

# 第 33 回京都地方労働審議会 議 事 録

平成 29 年 3 月 17 日開催

京都労働局  
京都地方労働審議会

## 第33回京都地方労働審議会議事録

開催日：平成29年3月17日（金）

開催場所：京都労働局 6階 会議室

（開始）

### ●司会（谷口総務課長）

ご苦勞さまでございます。定刻よりも若干早うございますが、皆さんおそろいになりましたので、ただいまから第33回京都地方労働審議会を開催いたします。

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。よろしくお願いいたします。

それでは開会にあたりまして、井内京都労働局長からごあいさつを申し上げます。

### ●井内局長

皆様、こんにちは。局長の井内でございます。会長をはじめ、各委員の皆様方には、時節柄大変ご多忙のなか、本審議会にご出席をいただきまして厚く御礼を申し上げます。

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り、この場をお借りいたしまして深く感謝を申し上げます。

さて、ご承知のとおり働き方改革に対しましては報道等でも連日大きく取り上げられております。先の内閣改造で働き方改革担当大臣が設置され、また働き方改革実現会議において、総理を議長として議論が進められているところでありまして、同一労働同一賃金や時間外労働の上限規制のあり方などの施策が検討されているところでございます。

京都におきましては、1月の有効求人倍率が1.39倍となり、昭和48年以来、43年ぶりの高い水準となっている一方で、新規求職者数が大幅に減少しておりまして、業種・地域を問わず、深刻な人手不足の状況が生じております。

このような状況も踏まえまして、京都労働局では、働き方改革の推進を最重点施策と位置づけまして、長時間労働の是正、女性の活躍推進、非正規労働者の待遇改善の三つを柱とする取り組みを自治体や労使団体の皆様と連携をして進めているところでございます。

また、広報活動にも力を入れるほか、局幹部らによる企業訪問や各種会合へ

の出席、大学等での学生への講義、さらには労働基準監督署とハローワークが連携をして、それぞれの垣根を超えた取り組みなど、きめ細やかな活動を行っているところでございます。

長時間労働の是正に関しましては、大手広告代理店における新入社員の過労死事案が発生したことを契機に、社会全体として長時間労働の是正など、これまでの働き方を見直していこうという気運が高まっております。

一方で、労働局におきましては、悪質な事案にはちゅうちょなく司法処分を行うこととし、強制捜査を含め、厳正に対処することとしております。

女性の活躍推進につきましては、中小企業を含め、できるだけ多くの企業に行動計画を策定して取り組んでいただき、取り組みが優良な企業に対する「えるぼし」の認定を受けていただけるように周知啓発に取り組んでおります。

また、仕事と子育ての両立支援、介護離職の防止に向けて、育児・介護休業法等が改正され、本年1月から施行されておまして、その周知と履行確保を図りますとともに、マタハラ等の防止対策の推進など、男女ともに継続就業しやすい環境整備に取り組んでおります。

非正規労働者の待遇改善に関しましては、不本意非正規労働者の正規雇用化の促進など、雇用の質向上を目指して、パートタイム労働法や労働契約法の周知徹底を図るほか、ハローワークにおいて担当者制によるきめ細やかな職業相談、職業紹介やトライアル雇用制度の活用、職業訓練への誘導あっせん等を積極的に行っております。

また、昨年12月に非正規労働者の待遇改善に向けた同一労働同一賃金のガイドライン案が示されましたことから、正社員との均衡待遇が図られるように周知啓発に努めますとともに、処遇改善のための各種助成金を多くの企業に活用していただけるよう、周知広報に努めることとしていただいております。

また、これら働き方改革の取り組みに関連しまして、地域産業全体の中で、生産性・成長性の高い企業を生み出していく、労働力の確保や、雇用のセーフティネットの提供、労働環境の改善を図っていく観点から、地域の企業等と密接にかかわっている金融機関と連携した取り組みを推進するために、新たに地元金融機関と労働局、京都府、京都市とで構成する連絡会議を、この3月1日に設置したところでございます。

本日は、今申し上げたこと以外にも重点課題や対策等を盛り込んだ平成29年度の行政運営方針案を中心に、皆様にご審議をお願いすることとなりますが、皆様方からいただいたご意見を踏まえて、事業主・労働者双方の期待に応えられるように、労働行政を推進してまいります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。

●司会（谷口総務課長）

続きまして委員のご紹介です。お手元の次第の次のページに委員名簿をお付けしております。それをご覧くださいませ。前回の11月の審議会の後、労働者代表委員のうち、お1人が交代されておりますのでご紹介をさせていただきます。

労働者代表委員の前川委員が私事により2月末で退任をされまして、その後任といたしまして、3月1日からお受けいただきました武藤由美子委員でございます。

●武藤委員

改めまして、皆さん、こんにちは。前委員、前川さんより引き継ぎまして、これから私、サービス連合のほうで事務局長をしております武藤由美子と申します。なんせ不慣れなことが多々あるかと思っておりますので、失礼がないよう一生懸命勉強させていただきたいと思っておりますので、今後ともどうぞよろしく願いいたします。

●司会（谷口総務課長）

ありがとうございました。

また、労働局の職員でございますが、前回以降、人事異動等ございませんので、お配りしております事務局名簿で紹介にかえさせていただきます。

次に、審議会の成立についてご説明を申し上げます。

本日の委員の皆様のご出席の状況でございますが、公益委員の福居委員、使用者代表委員の石津委員、岡野委員、奥原委員の合計4名につきまして、欠席とのご連絡をいただいておりますので、現在、公益代表委員5名、労働者代表委員6名、使用者代表委員3名の合計14名の委員にご出席をいただいております。

18名中14名の方にご出席をいただいておりますので、全委員の3分の2以上、および公労使各代表委員の3分の1、すなわち6名が定員でございますので2名以上となるわけですが、地方労働審議会令8条の要件を満たしておりますので、本審議会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、資料の確認でございます。すでに各委員にお配りをしておりますとおり、重複するかたちとなりますが、委員のお手元に、改めて同じ資料を置かせていただいております。お帰りの際、ご不要でしたら、そのままにいただければと思います。

加えまして、本日お手元に、差し替え、もしくは追加の資料をお配りしておりますので、ご確認をお願いいたします。

資料ナンバー2でございますが、タイトルは「平成29年度京都労働局労働行政運営方針案」。これにつきまして、この間、修正がございましたので、修正箇所の一覧表を添付した状態で皆様方にご配布しております。ご確認をお願いしたいと思います。

それでは、ここ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、よろしくお願ひいたします。

●村中会長

村中でございます。それでは、ただいまから進行させていただきます。

先ほど、局長のほうから昨今の状況につきまして、いろいろと説明いただきました。にわかに働き方改革が出ているようでございますけれども、一方で、現在の政権が積極的な経済政策を率いて、経済が好転しているという面もあるんですけれども、長期的な視点から見ますと、少子化ということは継続的に進行してますので、労働力不足とか、そういうことはやっぱり長期的な課題でございます。景気の良し悪しにかかわらず、我が国の働き方を考えていくということは、どうしても不可避な課題かと思ひます。その際は、それぞれの地域に合ったかたちでいろいろ議論しなければならないでしょうし、また、法律ですべてを決めて何とかするというわけでも、これはいけません。今ある行政の役割、それから労使による取り組み、いろいろ知恵をしばりながらやっていかないといけないことだと思ひますので、この場もそのようなかたちで、若干でも好転できるような議論をしたいと思ひますので、よろしくご審議いただきたいと思ひます。それでは、座って説明させていただきます。

最初でございますけれども、前川前委員が家内労働部会の委員でございました。退任によって1名欠員ということになりますので、後任が必要であり、新任の武藤委員に部会委員をお願いさせてもらいたいのですが、よろしゅうございますでしょうか。

●武藤委員

はい。

●村中会長

それでは、よろしくお願ひします。

それから次に、議事録の署名人でございますけれども、私と、それから労使双方の委員からお1人ずつお願ひしたいと思います。

労働者側については、どなたにお願ひできますか。

●武藤委員

はい。私、武藤がさせていただきます。

●村中会長

それでは武藤委員、よろしくお願いします。

使用者側のほうはいかがですか。

では大里委員、よろしくお願いします。

それでは両委員、よろしくお願いいたします。

早速、議事審議に入りたいと思います。

本日は議事が3本ございますので、審議のご協力をお願いします。

まずは、昨年12月15日木曜日に開催されました京都府紙加工品製造業および印刷・同関連産業最低工賃専門部会の審議状況につきまして、報告をお願いしたいと思います。

では富田部会長、よろしくお願いします。

●富田部会長

それでは、平成26年12月15日に開催しました最低工賃専門部会の内容について、ご報告いたします。

まず、出席状況についてです。出席委員は、公益側委員2名、家内労働者側委員2名、委託者側委員3名、合計7名でした。専門部会の成立要件は、京都地方労働審議会と同様、委員総数3分の2以上または各側3分の1以上の出席となっております。委員総数9名のところ7名の出席を得ましたので、専門部会は有効に成立しております。

次に、審議状況についてご報告します。最初に、部会長および部会長代理の選出が行われ、部会長には私、部会長代理に山内委員が選出されました。なお、部会長代理の山内委員は都合により欠席されております。

次に事務局から、全国および京都府内における家内労働の現状についての概要説明を受けたのち、京都府紙加工品製造業および印刷・同関連産業最低工賃のタイプの清打ち業務の廃止に係る審議に入りました。

審議にあたり事務局から、京都府紙加工品製造業および印刷・同関連産業最低工賃に関し、過去の工賃改正状況、家内労働部会での審議経過、タイプの清打ち業務に関する実態聴取の結果の3点について報告がなされました。

実態調査は1、印刷業者に対する調査表による通信調査。2、印刷関連事業者団体からの聞き取り調査の二つの調査からなっておりました。調査結果は、本日の審議会資料にも資料ナンバー1の4、1の5として提出されております。

審議結果はタイプの清打ち業務を家内労働者に委託する委託者は確認できなかったという内容でした。

資料ナンバー1の6の聴取結果報告にありますように、この清打ち業務というのは印刷方法が活版印刷からオフセット印刷に移行した当時、必要とされた業務であり、現在は、ワープロ・パソコンで行われているということで、そういった作業を委託している人につきましては、確認できなかったということです。

この調査結果を踏まえ、審議しましたところ、実態調査結果や聞き取り調査結果から判断すると、タイプの清打ち業務に係る委託者や家内労働者は皆無と認められる。よって、京都府紙加工品製造業および印刷・同関連産業最低工賃の中のタイプの清打ち業務については廃止すべきという結論に至り、全会一致で結審いたしました。

そこで、この結論に基づき、資料ナンバー1の2にあるとおり、専門部会報告をとりまとめました。

以上が、京都府紙加工品製造業および印刷・同関連産業最低工賃専門部会の審議状況の報告になります。よろしく願いいたします。

#### ●村中会長

ありがとうございました。

それでは続きまして、小野里労働基準部長から、最低工賃の改正に関する手続き状況について、ご説明をお願いいたします。

#### ●小野里労働基準部長

ただいま富田部会長からご報告がございました昨年12月15日に開催をしていただきました京都府紙加工品製造業および印刷・同関連産業最低工賃専門部会におきます審議の結果、京都府紙加工品製造業および印刷・同関連産業最低工賃の中の印刷・同関連産業に係る業務でありますタイプの清打ち業務につきましては、廃止すべきという結論に至りまして、全会一致で結審をしております。そして、この結論に基づきまして、資料の1の1にございますとおり、専門部会報告をとりまとめていただいております。

タイプの清打ち業務にかかります最低工賃のみを廃止することになりますと、最低工賃の一部業務の廃止、および最低工賃の件名変更、二つの変更を要しますことから、事務手続上でございますけれども、京都府紙加工品製造業および印刷・同関連産業最低工賃を廃止したうえで、新たに京都府紙加工品製造業最低工賃を申請する必要性がございます。

従いまして、報告書の上段を見ていただきますと、京都府紙加工品製造業お

よび印刷・同関連産業最低工賃の廃止、および京都府紙加工品製造業最低工賃の決定となっております。

専門部会の報告等の手続きにつきましては、地方労働審議会令第7条第4項および京都地方審議会運営規定第10条第1項におきまして、最低工賃専門部会が、その所掌事務について議決されたときには、当該議決をもって審議会の議決とすると規定されていることから、専門部会の結審日でございますけれども、この日付で京都地方労働審議会長から京都労働局長宛ての答申をいただいております。答申文は、資料のナンバー1の2にございますとおり、専門部会報告の内容と同じ内容となっております。

そのあと、異議申出手続きを経まして、平成29年1月24日に官報公示を行わせていただきまして、2月23日に発効をしております。

新しく工賃表につきましては、資料ナンバー1の3にありますとおりでございます。

以上で、最低工賃の専門部会の改正発効に至るまでの事務手続きに関します説明を終わらせていただきます。

#### ●村中会長

はい、ありがとうございました。

今、富田部会長からご報告いただき、また、小野里労働基準部長のほうからもご説明をいただきました。

ご質問等ございましたら。何かご発言等はございませんか。よろしゅうございますか。

はい、ありがとうございます。

それでは、ご報告いただいたということでございます。

次に、2番目の審議事項の地域雇用開発計画というものがありますが、進行の関係で、先に3番目の平成29年度京都労働局行政運営方針案に移らせていただきたいと思いますと思いますが、よろしゅうございますでしょうか。

まず各部長、それから雇用環境・均等室長からご説明いただきます。

審議の時間を確保する関連もございますので、説明はポイントを中心に、手短にお願いいたします。

また、審議につきましては、各部長、それから室長からの説明が終わりましたのち、一括して行いたいというふうに思いますので、よろしく願います。

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ます。



## ●金井雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の金井でございます。委員の皆様方には、日ごろから雇用環境・均等室の業務の推進にご理解とご協力をいただいておりますこととお礼申し上げます。

私からは、平成29年度の行政運営方針案の全体の構成と、それから雇用環境・均等室の重点施策について説明させていただきます。

先ほどお手元のほうにお配りしている資料で、運営方針案の修正箇所の一覧表と修正後の差し替え版をお配りしていると申し上げましたけれども、その修正箇所一覧表のペーパーをご覧いただきたいと思います。

主な修正点としましては、1ページ、4ページの所は、統計数字等を最新のものに入れ替えたものでございます。8ページから9ページの所は、非正規労働者の正社員転換・待遇改善推進について、一部、記述が重複していた部分を削除しまして、文言の置き場所を入れ替えて整理したものでありまして、施策の内容そのものには変更はございません。

11ページの所は、いわゆるブラック企業・ブラックバイト問題への対応についてなんですけれども、これは、最初の案では小項目（ア）（イ）とありますが、その前に修正前の所の赤字で示している前文を置いていたのですけれども、小項目の本文と記述が重複しておりますので、その前文の所を削除するものでございます。

それから次に、差し替え版の行政運営方針案の1枚めくっていただいて目次の所をご覧いただきたいんですけれども、全体の構成としましては、第1部で労働行政を取り巻く現状と課題を記述しております。第2部の所で、平成29年度の重点施策を書いております。（1）が総合労働行政機関としての機能の発揮ということで、ここには、労働局の各部室、労働基準監督署、職業安定所が相互に連携して局全体で取り組む施策を掲載しております。

（2）の働き方改革の推進。これが局全体の最重点課題と位置づけているものでございまして、（ア）の長時間労働の抑制に向けた取り組みの推進。（イ）の女性の活躍推進。（ウ）の非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進。（エ）のオール京都での京都ならではの働き方改革の推進という四つの柱を立てております。

その次の2から5の所に各部室ごとの重点施策を並べております。

目次の最後の所、第3部が、労働行政の展開にあたっての基本的対応方針ということでございまして、5項目を掲げておりますけれども、これは、28年度の方針から大きな変更はございません。

次に、雇用環境・均等室の重点施策について、この運営方針案と、お手元の資料の資料ナンバー2の1の1から11までで説明をさせていただきます。

まず運営方針案の6ページの(2)の働き方改革の推進につきましては、雇用環境・均等室が事務局になっております「京都労働局働き方改革推進本部」のもと、局幹部による府内のリーディング企業の経営者への働きかけや、働き方・休み方の見直しに向けた周知啓発や、企業に対するコンサルティングなどを引き続き行ってまいります。

次に、9ページエの所になりますけれども、行政と労使団体等の連携によるオール京都の体制で、京都ならではの働き方改革の取り組みを推進していくこととしておりますが、新たな取り組みとしまして、資料ナンバー2の1の1になります。先ほど局長からも申し上げましたけれども、中小企業などにおける働き方改革や生産性向上の取り組みを加速化するために、本年3月1日に、働き方改革に向けた京都の労働行政と金融機関の連絡会議を立ち上げたところでございます。

これは、地域の中小企業等と密接にかかわっておられる金融機関の営業担当者を通じまして、支援が必要な企業に、情報を届ける枠組みを構築するものでありまして、労働関係の各種助成金や各種認定制度などの活用促進や、法例改正等の周知を図っていくこととしております。金融機関側の構成員としまして、京都銀行と地元の三つの信用金庫の幹部の方にご参加をいただいております。

運営方針案の12ページ以降が雇用環境・均等室の重点施策でありまして、(1)から(12)までの12項目を掲げております。きょうは時間の都合で、その中からピックアップをしまして、資料に沿って説明をさせていただきます。

資料ナンバー2の1の2でございしますが、働き方改革に取り組む事業主を支援するために、職場意識改善助成金の活用を図っているところでございしますが、中小企業における勤務間インターバル制度の導入を促進するために、本年2月に勤務間インターバル導入コースが新設されておりますので、活用を図ってきたいと考えております。

それから、次の資料ナンバー2の1の3。こちらは、仕事と家庭の両立支援に係る法改正の動きでありますけれども、本年4月から改正育児・介護休業法が施行されたところでございまして、法に沿った規定の整備指導や、企業内でのマタハラ等防止に係る啓発指導に引き続き取り組むこととしておりますが、また新たな動きとしまして、この雇用保険法の一部を改正する法律案の3番目の項目になりますけれども、育児・介護休業法の改正案が今国会に提出されておりました、現在、審議に入っているところでございます。

主な内容としましては、保育所に入所できない待機児童が依然として多いことを踏まえて、育児休業の期間について、1歳6か月までの育児休業をしても、なお保育所に入所できない場合に、さらに6か月、最長2歳まで延長できるようにすることなどが主な内容でございまして、法案では施行期日は本年10月

とされております。成立しました場合は、周知期間が非常に短くなりますので、集中的な周知を行っていきたいと考えております。

それから、次の資料ナンバー2の1の4、両立支援等助成金であります。妊娠・出産や育児・介護を理由として退職した労働者を対象とする再雇用制度を導入して、利用者が実際に出た場合に、事業主に助成金を支給する再雇用者評価処遇コースが、来年度から新設される予定でございます。

次の資料ナンバー2の1の5ですけれども、次世代法に基づく、くるみん認定の見直しが予定されております。これは先般、くるみん認定を取得していた電通において、長時間労働に起因する自殺事案が発生したことを踏まえて、真に子育てをしやすい企業が認定されるように、労働時間に関する基準を新たに設けるなどの認定基準の見直しが現在、進められております。

また、対象企業に労働関係の法令違反がないかをより厳しく確認することとしておりまして、不認定や認定取り消しの対象となる重大な法令違反の範囲が拡大される見込みでございます。今、パブリックコメントにかけておりますので、施行規則の改定が終わりましたら、4月から新基準が適用される見込みでございます。

次の資料の資料ナンバー2の1の6は女性活躍推進法に係る行動計画の届出状況でございますが、京都では、301人以上の企業の届出率が100パーセントとなっておりますが、来年度は、それらの企業を訪問させていただきまして、行動計画の進捗状況を把握して、必要な助言を行うことによりまして、法の実効性確保に取り組むこととしております。また、えるぼし認定の取得促進や中小企業における行動計画の策定支援にも、引き続き力を入れていくこととしております。

資料ナンバー2の1の7は妊娠・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でございますが、今年度は、1月末で155件となりまして、すでに前年度の年間件数を上回っているところでございます。それを踏まえてマタハラ・セクハラ・パワハラなどの職場におけるハラスメントの一体的防止対策を企業内で適切に講じていただくように、積極的な周知啓発を行うこととしております。また、労働者等からの相談に的確に対応して、法違反に対する厳正な指導や調停などによる迅速な紛争解決援助を積極的に行うこととしております。

今年度は、調停の申請件数はこれまでで8件となっております。利用が進んでいるというところでございます。

次の資料ナンバー2の1の8は、同一労働同一賃金のガイドライン案についての資料でございます。非正規労働者の処遇改善は、働き方改革の大きな柱でありますけれども、非正規であることや有期契約であることを理由として、不

合理的な労働条件が定められることのないようにしていく必要がございますので、今後、法改正により、根拠規定を整えますとともに、正社員との待遇差の見直しに向けた具体的なガイドラインを示していくことが検討されております。

昨年12月には、一足先に同一労働同一賃金のガイドライン案が公表されたところでございますが、これを参考にさせていただいて、それぞれの企業で取り組みを進めていただきたいと考えております。

また、本年4月から「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」を事業委託により開設しまして、事業主の取り組みを支援することとしております。

次の資料ナンバー2の1の9は労働契約法の「無期転換ルール」の資料でございます。有期契約労働者の無期雇用への転換申込が、平成30年4月から本格化することとなっておりますが、このルールの適用を避けるために、申込権発生前の雇止めや契約更新回数の上限を設けるといった不利益な取り扱いの事案が発生することが懸念されますので、この無期転換ルールの周知と合わせて、不利益取り扱いを行わないように、事業主への注意喚起を行っていくこととしております。

また、転換後の受け皿としての多様な正社員制度の導入促進にも、引き続き取り組むこととしております。

それから次の資料ナンバー2の1の10でございますが、学生アルバイトの就労環境の適正化に向けまして、昨年の3月に、京都府・京都市とともに、京都ブラックバイト対策協議会を立ち上げまして、学生や事業主に対する周知啓発などの取り組みを連携して進めているところでございますが、その一環として、昨年の5月から7月の間に、府内の大学・短大生等を対象としまして、学生アルバイトの実態に関するアンケート調査を実施しました。

この集計結果を見ますと、アルバイト経験者の3人に1人が、学業等への支障が生じたと回答しておりまして、4人に1人が、事業主等とのトラブルを経験したと回答しています。トラブルの内容としましては、一方的に急なシフト変更を命じられたというものが最も多かったんですけども、6時間を超えても休憩時間を与えられないとか、準備や片づけの時間の賃金が支払われないなどといった労働基準法違反のおそれがあるものも上位に上がってまいりました。

また、トラブルを経験した際の相談先につきましては、労働局や労働基準監督署に相談したという学生は、1.2%で非常に少なく、また、4人に1人は誰にも相談しなかったと回答しております。また、労働法制の知識の浸透が不十分であるということも伺える回答でありました。

この調査結果を踏まえまして、労働法制や相談窓口の周知に今後さらに力を入れていくこととしておりまして、来年度も4月から7月まで、「アルバイトの労働条件を確かめようキャンペーン」として、集中的に啓発活動を実施するこ

ととしております。

それから資料の最後になりますけれども、資料ナンバー2の1の11に平成28年の個別労働紛争解決制度の運用状況をまとめた資料がございます。1番目の総合労働相談の窓口に寄せられた相談件数は2万3263件で、前年より2.4パーセント増加しております。

2番目、そのうちの民事上の個別労働紛争に係る相談は8011件で、前年より3.2パーセント増加しております。

円グラフの左側になりますけれども、個別紛争の内容では、いじめ・いやがらせが15パーセントで最も多く、次いで自己退職をめぐるトラブルが14パーセントという状況でありました。

3番目の労働局長による助言・指導の申出件数は250件で、前年より2件増えまして、過去最高の申出件数となりました。

4番目の紛争調整委員会によるあっせん申請件数は78件で、こちらは前年より3割減少しておりますけれども、これは労働局長による助言で解決するケースが増えたことも影響しているとみられます。

来年度も、引き続き総合労働相談コーナーのワンストップサービスの機能の向上や、紛争解決援助制度の適確な運用に努めていくこととしております。

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、小野里労働基準部長、お願いします。

#### ●小野里労働基準部長

日ごろは労働基準行政へのご理解に加えご協力をいただいておりますことを、まずこの場をお借りいたしまして厚く御礼申し上げたいと思います。

短時間ではございますけれども、できる限り要点を絞り込んでご説明のほうをさせていただきたいと思います。では、座ってご説明のほうをさせていただきます。

まず資料ナンバー2の、平成29年度の労働行政運営方針案でございますけれども、労働基準行政の重点施策におきましては、八つの項目を掲げさせていただきます。

ページ数で言いますと16ページから23ページまでということになります。1点目が過労死防止対策等の推進、2点目が長時間労働の抑制および過重労働により健康障害防止に係る監督指導等、3点目が労働条件の確保・改善対策、4点目が労働災害防止対策の推進、5点目が労働者の健康確保対策の推進、

6点目が事業場におけます安全衛生水準の一層の向上を図るための対策、7点目が最低賃金制度法の適切な運営、8点目が労災補償対策の推進。この八つでございます。

また平成29年度の取り組み実績等につきましては、資料ナンバー3のところ、9ページから17ページに書いてございますので、これは後ほどご覧になっていただければというふうに思っております。

先ほどの行政運営方針にかかります資料につきましては、資料ナンバー2の2の1の1から2の2の4の1というところで添付をさせていただいております。

この中で、2点だけ絞り込んでお話をさせていただきたいと思っております。

先ほどの八つの項目の中で、長時間労働の抑制および過重労働によります健康障害防止に係る監督指導等、一つの項目にあげさせていただいておりますけれども、ここは16ページから17ページのところを読んでいただければと思うんですけれども、長時間労働の抑制および過重労働による健康障害の防止はもとよりでございますけれども、平成29年1月20日に定められました労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドラインにつきまして、労働相談、監督指導、集団指導等あらゆる機会を通じて幅広く周知を図るとともに、強化されました違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップ等に対する是正指導および企業名の公表制度の的確な運用に積極的に取り組むということにしております。

資料ナンバー2の2の1の1につきましては、その詳細を説明したリーフレットになります。また後ほどの審議の中で、ご質問等ございましたら補足説明をさせていただければと思っております。これからの労働基準法の改正、あるいは新聞紙上等で36協定の上限規制の話もお目にされてると思っておりますけれども、さまざまな動きというのが想定できるんですけれども、まだ現在はっきりした情報ですとか、あるいは資料等が届いてございませんので、届きました時点で皆様にもお伝えをさせていただきたいというふうに思っております。

また、先ほどの項目で申し上げますと、三つ目のところで労働災害防止対策の推進という項目がございますけれども、これは19ページのところにその部分を書いてございますけれども、特に労働災害を減少させるためということになりますと、三次産業の労働災害がなかなか減ってこないという現状がございます。平成29年1月、本年1月からでございますけれども、働く人に安全で安心な店舗・施設づくりの推進運動に基づきまして、小売業・飲食店におけます多店舗展開企業および多くの社会福祉施設を展開する法人におきまして、本社および法人本部主導によります全社的な災害防止対策の取り組みを促進させるということとしてございます。

次に申し上げます資料ナンバー2の2の2の1のところで、平成29年1月末現在の京都府の中の業種別労働災害の発生状況を入れさせていただいているんですけども、この部分については、労使団体、あるいは経営者の皆様、あるいは災防団体の皆様にもご協力のほうをいただいております、休業4日以上の死傷災害、死亡災害とも、大幅な減少となっております。資料では1月末ということにさせていただきましたけれども、最近の2月末の集計で申し上げますと、休業4日以上の死傷災害が7.4パーセントの減少。これは昨年が6.2パーセントの増加ということにございましたので、昨年の増加の数字を上回る減少ということになってございます。死亡災害は8人のままでございまして、こちらのほうも10人の減少ということになってございます。死亡災害につきましては、残念ながら今年に入りましてからも4人の方が亡くなっておられまして、休業4日以上の死傷災害の件数も1月、2月の雪の影響というのがかなり色濃く出ている状況がございまして、平成29年度は第12次の労働災害防止計画の最終年度となりますので、さらに労働災害防止への取り組みも強く訴え続けていきたいというように思っております。

あと、資料についてはナンバー2の2の2の2で、事業場におけます治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン、それから2の2の3の1と3の2のところで、平成28年度の京都府最低賃金の一覧表と、それから最低賃金にかかります周知・広報状況の一覧を入れてございます。

最後に資料ナンバー2の2の4の1で3疾病に係る京都局の労災補償状況につきましてということで資料を入れさせていただいております。後ほどご参照いただければと思っております。

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。

続きまして笹職業安定部長、よろしく申し上げます。

#### ●笹職業安定部長

職業安定部長の笹でございます。委員の皆さま方におかれましては、日ごろから職業安定行政、労働行政にご理解、ご協力を賜りまして、まことにありがとうございます。

私のほうから、お手元の平成29年度労働行政運営方針案の23ページ以降をかいつまんて説明させていただきたいと思っております。恐縮ですが座らせていただきます。

また、参考でお配りをさせていただいております資料の2の3の1の束がご

ございますけれども、2の3の1は別に審議していただく案件でございますので、参考資料としては2の3の2以降を見ていただきながら説明をさせていただきたいと思っております。

29年度につきましては、雇用失業情勢が引き続き改善をしております、正社員有効求人倍率も、1月には1.06倍と過去水準を更新している中で、これまで局全体で取り組んできております働き方改革の推進を図り、女性・若者・高齢者・障害者など、誰もが職場で能力を発揮できる職場環境づくりに取り組むこととしております。

資料の2の3の2、キャリアアップ助成金のご案内にありますとおり、事業場の生産性の向上を図った場合には、助成金の割り増し等の支援が実施されることとなっております。雇用労働者の正社員化、あるいは処遇改善等、雇用の質の向上に取り組んでいくこととしております。

また、運営方針のところの23ページでございますが、ハローワークにおきまして、求職者が減少する中で、求職者支援の強化を図りまして、29年度においても効果的な求人と求職のマッチングの推進に向けて取り組んでまいります。28年度のマッチング機能に関する業務の強化改善に係る目標値への実績につきましては、資料の2の3の3を見ていただきたいと思います。目標に対する進捗度等、現段階での進捗度を記載させていただいております。

次に、運営方針の25ページでございます。地域のニーズに即した公的職業訓練、ハロートレーニングの推進というものがございます。

昨年の11月に、公的職業訓練の愛称、それからキャッチフレーズを全国的に募集をして、公的職業訓練については「ハロートレーニング」、キャッチフレーズとして「急がば学べ」ということが決まりました、その周知・広報を行いたいと思っております。

お手元の資料の2の3の4にありますとおり、平成29年度の京都府職業訓練実施計画案、これを京都府等とともに策定をしまして、引き続き京都府、それから高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携をして、訓練ニーズを的確に把握をした人づくりを図っていくこととしております。

次に、運営方針案の26ページでございます。4の(3)、地方自治体と一体となった雇用対策の推進でございますけれども、平成28年度に地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律が施行されました。その中で、雇用対策法第31条において、一体的実施事業が国と地方公共団体の連携策の一つとして例示をなされまして、今後とも継続して取り組んでいく事業となりましたことから、地方公共団体とのさらなる連携強化を図って、この事業を進めてまいりたいというふうに考えております。

次に、実施方針案の28ページの4の(4)でございます。今春、大学・短



大卒業の予定者については、調査開始以来の最高の内定率となっておりまして、高校卒業予定者も平成9年以来の高い内定率となっている状況でございますけれども、未内定者につきましては、資料2の3の6をご覧くださいと思います。「学生の皆様へ」ということで、このパンフレットを活用して、京都新卒応援ハローワーク、昨年4月に京都ジョブパークのほうに移設をさせていただきましたけれども、京都府と連携をして、きめ細かな就職支援、内定支援を図っていくこととしております。

また、詳細な採用情報等を公開をして、早期離職の防止につなげ、若者応援宣言企業、それからユースエール認定制度の普及・拡大を図り、中小企業の魅力発信を行ってまいります。現在、京都府は認定済みが9社、それから認定予定が1社ございます。全国都道府県の中では、単独で2位の実績で認定企業を確保しておるところでございます。

次に29ページの(5)でございます。求職者が減少する中で、高齢者の募集への割合が高くなってきております。29年度は、西陣・七条・伏見の、京都市内の3ハローワークに、生涯現役支援窓口を設置しまして、京都府等の支援措置と連携をし、高齢者スキルアップ、それから就職促進事業の活用を図り、高齢者の就職促進を図ってまいります。

また、障害者の雇用促進につきましては、障害者雇用が進んでいない中小企業に対する指導を中心に強化を図ってまいりたいというふうに考えておるところでございます。

最後に、資料の2の3の7でございます。これは、労働局の行政運用方針と併せて、労働局が地方自治体と連携をして、雇用施策に関して取り組んでいく事項を、京都府知事の意見を聞きながら毎年策定しておるところでございます。

昨今の働き方改革の重要性の中から、これまで雇用、いわゆる就職支援の部分が非常に強かったわけございますけれども、働き方改革の重要性の中から、環境の改善を含めた、労働局の中でもボーダレスな分野のものを一つにまとめたものでございます。

この29年度の雇用施策実施方針については、京都府との連携によりまして、雇用対策法に基づく本省の指針を踏まえて策定しております。この実施方針案の6ページ以降が、29年度の重点施策となっております。基本の方向としては28年度同様、働き方改革のための対策、女性の活躍推進、若者の活躍推進、就職支援の推進の4項目となっております。新たに盛り込まれた内容としましては、企業の長時間労働に対する社会的な問題意識の高まりを受け、長時間労働の抑制、過労死防止の効果的な取り組みを推進すること。それから3月1日に開催されました地域の金融機関と労働行政との連絡会議におきまして、中小企業等の生産性の向上や働き方改革の取り組みの支援を図っていくことと

しております。

また、この方針案の8ページでございます。ここには、昨年4月に策定をしました京都府正社員転換・職務改善プランについて新たに盛り込みますとともに、同一労働同一賃金のガイドライン案が策定されたため、この周知・啓発を図ってまいりたいというふうに思っております。9ページの、女性の活躍推進につきましては、本年1月より事業主に義務付けられた、妊娠・出産・育児休業に関するハラスメント等の防止策、それから女性活躍応援計画に基づく取り組みを盛り込んでおります。11ページの若者の活躍促進については、平成29年度に留学生支援センターを設置すること。それから地域創生インターシップの取り組みなどにより、人手不足が顕著な中小企業への支援を盛り込んでおります。そのほか、ハロートレーニングの実施、それから中高年齢者の支援、ひとり親に対する支援を新たに盛り込んでおるところでございます。今後、本審議会における説明、京都府からの意見集約、京都府知事との意見交換を踏まえまして成案化を図っていくこととしておりますので、よろしくお願いたします。

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、太田総務部長お願いします。

●太田総務部長

総務部長の太田でございます。委員の皆様方には常日ごろからお世話になっております。それでは座ってご説明をさせていただきます。

皆様のお手元にある運営方針なんですが、36ページをお開きください。運営方針36ページ、総務部の重点は労働保険の適用徴収関係でございます。36ページ下から10行目、下のほうのところなんですが、5、労働保険適用徴収業務の重点施策とあります。徴収関係で二つ、重点にしております、その一つ目は(1)の労働保険の未手続事業の一掃対策の推進であります。労働保険の未手続一掃対策というのは、労働保険制度の健全な運営、費用負担の公平性の確保および労働者の福祉の向上等の観点から、非常に重要な施策であります。特に、昨年11月に政府の行政改革推進会議というのがありましたが、そちらにおいても特別会計に関する検討の結果が取りまとめられ、未手続事業を解消するということと、それから収納未済というんですが、納まっていない金がなくなるように、少なくなるようにということで歳入額の縮減が課題として指摘されております。

京都局としましても、従来の取り組みに加え、局と署所の連携、それから去年もご説明してるんですが、京都府、京都市、それから関係行政機関、社会保険事務所とかそういった関係機関との連携を強化し、確実な未手続事業場の把握に努めていくというふうにします。そして、労働保険の加入促進業務の委託団体であります全国労働保険事務組合連合会京都支部および、未手続の事業推進員の方々との活動と、局の未手続指導員の実行ある活動をはじめ、連携・協力を密にしながら、未手続事業場の事業主に対し、粘り強く理解を求め、また強制力も発揮し、労働保険の加入と公平な保険料の負担へと導いてまいりたいと考えております。

次に37ページのところに、二つ目の重点としまして、(2)労働保険料等の適正徴収であります。労働保険料の徴収業務は、働き方改革をはじめ、各労働行政施策を推進するにあたり、財政基盤となる非常に重要な事業であると自負しております。また、労働保険制度の信頼性と費用負担の公平性も強く求められており、先に申しました行政改革推進会議の意見の一つでもありましたように、さらなる収納未済の縮減を目指してまいります。

具体的には、先ほどこよっと強制力をもってという話をしたんですが、滞納整理の強制措置は差し押さえとか。お話を聞いたことがあるかもしれないんですが、あまりにも納めないところがあるのであれば、納めてくれということで差し押さえまでやっていこうと。積極的にやって、適切に対応していこうと思っております。適切というのは、当然、相手側にも事情があるかもしれないので、そういったことも考慮しながらやっていきたいと思っております。

数値目標としましては、37ページ上段、カタカナのアがあると思うんですが、アの収納率の向上の取り組みであります。ここ数年間は、まず前年を上回ろうという目標でやっておりました。これについては4年間、すでに達成しておるところでございますが、2行目のところで、今年度28年度の目標も、27年度の98.8パーセントを上回る目標としておりました。現状としまして、28年度の2月、今年の2月末時点で97.97パーセントを達成しており、前年の同時期と比べましても0.06ポイント上回っております。全国平均よりも0.18ポイント上回ってることから、今年度、28年度も27年を上回るという目標は達成する見込みとなっているところでございます。そして、引き続き29年度、28年度が達成しましたならば、今度29年度も目標を達成していけるように目標を掲げ、その手法は先に申しあげましたように、滞納整理の強化、強制措置をしながら、効率的に収納を実施し、向上を図っていききたいと思っております。労働保険の信頼性を高めていくために、確保するためにも、これについては引き続き29年度も頑張っていきたいと思っております。

以上でございます。

●村中会長

ありがとうございました。

それではただいま各部長・室長からご説明いただきましたので、これにつきまして3時あたりをめどに意見交換をしたいと思います。

どなたからでも結構でございますので、よろしく願いいたします。

はい、向井委員どうぞ。

●向井委員

公益委員の向井です。資料の2の1の7で妊娠・出産・育児休暇等を理由とする不利益取扱いの相談状況のところを拝見すると、図の1で今年は事業主の方からの相談というのが非常に増えてるように拝見します。相談の内容の内訳は図2のほうにあるんですけども、事業主の方からのご相談というの、だいたいこの図の2にあるような感じなのか、それとも労働者側からの相談というのと少し違うことがあるのか、もしわかりましたら教えてください。

●金井雇用環境・均等室長

今年度は法改正がございまして、いわゆるマタニティハラスメント防止対策の措置を今年の1月からですけれども、新たに事業主の方に講じていただくことになりましたので、その関係のご相談が事業主からはもっとも多かったということと、あと実際に起こった相談事案に対して、どういうふうな対応をしたらいいかということや、事案に対してどんな処分をしたらいいのだろうという相談がございました。

●向井委員

ありがとうございます。労働相談というと、なんとなくイメージとしては労働者の方が困られたときに相談に来るというイメージがあるんですけども、事業主の方が相談に、トラブルが起きる前にあらかじめ相談に来られるとかというような活用の仕方をうまくできれば、トラブル自体が防止できるというふうに思いますので、事業主の方が相談に来られるということはすごく私はいいいことだと思っていまして、そういう使い方もできるんですよという、事業主もみんなご存知かも知れないんですけども、ぜひ広めていただければいいかなというふうに思いました。

●村中会長

ほかにいかがでしょうか。

坂本委員どうぞ。

●坂本委員

坂本でございます。これは局長にゴマをする訳ではありませんが、質問をいたします。

前日も局長のメディアとのご接触について伺いました。先ほど小野里様から労働基準行政の重点施策のご報告の1番目に、11月の1日のS化成さんとのご対談を話題にされました。ベストプラクティス企業との面談実施の件です。ご質問は、局長ご就任後の精力的なご活躍に関することです。

わたしには、昨年にとりかかった7不思議があります。申し上げるかどうかは、別にして新聞にも大きく出ています。京都のみならず、全国でも有名な日本電産様の永守社長の話題です。「働き方改革」に触れて、2019年までにでしたか、残業ゼロにすると公言されました。永守さんは、1年365日、お正月の1月1日の午前中しかお休みにならない方です。社員さんにとっては、どうかは存じ上げませんが、大変なお方です。その方の残業ゼロ宣言は、大変なご変身で不思議の一言です。

これは、井内局長の働き方改革へのご説得か何かが、あったのではないかと。新聞の全面記事になるような、そういうきっかけを局長が設定されたのかという、失礼かも知れませんが、素朴な質問でございます。

●井内局長

ご質問ありがとうございます。私も、先ほどもちょっと私のごあいさつの中でもご紹介させていただいたんですけども、局の幹部がこの働き方改革をぜひ企業に進めていただくようにということで、企業訪問を積極的にやらせていただいてまして、日本電産にも私は直接行かせていただいて、執行役員の方とお話もさせていただきましたけれども。確かに今、坂本委員がおっしゃるように、以前はだいぶ違っていたと。

ただ日本電産のほうも、少し前から、やはり社員が働きやすいような環境というものを整えていかないと、いろんな面でまずいんじゃないかということも社内でもいろいろと議論をされて、取り組みをもう始められたというふうな感じでありまして、私が行ったときには、もうそういうことはやっていますというご説明でありました。

特徴的だったのは、やはりこれはトップダウンに近い、社として残業を少なくしていこう、削減していこうという指令があって、ただそれはそれでいいんですけども、やり方を間違えるとサービス残業になってしまったり、あまり適切でないような形での削減になってしまうと。

またもう一つは、社員のほうからは不満として、残業を抑制すると、それは手取りの減少にもなってしまうということで、やはり一定ローンを組んだりとかしている社員にとってみれば、手取りの減少というのは決してありがたいことではないということで、日本電産はそのコストを、残業の削減によってコストが浮いた分を、これをボーナスのような形で社員に還元するというようなことを検討してるというか、もう実際にやろうとしてますというふうな感じでございましたので。それは会社として、永守社長を含め、執行部の方の考えとして、そういうことは必要だと、またそれが社員のやる気につながり、働き方の環境としても非常にいいんじゃないかということで、取り組みをされているというようなことをございました。

こういう取り組みは、私はすべてがすべての企業でできるかとか、巨大企業でない中小企業からすると、そんなことはなかなか現実的ではないというような反論もあるかもしれませんが、一つの取り組みとして、私どももお聞きして、それはそれで一つのやり方だなというふうに思いましたし、機会があれば、そういう日本電産のような取り組みもご紹介をして、ほかの企業にもお知らせをしたり、参考にしていただくということで、情報展開というか、情報を発信させていただいているということをございます。

●村中会長

はい、西委員どうぞ。

●西委員

西と申します。二つご質問がございます。働き方改革の中で労働時間管理について、最近気になってきているのが名ばかり管理職の問題です。いわゆる労働基準法でいうところの管理監督者と各職場での管理職者の問題。管理職者の労働時間は管理されているのか。要は働き方イコール働かせ方を変えていくためには、やはり隗より始めよといいますが、管理監督者ではない管理職者の方々の労働時間管理が現状どうなっているのか。何か資料等があればお示しいたきたい。

あともう1点が、高年齢求職者給付。これが65歳以上で、通常の求職者給付が65歳未満。今、各社65歳までの雇用延長に取り組まれています。加盟組合の中で、65歳以上・未満の違いで65歳の2日前とか3日前に離職されるケースが何件か報告されています。現行制度についてお知らせいただければと思います。

●岡嶋労働基準監督課長

名ばかり管理職の問題でございますが、具体的な資料とかというものは用意してございませんが、そのようなご相談というのは、かなりの件数がございます。そういう事案があれば、労働基準監督署で調査に入り、通達等に基づいて判断をいたしまして、実態として管理監督者ではないということであれば、割増賃金の支払等の指導を行うこととなっております。もしそういった事案がございましたら、労働基準監督署にご相談いただくようにお知らせいただければありがたいと思っております。

●笹職業安定部長

ご質問の件につきましては、失業給付の制度上の問題がございまして、65歳に到達する2日前に離職をすると、いわゆる一般給付ということで、28日ごとに、4週間ごとにハローワークに失業を申告して、認定をして、失業した日数分の手当てを支給されるということなのですが、2日前よりもそれ以降にお辞めになったという場合は、一時金という制度になりまして、最高で50日分、いわゆる給与から算定した基本手当の50日分という金額の支給になりまして、そうすると、1日の違いで手当としてもらえる金額が大きく違いが出てしまうということで、65歳に到達する2日前までに離職をされるケースが、やはり見受けられることではございますけれども、法制度上で、良い悪いということは私どもの立場から言えないものですから、なぜそうなったのかというのはコメントが難しいところでございます。

●西委員

これからは65歳、もしくはそれ以上というような形で高齢者の方々の活用を考えたときに、皆さん方ということではなくて、今の仕組みとして、逆行する、いわゆる支給額が逆転してしまうという問題意識も持っておりますので、今後、制度の改革なりでご検討いただければというのが1点。

加えて、加盟組合の管理職者を見ていくと、たぶんほとんど管理監督者に該当するんだろうかというふうなところでもあります。一度、定期的なこの監査の中で、少し積極的にアプローチいただいたほうがありがたいのかなというような気もしていますので、併せてよろしくお願ひしたいと思ひます。

●笹職業安定部長

給付の点での逆行というのは。

●西委員

65歳の2日前だと、ある一定の金額を貰えて、65歳をまたいじゃうと少

ない額になっちゃうということですよ、今。

●笹職業安定部長

そうです、はい。

●西委員

趣旨をお汲み取りいただければ結構です。

●笹職業安定部長

わかりました。そういったことも踏まえて、この1月から、これまでは65歳を超えて新たに雇用された場合は、雇用保険の被保険者になれなかったんですけども、1月以降なれるようになったんですね。

現に旧制度で被保険者になってない方も、自動的に被保険者になっていって、その方々は離職をされれば、一時金の給付を受けられるというふうなことで、より高齢になっても給付を受けられる制度になっております。

●村中会長

生田委員どうぞ。

●生田委員

労働者委員の生田です。直接労働局とは関係ないかもしれないんですけど、資料がありましたので、わかればということでご質問をさせていただきます。

先ほどありました働き方改革も労働者は気になりますけど、同時に、同一労働同一賃金のガイドラインというのが、突然という言い方はあれかもませんが、昨年末に出ました。この2年後に法制化されるとかという話もあるんですけども、もともとこのガイドライン案の位置づけがどんなものなのかということと、これをベースにいろいろ労使でやってくれということか、内容を見るとわかる場所もあるんですけど、理解できないところもありますので、そういう意味では、この位置づけというのがなんか意味があるのか、どういう位置づけなのかということ素朴に聞きたいところがあって。わからないので、教えていただきたいなと思いますので、よろしくお願いします。

●金井雇用環境・均等室長

今、現在は、ガイドラインの案ですので、公的な拘束力はありませんので、これに基づいて何か助言・指導するということはないんですけども、今後、法に基づくガイドラインとして示すという方向で検討がされておりますので、そ



ういう形になりますと、法に基づくものですので、それを基に具体的に助言していくというふうになりますけれど、その中身が今の案から変わるのかとか、もう少し強いものになるのかと、それはこれから検討ということになるかと思えます。

今のところは、この案を参考にさせていただいて、取り組めるところがあれば見直しをしていただくという形でご紹介をしていくというふうに考えております。

#### ●村松委員

関連で。資料のガイドラインの案の次の資料の同一労働同一賃金ガイドライン案のQ&Aについてという厚労省の平成29年1月17日の文書の最後に、ガイドライン案の内容についてお問合せは厚労省にお電話、専用窓口を開設しています。助言されないと今おっしゃいましたけど、コンサルタントが助言することを検討しています。しかし法的効力はない、法的効力が、案自体に法的効力がないことはわかるんですけど、違反するかどうか個別的な法的判断はどこもしませんよって書いてあると、そうすると助言、厚労省が助言をされるのはどういう基準で助言をされるのか。助言されても、それは法的判断としては違法かどうかわからない助言、そんな助言をされるのかというのがよく、この文章から理解できないなと思いました。すいません、教えてください。

#### ●金井雇用環境・均等室長

助言にも二通りございまして、法令や法に基づく指針に基づいて、ここはもうちょっとこう直してくださいというような形の、いわゆる行政指導とかそれに近いものと、こんなふうにされるといいですよというアドバイスという意味の助言とありますので、ここで書いているコンサルタントの助言というのはアドバイスです。

#### ●村松委員

厚労省がアドバイスをされると、それは一応、行政のお墨付きを得たというふうに企業側は取りますよ。企業とか労働者が相談した場合に。厚労省の助言を得た内容なんだということが一人歩きするような気がします。

#### ●金井雇用環境・均等室長

今のこのガイドライン案に載せているものは、パートタイム労働法とか、労働契約法の解釈通達の中ですでに示していることを含めてガイドラインの形にまとめたというものですので、今までとそのスタンスは変わらないものです。

今後またそれがどう変わっていくかはわかりませんが、

#### ●野崎委員

野崎でございます。話題を変えて申しわけないんですけども、労働局が少ない人員でよくやってらっしゃるなあというのが、今回の指針を、運営方針を拝見しての素直な感想です。人事部長の立場を離れてしばらく経ちますと、実際に何がどう動いているかよくわからないことがございまして、今日、労働局の前でポスターを見て、ハロートレーニング、こんなことがあるんだと、初めて知りました。

いろいろ取り組みをなさってますけれども、広報しきれてない、もったいない状況にあるのではないかと考えています。

それをすぐに使うかどうか別にしても、知ってるだけで、働く人にとっても、それから事業主にとっても安心感につながります。どんな形がいいのか、特にこれだけ分厚く出されると、読み切れなくなってくる場合がありますので、パンフレットもワンストップサービスの広報の仕方を考えていただけないかというのが一つお願いです。

もう一つは、それぞれの運営方針では、今起こっていることに対して、あるいはこれから数年先のことに対して、とてもよく検討してくださってると思うんですけども、10年後、20年後に対する検討もお示しいただければと思います。AIやIoTで、小学校に入学した子どもたちが大学に入るころには、半分でしたか、仕事がなくなっているであろうといわれています。今とりあえずは人手不足という話になっていますけれども、移民やもっとほかの対策、IoT化されたりして、必要になくなってきたときに、どういうふうな雇用の仕方があるのか、どうやって能力開発を進めていくのか、企業だけでは難しいところがあります。もしなにか厚労省になるのだと思いますけれども、そういう話が進んでいるようでしたらお聞かせいただけるとありがたいと思います。

#### ●井内局長

ありがとうございます。大きなお話をいただいたんだと思いますけど、おっしゃるとおりで、これからロボットとかAIとかで、これまであった仕事がまたなくなってしまう。またある意味、AIだとか、IoTなんかを使って、また新しい仕事ができるくるというのももちろんあるかと思いますが、労働局のレベルでそういう議論をするというよりは、これは中央のほうでそういう議論をするべきなのかなというふうに思っております。厚生労働省のほうで、昨年だったと思いますけども、働き方の未来2035という、15年、20年ぐらい先を見据えた働き方の議論をして、報告書としてまとまっております。そこに

は若干、未来予測みたいなのところも入っていますし、今、野崎委員がおっしゃったような今後の、将来の働き方の変化みたいなものを予測した上で、その対応は今後とも考えていかなきゃいけないというようなことが記述されていますので、これは塩崎大臣の肝入りでやったものでございますので、ぜひご覧いただければと。

これから先、その報告書を受けて、短期的にやれるものは速やかに手を付けていこう、ただ中長期的にやらなきゃいけないものは、また今後議論しながら進めていこうというような形になっていますので、ぜひご覧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。

●太田総務部長

広報も話しますか。すいません、局長が答えちゃったのでなかなか僕が口を出すことができなくて。広報なんですけど、とりあえずインターネットとかホームページを作りまして、広くやっていこうというんですが、ハローワークのお客さんとか、監督署にくるお客さんで、やっぱりご年配でなかなか見ない方もいらっしゃるの。お金を掛けないのが一番なので、例えば最賃のポスターとかあるんですけども、ああいうのはマツモトさんとか、いろんなスーパーさんに無料でちょっと、パートさんが多いからいいんじゃないですかということので広報とかしてます。そこで、できるだけ労働局というのを記載して、なにかあればお電話くださいということだとかをできるだけやっていこうとしています。

あとハローワークの所長とか、監督署の署長さんたちも地元の市町村の広報紙とかあるんですが、町民新聞みたいなものがあるんですけども、あれのところ、今度、面接会をやりますと、ハローワークというのも書いていますので、できるだけなんとかハローワークに来てもらえればパンフレットを常に手に持っていたらいいようにとか、努力は毎年頑張っております。今回でいけば、ポスターをスーパーに無料で置いてもらったり、駅に無料でやってもらったりとかということで、少しずつ広げてはおります。以上でございます。

●野崎委員

最賃の委員会に出てましたので、置いたらどうですかとお勧めされているところを拝見しました。

●太田総務部長

おかげさまで、少しずつ進んでおりますので、そのへんご理解をいただけるとありがたいと思います。

●村中会長

はい、廣岡委員どうぞ。

●廣岡委員

廣岡ですけれども、何点か質問とお願いをさせていただきたいと思います。

労働行政の運営方針の2ページ目にもありますように、今、京都は非正規労働者が41.8パーセントが非正規です。ただ、これは調査が、就業構造基本調査平成24年であり、これは5年ごとに行っていますので、そういった意味では平成29年、今年が次なる調査の年だと思えます。それを前提に、できたものをぜひとも数値を上げて、京都の順位がいい方向に行くようにという意味で、少しお話をさせていただければと思います。

そういうことを意識しながら、一つは長時間労働3位というふうにもなっている。これは60時間を超えると、そういった面で見れば、働き方改革も非常に中小が多い、中小零細業が多い京都ではありますけれども、ここにもデータが出てますように、例えば労働採算が低いサービス業と福祉関連業等々ということの労働採算性を上げなきゃいけない等もありますので、全体的なことももちろんありますけれども、ターゲットを絞ったところの改善をどうしていくのかというところが少し。私も理解不足で、ことがもう少し見えればなというのが一つです。

そういった意味で、もう一つは就職ということについてであります。就活は非常に改善されていますけれども、一つはハローワークでといいますか、京都ジョブパークでということの就職よりも、やはり就職ナビといいますか、インターネット上で申し込みをされてる方が多いんですけども、実は離職というのが今の数値では7・5・3というところについては多少変わってきてますけれども、大学卒業の方が3割というのはほとんど変わってないようです。それでいうと、就職をネットで見、募集をし、就職か就活されて採用される。しかしやっぱり合わなかった。

聞きますと、書いてるデータが違ったとかということもあるようです。ハローワークにくる求人については労働局さんがチェックをされていると思いますけれども、例えばそういったネットのそういった就職のところ、こういったところの状況がどうなっているのかというのがわかっておれば、労働局としてチェックされているところがあれば、ご回答願いたいというふうに思います。

それから、もう一つはブラック企業と言われておりますけれども、我々はホワ

イト企業をいかに作るかということで、さまざまな認定制度があつて、学生の方も安心して働けるというところを醸し出してるんだと思います。

ブラック企業は、中小零細企業の方とってはあれですけども、企業の経営者が、労働法であるとか、そういった基本的なところをご存じないということで、どうしても社労士さんに頼るとか、弁護士さんに頼るという形になってます。

ぜひこういった経営側の方にそういった最低限の知識をしっかりと知ってもらう、例えば雇うということはこういうことだということで、終始徹底もお願いできればというふうに思います。

これはオール京都ということでは、行政とともに、我々もやっていきますけども、ぜひ労働局側からも、そういった企業側へ働きかけ、そこが銀行さんというところも通せということもあるんだろうかもわかりませんが、ぜひともそのPRをお願いをしたいと思います。

それからもう一つが、これはお願いです。今、問題になっています36協定です。36協定は労使で協議をして決めていくわけですけども、一定時間を超える業務については36協定を結ぶ。そこは労働組合そのものが、京都は組織率が16.8パーセントだと言われています。全国17.3パーセント、大半が労働組合がないという中で、従業員代表とサブロク協定を結ばれてるというふうに思います。

ぜひとも検討いただきたいのは、従業員代表で結構ですので、ここに書いてありました、長時間のところに書いてましたけども、労使協議会など、36協定の中にはんこを押してあるにしても、従業員代表の社員会の方と必ず年1回だとか、半年であるとか、時間外協定で、実際の時間がどうなんだとか、委員会の中でどうなんだということを確認できる場というものを設置。どうかわかりませんが、加えていただいて、それが実行されている。そんなところで労使がしっかりと長時間を今どういう実態だということを確認できるような、そんなシステムに変えることができれば、ぜひともしていただきたいなと思います。当然、優良企業だと、あるいはホワイト企業だということについては、なにかそういうところはプラスになる、加点方式みたいなものですね。評価に加えていただければありがたいと思います。

最後であります。オール京都でさまざまなことを、京都市の状況と京丹後と、あるいは舞鶴というのはかなり状況がニーズによって違いますので、ぜひとも京都活力会議といくつかの京都府の地域において、各地域の活動会議をやっております。そこには地元のハローワークさん等も入られています。労働基準監督署も入ってますので、そこと連携を深めながら、地域特性に合ったという形での活動ということに取り組んでほしいと、お願いしたいと思いますし、私た

ち連合としてもその中でしっかりと助言をしながら改善に努めてまいりたいと思います。よろしく申し上げます。以上です。

#### ● 笹職業安定部長

それでは私のほうから、非正規雇用の改善の関係とネット上の求人の情報管理です。非正規に関しては、ご存知のとおりだと思っておりますけども、キャリアアップ助成金というものを活用して、社員に対して一定の教育をしてもらって、正社員にさせていただくということで、キャリアアップ助成金というものを随分活用させていただいております。

今年度も計画がかなり上がっておりまして、相当の計画が出てきております。引き続きキャリアアップ助成金だけじゃなくて、要するにその助成金を使うという計画を出した事業主さんのところに行って、ほんとうに計画どおりのキャリアアップができてるかどうか、そういったもののフォローアップも含めて、実効ある助成金の活用を図っていきたいと考えています。

それから就職情報でネットの活用が多いということなんですけども、ほかの部局の資料をちょっと使わせていただきますけど、資料の2の1の3です。雇用保険法等の一部を改正する法律案の概要のいちばん下のほうに、職業安定法の改正事項がここにあります。

現在、国会で審議中のごさいます、もし可決ということになれば、この4月1日から施行するもの、それから来年1月1日施行、3年以内に施行するもの。段階的にはなるんですけど、その中で、募集情報等提供事業についても情報の適正化のために講ずべき措置に取り組んで指針を定めるということになっております。その提供された情報が事実と違うということであれば、指導監督等の規定を整備することになっております。

民間の職業紹介事業者に関しては、公的なハローワークからも、最近では民間事業者の情報を提供しつつも、民間の事業者からもハローワークの情報を活用していただき、できる限り、就職の窓口を広げてもらう。ただし、事業を行う上ではやっぱり適正化というものが非常に重要な部分でございまして、そういった部分の法制を整備するというようにしております。

#### ● 小野里労働基準部長

36協定の関係でございましてけれども、一応36協定が上限規制の話で、時間ばかりがちょっと先行している部分でございまして、その中身ですとか、今後どうあるべきかというのは、今後またさまざまなご意見が出てくるのではないかと考えております。

ただ労働時間だけではなくて、健康管理の面からも、さまざまな話し合いを

していただきながら、例えば36協定を結んでいただくときの時間をどう決めていただいたのかとか、あるいはそれがどういうふうに企業の中で、会社の中で実行されているのかといったことをやはりつぶさに見ていただく機会というのは必要かなとは思っております。

ただ、それがどういうふうな形でできるかということについては、はっきりしたことは申し上げにくい部分があるんですけども。形式的に、例えば労働者代表という形で、はんこだけ押してくださいというような形でいうのも。私の言いたいのは、京都ではないんですけども、労働委員会の中でも、いろんな問題をご提議いただいたときには出てきていることもございます。

そういった関係で、今かなり労働時間の、特に長時間労働に関しましては、関心を強く持っていていただいていますので、こういう機会にいろんなご意見を出していただきながら、今後どうあるべきかというのを我々も含めて考えていきたいというふうに思っています。

●村中会長

よろしゅうございますか。

●笹職業安定部長

補足説明をさせていただきます。新卒者の就職に関しては、おっしゃるとおりハローワークなり、学校のキャリアセンターを介さずに自分でされるといった方々がやっぱり一定程度あって、特になんらかのトラブルというのも若干聞き及んでおります。そういった場合には、ハローワークなり労働基準監督署のほうに相談に来るようにと各学校等に案内していただくようにしております。

あと、これは私が答えるべきかどうかはわかりませんが、オール京都での、各地域の活力会議については、ハローワーク等の出先機関が参加している情報を吸い上げまして、それに対応できるような施策や取り組みを考えております。

●太田総務部長

その他は総務部長でお答えしますが、ブラック企業とか、その指導とかもあるんですが、監督官も数に限りがございますので、それについては今、ハローワークの所長とか、監督署の署長が企業訪問ということで、助成金であるとか、あと労働者が全然来ないんだという会社が、求人を出しても来ない場合があったりするものですから、そういうところに安定所の所長が行って、中身を改善していったほうがいいですよというところで、職場が良くなっていくようにという話はしておりますので、できるだけ、次年度も回っていくようにして、ブラックな会社をなくしていくようにやっていきたいと思っております。

それからオール京都、もちろん京都といっても京都市内だけではなくて、北部地域を含むのも承知しております、ご発言がありましたように、北部でも所長たちに積極的にそういう地域の活力会議とか、連携するものがあれば参加するようになっておりますので、これからも引き続き活発にやっ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。時間の関係もございまして、運営方針案につきましては以上で意見交換を終わらせていただいてよろしゅうございますか。

はい、ありがとうございます。

それでは、後回しにしました資料2の地域雇用開発計画の種類についてということで、まずは笹職業安定部長からよろしくをお願いします。

●笹職業安定部長

改めまして、安定部長の笹でございます。それでは、審議いただくにあたりまして、本件、地域雇用開発計画に係るこれまでの経過と概要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。今日、改めて机の上に資料2の3の1を配布しておりますが、前もって配布させていただいた資料から案の取れた成案の資料となります。

まず、今回につきましては、地域雇用開発促進法に基づく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関して、ご審議をいただきたいと思っております。

この雇用開発促進地域は、特に雇用の機会の不足する地域として、その地域の過去3年間、または最近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以下であることが要件となっております。現在、同意を得て指定されている地域は、京都田辺公共職業安定所の管轄地域が対象となっておりますけども、本年3月31日をもって計画が終了することになります。

そこで、お手元の資料2の3の1にありますように、今回、京都府において新たに京都田辺所管轄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、同計画についてご意見を頂戴したいと存じます。

なお、この促進地域に該当する場合、都道府県知事が当該地域に係る地域雇用開発計画を策定し、これに厚生労働大臣が同意をすることにより、当該同意地域において、創業、事業拡大を行う事業主に対して国の助成金、これは地域雇用開発奨励金と申しますけども、この助成金が活用できることとなっております。



ます。

以上、簡単ではございますけども、策定の経過と概要の説明を終わらせていただきます。よろしく申し上げます。

#### ●村中会長

はい、ありがとうございます。今、ご説明いただいたとおりでございます。京都府が作成されました雇用開発促進地域に係る地域雇用開発計画でございます。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ところでございます。

お手元に労働局長から審議会の会長宛ての諮問文と、京都府が作成した地域雇用開発計画、資料ナンバー2の3の1、差し替え分があらうかと思えます。

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。当審議会に諮問を求められているところでございます。

なお、この審議にあたりましては、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労働雇用政策課の和久課長にご出席をいただいております。

5条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または、意見を聞くことができるという旨の規程でございます。

それから、この地域雇用開発計画につきましては、先ほどご紹介を申しましたように、各委員に対して事務局から事前に案が送付されているかと思えます。したがって、京都府の和久課長からは、施策のポイントのみを手短に説明していただきたい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、お願いします。

#### ●和久課長

失礼いたします。京都府の商工労働観光部労働雇用政策課長の和久でございます。

本日はちょっと他の公務がございまして、遅れてまいりまして申し訳ございません。ご迷惑をおかけいたしました。

委員の皆様方には、日ごろから京都府政、特に労働行政の推進に格別のご理解とご協力を賜っておりますことに対しまして、この場をお借りしまして厚くお礼を申し上げます。ありがとうございます。

そしたら座らせていただいて、概要を説明させていただきます。

お手元に、資料2の3の1のいちばん最後に、別添というようなもので1枚ものが配布されているんじゃないかと思えます。別添の計画の概要に基づきまして説明させていただきます。

まず、この計画なのですが、それまでに京都府におきましては、第4次雇用創出・就業支援計画というものを策定しておりまして、全庁あげて雇用の創出と就業支援計画に取り組んでいるところではございます。この京都府の計画につきましては、平成26年度から29年度までの4年間の計画でございまして、持続性の高い安定的な雇用を創出するとともに、人づくりとマッチングの基本強化により、正規雇用3万人の拡大を目指すというものでございまして、量的確保とともに質的向上も目指すという計画を別途、持っております。

この京都府の雇用創出・就業支援計画も本年度で3年目となりますけれども、計画より1年早く、正雇用3万人を達成できるというような状況になってございます。

また、このように京都府全体の雇用情勢は改善が進んでいるものの、府内の雇用情勢には大きな地域差がございまして。特に、今回の地域雇用開発計画の対象地域であります山城中部（西地区）や相楽地区におきましては、有効求人倍率が全国平均を大きく下回るなど、いまだに厳しい状況が続いているところでございますので、これまでの3年間に引き続き、今回、地域雇用開発計画を策定したところでございます。

概要を見ていただきますと、目的につきましては、先ほど申し上げましたようなことが書いてございます。

対象地域の状況でございます。対象地域は、京都田辺公共職業安定所管内の、ここに書いております2市4町1村を対象としております。

労働人口に占める一般有効求職者数の割合につきましては、この管内3.5パーセントということで、全国平均の3.1パーセントを上回るとともに、一般有効求人倍率ですとか、常用有効求人倍率につきましては、全国平均を大きく下回る状況でございまして、いずれもこの計画の策定基準である国の定める要件を満たしているというふうな状況でございます。

次、3番目の地域雇用開発の目標でございまして。この計画期間内に新たに約270人の雇用を開発したいというふうに考えてございます。ちなみに現計画、今年度までの3年間の計画は、目標を580人という目標でやってまいりまして、ほぼ目標を上回るような実績、660人というような実績を出したところでございます。

4番目の地域雇用開発を促進するための方策としまして、何点か書いてございます。

まず一つは、新たな雇用機会の開発の促進というものに取り組んでまいります。具体的には、戦略的な企業誘致の推進と立地企業の定着ということで、府や地元市町村の企業立地補助金制度等々を活用しまして、企業誘致を図っていきたく思っております。

二つ目としまして、元気な中小企業づくりということで、これも府や市町村の支援制度を活用するなり、京都やましろ企業オンリーワン倶楽部というのを作っておりますけれども、そういうようなものの開催によって企業の経営力の向上、新分野進出と事業拡大等を図っていきたいと考えております。

また、学術研究施設の集積を生かした産学公連携による新産業の創出にも取り組んでまいりたいと思っております。この地域、関西文化学術研究都市を抱えておりますので、この機能の充実した国の資金を活用して、新産業の創出を図ってまいりたいと思っております。

また、地域資源の活用といたしまして、この地域、お茶というものが有名でございます。来年度、京都府としては「お茶の京都」というのをテーマに、観光交流の拡大なども図っていきたいというふうに考えております。また、地元市町村の取組ともしっかりタイアップしてやっていきたいと思っております。

次に、2番目の労働力需給の円滑な結合の促進ということで、京都府では京都ジョブパークを設けておまして、若い方から中高年齢の方、女性、障害者の方、幅広い府民を対象として相談会、職業紹介、職場定着などをワンストップで行っております。この京都ジョブパークにつきましては、京都市内に開設してるわけでございますけれども、この計画区域内にも出張しての相談会ですとか、研修会を実施する予定にしております。

また、職業能力開発の推進といたしまして、平成28年度から平成32年度までの第10次京都府職業能力開発計画に基づきまして、京都高等技術専門学校等を拠点とした職業能力の開発を図っていきたいというふうに思っております。

また、各種支援措置の周知もしっかり行ってまいりますとともに、地域雇用開発計画の効果的な推進を図るために、国、府、市町村、経済団体、労働団体との連携をしっかりと図ってまいりたいと思っております。

また、府の取り組みといたしまして、先ほど申し上げました第4次京都府雇用創出就業支援計画、これに基づきます施策を展開しますとともに、この第4次の計画につきましては、来年度が最終年度ということになってございます。来年度につきましては、その次の期の計画、府の計画も策定するという予定にしておりますので、その施策もこの地域雇用開発計画としっかりと整合性を取りながら作っていきたいというふうに思っております。

当然ながら、市町村の取り組みにもしっかりと当局として協力してやっていきたいと思っております。

5番目の計画期間でございますが、平成29年4月の1日から平成32年の3月末日までの3年間というふうな計画にしております。

計画の概要は以上でございます。ご審議のほど、よろしくお願いいたします。

●村中会長

はい、ありがとうございました。ただいまご説明いただきました計画について、ご意見をいただきたいと思います。どなたからでも結構です。

●西委員

はい。

●村中会長

はい、どうぞお願いします。

●西委員

ありがとうございました。びっくりしたのが、前回590名の目標に対して660名の実績だったと。どういう取り組みがいちばん効果的だったのかとか、そういうものがもしわかるようであれば、ちょっと教えていただければと思います。

●和久課長

はい。この地域、学研都市を抱えてございます。企業さんの立地ですとか研究機関の立地が、この3年間で進んでまいりました。かなりの空いてた土地も埋まっていくような形で立地が進んでおります。このことによりまして、新たな雇用が生まれたと、そういう部分がいちばん大きなところでございます。

●西委員

ありがとうございました。

●村中会長

ほかにございますでしょうか。よろしゅうございますか。

はい、それでは当審議会としまして、この計画が妥当なものとして京都労働局長宛てに答申したいと思いますが、よろしゅうございますでしょうか。

(「異議なし」の声あり。)

●村中会長

はい、ありがとうございます。

それでは、事務局のほうにおいて答申文案を準備していただきたいと思えます。

(答申文案、配布)

●村中会長

お目通ししていただきまして、この案文でよろしゅうございますでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

●村中会長

はい、ありがとうございます。特にございませんので、この答申文により労働局長に答申することといたします。

正式な答申文をいただけますでしょうか。

(村中会長から井内局長へ、答申文を手交)

●村中会長

では、よろしくお願ひします。

●井内局長

はい、どうもありがとうございます。

●村中会長

そろそろ時間となりましたけれど、ほかに何かご発言ございますでしょうか。よろしゅうございますか。

最後に、私のほうからちょっと一言だけよろしゅうございますか。

先ほど、村松委員のほうからご発言があったガイドラインでございますけれども、中身としては労契法20条とか、パート労働法の8条とか、実質にかかわるところも書かれている部分があって、単にその助言というのがどうか。要するに、守らなくていいというニュアンスを与えてしまうのもまずいし、かといって、罰則が適用されるものでもありませんし、基本的に民事の問題でもあります。そのあたりの助言のしかたといいますか、そういうのは工夫いただいたほうがいいのかなど感じました。よろしくお願ひしたいと思ひます。

ほか、よろしゅうございますか。

それでは、これで終了したいと思ひます。各委員におかれましては、熱心なご審議ありがとうございました。

では、事務局のほうにマイクをお返しいたします。

●司会（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、局長から一言ごあいさつを申し上げます。

●井内局長

委員の皆様には、本日は多岐な分野にわたって熱心なご議論いただきましてありがとうございます。いろいろなご指摘をいただきました。

先ほど申し上げましたけれども、働き方改革がこれからさらに本格化していく、平成29年度、次年度もそういう形になっていくのだろうというふう思っております。

国のほうでは、働き方改革実現会議が、今月中にも実行計画を策定するということをごさいます、9項目のテーマ、それぞれについて一定の方針でやっていこうということになるんだと思います。同一労働同一賃金につきましても、今お話がありましたけれども、ガイドライン案は出ておりますけれども、今後、必要な法整備を目指していくということと、その法整備が国会で審議をされ、そこでの議論を受けて、ガイドライン案がガイドラインになっていくというようなことだと思っております。現在は厚生労働省、本省のほうで問い合わせなりアドバイスをしているわけをごさいますけれども、これが成立をして、一定の時期、周知ができれば、これはまた全国の各労働局にもいろいろな業務として、我々のほうがまたそれを担っていくというようなことにもなろうかと思っております。

それ以外の項目についても、非常に重要な項目が今、議論されて、今後新たな施策が、法的なものもありますし、予算措置でやっていくというようなものもあるかと思っております。私どもとしましては、今日いただいたご意見をしっかりと踏まえて、また先ほど広報へのご指摘もありましたし、やはりこれは遵法精神で法律を守っていただくためには、しっかりと我々のほうがわかりやすい形で使用者、労働者、双方に対してお伝えしていかなければいけないと思っております。周知ができれば、法令違反というのは少なくなる可能性が非常に高くなるわけをごさいますので、いただいたご意見を踏まえまして、広報にもしっかりと力を入れて、わかりやすい情報発信にも努めていきたいと思っております。

いずれにいたしましても、今日いただいた重要なご意見を踏まえて、今後もしっかり取り組んでまいりますので、引き続きご指導をよろしく願いいたします。

本日は、どうもありがとうございました。

●司会（谷口総務課長）

本日は、お忙しい中ご出席いただきましてありがとうございました。

以上をもちまして、第33回京都地方労働審議会を終了させていただきます。  
お疲れさまでした。

(終了)