

平成28年度第1回宝塚市労働問題審議会 議事録

日 時：平成28年5月16日（月）19時00分～20時45分

会 場：宝塚市役所 3F 特別会議室

出席委員：上林会長、小池副会長、新谷委員、橘田委員、山内委員、
志方委員、和田委員、幸長委員、仲埜委員、室井委員、岡
委員

事務局：土屋産業文化部長、桜井商工勤労課長、溝渕係長、竹辺

関係課：契約課長、人権男女共同参画課長、安心ネットワーク推進室長、
障害福祉課長、生活援護課長、保育事業課長、生活支援課生活
困窮者支援法担当係長

1. 委嘱状の交付について

任期満了に伴い、新たに「関係行政機関の職員」に白水委員、室井委員、岡委員が就任。市長公務により欠席のため、土屋産業文化部長により室井委員、岡委員に委嘱状を手渡した。なお、白水委員は欠席。また、これまで都合が合わず、出席頂けていなかった仲埜委員にも合わせて委嘱状を交付。

2. 署名委員の氏名

会長から、議事録の署名委員に橘田委員と山内委員が指名され、了承された。

3. 傍聴の受け入れ

傍聴希望者はいなかった。

4. 議事（結果）

報告（1）平成27年度第2回の小委員会について

事務局より、平成27年度第2回労働問題審議会小委員会議事録に基づき説明を報告を行った。

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）の目次について

事務局より、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）の目次について説明を行なった。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。

- 第１章：計画の位置づけには、宝塚市第５次総合計画との兼ね合いを記載する。計画の期間は、平成２９年から概ね１０年とし、途中で計画の見直しを行なう。見直しの時期は第５次総合計画の終了年度である平成３２年か翌３３年を検討している。
- 第２章：厚生労働白書や経済センサス、宝塚市労働実態調査等の結果をふまえ、宝塚市の現状と課題を記載する。
- 第３章：計画の目標と基本方針を記載する。
- 第４章：（１）から（７）の項目は、前回の答申に掲げた項目を踏襲しており、さらに「（８）生活困窮者等」を追加した。また、総合計画に基づき、「働く意欲を持つ全ての人」を計画の対象とするが、第４章に掲げる（１）～（８）のカテゴリーだけで十分かどうかについて、委員に対し問題提起を行った。「２労働福祉の向上」と「３産業振興と雇用・就業機会の拡大・創出」は順番を入れ替え、「２産業振興と雇用・就業機会の拡大・創出」、「３労働福祉の向上」とする旨の説明を行った。

議題（２）平成２８年度小委員会のスケジュールについて

事務局より、平成２８年度小委員会のスケジュールについて説明を行なった。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（３）２５～２７年度行動計画実績及び２８年度行動計画について

事務局より、２５～２７年度行動計画実績及び２８年度行動計画について商工勤労課の実績を中心に説明を行った。全９４事業のうち、目標を達成しているものが２９事業、未達成のものが３３事業、目標値の設定をしていない事業２９事業、集計ができていないものが３事業となっている。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。

- ワークサポート宝塚の運営：資料では高齢者の雇用・就業促進と安定対策として記載しているが、利用対象者は高齢者に限定されない。行動計画では、就職困難者、非正規雇用者、定住外国人、関係機関との連携の項目においても同項目を記載している。また、ワークサポート宝塚では若者相談広場を設置しており、行動計画では若者の項目においても同項目を掲載している。
- 高齢者就業機会の確保：シルバー人材センター会員数 1,500 人に対し結果が 1,175 人となっており、未達成。理由として、企業の定年が引き上げられたた

めと記載しているが、本市でも行なっている様な再任用や 65 歳までの雇用延長の仕組みが、市内企業、事業所においても進んだのではないかと考えている。

- 国と一体となった支援体制の構築：パートタイム面接会の他に、介護事業所向けの就職相談会では 33 人、シニア向けの就職相談会では 71 名の参加があった。その際、シルバー人材センターや宝塚 NPO センターの方にお越しいただき、相談ブースも設け、多様な就労ニーズに対応している。
- 小規模保育事業所誘致整備事業：平成 28 年度新規事業である。

その他（１）宝塚市の入札契約制度の改善と今後の方針について

契約課より、宝塚市の入札契約制度の改善と今後の方針について説明を行なった。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。

- 入札契約制度を取り巻く環境：建設業界の経営環境の問題、国の動向について説明。
- 宝塚市における入札契約制度の改善の取組：宝塚市入札及び契約に係る制度に関する調査専門委員を委嘱している旨の説明あり。
- 今後の方向性：市（発注者）と受注者がそれぞれの責務を担い互いに協力すること、労働者の環境が安定的に確保されていることが重要。公契約条例は、本市における契約の方針として取りまとめ、その基本理念を明確するために制定する。また、適正な契約の執行や更なる品質確保に努め、労働者の労働環境の向上や雇用機会の確保を図りながら、地域社会の発展や活力に満ちた地域経済の実現につなげていくことを目指す。
- 目的：市及び受注者の公契約の締結に伴う責務を明らかにし、公契約の適正化を図り、その適正な履行及び良好な品質を確保すること及び労働者福祉の向上を目指すための施策を定め、地域社会の発展及び活力に満ちた地域経済の実現に寄与することを目的とする。
- 基本理念：公契約の公平性、透明性及び競争性の確保。公契約の適正な履行及び良好な品質の確保。適正な労働環境の確保。地域社会の発展及び地域経済の活性化。
- 市と受注者の責務：市は、基本理念に則り、公契約に関する施策を総合的に実施。受注者は公契約に関わる者としての責任を自覚し、関係法令等を遵守し、市の施策に協力すること。また、労働者の適正な労働条件その他の労働環境を確保し、向上に努める。
- 公契約の適正化：契約方法、情報の公表、不正行為等の排除。
- 適正な履行及び良好な品質の確保：契約条件、適切な価格の算定、履行体制の確保。
- 労働者福祉の向上：労働環境報告書の提出について説明。なお、労働環境報告書は現在は試行段階だが、今後本格的に実施する。また、元請と下請の関係は台帳等で確認する。

- 地域社会の発展及び地域経済の活性化：市内事業者の活用、社会的取組みの活用について説明。

《委員の主な意見とやり取り》

報告（１）平成２７年度第２回の小委員会について

[委員]

資料の２ページに「女性活躍推進法により、301人以上の事業所に対して女性の活躍状況の把握、・・・」とあるが、宝塚市内において301人以上の事業所はどのくらいあるのか。

(事務局)

事業所には市役所も含んでいる。現時点の正確な事業所数を把握していないため、今後調べていく。

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）の目次について

[委員]

第４章に掲げている施策の対象について、「（２）障がい者」、「（６）就職困難者」、「（８）生活困窮者等」はそれぞれ重複することもあるかと思うが、どのような基準に基づいて区分しているのか。

(事務局)

ご指摘の通り、現行計画においても対象の重複が生じている。対象者や施策がまたがる場合は施策を再掲しているが、現在その様な記載方法が適当なのかどうかという点からも計画を見直している。また、委員の皆様には、どの範囲の方を対象者に含めるのかという点も議論をお願いしたい。事務局としては、ひとり親世帯や刑務所・少年院出所者等が就職困難者に含まれるのではないかと考えている。資料の14ページ以降に現行施策の体系を掲載しているので、施策の枠組みについても確認いただきたい。

[会長]

（１）から（８）の記載順序に意味はあるか。記載順序についても議論することは可能か。

(事務局)

前回の答申に記載されている順序を踏襲しているが、順序を議論することは可能である。

[会長]

「(1) 高齢者」という表記について、国の制度等では「高年齢者」と表現されているように思うが、本計画では「高齢者」という表記でよいだろうか。

(事務局)

表現は法制度に合わせる。再度確認する。

[委員]

第4章に「3 労働福祉の向上」という項目があるが、労働福祉と言っても具体的に何を指すのか直ちにイメージしにくい。労働条件の整備や雇用確保等、様々あると思うが、事務局ではどの様に考えているか説明して欲しい。

また、「4 関連機関等の連携」については、労働基準監督署との連携等様々あるかと思うが、例えばリーマンショックの際には住居の問題が取り沙汰されていたし、労働以外の生活面からの関連機関との連携も記載されると良い。

(事務局)

前回の答申では、労働福祉として労働時間の短縮やゆとり空間の整備、安全な職場等が言及されていた。今回はそれらに加えてワーク・ライフ・バランスやメンタルヘルス、ワークルールの啓発等も掲載したいと考えている。

[会長]

「2 労働福祉の向上」について、一般に「労働者福祉」と表現することが多いと思うが、本計画では「労働福祉」でよいだろうか。

[委員]

行政の面から見ると「労働福祉」という表現でも良い気もするが、労働条件や雇用ということであれば、「労働者福祉」と表現する方が良い。

[委員]

第4章には、対象に社会的マイノリティも含めると良い。例えば、LGBTである。LGBTは就職の際の差別等もあるし、対象に加えていただきたい。

(事務局)

事務局でも、LGBTについて議論したが、(1)から(8)のどの項目に含めるべきか結論が出なかった。皆様のご意見をお伺いしたい。

[会長]

LGBTの就労環境については、現在様々な企業で研修等がなされている。人権男女共同参画課ではどの様に考えているか説明して欲しい。

(人権男女共同参画課)

「社会的少数者」という項目を加えることも、ひとつの案である。なぜ社会的少数者という表現にするかという点、性的マイノリティという表現が果たして適当なのかどうかという点も考慮が必要なためである。また、施策の対象としては性的マイノリティ以外の社会的マイノリティも包含するために社会的少数者という項目にしてはどうかと考える。

[委員]

少数者という表現になると、人口で見れば障がい者も社会的少数者に区分されると思う。

[会長]

社会的少数者が具体的にどの様な方を指すのか分かりにくくなってしまうことが危惧される。行政としては、本計画において性的マイノリティやLGBTという表現を使用しても差し支えないか。

(事務局)

本市でもLGBTに対する先進的な取組みを推進しており、人権男女共同参画課より詳細を説明する。

(人権男女共同参画課)

平成28年6月から本市でも同性カップルをパートナーとして認めるパートナーシップ要綱が施行される。これは、パートナーとしての宣誓書を申請した同性カップルに対し、パートナーとして認める受領証をお渡しする仕組みである。また、性的マイノリティについての職員の研修や、市民向けの講演会開催、教員向けの啓発図書の配布等、様々な取組みを行っている。

[会長]

「性的マイノリティと社会的少数者」という様に表現すれば、ここでは障がい者以外の社会的少数者を指しているのだということをイメージしてもらえと思うが、いかがだろうか。本日の議論をふまえ、事務局にて検討をお願いします。

[委員]

(1) から (8) の対象は多くが「人」を対象としているので、「(7) 非正規雇用」も「非正規雇用労働者」という表現にすると良い。また、非正規雇用労働者には本意の方と不本意の方がいるが、本計画では不本意非正規雇用労働者が対象になるのだろうか。

(事務局)

主に、不本意の非正規雇用労働者を想定している。

[委員]

対象を表すのに本意であるか不本意であるかを加える必要はなく、非正規雇用労働者が増えているということ自体が問題である。対象をあえて「不本意非正規雇用労働者」という様に表現してしまうと、本意で非正規雇用に就いている方は本計画の対象外という様な印象を与えかねないので、注意が必要である。

[副会長]

何をもって正規雇用、非正規雇用と区分するかも曖昧になってきている。また、正規雇用であれば問題が無いのかという議論もある。

[委員]

正規雇用、非正規雇用の定義が揺らぎ、様々な就労スタイルが増えている中で、本質的な問題である。

(事務局)

先ほど、主に不本意の非正規雇用労働者を想定していると申したが、計画には本意も含め非正規雇用労働者の就労環境の向上に関する施策も含まれる。

[委員]

ブラック企業の就労環境も問題になっている。ブラック企業で働く人も対象に盛り込まれてはいかがだろうか。

(事務局)

ブラック企業に関する施策は「労働福祉の向上」に盛り込みたいと考えている。

[副会長]

ブラック企業問題は若者に限ったことではないが、切り口として若者の雇用問題からブラック企業対策を拡げていくのも一つの方法である。

[委員]

「ブラック企業」という表現はこれまで何らかの報告書や計画書で使用されたことはあるのか。本計画で使用しても差し支えないか。

(事務局)

検討する。

議題（２）平成２８年度小委員会のスケジュールについて

[会長]

前年度の小委員会の開催は１回であったが、今年度は６回開催するのか。

(事務局)

今年度は計画策定年度でもあり、小委員会の開催が多くなっている。皆様にはよろしくお願ひ申し上げます。

議題（３）２５～２７年度行動計画実績及び２８行動計画について

[委員]

資料５１ページに掲載されている子育て支援策の８つめに、「小規模保育事業所誘致整備事業」とあるが、小規模保育事業所について説明をお願いしたい。

(保育事業課)

認可保育所では０歳児から５歳児を対象に最低２０名以上をお預かりするのに対し、小規模保育事業所では定員１９名以下が認可要件である。本市では平成２９年４月に１歳児から２歳児を受け入れ対象とする施設の開設を目指している。おおよそ育児休暇が終わり保育所に子どもを預けたいと考える年齢の子どもが対象となっており、実際に本市でも待機児童の大半を占めている年齢である。また、認可

保育所では通常60人、120人、180人といった規模の子どもをお預かりするため、施設も大規模で用地の確保や建設に時間が必要であるが、小規模保育事業所は施設も小さく、国の想定では駅前の1フロアでも事業化できることから施設開設にかかる期間が短く、待機児童への緊急的施策として有効であると考えられている。

[副会長]

小規模保育事業所の対象は2歳児までということだが、子どもが3歳に達した後の受け入れ施設の状況はいかがだろうか。

(保育事業課)

小規模保育事業所の連携施設として募集の拡充を進めている。3歳以降の居場所確保が条件になっている。受け皿として、現在市内で保育所を運営している法人を検討している。

[委員]

男性の育児参加を促進していく必要がある。県でも育児休暇を取得する事例はあるが、市では育児支援として男性の育児休暇取得率100%を目指す様な指標は掲げているのか。

(人権男女共同参画課)

昨年度「第2次宝塚市男女共同参画プラン」を策定したが、男性の育児休暇取得率の目標値は設定していない。

[委員]

育成会の待機児童の状況はいかがだろうか。

(保育事業課)

育成会は青少年課が所管課であり、本日出席していないため詳細は不明であるが、昨年度は9校区で待機児童が発生していた。今年度待機児童が発生している校区は3～4校区に減少している。

[委員]

資料37ページに兵庫労働局、ハローワーク西宮と連携してパートタイム面接会を実施したとあるが、面接会参加者数の目標値120名に対し実際には60人という数値は、すごく少ない印象を受ける。今後目標値に近づけるための取組みや就職

者を増やすための取組みとしてどの様にお考えだろうか。

(事務局)

まず、目標値は一昨年 of 面接会参加者数が102名であったことから、それに基づき27年度は120名と設定した。ワークサポート宝塚やハローワーク西宮でも来場者数は減少傾向にある。有効求人倍率に表れている様に、近年景気は回復傾向にあるが、今後パートタイムの面接会やシニア向けの面接会でも対象設定を改めることも視野に目標値を見直す。就職決定者の割合については、企業とのマッチングがうまくいかなかったという要因が考えられるため、ハローワーク西宮と引き続き連携し、求人の拡充を目指す。

[会長]

120人の目標値に対して参加者数が60人という数字は少ないという認識か。

(事務局)

少ないと認識している。

その他（1）宝塚市の入札契約制度の改善と今後の方針について

[委員]

6ページに基本理念が4つ掲載されているが、それ以降の項目はこれらの基本理念の具体的な説明が掲載されているということだろうか。

(契約課)

ご指摘の通りである。

[副会長]

建設部門では下請の社会保険加入実態の報告が推進されているが、労働環境報告書は元請のみに報告を義務付けているのか。下請からの報告はいかがだろうか。

(事務局)

受注者の責任において労働環境を確認いただくことを基本としている。ただし、労働環境報告書は元請に対して提出を求めるが、「最も低い賃金単価」については下請等を含む金額を報告いただく。

[副会長]

下請について記載する項目は賃金単価のみということだろうか。

(事務局)

労働環境報告書では賃金単価のみだが、社会保険加入の実施についても現在施工体制台帳の提出を求めており、労働環境の確認を行っている。

[委員]

企業との契約内容を知らない労働者もいる。労働者からの申し出があれば、聞き取りや調査を行うことを定める項目があると良いと思うが、いかがだろうか。

(契約課)

立ち入り検査や、労働者に関する申出の項目を定めた条例もあるが、本市すなわち発注者が事例に対して労働基準監督署に通報を行ったとしても、あくまでも労働者からの申し出に対応する機関であるため、市からの通報を調べる機関がない。ただし、著しい違反等があった場合には市も報告を行い、相談を考えている。通報制度は今後検討の必要性を感じているが、まずは労使の関係は受注者に管理いただくことを考えている。

[委員]

建築請負とそれ以外で状況は全く異なっており、それらを一緒に考えてよいのだろうか。いわゆる官製ワーキングプアの問題と建築請負の問題は状況が全く異なるし、官製ワーキングプアを念頭に置くのであれば、雇用確保にどの程度ふみこめるのかということは別にしても、講ずべき措置を考えざるを得ないのと思う。しかし、官製ワーキングプアの問題と建築業者で労働基準法違反がまかり通っていることは全く状況が異なるので、類型的な工夫があればターゲットをより明確にできるのではないか。

(契約課)

業務委託について平成24年から賃金台帳の提出を求めている。これは、官製ワーキングプアに関連してダンピングを防止する目的で行なっている。あくまで積算の中で人件費等が主になっている労務費について報告いただいております。清掃業務や警備業務等、最低賃金の設定を行ったうえで一定価格確保している。そして、賃金台帳の提出を求めることによって実際に最低賃金以上の支払いがあるかどうか確認している。賃金台帳の確認は平成24年度から行っているが、これま

でのところ最低賃金以上は確保されている。

[委員]

官製ワーキングプアはかなり問題になっている。問題のある企業に罰則を設けたり、ブラック企業を排除する様な効力のある公契約条例をきちんと作成して欲しいと思う。公契約条例の制定は全国でも事例は少ないが、現在尼崎市で進めようとしている。勉強会を開いたりして、先進的なものを作ろうとしている様である。

(契約課)

これまで入札におけるダンピング防止への着眼はなされてきたが、労働者に関する報告を求める仕組みや条例はあまり事例がない。他市では、それではいけないということで仕組みを作ろうとする動きが出てきたが、まず決まりが必要ということで、公契約条例にて金額の下限を設定した。本市においては、賃金台帳や労働環境報告書等の条例に先立って打ち出した施策等の追随にはなるが、関係委員会における提言を検証し、条例にて理念や基本方針を明確にし、国においても労働条件は重視されているので、総合的な条例を作ることを目指している。

[副会長]

労働条件審査は想定しているのだろうか。

(契約課)

細かい部分の確認を上げればきりが無いが、法令順守や履行確保は契約内容の一つでもあるし、台帳や報告書等の書類作成にかかる負担によって本来業務をおろそかにしないことを配慮すると、各事業所に協力いただける内容として意思表示をお願いし、もって労働環境の向上を目指したいと考えている。

[会長]

以上で、本日の議題を終了する。本日の意見をふまえて事務局に検討をお願いする。

— 以 上 —