・ご批判等を述べていただきたいと思います。

また、今回の審議会には大事な問題がいくつかありまして、まず、会長代理の指名があります。これは地方労働審議会令第5条第3項に「会長代理を会長は指名する」とありますので、私のほうで指名させていただきたいと思います。公益代表委員の中から指名するとありますので、富田委員を指名させていただきたいと思います。よろしく願いいたします。

それから部会委員の指名であります。地方労働審議会令第6条第1項に基づいて、現在当審議会の部会として活動しております家内労働部会につきまして、従来どおり公益代表・労働者代表・使用者代表の審議会委員の中から1名ずつと、別に労働局長が任命する臨時委員2名ずつの計9名とさせていただきます。この規程につきましては、地方審議会令第6条第2項に「部会の委員は会長が指名する」とありますので、第7期の委員を指名させていただきたいと思います。

事前に家内労働部会の委員名簿をお配りしておりますので、これをご確認お願いいたします。地方労働審議会の家内労働部会委員は、富田委員・前川委員・大里委員でお願いいたします。部会委員の方、どうぞよろしくお願い申し上げます。なお各部会の部会長は、地方労働審議会令第6条第5項により、その部会の第1回の開催時に各部会に属する委員により選挙で選出することになっておりますので、この点もよろしくお願い申し上げます。

また、前回の地方労働審議会の際に、局長から諮問を受けました京都府丹後地区絹・人絹・毛織物業最低工賃の改正決定につきましては、地方労働審議会令第7条により最低工賃専門部会を設置し、会長である私が専門部会委員を指名することになっております。今年3月25日に指名させていただきました。その名簿も事前にお配りしておりますので、ご確認をお願いいたします。

さてもう一つですが、議事録署名人の指名になります。この議事録署名人を私、西村と、労使双方の委員から1人ずつ指名させていただきたいと思いますが、労働者代表委員として前川委員、使用者代表委員として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。

異議がないと思いますので、それでは両委員よろしくお願い申し上げます。

それでは議事に入らせていただきます。

先ず平成25年度上半期における行政運営の進捗状況について、各部・室長よりご説明をいただきます。審議の時間を十分に取りたいと思いますので、各部・室長の説明はポイントの説明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・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、先ず始めに安達職業安定部長にお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

#### 職業安定部長

職業安定部長の安達でございます。よろしくお願いいたします。座って説明をさせていただきます。私からは資料の1の1から説明をさせていただきます。先ず始めに総合労働行政機関としての機能の発揮ということでございます。京都府下におきます雇用の情勢、それから労働環境、課題等を勘案しまして、労働条件の確保、雇用の安定等を図るための各行政間の連携を25年度運営方針の最重点項目として掲げ、前回のこの審議会でご承認をいただいたところでございます。その項目の中で、私からは1番目に掲げております非正規労働者の雇用の安定、労務管理改善等に係る上半期の取組状況についてご説明をさせていただきます。

平成24年度の就業構造基本統計調査によりますと、お手元の資料にございますように、京都府の非正規雇用の割合というのが41.8パーセントということございまして、全国3位という高率となっております。非正規雇用者数は43万5,000人で、前回調査に比べまして約1万8,000人増加をしております。そのほとんどが男性ということでございます。こうしたことからリーマンショック後の京都において、不本意に就労した方が増加した可能性があるのではないかと考えております。このため当局におきましては、企業内でのキャリアアップ等に取り組む事業主の皆様、キャリアアップ助成金の活用を促したり、企業実習とOJTとを組み合わせました有期実習型訓練等の実践的な訓練へ誘導することによりまして、この問題を解決すべく、積極的に取り組んでいるところでございます。

キャリアアップ助成金につきましては、そこに掲げておりますような状況になっております。あらかじめ助成金の計画届に、正規雇用等転換とか人材育成、処遇改善といった計画期間中に講じていただきます措置を記載したキャリアアップ計画を添付して提出をいた

だいているところでございます。その資料がちょっと間に合わなかったものですから、9月末現在の数字となっておりますが、最新の10月末の数字で申し上げますと、計画届が197件となっております、9月末より37件増加している状況でございます。また、その内の人材育成を含む計画を提出されたものが96件となっております、これも9月末より21件増加しているといった状況でございます。

次ページをご覧くださいまして、若者チャレンジ奨励金というのを昨年度の補正で開始したところでございます。この3月から受付を開始しているところでございます。10月末現在で366件となっております、この奨励金につきましては、既に予算で配賦された枠の全てを消化しているといった状況でございます。今後につきましては、先ほど申し上げましたキャリアアップ助成金の活用が更に進むように、基準行政とも連携をしまして、あらゆる機会を通じて積極的に周知を図ってまいりたいと考えております。

それに加えまして、後の資料にも添付しておりますが、第2のセーフティーネットとして創設されました求職者支援訓練、それと就職率が比較的高い委託訓練を始めとする公共職業訓練を積極的に活用していきたいと思っております。これにつきましては京都府、高齢・障害者・求職者雇用支援機構のポリテクセンターと密に連携していきたいと考えております。

次に2ページ目の二つの目の矢印のところ、改正労働契約法の周知につきましても、あらゆる機会を通じて周知をしてまいりたいと考えております。

それから大きい の若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対する取組の強化ということにつきましては、後ほど労働基準部長からご説明をさせていただきます。

飛びまして資料の1の6をご覧くださいと思います。職業安定行政関係対策の進捗状況でございます。先ほど局長からも話がございましたように、景気回復等に伴い有効求人倍率は徐々に改善している状況でございます。そうした中で2にございますように、PDCAサイクルによりまして業務の進捗状況を管理しながら、積極的かつ的確な業務運営に心掛けているところでございます。

その1ページ目にございます、就職率、雇用保険受給者の早期再就職割合、それから求人充足率という主要3項目につきましては、目標値を定めており、2ページ目に記載した数値が実績となっております。上半期の状況でございます。充足率を除いて順調に業務運営がなされてきていると考えておるところでございます。ただこの充足率につきましては、景気回復期に新規求人が非常に増えている状況でございます、なかなか達成が難しいものがございますが、一つには求人・求職の迅速なマッチングを図るため、人手不足業種を

中心として、当該業種以前の就業経験がある潜在的な求職者の把握を行ったり、所内で求人充足会議を開催しまして、充足しない求人の充足計画を作成したり、窓口での助言等により条件を変更された求人を速やかに職業相談部門に提供する。それから3点目に、近隣他局を含めました隣接所との連携した広域的なマッチングを促進するといったことなどによりまして、求人部門と職業相談部門の連携を更に一層進めていきたい。それによりまして求人充足のためのサービスの向上に繋げていきたいと考えております。

3ページ目から5ページ目にかけての新卒・若年者雇用対策の状況でございます。26年3月卒の内定状況でございますが、ご覧のとおり高校・大学とも非常に良くなってきている状況でございます。4ページにあります内定率の上昇に伴いまして、その烏丸御池の角でございますが、新卒応援ハローワークの利用状況が若干減少してきておると思いますが、これにつきましては、そういった状況でございますが、新規登録者数に対する就職者の割合、同期比で51.9%から69.5%と大幅に向上しているところでございます。今後におきましても、新卒応援ハローワークを中心に配置している学卒ジョブサポーターを28人配置しております。活動を更に強めるとともに、年度末までの各月におきまして、関係機関のリレー方式による未内定者向けの就職面接会の開催等の対策を講じていきたいと思っております。

なお、本年度も来年1月から3月にかけて、未内定者への集中支援期間として、新卒応援ハローワークを中心とした各ハローワーク、あるいは京都ジョブパーク等、各自治体を始めとします関係機関との連携によりまして、「あきらめさせない」をキャッチフレーズに取り組んでまいりたいと考えております。

それからちょっとご紹介しますと、この11月から新卒応援ハローワークにおきまして、当該ハローワークの利用方法でありますとか、就職面接会、各種セミナーの日程等についてフェイスブックを使って情報提供を行うサービスを開始したところでございます。学生等のアンケートによりまして、何が一番周知が進むかということで、口コミということが一番大きいということでございます。フェイスブックを使ってどんどん広げていただければと思っております。

それからちょっと飛びますが、7ページの高年齢者の雇用確保ということでございます。雇用確保措置の導入企業割合、全国平均が92.3%ということでございました、京都は91.6%ということで若干下回っている状況でございます。このため7月中旬以降に調査票を提出していただきました後、未導入企業につきましては、既に各ハローワークにおきまして個別に指導を開始している状況でございます。特に301人規模以上の大きい企

業での完全導入でありますとか、それ以下の規模の企業における未導入企業の半分以上の制度導入といった方針を定めまして、今後もその解消に努めてまいりたいと考えております。

ちなみにそこには書いておりませんが、希望者全員が65歳まで働ける企業割合というのは、京都府70.3%とになっておりまして、全国の66.5%に対して非常に高くなっているという状況でございます。

次ページに行ってくださいまして、障害者に対する職業紹介状況でございます。近年の就職意欲の高まり、それから企業の皆様の理解の促進ということによりまして、年々就職実績が上がってきているところでございます。これもそこに書いておりませんが、特に精神障害者の伸びが大きくなっているという状況でございます。今後とも関係団体とも連携しまして、きめの細かい就職支援に努めていきたいと思っております。

それから本日追加でお配りした民間企業の実雇用率でございますが、昨日プレス発表をさせていただいたところでございます。1枚紙をご覧くださいただければと思います。これにつきましては、前年同期比0.13ポイント上昇しまして1.93%ということでございます。全国第13位の高さになっているという状況であります。ただ法定雇用率の2%には届いていないということございまして、今後におきましては、その達成に向けまして、京都府もだいぶ力を入れておられますし、自治体と十分に連携していくということと、2点目に1人雇用すれば雇用率を達成する企業への働きかけを強めていきたいと考えています。それから資料にもございますように、九州地域が非常に雇用率が高い地域でございます。そういったところの取組も参考にして雇用対策を推進していきたいと考えております。

その次のページでございますが、労働者派遣事業・職業紹介事業指導監督状況でございます。これにつきましては、概ね計画どおりに進捗していると思っております。2にございますように、なかなか派遣法自体を知らないという労働者の方が多くおられまして、現在労働者派遣で働いている方等を対象に、派遣労働の知識でありますとか求人票の見方などにつきまして、セミナーを7回に渡って開催していく予定としております。

続きまして資料がだいぶ飛びますが、118という資料をご覧くださいただければと思います。地方自治体との連携による就職支援ということでございまして、平成23年度から希望する自治体におきまして、国が行う無料職業紹介事業と自治体が行う業務を物理的にも一体的に実施する事業を行っているところでございます。この京都におきましても、京都府と平成24年度当初からオール京都というところで運営されております京都ジョブパークに

おきまして、この事業を実施をしているところでございます。

それから生活保護受給者等の就労による自立支援としまして、京都市との間で福祉事務所内に福祉・就労支援コーナーを設置しまして、一体的事業を実施しているところでございます。実施状況につきましては事前に資料にお目通しいただいていると思っておりますが、京都府との一体的実施につきましては実績も伸びてきておりまして、四半期に1回、協議会等を開催しながら事業の進捗を確認し、実施内容の必要な改善を行ってきているところでございます。知事・市長をはじめ関係者の皆様、それから利用者の皆様からも一定の評価をいただいているところでございます。今後もサービスの改善等を図りながら、更に充実した運営に努めてまいりたいと考えておりますので、委員の皆様からも是非色々なご意見をいただければと思っております。どうかよろしくお願い申し上げます。以上でございます。

会 長

ありがとうございました。続きまして村岡労働基準部長にお願いいたします。

労働基準部長

労働基準部長の村岡でございます。昨年度に引き続きまして私からご説明させていただきます。また日頃は私ども行政に、多大なご協力ご理解いただいておりますことを感謝申し上げます。座ってご説明申し上げます。

私のほうは、先ほど安定部長が説明に使用しました資料ナンバー1 1をもう一度使いますので、またご覧いただければと思います。3ページに大きなローマ数字の 番ということで、若者の使い捨てが疑われる企業等に対する取組の強化でございます。実はこれは皆様方にお配りしておりました、もう既にお手元にあります平成25年度の京都労働局の労働行政方針といえますか、運営方針にはこれは掲げているものではございません。8月の時点だと思っておりますが、急遽田村大臣から全国に指示が下りまして、この取組を強化しろという指示がありまして、それで取組んだ訳でございます。そこに書いています 、 、 の3本の柱を大きなものとして取組みましたし、現在も取組んでいるということでございます。

まずは相談にしっかり対応ということで、お手元の資料の1 3を見ていただければ、元々はカラーのリーフレットですが、白黒になってしまって申し訳ございません。これはもう終わっていますが、この9月1日に無料電話相談を実施しました。各ブロック別に実

施したわけですが、近畿につきましては大阪労働局に、近畿管内の労働局から労働基準監督官を参集させまして、滋賀・京都・大阪・兵庫・奈良・和歌山ですね、全部で30名を超える職員を集合させまして、朝の9時から夕方の17時まで電話対応いたしました。10台の電話を置きましてフリーダイヤルでやったわけではありますが、私も実は激励にまいったのですが、朝の9時と同時に10台の電話が一斉に鳴りました。大体一つの相談は、やっぱり長いもので1時間を超え、平均すると30～40分でございます。そういったことで、その次の14の資料ですが、これは大阪労働局で近畿全体の状況の資料を発表した訳でございますけども、合計で200件の相談がございました。200件という数字はどういうふうにお感じになるか分かりませんが、少ないのじゃないの、というふうなこともあるかも分かりませんが、実際に今言いましたように30分から40分で9時から17時までの8時間、30分だとすれば1台で16件ですね。そうすると10台ですから、それでも16掛ける10で160件、それを若干上回る相談があったということで、1台の電話を3人体制で回しまして、1人が終わったら次の者がその電話にまた対応していました。電話を切った瞬間に次の電話が鳴るというふうな状況で、恐らくは電話に対応できなかった人の方が多かったかなと考えております。全国ではちなみに、そこにありますように1,042件の相談がこの日1日だけで行われました。相談の中身につきましては先ほどの14にありますように、こういった割合等々なり、中身なりの相談内容になっております。ご覧いただければと思っております。

またその後、2日以降も、労働基準監督署内でございます、またこの局の1階にもございます総合労働相談コーナー等々でも相談を受け付けておりますし、これを契機としまして、お隣の新卒応援ハローワークの中にも苦情相談窓口を新たに設置して、相談を受付けている次第でございます。

大きな番としましては、長時間労働の抑制に向けての集中的な取組の実施ということで、まずは若者の使い捨てが疑われる企業というふうな言い方をしております。私どもは決してブラック企業という言葉は使わないようにというか、そういうふうにする、つまりブラック企業という言葉はどこにも法律用語にも定義もございません。また逆にイメージだけが先行してしまって、何がブラック企業で、何がブラック企業でないか分からないような状況になっております。ネットなんか見ますと、いろんな方がブラック企業はこんなんだとかいう話も含めて、例示という形であげられている要素がありますが、私ども厚生労働省では、ここにあります若者の「使い捨て」が疑われるのではなからうかというふうな企業ということで、そういったところにターゲットを当てて、重点的な監督を実施しよ

うじゃないかというふうなことをした訳でございます。特にこの9月を、ここにありますように過重労働重点監督月間というふうに命名しまして、集中的な取組をしたわけでございます。ただ、これは9月をこういうふうな形にただけでありまして、いろんな情報が今も入ってきておりますし、また我々行政の中で把握した企業もでございます。そういったことも含めて、やはりこういったことに主眼を置いて、引き続き現在もやっているというふうな状況にはございます。そういったところにつきまして、ここに書いていますように悪質な場合については送検し公表をするということでございますが、現在これにつきましては中央のほうで集計中と聞いておりまして、集計が終わったら、私どもも京都の分等々も含めまして発表させていただくことができるんじゃないかと思っておりますけれども、まだ現在は集計を行っている最中ということで、すいませんが具体的な数字等々につきましてはご容赦願いたいと思っております。

併せて三つ目の柱としましては、リーフレットの資料ナンバー1 5にもありますけれども、昨年も申し上げましたが、職場のパワーハラスメントの予防・解決ということでございまして、やはり職場におきましてはパワーハラスメントによって若者を使い捨てにするというふうなことがないように、引き続き機会を捉えて周知・啓発をしている訳でございます。こういった3本柱で行ったということでございます。

続きまして大きな資料の2をちょっと出していただければと思うのですが、主に説明するのは資料ナンバー2 1のほうで説明させていただきますが、必要に応じて2 2以下の関係資料もご覧いただきたいと思っております。まず労働基準行政関係対策の推進・進捗状況ということでございますが、大きな1番につきましては、細かい説明は時間の関係もありますのでいたしません。こういった形を半期においてやってきているところであります。昨年より実施事業所数等も若干増えているかなあというところでもあります。

めくっていただきまして2ページでございますが、いろんな啓発・集団指導等々もやっておりますが、こういった取組もやっております。司法処分もちょっと若干今年は少ないのですが、9月までに6件ほどやったということでございます。

2番のところには先ほどと重複するのですが、長時間労働・過重労働の関係のことが書いてございますが、そこに書いてありますとおりの取組みをしてまいりました。特に斜め字で書いてあるところ、ここは先ほど1 1で説明させていただいたことでございます。そのほかの取組につきましては、ご覧になっていただいたとおりでございます。

3ページの大きな 番、最低賃金の対策でございますが、これにつきましてはこの地方労働審議会と同じような形態、公益委員の方、先生方、委員の方、労働者の委員の方、使

用者の委員の方にご参集いただきまして審議をさせていただいた訳でございます。ここに  
ありますように、京都府の最低賃金は昨年に比べまして14円の引き上げということで、  
時間枠773円ということで、先月の24日から改正発効しておるところでございます。

また、その後特定最低賃金、産業別最低賃金というのが改正をみた訳でございますが、  
今年につきましてはこの5業種について改正審議を行う予定でございましたが、次の4ペ  
ージでございますとおり、自動車(新車)小売業を除く4業種につきまして改正が行われま  
して、来月の12月27日に改正発効の予定でございます。金額はここに書いてあるとお  
りでございます。引き上げ額もここに書いてあるとおりでございます。

それとその次の2番の、中小企業相談支援事業のところの 印のところを見ていただい  
ければと思うのですが、実は今回の最低賃金の引き上げに関しましては、委員の皆様方はも  
うすでにご存じだと思いますが、日本再興戦略でありますとか、いわゆる骨太の方針のと  
ころに、最低賃金の引き上げにつきましての言及がございました。具体的には最低賃金の  
引き上げをお願いしたいということと同時に、引き上げに向けて、中小企業なり小規模事  
業者への支援を求めるということでございます。そういったことに応えることになるわけ  
でございますが、現在財務省とのやり取りを中央でやってる訳でございますが、厚生労働  
省の平成26年度の予算概算要求におきまして、ここにありますように業務改善助成金と  
いうものについての枠組みが拡大されることになりました。具体的には、地域別最低賃金  
が800円未満の道府県においても、この助成金を活用できるというふうになった訳でご  
ざいます。実は現在、これは720円以下ということになっておりまして、京都は今77  
3円までできておりますので、今年度は、これは使えなかったのですが、この予算が通り  
ますと、来年度おそらくこれは使えるということになります。細かい規程はまだあるの  
ですけれども、ここにありますように事業所内の最低賃金額を40円以上引き上げるとい  
うのが条件でありますと同時に、一定程度の設備投入等もやっていただくということにな  
りますが、また決まりましたらお知らせ、周知したいと思っております。

それと次の3番でございますが、最低工賃の改正を今行っております。実は昨日、本日  
お見えの富田委員に部会長をしていただきまして、最低工賃部会の3回目を行いました。  
今年の5月に1回目、7月に2回目、7月の2回目は丹後で行いました。それで、昨日が  
3回目でございます。京都府丹後地区絹・人絹・毛織物業最低工賃、平成13年に改正し  
たきり12年間まったく触ってこなかったっていうのを、今、規格から含めて見直しをし  
ているところでございます。あと1回ないし2回ぐらい掛かると思いますので、なんとか  
審議を進めていただきまして、決着をみて新しい最低工賃が決定されて施行するという話

に、今年度中にはしたいと考えておるしだいでございます。現在審議中のものがございます。

それと続きまして大きな 番、5 ページになりますが、労働災害の防止・健康確保の対策でございます。先ずは今年が、ここに書いてあります第12次労働災害防止対策推進計画の初年度でございます。ということで、改めてここに目標等々を書いてございます。細かい説明は省略させていただきます。こういった目標を5年間でやっていこうということでございます。

その中の一つの位置づけられるものが6ページでございます。労働災害防止対策の中では、今年はこれまでの建設・製造業といった従来型の業種も引き続き一定程度の災害はあるのですが、やはり3次産業に対する災害が非常に増加傾向にございまして、それに対して取組んでいくということで、ここに書いてあるような取組を上半期では実施した次第でございます。

また、2の(2)番の死亡災害増加に伴う緊急要請でございます。先ほど局長からも死亡災害が増えているということで、本日急遽お手元に、京都府内の業種別労働災害発生状況、平成25年速報版の10月末現在というのを配らせていただきました。この全体の資料を委員の皆様方にお配りさせていただく時には、まだ取りまとまってなかったのですが、ここにありますように右側、死亡者欄、死亡者災害、7名だったのが11名ということで同時期に比べてプラス4名ということでございます。極めて憂慮すべき事態だと考えまして、去る11月7日に局長名で緊急要請をさせていただきました。緊急要請の本文はここにあります資料ナンバー24、こういった内容で、関係団体の方や事業主団体の方に緊急要請をさせていただいたということでございます。そういった状況でございます。

あと健康対策等々につきましても重要でございますが、またこれは時間の関係で省略させていただきますが、その中で(4)番でございますが、産業保健を支援する事業のあり方に関する検討というのが今行われております。いわゆる産業保健に関しては、いろんなところでそのお手伝いなりをしていく訳でございますが、現在あります産業保健推進センター、地域産業保健事業、メンタルヘルス対策支援事業というこの産業保健の3事業を、一元化すべきじゃないかという提言報告が今年の前半中央でありました。これを踏まえて、今現在、本省におきまして一元化すべき予算要求を行っておりますが、中身はこれがないと大きくは変わることがないのですけれども、非常にすっきりした中身になるのではないかと考えておる次第でございます。皆さんにも活用をお願いしたいと思っております。

最後でございますが、大きな 番の労災補償、これはもうあまり変わることはないの

すが、迅速・適正にやっていくという中で、資料の2 1 1を見ていただければ、そこにありますように労災の請求件数等々は、やや2 5年度は減少のような感じなのですが、やはり高いところで止まっているという状況には変わりはないかと思っております。2 1 1番の脳死事案、精神障害事案、石綿関連疾患の請求件数等々がこんな状況で推移しているということで、先ほど会長のお言葉にございましたように、うつ病とかそういったことも含めて、労災請求もなされてきている状況になります。

大変省略させていただいたところが多ございましたが、時間の関係もあり、私の説明は以上とさせていただきます。ありがとうございました。

会 長

ありがとうございました。続きまして和田雇用均等室長にお願いいたします。

雇用均等室長

雇用均等室長の和田でございます。日ごろから雇用均等行政の推進にあたりましては、ご理解・ご協力を賜わり厚く御礼申し上げます。私からは4点説明をさせていただきます。着席をさせていただきます。

1点目は資料ナンバー3 1をご覧いただきたいのですが、初めにお断わりでございますが、このタイトルが間違っておりまして、平成2 4年度というところが2 5年度の間違いでございます。お手数でございますが訂正をお願いいたします。この1の資料につきましては、均等室で施行しております男女雇用機会均等法、育児介護休業法、パートタイム労働法、それから次世代育成支援対策推進法にかかる相談ですとか紛争解決援助、それから一般事業主行動計画の届出状況を示したものでございます。本年度の均等法にかかる相談、( 1 )の相談のところでございますが、第1 1条のセクシュアル・ハラスメント関係が非常に多いのですけれど、第9条の妊娠・出産にかかる不利益取扱いにかかる相談、これが増えております。

それから次のページをご覧いただきまして2の( 1 )でございます。育児・介護休業にかかる相談につきましては、平成2 2年の改正法施行から時間が経過したこともございまして落ち着いているという状況でございます。

それから次のページをご覧いただきまして、一般事業主行動計画の届出及び認定状況でございます。これは届出率を見ますと、届出義務があります3 0 1人以上の企業では1 0 0%届出いただいております。それから1 0 1人以上3 0 0人以下、こちらの方も義務と

なっている企業でございますが、99.2%ということで、ほとんどの企業については届出が終わっているという状況でございます。

それから(3)のところは認定状況ということで、現在34社の企業で「くるみんマーク」を取得していただいているという状況でございます。

説明事項の2点目は資料ナンバー3-2でございます。ポジティブアクション情報ポータルサイトというリーフレットを入れてございます。昨年度から女性の活躍推進を各企業で積極的に進めていただくために、女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦というものを進めておりまして、局長をはじめ私どもが各企業を訪問させていただいて、女性の活用をお願いしているところでございます。その中でポジティブアクション応援サイトですとか、女性の活躍推進宣言コーナー、こちらへの登録をお願いしておりまして、中に1枚印刷したものが入っているのですが、実はこれが登録状況でございます。非常に府内の登録企業数が少ない状況でございます。これは後半にかけまして引き続き進めてまいりたいと思っております。今日ご出席の企業の方、ぜひよろしくお願ひしたいと思ひます。

それから3点目、これは資料ナンバー3-3でございます。仕事と育児・介護の両立支援に関する相談会というチラシでございますが、私どもは、相談業務は日常的に行っている訳でございますけれど、規則の整備とか運用面でのアドバイスですとか助成金の活用などにつきまして、来局していただひて具体的な相談を行っていただこうということで、11月の毎週木曜日に相談会を開催することとしております。

それから4点目でございますが、今日は資料を用意してございませぬが、実は先ほど申しましたように、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いが大変多くみられるという状況でございます。これは近畿ブロックを見ても同じように多くみられるということでございまして、そのため先ほど基準部長から説明がございました若者の使い捨てが疑われる企業等に対する取組でございましたように、近畿ブロックの六つの雇用均等室で、来年1月26日の日曜日にフリーダイヤルで電話相談を実施することを決めておりまして、また詳細が決まりましたらご報告をさせていただきたいと思ひます。私からの説明は以上でございます。

会 長

ありがとうございました。最後に中山総務部長、お願ひいたします。

総務部長

総務部長の中山でございます。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 4 に基づきまして、労働保険の適用・徴収業務と、個別労働紛争解決制度、今年度上半期の状況などをご説明します。

なお、本日の資料はいずれも平成 25 年度 9 月末日現在としております。

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、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確な役割を果たしていくため、第 5 次労働保険適用促進 3 カ年計画を策定し引き続き今年度も労働保険料等の適正な徴収、労働保険への加入を行っていない未手続事業の一掃等を重点施策として取り組んでおります。

また、11 月は、労働保険適用促進強化期間ということで、10 月 29 日には、記者発表を行ったところです。

では、資料 4 - 1 平成 25 年度労働保険未手続事業一掃対策の取組状況をご覧下さい。

新規成立事業場数は、年間 2,900 件の目標に対して過半数の 1,679 件となり、昨年同期の 1,675 件と昨年とほぼ同水準を達成しております。

手続指導件数は、年間 3,500 件の目標に対して過半数の 1,932 件となり、昨年同期の 1,848 件を約 4.5% 超える件数となっております。

また、再三の加入指導にもかかわらず、自主的に加入手続を行わない事業主に対しては、職権成立を視野に、より一層の加入指導を行うこととしており、昨年度は 2 件の職件成立を行ったところです。

次に、資料 4 - 2 平成 25 年度労働保険料等滞納整理状況をご覧下さい。

4 の労働保険料収納状況は、24 年度の収納率が 98.12%、25 年度は 24 年度の収納率を上回ることを目標としており、9 月末現在、41.96% で、昨年度の同時期 38.31% に比べると 3.65% 上回っております。

さらに下半期におきましても強制執行を含めたより積極的・効果的な滞納整理を行うこととしております。

なお、次ページ資料 4 - 3 都道府県別労働保険料・一般拠出金徴収状況では、平成 24 年度の京都の収納率は全国 11 番目の 98.1%、参考までに平成 20 年度は全国 14 番、平成 21 年度から平成 23 年度は全国 12 番となっております。

続いて、個別労働紛争解決制度の状況についてご説明します。

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12年目を迎えております。始めに、資料4-4平成25年度上半期個別労働紛争解決制度の運用状況をご覧下さい。京都労働局の各総合労働相談コーナーに寄せられる「総合労働相談件数」は、昨年度は27,373件と平成23年度よりは減少したものの、高水準となっております。

本年度上半期の相談件数は、12,919件と平成24年度上期と比べますと減少傾向となっておりますが、「個別労働紛争相談件数」、「助言・指導申出件数」は、昨年度と同程度、「あっせん申請受理件数」は、減少傾向となっております。

次に、資料4-4の3ページ目をご覧下さい。

図2-4個別労働紛争の内容ですが、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが22%と昨年度同期の16%より増加しており、図3-2助言・指導の紛争内容につきましても、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが増加をしております。

次に、資料4-4の4ページ目をご覧下さい。

図4-2あっせんの紛争内容ですが、「雇止め(31%)」、「退職勧奨(23%)」、「解雇(18%)」、「それからいじめ・嫌がらせ(15%)」、「労働条件引下げ(3%)」の順となっており、昨年度一年間では、「解雇」が全体の件数の約3分の1を占め、「それからいじめ・嫌がらせ」、「労働条件引下げ」、「雇止め」、「退職勧奨」の順となっております。

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の制度ですので、あっせん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の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って、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。どうぞよろしく願いいたします。

会 長

ありがとうございました。これで各部長・室長の説明が終わったわけではありますが、今から各委員のご審議をお願いしたいと思います。どなたからでも、またどの事項に関してでも、どの説明についてでも、ご意見・ご質問等をお願いしたいと思います。どうぞ。

佐賀委員

職業安定部に関する質問が一つ。雇用機会均等法関係の質問を一つさせていただきたいと思っております。職業安定部関係は資料の1-1に出てる、先ほど京都府の非正規雇用の割合が全国で3位というご説明がありまして、これの京都府特有の要因をどう分析しておられ

て、それとの関係でどんな対策を考えておられるのかをお尋ねしたいと思います。先ほどリーマンショック後に不本意な就職をしたからではないかと言われたのですが、それは全国共通な訳で、京都府の特有の要因についてお聞きしたいと思うのです。例えば、大企業・中企業・小企業別のデータとか、あと年齢別のデータとか、それからこの非正規雇用は派遣労働者も入っているので、その派遣労働者とか、それから有期契約、短時間労働者、その個別のデータがあれば、それとの関係でどう分析しておられるのかをお尋ねしたいと思います。

それから雇用均等室関係では資料の3-1で、相談と行政指導の件数を書いていたので、12条のセクシュアル・ハラスメントへの行政指導が非常に平成25年度は増えていて、これは頑張っておられるのだと思うのですけれども、行政指導を増やしていただいた要因、個別に、担当者の数かもしれませんが、具体的にセクシュアル・ハラスメントのクレームっていうのは、企業の環境が悪いというクレームと、それからなんか悪い部長がおるとか、個人的なといいますか、特定の人に対するクレームがあると思うんですけど、この行政指導をしていただく時はどんな内容の行政指導で、企業あてとか特定の個人を念頭に置いた指導が多いのかとかをお聞きしたい。

それから9条の不利益取扱い禁止の関係は、相談の数は非常に多いのだけれども、行政指導の件数が少ないんですね。これがなぜそういうふうになるのかって、この不利益取扱い関係は少子化対策という意味では非常に大事だと思うのですけれども、中々行政指導に至らないハードルの理由っていうのをお聞きしたいと思います。本人が例えば望まないとか、そういうことをお聞きしたい。

会 長

よろしく申し上げます。

職業安定部長

最初の非正規雇用の京都における特徴ということでございますが、この京都でも学生が人口の1割あるということで、アルバイトの比率が全国平均に比べて非常に高いという特徴がございます。雇用形態別には契約社員・パートの伸びが大きいという状況になっております。それから産業別に見ますと、ほとんどの産業で全国平均を上回っているということでございますが、情報通信業、それから学術研究、専門技術サービス業、それから教育学習支援業で特に高くなっているということでもあります。それから特徴的なところでは、

卸小売業、宿泊業、飲食サービス業、それから生活関連サービス業、娯楽業というところ、美容業みたいなところですね。それからほかに分類されないサービス業っていったところで過半数が非正規雇用者となっているというところがございます。実数で見ますと卸小売業ですね。それから医療福祉、宿泊飲食サービス業といったところが多いということになっております。だいたい特徴的なところは以上でございます。

全国の対策と同じようなものになってしまいますが、やっぱり先ほど申し上げましたキャリアアップ助成金を活用いただきまして、企業内における非正規から正規への転換等を図っていくということが大事だと考えております。

会 長

佐賀委員、いかがでしょうか。

佐賀委員

結構です。

雇用均等室長

雇用均等室の資料ナンバー3 1の、先ずセクシュアル・ハラスメントのところでございます。まずセクシュアル・ハラスメントの相談というのは、実際に自分がセクハラを受けたので何とかして欲しいって言うのもありますし、じゃあどのように対処したらいいのでしょうかっていうのもあります。事業主の方からは、こういったセクハラ相談を受けたのだがどうしたらいいのかとか、セクハラ防止対策としてはどういうものがあるのかとか、そういったような相談がございます。それで、この(2)の行政指導のところでございますが、行政指導の内容は、セクシュアル・ハラスメント対策として事業主に9項目のことをきちんと規定していただく、対応していただくというような義務がございます。行政指導には私どもが訪問させていただいて、企業の方と会って書類等を拝見して、この9項目について対応されていない場合については行政指導をすることになっております。また、この4月から私ども職員の他に、雇用均等指導員という非常勤職員が企業を訪問しておりまして、同じように各企業の状況をヒアリングさせていただいて助言をしているという状況になっておりますので、昨年度よりも増加しております。それから昨年度と比べて職員が企業を回らせていただく回数が若干増えておりますので、セクシュアル・ハラスメントの数が増加しているという状況でございます。

それから9条の不利益取り扱いの禁止、これは婚姻とか妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止というところでございますが、相談の内容で最近やはり多いのは妊娠を理由に不利益取り扱いをする、例えば解雇をするとか退職勧奨があるとかそういったようなものでございます。そういう相談が増えているのに、なぜ行政指導の数が少ないかというのは、例えば企業に訪問させていただいて、うちは妊娠したことを理由に退職するようなことを就業規則に定めていますよってということであれば、それは是正をするよう指導する訳です。しかし、そういった企業というのは、ほとんどない状況です。それから実際に労働者から婚姻したこと、妊娠したこと等を理由に不利益取り扱いをやっていきますよということを相談いただければ、助言ということに繋がるのですが、現在、私どもが訪問させていただいて、そういったことをしているとおっしゃる企業はありませんし、実際に取扱いを見ますと、そういった企業というのはここにありますように今のところ0件という数字になっています。ただ労働者の方が、私は妊娠によって不利益取り扱いを受けていますので、何とかして欲しいが紛争にするのは嫌です、私どもが訪問する企業の1つとして入れて指導をして欲しいというような場合があります。そういった場合は、ご本人のお名前は出しませんが、そこを詳しく状況を聞いて、事業主の方がやはり妊娠を理由に、それは不利益取扱いでしたということであれば助言をさせていただくということになるので、中々その9条で行政指導をするというのは非常に難しい状況でございます。やはり一番解決が早いのは、17条の労働局長の援助ですけど、名前も出して事業主の方も出ていただいて紛争解決のお手伝いを行政がする。あるいは18条のところなのですが、調停委員の先生方に中に入らせていただいて、紛争解決の援助をするというところで。

佐賀委員

よろしいですか。

会長

どうぞ。

佐賀委員

どうもありがとうございました。そうすると(1)の相談等行政指導というのは必ずしも関連せずに、行政指導は行政指導で一般的に行かれるということなのですね。そうすると相談に来たけれども行政指導に繋がるとか、こちらから行くのは極めて少ないと理解し

たらよろしいですか。

雇用均等室長

実際のところは優先的に行っております。ただ、労働者が名前を出して欲しくないというところがありますので、実態というのは掴みにくいところがございます。それと労働者の方からしか一方的に聞いていないので、それに対して事業主の方へ「これについてはこのように言っていますよ」と言えないものですから、やはり聞き方としては、「これについてどのように対応しているか」という聞き方になってくるので、相談があっても行政指導に結びつかない部分が非常に多いというところですよ。

佐賀委員

ありがとうございます。

会 長

よろしいでしょうか。最初に佐賀委員が質問された、京都府の非正規雇用の割合が41.8%で、沖縄が44%、北海道が42%、全国3位であるということなのですが、沖縄と北海道と京都を比べて、何か共通点ってあまり、何か見つからないのですよね。学生が非常に多いということであれば、例えば東京と京都とかそういう話で、学生だとアルバイトをしているから非正規雇用というのはよく分かる理屈なのでしょうけれども、東京でなくて京都である、京都は沖縄と北海道と並んで3位だって言われると、どういう理由なのかっていうのは本当に判然としませんですね。ほぼ3分の1を超えていますから、そんなに割合が3位だといっても、あんまりその差はそれほど大きいと評価すべきではないのかもしれませんが、何となく北海道と沖縄と京都といわれて、どこに共通点があるのか、使用者のなにかの特性っていうか、そういったものがあるのか。使用者側の委員の方どうでしょうか。何かこういうところと京都は共通があるのだよっていうようなところはありませんかね、どうでしょうか。ちょっと感想でも。

野崎委員

感想ですけども。

会 長

はい、どうぞ。

野崎委員

おそらく観光や飲食関係の就労者が占める比率が高いのが原因ではないかと思います。店舗自体の経営が安定的かどうか分からなかったり、繁閑の差で必要人数が異なったりするところが、学生さんの占める比率が高いことに加えて、ベスト3かワースト3かわかりませんが、沖縄、北海道と京都に共通するように思います。

それよりも不本意非正規の方の増減の方が重要な指数になってくるのではないのでしょうか。リーマンショック以降というお話が出ておりましたけれども、どのように施策を打っていけるかということが、京都府の労働行政としては大切だと思います。さきほどのご説明でも、非常勤のご担当者が企業を回ってらっしゃるというお話がございましたし、大学でも非常勤や有期契約の方が沢山いらっしゃると聞いております。多額の教育投資をしたスペシャリストの方たちが、短期間で次の仕事を見つけないといけない現実、京都にとっては非常に大きな課題になるような気がしました。

会 長

一言何かございませんでしょうか。

局 長

私は実は沖縄の局長だったということがありますので、野崎委員がおっしゃっていただいたとおりで思っています。先ず産業構造が製造業等のウエイトが沖縄・北海道は低めになっています。それから卸小売、観光業、この三つに共通なのは観光かなあと考えますが、そういった部分はかなり非正規の方の割合が多い。そういった産業のウエイトが高くなっている。京都の特徴はやはり、これもおっしゃっていただきましたけども、教育関係・学校関係の部分のウエイトが、これは本当に全国平均から比べるとかなり高めになっている。その辺りとセットで、学生アルバイトが多い、供給側の要因がある。それがうまくマッチして、うまくとれますか、結果的に供給側・需要側要因があって、結果として非正規の割合のウエイトが高いということになっているのだらうと思っています。

これもまたおっしゃったとおりで、私どもも別に水準が高いことを問題視しておる訳ではありません。不本意ながらそういった雇用形態で働かざるをえない方が増えていること

が、やはり課題なのだろうと思っています。大学のマスター・ドクターに行かれて非常勤で働いておられるというような方、この辺りの方に実は企業、特に理工系の方については企業に目を向けていただくように持って行くとか、これは京都府と一緒にやろうと思っています。

その他には、やはり3次産業の中で、同じ産業の中で、正社員転換を図っていただくとことかなと思っています。それを促進するのは助成金だと思っていますが、結果的には160件くらい出ておりますが、その周知をよその局、よその都道府県よりはかなり重点的にやっておるつもりでございまして、それなりに成果は上がっているのかなと思っています。

佐賀委員

すいません。

会 長

どうぞ。

佐賀委員

観光業の比率が高いっていうのは理解するのですが、先ほどのご説明ではなんか全産業で高いって言われたように思うので、その観光業の比率が高いことが全体のパーセンテージを上げているということなんですか、データ上。

局 長

元々観光業、データ上は元々、製造業界をずっと眺めていくと、観光関係の飲食ですとか、小売ですとか、そういったところは、元々非正規割合は5割とか7割とか、全国平均でいってもそれくらい高い産業に就業している方が多いということです。

佐賀委員

それは理解します。だから先ほど、でも全産業で高いってご説明があったように思ったので。

局 長

ほとんどの産業で高いのは間違いありません。建設業を除けばほとんどの産業で高くなっています。

会 長

よろしいでしょうか。

野栗委員

よろしいですか。

局 長

はい、どうぞ。

野栗委員

すいません、経営者協会でございます。日頃は労働局様には色々お世話になっておりましたありがとうございます。質問というよりは、要望を何点か申し述べさせていただきたいと思っております。冒頭に局長からお話がありましたように、景気状況の回復を踏まえ雇用状況も改善しているという認識は、私どもの会員企業からのヒアリングでもそう聞いてございます。認識してございます。少しまだら模様ではありますけども、以前よりは徐々に良くなっているのかなと、いわゆるアベノミクス効果というのも現れてきているな、というところはやっぱり感じております。それはその認識は一致するという前提でございます。

実は私、昨日、東京の中央であります経団連にまいっているんなセミナー等も受けてきたのですが、実は1点は正確な情報提供をお願いしたいということでございます。新聞報道などで色々情報提供がされますけれども、どうもやっぱり違うなあと、はっきり言わせて東京の意見っていか中央の意見を聞くと、やっぱりちょっと新聞の論調とは少し違うというような場合が実は多々ありまして、特に京都という地域にありますと、中央と距離的な離れもあるので、正確な情報提供を各企業に周知徹底をお願いしたいという点が1点。

それから、先ほども安達部長から何点かお話があった中で、監督指導という、これが労働局の基本的な行政なんだとは思いますが、監督指導ということに踏まえて、あとアドバイスというんですかね、具体的に企業に対して、こういうふう改善したらいいんじゃない

ないかというようなアドバイスをいただけたら大変ありがたいと思っております。確かに一定の枠はございましょうけども、企業側としてはやっぱり改善していきたいという企業も大変多ございますので、そこに対するアドバイスというのも、特に障害者雇用ですね、それとか高齢者雇用、こういうのを活用したらどうかとか、こういうふうに対策を取ってみると、障害者も高齢者もうまく雇用できるよというようなご提案をお願いしたいというのが2点目でございます。

それから3点目でございますけど、京都という土地柄を見たときに、自治体との連携というのが、他の府県のお話を聞きますと、大変強い地域だと思っておりますので、安達部長からもご説明がありましたけど、この市・府、特にあと公と労ですね。公と労と使、この連携を更に深めていって、更に進めていただきたいというのがお願いでございます。これが3点目。

それから最後ですね、これは全然、今のこの話と次元の違う話なんですけど、実は私は今日の朝に、ここの労働局にきまして、いつも労働局に来ると思うんですけど、入口が暗いのですよね。本当にいつも暗いなあと思って、確かに省エネの関係から暗くなっているし、エレベーターも1台しか使えないんですけど、それはそれで省エネの関係は良いんですけど、やっぱり労働局にご相談にくるような方は、やっぱりちょっといろんな意味で前向きに来る訳ではないので、暗いと少し入りにくいのかなあ、という気持ちもしてございますので、キンキラキンにする必要はないと思うんですけど、相談しやすい環境づくりというのを少し考えていただけたらと思います。ちょっといつも、来るたびに暗いなあという、実は私は実感していますので、またご検討いただければと思います。すいません、ちょっと次元の違う話で、以上です。

会 長

誰に、正確な情報提供って、具体的な点はございますか。

野栗委員

例えば、西村先生からもお話がありました労働契約法、基準法、高齢者雇用法は改正されますよね。されて、先ず新聞報道が先にくる訳ですね、私ども企業にとっては。新聞報道を見て大体頭に入れてイメージを掴むのですね。ところが、どうも実際の法律の運用に当たっては色々な考え方もありますし、色々な見方もあるし、使の立場と労の立場の、同じように法律ですから違いますので、要するに法律の趣旨としてはこういうふうなものだ

よ、ということを色々労働局でもビラなどを出していただいて、努めていただいているのはよく十分理解しているところですけども、更に個別企業に行く時には、そういうものも工夫してお教えていただけたらと思います。そういう意味でございます。

会 長

それじゃあ森川局長。

局 長

すいません、ご意見ありがとうございます。それから労働関係の法律はこういった3者構成の審議会を通過するので、そこでのご意見、それから国会審議でのご意見、それを踏まえて法律になって、法律から後の政令・省令についてもこういった審議会を通過していくわけですけども、最初の報道から段々後での議論になってきた時に、随分中身が変わってくる場合がございます。それで、例えば今年4月施行の法律につきましても、実際に具体的にその施行令ができて、省令ができて、それから私どもの通達に下りてくるまで、かなり実は時間が掛かっていまして、ほとんど施行ぎりぎりのケースが多いのです。それで、できるだけ早く情報提供したいという気持ちと、それから正確に伝えなければいけないというように両方ございます。両方できればいいのですけれども、少なくともそういう迅速さはともかくとして、正しい運用のあり方っていうのはきちんと労使関係者の皆様に今後ともお伝えしてまいりたいと思います。逆にこの報道は間違いですといたしますか、やや事実誤認の報道もございますので、そういったところはまたそれぞれお伝えしてまいりたいと思っております。

あと、それから2点目の、監督指導だけでなくて助言をということでございますが、特に労働基準監督官が行って、是正勧告を行うっていうことが目的ではなくて、改善をしていただくのが目的です。職業安定行政ではほとんど助言しかないような部分もございますけれども、そこは丁寧に心掛けて、もちろん従っていただかなければ是正勧告といったこともあろうかと思いますが、基本はそこまでいかに、できれば助言によって改善してもらえればそれに越したことはありませんので、そういった機会もどんどん作っていくように、引き続き心掛けていきたいと思っております。

それから自治体との連携は確かに心掛けておりますので、京都府でも好事例として全国知事会なり、あとそれから私どもの全国局長会議等々の場で好事例として取り上げられることが多くなってきております。またそれでお互い、全体により効果的・効率的な行政運

営ができればいいかなと思っておりますので、引き続き、今後とも何が連携していけばより効果的なものになるかという検討をしてまいりたいと思っています。

それから、申し訳ございません、入口は、全体が暗いのは、私も赴任した時に感じたところであるのですが、確かに節電等の話、それから元々向きが悪いみたいなどがありますけれども、これも職員の笑顔でなんとかしたいということなんですけど、ぜひこのところは、ちょっと光のあて方とかいろいろ蛍光灯の使い方とか、今後ともそれは考えていきたいと思います。どうも貴重なご意見ありがとうございました。

倉石委員

いいですか。

会 長

どうぞ。

倉石委員

資料ナンバー 1 4 の、若者の使い捨てが疑われる企業等に関する無料電話相談の実施結果を公表しますという、ちょっと私が聞きもらしていたかもしれませんので、相談者の属性の 1・2、3 のその他の 1 及び 2 以外というのはどういうところから電話が来たのか教えていただきたいのが 1 点。

それから主な相談内容の 1・2・3 ですが、あと 4 つ目・5 つ目ぐらいなんかもちょっと教えていただければと思います。私ども労働組合、私は U A ゼンゼン出身なんですけど、中小含めて京都でも 100 社ぐらいの労使との関係がありますので、今日は企業名を教えてくれとは言いませんので、こういうその他というのは、これは何かだと、書いてあるのは何かだと思います。

労働基準部長

友人とかそういうふうな関係があったと記憶しておりますが、「私の友だちなんですけど」とか、これは家族に入る場合で、「遠く離れている孫が」とかですね。若者の使い捨てと違って、若者からかかってきたっていうものじゃなくて、実は非常に高齢の方からかかってきたっていうのも実際ありまして、そういう状況もありました。

あと四つ目・五つ目は、ちょっと正確にはどれぐらいの順番かわかりませんが、解雇の

話とかいう話や、辞めさせられますとか、そういうふうな話があったというふうに記憶しております。ちょっとすいません、正確に今は手元に資料がないので申し訳ないですが、そんな感じでございます。これは大阪で発表したもので、私ども京都の新聞には載ってないものですから、なかなかうまく説明できないんですけども。ちょっと聞いてみますので。

倉石委員

お願いします。

西村会長

そのほか何かございませんか。どうぞ。

大里委員

すいません、障害者雇用の関係なんですけれど、先ほど部長さんのほうの説明の中でも九州地域が非常に高いというお話がございました。特にこれを見てますと、沖縄が20年6月、1.69から25年6月が2.12と飛躍的に伸びてるわけなんですね。特に局長さんから先ほどお話がございましたけれども、沖縄のほうで局長さんは前職だったということで、もしよければ教えていただければなというふうに思います。今後の参考にしたいというふうに思いますのでよろしくお願ひしたいと思います。

それとキャリアアップ助成金ですけれども、もうすでに10月の段階で予算枠いっぱいを使っておられるということですが、非常にいいことですが、来年度の関係について、わかれば教えていただければというふうに思います。よろしくお願ひします。

職業安定部長

申し訳ございません、沖縄の関係はちょっと局長の方が詳しいと思いますので、ちょっと沖縄の状況は聞いておりませんが、熊本・鹿児島・大分の3県に聞いてみたところによりますと、やっぱり九州地域各県は雇用率が高い状況でして、周りの意識が高いという状況があるようでございます。障害者雇用に対する意識の高さみたいなものがあるようでございますし、大分なんかは特例子会社が多いことがございます。それからやっぱり地域規模が小さいので、ハローワークごとに企業が20社ぐらいしかないというような状況で、指導ではございませんけど、助言とかそういうのはしやすい、アドバイスがしやすいというような状況があるようでございます。

局 長

すいません、私は丁度この頃いたものですから。数字が比較的高いというのは、やはり法定雇用率を超えているところはものすごく高かったと理解しています。それで特にサービス関係で、観光業とか確かに中心なのですが、直接お客さんに接するところでも、例えばリネンサプライですとかそういったところは非常に多かったように記憶しておりますし、経営者団体の中でも独自に障害者雇用について勉強会を行っておられて、それで私どもの職員が呼ばれているような事例を説明させていただいた記憶がございます。とりわけこの1.69から1.82のときにそういったことがかなり行われたかなあと考えています。そもそも、じゃあなぜその経営者の意識が急に高くなったのか、ちょっとそこまでは承知しておりませんが、そういった取組が行われていたということがございます。特例子会社が多い訳とかということではありません。個別の企業でたくさん使っているところはかなりそれなりの数があったということがございます。

職業安定部長

それとキャリアアップ助成金のことでございますが、予算がなくなったというのは若者チャレンジ奨励金のほうでございます。これにつきましては、今は計画段階で申請というか届出をいただいておりますので、訓練を計画どおりにされなかったとか、そういった場合に枠が空きますので、それは個別求人開拓的に必要なところにこちらから声を掛けさせていただいて、活用をしていただくということにしております。それからキャリアアップ助成金は、これは本予算でございますが補正ではございませんので、これはある程度、恒久的に必要なまで続けられると考えておりますので、26年度も力を入れて概算要求していると認識しております。

大里委員

ちょっとすいません。すぐ終わります。変な質問をしまして申し訳ございませんでした。特例子会社の関係につきまして、我々もこれから協同組合でできないかどうか検討していきたいと思っております。よろしく申し上げます。

会 長

どうぞ。

佐賀委員

障害者雇用の関係といえ、最低賃金をなんか下回るには認定かなんか受ければ良かったのですかね。あれを教えてあげたらいいのかなと思います。

労働基準部長

制度の話をさせていただきます。最低賃金は773円と決まっていますが、今、佐賀先生がご指摘のように、減額特例という制度がございまして、障害者の方、また非常に拘束時間は長いのですが、働いているというか実際に稼働しているのは、もうほんの僅かという方で、監視・断続型というのですが、そういった方については最低賃金の特例、減額特例という制度がございまして、それは制度の上でその趣旨に乗っ取って申請があれば、粛々とやるというふうなことでございます。一方それについてのPRは、私が聞いているだけでは安定行政、ハローワークの窓口で、そういった制度がありますというのを教えながら雇用に結びつくように指導していると聞いております。安定部長、それで良かったのですかね。

会 長

よろしいですか。

佐賀委員

はい。

会 長

他にございませんか。

私のほうも一つというか二つちょっとご質問をよろしいでしょうか。資料の16のところ、学卒ジョブサポーターという方による個別支援というのが出ていますが、学卒ジョブサポーターのやっている仕事の内容、たぶん非常勤なのでしょうね、どういうふうなことをやっておられるのかということが一つと。

もう一つは労働保険の職権成立という制度ですが、ゼロだということを言っていましたけれども、なぜ職権成立というのはわりと周知をされているのかなという、その二つをお願いします。

職業安定部長

最初のご質問の学卒ジョブサポーターでございますが、その烏丸御池に新卒応援ハローワークというのを設置しております、そこに大体28人配置しております。学校ごとに担当者制を決めまして、学校のキャリアセンターの希望に応じて、出張相談であるとかセミナーであるとかそういったこともやっております。そうやって周知をいろいろ広めている訳ですけど、通常はその窓口において、来られた学生とか、離職者の方を中心に相談をさせていただいているというのが中心でございます。中には応募書類の添削でありますとか、そういったこともやらせていただいている状況でございます。基本はそういった仕事をしています。

会 長

どういった方がその学卒ジョブサポーターになっておられるのですか。

職業安定部長

一応、経験者ということで、非常勤の職員でございますので、民間で労務関係に携わっていた方とか、あと資格でキャリアカウンセラーとか、そういった資格をお持ちの方とかを中心に採用をしているということです。

会 長

もう一つの方は、資料の4-1の方です。

労働保険徴収課長

職権成立についてのご質問がございましたので、徴収課からお答えさせていただきます。

この職権成立の目標数というのは、第5次適用促進3か年計画の中で、毎年10件という目標を上げておるのですが、実際に成立させる件数というのは、近年においては、去年の2件が一番多くて、中々10件までは至っていないという実情にあります。

具体的には、資料4-1にもあげておりますように、年間3,500件の手続き指導の目標を掲げて、9月末現在、1,932件の指導をしております。なお、この件数は事業場数ではなく、1回で言うことを聞いていただければ1件ですが、2回、3回指導を行うことも少なくなく、事業場数の2、3倍の数字になっているとご理解ください。この中で、訪問や電話で3回、責任のある方にお話をして、なおかつ自主成立していただい

ない事業場を職権成立の対象とすると適用促進実施要領で決めております。したがって、既に3回指導させていただいても自主成立していただけない事業場については、職権成立の対象とし、台帳に登載しております。年度で区切りますと、上半期は対象を絞っていている最中でございます。現時点で、10事業場ほどございます。昨年度も15事業場ぐらいを名簿に登載して処理を進めました。

行政の対応として、職権成立にいたしますと2年間遡って保険料を徴収いたしますし、追徴金10パーセントも徴収いたしますので、そのことを説明いたしますと、指導に従って自主成立をした方が得とお考えになるのだと思います。行政側が強い態度で迫りますと、最終的には自主成立となるのが大半で、名簿に10数件載せていても、昨年度で申しますと2事業場がどうしても指導に従ってくれなかったということになります。

今年度も淡々と名簿に載せていております。下半期で昨年度の2件以上、10件まではどうか分かりませんが、それを目指してやっているところでございます。以上でございます。

会 長

ありがとうございました。どうぞ。

菱田委員

資料2の7ページの(4)で、産業保健を支援する事業のあり方に関する検討というところで、ポツでメンタルヘルス対策支援事業の一元化というようなことが書かれていますけれど、手元に配られています資料2 8で、京都の産業保健推進センターの利用状況を教えていただけますでしょうか。

労働基準部長

すいません、産業保健推進センターにおきましては、お手元のこの2 8以外にも、メンタルヘルスの対策事業以外にも、一般的に安全衛生の相談でありますとか、健康相談でありますとか、有害なものがあつた時にどうすれば良いとか、法律的にはどうなっているのか、という時のために相談員を配置しております、そういったことの相談をやっております。産業保健推進センターの機関は実は労働者健康福祉機構といいまして、独立行政法人が運営しているところでございまして、直接我々行政がタッチしているものではございません。それでただ活動の実績というのは、確かこのメンタルヘルスも含めまして、

年で取りまとめて報告があったと記憶しております。すいません、本日は手元に持ってきておりませんので、もし許されるのであれば、後日にでもご送付等々も含めまして差し上げたいと思っております。積極的に活用していただいたり、ただメンタルヘルス対策支援は、ちょっと今年度は予算が減ったと聞いておりました、ちょっと事業の中身を絞り込んでやらざるを得ないということは聞いておりますが、実績につきましては、そんな話で、ちょっと今日のところはご勘弁願えればと思います。申し訳ございません。

会 長  
どうぞ。

中原委員

安全衛生関係ですが、大阪で印刷業における胆管がんの問題があって、それでその後、本省厚生労働省の全国調査のデータが少し新聞発表されたと思います。京都では件数が新聞では出てなかったですが、実際はどういう状況だったのか、京都にも印刷業は一杯あると思いますので、そこら辺の状況を教えてもらいたい。

それともう一つは、これは京都労働局に聞いてもちょっと答えられないかもしれませんが、今後の対策はどうするのか。恐らく労働政策審議会で今、検討中なのかなあと予測はしておるのですけれど、そこら辺の今後の方向性みたいなもの、恐らく附則改正をやるんであろう、労働安全衛生法の改正に合わせてやるのではないかなと想像はしているのです。

もう一つはたばこの問題ですけれども、労働安全衛生法の改正というのが継続審議なんかになっていまして、受動喫煙の防止ということではあるのですけれども、基本的にたばこに対する対策を、健康障害の防止という非常に厳しい考え方に転換をしていくのだという具合に言われておりましたけれども、その後、国会審議が全然進まない状況で、これもどういう方向で今後動くのかとか、たばこ対策の方向性みたいなもの、本省から下りてきている情報で結構ですので、できれば教えて下さい。

労働基準部長

まず1点目の胆管がんでございますが、ご存じのとおり大阪で確か二桁の労働者、もしくは元労働者の方の労災認定が下りたという新聞報道があります。そのほかの他府県についても1名なりとか2名とか出たと言っております。そこで京都なのですが、申し訳ございません、今お話できるような内容はございませんので、そこはちょっとご勘弁願いたい

と思っております。

あと施策につきましては、今日の資料の2 7にもありましたように新しい物質が、特定化学物質を入れて、規則の中に入れてたりとかしております。

労災の認定につきましては、ご存じのとおり全ての案件が中央で審議されて、その結果が地方の労働局に戻ってきて、この労働者については業務上、これは業務外という指示を受けております。これが労災認定の仕組みでございますが、一方で安全衛生の防止の取組につきましては今、中原委員がおっしゃったように、これまでに例がなかったということでございますので、どのような対策が必要なのかも含めまして、今はこの物質をこういった管理物質として入れ込んでいくような形でやることにつきましては、その入れ込んだ中の従来の枠組みの中で取組んでいくというものになると思うんですけども、その胆管がんの特定物質をターゲットにあてた新たな取組をすとかどうかという話については、今のところちょっと情報が入ってきておりません。

それと二つ目の受動喫煙でございますが、お手元には助成金のご案内を、資料ナンバー2 10で置いてございます。一方、今、中原委員のご指摘どおり、労働安全衛生法の改正案の中に、受動喫煙の防止上の対策のことが盛り込まれた改正案、確か私の記憶では平成23年か22年ぐらいに上程したというふうに記憶しております。民主党政権下におきまして全く審議がなされなくて、実は今は継続審議ではなくて廃案になってしまっております。したがって、これにつきましては新しく労働安全衛生法の改正法案をまた作りまして、その辺りに盛り込むかどうかにつきましては、ちょっと詳しい状況はございませんけど、恐らくその時期からも時代も流れて周りの状況も変わっておりますので、そういったことも踏まえたものにもしかしたらなるのではなかろうかと勝手な想像ではございますが、しております。例えば年明けの通常国会に出すのか、それともその後の臨時国会に出すのか、その辺のところについては、全く情報が入ってきていませんけども、何らかの方法で法案に一旦入れた経緯がありますから、その辺のところはまた中央でしっかり考えていただけるのであらうと思っております。

一方でこの助成金は、今は予算枠が一杯残っておりますようでございますし、先日、局長とも話していたんですけども、法案になると多分助成金という話にはならないでしょうねと、義務付けですから。今がもしかしたら助成金の活用できるチャンスなのかもしれないということで、各企業の皆さんに一生懸命PRしておりますし、お蔭様で京都も先月ようやく1件、今月また2~3件の相談がきておりますけども、いずれにしても中央を見ますと予算の枠がまだ十分あるようでございますので、是非とも助成金の活用をお願いでき

ればと思っております。

すいません、答えに十分ストレートにできなかったことをお詫び申し上げまして、これでご勘弁願えればと思っております。

会 長

その他のご意見ございませんでしょうか、どうぞ。

野崎委員

この場にふさわしい意見が良いのかよく分からないのですが、先ほど野栗委員から労働局に期待することは監督指導プラスアドバイスというお話をいただきました。私は、さらに省庁間や地域行政と連携が必要な課題や、京都の現実を発信する仕事をしていただければありがたいと思います。

例えば障害者については、障害を持つ大学生の支援は文科省の管轄になりますが、就職・就労は厚労省の管轄にかかります。大学には厚労省の情報はなかなか伝わりません。情報や施策が分断されることなく、もっと連携できるのではないかと感じております。

それから男女共同参画関係で申しますと、託児所の待機児童は問題があります。入れるか入れないか、復職直前になるまで分かりません。社員には大きなストレスです。また介護につきましても、老人で入院が3ヶ月をこえると都度退院して、転院を重ねることが頻繁にあるようで、介護退職が問題になりつつあります。労働局の皆様は、現場を回りフィールドの情報を集めて下さっていると思いますので、省庁を越えた連携をもっと強められるような形の働きかけをしていただけたらありがたいなと思います。

今やったださっていることはさすが素晴らしい結果をうんでいると思いますので、もう一步を進めて、守りの労働行政から攻めの労働行政への働き掛けをしていただけたらありがたいと思います。

会 長

もう時間がまいっております、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ご審議をいただきありがとうございました。事務局にマイクをお返しいたしますので、局長の最後のあいさつで、今の件について少しコメントをお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

局長

野崎委員のご指摘、本当にありがとうございます。私ども労働行政、本当に狭い意味での厚生労働省の労働部局だけで何か成果が上がってくるものとは思っておりません。現場レベルで、やはり先ほどの育児とか介護とかの話ですと、自治体との連携が不可欠でございます。そういったところをやっていきたいと思っております。それぞれ役所の枠はあるとはいえ、連携できるところは連携していく所存でございます。従前から学生の就職の関係は、府の教育委員会等とも連携させていただいておるところでございます。大学生は中々難しいのですけれども、それでも本当に私が入社した20数年前に比べれば、随分垣根は取れてきているのではないのかなと思っております。ただ、こちらの方から動いて、まだそういった垣根が残っているところがあるのであれば、どんどん先方の方にご提案をしてみたいなと思っております。どうもありがとうございました。

本当に本日は貴重なご意見をたくさん賜わりまして、委員の皆様ありがとうございます。今後ともこのご意見をできるだけ活かしていきたいと思っておりますし、私どもだけで解決できないところは厚生労働本省に伝えてまいりたいと思っております。今後ともどうぞよろしくお願い申し上げます。私のお礼のあいさつとさせていただきたいと思っております。どうもありがとうございました。

企画室長

どうも長時間にわたりましてご審議ありがとうございました。

以上をもちまして、第26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。

(終了)