

第30回京都地方労働審議会
議 事 録

平成27年11月11日開催

京都労働局
京都地方労働審議会

第 30 回京都地方労働審議会議事録

平成 27 年 11 月 11 日（水）

午前 10 時～12 時

於：京都労働局 6 階会議室

●企画室長

おはようございます。定刻になりましたので、只今から第 30 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長の谷口でございます。よろしくお願いを申し上げます。

それでは、開会に先立ちまして、井内京都労働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。本日はお忙しいところありがとうございます。ご挨拶と言いましても、今日初めてお会いさせていただいた方も、先ほどご挨拶させていただいた方もいらっしゃるかもしれませんが、10 月 1 日付けで厚生労働省から京都労働局長に替わってまいりました井内と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

委員の皆様方には本当にご多忙の中、今日お集まりいただきましてありがとうございます。また、日頃から私共、労働行政の運営につきましてご理解とご協力、ご指導いただいておりますことに厚くお礼を申し上げます。

京都府内の雇用失業情勢でございますけれども、有効求職者は減少する傾向にございまして、また有効求人数は増加するというような傾向にございます。直近の 9 月の有効求人倍率で見ますと、1.24 倍ということで、これは大阪の 1.22 倍を正確ではないかもしれませんが、近年では初めて上回ったのだらうと思います。近畿圏の中で一番高い状況にあるということで、求人が増えて求職者が減るということは、結構なことですが、やはり一方では人手不足が生じてきているような業界・業種もあるのではないかと見ております。昭和 49 年以来の 41 年 8 か月ぶりの高水準の 1.24 倍という状況でございます。

このような高い状況が続く中、京都労働局におきましては、今年の 3 月にこの審議会でご審議いただきました平成 27 年度の行政運営方針に基づきまして、各種の施策に取り組んでいるところでございます。特に全国的な雇用失業情勢の改善や労働需要の高まりを受けまして、従来から人手不足が見受けられます介護・看護・保育・建設などの分野におきましては、一層の人手不足が表れているような状況になっております。そのため求人・求職のミスマッチの解消に

向けた取組とともに、人手不足分野の企業や非正規労働者を多数雇用する企業に対しまして、雇用環境改善による採用・定着の改善、限定正社員を含む多様な正社員への転換、待遇改善を促進することが喫緊の課題となっております。

一方、労働安全衛生に目を向けますと京都府内の労働災害、平成 27 年 10 月末の速報値ですけれども、死亡災害が 15 件ということで、前年同期の 13 件に比べて 2 件増加している状況でございます。また、休業 4 日以上之死傷災害が 1,792 件と、前年同期に比べて 167 件、10.3%の増加になっておりまして、対前年比較の増加率が、残念ながら全国で最も高いという部分も含め、誠に憂慮すべき状況にございまして、現在、労働災害多発警報を発令しているところでございます。

そのほか、山積する行政課題に対応する私ども京都労働局においては、大きな 5 点に重点を置いてやっておりますけれども、特に 1 つ目といたしまして、過重労働による健康被害を防止するための長時間労働の抑制対策。それから、二つ目といたしまして、女性の活躍促進を進めるための育児・介護との両立支援対策。三つ目といたしまして、非正規労働者の正社員転換・待遇改善の推進対策。それから四つ目といたしまして、希望者全員が 65 歳まで働くことができる雇用確保措置の導入を促進する、高年齢者の就業機会の確保対策。五つ目といたしまして、労働災害のない職場づくりに向けた緊急対策。こういった対策を重点的に実施しているところでございます。

こうした施策を展開するためには、地域のニーズを踏まえた計画的かつ効率的、効果的な労働行政の運営に徹するとともに、地方公共団体ですとか、ここにお集まりの使用者団体、労働者団体の皆様方と連携し、また情報交換を一層密にすることが非常に重要であると考えております。

本日の審議会におきましては、京都労働局の平成 27 年度上半期の行政運営の進捗状況等につきましてご報告申し上げますが、皆様方から率直なご意見を賜りながら、信頼の構築と府民の期待に応える労働行政を推進してまいり所存でございますので、どうぞよろしくご審議いただきますようお願い申し上げます。私のご挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

●企画室長

続きまして、各委員の方々のご紹介に移らせていただきます。

委員の皆様につきましては、第 7 期審議会委員が本年 9 月 30 日で任期満了になりました。このことに伴いまして、このたび本年 10 月 1 日から新たに第 8 期の審議会委員として任命させていただきました皆様をご紹介させていただきます。

お手元にあります審議会委員名簿に従いまして、ご紹介をさせていただきます。

それでは、まず公益代表委員といたしまして、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。

●企画室長

富田委員でございます。

●富田委員

富田です。よろしくお願いいたします。

●企画室長

福居委員でございます。

●福居委員

福居でございます。今回初めてでございます、色々勉強させていただきま
す。よろしくお願いいたします。

●企画室長

向井委員でございます。

●向井委員

向井でございます。私も今年、今回が初めてですので、よろしくお願いいたします。

●谷口企画室長

村中委員でございます。

●村中委員

村中でございます。

●企画室長

村松委員でございます。

●村松委員

村松でございます。私も今年が初めてなので、よろしくお願いいたします。

●企画室長

続きまして、労働者代表委員でございます。生田委員でございます。

●生田委員

生田です。よろしく申し上げます。

●企画室長

中村委員でございます。

●中村委員

中村です。どうぞよろしく願いいたします。

●企画室長

西委員でございます。

●西委員

よろしく申し上げます。

●企画室長

廣岡委員でございます。

●廣岡委員

廣岡です。どうぞよろしく申し上げます。

●企画室長

前川委員でございます。

●前川委員

前川です。よろしく申し上げます。

●企画室長

山田委員でございます。

●山田委員

山田です。よろしく申し上げます。

●企画室長

続きまして、使用者代表委員のご紹介でございます。最初に石津委員でございます。

●石津委員

石津でございます。今回から、初めてでございます。よろしくお願いいたします。

●企画室長

続きまして、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。

●企画室長

続きまして、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。

●企画室長

続いて奥原委員でございます。

●奥原委員

どうぞよろしくお願いいたします。

●企画室長

続いて本日欠席をしておられますが、坂本委員でございます。最後、野崎委員でございます。

●野崎委員

よろしくお願いいたします。

●企画室長

ご紹介させていただきました委員のうち、今回新たに委員をお願いいたしました5名の方を改めて、簡単ではございますけれども、ご紹介をさせていただきます。

公益代表委員でございますが、京都府立医科大学大学院医学研究科精神機能病態学教授の福居委員でございます。

次に弁護士の向井委員でございます。

次に京都大学大学院法学研究科教授の村中委員でございます。

次に弁護士の村松委員でございます。

次に使用者代表委員でございますが、京都経営者協会専務理事の石津委員でございます。

以上5名の方に、新たに審議会委員をお願いいたしましたので、よろしくお願いを申し上げます。

辞令の交付でございますけれども、辞令の通知書を皆さんの机の上に置かせていただいております。本来は局長からお一人お一人に直接お渡しをしてお願いをすべきところでございますけれども、時間の都合もございますので、ご了承をお願いしたいと思います。

続きまして、京都労働局の担当職員の紹介をさせていただきます。本日出席の労働局の職員につきましては、前回3月の審議会開催以降、人事異動がございましたので、異動になった者のみ紹介をさせていただきたいと思っております。

まず最初に、井内局長でございます。

●局 長

井内でございます。どうぞよろしくお願いをいたします。

●企画室長

太田総務部長でございます。

●太田総務部長

太田でございます。今日はよろしくお願いをいたします。

●企画室長

金井雇用均等室長です。

●金井雇用均等室長

金井でございます。よろしくお願いをいたします。

●企画室長

岡嶋監督課長でございます。

●岡嶋監督課長

よろしくお願いをいたします。

●企画室長

吉岡賃金室長でございます。

●吉岡賃金室長

吉岡です。よろしくお願いいたします。

●企画室長

そして最後でございますが、企画室長の谷口でございます。ひとつよろしくお願いをいたします。

以上6名が、本年4月1日以降に新たに着任をしております。引き続きどうぞよろしくお願いを申し上げます。

続きまして、審議会の成立状況について、ご報告を申し上げます。本日の委員の皆様方の出席状況でございますけれども、使用者代表委員の坂本委員は欠席とのご連絡がございました。したがって、現在、公益代表委員は6名全員がご出席、労働者代表委員も6名全員がご出席、使用者代表委員が5名のご出席で合計17名の委員にご出席をいただいているところでございます。18名中17名の委員にご出席をいただいておりますので、委員の3分の2以上の出席によりまして、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していることをご報告申し上げます。

続きまして、皆様方の机の上に置いております資料の確認をさせていただきます。実は、皆様方には事前に資料等を送付させていただいているところでございますけれども、一つお詫びをしなければいけないのが、お送りさせていただいた資料のうちの資料ナンバー1でございます。各テーブルの席に置いてあると思いますが、先にお送りしておりました資料ナンバー1の内容に若干誤りがありまして、これを訂正したものを資料1として新たに机に置いておりますので、大変お手数でございますけれども、前の資料1を外していただいて、新たに机の上に置かせていただいている資料1を正しいものとして差し替えをしていただきますようお願いいたします。

あと1点、細かいことでございますが、資料2の11番、京都の労働災害の発生状況の速報というデータでございます。実はこの速報が毎月更新をされているわけですが、このデータが出るのが毎月10日ということでございまして、昨日出たばかりのデータでございます。それを資料2の11に追加をしていただくということで、よろしくお願いをしたいと思います。

資料について、簡単にご説明をさせていただきますが、まず資料ナンバー1でございますけれども、これが皆様方のご審議の末に作成させていただいた労働行政の運営方針でございます。その運営方針の上半期における進捗状況がどうだったのかということをもとめたものでございます。項目ごとに進捗状況がどうなっているのかをまとめた資料でございます。その右側には年度内に目標達成ができる見込みがどのような状況になっているのかということを表した資料でございます。

資料ナンバー2は、これは参考資料でございます。労働基準部が提出をいたしました参考資料です。資料ナンバー3は職業安定部が提出をいたしました

参考資料でございます。そして資料ナンバー4は雇用均等室が提出をいたしました参考資料ということになっております。最後、資料ナンバー5は総務部関連の参考資料になっておりますので、ご確認をよろしくお願ひしたいと思ひます。

お手元の中で資料がない方がいらっしゃれば、挙手をいただければ、すぐにお持ちさせていただきますが、大丈夫でしょうか。

続きまして、会長の選出に移りたいと思ひます。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を選挙して出していただくことになってございます。

ご推薦いただければと思ひますが、いかがでございましょうか。

●富田委員

村中委員にお願ひしたいと思ひます。村中先生にはご専門の立場からご発言いただくだけではなくて、審議会の取りまとめ役としてご尽力していただければと思っておりますので、どうぞよろしくお願ひします。

●企画室長

ありがとうございます。今、村中委員とのご推薦がございましたけれども、皆様いかがでございましょうか。

(拍手)

●企画室長

ありがとうございます。それでは村中委員に会長をお願ひしたいと思ひます。村中会長、よろしくお願ひを申し上げます。

●村中会長

只今ご指名をいただきましたので、やらせていただきたいと思ひます。私自身もこの審議会は初めてでございまして、何も分からないところがございまして。不都合もいくつあるかと思ひますが、よろしくお願ひいたします。

先ほど局長から現代の労働行政を巡る状況をご説明いただきまして、労働行政自体は、過去からの監督行政とか安全衛生とか、そういう伝統的なものから、雇用均等、高齢者雇用、それに紛争解決と、どんどんその守備範囲が広がっております。

また今後、日本の一億総活躍社会の実現とかおっしゃっていますけれども、日本の国が発展していくために、やっぱり雇用のあり方というのは非常に大きな意味を持つと考えております。ぜひこの場でも労働行政に対して、審議会委員として有益なご助言、アドバイスというものができればと考えておりますの

で、ぜひ活発にご議論いただければと考えております。よろしく願いいたします。

それでは最初に、地方労働審議会令の第5条第3項に会長代理を会長が指名するというのがございますので、指名を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ことになってございます。富田委員を指名させていただきたいと思います。よろしいでしょうか。

(拍手)

●村中会長

それではよろしく願いいたします。

次に部会委員の指名でございますけれども、地方労働審議会令第6条第1項に基づき、現在当審議会に部会として活動している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の2名ずつの計9名とさせていただきたいと考えております。

審議会令、それから審議会運営規定というものをお手元にお配りしていると同っておりますが、ございますでしょうか。その中で、審議会令の第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8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、ご確認をお願いしたいと思います。

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、大里委員でお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。それではよろしく願いいたします。

それから部会長は、地方労働審議会令の第6条第5項において、その部会の第1回開催時に部会に属する委員により選挙で選出をお願いすることになってございますので、よろしく願いします。

次、議事録の署名人でございますけれども、私、村中と、あと労使双方の委員からお1人ずつを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をお願いしたいと思います。それから使用者側委員としては石津委員をお願いしたいと思います。それでは、お2人の委員、よろしく願いいたします。

では、ここから議事に入らせていただきたいと思います。まず平成27年度上半期における行政運営方針の進捗状況について各部長、雇用均等室長に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、各部長、雇用均等室長のご説明は、ポイントの説明とした手短なものにさせていただきたいと考えてい

ますので、よろしくお願ひいたします。

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に、一括して行いたいと思ひますので、よろしくお願ひいたします。

それでは、まず初めに生長労働基準部長から説明をよろしくお願ひいたします。

●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、ご理解とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。5分ほど、説明時間をいただいておりますので、資料に基づきましてこれまでの状況を簡単に説明させていただきます。では座らせていただきます。

お手元の資料ナンバー1の1枚めくっていただきましたところからでございますが、最初は働き方改革の推進の関係でございます。これは京都労働局全体で取り組んでいる状況でありまして、局長あるいは私から府内の企業に訪問しまして、長時間労働の削減、年次有給休暇の取得促進をはじめ、非正規社員の正社員化転換ルールの周知、多様な正社員制度の導入、女性の活躍促進とキャリアアップ助成金の活用など働きかけを実施してまいりました。これまで件数としましては、2月から始めていますが、数えますと25件ほどになっておりまして、そのうち創意工夫の事例は資料ナンバーの2の1に少し入れておりますが、企業から教えていただいたところでありまして。

その次の2の2が、クロイ電機株式会社にお邪魔したときに、なかなか好事例でありましたので、本省で行っております働き方・休み方ポータルサイトに上げさせていただきます。

次は2ページになりますが、この11月が過重労働解消キャンペーン期間ということでありまして、重点的に過重労働対策に取り組んでいるところでありまして。

一つ目としましては、労使団体に対しまして主体的な取組を行っていただくよう要請を行いました。10月に局長あるいは私から労働者団体2団体、使用者団体6団体にお邪魔して直接お渡しをしています。また各地の商工会議所等の200団体には郵送で要請文を送らせていただいております。

二つ目としましては、11月3日の火曜日ですが、「過重労働等防止対策推進シンポジウム」を京都テルサで開催しまして、80人ほどの参加を得ております。

三つ目としまして、11月7日の土曜日に全国統一で、一斉の無料電話相談を行いました。近畿ブロックは大阪で集まって電話相談を受けております。件数は111件ありました。

現場では現在、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、通年行っていますが、特に11月は重点的に実施を行っております。特に、若者の使い捨て

て企業の関係につきましては、先日、新聞に大きく取り上げられておりますが、「アルバイトの労働条件を確かめようキャンペーン」というのを実施しております。資料の2の3を大学のキャリアセンターに置かせていただいて周知活動を行っているとともに、学生に対しまして労働基準法関係法令の説明を行っております。また、私どものホームページに「ブラックバイトでお困りの学生の皆様へ」というコーナーを設けております。何かありましたら、この相談先がわかるようにと、工夫をしているところであります。

次は6ページに行きますが、労働災害発生の関係であります。6月24日、局長による建設現場の安全パトロールを行っております。建設業における労働災害防止に向けたメッセージを配布して、安全対策の周知を広報してまいりました。このパトロールには富田委員と生田委員、中村委員にご参加をいただきました。どうもありがとうございました。

その8月末の速報値で申し上げますと、休業4日以上之死傷災害が前年と比べますと10.3%の増加ということで、9月11日に私どもの京都労働局で初めて、労働災害多発警報を発令したところであります。また、陸上貨物運送業の荷積み、荷卸し作業の関係でも、災害が多発しております。9月24日にトラックターミナルをパトロールしまして、パトロールに参加した全員に陸上貨物運送業における労働災害防止に向けたメッセージを確認していただきました。また、死亡災害の発生につきましては、現在、建設業関係で死亡災害が多発しておりますので、10月1日で死亡災害発生防止策の要請を行ったところであります。

この結果、10月末の速報値では、増加率10.3%ということで、3か月連続同じ数字でありますので、少し効果は表れてきたかなと思っております。

昨年、労働安全衛生法が改正されております。施行がものによって段階的になっておりますが、特に来月12月1日からになりますけれど、労働者50人以上の事業場で義務化されるストレスチェック制度と来年の6月1日から施行されるリスクアセスメントの説明会を今、精力的に実施をしているところであります。

次は8ページにいけますが、今年度の地域最低賃金が10月7日より807円で発効しております。産業別最低賃金は12月27日に最低賃金審議会により答申をいただきましたので、現在、発効の手続きを進めているところであります。最低賃金制度につきましては、京都府民の理解を深めることを目的とし、今年度の最低賃金ポスターデザインコンテストを行うこととしております。その壁に貼ってあるのが、今、集められたポスターコンテストのものであります。ここから選ぶことになっておりますので、この審議会が終わりましたら、もしよろしければ、投票をよろしくお願いいたします。

次は9ページになりますが、労災補償の関係です。脳・心臓疾患、精神障害、石綿関連疾患の処理が長期化する傾向がありますが、随時、手を入れて迅速・

適正な処理を徹底しているところであります。時間の関係で省略しながらの説明でしたが、以上とさせていただきます。どうぞ、よろしくお願い申し上げます。

●村中会長

どうもありがとうございました。

それでは、次に笹職業安定部長よろしくお願いします。

●職業安定部長

職業安定部長の笹でございます。今、皆さん方には日頃から職業安定行政にご支援とご協力をいただきまして、誠にありがとうございます。私からは、お手元の資料の今、説明をしていただいた次の 10 ページから 24 ページについて説明させていただきます。恐縮ですが、座って説明させていただきます。

まず 10 ページでございますけれども、働き方改革の推進につきましては、これまで重点取り組みとして安定行政のみならず、基準行政とともに取り組んでいるところでございます。

その中でも正社員転換の重要な制度でございますキャリアアップ助成金の支給状況を発表させていただいております。制度の周知に取り組んでまいりました結果、昨年度よりも計画認定が 11.2%増、それから支給決定が 143%増ということで、活用が進んでおります。その状況につきましては、配付させていただいております資料の 3 の 2 に、1 枚で状況を表しているものがございますけれども、キャリアアップの計画と支給決定の件数という部分について、若干のタイムラグと申しますか、件数の中に助成の対象となるコースが複数含まれている可能性もございますので、計画件数イコール、計画が実行された時の支給件数にはならないという数字になってございます。そのような状況でございます。特に正規雇用等への転換コースの計画、それから支給の増加が目立っておるところでございます。

また、10 ページの下の方になりますけれども、6 月から 8 月までの間、正社員実現キャンペーンといたしまして、局長それから安定所の幹部が 67 社を訪問しております。昨年のキャンペーンと合わせますと 117 社を訪問しました。その結果をまとめたものが資料 3 の 3 になります。正社員転換等支援制度について、更なる周知が必要であるというようなこと、それからその次には 3 の 4 として、先般、記者発表させていただきましたが、正社員転換・待遇改善キャンペーンとしまして、12 月末までをこのキャンペーンで引き続き、事業主への働きかけについて取り組むことにしております。

資料 1 に戻りまして、11 ページ以降になります。職業安定行政の重点施策としまして、19 の項目についての現在までの進捗状況を載せてございます。

安定行政としましては、最近の雇用情勢の改善、それから人手不足、それか

ら何らかの課題を抱えてなかなか就職できない求職活動期間が長期化している求職者への対策としまして、職業能力の開発による人づくり等々、それから最後は安心して働くことができる環境づくりということで企業の人材確保に繋がっていくという観点で、それぞれの項目で取り組んできております。

11 ページになりますけれども、ハローワークの関係資料でございます。年間目標の数字を半期、いわゆる6か月で半分というふうにした場合に、その半数の数字は超えておりますけれども、実はハローワークの評価につきましては資料の3の6に詳しい数値表を載せてございます。

見ていただければと思いますが、一番上の局合計を説明させていただきますけれども、目標には主要指標と補助指標がございまして、常用就職件数から常用求人充足数と雇用保険の残日数の3分の2以上を残して早期に再就職した件数ということで、27年度目標値の横に当月までの目標目安値というのがございます。この当月までの目標値というのは、月ごとに日数が違いますので、その日数で9月末現在の日数、空いている日数を勘案して目安としての数字が、例えば就職であれば19,831で、9月末時点の実績が19,604ということでございまして、目標値としての進捗は51.1%ではあるのですが、到達度がマイナス1.1%、若干分かりづらい数値ではございますけれども、こういった状況でございます。

これについては、充足数の増加、それから補助指数として紹介成功率がございまして、この紹介成功率の向上を各ハローワークに指示しているところでございます。

また資料1に戻っていただきまして、12ページの下の方でございます。人づくりに関することですけれども、職業訓練は、職業訓練校が実施する委託訓練、それから求職者支援訓練がございまして、ともに充足率が目標を下回っております。特に北部地域が低調という状況でございます。訓練の拠点がなかなか確保できないという状況でございまして、北部地域ではできる限り受講あっせんに力を入れるように指示しております。

訓練終了者の就職率の状況につきましては、資料の3の9でございます。求職者支援訓練につきまして、コースの分野、受講者数、就職者数、それから就職率等の実績を記載させていただいております。

続きまして13ページの地方公共団体と一体となった雇用対策の実施につきましてでございます。京都府、京都市、舞鶴市、三つの一体的事業を推進しているわけですが、ほぼ順調に推移しております。引き続き自治体の連携を強化しながら、目標を達成できる取組を計画しているところでございます。また、11月2日でございますけれども、京都市北区それから深草に新たなコーナーを設置したところでございます。

14ページの新卒関係でございます。こちらの方は資料の3の10から11、12に記載させていただいております。10月時点では高卒、大卒とも内定者数が若干、低下しておりますけれども、これは8月に解禁された、いわゆる先行採用

の後ろ倒しの影響で内定がやや遅れているのではないかと推理しておりますが、一時的な現象と考えております。ただ、この解禁の時期につきましては、経済界それから本省でも引き続き検討していくということを言っております。この間、中小企業をはじめとしまして、人手不足に対する採用支援と合わせまして、未内定の学生・生徒に対する支援として、解禁となりました8月1日の土曜日に、新卒応援ハローワークにおきまして、就職フェアを開催したほか、会社説明会、面接会、就職支援セミナーなどに取り組んだところでございます。

資料1の15ページ、16ページになりますが、高年齢者それから障害者の雇用対策につきましては、資料3の12になりますが、高年齢者の雇用確保措置につきましては65歳までの雇用ということで、その確保措置が実施されている企業の割合が99.2%となり、目標を達成しているところであります。

また、障害者の雇用達成企業割合についても現在、集計中ではございますけれども、目標数値を超える見込みになっております。障害者の就職件数につきましても、資料3の13に資料をお付けしてございますけれども、8月末現在で昨年比の7.4%で精神障害者の雇用が進んでいる反面、身体障害者の新規就職者が減少している状況になってございます。

資料1の16ページでございますけれども、外国人関係につきましては適正な雇用管理の実施につきまして、周知・啓発に取り組む活動を続けております。安定所における個別の訪問指導が若干、低調になっておりまして、下半期においてはしっかりと取り組んでいきたいと考えております。

次に、17ページの女性の就業希望の実現につきましてでございます。マザーズハローワークにおきまして、就職率が目標値を大きく超えております。また、ひとり親に対する就職支援として、資料の3の14にありますように出張ハローワークなどにおいて取組を実施しておるところでございます。

時間の関係で詳細につきましては省略させていただきましたけれども、3の17には、今般改正された労働者派遣法の概要を載せてございます。現在、数回に亘りまして、事業所への、主に派遣事業者に対する説明会を開催しております。大きな改正でありますので、周知と合わせて、改正に沿った適切な配慮がなされるよう、指導監督についてもしっかりとやっていきたいと考えております。私からは以上でございます。

●村中会長

ありがとうございました。

それでは次に金井雇用均等室長から説明をよろしく申し上げます。

●雇用均等室長

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

本年度の雇用均等行政は、男女雇用機会均等確保対策、仕事と家庭の両立支援対策、パートタイム労働対策の三つの柱を重点に取り組んでおります。進捗状況の詳細につきましては、資料ナンバー1の21ページ以降をご参照いただきたいと思いますと思いますが、本日は時間の都合によりまして、参考資料4で上半期の法施行状況と最重点事項の取組状況を説明させていただきます。

まず、資料ナンバー4の1をご覧くださいのですけれども、上半期の相談指導等の状況でございます。男女雇用機会均等法関係につきましては、相談ではセクシュアルハラスメントと妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの相談の割合が前年度より増加しておりまして、法違反に対する是正指導につきましては、77件実施しております。また、個別企業を訪問して、女性の活用促進のためのポジティブ・アクションにかかる助言を行った件数は62件でございます。紛争解決援助の申し立ては2件で、妊娠による退職勧奨の事案と経営者からのセクハラ的事案でございまして、いずれも解決を見ております。

次に育児・介護休業法関係ですけれども、相談では制度に関するものは前年同期よりも減少しましたが、労働者の権利行使に係るものは前年同期と同水準の相談がきております。法違反に対する是正指導は422件実施しております。紛争解決援助の申し立ては3件ございまして、内容は育児休業中の解雇、育児のための短時間勤務の利用、家族の介護をしている労働者の配置転換に関する紛争でございまして、いずれも解決をみております。(5)の両立支援等助成金の支給状況でございますけれども、これは育児休業代替要員確保コースなどが拡充されたこともありまして、申請件数が前年同期を上回るペースとなっております。

3番目のパートタイム労働法関係ですけれども、本年4月から改正パートタイム労働法が施行されてございまして、その改正のあった項目を中心に事業主等からの相談が寄せられているところでございます。法違反に対する是正指導は445件実施しまして、内容を見ますと新たに義務づけられましたパートタイム労働者のための相談窓口の文書明示であるとか、正社員転換推進措置などに係る労働者への説明が履行されていないという事案が多くみられましたので、引き続き改正内容の周知徹底に取り組んでいくこととしております。

4番目の次世代育成支援対策推進法に基づく、一般事業主行動計画の関係でございますけれども、これは法の有効期限が10年間延長されましたことから、本年3月末に計画の終期を迎えた101以上の企業に対して、次の計画の策定・届出を促すということに注力してまいりましたが、上半期中にすべて届出をいただいたところでございます。次世代法に基づく認定を行った企業は、9月末現在で45社となりました。今後は新設されましたプラチナくるみんの取得を促すことを課題として取り組んでまいります。

次の資料ナンバー4の2でございまして、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い、いわゆるマタニティハラスメントの問題がクローズアップ

されているところでございますが、雇用均等室にも多数の相談が寄せられています。図1の相談件数の推移を見ていただきますと、24年度は109件、25年度は120件、26年度は114件と、3年連続100件を超える高止まりの状況でございます。今年度上半期もすでに59件の相談が寄せられています。

図2の今年度上半期の相談内容を見ていただきますと、解雇や退職の勧奨・強要、有期雇用者の雇い止めなど、労働者が職を失う可能性がある深刻なものが36%、4割近くを占めている状況でございます。女性労働者だけではなく、男性労働者からも育児休業を取ったら昇給や賞与の算定で不利益を受けたといった相談がございました。こういった不利益取扱いは男女雇用機会均等法と育児介護休業法で禁止されておりまして、本来あってはならないものでありますことから、今年1月に法の解説通達を改正いたしまして、法違反に対する指導を強化したところでございます。京都局におきましても、この通達を適用して厳正な指導を行っているところでございます。また、マタハラの未然防止のために、事業主や労働者への集中的な周知啓発を行いますとともに、雇用均等室が相談窓口であることのPRに努めているところでございます。

資料ナンバー4の3は事業主向けの啓発資料で、資料ナンバー4の4は労働者向けの啓発資料です。また、市町村の母子手帳を配布する窓口にも、労働者向けのポスターを提示して周知をしているところでございます。

資料ナンバー4の5ですけれども、6月に閣議決定されました「女性活躍加速のための重点方針2015」において、3番目の女性活躍のための環境整備の項目で、企業内でのマタハラ防止の取組強化策について、法的対応も含めて検討することが掲げられているところでございます。

それから次の資料の4の6、4の7ですけれども、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」、女性活躍推進法が先の国会で成立しまして、9月4日に公布されております。これによりまして、労働者数301人以上の企業に対して、女性の活躍推進のための行動計画の策定・実施や、自社の女性の活躍状況を公表していただくということが、来年4月から義務付けられることになっています。300人以下の企業については努力義務でございます。この法の円滑な施行に向けて、周知を行いますとともに、義務対象企業において、速やかに計画の策定・届出をしていただけるように積極的にフォローを行っていくこととしていまして、今後、京都市内で2回、福知山で1回、説明会を開催しますほか、雇用均等室に特別相談窓口を開設しまして、行動計画の策定支援に当たることとしております。

資料ナンバーの4の8になりますけれども、事業主の取組を支援するための「女性活躍加速化助成金」が本年10月に創設されましたので、これを活用しまして、中小企業における取組の促進を図っていくこととしています。

また、今年3月に「輝く女性応援京都会議」という行政と労使団体等が連携して取り組む推進組織が発足しておりまして、オール京都で女性活躍促進の取

組を進めていくこととしております。

最後に資料ナンバー4の9は、情報としてお知らせするものでございますが、「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」が本年8月に取りまとめられまして、これを受けまして、現在、労働政策審議会の雇用均等部会におきまして、育児介護休業法の見直しが検討されているところでございます。各論1の介護離職の防止のための法制度の整備や、各論2の多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援に向けた法制度の見直しが主な検討課題となっているところでございます。

私からは以上でございます。

●村中会長

はい、ありがとうございました。

それでは最後に、太田総務部長から説明をよろしくお願いします。

●総務部長

総務部長の太田でございます。座ってご説明をさせていただきます。

資料1の29ページをご覧ください。私からは労働保険の徴収と個別労働紛争の2件をご説明させていただきます。29ページの労働保険の徴収の関係でございます。ご承知のとおり、ハローワーク等で失業した場合に受ける雇用保険、それから仕事上の怪我とかで受ける労災を併せて労働保険と申します。この労働保険を裏方のような仕事ですが、いかに公平公正のためにも100%徴収をするかというのが、この徴収関係の課題でございます。この29ページに書いておまして、まず(1)労働保険の適正な徴収が課題の1番でございます。2番目としまして、(2)労働保険の未手続事業の一扫の対策の推進ということが、労働保険の徴収の大きな重点施策でございます。

この状況でございますが、上に戻っていただきまして、平成26年度の収納率は98.6%で、前年度より0.3ポイントアップし全国で9位。3年、4年と順位は都道府県ごとに競わせておりますので、これを見ますと順位を上げている状況でございます。更に上期の状況ということで、(1)のアに収納率の向上というのがあります。前年を上回るという目標の中で、27年度の上期の取組状況ですが、平成27年度9月末日現在の当局の労働保険の収納率は44.1%ということで、年々上がっている状況の中の、今年は更に前年を上回る状況で進んでいるという状況でございます。引き続き、効果的な算定基礎の調査、それから電子申請の利用促進を行っていきたいと思います。それから取りやすい所からだけ取るんじゃないかというご批判を受けないように、全ての労働者、事業主様のためにも、未手続の事業所に加入をしていただくことを進めていきたいという状況です。全体的に徴収関係については順調に進んでいるという状況でございます。

次に個別労使紛争でございます。現状を説明した方が分かりやすいと思いますので、一番後ろの資料5の4をお開きいただけますでしょうか。少し資料を説明してから、目標についての状況をご説明します。

個別労使紛争の状況でございますが、府内の9か所の相談コーナーに労働相談をされた方の全体数から書いております。総合労働相談の件数でございますが、平成27年度上期、棒グラフのいちばん右端でございます。半年間で11,608件、前年同期で12,267件でございますので、昨年度よりは全体的に相談に来られているは減っている状況です。次に下の表でございますが、その他で個別労働紛争の相談件数は4,174件。これは前年の3,317件に比べると、上期で増えている状況でございます。これについては景気回復などによって、賃金の不払いとかそういう相談が減少している傾向にあり全体的に減っている中で、やはり職場内のいじめ、嫌がらせ等の相談が増えているという状況でございますので、この個別労働紛争相談でも増えている状況ではないかと推察しております。

それから三つ目の表の助言・指導申出受付件数については、昨年を上回るペースで進んでいる状況でございます。すべてがそうではないのですが、例えばいじめ、嫌がらせで辞めた時に会社にちょっと電話できないので助言してもらえないかと、会社に言ってもらえないかというケースもありました。全体的にそういうことで助言とかは増えている状況でございます。

1ページめくっていただきまして、次に表が出ています。その中であっせんまで進んでしまうケースというのは、今回上期で58件。前年の上期が58件ですから同数です。あっせんまで行っているのは前年と同じ程度であるという状況でございます。様々ございますが、取り敢えず表に基づいて説明させていただきます。

次に個別労働紛争の目標はどうなっているのかの部分で、31ページをご覧ください。資料1の目標のところでございます。31ページのところに様々な課題がございますが、一番の課題であった、昨年もあっせんの参加率がやや低いのではないかとのご指摘がございました。それについて努力するというところで、上期についてどうなっているかということについては、左側の(2)助言・指導及びあっせん制度の的確な運用というところで、②のあっせんを迅速に行い、参加率の向上に努めるというのがありました。様々な取組として、相談員の研修や能力のアップ、他の個別労働紛争解決機関との連携を進める中で、あっせんの参加率が低いという課題は、右側の上期のところにあるように被申請者への丁寧なアプローチを行いまして、あっせんの参加率は昨年上期の36%から、今回は50%へと大幅に向上しております。もちろん、100%にするべきものだというのは重々承知しているのですが、様々な工夫をしながら、更に高めていきたいという状況でございます。色々ご説明したいところがございますが、労働保険の徴収と個別労働紛争について重点だけご説明いたしました。以上です。

●村中会長

ありがとうございました。

各部長、室長、ご説明いただきありがとうございます。

説明いただいた内容について、これから審議を始めたいと思います。特に順序とかを決めているわけではございません。どなたからでも結構ですので、お気付きの点についてご質問・ご意見等、よろしく願いいたします。

●村松委員

では、最初の口火を切るということで、村松です。

雇用均等室の関係で、昨年、弁護士会と均等室とで、交流会をさせていただいたのですけれど、マタハラがやっぱり全国的に問題となっていて、弁護士会としてもやはりマタハラの問題は重視しなければいけないということで、取組を昨年からしているのですが、中々相談として吸い上げることができない。雇用均等室はどうなのかなってということで、昨年交流させていただいた時点では、ほとんどありませんという回答でしたが、その後、おそらく厚生労働省として、何か電話相談もされていて、その直後にも私は電話を掛けて相談件数はどうでしたかって聞いたけど、京都としては余りありませんでしたという返事だったと思います。今回のこのご報告で、36件ほど相談があったということでしたので、特にどのような取組をされて、そういう相談が一挙に増えたのかなということをお教えいただきたいと思います。

●村中会長

それでは、金井雇用均等室長、お願いいたします。

●雇用均等室長

マタハラの相談状況につきましては、先ほど資料の4の2で、100件を超えている高止まりであるのご紹介したのですが、36件は労働者の件数ですね。これだけではなくて、その他で計上している労働者のご家族とか、友人とか、そういう当事者に近い方からのご相談がございます。そういうものも含めますとかなりの件数があります。今年は6月の男女雇用機会均等月間を中心に、全国的に集中的な周知啓発を実施しましたが、今まで雇用均等室が相談窓口であるということをご存知なかった方もおられて、私どもに寄せられている相談も氷山の一角だと理解していますので、新聞広告を全国的に出したり、ポスターを作りまして、先ほど紹介したような、妊娠された方が目に付くようなところに貼り出したりいたしました。それから使用者団体、労働団体等にもご協力いただきまして、資料の配布等も続けてきたところでございます。

今までは、他機関から紹介されて私どもに相談に来られるケースが多かったのですが、そういうものを見て直接私どもに相談されるケースも増えた

という状況でございます。

●村中会長

ありがとうございます。

●向井委員

弁護士の向井です。今、村松先生もおっしゃったことと少し関連するかと思うのですが、雇用機会均等関係ですけれども、マタハラ相談件数が上半期 36 件おありだったですね。セクハラの方も 57 件ということで、資料 4 の 1 を拝見していますと、この二つについての相談というのは項目ごとに分けていくと高い割合を占めているのかなと思うのです。その一方で行政指導件数というのを見ますと、セクハラの方はかなり多い数字になっているのですけれども、マタハラの方は 1 件ということです。弁護士の仕事をしていますとハラスメント関係の相談というと、マタハラとかセクハラとかパワハラというところがよくあります。中々いずれも事実認定が難しいと感じるところがあって、そういう意味では、なんていうのか、内容は個々に違うのですけれど、似たようなイメージを持っているものですから、その中でセクハラの方については行政指導の件数がかなり高い水準にあって、マタハラについては少ないという、この辺りは何か原因とか、お考えになられる部分はおありでしょうか。

●雇用均等室長

そうですね、数字を見ていただいただけでは分かりづらいところがございませぬけれども、セクハラ関係で行政指導を行っておりますのは、これは個別に企業を訪問してセクハラ防止対策がきちんとできているかどうかということ进行调查しております。それで防止対策がきちんとできていないところを指導した件数も含めたものがこの件数でございます。

マタハラの方は、これは労働者からの相談を受けて、指導して欲しいという希望があって、指導した件数でございます。中々ご自分の名前を出して指導を求めるといことは、ご本人が希望されないことがありますので、紛争解決援助についても同じなのですけれども、そういう場合はどういうふう交渉したらいのかとか、法律ではこういう解釈になっているということをお丁寧に説明し、労働者の方にアドバイスをし、その後、またどうなりましたかということの連絡も必ず入れてフォローするようにしております。そういうことで、指導件数としては少ないという状況でございます。

●村中会長

セクハラの方は相談を受けて、それに基づいて指導というわけではないということですね。相談を受けて指導をするケースはやっぱりごく僅かだということ

とですか。

●雇用均等室長

そうですね。セクハラの方も、この件数の中に相談を受けて指導したケースも含まれております。それとセクハラに関しては、被害にあって仕事を続けられなくなったが、本来なら勤められた分の給料の補償をして欲しいというようなご要望がありましたら、それは紛争解決援助制度で解決を図るということになります。

●村中会長

ありがとうございます。他にいかがでしょうか。それでは、福居委員どうぞ。

●福居委員

京都府立医大の福居でございます。6ページの労働者の安全と健康の確保対策の推進というところで、今日の資料No.2の13にもありますストレスチェック制度の導入マニュアル。これはコンパクトに大変分かりやすくまとめていただいているのですが、資料1の6ページのところに、説明会を延べ31回実施、23回既に実施をされた、8回が11月に実施予定ということが書いてございます。これまで、あまりその取組がないところも、どうしても12月から義務化されますので、中々からというところかなりハードルが高い部分もあるかと思ひますし、既に実施をされているところは、それに乗っかってやればいいのかと思ひます。

これまでの説明会等の中で、実施に向けて事業者の方からの質問であったりとか、あるいはこういうところはどうかというような、ちょっと進めていくに当たっての不安な部分とか、その辺りどんなところが一番質問が多くて、これどうしたらいいのだろうかとか、もしそういうのが分かりましたら、幾つか教えていただきたいなと思ひています。

●健康安全課長

健康安全課長の前田と申します。基準部長に代わりまして、直接ご回答しますことをお許しいただきたいと思ひます。

当初、事業所の皆様方が一番不安に思っていたのは、この制度を実施して、實際上、例えば精神疾患を訴える労働者が増えるのじゃないかということが、まず最初にございました。その点については、ストレスチェック制度は精神疾患の人をあぶり出すものではなくて、労働者ご自身にメンタル不調の気づきを促す、一次予防を目的としていることを説明してまいりました。その結果、大体その点はお分かり頂いたかと思ひますが、最近やっぱり現実になると、産業医の先生がストレスチェック制度の実施者として、そこに足を踏み入れるということに対する抵抗感が強いということで、産業医の先生の方々から

は、どうやってやったらいいのだということ、事業所の皆さんからは、なかなか産業医が実施者を受けてくれないということでのお問合せ等があります。

厚生労働省としては、本省のホームページでたくさんの資料を出しておりまして、實際上、ストレスチェックを現実に関心するためのプログラムもアップしていく予定にしておき、そういうご不安を解消したいと考えております。

京都労働局では、労働者 50 名以上の事業場で 12 月 1 日からストレスチェック制度が義務化されますので、50 名以上の事業場、2,700 事業場に対して、ストレスチェック制度の実施マニュアルを送付して、実施について具体的に組み込んでいただきたいと、再度お願いをしております。

●福居委員

ありがとうございます。お話しいただきましたように、一次予防を強調するという観点ですので、そういう精神疾患の方をどうということでは決してないということはおっしゃるとおりなので、それで進めていただければと思います。

産業医がどういうふうに取り組むのかという、高ストレスの、たまたま・・・(テンソウ?) というのでしょうか、そういう方に対して産業医がどう取り組むのかというようなところもこれからの問題かと思えます。制度ができて、それに乗かって色々やっていくというわけですけれども、結果的には、その結果、いい効果が出ないといけないということが一番あるかと思えます。やはり、その運用の仕方が一番大切なのかなと思えます。ここにも書いておりますし、もちろん労働者の方の個人情報の保護ですとか、不利にならないというのは当然なのですけれども、その当たり、これからいい形で運用していくのが一番いいのかなと思っております。

たぶん直近の労働災害の防止計画、厚労省の中でも平成 29 年までに、80% 程度の事業場がそのメンタルヘルスに、実際にきちんと取り組んでいるというのを目標にしているということ、確かお聞きしたようなことがあるので、実りのある制度、いい形の運用ができればというのが私の感じているところです。ありがとうございます。

●村中会長

それでは、他にご質問がございますでしょうか。では中村委員。

●中村委員

中村です。同じく労働災害の防止対策のところなのですけれども、6 月に行われた建設工事現場のパトロールに、森川前局長等はじめ、建災防、京都府・京都市の皆様、また審議会委員の皆様とご一緒させていただいたのですけれども、訪問した現場では、転落などの災害防止法はもとより、熱中症対策など様々

な安全衛生対策が講じられていることに感心するとともに、パトロール活動の重要性を改めて認識させられました。同時に、中小の野丁場や新丁場、町場の現場でも、大手に準じて対策を進めることが必要だと痛感した次第でございます。しかしながら中小・零細の企業や工務店、親方や職人さんの自助努力には限界があります。これまで以上のご尽力を行政や建災防などの団体、業界団体に期待するのですが、その他の民間団体の力を活用することも必要でないかと思えます。

私の所属している全京都建築労働組合でも、年に2回の現場パトロールを自主的に行いまして、企業や事業主と協力して、現場の安全対策の現状や率直な意見を聞いて、元請のゼネコンや住販メーカーに要望を出しております。このような自主的活動を行政としても企業に周知していただいたり、共通のチェックシートなどを作成して、行政に蓄積し、より幅広く現状を把握していただきまして、今後の施策に参考にすることはできないかと、ぜひご検討をいただきたいと思えます。

あとちょっと気になった点の一つあるのですけれども、局が行く現場は本当に止まっておりまして、職人さんが見えない、職長さんはおられるのですけれども、現場で動いておられる方が見えなかったのがちょっと、用意された現場というのは広いのですけれども、何かなというのが気になっていまして、実際、実態調査の声や結果をもっとリアルに周知していただきたいと思えました。以上です。

●村中会長

ありがとうございました。生長労働基準部長。

●労働基準部長

色々ご指摘をいただきましてありがとうございます。6月24日のパトロールですが、大規模な工事で作業員も輻輳しておりましたし、実際回るにはかなりの人数でありましたので、少し作業を止めていただいて、危険の方の配慮をさせていただいたところでございます。

建設現場の監督は日頃からやっておりますが、特に12月は年末年始の関係もありまして、集中的に監督をするということで、近畿ブロックで申し合わせをしておりますので、改めて先ほどのお話等をご参考にしながら活動していきたいと思っております。よろしくお願ひします。

●村中会長

ありがとうございます。他にございますでしょうか。それでは大里委員。

●大里委員

それでは、お願いと質問を3点ほどしたいと思います。一つには最賃の関係なのですけれども、最賃の関係の業務改善助成金につきまして、これらは最賃審議会でもお願いしたわけがございますけれども、ぜひ全都道府県で適用されるように、少なくとも800円を引き上げていただくように、最賃の場だけではなくて、機会あるごとに厚労省にお願いしていただきたいと思います。

それと2点目ですが、資料3の15ですけれども、福祉・就労支援コーナー、これにつきましては今回13か所となっておりますということで、非常にご苦労していただいております。それに関してはお礼を申し上げたいと思います。これにつきましては、特に生活保護受給者が増えている中で、それを防ぐ意味でも非常に効果があると思っておりますので、今現在どのような効果があるか、具体的に分かれば教えていただければありがたいと思います。

それと資料4の7ですが、女性活躍推進法の関係ですけれども、その中で行動計画につきまして、特に中小企業、小規模事業者におきましては、特に女性の方が優秀で、管理職に登用しようとしても、ご本人が断わる傾向がありますので、この行動計画によって、より女性を管理職に登用もしやすくなると思いますので、補助金だけでなく、我々もそれにつきましては小規模事業者に対して指導もしていかないといかんと思っております。ぜひ労働局も指導をよろしくお願いしたいと思います。以上です。

●労働基準部長

最低賃金の助成金のことは、機会あるごとに本省にお伝えしたいと思います。

●職業安定部長

資料3の一体的な実施の関係ですけれども、具体的に生活保護の受給、支給総額とか、受給世帯数という、そちらの方の数字に関しては、京都市からオープンにされておりませんので、ここでは差し控えますけれども、私どもの取組として生活保護を受給している対象者の方をできる限りたくさん京都市からも提供いただいて、就労支援をしていくということで、全国的に見ますと京都市の場合、13か所という非常に多数の福祉・就労支援コーナーの中で、就職率が高いという評価がされているところと、逆に送り込みが少なく、中々うまく就職が進んでいないという2極化が進んでいます。

送り込みの少ない部分については、引き続き京都市の生活保護担当者なり、あとは各区の福祉事務所に働き掛けを行いまして、できる限り、支援窓口に送っていただいて、就労支援をするということで取り組んでおります。

件数については、先ほど就職対象者に類したあとの就職率につきましては、昨年よりも上昇している状況になっております。引き続き自立支援に努めてまいります。

●雇用均等室長

女性の活躍推進につきましては、使用者団体の皆様にもご協力いただいておりますことに、感謝申し上げます。

先ほどご指摘のありました中小企業に向けての取組の実施のことでございますけれども、私どもが開催します説明会ですとか相談会はもちろん中小企業の方も対象にしております。また、自社で行動計画を作ることがなかなか難しいという企業に対しては、自社の状況を入力していただくことで、こういう行動計画がいいですよ、という提案をさせていただくような支援ツールを今、開発しているところでございます。そういうものを使いまして、きめ細かい支援をしていきたいと思っております。

●村中会長

ありがとうございます。他にご発言はございましたでしょうか。

●石津委員

経営者協会の石津です。資料1の13ページのところに、地方自治体と一体となった雇用対策の推進で今も説明されたのですが、例えば京都府との連携による就職内定者数の現況があって、内定者数の達成率というそういう表現があるのですけれども、この人たちの定着率というのを、これも例えば2年後、3年後にどれだけ定着しているのかというのをちょっとフォローいただけないものかなと思っております。なんでこんなことを言うのかと言いますと、私、7月に着任したところで、まだそれほど多くの企業の意見を聞いているわけじゃないのですけれども、ジョブパークを使って採用した人が1日で辞めてしまったとか、1週間で辞めてしまったとか、こういう話を何件か聞いております。そういうことなので、とにかく就職をさせるのだ、内定を決めたいのだということばかりではなくて、そういうすぐ辞めてしまう者を採用した企業が悪いのだということになるのかもしれないけれども、やっぱりちゃんとした人を紹介して欲しいというのが、私がちょっと意見を聞いたところから、いくつかそんな話が出ておりました。今、新卒でも3年後に離職率が30%、7割しか残っていない。この人達って、本当になぜ残っているのですかという辺りを、ぜひ知りたいものだなと思っておりましたので、よろしく願いいたします。

●村中会長

それでは笹部長から回答を。

●職業安定部長

紹介就職後の定着率につきましては、全体的に調べているものはないのです

けれども、新卒については全国と京都について調査をしております。23年から高卒、大卒について、在職期間の状況ということで調査をしております。またジョブパーク、京都府との一体実施につきましても、京都府との連絡協議会等々の中で定着指導を含めた定着状況の調査というものをやっております。今、お示しできる具体的な資料はないのですけれども、そういった状況を踏まえながら、どういう定着指導をしていくかということは、今後、具体的に施策として取り組んでいきたいと考えております。

●石津委員

ぜひ、定着者目標数も掲げていただきたいなと思います。

●職業安定部長

分かりました。

●村中会長

他にご発言ございますでしょうか。

●廣岡委員

廣岡でございます。まず、お礼ということで、正社員転換の待遇改善キャンペーンでありますけど、昨年に続き、今回も労働局主導で正社員転換というキャンペーンをしていただけることに感謝を申し上げたいと思います。

京都は、書いてありますよう41.8%ということで、全国3位という非正規の非常に高いところでございまして、非正規をゼロにということをは言ってるわけではございませんが、やっぱり非正規率を低くして正社員を増やすということは絶対に必要だと思っておりますので、ぜひともそういった将来への安定も含めて、正社員化ということについては、ご尽力いただければと思います。

2点目に、安全衛生に関することで、京都は今、死亡災害が非常に増えているということでもあります。昨年も、階段でちょっと引っ掛けてこけるというような転倒防止、こういったものについては、しっかりとやっていただきたいわけですが、現実、様々な業態の中で非常に繁忙化が増しているということもあり、死亡災害が増えているという現状から、ぜひともPRできることというのはしっかりとやっていきたいと思っておりますので、そういった安全性については、もう一步踏み出して、防止ということでやっていければと思います。

労働者派遣法が改正されました。労働側としては、納得いくものではないのですけれども、改正され、これから派遣の方も相当増えてくると思っております。そういった中で、派遣、請負、そういった方への労働安全というところについても力を入れていかないと、人がころころ替わるとか、そういったところでは災害が増えるということになっても困りますので、安全教育についてもぜひ

ひとも現場指導に入っただけであればと思っております。

最後に、さまざまな全体で経営側に対しても財政支援をしていただいておりますけれども、労働側としても、しっかりそのことについては連携して、経営側にもこういった助成金もあると、労働側としてもPRさせていただいて、労使ともにしっかりとそのことを活用しながら改善を図っていきたいと思っておりますので、データとかをタイムリーに労働側にもいただければ、こちらからももちろんPRさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願い致します。

●村中会長

では、基準部長から。

●労働基準部長

安全衛生の関係、特に派遣法の関係でお話をいただきましたが、派遣法の改正、今回は教育訓練の関係とか安全衛生の関係等が増えておりまして、その関係で派遣先・派遣元等のリーフレットをこしらえて、配布したり、安定行政の補助を行っています。派遣法の説明会とコラボしまして、その辺の周知もあったということであります。更にもう一歩踏み出せるように、また一つずつ考えていきたいと思っております。

●総務部長

引き続き正社員転換の件は進めていく方向で取組みます。それから、各種助成金につきましては皆さんご協力いただいて、京都府、京都市とも連携して進めて、周知していけばと思っておりますので、引き続きよろしくお願い致します。

●村中会長

それでは、他に。

●野崎委員

野崎でございます。印象のような話になって申し訳ないのですけれども、3点ほど。長時間過重労働のお話の中で、長時間労働の抑制プラス有給休暇の取得を一緒にキャンペーンしていただいけませんでしょうか。

働く者にとりましては、使用者側がいう話じゃないのかもしれないですが、時間外というのは、生活費化しているところがあるかもしれないと思っております。実際に有給休暇がどれぐらい取れているか、5日以上取得を義務化という話が出ていましたけれども、立ち消えになりつつある印象がございまして、有休取得キャンペーンをしていただければ嬉しいというのが1点。

それから、労働時間の短縮のためには、仕事そのものの見直しとともに柔軟な働き方というのが叫ばれていると思っております。中でもテレワークが推奨されているかと思うのですが、テレワークの労働時間算定の基準であったり、みなしの適用であったりがすすんでいません。パソコンを立ち上げている間はすべて労働時間か、移動時間にスマホを使いながら仕事の段取りを済ませたりする時をどう考えればいいのかなど曖昧で、テレワーク導入にためらいがあるのが正直なところです。

女性の活躍につきましては、先日、資生堂ショックが話題になりました。今まで育児中の女性の労働時間を短かくすることを基本に、働き続けられることを優先されていたところが、成長し活躍できるように、女性を鍛え成長機会を与える制度にシフトしつつあるのではないかなと思っております、そのあたりも目標に加えていただけたらありがたいと思います。

●労働基準部長

長時間労働に関してですが、一応、企業にお邪魔しまして長時間労働削減とともに、年次有給休暇の取得の方針ということでお話をさせていただいております。資料2の1にありましたように、いろいろ探しておりますと、簡単にうまく取れるようにというようなご配慮をさせていただいている会社はかなり多いといったのが実態でありまして、今回の要請分も長時間労働削減のためでもあります。いくつか統一、そして見直しの方法を取らせていただいておりますので、そういった中で、時間が許す限り、年次有給休暇を取っていただければと言っております。特に柔軟な労働時間制度の導入ということで、変形労働時間制度、フレックスタイム制とかを活用したらいいようなことを少し入れておきましたので、それでいけたらいいなと思っておりますが、キャンペーンの方は、考えさせていただければと思っております。

テレワークの方は、おっしゃるとおりでありまして、いろいろ労働時間の算定というのは確かに難しい部分がありまして、結局、記録に残るものしか頼る部分がないというのが、今の現状ではないかなと思っております。確かに移動時間はどうしたらいいか、ここは労働時間かどうかというのは、たぶん個別判断になろうかと思っておりますけれど、本省に聞きまして、資料収集、あるいは今はどういうふうにしているかとか、そういったことを少ししていきたいと思っております。

●村中会長

金井均等室長からご発言いただいてから意見ををお願いします。

●雇用均等室長

ご指摘いただいてありがとうございます。このたび今度の女性活躍推進法の

行動計画を作っていただく時には、女性労働者向けの意識啓発などの取組もぜひ入れていただきたいと思いますと思っているところでございます。

今、両立支援制度を利用しやすい環境づくりということをお企業にお願いしているところでございますけれども、周りの方の理解を深めるということと、本人が権利を行使するからには、仕事で返すというような気持ちを持って、さらに意欲的にご活躍いただくということが必要なのかなと思っておりますので、そういうところも啓発していただくように、私どもからお話をする時には、その点をお伝えするようにしていきたいと思っております。

●村中会長

それでは生田委員。

●生田委員

今、過重労働に対する個別指導の関係の話が出ましたので、一つ率直に思っていたので質問させていただきたいのですが、過重労働に対して、企業に行って指導されるということでございますが、昨今、報道にありますシングルマザーで、二つ三つ掛け持ちでやって、結果として、こういった方は労働時間が長くなっている方がおられるんじゃないかなという気がします。そういう方に対しての指導はなかなか難しいかと、どういう対応をするべきなのか、されているのかというのがもし分かれば、教えていただきたいと思っておりますので、よろしくをお願いします。

●労働基準部長

過重労働の関係で企業に働きかけのときは、二重就業、三重就業の話はあまりさせてはいただけないのですが、ただ労働基準法関係の解釈、不利益等にありますと、二つ三つと重なってきますと、それをどの会社が最後に、あまりにも時間が長くなった時に割増賃金を誰が払うかというようなものが出ておまして、その時に働いている方は、それを正直に言わないと分からない部分が多いということで、たぶん企業では、その辺の確認はされているかと思っておりますけれども、監督指導の中で、32条の労働時間の算定の時に確認をさせていただいているところであります。

●村中会長

ほかに、ご発言ございますでしょうか。

●西委員

U Aゼンセンの西と申します。資料ナンバー1の2ページの労働条件の履行確保対策のところ、労働時間管理、労働条件枠組みに問題があるおそれがある

る事業所という表現があるのですが、このおそれのある事業場の判断基準と申しますか、どのような形で、そういうおそれがある事業場を判断されているのか。あと、そういう事業所に対する監督指導のあり方というのは、どういうふうなことを行っているのかというのが1点。

それと、その下にあります申告の迅速、適切な解決。たぶん申告の他に情報提供ということもあろうかと思うのですが、そこら辺に対する対応状況というのはどうなっているのか、お教えいただければと思っておりますし、その情報提供が、その上のおそれのある事業所選定の対象というふうになっているのかどうか、合わせてご質問させていただきたいと思えます。

●労働基準部長

まず最初の方の労働条件枠組みに問題があるおそれのある事業所というのは、指導課が36協定等を点検しております、比較的長い時間で協定を結んでいるような事業場を発見しますと、そういったところから選びまして、監督指導に乗せていっているという現状であります。そういったところにつきましては、こういうのはやはりかなりありまして、労働時間関係の違反とか、あるいは割増賃金の違反等があります。

もう一つ大事なのが指導ベースであります、労働時間の管理というものが疎かな会社というのはかなりありまして、そういったところを指導しているというような状況ではなくて、そもそもこの指導の根拠となっております指針が出ておりまして、労働時間の把握というものが出ております。労働基準法の中には、この労働時間の把握というものが特には謳われてはいませんが、タイムカード等を入れていただければ、とりあえずはよろしいのですが、それだけでも足りない部分がありますので、そのことに関しまして、今、指導しているという状況でございます。

もう一つ、申告の方は、個人名を出される場合は申告で処理をしますが、匿名でかなり来ているものもありまして、それは、昔は申告で取り扱っていましたが、今は情報というものを端緒に監督に行っております。情報の方は、一般的なデータと同じ扱いのものでありますから、じゃあ直ぐにというものではありませんけど、申告の方は早期に解決を狙っておりますので、できるだけ早く着手をしているというのが現状であります。

●村中会長

ありがとうございます。他にご発言ございますでしょうか。

●廣岡委員

お願いであります。先ほど生田委員が言いましたけども、実は昨年度もお願いしました多重労働ですね。先ほども二重、三重、この方は我々の労働相談で

も一向に減っておりません。求人が多くなってきているこの時代においても、そういう、例えば、離婚ですね。子供さんを育てるということで、二重も三重もということで就業されている方がいます。今までは国の制度ですから、何か事故があった時に労災適用は最終の働いたところでしか出ないということが見解だと思います。今、マイナンバー制度が導入されようとしています。こっちの関係は2年、3年先になるのでしょうか。しかし、そのマイナンバー制度ができれば、もう少しどこで働いているとか、収入がどこにあるということも明確になっていくと思いますので、そういったタイミングを捉えて、ぜひともそういった多重の労働をされている方についても、労災適用をした時には、例えば低いところでとか高いところでというのは別にして、その勤務や月収に対してどうかというような取組や評価をしてもらって、それに対して援助することについてご検討を、ぜひとも本省に上げていただければと思いますので、よろしくお願いします。

最後に最賃の関係。大里委員が言われましたように、労働側もぜひとも800円以上で、中小企業支援を継続していただきたいと強く思っておりますので、よろしくお願いします。

●労働基準部長

多重労働の最初のお話であります。労災で言いますと、結局これは過重労働の関係のお話だと理解しましたが、給与基礎日額を出す時に、昔はいろいろ個別案件で1日いくらかとかというやり方もあったようには聞いてはいますが、このところ出ました通達では、最終の職場となっています。ご要望の件につきましては、また本省に上げさせていただきたいと思っております。最賃の方はよろしく申し上げます。

●村中会長

他に何かございますでしょうか。はい、どうぞ。

●野崎委員

野崎でございます。外国人労働者の雇用のところで、適正な雇用管理だけでなく、せっかく優秀な留学生がたくさんお見えになっていながら、あまり京都には定着せずに他府県に出られたりすることも多々あるようにお聞きしておりますし、実際に就職された方も、定着率の話が出ていましたけれども、まだまだ課題が多く、京都という留学生の多い地域柄を生かした攻めの施策を少し検討いただけませんか。

●職業安定部長

世の中の趨勢としまして、確かに労働力の確保という観点から、外国人の活

用については、本省でも検討されております。具体的にまだその検討に結びつく指針というのは本省からは出ておりませんが、おそらくそういうふうな流れで、軸になる雇用だと思っていますので、その際は具体的な政策に反映させるようにしたいと思います。

●村中会長

他にご発言はございますでしょうか。

●野崎委員

こういう会になりますと、いつもお願いばかりになりがちです。前回、前川委員が、労働局では、少ない人数ですごく頑張ってくださっているというお話があったと思います。正直言いまして、労働局に何人いらっしゃって、どの部署にどんな方がいらっしゃって、どんな業務をされていて、どれだけの仕事をなさっているのかが良く分からない、見えない状態になっております。今後増える傾向なのか、減る傾向なのか。男女比率はどうなのか。非正規の方はどうなのかとか、労働局の皆さんの労働時間であったり、有給休暇取得率であったり、一度お示しいただけると、とても心強く、励みになるのではないかと思いますので、ぜひご検討くださいませ。

●総務部長

労働環境を取りまとめているところですので、恥ずかしくないように発表したいと思います。次回お集まりになる時にちょっとだけお時間いただければ、例えば北部の舞鶴に何人いるとか、女性は全体的に何人いるとか、安定所に何人いるとか、一目でぱっと見て分かるもの出して、1～2分でご説明をさせていただきますので、適正な残業とかそういうのは、間違いなくやっておりますので、ご安心いただきたいと思います。

●村中会長

ありがとうございます。では、次回にでも。他にごございますか。

それでは、もうご発言ございませんようですので、予定の時間よりまだ少し早うございますけれども、本日の審議はこの辺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。

それでは、事務局にマイクをお返しいたします。よろしく申し上げます。

●司会（企画室長）

村中会長、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、井内局長からご挨拶を申し上げます。

●局長

皆様、本日は熱心な、また積極的なご意見をいろいろとご指摘をいただきましてありがとうございます。それぞれのお立場からのご意見、ご指摘、またお願いもあったかと思っております。

私ども、担当から説明をさせていただき、またご質問、ご指摘にもお答えできることはお答えさせていただいたと思っておりますが、その中でも大きく申しますと、私どもの中で働き方の改革ということをやっております、先ほどご指摘がありましたけれども、京都の労働事情の特徴みたいなところがあったり、例えば非正規が多かったりというようなところがありますし、また結果的に働き方として就職率が低いような状況であったり、長時間労働が多いというようなこともあるところでございます。そういったところも踏まえながら、また国全体として政策を練っていく、対策を進めていくということも合わせて進めていきたいと考えております。たくさんご指摘があったので、全て申し上げませんが、私どもが進めています正社員への転換・待遇改善の取組ですとか、あるいは過重労働、長時間労働への取組ですとか、また安全衛生の関係のご指摘も一緒にやっていただきながら進めていただいているところも分かりました。また、タイムリーな話でいうと、マタハラの話などもありましたし、また、就職後の定着がどうかというようなご指摘も就労の関係などがありました。いろんなご指摘を受けまして、私どもとして、今後の行政に、すぐできることはすぐさせていただき、できるところは、本省とも相談をしながらという部分もありますけども、そういった形で進めていきたいと考えております。

今後とも、この会議の場でなくても、ご指摘をいただければありがたいと思っております。また最後に、京都労働局は少ない中で頑張っているという、ありがたいお話もいただきました。私ども職員としては400人台後半の職員、それから相談員を入れると1,100人ぐらい、1,000人を超えるような組織でやっておりますが、私どもとしては決して人数としては多くない。趨勢としては人員を減らされるような状況、定員の削減をずっと受けているような状況で努力をしているということでございます。

また、その中でも新たな対策を打たなければいけない、現在の状況に合わせて新施策を打たなければいけないということで、即座に対応しなければいけないことも、この人員でやってきているところでございます。

そう言いながら、でも範を示さないといけないところもありまして、ちゃんとした労働条件で、しかるべき有給休暇も取りながらやらないといけない。だから若干、矛盾したところもあるのですが、私も休んで下さいと職員の皆さんに言うてはいます。できるだけ休暇もちゃんと取りながら、適正にやっているつもりです。また、さっき太田部長が申しましたけれども、いろいろ京都府の

特徴というのはやはりありまして、真ん中、それから南の方と、それから北部の方と地域の分散があったり、山あいであったりするような所に、私どもの拠点を置かなければいけない。サービスをできるだけ近い所でしなければいけないというような部分もありまして、また、職員の出身の地域も結構違ったりして、そういう中で、バランスを取りながら行政を進めていかなければいけないということで、いろいろ難しいところもありながら、工夫をしてやっています。次回、またそういうお話もさせていただければと思います。

こういう現状でございますけれども、私ども行政運営に邁進してまいりますので、今後ともどうぞよろしくご理解、ご協力をお願いいたします。本日はどうもありがとうございました。

●司会（企画室長）

ありがとうございました。本日はお忙しい中、貴重なお時間をいただきまして誠にありがとうございます。以上をもちまして、第30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す。

それと、申し訳ございません。最後に一つお願いがございまして、最初に各委員の先生方に、最低賃金のポスターコンテストの投票用紙をお配りしていると思いますが、実は今年で2年目になります。京都の最低賃金の独自のポスターを公募で作成をするというイベントをやっております、ここに載っておりますように87点の力作が、主に専門学校とか芸術関係の高校等から集まっております。すでに投票していただいている人もいらっしゃるかと思いますけれども、お時間がありましたら、これを見ていただきまして最も良い作品、そして2番目に良い作品というものをお書きいただきまして、こちらの投票箱に入れていただければありがたいと思います。一つご協力のほど、よろしくお願いいたします。

以上で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)