

# 第 32 回京都地方労働審議会 議 事 録

平成 28 年 11 月 7 日開催

京都労働局  
京都地方労働審議会

## 第 32 回京都地方労働審議会議事録

開催日：平成 28 年 11 月 7 日（月）

開催場所：京都労働局 6 階 会議室

（開始）

### ●谷口総務課長

おはようございます。定刻より若干早いですが、皆さんおそろいですので、ただいまから第 32 回京都地方労働審議会を開催させていただきます。本日司会を担当させていただきます、京都労働局総務課長の谷口でございます。よろしくお願いをいたします。

それでは開催にあたりまして、井内京都労働局長よりご挨拶を申しあげます。

### ●井内局長

皆さん、おはようございます。局長の井内でございます。村中会長をはじめ委員の皆さま方にはご多忙のなか、本日の審議会にご出席をいただきまして本当にありがとうございます。また、平素は私ども労働行政の運営に格別のご理解とご協力を賜っておりまして、この場をお借りいたしまして厚く御礼申しあげます。

さて、我が国の人口は 2015 年には減少に転じまして、労働力人口の減少、少子高齢化社会の問題が避けることのできない、間近に迫った問題となり、この対策は待ったなしの状況になってまいりました。

このようななか、先般の内閣改造においては、働き方改革担当大臣が設置されまして、時間外労働の規制強化や同一労働同一賃金などの法制化が検討されることとなっております。

また先月 24 日には、第 2 回目の働き方改革実現会議が開かれ、さまざまな議論がなされたところでございます。働き方改革は、これまでの日本の企業で常態化されてきました男性正社員の長時間労働を前提としたような会社運営を改めて、女性、若者、高齢者など多様な人材が働きやすい職場環境を整備し、労働の質や生産性を高めることによって経済社会の持続的な成長を目指すものでございます。

主な取り組みとしまして、京都労働局では「働き方改革三つの柱」と呼んでおりますが、長時間労働の抑制、女性の活躍促進、非正規労働者の待遇改善がでございます。

そして京都労働局では、これらの取り組みをワンパッケージで効果的に促進

するために組織見直しを行いまして、本年4月から雇用環境・均等室を新たに設置し、併せて労働相談や紛争解決援助の窓口を一本化して、利便性の向上を図ったところがございます。

さらに、ことし3月にご審議をいただきました、平成28年度行政運営方針に基づきまして、この働き方改革以外にも労働災害の防止や、メンタルヘルス対策の充実、あるいは若者の就労支援、高齢者、障害者の就業機会の確保、学生アルバイトの適正な労働条件の確保など多くの課題に取り組んでいるところでございます。

一方で、この半年を振り返り、業務の進捗状況、組織見直しを行った結果等を踏まえて、体制や業務の在り方についても一定の検証を行いまして、年度後半、あるいは次年度を見据えた今後の取組が必要であろうと考えております。

またこうした施策を展開していくためには、地方公共団体や使用者団体、労働者団体等の皆さまとの連携や情報交換を一層密にすることが非常に重要であるとと考えております。

本日の審議会におきましては、京都労働局の平成28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を申し上げますが、皆さま方から率直なご意見を賜りながら、信頼の構築と地域の方々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をいただきますようお願いを申しあげまして、私のご挨拶とさせていただきます。

#### ●谷口総務課長

では、続きまして、委員の皆さまのご紹介ですが、前回の審議会から委員の交代はございませんので、お手元の審議会委員名簿をご確認いただきまして、ご紹介に代えさせていただきます。

次に、本日出席の労働局の職員につきましては、本年4月、人事異動がございましたので、異動者のみ配布資料の事務局名簿に基づきまして紹介をさせていただきます。

まず最初に、小野里労働基準部長。上野労働保険徴収課長。笠原雇用環境改善・均等推進監理官。荒川健康安全課長。舟木労災補償課長。江口職業安定課長。武田職業対策課長。鹿士需給調整事業課長。湯浅地方訓練受講者支援室長。そして最後、私が総務課長の谷口でございます。よろしくお願いたします。以上10名が本年4月1日に着任をした者でございます。よろしくお願を申しあげます。

次に、本日の委員の皆さまのご出席状況についてご報告を申しあげます。

公益委員代表の富田委員、労働者代表の西委員、そして使用者代表の奥原委員と野崎委員からご欠席とのご連絡がございました。

したがいまして現在、公益代表者委員5名、労働者代表委員5名、使用者代表委員4名の合計14名の委員にご出席をいただいております。18名中14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以上のご出席となり、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。

次に資料についてご説明をさせていただきます。まず最初に、ことしの行政運営方針の進捗状況に関する資料を載せております。「労働行政運営方針の進捗状況報告」という横長のものがございます。行政運営方針の項目ごとに掲げておりまして、それが現時点でどれぐらい、どのように進捗しているのか、そして年度内の達成の見込みはどのような状況であるかということについてご説明をしているものがございます。

その次は雇用環境・均等室の資料でございます。これに関しましては、後ほど雇用環境・均等室長からご説明をさせていただきます。

そして、その次が労働基準部の資料でございます。3の1の1から3の4の1まで、合計13の資料をご用意しております。

次に職業安定部のほうから、資料4の1から資料4の13まで合計13種類の資料を用意してございます。

最後が総務部の資料でございます。ご確認をいただきたいと思っております。

その他、資料5の3や「妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの相談の状況」等、机上配布をしておるものもございまして、ご確認いただければと思っております。

それでは、これからの進行につきましては、村中会長にお願いしたいと思います。村中会長、よろしくお願いをいたします。

#### ●村中会長

村中でございます。おはようございます。進行を頼まれましたので、進めたいと思っております。

いま局長からご挨拶がございましたように、いろいろと動きがございまして課題も多いということでございますので、そのようななかで京都での労働行政がどのように進捗しているかということに関して、ご意見をいただければと考えているところでございます。

最初に、議事録の署名人の指名をさせていただきたいと思っております。

まず労働者側から、どなたかお願いできますでしょうか。

はい、前川委員ですね。よろしくお願いをいたします。

使用者側のほうでは、どなたかにお願いできますでしょうか。

では大里委員、よろしくお願いをいたします。

両委員にお願いすることでよろしゅうございますでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

ありがとうございます。それではよろしく願いいたします。

それでは議事に入らせていただきたいと思います。

まず平成28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・室長よりご説明をいただきたいと思います。

審議の時間を十分に取りたいと思っておりますので、ご説明のほうはポイントの説明で手短かにしていただければよいお願いしたいと思います。

また審議につきましては、各部・室長からご説明が終わった後に一括して行いたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

それでは最初に、金井雇用環境・均等室長のほうから、よろしく願いいたします。

#### ●金井雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の金井でございます。よろしく願いいたします。私からは、雇用環境・均等室の重点施策の進捗状況について説明させていただきます。失礼いたしますが、座って説明させていただきます。

お手元の資料の資料ナンバー1の3ページから、2のところに雇用環境・均等室の重点施策が(1)から(12)まで12項目ございます。それぞれの進捗状況につきましてはこの資料をご覧いただきたいと思いますけれども、本日はお手元の資料ナンバー2の1から2の13によりまして、項目を絞ってご説明をさせていただきます。

まず資料ナンバー2の1は、働き方改革推進の関係の資料でございます。先ほど局長からも申しあげましたように、働き方改革は政府の最重要課題となっておりますけれども、この資料の3ページにありますように、京都労働局におきましては、長時間労働の抑制、それから女性の活躍促進、非正規労働者の待遇改善の三つの柱を掲げまして、局内に働き方改革推進本部を設置いたしまして、局全体、監督署もハローワークも含めて全体で働き方改革の推進に取り組んでいるところでございます。

具体的には、労働局長を中心に局の幹部が府内のリーディング企業を訪問して働きかけを行っておりますとともに、あらゆる機会を通じまして周知・啓発に努めているところでございます。

また労働局の全職員がこの取組の重要性を意識しながらそれぞれの業務を進めていけるように、内部で啓発を行いまして意思統一を図っているところでござ

ございます。

資料ナンバー2の2は年次有給休暇の取得推進の広報資料であります。働き方、休み方を変える第一歩といたしまして、夏休み時期や秋の連休、それから年末年始など、連続休暇を取りやすい時期を捉えて「プラスワン休暇」の取得を促進するなどの周知・広報活動を行っております。

次の資料ナンバー2の3は、京都ブラックバイト対策協議会の取組の資料でございますが、本年3月に京都労働局と京都府、京都市による対策協議会を設置しまして、本年4月から7月までの「アルバイトの労働条件を確かめよう」キャンペーン期間を中心に、大学等に出向いての労働法制講義や出張相談、学生及び事業主への法令や相談窓口の周知、使用者団体への要請等の活動を連携して行いました。

また府下の大学生に対して、学生アルバイトの実態把握のためのアンケートを9月までに実施いたしましたので、今後その結果を踏まえてさらなる取組を検討することとしております。

資料ナンバー2の4、2の5は学生向けの資料でございます。

次に資料ナンバー2の6は、女性活躍推進法の関係ですが、本年4月から法が施行されまして、一般事業主行動計画の策定、届出につきましては、労働者数301人以上の義務企業の届出率100パーセントを7月初旬までに達成したところでございます。

同法に基づく「えるぼし認定企業」は、ここにありますように9月末現在で全国で182社となりました。京都では4月に三ツ星レベルで2社認定をしたところでございまして、現在も認定申請が届いているところでございます。

今後は中小企業における行動計画策定の促進等のために、認定制度や女性活躍加速化助成金の活用を図っていくこととしております。

次に資料ナンバー2の7は、次世代法に基づく認定の関係の資料でございます。「プラチナくるみん」というレベルの高い認定制度ができたのですけれども、今年の6月に京都で初めて「プラチナくるみん」の認定企業が1社出ましたので、その時期に「くるみん」認定を受けられた企業も含めて座談会を開催しまして、その内容をまとめまして、これから認定を目指す企業への参考資料として活用しているところでございます。

資料ナンバー2の8でございますけれども、国の公共調達において、えるぼし認定やくるみん認定などを受けた企業を加点評価するという取組が今年度から始まっておりまして、厚生労働省でも8月後半からスタートしているところでございます。今後認定を目指す企業が増えるように周知を図っているところでございます。

資料ナンバー2の9は、育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法の改正の関

係の資料でございます。妊娠・出産・育児期や家族の介護が必要な時期に男女ともに離職することなく働き続けることができるように、両立支援制度の使い勝手をよくするということや、制度等を利用しやすい環境を整えるということを目指しまして、本年3月に法改正が行われ、来年1月1日から施行されることになっております。

労働局では現在、法の円滑な施行に向けて、労使への集中的な周知・啓発に取り組んでいるところでございます。

改正の大きな柱は三つございまして、1点目が介護離職を防止して、仕事と介護の両立を可能にするための制度の整備です。内容としては介護休業の分割取得や、介護休暇の半日単位での取得ができるようにすることや、介護のための勤務時間短縮等の措置が3年間利用できるようにするということ、介護のための残業免除制度の新設などがございます。

2点目は、多様な家族形態や雇用形態に対応した育児期の両立支援制度の整備ということで、子の看護休暇を半日単位で取得できるようにすることや、有期契約労働者の育児休業取得要件の緩和、育児休業の対象となる子の範囲の拡大などがございます。

3点目は、妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら働き続けようとする男女労働者の就業環境の整備ということで、これは具体的には上司や同僚からの嫌がらせ、いわゆるマタニティハラスメント等の防止対策を事業主に義務付けるということでございます。

この防止対策で事業主に具体的に講じていただくべき措置は、次の資料ナンバー2の10の裏面でございます。左側の赤で囲んであるところですが、大きな柱としては5項目、小さな項目としては1から11までの11項目。これらすべてに取り組んでいただく必要がございます。

右側の既にお願いをしているセクハラ防止対策と、枠組みとしてはほぼ同様なですが、大きな柱として黒マルの上から四つ目のところの「職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置」という項目が新たに加わっております。これは妊娠したり産休や育休などを取る労働者が出た場合に、周りの労働者の方の業務負担が重くなるというようなことでハラスメントが起こるケースが往々にしてございますので、業務体制の整備をしていただく、また職場の実情に応じて必要な措置を講じていただくということをお願いするものでございます。

また、相談窓口の項目の「望ましい取組」のところになるのですが、マタハラ等はセクハラやパワハラと複合的に生じることもございますので、相談窓口を一体化して対応していただくことが望ましいとしています。

資料ナンバー2の11は、総合的なハラスメント対策の推進に係る啓発資料で

ございます。労働局でも本年4月からハラスメント相談窓口を一本化して、複合事案に適切に対応できるようにしております。

資料ナンバー2の12は、今回の法改正と併せまして、現在、全国マタハラ未然防止キャラバンを9月から12月までの間実施しております。具体的には防止対策の説明会の開催のほか、特別相談窓口の開設などを行っております。

この資料の3枚目の「資料2」と右肩にあるページに、いわゆるマタハラ、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの相談の状況がございます。図の1の平成27年度の相談件数は133件で、前年度より14.3パーセント増加しております。そのうち労働者からの相談は78件で前年度より23.8パーセント増加しております。

図の2は相談内容の内訳でございますが、解雇、退職勧奨、雇止めなど労働者が職を失う可能性のあるものが4割を超えている状況でございます。具体的な相談内容につきましては裏面のほうに書いてございます。

それから今年度上半期の相談件数につきましては、今日配らせていただいた追加資料のほうにございます。総数では9月末までで87件ございまして、これは前年度を上回るペースとなっております。

労働局ではこの法改正の説明会を10月中旬からスタートしまして、府内4か所で開催をいたしましたけれども、参加申込みが定員をはるかに上回りましたので、11月に2回追加開催したところでございます。また説明会後の個別相談会でも多数の相談が寄せられるなど、事業主の皆さまの関心が高いという状況でありますので、引き続き就業規則の改定案の点検サービスや、施行直前にも相談会を開催するなどして法改正への対応に向けた支援を行っていくこととしております。

次に資料ナンバー2の13でございます。こちらは本年度上半期の個別労働紛争解決制度の運用状況の資料でございます。総合労働相談の窓口寄せられました相談件数は、1万1386件で前年同期を少し下回っておりますが、そのうち個別労働紛争に係る相談は4144件で、こちらは前年同期とほぼ同水準でございます。

労働局長による助言・指導の申出受理件数は123件で、これは過去最も申出件数が多かった前年度と比べますと14パーセント減となり、少し落ち着いてきている状況でございます。

あっせん申請の受理件数は37件で、これは前年同期より21件減少しております。ただし、あっせん参加率のほうは前年同期の50パーセントから72パーセントへと大幅に向上しております。相談者の内訳では、労働者が56パーセント、事業主が31パーセントとなっております。

個別労働紛争の相談の内容は、いじめ・嫌がらせが15.4パーセントで最も多



くて、次いで自己都合退職をめぐるトラブルが 13.6 パーセント、解雇が 10.2 パーセントとなっております。人手不足が深刻化しております中で、辞めたいのに辞めさせてもらえないという相談が目立っているところでございます。

助言・指導の内容では解雇が 18.7 パーセントで最も多くて、次いでいじめ・嫌がらせが 16.3 パーセントとなっております。

あっせんの内容では雇止めが 35.1 パーセントで最も多くて、次いで解雇 27 パーセント、いじめ・嫌がらせ 19 パーセントとなっております。

私からの説明は以上でございます。

#### ●村中会長

はい、ありがとうございます。それでは次に小野里労働基準部長からよろしくをお願いします。

#### ●小野里労働基準部長

労働基準部長の小野里でございます。まず日ごろより労働基準行政にご理解とご協力を賜っておりますことに厚くお礼を申しあげたいと思います。時間に限りがございますので、要点に絞り込んでご説明させていただきます。

まず京都労働局におけます平成 28 年度の労働行政運営方針におきまして、労働基準行政の重点施策といたしまして 4 点ほど挙げさせていただいております。その中でポイントを絞り込みましてお話をさせていただきます。

この 4 点と申しますのが、労働条件の確保・改善対策の推進、最低賃金制度等の適切な運営、労働者が安全で健康に働くことのできる職場づくり、労災補償対策の推進、この 4 点でございます。

平成 28 年度上半期の取組実績につきましては、資料ナンバー 1 の 9 ページから 17 ページにまとめさせていただいております。また資料は 3 の 1 の 1 から、3 の 4 の 1 ということで添付をさせていただいております。

まずこのなかで資料ナンバー 1 の 10 ページをお開きいただきたいのですが、労働条件の確保・改善対策の推進につきましては、過重労働によります健康障害防止のための監督・指導とありますとおり、すでに 4 月から監督・指導のほうを強化しているわけでございますけれども、今月 11 月が過労死等防止啓発月間でございますので、監督・指導をさらに積極的に実施することといたしております。

また昨日、11 月 6 日に過重労働解消無料相談ダイヤルのほうを実施させていただきまして、昨年よりもかなり件数が多く寄せられたという報告を受けてございます。

さらに 16 日に、これは夜になりますけれども、18 時 30 分から池坊短大のこ

ころホールにおきまして、平成 28 年度過労死等防止対策推進シンポジウムを開催するなど、さまざまな手法を用いまして過重労働解消等に努めてまいりたいというふうに思っております。

これらにつきましては資料ナンバー3の1の1、それから3の1の2をご参照いただければと思います。また別途、平成 28 年版の『過労死等防止対策白書』も配布させていただいておりますので、こちらのほうもご参照いただければと思います。

次に、労働者が安全で健康に働くことのできる職場づくりにつきましては、資料ナンバー1の13ページ以降にございますとおり、労働災害を減少させるためにさまざまな対策を講じております。その結果といたしまして、資料ナンバー3の1の2に京都府内の業種別労働災害の発生状況、こちらのほうをご覧いただきたいのですが、平成 28 年 9 月末で休業 4 日以上之死傷災害につきましては対前年比で 7.4 パーセント減少し、また死亡災害のほうも 9 名減らしまして、昨日現在で 6 名ということで、かなり大幅な減少をすることができております。

特に転倒災害の大幅な減少を目指しまして、資料ナンバー3の2の2の「ストップ転倒災害」にありますとおり、休業 4 日以上労働災害の占める割合が多い転倒災害の防止を重点的に取り組んでおりまして、労使の関係団体の皆さんにはゼロ災につきまして多大なご協力、ご支援をいただいておりますことに感謝を申しあげたいと思います。

最後になりますけれども、最低賃金制度の適切な運用でございます。本審議会でご審議いただいております部分だけご説明させていただきますけれども、京都における最低工賃についてでございます。資料ナンバー1の15ページにありますとおり、京都府丹後地域絹織物最低工賃、それから京都府紙加工品製造業及び印刷・同関連産業最低工賃の 2 種類がございます。このなかで今年度は京都府紙加工品製造業及び印刷・同関連産業最低工賃につきまして、これは昨年度になるのですけれども、平成 28 年 3 月 10 日に家内労働部会を開催いたしまして、実態調査の結果からタイプ打ち業務にかかる委託は皆無という状況でございますので、同業務の廃止に向けた審議の必要性があるとの結論を得まして、3月14日に京都地方労働審議会におきまして局長から会長に同業務の廃止についての諮問を行わせていただいております。

今年度に入りましてからは、今後、来月 12 月 15 日に最低賃金専門部会のほうを開催させていただきまして、廃止に係る審議を経て、異議申立等の手続、平成 29 年 1 月中旬に官報公示、2 月中旬に発効に至るということを今後の予定としてございます。この内容につきましては、次回の本審におきまして経過報告をさせていただくことを考えております。

また最後の最後になりますけれども、先生方のうしろのほうに最低賃金のここのポスターデザインの応募作品を掲示させていただいております。一番右の大きなものが、全国版の最低賃金ポスターになるわけですが、どうも某企業のコマーシャルのポスターに似ているようなイメージがございまして、京都独自のポスターをつくりたいということで、昨年もつくりましたので、今年も審議会が終わりましたあと、お時間の許す限りでけっこうでございますので、ぜひふさわしいという作品にご投票いただければと思っております。

時間の関係で、特に説明を要する箇所に絞らせていただきました。今後ともよろしくお願ひしたいと思ひます。以上でございます。

#### ●村中会長

はい、ありがとうございます。それでは続きまして、笹職業安定部長のほうから、よろしくお願ひします。

#### ●笹職業安定部長

職業安定部長の笹でございます。皆さま方には日頃から大変お世話になっております。私のほうからは資料ナンバー1の18ページから40ページについて説明をさせていただきます。

まず最重点施策でございます働き方改革の推進につきまして、別添資料ナンバー4の3の「京都府正社員転換・待遇改善実現プラン」の策定をさせていただきます。また、京都労働局全体で取り組んでいるところでございます。

そのなかでも資料ナンバー1の18ページに進捗状況として報告をさせていただいておりますが、キャリアアップ助成金でございます。これは正社員転換も含めたキャリアアップを実施する助成金として取り組んでおるところでございます。別添資料ナンバー4の2のほうに平成26年度上半期から27年度上半期、28年度上半期ということで比較をさせていただいておりますけれども、中小企業に対する加算措置の創設、それから社会保険の適用拡大を円滑に進める観点から、労働時間延長に対する支援の拡充を図るなど、周知・啓発を努めてまいりました結果、パーセンテージにしまして27年度上半期にかかりまして今年度の同助成金の計画日程が27パーセント、それから支給決定件数でも55パーセント増というふうなことで活用が進んでおるところでございます。

資料ナンバー1の19ページ以降に、安定行政関係の重点施策の現在までの進捗状況について細かく記載させていただいておりますので、ご確認をいただきたいと思ひます。

雇用失業情勢が改善するなかで、新規求職者が減少しておりまして、目標達成が困難な状況でございます。窓口への求職者の誘導の強化を図りまして、現

在の取組を分析・検証して、より効果的なマッチングを推進していくよう指示をしているところでございます。

なお、平成27年度よりハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価が開始されております。資料ナンバー4の4をご覧ください。

こちらは今年度9月時点の評価の進捗の発表資料でございます。今後とも正社員就職や介護等の人手不足分野へのマッチング機能の強化を図っていきたいと考えております。

資料ナンバー4の4の2枚目に局全体、それから各ハローワークごとの実績が出ておるわけでございます。一番右側に関しては、主要指標の実績について9月末で達成すべき目安の数値に対する進捗達成率でございます。100パーセントを超えている事業所もあれば、80パーセント台というところもありますので、こういったハローワークのほうに指導を行いまして進捗率の達成に向けて指導をするところでございます。

それから職業訓練に関するところでございます。資料ナンバー1の24ページ以降に載っています。職業訓練校が実施する委託訓練、あるいは求職者支援訓練がございますけれども、新規求職者が減っているというふうな状況を受けまして、訓練の応募者も減っておるところでございます。応募者が少ないということで、計画をした訓練が開講になってしまうというふうなことがずっと生じております。ハローワークのほうも、広報を含めまして的確な受講発生を図りまして、早期の就職支援に職業訓練を活用できるよう取り組んでまいりたいというように考えております。

次に、資料ナンバー1の28ページの新卒関係でございます。就職採用活動時期が6月1日にまた変更になったというようなことがありますので、この周知徹底を図りました。人手不足化の影響もあり、大卒等の求人受理件数は9月末現在で前年同期比で約20パーセント増加しております。10月以降は未内定者の内定確保といいますか、京都新卒応援ハローワークにおきまして企業説明会やセミナーの実施、担当者によるマン・ツー・マン支援を行いまして、正社員就職の実現を図ることとしております。

なお本日配布させていただいている資料のナンバー4の7及び4の8にありますとおり、新規高等学校卒業者の9月末の就職内定状況は60.1パーセントで、平成9年の調査開始以来の高水準となっております。京都府内における大学、短大の就職の内定状況を見ると、10月1日現在の内定率は58.9パーセントで、前年同期比で8.2パーセント増ということになっております。

またユースエール認定の企業につきましては、認定基準を満たす可能性のある企業リストを作成しまして、申請の勧奨を図り、若者応援宣言企業と併せまして面接会を開催するなど普及拡大を図り、正社員就職の実現を図ってまいり

たいと考えておるところです。

資料ナンバー1の30ページからでございます。高年齢者の雇用状況につきましては、資料ナンバー4の10に資料をつけさせていただいております。これは、ことし6月1日現在の高齢者の雇用状況の統計を発表しておるものでございます。

6月1日現在の雇用確保措置の実施割合が、従業員31人以上の企業数が増加したこともありまして、99.1パーセントと前年に比べまして0.1ポイント減となっておりますけれども、実施企業数は2864社と2.9パーセント増加しております。

また障害者の雇用達成企業割合につきましては、現在集計中ではございますけれども、資料ナンバー4の11をご覧ください。障害者の就職件数について集計をした表でございますけれども、前年度比で4.6パーセント増加しております。知的障害者が27.3パーセント増というようなことで、雇用が進んでいる状況でございます。

また6月1日現在の障害者の雇用状況につきましては、こちらのほうでいま発表の準備をしておるところでございます。また改めまして記者発表等で公表されることとなっておりますので、よろしく申し上げます。

それから資料ナンバー1の37ページ以降でございます。労働者派遣企業の適正な運営の促進についてということで記載しておりますとおり、労働者派遣事業者に対する指導・監督を別添資料ナンバー4の12のほうにお示しさせていただいております。改正派遣法による派遣元の義務とされました教育訓練の実施及びキャリアコンサルティングの体制整備並びに労働契約申込みみなし制度について重点的な指導を行ってきておるところでございます。

最後に、資料ナンバー4の13でございます。こちらにつきましては差し替えをさせていただき大変ご迷惑をおかけいたしましたけれども、マイナンバー法の施行に伴う個人情報の適正管理及び利便性の向上につながる雇用保険関係の手続の電子申請の状況でございます。よりいっそう利用促進を図りたいというふうに考えておりますので、よろしくお願ひしたいと思います。

時間の関係で、大変割愛をしながらご説明をさせていただきましたけれども、私のほうからは以上でございます。よろしくお願ひいたします。

●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のほうからお願ひします。

●太田総務部長

総務部長の太田でございます。よろしくお願いたします。座ってご説明をさせていただきます。

私のほうからご説明をいたしますのは、資料ナンバー1進捗状況報告の41ページ、それから卓上に別に配布いたしました「差し替え」と書いてある資料ナンバー5の3でございます。

資料ナンバー1の41ページをご覧ください。ご説明をいたします。京都労働局における今年度の労働保険適用徴収業務の重点施策でございます。基本的には大きく前年と変更はなく、まず労働保険等の適正徴収。まずきちっと集めようと。それから二つ目として労働保険の未適用事業所の一掃対策をやっていこうと。事業主さまと労働者さまのために、まずこの二つを大きな柱として京都労働局はやっていこうということでございます。

41ページの中黒（「・」）のところ、平成27年度の収納率は98.8パーセントで、前年度より0.2パーセントアップと、全国都道府県では9位。前年と同じ順位でございましたが、0.2パーセント収納率は上がるということで、まず前年度より上げるという目標は達成しております。

さらに28年度の進捗状況でございますが、すみません（1）というのが抜けているのですけれども、その下のところ「ア 収納率の向上」というところでございます。こちらのところで「前年を上回る」という目標のところ、次の28年度を取組状況の欄でございますが、上から3行目のところ、うしろのほう、「平成28年度9月末現在の当局の収納率は44.6パーセントで、昨年度同期の44.1パーセントを上回っている」という状況でございます。

ですので、今年度も上半期で前年を上回るという状況でございます。引き続き下半期も頑張りまして、前年度を上回るように努力してまいりたいと思っております。

それから電子申請、これはこれからの時代向上ということで、政府でも言っておりますので、電子申請の率も若干でございますが上回っており、引き続きこれについても向上を図っていきたいと思っております。

それから41ページの（2）労働保険の未手続事業の一掃対策の推進でございます。労働局、監督署、安定所、京都府、京都市と連携いたしまして、さまざまな情報交換をいたしまして、各機関と連携のもとに引き続き未手続の事業所をなくしていく対策をやっていこうと思っております。

その28年度を取組状況でございますが、3カ年ごとに目標を定めてやっておりまして、その第6次というのをいま、今年度から始めておる状況でございます。

それから③のところ受託団体、これについては厚生労働省が委託している労働保険加入促進業務の受託団体である全国労働保険事務組合連合会京都支部

と連携いたしまして、未手続企業の情報共有と加入促進、勧奨を行っている状況でございます。

これについてわかりやすくまとめたものの9月分がやっとまとまりましたので、それが皆さまの卓上に配布いたしました「差し替え 資料ナンバー5の3」でございます。これが未手続に対して労働局とその受託団体とが一緒に取り組んだ状況でございます。それについて簡単にご説明いたします。

まず1番目、新規成立事業所数でございますが、これについては2900件の目標に対して、現時点で、半年で1988件と目標の70パーセントに到達しております。昨年同時期が1842件でございますので、昨年度よりも努力しておる状況でございます。

それから2番目、手続の指導。もちろんやっていくうえで指導もしていかなければいけないのですが、これについては3500件の目標に対して、現時点で1907件、54パーセントの達成となっております。昨年の1523件を上回った状況でございますが、さらに努力してまいりたいという状況でございます。

3番目について誤解がないようにご説明をいたしますが、言っても、言っても、なかなか加入してくれないところについては、もう強制的に労働保険を成立させますよということをやるという目標も立てているのですが、実は昨年、10件の目標を立てていたのですが、これについては、そういった事業所についてはご説明をしっかりとすることによって、強制的ではなく、すべて加入していただいたということで去年はゼロ件であったと。今年も5件とはしておりますが、これが増えないようにとか、そうならないようにゼロ件でもいいようにやってきたいというような状況でございます。

労働保険徴収、基本的な目立たない地味な業務かもしれませんが、これについてはしっかりとやっていきたいと思っておりますので、引き続きご理解とご協力のほうをよろしく願いいたします。

私のほう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。いま各部長、室長のほうからご説明をいただきました。

それでは、これからはいまのご説明につき、各委員に審議をお願いしたいと思います。どなたからでもけっこうでございますので、ご発言をよろしく願いいたします。

#### ●坂本委員

坂本でございます。三つ、お伺いしたいと思います。

一つは最近というのか、長時間労働うんぬん等もあってというわけではないのですが、私も早く帰るようにしております、最近、実はテレビを見るのです。そのときに、井内局長がけっこう出ておられるのですよね。これは大変喜ばしいと思いながら、実はご質問の一つは、例えばあってはいけないことが減少しているとか、相談件数が増えているというご報告があったのですけれども、そのことと井内局長のテレビ取材へのご対応は何か関係があると思っておられるのか、いかがでしょうか。私は大変いいことだと思っているわけですが。

#### ●井内局長

まず最初のご質問でございます。労働時間の関係で、長時間労働を是正すべきような企業がまだまだあるということで、我々、監督の計画の中でも、特に下期に長時間労働等が行われている事業所に対して集中的に監督をしていこうということで取り組んでおります。

それと併せまして、今月、11月は過重労働解消キャンペーンを1日から始めておりまして、これは京都労働局だけでなく全国的にやろうということで1か月のキャンペーン期間がございます。そうしたこともありまして、私どもは長時間労働是正に向けた取組を強化しています。

そのうちの一つに、優良な企業を紹介させていただく内容も入っておりますので、そういったことでその取組を行った。それが報道されたということのようです。

#### ●村中会長

はい、ありがとうございます。

#### ●坂本委員

ありがとうございます。それから二つ目、これはちょっとむしろ私がどう認識しているかということになるのかもしれないのですけれども、有効求人倍率の数字が出ていて、昭和48年ですから1973年以降の高水準が続いておることなんですけれども、これはもしかしたら少子高齢化のなかで生産労働人口が減っているからこうなっているのか。それとも企業の状態が良くなっているからこうなのか。

こと私どもに関して、果たしてここまで言えるかなというのが率直な部分ですから、どのようにこのところをご認識されているのかということをお聞かせいただけますか。

#### ●笹職業安定部長



統計を取り始めた昭和47年ころの倍率と、分母、分子の数が全然違うのです。要するに人口が増えてきて、企業の経済活動が増えてきて、いわゆる働く場所が増える。ずっとずっと拡大基調で来ています。

資料ナンバー4の1を見ていただければわかるとおり、雇用失業指標の雇用者に関する指標で、雇用保険の被保険者数、これがずっと増え続けています。対前年で1.1パーセントというようなことで、だいたいこの2、3年は1パーセントくらい確実に労働者数は増えています。ただしそれを上回るペースで、実は働く場所、求人が増えているというような状況です。

ですので、それに対するハローワーク窓口で職を求めに来られる方が減っている。この理由はいろんな原因が考えられるわけですが、けっして絶対的に人が減ったので求職者が減っているとは、なかなか言い切れない。民間の職業紹介事業者を活用して、失業しないで転職をされる方がかなり利用されていると、事業者の方から聞きましたので。いますぐ、直ちに少子高齢化の影響で労働者、求職者が減ってきているというふうなことまでは、なかなか言えない状況です。

ただいずれ、そういうふうな状況が来ることは確実ですので、そこに対しての対策として、できれば雇用環境を改善していただくとか、職場を改善していくというような取組というのは常に努力をしていかなければならないというふうに思っています。

#### ●坂本委員

ありがとうございます。最後でございます。マイナンバーなんですけれども、実はきょう私もお報告しなければいけないかたちになっておるんです。実際に実施されてからもう時間がたっておりますが、特に適正管理という言葉をお使いになっておりますけれども、ほとんど新聞報道等にも出てこないということは順調にいつているというように理解してよろしいのですか。

ちょっと私のほうでは、そこところが報道などで聞こえてこないの、いかなものかなというお伺いでございます。

#### ●笹職業安定部長

実はいま行政でマイナンバーを取り扱っているのは、本来であれば税とか福祉の分野が先行するはずだったのですが、雇用系の分野で書類に記載することになっております。

それにつきましては適正に管理し、一切漏洩はしないように各所、労働局も含めて、管理を徹底しております。

●坂本委員

ありがとうございました。

●村中会長

いまの求人倍率に関連してですけれども、いま委員のほうからご質問があったように私も関心を持っているのですけれども、一つは高齢者の人が退職するという件数が相当に増えているのではないのかという気もするのです。そうすると、その分、募集も出てきますね。

それからもう一つは、転職の頻度が高まっているという可能性があるのか。こういうことも、ちょっと気になります。

いろんな要因があって、少子高齢化によって労働力人口が減っていることの影響がどの程度なのかというのを測るのは難しいかもしれませんが、この点は重要だろうと思います。

●笹職業安定部長

それについては年齢別の求職者のデータがいまちょっとないのですけれども、年齢別に見ると、やはり 65 歳を超えた方の求職者は増える傾向で推移しております。

資料ナンバー4の1の6ページを見ていただければと思います。業態別の新規求職者でございます。新規求職者のなかに、常用フルタイムと常用パートタイムとがあります。特に常用フルタイムのなかで在職者、在職中に求職申込みをされる方が3～4か月ごとにプラスに出てきているということなので、在職中に転職が容易であろうと考える方が、求人の方とかそういったものを見て求人申込みをされるというのがときどき出ますけれども、だいたいの方が離職をされて求職申込みをして、失業給付をもらってというふうなことで求職活動をされている。

ですので、この在職者の求職活動がもっともっと活発になってくれば、転職が容易な状況になってくるだろうと思いますけれども、いまのところ全体としてはやはりずっとマイナスになっています。

これをもっと詳しく分析すれば、どういった要因で求職者が減っているのかというのはわかると思うのですけれども、まだそこまでの分析には至ってないということでございます。

年齢別求職者の動向がわかれば、また改めて情報提供させていただきたいと思っております。

●村中会長

はい、どうぞ。

●岡野委員

お願いなのですが、長時間労働についてなのですが、私は建設業の代表でございます。私たちの団体からも発注者に対していろいろ申し入れをしております。

というのは、やはり長時間労働しますと工期は短いのです。このことについては、国土交通省のほうはだいぶ前進をしている。また国土交通省のほうからも不動産、不動産といいますとマンション業者に対して申し入れをしています。

私ども団体からも京都府、京都市に対して申し入れをいたしておりますけれども、なかなか京都市のほうも工期が短い。そうすると自然と長時間労働になるということでございますので、その工期について十分に配慮をいただくよう、労働基準局のほうからも申し入れをしてほしいというふうに思っています。

●村中会長

以上ですか。

●岡野委員

はい。

●小野里労働基準部長

建設業に限らずという話にもなるのですが、特に建設業の実態については十分、建設業協会さんをはじめ建災防さんのほうからしておりますので、機会を捉えて京都府や京都市のほうにも話をさせていただきたいと思っております。

また長時間労働が労働災害にも直結しやすい業種でもございますので、そのへんは十分注視をしながら、京都府についてですが、結果的に私が4月に赴任させていただいた以降、建設業では死亡災害は発生していないという状況がございます。これは建設業協会さんのほうにも感謝を申しあげたいというふうに思っております。こういったことを継続するためにも、やはり長時間労働を抑制するということからさまざまな働きかけをしていきたいというふうに思っております。

●村中会長

ほかにご意見等、ございますでしょうか。はい。

●石津委員

前回は質問させていただきましたが、京都府のジョブパークと一緒に実施されている就職支援活動の状況は、どこに掲載されていますか。

また、就職目標だけではなく、定着フォローをお願いしていましたが、進捗状況は如何でしょうか。

●笹職業安定課長

ジョブパークにつきましては、資料ナンバー1の26ページに記載させていただいております。一体的な実施ということで、事業所と事業の目標進捗については8月末現在で、新規登録者7千人ということで達成率42.4パーセント、延べ相談件数5万9000件、就職内定者数5073件ということでございます。

定着指導ということでは、今度、京都新卒応援ハローワークがジョブパークのほうに移転しましたし、学卒ジョブサポーターも含めた新規学卒者、それから若者に対する定着支援というものを含めまして、京都府と連携しながら進めていきたいというふうに考えております。

●村中会長

ほかにご意見、ご質問はございますでしょうか。

●廣岡委員

いつもどうもお世話になりまして、ありがとうございます。

私のほうからは、労働相談についてお伺いしたいと思います。一つは、労働相談でマタハラのところでも相当数の労働相談を受けているということですが、連合も労働相談をやっておりまして、マタハラ等の相談がございまして、規模がわかっておられたら教えていただけたらと思います。

やはり労働組合の相談では大手の規模というよりも、どちらかというところ中小零細の規模の方が多いということもありますので、例えば労働相談のなかで、そういう規模が把握されているのであれば、こういったところからそういう相談が多いのかということをお尋ねしたいと思います。

それからもう一つは、労働相談について最近増えておりますのは、電通の事件がございましたので、そういったところから過重労働じゃないかと。報道されていることもありまして、相当数、増えています。

これはどちらかというところ本人よりも、親御さんとか、旦那さんとかから「うちの妻がこれだけ働いているんだけど、これは過重労働じゃないか」とか、そういったところが多々ございます。そういったところはどちらかと言います

と中小とか、あるいは飲食業だとか、そういったところが多いです。そういった傾向もあるのかどうか。

三つ目は労働局でも同じでしたけれども、やはり学生さんを中心に、辞めさせてもらえないと、こういう相談は非常に増えています。次の人を見つけないと辞めさせてもらえないということ。

実は、私も最低賃金の審議会委員をやっていますけれども、831円ということではありますが、京都の市内で見ますと、時間によりますけれども850円、あるいは900円。例えば牛井屋さんというところで行くと950円とか、もうそういった金額でないと人が集まらないというような状況もあるようでして、そういったどちらかと言いますと飲食業のところ、辞めさせてもらえないという相談が増えているということもございます。そういったところが、労働局のほうで労働相談があればお尋ねをしたいと思います。

それから最後に、最低賃金でありますけれども、831円ということで中小零細企業の方は危機的な賃金アップのなかで苦勞されているというように思います。

しかしこれは法律でもありますし、しっかりそのことが守られているのかということを含めて、ぜひともチェックをいただければというように思います。いま言ったように、人が集まらないから上がっているというところもございませぬけれども、まだまだ浸透して、上げられない、上がっていないということの相談も、現実、我々のほうでも受けておりますので、ご確認をいただければと思います。以上、お答えいただければと思います。よろしく申し上げます。

#### ●笠原雇用環境改善・均等推進監理官

雇用環境・均等室の笠原です。よろしく申し上げます。

まず、相談される企業の規模のご質問ですが、実は相談に際して必ずしも規模をお聞きしていないのが実情ですのではっきりとお答えできません。ただ、比較的規模の小さい企業からの相談が多いような印象を受けます。就業規則がないとか見たことがないという相談もありますが、こういったときには比較的規模の小さい企業であることが多いです。

二つ目の親御さんからの相談ですが、これもよくあります。ご本人が仕事に行って相談に行けず親御さんが心配されて、うちの娘、息子がこれこれと。また、配偶者の方からのご相談もありまして、時には「これは本人には内緒で相談しています。」といったこともあります。そういったことがありますので、ご本人さんが直接相談しやすい環境をつくるのもこれからの課題だと思っています。

三つ目の辞めさせてもらえないといった相談ですが、これも時々あります。おっしゃるとおり後任を見つけるまで辞めさせてもらえない、といった相談も

あります。また、年末などは年収の壁があって、それでパートの方が仕事を抑え気味にするということから人手不足となり、しわ寄せが来て辞めさせてもらえない、といった相談もありました。

#### ●小野里労働基準部長

それでしたら、まず長時間労働の相談件数うんぬんという話がございましたので、その関係につきましてはちょっとまだ件数的に詳細に把握しているわけではございませんけれども、ちょうど昨日、相談ダイヤルのほうに担当課長が大阪に出向きまして相談を受けましたので、その印象的な話をさせていただきます。

#### ●岡嶋監督課長

監督課長の岡嶋でございます。労働相談に関しましては、日常的に労働局、労働監督署、総合労働相談コーナー等で受け付けをしており、必要な対応を行っているところですが、過重労働解消キャンペーン期間ということもありまして、昨日、日曜日なんですけれども、大阪労働局など全国6か所でフリーダイヤルを使って過重労働解消無料相談ダイヤルという労働相談会を行いました。

昨年も11月に行ったのですが、110件の相談がありました。

今回は、110件を大幅に超える電話相談がありました。10台の電話が設置されているのですが、NHKのニュースでも放映されたこともありまして、ほぼ電話が全部相談でうまるというふうな状況でした。

内容的には、親御さんから、息子さんお嬢さんが長時間労働でなかなか家に帰ってこない、遅い時間まで仕事をしているというふうなお話がかなりの割合でございました。

あとはご本人から、日常的なパワハラとかサービス残業といったことが相談としてありました。まだ正確な件数は、大阪局で集計中で、後日、京都にも連絡が来ると思うのですけれども、昨年度の1.5倍程度の電話相談を受けたところでございます。

受けました相談につきましては、内容に応じて所轄の労働基準監督署あるいは労働局の担当部署のほうに転送して、必要な対応を行うこととしております。以上でございます。

#### ●小野里労働基準部長

最後に最低賃金の関係でございますけれども、これは最低賃金審議会のほうでも関係委員の先生方から、なかなか周知できていないのではないかというご意見がございまして、特にパートタイム労働者がいらっしゃるところに、ポス

ターの掲示ですとか、そういったことを行いながら周知・啓発を積極的に行っていたきたいというご意見がございました。

ちょうど10月25日に特定最賃金のご答申をいただきましたので、この後ろの方のポスター等も使いながら、また日ごろポスターあるいはリーフレットの配布等々をお願いしている事業所あるいは団体だけではなくて、やはりパートタイム労働者のたくさんいらっしゃるようなスーパーさんですとか、そういうところにも回らせていただいて、最低賃金の金額のお話等も周知をさせていただくつもりでおります。

また先ほど中小企業、それから小規模事業所に対しますご負担等のお話もございましたが、さまざまな助成金につきましても併せて周知・啓発のほうに力を入れてございます。

そういう関係で最低賃金についても、さまざまな機会を捉えて周知・啓発を行わせていただいているという状況をご理解いただければというふうに思っておりますし、これからが皆様にご承知いただくことに力を入れる期間だというふうに思っておりますので、よろしく願いいたします。

●村中会長

はい、大里委員。

●大里委員

最低賃金の話が出ましたので、特に（中小企業団体）中央会とか、中小企業、特に小規模事業者を抱えた企業が非常に多いわけですけれども、当然最低賃金については遵守していく必要がございますので、それにつきましては我々も組合を通じて、各企業においてちゃんと遵守するようにお伝えしていきたいというふうに思っております。

確かにいろいろな補助金について、賃上げをした場合について手厚い上乘せ補助等もございますけれども、それよりもぜひ小規模事業者が賃金を十分払えるような経営環境ができるような状況へもっていただきたいというふうに思っております。

これにつきましては、最低賃金のときもお話しさせていただきましたけれども、よろしく願いしたいというふうに思います。

それと、えるぼしの認定企業ですけれども、京都はいま2件だけですが、今後どういう状況なのか教えていただければ。いま出ているような状況を教えていただきたい。300名未満のところも出てくるような状況にあるかどうかを教えてください。

それともう1点ですが、資料ナンバー5の2なんですけれども、労働保険料の

収納の状況なんです、平成 26 年度が 70.51 パーセントと非常に低いわけです。理由としては執行停止が相当多かったのかなと。それに比べたら 27 年度も 1900 万円ほどございますので、この収納率が平成 26 年度、特に 70.51 パーセントと低いのはどういうことがあったのか、教えていただければありがたいです。以上です。

●村中会長

どなたから。

●金井雇用環境・均等室長

えるぼし認定の件ですけれども、まだ認定は 2 社ですが、問い合わせはたくさんいただいております。やはり大企業からの問い合わせが多いのですけれども。

レベルが 3 段階ありますので、レベル 1 なら取れる企業があったとしても、どうせ取るならレベル 3 を取りたいということで、ちょっと時間がかかっているところもあるようです。

最近ですけれども、建設業の小規模の企業から、公共調達の優遇制度ができましたので、その関係でお問い合わせがありました。もし取れるなら取りたいというお話でございました。

●上野労働保険徴収課長

徴収課の上野でございます。26 年度の数字ですが、数字誤りの可能性があります。大変申し訳ありませんが、正しいものを確認いたします。

なお、欠損処理も定期的を実施しており、反映時期がずれる場合も有り得ることも考えられますが、この数字からは特に原因出来事がなかったようですので、正しい数字を訂正すべく確認いたします。

●村中会長

はい、では、村松委員。

●村松委員

村松です。資料ナンバー 1 の 10 ページ、労働条件の履行確保対策というところで、「労働者からの労働基準関係法令上の問題のある事業場に関する申告の迅速・適切な解決」という項目のことでお聞きしたいのです。

申告受理をされて、「処理完結事案 151 件中」というような記載が実績のところにあります、完結したというのがどういう意味なのかというのがわからな



いということ。

それから結局、最近相談を受けた事案で、例えば残業代が払われないというので、タイムカードとかがきちっとあれば、もう多分、強力にご指導されるんでしょうけれども、タイムカードはご本人が写真を撮ってちゃんと持っておられたんですが、企業のほうが、自主申告制だからタイムカードどおり払わなくていいみたいなことを言って、ということを経理官から説明を受けたということで、払われない。

そういうふうに、ある程度、経理官の判断みたいなものが要るものがあります。本当に自主性が担保されているのかとか、あるいは名ばかり管理職みたいなもので、本当に名ばかりなのかどうか。判断が要るようなものについて、結局、企業側がそういうことを言い張って払わない。

経理官としては、ある程度これは問題があると思っても、企業は払わないような事案で、完結する。例えば、それはもう裁判をしないとしょうがないというようなことで弁護士に振られた場合、それは、件数上は完結したということになるのかどうか。

仮にそれが裁判になったら、もうその結果、その企業がどういう対応をして、最終的にどういう解決をしたかというのは、おそらく経理署のほうに戻っていかないと、その企業はまた同じことをずっと続けるのかどうかという危惧もあって、ちょっとこの記載とか経理署の内部での処理の仕方がよくわからないなというのが一つです。

もう一つは、8月の京都新聞に働く女性の支援拠点開設ということで、京都ウィメンズベースというのができたという報道があって、そのなかに京都労働局というのも構成団体の一つになっているんです。きょうご報告がなかったの、これはどのような取組をされているのかということです。以上です。

#### ●岡嶋経理課長

申告処理の完結といいますのは、解決したものと、解決していないけれども処理を終了したものを合わせております。事案によりましては、申告内容が解決せずに終わるケースがございます。いろんな状況があるんですけども、場合によりましては次の段階の、例えば労働審判に移行したもの等も含めまして、一応経理署での処理を終了したものを完結というふうに私どもは呼んでおります。

それと労働時間の管理を自己申告で行っている会社も確かにございます。ただ私どもとしましては、始業、終業時刻を客観的な記録で残してくださいということを会社に指導しております。ちょっと先生がいまおっしゃった事案がどういう事案かは分かりかねますけれども、労働者の方から残業手当の未払い等

の申告を受けまして、監督指導を行って、自己申告の時間とご本人が主張される時間との間に大きな乖離があるというケースであれば、例えばパソコンのログオン、ログオフの時刻を確認して、乖離の時間について、事業主が合理的に説明ができないということであれば、事業主に原因の究明を行わせ、実態を報告させるというような指導を行っております。

労働者の方、申告人の方には、自己申告制であって、ちゃんとした残業時間分の賃金が払われないというご相談があれば、まずご自身で始業・終業の時刻を記録して、それをもって再度ご相談くださいというような説明をさせていただいております。どういう状況であったのかが分からないのですけれども、普通はタイムカードよりも自己申告の時間を優先して処理することはないだろうというふうに思っております。

また詳しい状況をお教えいただければと思います。

#### ●金井雇用環境・均等室長

ウィメンズベースの関係ですけれども、お手元の資料ナンバー1の2ページ、「オ 女性の活躍推進」というところの三つ目の項目の「輝く女性応援京都会議」への参加のところに記載をしております。これは京都府、京都市、経済団体等と労働局が連携して、オール京都で女性の活躍推進に取り組むという活動でありまして、その活動拠点となっておりますのが京都ウィメンズベースで、今年8月に開設されたものです。

連絡会議等も頻繁に開催しておりまして、お互いに情報交換しながら、いま特に力を入れておりますのは3ページのところの(2)の3番目の項目、中小企業に対する行動計画の策定支援ということで、ウィメンズベースのほうに企業訪問する専門家がおりますので、そちらに情報提供をしたり、私どもの女性活躍加速化助成金などのPRなども併せてさせていただいているというようなことで連携を図っております。

#### ●村中会長

ほかに。はい、向井委員どうぞ。

#### ●向井委員

向井です。先ほどからちょっと話題に出ている過重労働の抑制の関係で、委員の方からもお話があったのですけれども、ご本人というよりもご家族のほうが見るに見かねて申し出をしたいというようなケースがあると思うのです。

想像ですけれども、よくあるパターンとしては、ご本人の具体的な会社名などがわからないと指導はなかなかできないのでしょうけれども、労働者ご本人

は、これで過重労働の問題が労働局が指導に入るような状態になってしまうと、もっと仕事が大変になってしまう。つまり誰が申し出たかということが特定されて、不利益を被るのではないかとか、あるいは労働時間が長くなっているから産業医面談を受けなさいと言われたんだけど、産業医面談に行く時間すら取れない。行くとそのぶん仕事が滞るので、またそのしわ寄せが自分に来る。なかなかご本人自身の辛さとして出せないことというのがあるのじゃないかと思うのです。

企業名がわからないと全く指導のしようというものがないと思うのですが、ご家族がそこで企業名も伝えて申し出をしたときに、ご本人になにか不利益が及ばないようなかたちで指導・監督ということができないのか。適切な措置を取られるということでしたけれども、具体的にどういうふうな調査をして、どういう措置を取られて、それがご本人には不利益は及ばないというようなかたちでわかれば、もう少し申し出等、解消につながってくるのかなと思うのですが、具体的な流れのところを教えてくださいと思います。

#### ●岡嶋監督課長

監督署の監督指導に伴って、労働者ご本人に不利益があつてはいけないので、我々もそのあたりは十分配慮をさせていただいております。

例えば特定の部署だけに、具体的な勤務記録を確認することになりますと、当然その部署の誰かが情報を提供したのだらうということになりますので、あえて異なる部署も含めまして調査の対象にして、その中で違反を確認をして指導を行うというようなことをやっております。

中小零細企業などでは、どうしても監督署が入りますと、誰かが監督署に会社の状況を通報したんだらうといった疑いが持たれ、犯人探しみたいなことが行われる危険がありますので、そのへんは特にご本人の意思を十分尊重しまして、了解を得たうえで行っているというのが実情です。

本人さんから監督署の指導が入ることによって不利益を受ける恐れが高いとの申し出がありましたら、ご本人さんの意向を確認したうえで、少し時期をずらすというような手法をとることがあります。その他いろいろと、労働者の不利益にならないような配慮は、各監督署で行っているような状況でございます。

#### ●村中会長

ありがとうございます。ほかに。はい、それでは福居委員。

#### ●福居委員

委員の福居です。いろいろご説明ありがとうございました。

資料ナンバー3の2の3、3の2の4にストレスチェック制度の資料がはさんであります。ご承知のように昨年から義務化をされておりますので、ちょうど今年もこの時期、職員の皆さん方に書類をお配りしている頃でございます。

この結果は、それぞれの事業場のほうから労働基準監督署に報告するという事になっているかと思えます。京都の中には多くの企業がございましてけれども、このストレスチェック制度の実施状況のようなものがもし何かわかりましたら、教えていただきたいと思えます。

#### ●荒川健康安全課長

健康安全課の荒川でございます。ストレスチェックのお尋ねなんですけれども、昨年12月1日から施行されて、この11月末まで1年間のあいだに、50人以上の事業場については、最低1回はやっていただくということになっております。

またその結果につきましては、委員がおっしゃいましたように、結果報告を所管の監督署のほうに提出していただくということになっております。

最近調べた数字なんですけれども、現在のところ結果報告を出していただいている事業場数は283でございます。ところが50人以上、我々のほうで把握しております件数が2700近くございまして、まだ10パーセントというのが現状でございます。

しかしながら、このストレスチェックにつきましては、結果報告は普通は健康診断、一般検診、特殊検診がございまして、だいたい遅滞なく報告せよということになっているのですが、今回のストレスチェックについては文言が「定期に報告せよ」ということになっております。要するにいつ出すかは事業場で決めてくださいと。まあとにかく1年に1回は出していただくことになるのですが、そういうこともございまして、実際問題としてどれくらいやったかというのは、まだまだこれから多分報告が出てくるのではないかと考えております。

したがって我々のほうでも、2年に1回、安全衛生基本調査というのをやっているんですけれども、来年度は第12次労働災害防止対策計画の最終年度でございまして、ちょっと早めて調査をやりまして、併せてストレスチェックの結果報告についても数字を把握していきたいと考えておるところでございます。以上です。

#### ●福居委員

ありがとうございました。

●村中会長

では、ほかに。小畑委員どうぞ。

●小畑委員

ありがとうございます。見やすい資料とわかりやすいご説明で、大変よくわかりました。本当にありがとうございます。こちらにまとめられた資料を拝見いたしましても、この間に行政でどのようなことが行われ、また効果がたくさんあったということがよくわかりまして、大変ありがたく存じます。

少し未来についてのご質問になるかと思うのですが、ご指摘のとおり、いま働き方改革で長時間労働に関してさまざまな施策の検証がなされておりますが、これから上限規制のお話ですとか、規制を強めるというふうになった場合に、行政のほうのチェックということが増えるのではないかと予想されます。そうしたチェックをするさいに、労働基準監督官の方々はじめ、人員の数としてはどうなのか。転換期を超えて長時間労働のチェックに関する人員の数というのが十分なのかということがとても重要な問題かと思えます。

これだけたくさんの業務があり、それに加えてそうした業務が乗ってくる。京都労働局の人数ということ考えた場合に、どういうふうに受け止めていらっしゃるかということについてご質問したく存じます。よろしく願いいたします。

●井内局長

はい、ありがとうございます。未来についてのご質問でありまして、現在、働き方改革の議論を東京で進めておりますけれども、働き方改革実現会議でも9項目を立てて検討していくということで、特にいま小畑委員のおっしゃった長時間労働、インターバル規制などについては今後の議論になってくるかと思えます。先にガイドラインをつくるのか、それともあとで法改正をやっていくのかというようなことについては議論がされているところでございますので、そういう結果が出たら当然指示がまいりますので、私ども京都労働局でも速やかにそれにその指示にしたがって政策を進めていくということになろうかと思えます。

その場合に、当然内容にもよりますけれども、やはり規制が非常に強くなる部分につきましては、私どもの労働基準監督署、労働基準監督官がしっかりと措置をとっていくということになろうかと思えます。

それ以外にももしもアドバイスのことも含めてということであれば、それは専門の資格を持っておられるような方々にも一緒にご助力をいただきながら進めていくことにはなるのではないかとこのように思っております。

先ほどお話しした長時間労働の削減等々、労働条件をしっかりと守っていくための施策が我々には山積しておるわけでありまして、人員の配置についても本省のほうで労働基準監督官の大幅な増員というものを目指して取り組んでおります。これからまた新たな業務が増えてくるということになれば、そういう観点からも当然の増員をしながら行政を進めていくことになるというふうに考えておりますし、期待もしております。我々京都労働局としてもそうやってほしいということで考えているわけでございます。

いずれにいたしましても、新たな政策が決まった段階で、私どもとしては速やかにそれが実施できるように努めていきたいと考えております。

●小畑委員

ありがとうございます。

●村中会長

ほかにご発言ございませんでしょうか。はい、それでは中村委員。

●中村委員

中村です。よろしく願いいたします。

資料ナンバー2の7と2の8に、くるみん認定企業のマークがついているのですけれども、さきほど廣岡委員からもありましたように、電通なんですが、電通の女性社員が1か月に105時間以上の残業を強いられて自殺されました。2013年にも男性社員が長時間労働ということで労災認定されているわけです。電通は1991年に最高裁で労災認定されまして、2014年と15年ですか、東京本社と関西支社が労基署から是正指導をうけているわけですが、ところが2007年、2010年、2015年の3回にわたって時短企業として認められて、新しくみんマークの使用が認められています。やはりこれは次世代支援法に基づき時短を進めるという国の施策には逆行していると思います。

そこでちょっとお尋ねしたいのですけれども、先ほど企業側からは問い合わせがあると言われていたのですが、厚労省が認定作業のなかで労働局や管轄する労基署への実態確認はされているのでしょうか。

●金井雇用環境・均等室長

認定基準のなかに、労働関係法令の重大な違反に関して送検されているとか公表されているということがあった場合は認定できないという基準がありますので、監督署を含めて労働局全体に労働関係法令違反がないかということをも確認したうえで認定作業を行っております。

電通の場合は、是正指導をしていたのですけれども、送検とか公表とかに至っていませんでしたので、この時点では認定できる状態であったということだと思います。

今回のことを受けて、電通のほうから認定を辞退するということを申し出てこられましたので、それを受けて認定の取り消しに至ったということでございます。

それと認定基準に関してもう一つ、社会的に重大な事件を起こした場合、認定取り消しができるという取扱いがございまして、京都では過去に1社そういう事情により認定を取り消したことがございます。

#### ●村中会長

ほかにご発言はございませんでしょうか。それでは、笹職業安定部長よろしく申し上げます。

#### ●笹職業安定部長

先ほど会長のほうから質問があった少子化の影響がどうかということなのですが、いま手元にある、生の数字だけちょっとご紹介します。平成22年度と27年度の求職者数、ハローワークの窓口に来られた方々です。平成22年度トータルで16万9302人。平成27年度12万4347人ということで、ざっと4万人弱の求職者の減少が見られます。

このうち24歳以下、平成22年度は2万3196人に対して27年度1万3640人。1万人近くのこの年齢層の求職者が減っております。

順次年齢が上がっていくにしたがって、各年齢層5歳きざみで数字を見ていきますと、60歳から64歳までがすべて減少しております。1万人から数千人の幅で減っております。

65歳以上が平成22年度は7922人だったのに対し、27年度は1万1410人ということで4000人弱の増加という状況でございます。全体が減っているなかで、この65歳以上だけが増加しているという状況でございますので、特に若年層の求職者が減っているということは、少子高齢化の影響が出てきているのではないかとこのふうな推測は可能かと思えます。

それから、先ほど石津委員のほうから定着指導のお話がありました。京都ジョブパークの中で一体的事業の枠組みとしては就職支援、京都府のカウンセリング機能とハローワークの職業紹介機能の一体的実施という枠組みでやっておりますけれども、京都府単体としても事業主の人材確保支援のなかで、人材確保センターという名称で事業を実施していたかと思えます。これは一体的実施の枠組みとは若干離れますけれども、その基本となるのが資料ナンバー4の3

のほうに京都府正社員転換・待遇改善実現プランというふうなことで京都労働局各部・室、それから京都府あるいは京都市も含めたオール京都での待遇改善、定着も視野に入れた待遇改善プランということで、できるかぎりたくさんの方が就労して活躍いただけるような施策をこのプランに盛り込んでおります。

今後いろいろな施策、同一労働同一賃金なりの議論が深まっていくにしたがって、このプランも改めてまた見直しをしていく必要があると思います。人材確保、生産性の向上、それから職場定着も含めた対策の大本となるようなものになりたいと考えておりますので、よろしく申し上げます。以上です。

### ●村中会長

さっそく調べていただきまして、恐縮です。

働き方の改革というのが非常に重要な課題ということで、いまのご指摘のあった電通の事件を見ますと、若い人の数が減っているということも影響していて、おそらく若い人にかなり負荷のかかるような職場になりつつあるのではないかという気がします。

やはり労働力人口の若年層が減っていくのだけれども、日本が従来と同規模、あるいはそれ以上の経済規模というものを目指そうとする以上、誰かが働かなければいけないわけで、それは誰だということになると若い人ということになる。そこへの負担がかなり大きくなります。

人口構成が変わって人が減っていくなかで経済規模は小さくなるのだというふうに割り切るということも一つなんでしょうけれども、なかなかそういうことをやるのも政治的には難しいということであれば、そこはそれなりに、なんとか維持できるような工夫をしなくてははいけない。かといって若い人を酷使すると、もっと悲惨なことになるわけです。

そこはどういうふうにしていくかということとは、単に労働時間の長短だけでなく、根本的な仕事のやり方をいろいろ工夫するとかということをしていかないとなかなか乗り切れないだろうという気がします。

政府のほうで議論されているものが、単純に労働時間だけの話で終わるのではなくて、もう少しいろいろなものを、仕事の中身とか仕事の仕方とか、日本の経済の在り方とか、そういうことも踏み込んで議論しないと、なかなかいい解は出ないのかなという気がするのです。ただなかなかそういうことに踏み込んだら難しいでしょうから、おそらく長時間労働の撲滅とか、そういう話がぼんと出てきて、とりあえずはそういうことということになる。これだけやって労働局に負荷がかかるという話にならないかということのもちょっと心配がございます。感想でございます。

ほかにご意見はございませんでしょうか。では石津委員どうぞ。



●石津委員

本日の資料内容とは直接関係はないが、当審議会の議事録のあり方について提案したい。

議事録と言うものは、その日に議論された項目およびその概要、また、結論が出なかった項目やあるいは質問に対して回答できなかった内容について、誰が、何時までにそれを実施するのかと言ったような事を記載するもの。

当日、話された内容をすべて録音から文字起こしをしたものは一般的には議事録とは言わない。

録音するのは、構わないが、それを基にして労働局の職員が責任を持って文書を纏めて、議事録として発行すべき。

そのような議事録であれば、署名もするが、全部文字起こしをただけの議事録、それも会議開催から半年も立ってから提出されるような議事録には署名できない。

民間企業に対して、働き方改革を唱えるのなら、まず、行政から働き方改革を行って見本を示して欲しい。

●谷口総務課長

事務局を総括しております総務課でございます。今回、議事録の作成が大変遅くなってしまいまして非常に申しわけございません。

議事録の作成に関しまして、若干説明をさせていただきます。最初の資料に「次第」がございますけれども、次第の一綴りになった最後のページに「京都地方労働審議会運営規定」というものがございます。この規定の7条で、審議会の議事に関しては議事録を作成して、議事録には会長及び会長の指名した委員2名が署名するものとするという定めになっております。その定めに基づいて作成をしております、さらに同じく7条の2項に「これを原則公開する」となっております。

これは本省から示された規定例をもとに京都労働局のほうで作成をしたものでございますけれども、京都局におきましては、この議事録作成にあたっては業者さんがテープ起こしをしたものを待って、事務局が誤字等を修正し、さらにすべての発言者に見ていただき、起こしたものに誤りがあればご報告いただいて再修正を行い、その後、さらに署名人のご署名をいただくという手順で作成しております。

今回は特に遅れてしまったのですが、一定の時間がかかるやり方ですが、京都労働局のホームページで公表をして、広く国民、府民の皆さんに見ていただいております。誤りなく公表するためにやっているということでござい

ます。

今回ご指摘を受けまして、以降、議事録作成を速やかに行うことはもちろんですけれども、委員からありましたように簡略化できないのか。あるいはもっと速いペースで、やり方を変えられないのかというご指摘がありましたので、議事録等はそもそもどれくらいのレベルのものを最低限求めているのかという点、あるいは簡略化はどこまで可能なのかということなどを本省のほうに確認をいたしまして、改善を図っていきたいと思います。いま私がお答えできるのは以上でございます。

#### ●村中会長

国の審議会に関しては、録音して、それを全部起こして、それを公表しています。国の審議会でございますので、どういうふうに行われたのかということを広く国民の皆さんに知っていただくということが目的なのだろうと思うのですけれども、読むのはたいへんでしょう。

#### ●石津委員

すべて読んでいる人はいないのではないのでしょうか。

#### ●村中会長

ただもう一つ考慮しないといけないのは、労働関係の審議会の場合は、委員は公労使と三者構成になっておりまして、特に労使のなかではなかなか意見が対立する部分が多くて、何について議論したかという題目だけならいいのですけれども、どういう議論内容だったかということになると、その議事録をめぐってまとめを書く場合、それでかなりもめるという部分も出てくるかもしれません。

今日のここでの議論というのは、あまりもめるという議論ではないのですけれども、私は労働条件分科会というものに出ていますが、そこは労使の意見が真っ向から対立しますので、そこでまとめの部分を書けるかということ、なかなか難しいのではないのかなという気がします。それだったら発言内容をずっと書いていって、お互い言ったことについて「これで間違いありません」ということのほうが穏やかかなという気はしています。

いずれにしても、いま総務課長のほうからお話ございましたように、もう少し改善して石津委員のおっしゃるようなかたちが考えられるのであれば、それは考えたほうが私もよろしいかと思っておりますので、一度問い合わせていただければいいかと思っております。それでよろしゅうございますでしょうか。

はい、ありがとうございます。ほかにご発言はございますでしょうか。はい、

では、上野労働保険徴収課長、どうぞ。

●上野労働保険徴収課長

先ほど大里委員よりご指摘いただきました資料No.5の2、平成26年度の収納の徴収決定額及び収納率について、誤った数字を挙げておりました、不正確な資料をお付けしたこと大変申し訳ありませんでした。

平成26年度収納率は、正しくは98.6%であって、70.51%は誤りでございました。

京都局のここ数年間の収納率は、全国平均の収納率を上回っており、収納率は95%前後と全国10位前後の高位で推移している状況にありますことをご報告いたします。

この度は資料に誤りがありましたこと申し訳ありませんでした。

●村中会長

ほかにご発言はございませんでしょうか。よろしゅうございますか。それでは予定の時間を過ぎておりますので、本日の審議はこのあたりで終了させていただきます。各委員におかれましては、熱心にご審議いただきまして誠にありがとうございました。

それでは事務局のほうにマイクをお返しします。

●谷口総務課長

村中会長、大変ありがとうございました。

それでは閉会にあたりまして、井内局長からご挨拶を申し上げます。

●井内局長

皆さま、きょうは長時間にわたりまして熱心にご議論いただきましてありがとうございました。貴重なご意見を賜りました。

きょういただいたご指摘、ご意見につきましては、また今後の私どもの行政にしっかりと生かして進めてまいりたいと思います。

先ほど複数の委員の方から電通のお話がありましたので、少しだけふれさせていただきますと、きょうNHKでも朝少し報道がありましたが、9時半から全国4か所におきまして強制捜査に入っているようです。京都の事業所についても、私ども京都下労働基準監督署と京都労働局と一緒に強制捜査に入りました。この不適正な事案については、厳正に対処していきたいと考えております。

先ほど来、皆さま方からお話いただきました働き方改革、私どもも進めております。私個人も京都の企業を訪問し、実際にいろいろお話をさせていただい

て、いろいろなことをお勧めしたり、ご紹介したりしてきております。

そのなかの感じで言いますと、これは本当に機運が盛り上がっているということが言えるのだらうと思えますけれども、いろいろな企業を含め、大企業などいろいろな面でもう取組を始めておられるのですね。特に労働時間の制度、残業の制度であったり実態であったり、あるいは女性活躍推進法の影響ももちろんあるわけでありましてけれども、女性の採用、あるいは女性の管理職へのさらなる登用というようなことにもいろいろ工夫されております。

また必要な方にはチャンスをおあげようということで、非正規で雇われている方を正社員に登用していこうというようなことも、いろいろと取組をされておられます。

我々としては、ご活用いただけるような助成金なども紹介をしながら、こういう動きをさらに進めていきたいというふうに考えております。

先ほどストレスチェックのお話もいただきましたけれども、やはり働く人が健康な状態で働き続けられるということが非常に重要だと思っております。

また仕事を探す方、在職の方が転職をするといったことについても、できる支援をハローワークでやっていきたいと考えております。

私は来て1年くらいになるのですがけれども、やはり労働局として取り組んでいる内容をしっかり広報していかなければいけないと思っております。いろいろな企業なり、労働者、労働組合、使用者団体の皆さんの取組、地方自治体の取組というものを受けながら、我々が取り組んでいることについては、特に好事例の発信、優良な取組などをしっかりご紹介するようなかたちで、広報も力を入れてやってきたいというふうに思っております。

ただ、まだまだ不十分な点があるかと思いますので、審議会の委員の皆さまにおかれましては、今後とも引き続き、ご指摘なりご意見をいただければ非常に幸いです。

本日はどうもありがとうございました。今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

●谷口総務課長

本日はお忙しいなか、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した。以上をもちまして、第32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)