

第 3 期東京都雇用・就業対策審議会 部会

(第 4 回)

平成24年 5 月30日 (水) 10 : 00 ~ 12 : 00

東京都庁第一本庁舎33階特別会議室 N 6

午前 9 時 57 分開会

戸澤事業推進担当部長 皆さん、おはようございます。定刻前ではございますけれども、委員の先生おそろいということでございますので、始めさせていただきたいと思います。

本日はご多忙のところご足労いただきまして、まことにありがとうございます。会議に先立ちまして配付物の確認をさせていただきたいと思います。

まず議事次第、次に座席表、次に部会委員名簿でございます。

次に本日の資料ですが、討議用資料として資料 1、基本的方向性に沿った検討（方向性）資料 2、具体的な施策（一覧・方向性）資料 3、基本的方向性に沿った検討（方向性）資料 4、具体的な施策（一覧・方向性）資料 5、東京都及び国で実施している主な施策について、資料 6、現状と課題の整理。

資料集として「東京都雇用・就業対策審議会 部会（第 4 回）資料集」。

参考資料といたしまして、東京都の雇用就業施策の概要（平成 24 年度）。今まで平成 23 年度版を使わせていただきましたが、平成 24 年度版が新たにできましたので、今回の部会でお配りしております。

最後に、前回第 3 回の部会の議事の概要でございます。

資料のほうはよろしいでしょうか。

それでは、ただいまから第 4 回の部会を開催したいと存じます。

まず、この部会の成立についてですが、委員定数 6 名のところ、6 名の委員全員にご出席をいただいておりますので、東京都雇用・就業対策審議会条例の規定により、当部会が有効に成立していることをご報告いたします。

ここからの議事進行を藤村部会長にお願いしたいと思います。よろしく願いいたします。

藤村部会長 皆さん、おはようございます。今日もお集まりいただきましてありがとうございます。今日の議題、主に中小企業の雇用環境というところですが、前回から引き続いて、若年雇用対策の部分もでございます。しっかり議論をしていきたいと思っております。

一応終わりの時間 12 時ということで、まずは議事録の署名人についてですが、今回は小杉副部会長と坂田委員のお 2 人にお願いしたいと思います。よろしく願いします。

では、議事次第の（ 1 ）審議事項 は、第 3 回部会に引き続き、方向性、厳しい就職環境にある若年者雇用対策の充実についてです。前回の議論を踏まえて、事務局で検討した部分があるとのことですので、事務局からの説明をお願いいたします。

戸澤事業推進担当部長 それでは、本日の審議事項の 、若年者雇用対策の充実につきまして、関連資料をご説明申し上げます。委員の皆様には事前に配付させていただいておりますので、私からはポイントのみをご説明させていただきますので、ご了解をお願いしたいと思います。

まず資料1でございます。若年者雇用対策を進める上での方向性や目標、施策の切り口、具体的な施策の案を示した資料でありまして、前回の部会での議論を踏まえまして事務局で加筆、修正等を行った部分を赤字で表示しています。

資料1の2ページ目をご覧いただきたいと思います。2ページ目では、雇用就業部門が学校教育での取り組みに対し、どのようにそれを協力、支援していくかという視点での記述を加えてございます。

3ページをお開きください。こちらでは保護者の理解を促す取組という項目に改めるとともに、内容のほうも修正をいたしてございます。

次の4ページですけれども、インターンシップの議論がございました。インターンシップが効果的かつ適切に行われるよう、内容を一部見直したところでございます。

少し飛びまして7ページでは、正規雇用以外の形態で働く若者に対するキャリアカウンセリング、あるいはジョブ・カードの活用といった点につきまして加筆をしているというところでございます。

資料1は以上でございます。

資料2は、資料1を一覧にまとめた資料という位置づけになってございますけれども、こちらでも同様に赤字で加筆、修正を行ってございます。

それから資料3と4は、審議事項の 、中小企業の雇用環境の改善の関係資料になりますので、こちらについては後ほどご説明をさせていただきます。

資料5は、現在、都及び国で実施している主な施策を取りまとめた資料でございまして、こちらの資料は審議事項の 、 の両方の施策を一覧で示したものでございます。

資料6は、当初第2回の部会資料としてお配りしておりますが、こちらも審議事項 と の両方の施策について現状と課題を示した資料となっております。

審議事項 の若年者の就業環境のほうにつきましては、前回第3回の議論を踏まえまして、事務局で同様に加筆、修正を行っているところでございます。

なお、お手元に本件の審議に必要と思われる資料集ということで配付をしております。前回の部会で坂田委員から技能継承のお話がありましたので、資料集の中の40ページと41

ページには、その関連資料を入れさせていただいてございます。

この他、参考資料ということで、雇用就業施策の概要、第3回部会の議事の概要を配らせていただいておりますので、こちらは適宜ご覧いただければと思います。

以上、大変雑駁ですが、資料のご説明は終わらせていただきます。

藤村部会長 ありがとうございます。

ここからは委員の皆さん方にご自由にご意見をいただきたいと思います。いかがでしょう。小杉さん、何かありますか。

小杉副部会長 かなり入れてもらったので、とても良いところを言ってもよろしいですか。

藤村部会長 どうぞ。

小杉副部会長 今回、相談と能力開発を組み合わせた形の提案がされたので、これは大変よいことだと思います。実際に私たちの研究を通じて、相談と能力開発をセットにすることは、若者の非正規から正規への移行をかなり促進する要因として見えてきていますので、それを実現してくれるような政策だと思ひまして、大変期待しております。

藤村部会長 温かいお言葉でございました。

その他、いかがでしょうか。前回の議論を踏まえて、いろいろなことを追加していただきましたので、より実態に即したものになっているかと思ひます。

無いようでしたら、前回から引き続いておりました若年層の雇用対策の部分はひとまずこれで終わらして、次に方向性、中小企業の雇用環境の改善についてに移っていきたいと思ひます。

では、事務局から資料の説明をお願いいたします。

戸澤事業推進担当部長 それでは、審議事項、中小企業の雇用環境の改善の関連資料についてご説明をいたします。

恐縮ですけれども、資料3をご覧いただければと思ひます。こちらは最終的な答申書の様式を想定したつくりとなっております。資料3の前段の中では、施策の方向性を示してございます。中小企業が求める人材を確保していくために、職場環境や労働条件面で魅力を高めていくことが必要であること、育児や介護を理由に離職することの無いように、安心して働き続けられる雇用環境を実現していくことの重要性、さらには労働関係法令の遵守や労使間のトラブル防止を進めることなどを示してございます。

1ページの下段からは、2つの目標を掲げて、さらに施策の切り口と具体的な施策案を

記載してございます。

目標の1ですが、中小企業の魅力を高める雇用環境の改善に中小企業が主体的に取り組むということで、2項目を表示しておりますが、上のほうが、働き方の見直しや正規雇用以外の形態で働く労働者の処遇向上、仕事と育児・介護など家庭生活との両立支援など、従業員が働きやすい職場環境づくりに向けた中小企業の取り組みを促進させ、労働条件や職場環境面での中小企業の魅力を高める。

次が、個別の中小企業に対する取り組みを進める一方で、業界ごとに抱える職場環境をめぐる課題について、業界団体等と連携を図るなどにより、当該業界全体で働きやすい職場環境づくりに取り組むというものでございます。

こうした目標のもとに、施策の切り口、さらには具体的な施策を記載してございます。

4ページでは、目標の2ということで、こちらでは、従業員を雇用する中小企業が、コンプライアンスや雇用管理の大切さを認識し、従業員が安心して働き続けられる雇用環境の整備に取り組むという目標を掲げてございます。

また2項目表示してありますが、従業員を雇用する中小企業の経営者や人事労務担当者が労働関係法令や雇用管理について関心と理解を深める。

次が、中小企業でのコンプライアンスを推進し、従業員が安心して働き続けられるよう、労働条件の改善を図るとともに、労使間のトラブル防止を図るという目標でございます。

こうした目標のもとに、考えられる施策の切り口、具体的な施策ということで記述をしてございます。

以上が資料3でございます。こちらを一覧表としてわかりやすく整理したものが資料4でございます。

資料4の一番右の備考欄には、各具体的な施策を現行の施策と比較した場合の位置づけを示してございます。新規は今回初めて打ち上げる施策、拡充は現行の施策の規模や対象の拡大、あるいは内容の充実を図る施策、継続は引き続き同じ内容で実施していく施策を示してございます。

こちらの審議事項においても、資料5、6、資料集の関係資料を適宜ご覧いただければと思っております。

以上、大変雑駁ですけれども、資料のご説明は終わらせていただきます。よろしく願いいたします。

藤村部会長 ありがとうございます。この中小企業の雇用環境の改善について、委員の

皆さんからいろいろなご意見をいただきたいと思います。いかがでしょう。

坂田委員 それでは、まず感想と言いますか、意見ですけれども、この目標の中で、この箱の中にくくってある項目の中で、冒頭に「正規雇用以外の形態で働く労働者の処遇向上」と、向上という書き方になっていますが、こうダイレクトに言われると非常につらいのではないかと。処遇については、それぞれの企業の体力あるいは業界の状態、さまざまなもので決まっているので、とにかく上げろというような表現は困るのではないかと、これは感想です。

それから、次に質問ですが、雇用環境の改善について、いろいろな打ち手と言いますか取り組みをやるということですが、その場合、この雇用環境に関する問題点で、中小企業に固有のものとしては、五、六点掲げているわけですが、それに的を絞るに当たって、具体的にどのような問題がどの程度あるのかという実態の把握。

これは前回の質問にも似ているのですが、やはり現状をきちんと把握した上で、その打ち手、どういう対策を打つかということが大切だと思いますので、それぞれの施策が、それらは問題があるとすれば、どの部分に対応して、どの程度の改善効果が見込めるものなのかという検討をした上でなされているかどうか。

繰り返して申しわけないのですが、施策の検討に当たって、その中小企業における現状や課題、問題点の実態を定量的に把握して、プライオリティーを定めて、その効果を検証する、いわゆるPDCAのサイクルを回すという作業が必要ではないかと思いますが、そのあたりについて、いただいているこの資料集を拝見するだけでは、特に中小企業に的を当てた検証がありますけれども、もう少し必要ではないかと思うものですから、質問させていただきます。よろしくお願いします。

水町委員 済みません、関連して。私も政策を考えるときに、国の政策と都の政策とを、また市町村レベルでの、区のレベルの政策、いろいろあると思うのですが、この施策の目標は大きく2つあって、1つ目はコンプライアンスで、少なくとも法令を遵守しなさいという、ブラック企業対策というか、そういう問題と、2つ目は、法令を遵守した上で、より働きやすい環境とか、インフラを整備して、より魅力的な企業にしようという2段階だと思います。

東京都でこの施策の対象となる中小企業は何事業場ぐらいあって、日本全国でもそういう統計があるかどうかはわかりませんが、東京都の、ここで言われる中小企業の現状は、全国の中小企業と比べて、ブラック企業率が高いのか低いのか、法令は守られているとし

ても、より魅力的な職場環境をつくって、働きやすい職場環境を整備している中小企業が多いのか少ないのか、そのあたりの状況は、数値であれば数値がよいのですが、数値でなくても、やはり東京は競争が激しいから、ブラックな企業が多いということなのか、それとも、いろいろな制約があるので、ブラック率は、地方の法令を何も知らない企業に比べたら少ないということなのか、そのあたりに何か資料等がありますでしょうか。

藤村部会長 まずは資料3の1ページ目の下の四角で、「処遇向上」という言葉でよいかということが、坂田委員から、ご質問ですか。

坂田委員 感想ですね。

藤村部会長 感想ですね、出てまいりました。

それからもう1点は、事実として、さまざまな状況を確認した上での議論になっているだろうかという疑問だと思います。

まずは「処遇向上」という、そこはどうでしょう、他の委員の方はどう思われますか。

小杉副部会長 多分、非正規と正規の均衡・均等待遇推進というような表現のほうが適当ではないかという気がします。

藤村部会長 傳田さんは、どうですか。

傳田委員 感想ですけれども、「処遇向上」というのは、悪いから向上という部分もありますが、よりベターなものを目指すわけですから、言葉としてふさわしくないというふうには余り思わないですね。

坂田委員 いや、私もふさわしくないという意味ではなくて、これを言われるとつらいのではないかと思うだけで、どうなのでしょうかと。やはり、このメッセージを発して、その中小企業に取り組んでもらいたいわけですよ。

藤村部会長 はい。

坂田委員 これは、受けとめ方によっては、最初から構えられることになる可能性があると思うので、もっと飲み込みやすい表現、例えば今の小杉先生が言われたような、というぐらいのことで、絶対に駄目とまで言うつもりはありませんが、実態が大体そうだろうということはわかりますから、よいのですが、アプローチの仕方について感想を述べさせていただきました。

藤村部会長 はい。その言葉遣いについては検討していただくということで、何かございますか。

穂岐山雇用就業部長 処遇向上という言葉が、抵抗と言いますか、誤解を生ずるとする

ならば、別の言葉ということで検討させていただきたいと思うのですが、ここで言わんとしていることは、何もかも一律に給与面から、あるいは雇用環境面から全部上げるという意味ではなくて、法定のことは満たしながらも、さらにそれをレベルアップしていくということで、それは各中小企業の実情に応じた取り組みを支援していくという意味ですので、そういう意味で総括的に処遇向上という表現をしたわけなんです。

小杉先生がおっしゃったような均衡処遇ということは重要かとは思いますが、必ずしも均衡でなくても、均衡だけの面ではなくて、正社員も含めてアップしていくという意味合いも含めていますので、あくまでも雇用環境を整備促進という意味合いですので、そういった意味合いにおいて言葉の意味については検討させていただければと思います。

藤村部会長 もう1つの、事実に基づいた検討になっているかというあたりはいかがでしょうか。例えば水町さんがおっしゃったように、東京の場合は、いわゆるブラック企業の割合が多いのか少ないのか、全国に比べてどうかという、東京の持つ特徴と言うんですか、そういうものをとらえた上で議論をしていくようになっているのでしょうか。

穂岐山雇用就業部長 まず、都内の中小企業はおおむね70万事業所ぐらいあるわけですが、1つは、何ををもってブラック企業と言うのかということもありますし、そういった意味合いで明確にとらえているわけではないのですが、これについては、いわゆるブラック企業で、労働環境面で言えば、後段の労働相談等々でもいろいろな事例が挙げられておりますので、そういったことを含めて、コンプライアンスを向上していきたい。

あるいはパートアドバイザー、これはパートが中心ですが、中小のどちらかというところと零細の企業を回っているわけですが、そういったところを回って相談を受けている中にも、必ずしもコンプライアンスが守られていない、あるいはよくご存じでないというような状況もございますので、後段のテーマが出てきているということです。

それから、もう1つは、そのブラック企業が何社あるか、数値的な把握はなされていないです。ブラック企業という言葉自体も、明確な定義があるわけではございませんので、そういった意味合いで、基本的にはブラック企業を特に意識してやっているということではないです。

藤村部会長 恐らく、その70万事業所のうちの、法令違反をしているところが何社かということは、なかなか把握しにくいと思うのですが、まずはその大前提として、法律、人を雇う上で果たさなければいけない責任を果たしてもらおう。その果たしていない企業があるわけですが、それは、例えば知らずにそうやってしまっていると、これは知っていた

いて直してもらえばいいんですね。

悪質なのは、知っているけれども、やっていない。そのやっていない理由が、多分2つにまた分かれて、1つは、もうお金が無いんだ、本当にいろいろな面で、取引先との関係で買ったたかれて、もうそういう社会保険を払うような余裕さえ無いような状況にある。

もう1つは、利益は上がっているけれども、利益を増やしたいためにそういうことをやっている。これが一番悪質だと思うのですが、そのように70万事業所を分けていくと、我々が対象にしなければいけないものは特にここだということが出てきます。

それからもう1つ、そういうことをクリアされた上で、中小企業でもいろいろなタイプがあります。大きく分けると、割と交渉力がある、競争力のある会社とそうでない会社。競争力のある会社は、例えば自社の技術を持っているので、それなりの利益を上げる。恐らくそういう会社は、今回のこの施策では、余り対象ではないという気がします。

つまり、恐らくちゃんとした労働条件も提示されているでしょうから、そういうところは主たる対象ではなくて、我々が一番取り組まなければいけないものは、競争力の無い中小企業で、法令はもちろん守っていらっしゃる、しかし、まだまだ不十分と。

そのように70万事業所を区分けしていったときに、主にこの部分で私たちが対象として議論しているところはこういう中小企業ですよということが最初のほうに出てきていると、中小企業対策というのは非常に広いですから、それを全部に対してやっているわけではなくて、主にそうやって絞り込んでいって、まずはここをしっかりとしましょうというような前提のお話があると、多分、水町さんも納得されるのではないかと思います。そういうことですか。

水町委員 はい、それと密接にかかわっているのですが、もう少し具体的に、今から言う3つのことが、この政策のプログラムの中でわかりやすくなっていけばよいと思います。

1つが国と自治体の役割分担の問題で、法令遵守は、法令は国が定めて、国が監督権限を持っているので、まず国が全国一律でやるという責任があります。それに対して、ブラック企業対策を都で打つときに、都の中の中小企業の特徴はどういうもので、都としてどういうことができるのかという、その2つの政策の切り分けの問題です。

2番目が政策の優先順位の問題で、若者の雇用や就業の問題にかかわってくるものは、やはりこの法令を守っていない企業がたくさんあって、そんなところで働きたくないけれども、働かざるを得ない、それでやめていく、定着率が高くないということも密接に関わっているので、政策の優先順位として、その問題をより重点的に、少なくとも残業代は払

わなくて、長時間労働で、健康を害するような状況に追い込んでいる企業が東京にたくさんあるとすれば、それについて都としてどうするかに重点を置くのか。

それとも、法令はもうとにかく国の管轄で、国でやってもらうので、そこはひとまず置いておいて、できる限りの情報提供だけにとどめて、もっと法令を守った上の、働きやすい職場環境と。そこになると、国が法令以上のことをやるということは、また別の話になってくるので、そこでやるのかという問題。

3番目は、政策の効果と言うかインパクトの問題で、70万事業所ある中で、いろいろな政策のプログラムが出されていますが、どんな効果があるのか。70万の中にかかなりの割合の事業所に問題があるのに、セミナーを開いて、50事業所集まりましたで、50事業所でアンケートをとったら、大変よかったですと書いてあるけれども、その50事業所がどのように良くなっていった、それが70万事業所にどれくらい波及したかという検証をしないと、限られた予算の中で限られたことをやって、自己満足で終わりましたということになりかねない。

ですので、その70万事業所全体を見たときの処方箋として、インパクトのある政策を少し重点的に、総花的にやるよりも、的を絞りながらやっていくというほうが、限られた都の権限と予算の中で行うには良いという、この3つあたりをどうはっきりさせながら政策を打ち出していくかという視点が、これだけだとわかりにくいと思いました。

藤村部会長 どうぞ、権丈さん。

権丈委員 データの検証に関連した追加的なことです。資料集を見ますと、規模別のデータが出ているものがあります。例えば、34ページに「規模別育児休業制度の規定の有無」の図がありますが、規模の小さい企業では規定のないところが増えます。また、今回、具体的な施策の項目には、ワーク・ライフ・バランス関連のものも多いので、それについての資料を例にとると、19ページに東京都の年間総実労働時間のデータがあります。これについては、規模別の情報もあると思いますので、そうした資料を提示いただいて、現状を把握しながら、施策を検討していくとよいのではないかと思います。年次有給休暇の取得率についてはどうでしょうか。

傳田委員 たしか、ありました。

権丈委員 有給取得率は、規模別のデータがありましたか。

傳田委員 規模別ではなくて、これは300人以下のだけが出ているんですね。

権丈委員 「働き方の見直し」のための制度の取り組みなどは規模別データが資料集に

掲載されています。そこでは、大企業のほうが中小企業に比べて多くの項目をカバーしている傾向が見られます。こうしたデータをいくつか確認することで、中小企業の取組みを後押しする根拠になると思います。事務局には、もう少し規模別のデータを提示していただければと思います。

藤村部会長 幾つかの要望等が出ておりますが、いかがでしょうか。

久故労働環境課長 水町先生から3点いただきまして、最初の、ストレートにブラック企業対策というご指摘をいただきましたが、これはなかなか、先ほど部長からも申し上げたように、何がブラック企業かというところは非常に難しい場合もあって、我々としてブラック企業をターゲットに施策を展開できるかという、かなり難しいと思っています。その点については労働相談で、個別具体の事例が出た段階で個別に対応していくというところが、現段階の体制としては、できる範囲と考えているところです。

そういった意味で、我々としては、先生からもご指摘がありました法令以上の取組みをしている中小企業を積極的に応援して、その波及効果を広げていくというところに力点を置いて、これまでの施策も展開しているところです。

例えばワーク・ライフ・バランスの企業認定で表彰するという取組みをしております。こういうところも、やはり法令以上の取組みをしているところの取組みを積極的に紹介するという形でやっておりますので、今後の施策展開としても、そちらに重点を置くという形になると考えています。

まさにそういった意味で、インパクトのある施策というところをご助言いただきましたので、そのあたり、さらに波及効果が高まるような施策というところで検討をしていきたいと考えております。

傳田委員 労働組合のほうもいろいろと労働条件調査等を、中小向けに、我々で行ったりするのですが、東京の場合ですと、賃金、一時金等については共通条件も採用条件もありますから、中小企業のほうが相対的に低いというような傾向は余り出ません。ところが、厚生関係などになると、規模別で全然違ってきます。高齢者雇用などは、かえってこちらのほうが進んでいたり、いろいろな見方があります。

ですから、僕らはまず中小企業は駄目だという見方は全く無いということをした上で、ただ、東京の場合は業種別で全然違うということです。サービス系でも、大手等は競って、それぞれの今持っているノウハウでやっていくようなところはそれなりの労働時間をとってみても、結構つらいだろうと言っても、長時間なのかという先入観はあるのですが、

いや、余りそうになっていると人は去っていくので、ワーク・ライフ・バランスは大事にやっているのではないかと思います。

それから製造系のところも、先ほどありましたように、強い競争力のあるような製品を作っているところは良かったりするのですが、丸ごと業種で駄目というものはあるわけです。

余りそういうところは、先ほどのブラック企業ではないのですが、昔から言われているような運輸、今で言うと警備、ビルメンテナンスなどですね。

そういう特定のところという問題があるので、我々とするところ、ここに書かれているように、その業界の団体の皆さんとという連携の問題が書かれていますが、そうしたところの皆さんとしっかり、対策を打つということは、効果は大きいのではないかと思います。

全体を見て感じたことで、これは前段のヒアリングのときにも申し上げたのですが、それぞれ中小企業向けの雇用環境整備、ここで2つ出ているような側面の問題については、東京都で本当にたくさんやっていたいただいているのですが、またここで新規がたくさん出ているのですが、どこがどのように違うのか余りよくわからない。拡充と、新規も、似たような事業を今までやっていらっしゃる。

つまり、力点を置きたいものは、この2つの目玉の目標、それから施策の切り口の中で言うと、どこをどう一番強化したいのかが、予算規模も入っていないので、我々にはわからないので、そうしたところがなかなか読みづらいということが1つです。

もう1つは、例えば中小企業振興公社など東京都が関係を持っている直接のところももちろんあるのですが、ここに「事業主団体等と連携し」とか、そういうところがたくさん

先ほどの「業界団体等と連携」という話もそうですが、東京都が直接実施するところと、場合によってはそういう団体に助成をしてやっていただくということとの違いがここでわからない。

またはこれは全て東京都が実施すると言っているのか、場合によったら東京経協や、東商、中央会と実施するなど、いろいろな事業はあると思います。

そういった面で、そういう投げかけをして、そちらでやっていただいて、ただし、それはそれぞれの会員は決まっていますが、そこは事業者向けに少し広げてやっていただくような形にしてやっていただくということで、より効率的で、やっている内容が中小企業の方々のところによりわかりやすく出ていけるといえるところはあると思います。

だから、絞り込みのところと、どこでどういう方法でこれをするのかがわかりにくいの

で、そんな観点も1つお聞きできればと思います。

藤村部会長 わかりました。

まずは権丈さんから出てきた、規模別で統計がとれるところは出して、300人未満の規模ではこういう状況だ、だからこういう施策だという、そのあたりを少しご検討いただくことになると思うのですが、それはよろしいですね。

穂岐山雇用就業部長 恐らく項目によって、出るものと出ないものが出てくると思いますので、可能な限りそういう資料を整理してみたいと思います。

権丈委員 お願いします。

藤村部会長 傳田さんからお出しいただいた、新規がそうだけれども、これまでのいろいろな施策との関連でどうなんですかという、そのあたりはいかがですか。

傳田委員 申し上げたのは、このそれぞれの切り口の中で特にどこに中心的に重点を置いて、予算をたくさんつけてやるのかという、根本的なところですよ。

戸澤事業推進担当部長 確かにこの資料ですと、特に規模、あるいは予算面で余り表示していないので、どこが重点か、施策を羅列しているだけのような感じに見えるので、そのあたりは課題ですが、今実施している施策がどの程度のものかは、こちらの今日お配りした平成24年度の施策などの中でも、ある程度わかると思います。

その中で、若干不足している部分や、時限的にやっていて、今後また新たにやっていかなければいけない施策などがありますので、そのあたりは今回、皆さんからいろいろご意見をいただいて、こういう方向で実施していったらよいというところをご審議いただければと思っております。

実際にどの程度の規模でやっていくかという問題は、今後の、また他のいろいろな施策の優先順位の問題、予算要求の関連など、いろいろ出てきてしまうので、そのあたりは余り、この中で具体的な規模まで皆さんに決めていただくことはどうかと思っております、そのあたりは方向性をいただく中で、我々としては、来年度の予算要求に向けて、その施策を具体化する段階で、そのあたりの規模的なものも設定していきたいと考えてございます。

今度いずれ中間のまとめをする段階になるかと思いますが、そのときに、こういう形で、全部施策の羅列みたいな形でよいのか、もう少し優先順位づけと言うのか、これが目玉だというものが出せるかどうか、そのあたりは中間のまとめをつくる段階で、また新たにご議論いただければありがたいと考えてございます。

以上でございます。

藤村部会長 限られた予算をどう使うかとなると、私たちが特に応援したい中小企業はこういう企業ですというものを割と明確に出したほうが、受け取る側も、うちみたいな会社がこの施策の対象になっているんだと考えて、そういういろいろな制度を使ってみようというふうになってくれると思います。

ただ、こういう文書に余り明確に業種を書くと、恐らくそれに挙がっていないところから反発が来るでしょうから、読む人が読めばわかるというふうにしておくことが多分必要なのではと思いますが、こういう場所では割と具体的な、例えば飲食業がどうか、その業種を出して議論していくことは必要だと思いますので、割と差しさわりのあるような話もしたほうが実質的かと思いますが、いかがでしょうか。

穂岐山雇用就業部長 行政対象を、主たる施策の対象をどこに置くかというお話だったのですが、まず雇用環境の整備については、法定水準は守っているにしても、さらに底上げを図っていきたいという思いが東京都にはございますので、現実的な一番の大きなターゲットとしては、従業員数だけで業界によって一概には言えないのですが、100人から300人ぐらいの比較的体力のあるところから手をつけていきたいと考えております。

もう1つは、それ以下の零細であっても、例えば協同組合や業界団体でまとまって、前向きに環境整備をしたいというようなところは、そのグループで、あるいは業界団体などでまとまった格好で、モデル事業として、これも支援していきたいと考えております。

藤村部会長 はい、ありがとうございます。

その他いかがでしょうか。

水町委員 モデルのほうはまた別にして、国とどう振り分けるかという点も重要な課題だと思いますが、私、コンプライアンスのほうにやはり少し関心があって、そちらのほうからまず優先順位は高いと思います。

ブラック企業という言葉は、わかりやすく言っただけで、私が法令遵守で今一番問題だと個人的に思っているものは、残業代を払わないで、サービス残業をさせられて、長時間労働で、メンタルや体を壊すという残業の問題と、それと関わっているところもあるのですが、いじめ、嫌がらせの問題、ハラスメントの問題で、早期退職勧奨などいろいろなことをやって辞めさせるという、解雇ではない形で追いやるといったものが2つ大きな問題で、数としても、残業の問題は昔から多いし、ハラスメントは今どんどん増えているので、その対策をどう打つかがポイントだと思います。

資料4の2枚目の、施策の目標2のところ、大きくこのコンプライアンス対策だと、労働相談情報センターに上がってくる問題をどうするというのと、あとはセミナー等を開いて啓蒙活動をしていくということが大きな柱になっていると思います。

その1番目の労働相談情報センターと、労働局が国としてやっている総合労働相談コーナーの数は、東京都内で比べると、相談件数は、やはり国の労働局のほうが圧倒的に多いのか、それとも都のほうが多いので、こちらのほうが結構有効で、こちらのほうが動員力があって改善しているのであれば、ここをどうしようかという問題もあるので、その国との関係を1つ知りたい。

もう1つは、このセミナーなど啓蒙活動をしていく上で、70万事業所ある中で、セミナーで50社、100社来たと言ってもごく一部で、実際に私も講演などを頼まれて、こういうものをやることはあるのですが、アンケートを見てみると、大変ためになりました、けど、持って帰ってみて、どう変えてよいかわかりませんというものが結構あって、全然役に立っているのかどうか、謝金を幾つかもらっておしまいだという、予算消化のためにはなったのかという気になることが少なからずあります。

それをどのようにして動員というか、多くの人たちに来ようという気持ちにさせて、かつ、それを具体的に、ここに書いてあるような予防を図る、問題の改善を図るという施策、各企業の中での取り組みにつなげていったらよいかは、これは坂田委員にお伺いすることが一番良いのかもしれませんが。

特に、もう中小企業を経営して、日々のことで忙しくて、時給5円、10円上げると言っても大変なときに、法令遵守や、もっとモデルでよいことをやれと言っても、そんな暇もない社長や総務部長たちに実際に来てもらうための、何か政策的な仕掛けをするときに、どのようなやり方があるのかを少し考えたほうが、去年と同じようなものをやりますよ、拡充しますよとか、新規でまた似たようなものを増やしますよというところよりも、もう少し何か工夫することが必要という気がしたんです。

藤村部会長 その点はいかがでしょうか。坂田さん、何かありますか。

坂田委員 今の話に関連して言いますと、例えば労働相談情報センター相談窓口が都にあって、労働基準監督署が国にあってということですが、チャンネルが増えることはいろいろな意味で良いことだと思いますし、その場合、何が違うのか。

私なりに考えてみると、労働基準監督署はどうしても取り締まるほうですから、そういう色合いで、都の取り組みは、どちらかというと、いろいろな事例を知る、あるいはその

解決のヒントを示してくれるというような、北風と太陽の例えは良くないのかもしれませんが、どうしても国が取り締まるということであれば、そうではない側面を出すことで、こちらのほうを向いてもらうというやり方が1つあるのではないかと思います。

そういうことを考えると、先ほどの「処遇向上」についても申し上げましたが、ここで言う「労働問題や雇用管理について企業の関心を高める」と中小企業向けに言っているわけで、ということは、おれたちは関心がないのかという話になるわけです。

表現が適切でないかもしれませんが、何となく負い目に思っているところを逆なでする表現ではなくて、もっと門戸を開いて、叱られるために行くのではなくて、何がよいかと言ったら、やはりいろいろな好事例を紹介してもらうということが良いことだと思います。

これは理想かもしれませんが、そういったより良い働き方を探るために集まってくるような場所にできれば、効果も大きいのではないかと考えています。

久故労働環境課長 労働相談の件についてご意見をいただきました。確かに坂田先生おっしゃるように、国の労働局で行っている相談と、都の労働相談情報センターで行っている相談と、労働相談という意味合いで助言する、必要に応じてあっせんするという形で、機能的に大きくは異なっていないところですが、国のほうは、やはり労働基準監督署につながっていますので、どうしても相談者からは敷居が高い部分があるということで、都の労働相談情報センターのほうは、できるだけ身近な相談機関の役割という形でPRを積極的にさせていただいているところです。

太陽ということで、お褒めをいただいたと受けとめさせていただいてよいかと思うのですが、そういう機能は今後も積極的にPRしていきたいと思っております。

済みません、先ほど労働局の相談件数と都の相談件数ということです。申しわけありません、労働局の相談件数は今手元にございませんで、都の相談件数については5万5000件、ここ数年5万件を超えています。

水町委員 ありがとうございます。労働局全体で、全国で110万件なので。

傳田委員 東京都は16万件です。

水町委員 では、相対的には国のほうが多い。ただ、都で5万件あるとすれば、それはそれで重要な機能を果たしていると思うので、この具体的な政策を考える上で、それが国との使い分けで重要な機能を果たしているとすれば、例えば相談件数をもっと増やすような広報活動に力を入れたり、相談員をその分増やすようなインフラ整備のほうにして、目標を立てたほうがいい。

相談件数は経済状況や景気状況にもよるので、一概にその数値目標を達成すればよいわけではありませんが、もう少し工夫をして、その機能を十分に、多くの働いている人や事業場に活用してもらえるようなインフラをつくるには、そのための広報活動が大切だと思います。

それともう一つ、セミナーとか動員するということで、先ほど坂田委員からも話がありました。セミナーをすること以外に、何かやり方としては、例えば経営者会議、若い経営者が集まる会議と連携しながら、その中で法令遵守のための取り組みをあわせてやっていって、そこで、都と事業者が直接ではなくて、間に少し中間的な組織を入れて、そこで盛り上げていってもらおうというか、より草の根に広がっていくような努力をすることが、もしかしたら一つの方法としてあるかもしれませんし、これはもう少しソフトにやっていかなければいけないやり方です。

もう一つは、もっとハードにやるやり方の一つとして、東京都でどこまでやられているかわかりませんが、公契約の中で、入札条件で法令遵守というものが入っているところが多いです。その法令遵守の中で特に、これは産業労働局だけではできないですが、他の局と連携しながら、他の自治体ではかなり積極的にやっているところもありますので、ここで今問題視しているような法令遵守の項目を、その公契約の入札条件の評価条項に入れてもらって、例えばそのポイントを大きくする。

中小企業でも入札に関わっているところはたくさんあるので、そういうところから、こういうものを遵守していないと、特にこの労働問題は重要なので、都は基本的に法令を遵守する企業としか契約しませんよということで広げていくというやり方もあるので、これは今年度、来年度の予算ですぐできるかどうかはわかりませんが、局をまたいだ問題として少し検討していただいて、中長期的に、いろいろなやり方で工夫をして広げていくことも必要という気がします。

藤村部会長 最後におっしゃった契約のところは、都もやっていらっしゃるんですね。

久故労働環境課長 ええ、入札の条件として、法令遵守について必須の要件とはしております。それ以上にというご指摘でしょうか。

水町委員 私の認識ですと、かなり形式審査で、書面だけ出させて中身の審査はしないので、法令を実際に守っているかどうかわからないまま審査は通ってしまうというところもあるかもしれないので、その実質審査や、ポイントなどで、特に全部とにかく法令を守れと言ったら全部列挙することになって、中身の審査はしないことにはなりますが、この

項目とこの項目については少し重点的な実質審査をするような形でやるなど、その工夫を少しすると、また効果が出てくるという気がします。

私の知っている限り、都と公契約を結んで事業をしているところでも、実際は法令を守っていないところはたくさんあるので、そこの実質的な審査がうまくなされていないという気はします。

久故労働環境課長 ご指摘で、実質的に機能するよという形でございます。この公契約については財務局が担っておりますので、ご意見は伝えてまいります。私どもとしては、実質的にどうやって担保できるかということは、どういう方策があるかということとは少し検討できるかどうか分からないですけれども。

水町委員 この中では検討できないので、局をまたいで協議をするなり、話を前に進められるかどうかを、今日、明日の問題ではなく、もう少しやる工夫をすることができるという気がします。

傳田委員 労働相談情報センターの活動のセミナーは本当に多種多様なものをしていただいで、一般的な労働法、働いている方向け、中小企業の経営者に向けた経営の問題、そこで両立支援をどうするなど、本当にきめ細かくやっていると聞いています。

広報も、自治体なども含めたり、東京都の関連施設に置いていただいたり、受講率も良いので、僕らはそこは相当評価しておりますし、増やしていただければ、予算との関係で、もっとどんどん増やしていただいで、評判が悪ければ別ですが、これは昔からとても評判がよく、講師の方々も充実してやっていますから、そこは本当に評価しています。

それ以上ということなので、ここに書かれている内容で、労働問題や雇用環境に関心の低い企業への取り組み促進と、この低いところが問題で、ここに書かれているように、事業主団体との連携で、先ほど水町先生もおっしゃったように、法令などの関係、有する人材の養成を支援する。

だから、業界団体と、そういうことをする方々を応援する。どのようにするのはここに書かれていないのでわかりませんが、そちらでやっているセミナーに講師を派遣して、業界ごとに、きめ細かに対応する。そこに届けさせるというところが、やはり問題なので、私はこういうところにどういうやり方をもう少しきめ細かくするのかなということが、ここでは大変よいことではないかと思ひますし、ここに期待をしております。

そういう意味で、ただ、講師を派遣したほうがよいのか、それとも、お任せしますから、

そこには必ず都の担当者も行って座って聞いていて、その持ち帰りはしていますから、そういう企画も含めてお任せをして、それが政策目標と合っているのかどうかは聞いてチェックするということがよいのか、その辺はわかりませんが、講師を派遣するだけが問題ではないと思っています。

それから、本当は公契約のことは言いたくてたまらないのですが、それはこの場ではないので言いません。ただ、今いろいろな区で実施しているものは、社会保険労務士の方々がチェックして点数をつける。こういう点数なので、逆に言うと、そうした公契約も受ける対象としてはいいですよということをアピールしたり、区のほうもそういうところに対して、それを評価するというようなことは、今23区の中でも随分進んでやっています。

藤村部会長 はい、わかりました。

私はそういう社労士や税理士など、中小企業の経営に必ず、ほぼ関わっていらっしゃる方々を通じた情報提供も大事だと思います。

私が少し関わりのある、ある会社での出来事ですが、実は税理士が、さまざまな社会保険にかかわる支出について本来は計上されるべきなのに、それが計上されていないことに何も指摘をしなかったという例がありました。

それは意図的か、そうでないかわからないのですが、例えば税理士として、ある企業の会計を見ていたときに、これくらいの人数を雇っているのだったら、社会保険でこの程度発生してよいのに、それが非常に少ないとなると、それはやはり法令遵守という点から問題になる。

税理士の役割は、ここの労働法をちゃんと守らせるという役割ではないので、別のことをお願いするようなことにもなるとは思いますが、例えば日常的に中小企業と関わっている人たちをうまく使って、そういう方々を通しての、こういうある種の啓蒙みたいなことも考えてよいと思っています。

その他、権丈さん、どうですか。

権丈委員 1つ目の中小企業の雇用環境の改善について話させていただきたいと思います。最初に確認ですが、中小企業の魅力を高める職場環境づくりに向けた企業の取組促進では、最初のほうに、ワーク・ライフ・バランス関連の施策が4つくらいあり、すべて新規事業になっています。働き方の改革「東京モデル」事業は時限的なもので、今後は継続しないということだと思いますが、「東京ワークライフバランス認定企業」なども時限的なものですか。継続して拡充するものはあるのでしょうか。

久故労働環境課長 東京モデル事業につきましては、今年度までの時限事業です。ワークライフバランス認定企業については時限事業ではございませんで、今後も引き続き継続していく予定の事業でございます。

権丈委員 そうしますと、「東京ワークライフバランス認定企業」は、どの項目に入りますか。と言いますのは、2つ目の施策として「『東京ワークライフバランス認定企業』などから学ぶ企業ツアー」というのがあります。せっかく認定事業をしているので、企業ツアーでそうした企業を広く知っていただくことは良い試みだと思います。ただ、もとの認定事業自体はどこに入るのか疑問に思ったところです。

久故労働環境課長 既存の事業についての記載が無いということですね。既存の事業、モデル事業については今年度で終了ですので、あえて記載はしていないということでした、その事業の発展的な展開を図るという意味での企業ツアーを新規に実施したいという趣旨でございます。

権丈委員 東京ワークライフバランス認定企業は継続するということですので、それをさらに発展的に進めていくことがどこかに書かれるとよいのではないかと思います。ご検討いただければと思います。

久故労働環境課長 わかりました。

権丈委員 それから、働き方の改革「東京モデル」事業のパンフレットを拝見させていただいたのですが、非常に幅広いことをされている企業の試みが紹介されていて、学ぶことが多いと思いました。中小企業がこれらをすべて取り入れるということは難しいので、切り分ける形で紹介していくことになると思いますが、どのような形で切り分けていくのか、すでに具体的に考えられていることがあれば、教えていただければと思います。

久故労働環境課長 ご指摘いただいたように、切り分けをして中小企業に広めていくということが重要だと考えておまして、具体的にどんな切り分けかですが、東京モデル事業で共通して行われている事業としては、経営層への意識改革の研修と、働き方を見直すためのさまざまな工夫です。

例えば会議時間を短縮するためにスタンディング会議を導入してみたり、会議のコスト計算が瞬時にできるようなソフトを会議室に掲示したり、在宅勤務、あるいはモバイル勤務のシステムの導入、あとは、共通してはいないのですが、企業内託児所の設置という事業を行っている企業が多いです。この中から、できるだけ中小企業が取り組みやすいような形にして、少しカスタマイズして、メニュー化できればと考えております。

権丈委員 ありがとうございます。内容というよりも、記述に関することになりますが、いまご説明いただいたような具体的な内容を示す言葉、例えば在宅勤務などが、説明の中にあるとイメージしやすいのではないかと思います。

それから、東京都では、雇用・就業対策としてさまざまなことをされているわけですが、例えば、ワーク・ライフ・バランスの表彰制度などは、国レベルでも、市区町村レベルでもされています。役割分担やコーディネートということは意識されていますか。企業や個人があるテーマに取り組もうと思ったときに、関連情報が1か所ですべて得られるようになると便利だと思います。

例えば、ワーク・ライフ・バランスの表彰については、都が市区町村の事業の情報を集めて紹介しているホームページがあったと思います。同様に、正規雇用以外の形態で働く労働者の職場環境の改善などについても、あるいは他のテーマについても、さまざまなところでされている支援策の情報を、1か所で収集できる取り組みについてはどのように考えられていますか。

久故労働環境課長 ワーク・ライフ・バランスの推進の取り組みについて、私どもと区市町村の担当との連携会議を設けておりまして、その中で情報共有をしていますので、そういった情報発信についても共同で、あるいは都が窓口となってという取り組みは、今後、ご指摘いただいたように推進していきたいと思います。

権丈委員 ワーク・ライフ・バランス以外については、いかがですか。今後の予定はどうでしょうか。

久故労働環境課長 ワーク・ライフ・バランス以外と言いますと、例えばこういったものなのでしょうか。

権丈委員 例えば非正規労働の職場環境の改善に関して、国でも助成金がありますし、市区町村などでも何かされているところがあるかもしれません。そういった情報を簡単に収集できるような仕組みや連携です。

久故労働環境課長 そういった取り組みメニューの紹介という形で、一覧で見られるような形は、やっていきたいと思います。

権丈委員 ありがとうございます。

もう1点よろしいでしょうか。「正規雇用以外の形態で働く労働者の職場環境の改善」の項目です。これも力を入れていただくということで結構だと思いますが、2つめの施策の表現が少し気になっております。「正規雇用以外の形態で働く労働者の処遇の改善やモ

チベーションの向上のため」というところです。この表現は、非正規という言葉を使わないように配慮されたのだとは思いますが、正規雇用以外の形態で働き続けてもらうということで、非正規の固定化を促進しているという印象を与えかねないように思います。表現を少し変えてはどうかと思います。

この項目に入る具体的な内容としては、例えば、パートタイム労働について、短時間正社員のような中間形態を設け、キャリアラダーを整備し賃金も上昇していく仕組みを整えているというような企業の取組みが該当するかと思います。この場合、正規雇用以外の形態を維持するというよりは、労働時間が短いけれども正規雇用に近い待遇を提供している取組みになると思います。

例えば、「正規雇用以外の形態で働く労働者」というところを「多様な雇用形態で働く労働者」とするか、「柔軟な働き方」といった表現をいれると、非正規雇用の固定化ではなく、働き方の選択肢が広がるプラスの感じが出ると思います。

この施策が、正規雇用以外の形態で働く労働者の職場環境の改善という項目にあるので、彼らが対象であることを明示する必要性もあると思うので、その点が難しいようにも思いますが、表現について少し工夫していただけないかと思いましたが、お願いいたします。

藤村部会長 最後の点はどうでしょうか、多分人によって感じ方が大分違うと思います。権丈委員 なるほど。

藤村部会長 私は、これでいいと思っていますが。

権丈委員 そうですか。

藤村部会長 あるいは「有期雇用の形態で働く」とか。

権丈委員 対象は有期雇用だけでないのでどうでしょうか。

藤村部会長 そうですか。

権丈委員 検討していただければと思います。

藤村部会長 はい、わかりました、考えましょう。

小杉副部会長 違うことで、よろしいですか。私は、この方針が、良いところを伸ばすというところにウエートがあって、そこに表彰などをする。もう一方でコンプライアンスを守らないところに対して、きちんと浸透させるという2つの柱はわかっているのですが、これをより、企業にとっても、そうすることがプラスだという魅力を高めるにはどうしたらよいかと考えていたのですが、この情報は採用のほうにはちゃんと伝わっているのでしょうか。

東京しごとセンターは、多分これから大学との連携を深めて、大学に対しても企業情報などを持っていくということになると思いますが、要するに若い人を良いところに就職させて、悪いところには就職させたくないという話なのですが、ここでしっかり入手している情報について、もっと前面に押し出していった方がいいのではないかと。

大学との連携を強めるのであれば、その中で、今年のワークライフバランス認定はこういう企業で、そういう企業のポスターをわざわざ大学の中に張るぐらいに、良い職場環境づくりをしている企業はこういうところだという情報を　つまり、学生たちは情報が無い中で、何が良いか、何が悪いかがわからない中で模索するので、つつい皆が知っている企業なら大丈夫ではないかということで、大企業志向になってしまうという話も出てくる。

ですので、中小企業の魅力を高めるといことと、それが実は採用にも直結して、かなり採用についてこういうことをやっているということが力になる、都はそれを応援してくれるのだという循環がしっかり見えていると、より進みやすいのではないかと思います。

そのあたりの、しごとセンターのあっせんなどをやられているところとこの関係はどうなっているか、これも既にやられていることなのかということをお聞きしたい。

穂岐山雇用就業部長　現在、しごとセンターの事業と、労働環境の労働相談情報センターと、連携はいろいろなところでやっているわけですが、今まではそういう情報のやりとりは無いわけですが、今回、魅力ある中小企業というようなことをやった意図は、要するに就業推進は就業推進、雇用環境整備は雇用環境整備、能力開発は能力開発というような発想ではなかなかうまくいかない部分が出てきているという認識のもとで、いろいろな事業を考えているわけでございます。

そういう意味合いにおいて、まだ具体的な事業の詳細設計ができていないわけではなくて、先生方のご意見を伺いながら進めていこうという段階ですが、特にこういうことについては、若年者の就業推進問題についても強く意識している部分ですので、そういったことも取り入れながら事業の詳細設計をしていきたいと考えております。

坂田委員　１ページ目ですが、こうやって行政に、あるいは社会に期待されていることを考えていますと、これは冒頭も話したのですが、やはり一企業ではどうしても手に負えないというか、力を借りて、支援してもらわなければどうにもならないものについて取り組んでいただけると大変ありがたみも大きく、実際助かるということだと思います。

そういう意味で見ると、これまた感想ですが、ワーク・ライフ・バランスに関しては４

項目も新規に取り上げてありますが、何事もそうですが、ワーク・ライフ・バランスの影の部分語る人はほとんどいないし、特に企業にあっては、ワーク・ライフ・バランスは求人力、求人における競争力を保つ、あるいは高めるための非常に強い武器なので、私もこうして勇気を奮って、ワーク・ライフ・バランス一辺倒はちょっと問題があるのではないですかと言っているのですが、特に求職してくる学生に対しては、ワーク・ライフ・バランスはもうほとんど礼賛していたりするわけですが、実際こういう施策の中で、ワーク・ライフ・バランスは余りここまで支援しなくてもよいのではないかと。

つまり、各企業で、中小企業といえども、従業員代表あるいは労働組合とじっくり話し合えば実現できる問題だと思いますし、これは私の感想ですが、それに、中小企業のほうが、例えば出産育児と仕事の両立といった局面においては、ひょっとしたら規則がきちんとできている、従業員全員に公平にということを一に考えなければいけない大企業と比べると、経営者の裁量で相当柔軟に対処されているという事例も聞いておりますし、このところはほどほどにしておいて、何が企業にとって重荷かと言うと、やはりメンタルヘルスだと思います。

従業員の中でそんなに増えては困るわけですが、ともかく明らかに増加傾向にあるということと、私と私の周辺にいる労務担当の感想としては、これは見えない敵と戦っているようなものだというところで、本当にどうしたらよいかわからないというところでは。

世間にいろいろなメンタルヘルス対策のセミナーもあるわけですが、どうもいま一つ決定打に欠ける、つまり圧倒的に企業寄り、要するに企業防衛的なメンタルヘルス対策であったり、また反対に、従業員が自分自身を守るためのメンタルヘルス対策であったり、そういうバランスのよくない状態で世の中にありますので、ここはぜひ有効な施策として、大きな柱として考えていただければと思います。

藤村部会長 はい、わかりました。

私は学生にこういう話をするようにしています。一般的に大企業のほうが中小企業よりも賃金が高い。なぜ賃金が高いか。大企業のほうが労働条件が悪いから賃金が高い。一番の点は、生活の基盤を自分で選べないというところでは。

通常、大企業だと複数の事業所を持っていますから、辞令1本で日本国じゅう、場合によったら世界を飛び回らなければいけない。そういう労働条件の悪さをカバーするには、少なくとも給料を高くしないと人が来てくれない。

逆に言うと、自分がどういう生活をしたいかで、地元ですべて生きていきたいのだった

ら大企業は選ばずに、中小企業を選ぶ。中小企業はすべて労働条件が悪いなどとは考えないほうがよいという話をするようにしています。

それと同時に、中小企業の良いところは、社長が決めれば変わるんですね。ですから、こういうワーク・ライフ・バランスにしても、労働環境が悪いところは、多分、社長の頭がそのようになっていない。社長が大事だと考えているところは、例えば障害者雇用についても、非常に熱心にやっているところはあるし、高齢者の問題もそうです。ワーク・ライフ・バランスもそうだと思います。

だから、一番効果的な中小企業の雇用改善の対策は、社長を変える、社長の頭を変えると言うか、考え方を変えるということだと思います。

それが難しいから、あるいはそれを直接的に行うことは、とても行政としてやりにくいところがあるから、さまざまな制度でということになるのですが、その中小企業の良い点をもう少し強調していくことも必要だと思っています。

今申し上げたように、社長との距離が非常に近い、だから、社長が決定すれば、ある程度相当いろいろなことができる。この雇用環境の改善についてもそうだと。なかなか施策としては、社長の頭を変えるということは書きにくいと思いますが、恐らくそこが一番効果の高いやり方なのだろうと思います。

坂田さんがおっしゃったメンタルヘルスの問題、これは本当に、医者がメンタルを増やしているようなところがあったりするんですね。要は、簡単に処方できるような向精神薬と言うんですか、そういうものが出てきていて、儲かるものだから、どんどんそういう薬を出して、それがかえってよくないという話もあって、それはここでは扱えない問題ではありますけれども。

雇用環境の改善はとても大事で、本当は変な雇用環境だと人が来なくなるよ、優秀な人を雇いたいと思っても、それは無理になりますよと。だから本来は、御社の競争力を高めるためには少なくともこういう条件は満たしましょうという話だと思います。

だから、ただ目先のいろいろなコストの計算をしたときに、そこで企業としては、本来あるべき姿から逸脱して、いろいろなことをやってしまう。そのあたりは、いわゆる意識の高い会社を、例えば都が表彰する制度はとても良いと思います。

あるいは、小杉さんがさっきおっしゃったように、就職のときに、例えば東京都のあるホームページを見ると、非常に熱心にやっていらっしゃる中小企業の名前が出てきて、ここはどうも就職先としては良さそうだと。

学生たちもみんな大企業は難しい、中小企業が良いと知っています。でも、どの会社が良いかがわからないから、結局ふらふらしていて、決められない。

東京都という行政機関がそこまで踏み込んでよいのかという批判は多分あるでしょうから、例えば何とか表彰とか、何とか推進事業に賛同してやっている企業というようなタイトルをつけて、こういう会社は良いですよという発信をしていくことは、若年層の雇用環境の改善というところにもつながって行って、さっき小杉さんがおっしゃったことはとても良い視点だと思っていました。

済みません、いろいろなことを申し上げていますが、どうやってまとめましょうか。

水町委員 今の点にも関わってくる点ですが、2つお伺いします。

1つは、これまで行ってきたことがどれくらい効果を上げているかとの関係で、この個別具体的なことは、かなり良いことをたくさん書かれているけれども、全体として総花的なところがあって、やり方として、ここで見る限り、表彰と好事例を広報するというやり方と、セミナーを行って周知を図るというやり方と、助成金を払って、良いところにはお金を出すと。

しかし、助成金はここに余り出てきていないので、これまで助成金でやってきたこともあるけれども、余りうまくいかなかったから、お金もかかるから、今回はやめているのかという、そのあたりがよくわかりません。

専門家を派遣して助言するという、この4つのやり方が差し当たりあるとした場合に、これまで、これだとうまくいった、これだとうまくいかなかったということが、もし過去の経験で検証されたり、実感としてお持ちのことがあったら教えていただきたいということが1つ。

全体に関わってくることですが、もう少し軸足をしっかりしたほうが良いという気はするんですが、大きな方向性としては、個別の企業ではできない情報ネットワークをつくって、その拠点から情報を発信しつつ、そこに情報が集まってきて、その情報を絶えず変えて行って、それをまた発信していくという拠点づくりが大切だと思います。

これはアメリカでも、ヨーロッパ、フランスなどでも同じようなことが大切だと言われて、例えば法律をつくって守れと言っても、現場で法律をどう守るというところは、個別の事業の状況によって全然違うので、法令を守らせるにしても、もっと複雑な情報ネットワークをきちんとつくらなければいけない。

さらには、それぞれの事業の中でこういうことをしたらいいということは、法令を守る

ことだけではなくて、中長期的に見れば利益が上がっていくので、このようにやれば良くなるかもしれないという情報を、絶えずどこかの拠点に集めて、そこから発信していく。

そういうときに、私の知っている限りで、アメリカはそれをNPOがやっています。政府はそういう経営の中身については、ほぼ関知しない。有力な企業が会費を払ってNPOに入って、NPOから情報を発信してもらうというやり方をしている。

私が知っている限り、フランスでは、それは公、行政の役割で、行政本体がやるのではなくて、行政が独立した委員会なり機関なりをつくって、そこが情報を集めて発信する拠点となって、これは税金を使ってやる。だから別に会費を取らなくても、企業としてはそこにアクセスできるし、そこから情報を得ることができるということになっている。

そこで、アメリカでもフランスでも、その主体は違うけれども、何をやっているかというところ、1つはベンチマークをつくる。このようにやったらいいですよというシンプルなベンチマークをつくることと、ベンチマークをつくりながら、それもいろいろな情報を集めて、最新の情報を、例えば高年齢者雇用安定法で継続雇用するときに、どのようにしたらいいよという幾つかのベンチマークをつくって、少なくともこれは守りましょうというようなこととか、このようにしたら企業の実態に合うというようなベンチマークをつくって、それも、今このようなことで新しくやっている企業がありますよという情報があれば、それもまた情報を集めてリニューアルして発信していく。

どの企業にも提供できるベンチマークをつくるのがまず1つですが、やはりそれだけではうまくいかないのだから、あとは個別対応になって、そのときに派遣するものが専門家です。これが弁護士なのか、行政の専門スタッフなのか、日本で言うと社会保険労務士のような方とか、保険会社のプロフェッショナルの人が行くということもありますが、そういう専門家を派遣して、共通のベンチマークをもとに、この企業だとどうかという個別のアドバイスをします。

そういうことをアメリカでもヨーロッパでも行って、そういうことを行えば前向きに経営ができるし、やはり利益になる。少なくとも法令を遵守すると同時に、利益になると言わないと、企業としても情報を提供しないし、情報を見ようと思わない。

そういう説明をして、その情報のネットワークをつくって進めていく。それを行わないと、法律や条例をつくって守れと言っても、個別の企業ではどうも対応できないということで、そういう動きが進んでいる中で、東京都ではどうしていくかというときに、「東京モデル」は公で、ある意味でのベンチマークをつくって、それも最新のものを見ながらこ

のように発信していくという動きに近い動きでもある。

また、この中でNPOを支援するというものもあって、NPOを支援するというアメリカ的なやり方もこの中に入っているかもしれないのですが、別にアメリカのようにNPOだけでなくてもよいですし、ヨーロッパのように、税金ですべて都が責任を持ってやるということでもなくともいいのです。

そういうところで、こういうものは都が行う、こういうものはより複雑なので、NPOに任せて進めていくというような全体の絵を描いて、その中のそれぞれのモデルが、これはワーク・ライフ・バランス事業であるとか、これはメンタルヘルス事業であるとか、これは非正規の活用事業であるとかで、拠点はただ1つで、その中でそういうプロジェクトが幾つかあるというような全体の絵を描くとわかりやすいし、かつ事業の整理としても、中長期的に見て発展していきやすいモデルになるという気はします。

藤村部会長 なかなか良いご提案だと思いますが、いかがですか。

久故労働環境課長 まず前段でご質問のあった点で、これまでの事業についてです。表彰制度については先ほど申し上げておりますが、ワークライフバランス認定企業、いきいき職場推進事業ということで、平成20年度からやっております、これまでに合計で44社を認定しております。それぞれ年度末にワークライフバランスフェスタというイベントの席で表彰をしております。

認定企業の中では、それぞれ認定を機に、自社でそういったワーク・ライフ・バランスの取り組みについての情報発信を独自にされているようなところもございまして、波及効果と言いますか広がりについて一定の成果は上がっていると考えております。

好事例の紹介という意味では「東京モデル」という形でしてございまして、これは今年度までの事業でございます。これは、これまでの取り組みの成果、取り組み過程の成果も含め、随時ホームページやリーフレットをつくってPRしているところでございます。

助成金については、これまで両立支援助成金という制度をやっております。これは幾つかと言いますか、段階を追って両立支援の体制を整備していこうという制度で、まず両立支援の担当者を設置すると助成金がもらえる。

それから、その担当者を設置した上で、意識啓発、研修などをやっていただくための経費を助成して、具体的なステップとして、社内のルールづくり、就業規則等をつくるという経費を助成する。

そのステップを踏んだ後に、育児休業の取得者や育児短時間勤務制度の利用者が出た場

合に、その経費の一部を助成するという制度を平成19年度から行っております。

責任者設置の助成については、ただ責任者を設置すれば助成金がもらえるということで、4年間で、計画件数2000件を達成しております。

その次のステップがなかなかうまくいっていないというか、研修あるいはルールづくりまで進んでいるものが、責任者を設置した企業のうち半数ぐらいとなっております。

それから、具体的に育児休業の応援の助成金をもらった件数は、2000件のうち100件ちょっとになっております。これは実際に出産がないと発生しない助成金ですので、そこはなかなか難しいのですが、それにしても、なかなか取り組みの普及が進んでいないと考えておまして、助成金というメニューでの普及啓発には限界があると考えて、今回、助成金というメニューはお示ししていない状況でございます。

それに替わるもので、では、なぜ取り組みが進んでいないかという検証をして、実際責任者は設置したけれども、やはりトップの意識がなかなか変わらないので、先ほど藤村部会長からも、社長が変わればというご指摘がありましたので、トップの意識も含めて、社内の研修、トップをターゲットにした研修をやっていきたいということと、意識は変わったけれども、では、今度具体的に社内でどうやってよいかわからない、ノウハウがないという形で、そこには社労士等の専門家を派遣、出ていこうという形で事業を構築していきたいと考えております。

専門家派遣については、新しい事業でも導入していきたいと思っておりますが、これまでは非正規労働者の雇用環境整備事業という形で専門家の派遣事業をしています。非正規雇用のいろいろな施策で、事業をレベルアップしたいという企業に手を挙げていただいて、社労士を派遣するという事業をしています。

こちらについては年間30件程度で来たところですが、件数は着実に伸びているところで、今年度は事業拡大をして50件の派遣を予定しているところで、ニーズもあり効果もあると考えております。

ただ、専門家派遣には、先ほど前向きにというご指摘がありましたが、やはり何かメリットがないと手を挙げてこないという課題はあろうかと思っております。そのメリットにどう気づかせるかが課題です。

そういった意味で、先ほどベンチマークというご指摘がありました。こういった基準をクリアすれば、こういうメリットがあるのだと具体的に示していくということが必要だと、今考えているところです。

情報発信という意味では、労働相談情報センターでの情報発信を充実強化していく方向で考えていきたいと思います。

以上でございます。

藤村部会長 経営者は、こうやると儲かるという話にはとても敏感なんです。ですから、水町さんがおっしゃった、ここで例えば何かのセンターなど情報を発信するところがあって、その情報をいろいろ自分で入手するとともに、専門家の派遣などを受けてやると利益が上がるという、これは非常に良いインセンティブになりますね。

坂田さん、既に例えば商工会議所など、いろいろな中小企業の団体がありますよね。そういうところでそんなことはやっていないのでしょうか。

坂田委員 それはそれなりに工夫をしてやっていますが、成果についてはさまざまな状態だと思います。

ただ、残念ながら私の属する印刷産業は、業界団体が余り活発ではありませんし、今までそういうことは、自分自身としての経験は少ないです。

質問で、NPOが重要な役割を占めるということは、私もそう思うのですが、ここで言う資料4の1枚目の4つ目の「ワークライフバランスの支援等に取り組むNPO等」と書いてある、これは具体的にはどんなところを想定されて、あるいは今はどういう状態になっているのでしょうか。

久故労働環境課長 こちらは、具体的には、幾つかワーク・ライフ・バランスの支援で企業のコンサルタントなどをしているようなNPO団体を想定しております。

今このワーク・ライフ・バランスの支援について、専門家派遣という手法と、そういった営利企業あるいはNPO団体のコンサルという手法があるかと考えておきまして、その中でも営利を目的とした企業は今のところ少ない、あるいは中小企業が気軽に頼めるような料金体系ではないと考えておきまして、もう少しそのすそ野を広げるという意味で、そういうNPO団体の活動を支援して、そういう支援団体をもっと広げて、中小企業の支援につなげていこうという思いでございます。

坂田委員 そうですか。私の感触では、ワーク・ライフ・バランスと、今だとグローバル人材育成などは事業として十分成り立つ分野なので、具体的にNPOとしてどういうところなのか想像がつかなかったものですから、労働組合は別として、現に結構あるという認識でよいわけですか。

久故労働環境課長 数的にそれほど多くはないのですが、各区にそれぞれ散見するとい

った状況です。

坂田委員 ありがとうございます。

水町委員 先ほどの話で、やはり儲かるということは大切で、それをどう広報するかでどれくらい動員力があるかに関わってくると思います。

例えばアメリカなどでは、こうやれば経営が良くなって中長期的に儲かるよ、人も集まるよということが1つと、あとは紛争が起こらないという予防効果ですね。アメリカは訴訟費用が非常に高いので、このようにちゃんとやっておけば、裁判になったときに紛争で非常に大きな損害賠償請求を課されることが無い。

東京モデル事業というのは、例えばこうやればみんなから好かれる事業になって、人が集まりますよというプラスの面でやって、最近、こういう研究がありますよね。ワーク・ライフ・バランスをやれば企業の経営状況が良くなったという経済学的な分析も出てきているので、そういうものも含めて、専門家派遣をするときには、専門家にもそういう情報を共有してもらって、法令を守れ、守らないと駄目だということだけではなくて、そういう情報の共有。

もう1つは、法令を守らなかった場合に、今は企業、法人だけではなくて、取締役への損害賠償請求がされたり、特にメンタルヘルス問題で何千万円、億を超える額を要求されることもあって、企業経営を傾かせることも出てきているので、そういう紛争の事前予防という点でも大切だと。

そのあたりを少し整理して、例えば社会保険労務士にもいろいろな方がいると思いますが、法令上こうなっているから法令どおりに行ったほうがよいというだけではない、もう少し儲かりますよとか損しないですよというような視点を入れて、少し全体の情報を共有した上で個別アドバイスに行くということも工夫としては必要だと思います。

藤村部会長 そうですね。

たくさん宿題が出た感じがしますが、その他、どうでしょうか。

傳田委員 中小企業の皆さんが一生懸命やられていても、なかなかできないことを援助するというような考え方に立った場合、前からそう思っているのですが、例えば地区の中小企業の皆さん、業態でもよいのでしょうかけれども、または地域という考え方もあるかもしれませんが、そういうネットワークの中で数社というか数十社というか、例えばそういう単位で助成があったり、そこに支援するということがなぜ無いのか。

例えば障害者の雇用率を見ても、大企業はグループで全部採用できますが、1社だけで

1.8%を雇用しなさいと言われても、なかなか採用できないです。うちは景気波動を受けやすいから、今は大丈夫だけれども、その先はわかりませんなど、例えば道州や地区という単位で、あなたのところがやればというようなことで、そこは会社が違って同じように見てあげるなど、そういうことがないとなかなか難しいと思います。

やはり人数の限定されたところでそのままやりなさい、大手はグループまで全体で見ると、どうもそこがよくわからなくなってくることは時々あって、その意味では、既にそういうものが、例えば何々区ではやっているのかもしれませんが、そういう自分たちのネットワーク構築で、ここを1つの単位で見てください、そこに助成や、その単位で何か申請できる、支援がもらえるということがあるのかどうか、またはそういうことは効果があるのかどうか、私自身はわからないのですが、前から中小企業の何かを考えると、産別の皆さんとそんな話をしているものですから、どのように考え、それがまた効果があるのか、お伺いしたいと思います。

藤村部会長 多分に国の政策に関わるようなところですね。障害者雇用の法定雇用率を上げようというような話も出ています。しかも、納付金の対象の企業規模が下がってきていますよね。そういうことに対して、うまく対応できるように、少し柔軟にやってはどうかということが傳田さんのお話だと思います。

傳田委員 それらに効果があれば、そういうネットワークづくりを応援するなど、そういう意味も含めてです。

藤村部会長 そのあたりはいかがですか。

久故労働環境課長 先ほどご指摘いただいた点とも絡むと思うのですが、雇用環境整備という意味で、それぞれ業界ごとに課題は異なると考えておりますので、それぞれの業界が業界の実情に応じた有効な施策を講じて、業界全体でその業界の水準を引き上げていただきたいという思いがございまして、その業界ごとの取り組みを支援していくというような形で、なかなかすべての業界を一遍にはできないと思いますので、少しモデル的に実施していくというような方向で考えているところでして、今、傳田委員からご指摘いただいたようなところは、今そのモデル事業の中で実施していきたいと考えています。

水町委員 表彰やモデルを定めるときに、単体で法人単位にするのではなくて、例えば墨田区若手経営者の会が、こういうモデルに合うような前進をしたのであれば、その複数の規模の人たちにも表彰をしたり、モデルとして、そういう草の根を広げる努力をした、良いことをしたところには表彰するというやり方もあるかもしれないですね。

藤村部会長 そうですね。

久故労働環境課長 東京モデル事業については、一応グループ単位での取り組みも、例えばタカラトミーや、パシフィックコンサルタンツはモデル企業ですが、ここはグループ企業全体での取り組みという形でのご支援をしております。パシフィックコンサルタンツなどは、取引先も含めた形での取り組みをしているところでございます。

水町委員 そこをもう少し、余り経営が一体になっているところよりも、例えば経営は全然別だけれども、地区単位で動くということも視野に入れて評価するという取り組みがあってもよいかもしいですね。

小杉副部会長 実は、その地区単位ということで考えていたことがあるのですが、私が1つ気になっていることは、両立支援の保育所と就業の関係です。保育所が無いから、預ける先が無いから採用してもらえない。保育所のほうは、正社員で勤めていないからなかなか順番が回ってこないという、そのジレンマはどのように解決できるのか。

保育所が本当にできればよいのですが、それがなかなか難しい中で、大企業だと企業内保育所みたいなものをつくることのできるのですが、中小企業ではなかなかそこまではできないというときに、働く人の地域ということを見ると、地域の事業所団体なり地域で保育施設を、地域の企業運営の保育施設みたいなものの発想ができないかと。恒常的でなくて一定期間、就職後、地元の保育園に入れるまでの間など、そういう限定付きでもよいですから、企業内保育所を、1つの企業ではなくて地域連携でつくっていけるような、そういう推進策はあり得ないかと思えます。

久故労働環境課長 今、小杉先生からご指摘いただいた点は、まさにそのとおりでございます。東京モデル事業の中で、1つのプロジェクト企業で、事業内保育所の相互利用というプロジェクトを計画されておりました。まさにそういった趣旨での事業だったのですが、これはいろいろ経緯があって実現に至りませんでした。

これはそれぞれの企業の中に入っている事業所ということで、セキュリティーの問題など、いろいろ出てきてしまって、相互利用ということはどうもいかなかったのですが、そういった発想は大事な点だと思えますが、そういう事情でうまくいかなかったので、企業内保育所の連携という意味では厳しいと思えます。

そういった意味で、現段階では自治体、各区市町村レベルでの連携といった取り組みにならざるを得ないと考えています。

藤村部会長 その他、ございますでしょうか。

傳田委員 これは意見ではないのですが、聞いておきたいのですが、資料4の1ページ中段に中小企業従業員生活資金融資制度とありますが、これは拡充と。これは多分「さわやか」、「すくすく・ささえ」という名前で今やっているものだと思うのですが、拡充は多分2億5000万円とか、そのくらいのパイだったと思いますが、相当ニーズがあるので拡充ということなのでしょうか。

言ってみると、すごく使われていると。我々も、いつも広報したりしていますが、そのあたりは、本当にニーズがあれば、いろいろなところでもっと、今の中小企業で働く方々のニーズとして、こういうものは本当に、いつもぎりぎりのところで、もうパイがいっぱいなので、ぜひ拡大したいのかどうかをお伺いしたいんです。

久故労働環境課長 こちらの中小企業従業員融資制度は、いわゆる生活資金の融資制度と、子育て・介護支援の融資制度、家内労働者の融資制度と3本立てなのですが、主にこの生活資金と子育て・介護融資という形です。

子育て・介護融資のほうは平成22年度から要件を改正して、それまで子育てについては、育児休業を取得した方という要件をつけていたのですが、これを外して一般的な子育ての費用でも構わないことにして、利用件数が大幅に伸びています。平成21年度は1けたで平成23年度で81件と利用件数が大幅に伸びていて、こちらは広報を強化した部分もありますが、車内張り広告や、身近な図書館などにもチラシを置くようにして広報したところ、融資件数が伸びていまして、こちらは引き続き拡充と言いますか、広報を強化して周知徹底していけば利用件数が伸びていくのではないかと考えております。

藤村部会長 大体そんなところでしょうか。

坂田委員 1つだけ。ワーク・ライフ・バランスについてですが、この3つ目の箱に「中小企業等におけるワークライフバランスに実際に取り組める人材を養成していく」とあるのですが、このイメージがちょっとつかみにくいです。安全管理者や衛生管理者のような人材をつくらうとしているのか、自分が自分のワーク・ライフ・バランスをやる人なのか、明らかでなくて、このあたりは中小企業ということであれば、先ほどの議論にあったように、一番大事なものはトップではないかと思えます。また、こういう人材を育成して、その人にやれと言うことは、現実的に非常に酷なので、この辺の書きぶりは工夫していただいたほうが良いと思えます。

久故労働環境課長 わかりました。この人材というのは、まさにその企業内でそういった役割を果たす方をイメージしておりますが、なかなか難しいということですので、ここ

はもうちょっと経営者層にという形で検討させていただきたいと思いますが、経営者ブラスアルファでと言いますか、実際に担当して旗を振っていただく、企業の中のそういった担当者も必要と考えていますので、そこは表現として検討させていただきたいと思います。

藤村部会長 その他ございますでしょうか。よろしいですか。

多分、今、事務局の方々の頭の中は、どうやってまとめようということでも少し混乱しているかもしれないですが、やはり中小企業の雇用環境改善という非常に重要なテーマであり、なおかつ対象が非常に広いものを、より効果的に展開していくためには、ある種の切り分けをしていって、それに対してこういうことをというような書き方、あるいは実際に実施するときにはそうなるであろうと思います。

ですから、今日各委員からお出しいただいたさまざまなご意見をうまく盛り込んでいただいて、ぜひもう一度少しまとめ直していただければと思います。

では、今日の審議、議論は以上で終わりたいと思います。

最後に、次回6月の審議日程について事務局よりお願いしたいと思います。

戸澤事業推進担当部長 日程の関係ですが、事前に調整させていただきましたとおり、次回は6月26日の午前10時から2時間程度の開催をお願いしたいと考えてございます。今回の部会のテーマですが、まず今回の議論を踏まえて、いろいろと宿題をいただきましたので、そちらの訂正版を、また事務局で追加なり修正なりしたものをご提示させていただきたいと思います。

それ以外に当初予定していた事項として、方向性、中小企業での障害者雇用の促進と、一部になるかもしれませんが、方向性、少子高齢化の進展に対応する雇用対策の推進にも入っていければと考えてございます。よろしくお願い申し上げます。

藤村部会長 ありがとうございます。

次回、6月26日の午前10時から12時という予定ですが、よろしいですね。どうもありがとうございます。詳細については別途事務局からご案内をいただきたいと思います。

本日の予定は一通り終わりましたので、私から事務局にお返ししたいと思います。ご協力どうもありがとうございました。

戸澤事業推進担当部長 藤村部会長、どうもありがとうございました。

それでは、以上をもちまして第4回の部会は閉会いたします。委員の皆様には長時間にわたりご審議いただきましてまことにありがとうございました。

午前11時50分閉会