

第 2 7 回京都地方労働審議会
議 事 録

平成 2 6 年 3 月 1 9 日開催

京都労働局
京都地方労働審議会

京都労働局

第27回京都地方労働審議会

平成26年3月19日（水）

京都労働局6階会議室

●司 会

それでは定刻となりましたので、ただいまから第27回京都地方労働審議会を開催いたします。本日の進行を担当させていただきます企画室の奥村でございます。よろしくお願いいたします。

また、カメラ録りにつきましては、本日は答申を2本いただくことになっております。その答申までということにさせていただきます。

あと、行政運営方針案等のご審議をいただくわけですが、その審議につきましては、自由に傍聴いただければと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは開会にあたりまして、森川労働局長からごあいさつを申し上げます。

●局 長

おはようございます。本日は年度末のお忙しい中お集まりいただき、本審議会にご出席いただきありがとうございます。

只今ご案内申し上げましたように、本日は法定の議題が2件、それから26年度の行政運営方針につきましてご審議いただきます。例年になく議題数が多いわけでございます。できるだけ手短かに説明をさせていただきたいと思っております。

26年度の行政運営方針、ただいま現時点で盛り込めるものは盛り込んでおります。ただ喫緊の、若干求人を見ておりますと、これまで通り一本調子で改善していくということでもないのかなと見ております。それから現在、国会にかかっております、いくつか労働関係の法案がございます。それを踏まえて、また26年度に施行というものも、施行を予定しておりますものもございますので、そういったものにつきましては、また年度途中で、ぜひ情報提供等をさせていただければと思っております。

いずれにいたしましても、地方自治体、労使団体の皆様等々と連携をしながら、来年度

も引き続き行政を効率的、効果的に運営して務めてまいりたいと思っております。本日はどうぞご審議をよろしくお願い申し上げます。

●司 会

それでは続きまして、委員の皆様のご紹介でございますけれども、本日の資料に皆様の名簿と座席を入れさせていただきます。これをもってご紹介に代えさせていただきます。よろしくお願いいたします。

また、本日出席をしております労働局の職員でございますが、前回のご審議いただきました以降、人事異動はございませんので、本日の資料に入れております事務局名簿で紹介に代えさせていただきます。

続きまして、本日の委員の皆様のご出席の状況でございますが、現在、公益の代表委員5名、労働者代表の委員が6名、使用者代表が3名ということで、14名の委員にご出席をいただいております。これは委員の3分の2以上ということになりますので、地方労働審議会令第8条によりまして、本会議が有効に成立をしていることをご報告申し上げます。

なお、佐賀委員、大里委員、奥原委員からは事前に欠席との連絡をいただきました。本日は岡野委員が急遽欠席ということでご連絡をいただきましたので、ご報告をさせていただきます。

それでは、これからの進行につきましては、西村会長にお願いをします。

どうぞよろしくお願いいたします。

●西村会長

各委員におかれましては、お忙しい中ご出席ありがとうございます。簡単にあいさつということなので、少し個人的な感想も含めて述べさせていただきますと思います。

経済面では有効求人倍率の改善でありますとか、大企業を中心としたベースアップや賃上げなどが報告をされておりました。極めて明るいニュースかなと思います。

ただ、国際政治の分野では、リビアの内戦というのは犠牲者を増加させながら収まる兆候もなく、また昨日はロシアがクリミアを自国に編入するなど、キナ臭いニュースが報じられております。これらの事情というのは、いずれ我が国の経済にも大きな影響を与えるのではないかと懸念をされております。最近の状況について、個人的な感想というのはいくらかもあるんですけども、これぐらいにしておきます。

今日はお手元の次第にもございますように、審議事項として、最低賃金専門部会長の報

告、最低工賃改正答申の審議、それから地域雇用開発計画の審議、更に平成26年度京都労働局行政運営方針案の審議と、多くの審議事項がございます。時間にも限りがありますので、議事の進行につきまして、どうぞご協力よろしくお願いいたします。

先ず最初に、議事録の署名人を私、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、労働者側委員として前川委員、使用者側委員として野栗委員にお願いしたいと思います。それではよろしくお願いいたします。

それでは議事に入らせていただきますが、本日の審議事項の1の最低工賃専門部会長報告であります。昨年3月14日に労働局長から当審議会に諮問され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、部会長の富田委員からご報告をいただきたいと思っております。

富田部会長、どうぞよろしくお願いいたします。

●富田部会長

それではよろしくお願いいたします。この3月3日に、京都府丹後地区絹・人絹・毛織物業最低工賃専門部会で、最低工賃改正にかかわる報告書が全会一致で取りまとめられました。改正に至る経緯、審議の経過、改正内容などについて資料に沿って説明させていただきます。

まず資料1の1をご覧ください。これは現行の最低工賃表で、一番下の4に記載されているとおり、平成13年11月22日より発効しているものです。この13年間、改正はございませんでした。

次の資料1の2は、平成24年12月19日に丹後織物工業組合から労働局長宛に提出された最低工賃改正決定の申出書です。記の2に申し出の内容、裏面の3に申し出の理由が記載されております。一言で言いますと、現在の最低工賃表で決められている品目や織機の規格と、丹後産地で実際に織られている織物の品目や規格との間にずれが生じていることから、品目や規格の見直しを求める内容となっております。

続いて資料1の3と1の4をご覧ください。これは最低工賃の改正決定と、最低工賃の件名変更に関する局長から審議会長への諮問文となっております。

続きまして資料1の5は、当審議会が諮問を受けて設置した最低工賃専門部会の委員名簿です。公益、家内労働者、委託者各3名ずつで構成されております。

専門部会の開催状況ですが、資料1の6にありますように、第1回を昨年5月28日に開催し、その後、7月、11月、12月、そして今年の3月と部会を開催いたしました。

7月には京丹後市での専門部会開催と合わせて、公益委員による事業所への実地視察も行いました。5回にわたる専門部会で熱心な審議を進めていただいた結果、本年3月3日の第5回専門部会において、全会一致で部会報告が取りまとめられました。

その専門部会報告は資料1の7をご覧ください。裏面に新しい最低工賃表がございます。改正内容は多岐にわたっておりますが、資料1の8に参考資料1として、改正内容の概要を記載したものをお付けしておりますので、それに基づいて改正内容のポイントを何点か申し上げます。

先ず1の最低工賃件名の変更ですが、これにつきましては現在ほとんど生産されていません絹・人絹織物・毛織物を外して、京都府丹後地区絹織物業最低工賃に変更することが適当であるとの結論になりました。

次に、今回の改正の大きな内容である品目や規格の見直しです。2の(1)の対象品目の見直し、その下の(2)織機の規格の見直し、さらに裏面の(3)の品目の規格の見直しについてそれぞれ記載しておりますように、現在生産されている織物の実態や委託契約の実情に合わせて、対象品目の限定規定の削除、対象品目の統合、現在細かく設定されている織機の品目や規格の廃止などを行うことにより、できるだけ多くの品目の織物が最低工賃の対象となるよう見直しを図っております。

また、(4)は最低工賃額の引き上げです。丹後では高齢者や後継者不足のため、出機や賃機と呼ばれている零細な下請け事業者の廃業が相次いでおります。西陣工業組合、丹後織物工業組合とも丹後産地の衰退は西陣・室町の衰退に直結するという共通の危機感を持って、今回の審議に臨んでいただきました。最低工賃の引き上げで、家内労働者の労働条件の改善を図ることが必要であるという共通認識のもと、最低工賃の見直しを行いました。その結果、後染め織物で平均14.4%、先染め織物で平均45%、全体の平均で32.7%の最低工賃を引き上げることで合意いたしました。ただ、この引き上げ幅は品目等が変更になっておりますので、単純平均としての数字だということをご了解ください。

次に、一番下の3の発効日についてです。今回の改正が13年ぶりの改正であるということ踏まえ、事前に委託者及び家内労働者に対して十分な周知広報や啓蒙活動が必要であると考えまして、平成26年10月1日を発効日としております。13年ぶりの改正の実現に当たり、西陣織工業組合、丹後織物工業組合の委員をはじめ関係各位のご助力に心より感謝したいと思います。

最後になりましたが、織物関係は業界用語や専門用語が多く使われており、理解するのが中々大変であります。資料1の9に参考資料2として用語の説明文を付けておりますの

で、参考までにご覧いただければと思います。

以上で最低工賃専門部会の報告を終わります。

●西村会長

ありがとうございました。それでは報告文については事務局から読み上げていただくこととなります。よろしくお願いたします。

●労働基準部長

それでは事務局より報告文を読み上げさせていただきます。資料ナンバー1の7をご覧ください。読み上げさせていただきます。

京労発審第6号

平成26年3月3日

京都地方労働審議会

会長 西村健一郎殿

京都地方労働審議会

京都府丹後地区絹・人絹・毛織物業最低工賃専門部会

部会長 富田安信

京都府丹後地区絹・人絹・毛織物業最低工賃の改正決定及び最低工賃件名の変更に関する報告書

当専門部会は、平成25年3月14日及び同年5月24日に京都地方労働審議会において付託された標記最低工賃の改正決定及び最低工賃件名の変更について、同年5月28日に第1回専門部会を開催し、以来5回にわたり慎重に審議を重ねた結果、別紙のと通りの結論に達したので報告する。

なお、本件の審議にあたった専門部会委員の氏名は下記のとおりである。

記のほうに公益代表委員3名、家内労働委員3名、委託者代表委員3名の氏名が書いてございます。

裏面にいつていただきまして別紙でございます。

京都府丹後地区絹・人絹・毛織物業最低工賃

1 最低工賃件名

京都府丹後地区絹・人絹・毛織物業最低工賃の件名を京都府絹織物業最低工賃に変更する。

2 適用する家内労働者

京都府丹後地区（京丹後市、宮津市、舞鶴市、綾部市、福知山市、与謝郡をいう。）の区域内で絹織物業に係る織布の業務に従事する家内労働者。

3 適用する委託者

前号の家内労働者に前号の業務を委託する委託者。

4 第2号の家内労働者に係る最低工賃額。

次の表の品目欄、織機の規格欄及び品目の規格欄の区分に応じ、10000越につき、金額欄に掲げる金額。

表でございますが、ちょっと縦に読んでいきます。

品目としまして後染めと先染めがございます。後染めのほうは正絹無地ちりめん（平織）。もう一つは、正絹紋織物（もじり織物、縫取織物及び裏地として使用する織物は除く。）。あと先染めとしまして正絹着尺、帯（無地物及び黒共帯を除く。）ということでございます。

あと織機の規格でございますが、織機の種類と開口装置の2種類がございます。後染めの上から二つと先染めの正絹着尺までは小幅力織機。帯のほうにつきましては二つの区分としまして小幅力織機の両八丁以下と両十丁以上に分かれております。

開口装置としましてはタペット、それ以外で正絹無地ちりめんはタペット、それ以外はドビーまたはジャカードということになっております。

あと、品目の規格の仕上げ幅でございますが、正絹無地ちりめん・正絹紋織物・正絹着尺までは、これは反物の幅になりますが、36センチメートル以上のものというふうに改正されておりました。

金額については五つの品目に応じましてそれぞれ、250円、340円、600円、1,586円、2,000円ということでございます。

5 効力の発効日

平成26年10月1日でございます。以上でございます。

●西村会長

ありがとうございました。それでは最低工賃専門部会からいただきました報告について、各委員のご審議をお願いいたします。どなたからでも結構ですのでご意見をお願いいたし

ます。いかがでしょうか。

●坂本委員

基本的なことが分かっていないので、理解不足の点をご容赦いただきたいんですけども、13年ぶりの改定といいますか、改正ということになっているようなんですけども、13年ぶりということよりも、こういったものを出されるきっかけというのは何かあるんですか。つまり現実と大きく乖離が生じているとか、あるいは経済の状況が変わってきている中で、こういったことをやらなきゃいけないとか、そのところをちょっとすいません、まさに基本的な部分でお聞かせいただきたいということが一つ。

もう一つは、今回の金額が上昇しておりますよね。平均的というお話も一部あったと思うんですけども、何か金額の上がる、上げる論拠というものはあるのでしょうか。つまり何を基準にこうだとか。例えば今後も似たような形のことが出てくるかと思うんですけども、そのときの基準になるような何かっていうのはあるのかという質問でございます。

●労働基準部長

事務局のほうからお答えさせていただきます。今回こういう13年ぶりに改正が出されたという経緯につきましてでございますが、実は最低工賃の見直しというのは、3年ごとの計画で見直してきております。今は第11次最低工賃の見直しでございます。京都におきましては、もう一つ紙加工品製造業という最低工賃があるんですけども、それは来年度の審議となります。このように3年おきに、この絹・人絹・毛織物業についても見直しをしてきたという経緯があります。しかしながらこれまでの間につきましては、家内労働者の数、それこそ1000名のオーダーは丹後地区にはおられるんですけども、現実問題としましては、そのまま据え置きという結論が続いてきたということでございます。しかしながら、先ほど富田部会長からの報告にございましたように、西陣・室町地区も丹後が衰退して後継者がいなくなるということが、西陣自体が衰退するということの危機感があつたように聞いております。その中で、資料ナンバーの1の2にありますように、24年の12月に丹後地区からこういう申し出がありました。

最低工賃の改正の仕組みについて申し上げますと、委託者もしくは家内労働者から、改正をしてほしいという申し出をもってやるというのが1つのルールでございますので、ここにありますように24年の12月19日付けで丹後織物工業組合、実際は丹後織物工業組合の中には委託者の方もおられますし、家内労働者の方も実はおられるんですけども、

組合として両方を代表して、とにかく改正の申し出をお願いしたい。その経緯としましては、資料ナンバー1にありますように、大きかった論点というのは、資料ナンバー1が、この古い13年前の話なんですけど、例えば仕上げ幅は36センチメートルというふうに、これは反物の幅なんですけどもなっております。最近の女性の方、日本人も体格がよくなりまして、36センチメートルというのはほとんど生産されておられません。実際は38センチメートルとかっていうことです。そうすると、これは限定的な幅でございますので、最低工賃の適用がなされないんですね、38センチメートルだとですね。実際は最低工賃の適用をしたくても、この表にはありませんのでできないということで、最低工賃の遵守がなかなかされていないんじゃないか、また適用が不十分ではないか等々が背景にありまして、今言いましたような、しっかり最低工賃を上げてというふうなことがありました。

一方で、先ほども言ったように、もう一つの今回の上げ幅についてですが、実は最低賃金というのが実際あります。これは働く労働者の最低賃金です。京都では773円というのが、今、発効している府の最低賃金でございますけども、実は家内労働というのは労働時間が関係ない制度なんです。つまり、この生産物をいついつまでにつくってくださってというのがあって、それに基づいて普通はやるわけなんで、労働時間の概念はないんですが。実は現実問題として丹後地域、これは公益の富田先生に行っていたきまして、私たち事務局も行きましたけども、朝はだいたい8時ぐらいから、だいたい8時間労働なりをしているのが実は実態のところが多くございまして、そういった面では最低賃金と見合うぐらいの最低工賃はほしいんだというのが、特に家内労働側の要望でございました。そういったことを踏まえて、丹後織物工業組合の中でよく吟味されまして、最初はこのぐらい以上であると最低賃金をクリアできる、時間額に換算すると、というふうな概念からの提示がありまして、それと西陣織工業組合との間の中での調整をしていただきまして、今回のこのようなアップ率になったということでございます。実際は13年もたっておりますので、品目によりましては相当高い上昇率になっているということも現実ではございますが、今回繰り返しになりますけど、富田部会長からありましたように、西陣も丹後もいわゆる後継者をしっかり育てなきゃいけない。それには一定程度の報酬といいますか、収入を得るような産業にしないと、着物の衰退があるのではなかろうかという意識があったというふうに、我々は認識しております。すいません、ちょっと長くなりましたけど以上でございます。

●坂本委員

ありがとうございます。

●西村会長

ほかに、よろしいでしょうか。それではご意見もいただきましたので、答申としてまとめるために、採決により議決したいと思います。

先ほどの専門部会長報告をもって審議会の答申内容とすることについて、賛成の方は挙手をお願いいたします。

採決の結果、全員賛成ということでよろしいでしょうか。

それでは採決の結果、当審議会といたしましては、この最低工賃専門部会報告のとおり京都労働局長宛に答申したいと思います。いかがでしょうか。それでは事務局において答申文案を配布し、読み上げていただきたいと思います。

●労働基準部長

よろしいでしょうか、それでは事務局のほうで答申案文を読み上げさせていただきます。先ほどの報告書と重複するところは省略させていただきますのでご了承ください。

(案)

京労発審第、ここに番号が入ります。

平成26年3月19日

京都労働局長

森川善樹殿

京都地方労働審議会

会長 西村 健一郎

京都府丹後地区絹・人絹・毛織物業最低工賃の改正決定及び最低工賃の件名変更について（答申）

当審議会は、平成25年3月14日付け京労発基第49号及び同年5月24日付け京労発基第228号をもって貴職から諮問のあった標記について、同年3月29日に最低工賃専門部会を設け、以来5回にわたり慎重に審議を重ねた結果、別紙のとおり結論に達し

たので答申する。

なお、本件の審議にあたった専門部会委員の氏名は下記のとおりである。

記、公益代表委員 3 名、家内労働者代表委員 3 名、委託者代表委員 3 名を書いておきます。

次のページの別紙につきましては、先ほど説明しました報告書案文と同じでございますので省略させていただきます。以上です。

●西村会長

ありがとうございました。この案文でよろしいでしょうか。

異議がないということで、それではこの答申文により労働局長に答申することとします。正式な答申文をいただけますか。

(西村会長から森川局長へ答申文手交)

●局 長

ただいま、改正決定、最低工賃件名の変更につきまして答申をいただきました。厚くお礼申し上げたいと思います。部会におきましても、当審議会におきましても、全会一致で答申いただけたことを本当に嬉しく思っております。また、富田部会長はじめ関係委員の皆様方、昨年5月28日の第1回の専門部会を皮切りに、本当にご多忙の中、5回にわたって熱心にご審議いただきましたことに感謝申し上げます。

今回の改正、先程来ございましたけど、平成13年以来13年ぶりのものでございます。和装需要の低迷等、困難な課題も色々あったかと思っておりますが、先程ございました高齢化に伴う後継者の確保の問題、そういった点で一致点を見出していただき、本日の答申に至ったと認識しております。

今後につきましては、本日の改正の答申を受けまして、最低工賃がきっちり遵守されるように周知してまいりたいと思っておりますし、当局といたしましては、西陣織工業組合、丹後織物工業組合及び関係地方自治体とも連携を図りまして、委託者及び家内労働者に対する周知や広報、履行確保に全力を挙げてまいりたいと考えております。本日の答申、誠にありがとうございました。

●西村会長

それでは続きまして、本日の審議事項の2に入りたいと思います。

先ず、最初にこれらの計画に係る経緯や手続き等につきまして、安達職業安定部長から説明をお願いしたいと思います。

●職業安定部長

職業安定部長の安達でございます。それではご審議いただくにあたりまして、本案件に関するこれまでの経緯、それから概要につきましてご説明を申し上げます。

机上に諮問文をお配りしております。今回は、地域雇用開発促進法に基づきます雇用開発促進地域に係る地域雇用開発計画への厚生労働大臣の同意に対しまして、ご審議をいただきたいと思います。

先ず、最初に雇用開発促進地域となる要件についてでございますが、特に雇用機会の不足する地域としまして、その地域の過去3年間及び最近1年間の有効求人倍率が、全国の有効求人倍率の3分の2以下となる地域が該当することになっております。現在、厚生労働大臣の同意を得て指定されている地域は、ハローワーク伏見、それとハローワーク田辺の管轄地域が対象となっております。本年3月31日までで、この計画が終了するということになっております。4月以降の対象地域につきましては、最新の数値を使って再計算を行ったところ、伏見地域というのは要件を満たさないということございまして、京都田辺地域のみ該当することになりました。

そこでお手元の資料の2の1にございますように、今回京都府において、新たに京都田辺地域を対象とした地域雇用開発計画が策定されまして、厚生労働大臣への同意を求める申請があったところでございます。つきましては、地域雇用開発促進法第5条第6項に基づきまして、当計画についてご意見を頂戴したいと存じます。

なお、知事がこの雇用開発促進地域に係る地域雇用開発計画を策定して、これに厚生労働大臣が同意した場合には、当該同意地域におきまして創業や事業拡大を行う事業主に対して、国の助成金、この場合は地域雇用開発奨励金になりますが、これが活用できることとなっております。

以上、非常に簡単ではございますが、経緯と概要の説明とさせていただきます。よろしくお願ひ申し上げます。

●西村会長

ありがとうございました。それでは審議に入りたいと思いますが、この計画は京都府が作成をしました雇用開発促進地域に係る地域雇用開発計画で、地域雇用開発促進法に基づいて、京都労働局長から当審議会に諮問されている案件であります。

お手元に資料としまして、労働局長から審議会の会長宛ての諮問文と、京都府が作成をしました地域雇用開発計画を入れてございます。当審議会として、その内容が、厚生労働大臣が同意するにあたり、妥当なものかどうか審議を求められているところであります。

なお、この審議にあたりまして、京都地方労働審議会運営規程第5条第3項に基づいて、京都府商工労働観光部総合就業支援室の浅山様と坪田様にご出席をいただいておりますのでご紹介いたします。

●浅山参事（京都府）

京都府商工労働観光部総合就業支援室の浅山でございます。京都地方労働審議会の委員の皆様には、平素から京都府の雇用労働や施策につきまして格別のご協力を賜わり、この場をお借りしまして厚くお礼を申し上げます。どうぞよろしく願いいたします。

●坪田主任（京都府）

京都府商工労働観光部総合就業支援室の坪田と申します。よろしく願いいたします。

●西村会長

先程、読み上げました第5条第3項といたしますのは、審議会は会長が必要であると認めるときは、委員でない者の説明又は意見を聞くことができるという旨の規程であります。

それからこの地域雇用開発計画につきましては、各委員の皆様に対して事務局から事前に地域開発計画及び計画の概要が送付されており、お目通しされていると思います。したがって、京都府の浅山様から施策のポイントを手短に説明していただきたいと思いますが、よろしく願いいたします。

●浅山参事

よろしく願いいたします。座ったままで失礼いたします。

私の方から開発計画の概要について、資料の2の2の計画の概要でご説明を差し上げたいと思います。よろしく願いいたします。

京都府におきましては、昨年の12月に京都府の4年間の雇用計画を定めます第4次京都府雇用創出就業支援計画を策定したところでございまして、その計画でも雇用情勢がマクロ的に解決する一方で、若年者を中心とした離職の問題とか非正規の問題、そういったものが社会的にクローズアップされる中で、今後の雇用対策を量に加えて質の向上も目指すというような目標を定めて取り組みを進めているところでございます。ただ、一方で京都府内の雇用情勢には地域差が、非常に格差がございまして、特に今回の対象地域であります山城の西部地区や相楽地区につきましては、有効求人倍率が全国平均を大きく下回るなど、未だ厳しい状況が続いているということでございまして、これまでの3年間に引き続きまして、今回地域雇用開発計画を更に策定をしたところでございます。

それでは資料の2の2をご覧いただきたいと思いますが、先ず本計画の目的は、今申し上げたとおりでございまして、対象地域は京都田辺公共職業安定所の管内ということで、京田辺市、木津川市、井手町、笠置町、和束町、精華町、南山城村の2市4町1村を対象といたしております。この管内の労働人口に占めます一般有効求職者の割合は4.2%ということで、全国平均の3.8%を上回っています。また一般有効求人倍率、さらに常用有効求人倍率とも全国平均を大きく下回るということで、いずれもこの計画の策定基準であります国の定める要件を満たしています。

更に本計画の3番の目標でありますけども、今後3年間の計画期間内に、約580人の新たな雇用機会を創出することを目標に取り組みを進めてまいりたいと考えております。

4番に今の目標を達成するための方策を数点掲げておりますが、まず第1点目は、先ずは雇用創出の機会を創出するために、雇用の場の創出を図ることが非常に大事ということを考えておりまして、一つ目として、新たな雇用機会の開発の促進として、戦略的な企業誘致の推進と企業の定着を図るために、京都府でありますとか、地元市町村の企業立地の補助制度、更には本計画が国の同意を得ることによりまして利用可能となります国の助成金、こういったものを活用することにより積極的な企業誘致を進めてまいりたいと考えております。

また、元気な中小企業づくりということで、これも京都府や市町村の支援制度を活用し、企業の経営力の向上、新分野進出、事業の拡大を図ってまいりたいと考えております。

それ以外に、本地域にあります学研研究施設への集積を生かした産学公連携による新産業の創出。更には地域資源の活用、地元市町村の特色を生かした取組により、雇用創出を進めてまいりたいと考えております。

二つ目は、そうした雇用創出をしてきました雇用の場と、求職者をマッチングしていく

ということが非常に大事と考えておりました、京都ジョブパークにおけるワンストップの取組、サービスの機能を更に強化してまいりたいと考えております。

三つ目は訓練でございます、京都高等技術専門校等を拠点に、京都ジョブパークとも連携して、総合的な職業能力開発を推進してまいりたいと考えております。

そのほか各種支援制度の周知でありますとか、地域雇用開発を効果的に推進するため、関係機関と連携し、地域一体となって雇用情勢の改善に取り組んでまいりたいと考えております。

最後の6番目に書いておりますけども、こうした取り組みのほか京都府でも、先程申しましたとおり、第4次京都府雇用創出・就業支援計画に基づく関連施策、これを積極的に展開を図ってまいりたいと考えておりました、本地域の地域振興施策を担当します京都府山城広域振興局とも一体となって、京都府として取り組んでまいりたいと考えておりました、管内の市町村が実施する取り組みを京都府としても協力を図ってまいりたいと考えております。

最後に計画期間でございますが、同意を得ました後、平成26年4月1日から29年3月末日までの3年間ということにしております。

説明は以上でございます。ご審議のほどよろしく願いいたします。

●西村会長

ありがとうございました。今説明がありました計画につきまして、ご意見をいただきたいと思っております。どなたからでも結構ですのでお願いいたします。いかがでしょうか。

●坂本委員

坂本でございますが、すいません。また基本的なことになるかもしれませんが、むしろ特例のほうは理解したつもりなのですが、具体的に例えばどのような業種、企業誘致の場合ですが、この地域にとっては望ましいかとか、あるいは期待するかとか、そういったものはお持ちなんですか。

●浅山参事

計画の中でも説明してありますとおり、この地域、学研研究施設の地域がございます。そういったところでの研究施設の誘致を始め、特にこの地域はものづくり関係の、製造業等の絶対的な企業立地の部分が、まだこれからというところがありますので、そういったと

ころを中心に進めて、雇用の創出を図ってまいりたいと考えております。

●西村会長

他にどなたかございませんか。

よろしいでしょうか。

それでは当審議会といたしましては、この計画が妥当なものとして京都労働局長宛に答申したいと思いますが、よろしいでしょうか。

●会場

異議なし。

●西村会長

それでは事務局において答申文案を準備していただきたいと思います。

(答申文案配布)

この案文でよろしいでしょうか。

特に異議がございませんので、この答申文により労働局長に答申をすることといたします。

正式な答申文をいただけますか。

(西村会長から森川局長へ答申文手交)

それでは次に、審議事項の3の平成26年度京都労働局行政運営方針案について、各部長・室長よりご説明をいただきたいと思います。

なお、審議の時間を十分に取りたいと思いますので、各委員には、あらかじめ京都労働局行政運営方針案の資料が事務局から送付されており、お目通しされていると思います。したがって各部長・室長の説明は、重点施策をポイントとした手短な説明にしてください。

それでははじめに村岡労働基準部長からお願いいたします。

●労働基準部長

時間も押しているようでございますので、簡単にご説明させていただきます。

前半の部分はちょっともう読み込んでいただいているようですし、全体としても読み込んでいただいているということで飛ばさせていただきますして、私のほうからは4ページをめくっていただきたいと思います。

4ページに、平成26年度の京都労働行政における課題という形で、(1)・(2)・(3)、次の5～6ページにわたります、(6)・(7)というふうな形で、大きな1番のところで、安心して将来に希望を持って働くことができる環境整備ということを書いています。このあたりに私の所掌する労働基準法等関係する課題が書いてございます。例えば(1)の非正規のところでありますと、非正規のところの上から2行目から3行目ですか、正社員の絞り込みや長時間労働をはじめとする労働環境の厳しさが増しているという状況がありますし。

次の5ページのところに移っていただきまして上から5行目には、引き続き改正労働契約法、これは昨年4月1日施行でございますが、有期労働契約の通算契約期間が5年を超える場合の無期労働契約への転換ルールの導入等々もはかっていく、説明していくということが大事だと思っております。

そして次の5ページの(2)番につきましては、これはこの中すべてが私どもの部の課題になるわけでございますが、労働条件の確保・改善、過重労働における健康障害の防止ということでございます。ここに書いてありますとおり、経済状況はよくなっているとはいいいながらも、まだまだここに書いてあるような問題事項が多く発生していると。特に(2)の上から5行目ですかね、「特に」というところがありますように、過重労働による健康障害、特に労災の認定の中の脳・心(脳・心疾患)、いわゆる過労死といわれるものですね、精神障害、職場のパワーハラスメントも含めまして、精神障害に係る方の労災認定の件数、これはお手元の資料にも資料を掲出させていただいておりますけども、認定件数等々は高水準で推移しているということでございます。そういったことに対する対策をしていかないといけないという課題。

また、若者の使い捨てということで、昨年9月にも重点月間として全国的に取り組んだわけですが、そういったことで、働く人の、働く環境の整備ということが大事だというふうに考えております。

そして、労働条件の下支えとしての役割の最低賃金制度の改正等々。これはこのところ、生活保護とのかい離等々、また昨年は総理を含めました政府のほうからの引き上げの要請もありまして、昨年は京都におきましては14円のアップをしたわけでございますが、そういったことも26年度は引き続き、どういう形でやっていくかということがあります。

最後に、先ほど答申いただきました最低工賃につきまして、周知徹底をはかっていくと、このへんが課題でございます。

(3) につきましては、労働者の安全と健康ということで、長期的には災害は減ってるんですけども、3次産業をはじめとしまして増加傾向にある業種もありますし、今年度を初年度としました、第12次労働災害防止対策推進計画を策定しておりますので、これの達成に向けてやっていくということ、などなどが大きな課題となります。

それを受けまして、めくっていただきまして8ページから9ページですね、8ページから私ども地方労働行政の重点施策第3ということになっております。第3の26年度の重点施策。その中の1が、労働局ではややもすると縦割りのような意識があるんですけども、そうならないように総合労働行政機関としての機能の発揮という中で、9ページでございますが、9ページのところの上から10行目あたりですか、有期労働契約者につきましては、先ほど言いましたように、改正労働契約法の周知徹底をはかっていくということでございます。

これにつきましてはご存じの方もおられると思いますが、研究開発法ということで、実は大学とか研究法人の研究者は5年じゃなくて10年という形で、それを経過してはじめて無期転換というふうなルールもできましたし、今後は今、本省のほうで、審議会のほうで議論されておりますが、一定の有期雇用に関するルール、また労働時間法制に関するルール等の見直しをやってございますが、それに伴っては、また有期労働契約につきましてルールが変わっていく可能性があるというふうに見ております。そういったこともにらみながら周知をしていくということでございます。

あと9ページの下の方、いちばん下の(3)のところに書いてあります、来年度は、これは本省でやることになるんですけども、若者の使い捨てが疑われる企業に関しましては、労働条件相談ダイヤル、聞きますと、夜とか休日なんかも含めて相談ダイヤルを受けることございますから、そういったダイヤルを設置して対応する。そしてそのダイヤルで受けた相談から、我々に関係あることにつきましては、9ページから10ページに書いてありますとおり、必要な措置を、対応をそこに取りたいというふうに考えております。

最後に10ページでございますが、大きな2番が労働基準行政の施策でございます。労働条件の確保・改善の対策の中で、柱建てが(1)番ということで書いてございますが、特にこの中でお話ししたいのは、やはり過重労働と健康障害の防止ということについて、これを徹底してやっていくということでございます。

それと11ページにいきまして、特定の分野の中の介護労働者、(ア)でございますが、

真ん中ほどでございますが、介護労働者に対しましても、実は全国的に見ても社会福祉施設っていいですか、介護施設ってというのは非常に多く増えているという中で、なかなか新規参入等のために、なかなか法令等々の理解が十分でないというふうな状況も見られますので、そういった方に対する法令遵守の確保と同時に、これにつきましてはちょっと飛んでいただくんですけども、14ページのいちばん上に、労働災害防止対策の中に社会福祉施設というのがございます。こういった社会福祉施設の介護労働者に対しては災害も実は増加しております。特に、めくっていただきますと16ページの真ん中あたりに、(2)腰痛予防対策というのでこれを書いてあるんですけども、腰痛予防は、腰痛が非常にこういった施設では多うございまして、そういったところに対する対策をやっていききたい。つまり社会福祉施設に関しては、災害防止も労務管理も含めて、総合的にやっていききたいというふうに考えているしだいでございます。

あと戻っていただきまして12ページから最低賃金の話、特に13ページの(ア)に、業務改善助成金制度の適切な運営というのがございます。800円未満の最低賃金が設定されている都道府県におきましては、その引き上げにあたっての助成金は適用になると。これ実は、24年度と今年度もあったんですが、これまでは720円以下の地域が対象でしたのですが、26年度からは800円未満となりましたので、京都もようやくこの対象になりました。26年度は積極的にPRして、中小企業の方にこの助成金を使っていただきまして、企業における賃金制度の改善に資するようにはやっていききたいと思っております。

それと同じ13ページの大きなエ、先ほどから何回も言っておりますとおり、最低工賃の周知については徹底してやっていききたいというふうに思っております。

そういったことで、あと(3)、13ページの(4)等々、いろんなことがありますが、特に15ページをめくっていただきましょうか。15ページの真ん中ほどの下に、化学物質による健康障害の防止対策ということで、これは安全衛生の対策でございますが、昨今、化学物質を取り扱う使用上の中で、特に一昨年の胆管がんの問題ですか、あれに端を發しまして、化学物質の規制強化がはかられております。また、現在国会に、つい先日上程されました労働安全衛生の改正の中にも、化学物質管理の見直しというのが入っております。法案はまだ審議に入っておりませんから、これからだと思いますが、そういったことについて、化学物質に着目する施策がこれから増えていくと思っております。そういったこともらみながら、化学物質対策については力を入れていききたいというふうに考えております。

以上、いろいろとまだ、縷々あるわけでございますが、時間の関係もありますので省略

させていただきます。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。それでは引き続きまして安達職業安定部長、よろしくお願いいたします。

●職業安定部長

平成26年度の職業安定行政関係の重点施策についてご説明申し上げます。先程労働基準部長からお話もございましたが、4ページの課題がございまして、当局管内の状況からは一番の課題だと思っております。この京都では非正規雇用割合が全国平均に比べて高こうございますし、医療・福祉分野等、中小企業で人材確保難が続いているといった課題がございまして。

そこで資料8ページをご覧くださいと思います。下から3行目からの(2)の非正規労働者の雇用の安定・労務管理改善といったところから、(4)までの取組というのを各行政と連携して進めてまいりたいと思っております。特に今般の補正で内容が拡充されましたキャリアアップ助成金等を活用しまして、非正規労働者の企業内での人材育成、それから処遇改善に取り組んでまいりたいと思っております。

次に18ページをご覧くださいと思います。職業安定行政の重点施策ということでございますが、冒頭でございますようにPDCAサイクルによりまして、まずは目標設定を明確にしたい。それによりまして基本業務の徹底でありますとか、職業訓練の活用等によるマッチングの促進、求人充足サービスの充実、京都府をはじめとします関係機関との連携などによりまして、的確な業務運営を行ってまいりたいと考えております。

それから22ページからでございますが、22ページの(6)、一番下のほうです。ここからでございますように若者とか、女性とか、高齢者とか、障害者といった雇用対策を推進してまいりたいと思っております。

新しい取組としましては若年者のところでございますが、京都わかものハローワークというのを京都ジョブパークの中に設置しまして、京都府のカウンセリングコーナー等と連携して、若年者の就職支援、定着支援を実施してまいります。

それから4月から新しく開設されます北京都ジョブパーク、これの中にマザーズコーナーを開設しまして、子連れでも安心して就職活動ができるような環境を整備してまいりたいと思っております。

そのほか高齢者、障害者のというふうに、絶えず施策の充実に努めまして、雇用対策を関係機関と密接に連携しまして進めてまいりたいと考えております。

それから、地方自治体との一体的実施事業について、ご説明をさせていただきたいと思っております。資料の21ページからになります。京都府との連携による就職支援というところでございます。事前にお配りしました参考資料集の中にもお付けしております。お目通しをいただいていると思っておりますが、京都府とは24年度当初から、京都市とは24年12月からこの一体的実施事業を実施してきております。

京都府とは、京都ジョブパークでの施策の充実に努めているという状況でございまして、この2年間で連携もだいぶ密になってきております。出てきた課題も双方で克服しながら業務を実施してきてございまして、京都ジョブパークの利用実績、それから認知度もどんどん上がっておる状況でございまして。

更には、先般2月19日に京都府、それから京都労働局と独法の高齢・障害・求職者雇用支援機構の3者の間で国・府一体人づくり事業の実施に関する協定というのを結びまして、府内で実施する全ての公共職業訓練等について計画的かつ効率的に実施していく仕組みを作ったところでございます。

今後は、整理された計画に基づき実施される職業訓練等を効果的に活用しながら、更に充実した就職支援を実施してまいります。

それから京都市とでございまして、22ページになります。生活保護受給者等の就労支援につきまして、区役所内の福祉事務所に隣接した場所に福祉・就労支援コーナーというのを設置して、従来ハローワークが遠いという理由でなかなか就労支援というのが進まなかったところを積極的に実施してまいります。

就職実績も徐々に上がってきているところでございまして、ケースワーカーとの連携も行い、更に充実した支援に取り組んでいきたいと思っております。

それから（ウ）にございまして舞鶴市とも福祉人材確保を中心としまして、26年度から新たにこの一体的事業を開始することとしております。

是非、本日、この一体的事業に関わります委員の皆様の忌憚のないご意見を頂戴したいと思っております。私からの説明を終わりたいと思っております。

●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、よろしく願いいたします。

●雇用均等室長

雇用均等室長の和田でございます。雇用均等行政の推進にあたりまして、ご理解、ご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

座って説明をさせていただきます。

最初にちょっとお断りをさせていただきたいのですが、行政運営方針の6ページから7ページにかけて、2の(1)の女性・高齢者・障害者等の活躍促進というところがございますが、そちらのアとイのところにつきまして、同様の内容が記載されておりましたため、整理をいたしました。修正案につきまして1枚ものを用意してございますので、お手元のものと差し替えをお願いしたいと思っておりますので、よろしくお願いたします。

それでは、私は課題の部分は省略させていただきまして、31ページのところから説明させていただきます。雇用均等行政の重点施策というところでございます。

先ず、均等法の実効性の確保でございますが、これは例年どおり計画的に報告徴収を行って、特に配置ですとか昇進の性差別に重点を置き、実施してまいりたいと思っております。

また、均等法施行規則に関する指針等の改正がございまして、本年7月から施行されるということでございますので、間接差別とか、コース別雇用管理について対応してまいりたいと思っております。

それから31ページの(イ)と(ウ)にありますように、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いては、相談が多く寄せられておりますので、相談者の立場に立った丁寧な対応、それから紛争解決援助の利用を進める、それから法違反が見られる場合は指導を行うということで対応してまいりたいと思っております。

次の32ページをご覧くださいませでしょうか。イのところポジティブ・アクションの取組について書いてございます。女性の活躍推進につきましては、現内閣の成長戦略の大きな柱となっております。事業主の方に具体的な取組を行っていただくために、私どもに雇用均等指導員がおりますので、指導員の助言ですとか、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。

それからポジティブ・アクション情報ポータルサイトというのがございまして、それを活用して女性の活躍状況の情報開示を進めてまいりたいと思っております。

次に職業生活と家庭生活の両立支援対策、33ページ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は規定の整備を促すなど、法の確実な履行確保に努めるということと、非正規雇用労働者の継続就労率が依然として低いという状況にあることから、非正規労働者の育児休業取

得要件等について周知を図ってまいりたいと思っています。併せて助成金を活用して両立支援制度を利用しやすい職場環境にするため事業主を支援していくこととしております。

更に次世代育成支援対策推進法の関係でございます。34ページのウのところをご覧ください。ただきますと、こちらにつきましては一般事業主行動計画の届出状況は100%に近い状況になっておりますので、今後はくるみんマーク、認定でございますが、そういった認定の申請を目指していただくように進めてまいりたいと思っております。

この次世代法につきましては、平成27年3月末までの時限立法でございますが、期間の延長等を内容とする改正法案が今国会に提出されておりますので、成立した場合は積極的な周知・広報を行うこととしております。

最後に34ページの(3)パートタイム労働者の関係でございますが、パートタイム労働者の増加に伴って、雇用管理の改善というのは非常に重要な課題となっております。そのために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、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実施してまいりたいと思っております。

それからパートタイム労働者の方が納得して能力が発揮できる環境づくりを促すために事業主に対して職務分析・職務評価の導入指導を行ってまいりたいと思います。

最後にパート法につきましても、パート労働者の均等・均衡待遇の確保等に更なる充実を内容とした改正法案が今国会に提出されておりますので、成立後は積極的に周知を行っ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よろしく願いたします。

●総務部長

中山でございます。行政運営方針の案につきましては、すでにご覧いただいていると思っておりますので、総務部関係につきましては大きな変動等が昨年度からございませんので、現在の個別労働紛争解決制度の運用状況だけに絞ってご説明します。

先ず、京都労働局管内の労働基準監督署に設置しております総合労働相談コーナーに寄せられた平成25年度の総合労働相談件数は、前年度と同様に約2万8,000件と高い水準で推移しております。民事上の個別労働紛争に関する相談が約4分の1を占めており

ます。

その内いじめ・嫌がらせに関する相談件数が解雇や雇止めの相談件数を上回り、もっとも多くなっております。その内容も複雑、多様化しております。

このようなことから雇用関係における様々なトラブルよりも労働条件に関する不満などの相談に対して、適切なアドバイスや協議、説明を行い、また所管する法令の違反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関係の紛争に関し、具体的な解決の援助を望む場合、労働局長の助言・指導、紛争調整委員会による斡旋の利用を図り、紛争解決に務めているところでございます。

京都労働局におきましては、引き続き個別労働紛争において、より一層の迅速な解決のため助言指導の積極的な運用に努めていくことにしております。

更に、紛争調整委員会によります今後一層の迅速な処理に務めてまいります。来年度も引き続きよろしく願いいたします。以上です。

●西村会長

ありがとうございました。

それでは行政運営方針の各部長、室長からの説明につきまして、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、どの事例でも結構ですので、ご意見をお願いします。中村委員どうぞ。

●中村委員

中村です。よろしくお願いします。過労死・精神障害等々いろいろ上げられていますけれども、労働者への雇用をめぐるっては、最近ブラック企業という言葉が言われてきまして、流行語のように、既になっているのですけれども、もちろんブラック企業という言葉そのものが使われる場合、定義で曖昧なところがあると思います。ですから、どの企業がブラック企業で、どの企業がブラック企業でないかを探し出すようなことだけが必要なのではなくて、労働者がブラック企業という言葉に当惑するような労働環境、また社会のあり方を変える施策が必要だとは思っているのですけれども、労働局、監督署としまして、企業への臨検を強めたり、個別紛争相談、窓口の広報と拡充も必要だと思いますけれども、これらの労働環境は国民や住民の暮らしに直結する問題ですから、京都府下七つの署だけの対応ではなくて、京都府や他の市町村とも連携して、振興局や市町村窓口、役場にも相談窓口を設ける手立てだとかが必要だと思います。

また、そのためにちょっとお尋ねしたいんですけれども、この問題に直接関わる監督署、職安の職員数の方はどうなっているかということが一つ。また昨年度との比較で、庶務も含めて監督官・事務官が増員されていますかということ、少なくとも退職者補充は行われているかどうか。

あと更に総務や均等室も含めて、京都労働局と京都の労基署全体では必要な人員は確保されているのでしょうか。これに関わる報告をいただいているので、その点をちょっとお尋ねしたいと思います。

●西村会長

いかがでしょうか。

●労働基準部長

すいません、貴重なご意見ありがとうございます。先ほど前段のところではブラック企業という言葉がでましたが、私たちは実はあえてといたしますか、先ほど中村委員のお話の中にもありましたように、定義がはっきりしませんし、そういったことはあんまり使わないようにしています。ですから私たちは実際に使うのは、若者を使い捨てが疑われる企業と、こんな言葉を使って対応しているわけでございます。

ネットなんかで会社名を入れてブラックというふうにやると、いろんなコメントが出てくるようでございまして、そういったところにいわゆる新規の就職しようとしている人が踊らされているような実態まで出ております。

ただ正確な情報をそういった学生に与えるということも大事だと思っております、私も局長トップとしまして、労働法制の講義というものを大学等に、要請もあまして、私自身も局長に代わって行ったこともありますし、そういうことをやって正しい知識といたしますか、法律をきっちり知っていただくということについてやっております。

その下支えとなるといいますか、我々の行政機関の内部の話ですが、正直言って監督官、全国で動いている監督官、現場に出ている監督官は確か3000人から4000人ぐらいと聞いております。京都におきましては30半ば前後だと思います。30半ば前後で京都府内の企業を全部回るといのは、なかなか実際は厳しゅうございます。単純計算で何年に1回というふうな状況がございまして。

それで増えていきますか、減っていますかって言う話になりましたが、正直申し上げますと定員合理化計画等もあり、国のスタッフの中で決して増えてはおりません。むしろ減っ

ているということでございます。ただ幸いなことと言ったら失礼ですけども、新規採用抑制とかがあったんです、前政権下では。それが一応解除されましたものですから、来年度は新規採用者につきましてはありまして、例えば労働基準監督官というのがメインになりますけども、25年度採用は全国で40数名だったのですが、26年度採用は約200名ということで、それは結構多く採用していただきましたということでございます。

200名弱、200名ぐらいだと思っておりますが、京都にはそのうち何人かが4月1日に配属されるということでございますが、まだ新人でございますので、すぐに現場に出てあだこうだっていうのはなかなかできませんので、そういったことは教育・研修も必要だと思います。

職員・事務官を含めた全体の数につきましては、ちょっと総務部のほうにかえしたいと思っておりますが。

●総務部長

先程の職員の数のところの部分だけ、総務部からお答えしたいと思います。監督署で何人、安定所で何人ってちょっとすぐに出ない、手元にちょっと数字がないんですけども、京都労働局全体として安定行政を担っている職員、労働局にいる人も含めて約300人強、それから基準系、監督署と局にいる人を入れて、大体150名程度です、というような数字になっております。

●西村会長

よろしいでしょうか。それでは他の方。どうぞ。

●菱田委員

資料の2で業務別労働災害の発生状況というのがあるのですけれども、死亡事務が、今回、私がこの委員になってから初めて裏のページにまで速報が載るぐらいに数が多くなっています。資料の2の3枚目です。どれも痛ましい事故が多いので、これについての局の対応を聞かせていただけますか。

●労働基準部長

私のほうから説明させていただきます。今、菱田委員のご指摘のとおりでございます、資料2の最初のページを見ていただきますと、前年同時期比で5名の増加ということですよ。

それで実はこんなふうが増えております。特に月別のところを見ていただきますと、8月が2件、9月で2件、10月で裏にかえりまして3件、11月で3件という形で増えております。

実はこういったことに危機感を私たちも持ちまして、11月7日付で労働局長のほうから建設業の災害防止の団体とか、製造業の団体とか、トラックの団体だとかがあります、そういった団体の長、もしくはそれに順ずる方をこの場所にお呼びしまして、局長のほうから緊急要請書、つまりこういう実態があるから災害防止により努めてほしいと、管下企業に注意喚起をしてほしいというのを直接手渡し、施行したのが4団体ほど。あと私のほうが中心になりまして、ほかの団体とかを回って直接説明していく。あとそのほかちょっと遠方とかには郵送させていただきまして、いずれにしても労働局長名の緊急要請書を出して対策をしているところでございます。

この時点の去年の11名が最終的には11名のままで終わったんですが、過去最少でございまして、そういった面では非常に喜ばしかったんですが、16名ということで比較すると増えておりますので、今ご指摘いただいた点につきましては、今のような対策を進めたところでございます。よろしいでしょうか。

●西村会長

ほかによろしいでしょうか。

●野栗委員

これは質問というよりもお願いなのですが、使用者側の立場としまして、冒頭の局長のご挨拶にもありましたし、基準部長のお話にもありましたけれども、現在色々行われている労働法関係の改正の周知の徹底ということでございます。

9ページにも先程の基準部長のお話にあつて、触れられておりますけれども、前政権下、民主党政権の後半で労働法が色々改正をされました。更にそれを受けて自民政権下で、また今、改正が行われておりますし、アベノミクスということで、雇用環境の改善ということでの改正も幾つか行われて、それを常にフォローしている方にとっては当たり前のことかもしれませんが、経営者という立場にいますと、何か色々、ごろごろ変わっていくという印象になります。申し訳ないのですが、そういう印象論を持ちますので、これはこういう趣旨でこう具体的に変わりました、というようなことをチラシ等も含めて、私ども経済団体もまた協力させていただきますので、各企業に対する周知の徹底については、

よろしくお願いをしたいと思います。よろしくお願いたします。

●局長

今国会でも何本も改正法案が上がっておりまして、実はまだ国会審議中、或いは審議にかかる前のものは、現在中央の審議会で答申なり、建議なりを受けたもの、そういった内容のものしか中々周知することはできない。それを先にやっけてしまいますと国会軽視ということで、お叱りを受けるということになりますので。

本当に雇用保険法の改正案にいたしましても、確かに今かかっているもので4月1日から施行される部分がある。そういう部分については本当に中々大変難しいのですが、一生懸命、事前の分かり易い資料だけ、準備だけはして、すぐに施行できるように準備はしていきたい。

それから、むしろ新聞報道の方が先行するケースがございます。新聞報道の内容も、我々行政マンからみますと、ここまでは書いていないのになあ、という部分が正直言ってございます。そういった部分につきましては、労使の皆様事前にこれは違うとか、ここまでは事実はないというようなことを、或いはここは報道のとおり、その程度のことではできる限り情報の提供に努めてまいりたいと思います。

いずれにいたしましても、施行されたならば、もう法律ができて、もう施行準備に入ったということであれば、できる限り早期に、分かり易い資料で皆様方にお伝えしてまいりたいと、本当に労働者の方、企業の方々に伝わるように努力してまいりたいと思っております。

●西村会長

よろしいでしょうか。

私も一つだけ、今日いただいた資料の中に入れておりましたが、労働安全衛生法の一部を改正する法律案の概要、その2番目のところでメンタルヘルス対策の充実・強化ということで、一番最初のカッコにくくられているマルの中で、労働者の心理的な負担の程度を把握するため、医師又は保健師による検査、ストレスチェックの実施を事業者に義務付けるという内容がこれに書いてありますね。このストレスチェックの義務付けということで、この下のこの制度の概要を見ますと、労働者の側から面接の申し出をする、その下に労働者の意向を尊重するというのがあります。

ストレスチェックの実施の義務付けと、労働者の面接の申し出、労働者の意向を尊重と

というのはどういう関係にあるのかなど。

新聞の中でも時々報道されていて、ストレスチェックを義務付けたら擬陽性が出てくる
とか、擬陽性的な問題が出てくるのだという話もあったり、いや、実際のメンタルヘルス
の問題を抱えている人が見過ごされる可能性もあるんだとか、この両方がいろいろ議論さ
れているようなのですが、労働者の意向を尊重というのは、要するに労働者全員に対して
受けなさいというふうな指示ができないということなのですか、これは。どういう意味な
のでしょうか。

●労働基準部長

実は大変難しい問題でございまして、その前に、会長のほうから、この資料を実は私が
事前に説明しなければいけなかったものを取り上げていただきまして、ありがとうございました。

実は事前に送らせてもらった資料の参考の3と、同じような資料に見えるんですけども、
実は事前の資料はちょっと古いものでございまして、この資料が新しいんです。これ今、
会長が指摘した2番が前の綴じ込み資料を見てくださいとわかるのですが、全部義務
化だったんです。ところが閣議にいたるまでの過程で、ここに書いてあるとおり、50人
未満の事業所については当面の間、努力義務というふうにちょっと一步後退したような形
で。

●西村会長

これが新しい。

●労働基準部長

そうです。今配ったのが新しい、これに差し替えていただきたいと思っております。

それで今、労働者の意向を尊重するというふうなことにつきまして、やはり個人の情報
ということもありますし、なかなか事業所の中で強制的にとかという話はなかなか難しい
面もあるのではないかという議論がされているんじゃないかというふうに思っております。

いずれにしても産業医なり、また産業医じゃなくても健康診断機関等々で保健師等がス
トレスチェックをやって、その結果として、それを踏まえて、新しく事業主に対して義務
を与える、特に50人以上のところに対しては義務づけるということですが、個
別のそのあとの1歩、2歩の面接につきましては、やはり個人の考え方とか、当然個人の

方の意見ということも十分尊重すべきではないかということが、このあたりに入ってきてるんじゃないかと思っておりますので、その強制力等々の話につきましても、今、国会に、先週ぐらいに上程されたばかりでございます、またその議論の中でいろいろ変わってくると思いますし、また法律だけではなかなか運営できませんから、いずれこれの運用のための通達とか、また省令、通達の前に政令・省令とか、そういったところでどういった形で書いてくるか。またそれを運用するための行政上の通達等がどう書くかというふうなことが議論されてくるのかと思っております。ちょっとすいません、きょうの段階では情報といたしましても、ここまでの情報しか伝わってないのが地方にとっての現実でございます。

また情報を仕入れしだい、またこういった場も含めまして、先生のほうにお知らせしたいと思っております。よろしくお願いいたします。

●西村会長

よろしく申し上げます。誰かご意見等ありませんか。どうぞ。

●坂本委員

今回は特に答申案ということ、それに関連する資料、もう大変な膨大な資料ということを押見・拝読しまして、こういうのがあるから、私どもも上手く、上手くかどうかは分かりませんが、動いておられるんだなということも改めて認識した次第でございます。ありがとうございます。

一つ、素朴な言い方をおかしいんですけども、質問というよりも関心ということでお聞きいただければいいのですが、平成26年、今年ですよね。去年・今年と色々と変わってきているのですが、26年の京都労働局における目玉っていうのか、のようなものがもしあれば、いや、もうこれで全部やるんだったら大変素晴らしいことではあるんですが、この中でも特に力を入れたいんだって目玉のようなものが、もし、これなんだとおっしゃれば、なければ結構なんですけれども、ありますでしょうか。

●局長

とりわけ私どもがやっていきたい、重点を入れてやっていきたいというのは、総合性の発揮に書いてある部分です。不安定な非正規労働者の割合が非常に高い、これは知事も非常に意識が高くて、従前は学生が多いからというようなことで見過ごしてきた部分もある

のだけれども、やっぱり中身を見てみると、どうもそれだけで説明がつかないような状況になっている。

その点は、ハローワークにおきましても、監督署におきましても労働行政としては皆さん共通の課題だと思っておりますので、ここはしっかりと対処していきたい。

一つの手法として、非正規の方は能力開発の機会に恵まれないということもございますので、先般京都府と一緒に訓練に関する計画の協定を締結させていただいた。これに基づいてしっかりやっていきたいということが一つです。

それから沢山ありますが、これも繰り返しになりますが、労働災害の関係で、特にこれまで死亡災害ということ言えば、第2次産業が中心だったわけですがけれども、どうも休業4日以上の中で3次産業が増えてきている。そのところについて、中々有効な手がないうっていう訳じゃないのですけれども、本当に実効性のある対策をやっていきたい。ということで、一つは、社会福祉施設がどんどん増えておりますし、それに伴い増えているせいだけでもなくて、労働災害発生率が増えてきている。これは腰痛等で離職をしてしまえば、また人手不足になる。悪循環になってしまうというようなことがございますので、先程の舞鶴市と一体で連携して職業紹介をやっていくことにしておりますけれども、そういった自治体とも連携しながら、いかに社会福祉施設を運営していく上で労働条件をきっちり守っていただくことが大事なのか、このところをしっかりと連携して啓発等をさせていただければなと思っております。主にこの2点です。

●坂本委員

ありがとうございます。

●西村会長

どうぞ。

●野崎委員

詳細なご答弁ありがとうございます。大変よく分かりました。

私は今年度から委員として参加させていただき、たいへん勉強になりました。

議論の対象が現状課題に対する方針や施策とともに、5年後、10年後の京都の労働行政はどうありたいか、どういう姿を描くのかというビジョンから、では現在どうしたらいいというアプローチも必要ではないかと思うのですが。

●局長

一つは、労働災害などは、第12次の計画というのが、5年おきに見通しを立てて動いている部分もございます。それから、これは私ども地方レベルではありませんけれど、中央ベースですと雇用対策等につきましては、そういう単年度の予算積み上げということではなくて、将来、労働力人口がどういう形になっていくか推計する形になっている。まさにどんどん人が減って行って、女性とか高齢者とかに出てきていただかないといけない。そういう全体のフレームワークをつくって、そのもとで何が必要か、どういう施策が必要かというのを検討しております。

そういうのは、中央の基本指針として、計画ではないのですけれども、そういう中期的な予想に基づく課題の整理はしており、それも公表はされております。

従前より、京都府などにおきましても、先程の職業訓練、能力開発につきましては、5年ごとに地域ごとに計画を作る、そういう枠組みもございます。私が承知しているところは以上でございます。

京都府の特徴はあるのですけれども、大きな流れ、少子高齢化といった流れ、それから非正規労働者割合が高まってきている、3次産業で労働災害が増えてきている、そういった流れは、基本的には全国の動きと数字の違いはあるにしても同じような方向で動いているのかなという認識をしておりますので、基本的には中央の方針を踏まえる形で、こういう地域レベルで方針を立てているということでご理解いただければと思います。

●野崎委員

ありがとうございます。

●西村会長

他にありませんか。どうぞ。

●中原委員

労働安全衛生法の改正について、何か懸案だったものについての現時点でのそれなりの対策が示されているように思うのですけれども、これについて意見を聞いてもしようがない、労働局に聞いてもしようがないので、これについては止めておきます。私がちょっと気になったのは石綿の問題で、昨日もちょっと信じられないような、理科の教師が実験の

準備のために、それを切り刻むという作業をやっていて、それで恐らくは中皮腫であるという確定診断が出たのであろう。中皮腫以外、中皮腫は石綿以外ではまず絶対に起こらないと言っていい、恐らくそれであらうと。あれは地方公務員法のあれでもって認定になったのだらうと思います。

一般論としてというか、労働局所管の石綿に関して、健康被害の状況というのは、現状においてどういう具合になっているのか、裁判沙汰になっているのはあるのかどうかとか、そのあたりの現状をちょっとお教え願えたらと思います。よろしくお願いします。

●西村会長

どうぞ。

●労働基準部長

石綿につきましては、最後に裁判沙汰になっているのかどうかという話がありましたが、実際に裁判が1件ございます。京都の建設労働者に関する裁判でございまして、今月も12日に公判がございまして、証人での質問等が5名の方に対してありまして、私ども労働局の担当課長、担当官、また本省のほうからも毎回来ている。2か月に1回ずつぐらいありまして、予定ではまだまだ、27年の声を聞いてもまだやる、なんとかの予定が入っております。これは全国で、大阪とかも含めまして、ずいぶん提訴されてございまして、それについて対応していくことが一つ。

それと石綿につきましては、一つは健康管理手帳の交付ということで、そういった方の健康診断につきましては、健康管理手帳を示せば無料でできるというような制度でございまして、いまのところちょっと、数はちょっと記憶にないんですが、一定程度の数の方にそういったことを交付しているという感じでございます。

あと労災の話につきましては、お手もとの資料、参考資料のナンバー6に労災補償の請求の状況がございまして、請求認定のところがございます。参考資料の6のいちばん下の3番が石綿関連疾患。見ていただきますと、ここに書いてありますとおり、労災法に基づく請求については25年度も2月末現在で28件の請求等々がございまして、認定も24件ほど指定させていただいております。

見ていただきましたように、22年度ぐらいからもう請求が20件の、特に最近は20件の後半、もしかしたら今年は、まだ3月末までありますから、もっと請求は増えるかもわかりません。

ご存じのとおり、石綿は非常に長い時間かかってり患して表に出てきますので、このアスベストの輸入等々の禁止の規制が強化されるまでの間にばく露していた方の部分については、まだまだこれから出てくるものだと認識しております。

ですがいまして、それらのことにつきましては、今後、労災請求をしっかりと受けとめて、私ども、その疾患者に対して業務上であればその認定をしていくということになっております。

建物の解体等々、これからです。その中にアスベストを使われておりますから、解体のところでばく露しないような対策、それは建設の関係になります。

ご存じだと思うんですが、阪神淡路のときに、確か短い間でそこで作業をされた人がばく露したというふうな例も出ているようでございますし、そのへんのところはしっかりとやっていかなければと思っています。そのへんちょっと数字的なところで答えになってない部分もあるんですが、お許し願えればと思っています。

●西村会長

何かございませんか。

少しまだ時間があるみたいなのですが、今日はこれで終りたいと思います。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。

それでは、事務局にマイクをお返ししたいと思います。

●労働基準部長

ちょっとすいません、一つだけ。2、3点ちょっと説明不足のところがありましたので、お許してください。先ほどの行政運営方針のところにつきまして、ちょっと見苦しいところがあります。13ページをちょっと開いていただけますでしょうか、申し訳ございません。

13ページに(3)で適正な労働条件の整備というところの次にアの柱立てがあるんですが、アの柱立てがちょっとつながっておりまして、「過重労働の解消と仕事の生活の調和に向けた働き方・休み方の見直し」までが見出しでございます。その次に、過重労働の解消に向けたというのは段落を変えて、ここからが文章でございますので、ここ見苦しゅうございまして、訂正させていただきます。

それと本日お手もとに第27回京都府地方労働審議会追加資料ということで、資料ナンバー1、資料1から京都産業保健推進センターの事業実施報告、資料2でメンタルヘルス対策の実施報告、資料3で京都府地域産業保健センターの実績報告という資料がございま

す。これは前回の審議会で、菱田委員のほうから産業保健関係の質問されたことに応えきれなかったものを、今回こういう形で資料で配布させていただきまして、お答えとさせていただいたものでございます。参考にしていただけたらと思っています。すいません、説明が遅れまして、申し訳ございませんでした。

●局 長

本日はお忙しい中をお集まりいただき、本当に熱心なご議論をいただきました、ありがとうございます。先程申し上げました繰り返しになりますけれども、答申、意見を全会一致でいただけたところ、本当に大変嬉しく思っております。ありがとうございます。

先程、中村委員のご質問がございましたけれども、全体としては行政体制、合理化が求められている中で、新しい問題に対しましての対応として増員が図られ、そういう中で全体として職員数自体は前年を若干下回るような状況で、ここ数年推移してきておるところでございます。

限られた体制ではございますけれども、本日のご意見を踏まえまして、来年度も引き続き効果的な行政運営に務めてまいりたいと思っておりますので、今後とも私共、行政につきましてのご理解とご協力をお願い申し上げまして、最後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。本日はどうもありがとうございました。

●西村会長

どうもありがとうございました。

●司 会

どうもありがとうございました。以上をもちまして第27回京都地方労働審議会を終了させていただきます。どうもありがとうございました。

(終了)