

平成27年度第1回労働問題審議会 議事録

日 時：平成28年2月9日（火）10時～11時50分

会 場：宝塚市役所 3階特別会議室

出席委員：新谷委員・小池委員・橘田委員・和田委員・上林委員
幸長委員・福島委員・柴田委員・米沢委員・小田委員

事務局：中川宝塚市長

土屋産業振興室長

岡田商工勤労課長・滝沢係長・竹辺

1. 辞令交付

任期満了に伴い、新たに構成区分「事業主を代表する者」に新谷委員、小池委員、橘田委員、「労働者を代表する者」の構成区分に和田委員、「知識経験者」の構成区分に上林委員、幸長委員、「公募委員」の構成区分に福島委員、「関係行政機関の職員」の構成区分に柴田委員（西宮労働基準監督署）、米沢正明委員（西宮公共職業安定所）、小田委員（兵庫県阪神北県民局）が就任。中川宝塚市長から委嘱状を手渡した。

2. 出席委員数報告

定員数14名、出席委員数10名

事務局から、審議会規則第6条の規定により本会議が成立していることを報告した。

3. 会長・副会長の選出

事務局より会長に上林委員、副会長に小池委員を提案し、了承された。

3. 署名委員の指名

会長から、議事録の署名委員に、新谷委員と小池委員が指名された。

4. 傍聴の受け入れ

傍聴希望者はいなかった。

5. 議事（結果）

議題（1）宝塚市労働施策推進計画（働く意欲を持つすべての人への就労支援）について

宝塚市長 中川智子より宝塚市労働問題審議会に対し諮問を行った。諮問内容については別紙「諮問」を参照。

なお、委員からの主な意見は、後記「委員の主な意見とやり取り」のとおり。

議題（２）小委員会の開催について

事務局より小委員会委員の案として、上林会長、小池副会長、橘田委員、山内委員、志方委員、和田委員、米沢委員の7名を提案し、了承された。また、今後の審議日程を説明した。なお、各委員からの意見等は、後記「委員の主な意見とやり取り」のとおり。

議題（３）平成26年度宝塚市労働施策に係る行動計画の実績について

事務局より、93の労働施策の達成状況（達成32事業、未達成32事業、数値設定なし29事業）を説明した。なお、各委員からの意見等は、後記「委員の主な意見とやり取り」のとおり。

議題（４）平成27年度宝塚市労働施策に係る行動計画の上半期実績および28年度の方向性について

事務局より、94の労働施策の現状（継続87事業、拡充5事業、縮小1事業、廃止1事業）を説明した。

【新規・拡充】障がい者就労施設等からの物品等の調達の推進

【拡充】延長保育、地域児童育成会、地域児童育成会待機児童助成、病児保育

【縮小】病後児保育

【廃止】自治会活動支援・コミュニティ活動推進

なお、委員からの主な意見は、後記「委員の主な意見とやり取り」のとおり。

議題（５）宝塚市の入札契約制度の改善と今後の方針について

市総務部契約課より説明した。

なお、委員からの主な意見は、後記「委員の主な意見とやり取り」のとおり。

議題（６）その他

・今後の開催日程について

今後の開催日程について調整した結果、小委員会を3月22（月）に開催することとなった。

《委員の主な意見とやり取り》

議題（１）宝塚市労働施策推進計画（働く意欲を持つすべての人への就労支援）について

[委員]

まず、労働問題審議会の開催自体が久しぶりの開催であるが、これほど開催時期が遅くなってしまった理由は？

(事務局)

例年、年に2回実施することとなっているが、昨年度は1回のみ、今年度も第1回目の開催が遅くなってしまい大変申し訳ない。理由としては、国の緊急経済対策である地域活性化交付金事業も担当しており、事務量が增大したためである。本年度、および来年度は今後の市の労働施策の根幹となる基本計画を策定するため、しっかりと審議を行っていただきたい。

[委員]

雇用情勢や労働環境は刻一刻と移り変わっていくので、問題を適宜把握していくべきである。

[会長]

事務局と連携し、しっかりと審議を進めていきたい。

[委員]

他市では、就業斡旋の事業を行っているところもある。予算的に紹介業などは難しいかもしれないが、就労・生活の安定を図る事業はどうか。前回答申時の10年前と比べて若者の非正規雇用の増加が顕著になっている。若年者に対しては、早い段階からトライやる・ウィークなどを通して、労働に関する啓発を行っていくべきではないか。

(事務局)

国と一体的事業にかかる協定を結び、ミニハローワークとしてワークサポート宝塚を運営しており、その内部に若者しごと相談広場という若年者を対象にした相談窓口を設置しているほか、女性を対象にしたセミナーやパート職の就職面接会などの事業も実施している。

[委員]

職業紹介はかつて国の施策であったが、リーマンショック以降、それぞれ状況の異なる自治体に対応できるよう、市町村と協力しながら職業紹介を行う方針にシフトした。宝塚の場合は若者・女性への支援を中心にワークサポート宝塚の運営を行っている。今年度はシニア世代への支援を強化し、県内では初となるシニア世代を対象を限定した就職面接・相談会を開催した。

[委員]

私の所属する機関でも職業紹介を行っている。若年者への支援について、国や宝塚市より業務を受託している。若年者への支援を行う上でよく感じるのは、高校生や大学生になってから「働く」について考えるのではなく、小中学生の頃からキャリア教育を行っていくべきである。ワークサポート宝塚については、我々も利用している。若年者にとってハローワークは行くハードルが高い施設なので、ワークサポートはこじんまりとしていきやすいと思う。

[会長]

たしかに、大学などでも「キャリア教育」などの講義が始まったのはここ10年ほどのことであり、若者の働くことに対する考えは変化していると感じる。事務局の方でもこの10年間の宝塚市の変化について何かあるか。

(事務局)

高齢者の就業環境、新卒直後に就職に結びつかなかったなど、支援を必要とする若者の増加、女性の労働力率の上昇、障がい者雇用促進法改正による法定雇用率の引き上げ、生活困窮者自立支援法の施行など、施策の対応が必要な大きな変化であると感じている。

[委員]

いわゆるブラック企業に勤めている方の相談は多い。具体的な例だと、会社を辞めたいが、辞めるなら違約金を会社から請求されるというものである。こういった事例は氷山の一角に過ぎないと考えている。非正規労働やワーキングプアも増加している。

こういった事態を防ぐためにも、労働者・使用者のそれぞれに自らの権利や義務について教育をしていく必要がある。以前の労働問題審議会で、労働基準監督署職員が大学などへ派遣され、講義を行っているとお聞きしたが、現在は行っているのか。

[委員]

詳細については、この場ではわからないが、労働基準監督署の上部組織である労働局の職員などが大学などで出張講義を行っていると聞いている。

議題（2）小委員会の開催について

[会長]

小委員会の詳細については先ほど説明がありましたが、委員構成についてご意見のある方はいるか。なければ事務局の案はあるか。

(事務局)

前回の小委員会委員が6名であった。今回は会長、副会長が入り、事業主を代表する方から1名、労働者を代表する方から2名、関係行政機関の中の公共職業安定所より1名、そして、障がい者雇用について積極的に取り組むため、宝塚市身体障害者福祉団体連合会より志方委員にお入りいただきたいと考えている。

【 事務局（案）を配布 】

[会長]

事務局（案）が配布されたが、ご意見のある方はいるか。
なければ、私上林、小池副会長、橘田委員、山内委員、志方委員、和田委員、米沢委員の
7名で小委員会を運営させていただく。

議題（3）平成26年度宝塚市労働施策に係る行動計画の実績について

議題（4）平成27年度宝塚市労働施策に係る行動計画の上半期実績及び28年度の方向性につ
いて

（事務局）

現在の行動計画は労働問題審議会より受けた平成19年2月答申「宝塚市における今後の
労働施策」を市施策に反映すべく、基本計画に沿った具体的な個別施策をまとめた「宝塚
市労働施策にかかる行動計画」を3年ごとに作成し、進捗管理を実施している。

施策の体系としては、基本計画の重点施策として4本の柱である（①雇用・就業の促進
と安定対策②産業振興と雇用・就業創出対策③労働福祉の向上施策④関係機関等の連携に
よる推進）に基づくものであり、特に、雇用・就業の促進と安定のための労働施策として
高齢者、障がい者、女性、若年者・定住外国人・就職困難者・非正規労働者を対象とした
対策となっている。

行動計画の項目は、施策の体系の下に個別の事業がぶらさがっている形になっている。
行動計画の実施状況、平成26年度までの全93事業のうち、指標・値として達成できてい
るものは32事業、未達成のものは32事業、指標・値の設定がない、もしくはできないも
のは29事業となっている。

平成28年度以降の方向性としては、全94事業のうち、継続するものが87事業、新規
事業が1事業、拡充するものが5事業、縮小するものが1事業、廃止するものが1事業と
なっている。

事業名で申し上げますと、新規事業は障がい者就労施設等からの物品等の調達
の推進、拡充する事業は延長保育、地域児童育成会、地域児童育成会待機児童助成、病児
保育、縮小する事業は病後児保育、自治会活動支援・コミュニティ活動推進は廃止する
事業となっているが、労働施策という位置づけをやめる、という意味であり、事業自体
がなくなるわけではない。個別の施策内容については、担当課よりお答えさせていただ
く。また、本日同席していない部署に関するご質問があれば、後日回答させていただ
く。ご不明な点などがあればお申し出ください。

[会長]

ご質問・ご意見ある方いらっしゃいます。

[副会長]

平成27年4月より生活困窮者自立支援法が施行されているが、前回の審議会
で取組につ

いてご説明いただいたが、現在の状況を教えて頂きたい。

(事務局)

担当課が不在のため後日お答えさせていただくが、本日は事業の受託先の方が委員として出席されているので、概要の説明をお願いしたい。

[委員]

生活困窮者自立支援法に対する取組としては、日常生活の支援を行う「せいかつ応援センター」を宝塚市社会福祉協議会が受託され、そして私が所属する機関では、就労意欲のある方に支援を行う「はたらく応援センター」を受託している。「せいかつ応援センター」と「はたらく応援センター」で連携もとれており、段階に応じた支援ができています。

現在のところ、平成27年4月より開設した「はたらく応援センター」では、平成28年1月末現在で41名の就職決定者がいる。相談者に対して約50%の就職率である。年代は様々であり、来所される方の就労意欲は高いと考えている。

[副会長]

施策全体として、市としてどういう考えなのか、という部分もお伺いしたい。

(事務局)

次回、担当課より補足説明させていただく。

[副会長]

労働施策として市が単独で事業を行うことは、効率性や予算の問題から見ても難しいことは認識しているが、公共職業安定所、労働基準監督署などの関係機関との連携をより深め、施策をコーディネートしていく必要がある。例えば、先ほどもあったワークルールの啓発について、労働基準監督署が大学などで出張講義を行ったり、弁護士会などもワークルールに関する法律の制定を目指し動いている。雇用施策においては公共職業安定所との連携も紹介されている。そういった中で、市がリーダーシップをとって施策を動かしてもらいたい。

[会長]

現在の市の状況はいかがか。

(事務局)

例えば、労働基準監督署とは、労働安全の啓発や開催されるセミナーの広報誌への掲載などを行っている。兵庫県についても同様に広報活動に協力している。公共職業安定所とは就職説明会、就労支援セミナーの開催を行っている。NPO法人とも事業の委託や広報活動を協力している。今後も市が出来ない部分、不得意な部分をカバーできるよう関係機

関と連携していきたい。

議題（５）宝塚市の入札契約制度の改善と今後の方針について

（事務局）

詳細については総務部契約課より説明申し上げるが、なぜこのテーマを労働問題審議会で取り扱うのかを説明申し上げる。市が行う公共事業の発注について、経済状況の影響もあり、低価格・低単価の発注が多くなっている。そのため、労働者の労働条件の圧迫につながる恐れがある。以前に本審議会から宝塚市長宛てに「公共分野の事業に従事する労働者の適正な労働条件の確保について」という提言を行っている。それに基づき取組を行ってきたが、今後の方針を決定するために意見を頂戴したい、とのことで議題として取り上げている。

（総務部契約課）

「宝塚市の入札契約制度の改善と今後の方針について」という資料に沿って説明申し上げる。以前に労働問題審議会から宝塚市長宛てに「公共分野の事業に従事する労働者の適正な労働条件の確保について」という提言を頂き、その内容を踏まえ取組を行ってきた。また、本市の入札・契約制度の改革の一環として、平成 22 年 6 月に「宝塚市入札及び契約に係る制度に関する調査専門委員会」を発足し、入札・契約制度改革の現状・検証、同制度改革の課題について、外部の有識者による調査専門委員による調査・研究を行い、平成 23 年 2 月 8 日付で「入札及び契約に係る制度に関する調査専門委員報告書」により、以下の 5 つの提言を受けた。内容としては、①市の理念・基本方針の明確化、②予定価格・最低制限価格の公表時期のあり方についての継続的検証、③地域事業者の育成、④雇用・労働者福祉に関する評価手法の検討、⑤市民参加の推進である。このうち、特に④については労働施策に係るため、労働問題審議会で検討していただく必要があるのではないか、と考える。

これらの提言や先ほど申し上げた、労働問題審議会からの「公共分野の事業に従事する労働者の適正な労働条件の確保について」という提言に対応する取組として、平成 23 年度には、長期継続契約の運用を原則 5 年以下に改正したことにより、従事する労働者の安定的かつ継続的な雇用が可能となった。（提言④）

平成 24 年度には、年度開始前の契約について、債務負担行為の設定又は長期継続契約による入札することを基本としたことから、最低制限価格の設定が可能となったこと、（提言③④）業務委託の最低制限価格の設定対象の案件を拡大し（提言②④）、業務委託契約に係る誓約書を人件費の内訳を記入する様式に変更した。（提言④）また貸金台帳の提出を求める案件を拡大した。（提言④）これらにより、低落札、労働環境の悪化、及びダンピングの防止を図った。

平成 25 年度には、総合評価方式による入札を試行実施し、品質を高めるための新しい技術やノウハウなどを価格に加えて評価することにより、総合的に優れた調達を可能とした。（提言④）また、変動型最低制限価格制度を一部改正し、ダンピングの防止を図った。

(提言②)

平成 26 年度には、工事請負契約における労働環境報告書の提出を求め、受注者や下請業者への労働環境の確保に関する意識付けや適正に確保されているか確認を行った。(提言④)

平成 27 年度には、工事請負契約に係る最低制限価格の算定方法や公表時期を変更し、品質の確保、ダンピングの防止、及び、公正な競争の確保を図った。(提言②) また、契約に係る不正行為の防止のため、不当要求行為を指名停止の対象とした。(提言②) 円滑な資金提供により、下請業者等への適切な支払や請負業者の資金繰りの改善につなげるため、前払金制度を見直し、中間前払金制度を設けた。(提言③④)

平成 28 年度の予定としては、施工現場における労働環境の改善を図るため、建設工事の入札において社会保険に加入していることを条件とする予定である。(提言④)

(カッコ内はすべて取組に対応する提言)

市の今後の方針としては、国においては、建設業界の将来の担い手の育成及び確保や社会資本の維持管理を目的として、平成 26 年 6 月に建設業法等の改正を行い、平成 27 年 1 月に法改正に伴う指針を示すことにより、将来的な課題に対応すべき施策の推進に取り組んでいる。

また、本市の入札契約制度において、公共事業又は公共サービスの更なる充実を図るためには、その調達の手続きが適正かつ円滑に実行できるものでなくてはならず、調査専門委員の提言①でも「市の理念や基本方針」を明確にすることが示されている。これを実行していく上では、発注者である市と受注者がそれぞれの責務を担い、互いに協力することが必要である。さらに、その品質や履行を確保するためには、当該業務に従事する労働者の環境が安定的に確保されていることも重要と考えている。

そのために、調査専門委員報告書の提言に沿ってこれまで行ってきた入札契約制度の改善の施策が公共事業の品質確保や労働者福祉の向上に有効に働いてきたことから、これらについて国の指針も踏まえ取りまとめるものとする。

以上のことから、本審議会からの提言の主旨も踏まえたうえで、本市契約の基本理念を明確にし、契約の方針の策定、条例化の検討を行うため、具体的な取組み等も含め今後の労働問題審議会で報告させていただきたい。

[副会長]

策定を目指しているのは、いわゆる公契約条例と考えても良いか。

(総務部契約課)

公契約条例として条例化することも含め、今後検討していきたい。

[委員]

平成 27 年 11 月に障がい者雇用率の発表があり、兵庫県は国が定める基準に達しておら

ず、達成している企業の割合も50%に達していない。自治体によっては障がい者雇用促進条例を設け、公共事業の入札に当たり、障がい者の雇用があれば評価を高くする、と定めているところもある。宝塚市でも検討はされているか。

(総務部契約課)

本市でも検討している。ただし、市の登録業者の中で障がい者の法定雇用率を達成している企業は少ないこと、障がい者の雇用が義務付けられる50人以上の従業員がいる事業者が少ないため、障がい者雇用への配慮について引き続き検討していきたい。

議題(6)その他

(事務局)

平成26年度に実施をした「宝塚労働実態調査報告書」をご覧いただきたい。本調査は4年ごとに実施をしており、今回の調査は、平成26年10月1日を調査時点として、実施をした「市民」および「市内事業所」を対象としたの2種類のアンケート結果をまとめたものである。

市民アンケート調査に関しては、20歳から79歳までの宝塚市民8,000人を年代別に無作為に抽出し、そのうち39%に当たる3,121名の方から回答を得た。次に、市内事業所アンケート調査に関しては、従業員20人以上の全事業所と19人以下の事業所から無作為に1,000箇所を抽出し、45.8%に当たる416事業所から回答を得た。

市民アンケート調査結果の内容からは、雇用形態として正社員が6割以上を占めること、就労先が医療や福祉分野に多いこと、また、勤務地の7割を市外が占める一方、市内で勤務を希望する割合が5割近くになっており、希望に対して市内の就労機会が少ないなどの傾向が読み取れる。

また、市内事業所アンケート調査結果からは、医療、福祉、卸売、小売分野の事業所が多いこと、市内事業所の正規雇用は43%と全国平均の62.6%を大きく下回っていること、休暇制度は、前回調査時より充実傾向にあること、障がい者法定雇用率の引上げに伴い、障がい者を雇用する企業は11.0%から15.4%へ増加したこと、などが挙げられる。

調査項目としては、経年比較の観点から4年前の調査項目を踏襲しながら、生きがい就労、ワークライフバランス、各ハラスメント防止対策等の新たな雇用・就労のトレンドを盛り込んだ内容となっている。

また、労働行政に対する意見・要望も自由記述にて尋ね、カテゴリー化し、記載している。今後の審議に活用いただくようお願い申し上げます。

また次回の日程であるが、3月22日(月)18時30分から小委員会を開催したいと考えている。

[会長]

では、出席される委員の皆様よろしく申し上げます。本日はお疲れ様でした。

— 以 上 —