

第 42 回京都地方労働審議会

開催日 令和 3 年 11 月 16 日 (火)

開催場所 京都労働局 6 階会議室

(開始)

●司会

只今から第 42 回京都地方労働審議会を開催いたします。

本日、司会及び事務局を担当させていただきます京都労働局総務課長の早河でございます。どうぞよろしく願いいたします。

それでは、開催にあたりまして、金刺京都労働局長からごあいさつを申し上げます。

●金刺局長

おはようございます。労働局長の金刺でございます。

各委員の皆様方には、ご多忙中にもかかわらず、京都地方労働審議会にご出席を賜り、ありがとうございます。

また、平素から労働情勢の運営に格別なご理解とご支援を賜っており、この場をお借りして厚く御礼を申し上げます。

さて、緊急事態宣言も解除され、新型コロナウイルス感染症の新規感染者数も、全国的に減少に転じており、経済社会活動も少しずつではありますが、改善していくものと考えられますが、第 6 波の懸念もあり、引き続き感染防止対策を図るとともに、雇用に与える影響につきましては、依然として注意が必要な状況にあると思われれます。

府内の雇用情勢を見ますと、令和 3 年 9 月の有効求人倍率、1.08 倍となっておりまして、求人の一部に持ち直しが見られるものの、求職者が依然として高水準にあることから、引き続き注意を要する状態にあるとしているところでございます。

昨年来のコロナ禍の中、雇用調整助成金、緊急雇用安定助成金の申請件数は、10 月末現在で約 16 万 5,000 件となっております。現在も依然、高止まりで推移をしているという状況でございます。

また、雇用調整助成金等の支援を受けられないアルバイト等の従業員の方に対しましては、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金によりまして支援を実施しておりますが、この申請件数も 10 月末では 14 万件を超えておりまして、当面この状態が継続するものと思っております。

報道でご案内のとおり、この特例処置につきまして、来年の 3 月まで 4 か月延長されるということになっております。

さらに、コロナによりまして就職活動に大きな影響を受けております新規大卒者等につきましては、新卒応援ハローワークによる大学との連携の強化や、Zoom を併

用活用しましたオンライン相談の実施など、第2の氷河期世代を作らないために、3年以内の既卒者含む未内定の学生に、担当者制によるきめ細かな支援、定着支援を行っているところでございます。

本年4月からは、働き方改革関連法の一つでありますパートタイム・有期雇用労働法が中小企業にも適用されておりますが、新型コロナウイルス感染症拡大の影響によりまして、待遇関係への対応が困難であるといった事業主の方からの相談に対しましては、京都働き方改革推進支援センターにおきまして、企業の経営状態も考慮した支援を行うこととしております。

来年4月には、労働施策総合推進法に基づきます職場におけるハラスメント防止対策の中小企業への適用、それから女性活躍推進法に基づきます一般事業主行動計画の策定・届出義務の拡大、男性の育児休業取得促進や育児休業の分割取得を盛り込みました改正育児・介護休業法の段階的な施行などが控えておりまして、これらの円滑な施行に向けた周知を図りますとともに、今後も働き方や職場環境改善の取り組みに努めていくこととしております。

このほか、減少傾向にあります。労働基準監督署によります臨検監督においては、依然として長時間労働の実態が認められております。過労死等を防止することの重要性につきまして、国民の方々の理解、関心を深めることを目的として、この11月が過労死防止啓発月間といたしまして、シンポジウムや周知等を集中的に行いますとともに、過重労働解消に向けましたキャンペーンを実施しまして、労働条件相談ホットラインによる相談や各団体への協力要請を行っております。

本日の審議会では、京都労働局の令和3年度上半期行政運営方針の進捗状況についてご説明をさせていただきますが、皆様方から、この政府の働き方改革への取り組みなどにつきましても、さまざまなご意見を賜りまして、それを受けまして、当局としても一層的確に行政運営をしてみたいと考えております。

本日、短い時間ではありますが、忌憚のないご意見を賜れば幸いです。どうぞよろしくお願いいたします。

●司会

ありがとうございます。

続きまして、各委員の方々をご紹介します。

地方労働審議会の委員の皆様につきましては、第10期審議会委員が、本年9月30日で任期満了になっていることに伴いまして、この度、本年10月1日から、新たに第11期の審議会委員として、京都労働局長が任命させていただいた審議会委員の皆様をご紹介します。

お手元にあります審議会委員名簿に従いまして、全員のお名前をご紹介します。

名簿の中で、次第の次に付いております名簿で、労働者委員の中で青山委員の所属・役職のところで、JAM京滋副執行委員長と書かれておりますが、正しくは、J

AM 京滋執行委員長でございますので、訂正をお願いいたします。大変失礼いたしました。

それでは、まず公益代表委員としまして、浦坂委員です。

●浦坂委員

浦坂でございます。よろしくお願いいたします。

●司会

続きまして、高島委員。

●高島委員

高島です。よろしくお願いいたします。

●司会

続きまして、中山委員。

●中山委員

中山健夫です。よろしくお願いいたします。

●司会

続きまして、向井委員。

●向井委員

向井裕美です。よろしくお願いいたします。

●司会

続きまして、村中委員。

●村中委員

村中でございます。よろしくお願いいたします。

●司会

続きまして、村松委員。

●村松委員

村松です。よろしくお願いいたします。

●司会

次に、労働者代表委員としまして、青山委員。

●青山委員

青山でございます。どうぞよろしく申し上げます。

●司会

続きまして、師玉委員。

●師玉委員

師玉です。よろしく申し上げます。

●司会

続きまして、中村委員。

●中村委員

中村でございます。よろしくお願ひいたします。

●司会

続きまして、原委員。

●原委員

原です。よろしくお願ひいたします。

●司会

続きまして、平峯委員。

●平峯委員

平峯です。よろしく申し上げます。

●司会

続きまして、増永委員。

●増永委員

増永でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

●司会

続きまして、使用者代表委員としまして、岩橋委員ですが、本日ご欠席となっております。

続きまして、上田委員。

●上田委員

上田でございます。どうぞよろしく願いいたします。

●司会

続きまして、荻野委員。

●荻野委員

荻野でございます。どうぞよろしく願いいたします。

●司会

続きまして、小崎委員。

●小崎委員

小崎でございます。よろしく願いいたします。

●司会

次に小山委員ですが、本日、ご欠席となっております。

続きまして、野崎委員。

●野崎委員

野崎でございます。よろしく願いいたします。

●司会

ありがとうございます。

ご紹介させていただきました委員のうち、今回新たに委員をお願いいたしました3名の方を改めて、簡単ではございますがご紹介させていただきます。

公益代表委員でございますが、京都大学大学院医学研究科教授の中山委員でございます。

●中山委員

改めて、よろしく願いいたします。

●司会

次に労働者代表委員でございますが、連合京都副会長の青山委員でございます。

●青山委員

青山です。

●司会

使用者代表委員でございますが、京都経営者協会専務理事の上田委員でございます。

●上田委員

上田でございます。よろしくお願いいたします。

●司会

以上3名の方に、新たに審議会委員をお願いいたしましたので、よろしくお願いいたします。

次に、職員を紹介させていただきます。金刺局長。

●金刺局長

金刺でございます。

●司会

三浦総務部長。

●三浦総務部長

総務部長の三浦でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

●司会

廣瀬雇用環境・均等室長。

●廣瀬雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の廣瀬です。よろしくお願いいたします。

●司会

槇野労働基準部長。

●槇野労働基準部長

労働基準部長の槇野でございます。よろしくお願いいたします。

●司会

宮田職業安定部長。

- 宮田職業安定部長
職業安定部長の宮田です。よろしくお願いします。
- 司会
次に、木下総務企画官。
- 木下総務企画官
木下でございます。よろしくお願いいたします。
- 司会
次に、為井労働保険徴収課長。
- 為井労働保険徴収課長
為井でございます。よろしくどうぞお願いいたします。
- 司会
次に、高塚雇用環境改善・均等推進監理官。
- 高塚雇用環境改善・均等推進監理官
高塚でございます。よろしくお願いいたします。
- 司会
次に、藤代監督課長。
- 藤代監督課長
藤代でございます。よろしくお願いいたします。
- 司会
次に、堀健康安全課長。
- 堀健康安全課長
堀でございます。よろしくお願いいたします。
- 司会
次に、笠原貸金室長。
- 笠原貸金室長
笠原でございます。よろしくお願いいたします。

●司会

次に、氏家労災補償課長。

●氏家労災補償課長

労災補償課長の氏家でございます。よろしくお願いいたします。

●司会

次に、中島職業安定課長。

●中島職業安定課長

中島でございます。よろしくお願いいたします。

●司会

次に、小林職業対策課長。

●小林職業対策課長

小林でございます。よろしくお願いいたします。

●司会

次に、八田需給調整事業課長。

●八田需給調整事業課長

八田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

●司会

次に、長江訓練室長。

●長江訓練室長

長江でございます。よろしくお願いいたします。

●司会

そして私、総務課長の早河です。どうぞよろしくお願いいたします。

職員につきましては以上でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

次に、本日の委員の皆様のご出席状況ですが、使用者代表委員の小山委員と岩橋委員は、ご欠席との連絡がありましたので、現在、公益代表委員6名、労働者代表委員6名、使用者代表委員4名の計16名の委員にご出席をいただいております。

18名中、16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以上の出席となりまして、地方労働審議会令第8条によりまして、本日の会議が有効に成立していることをご報告いたします。

次に、資料の確認を行いたいと思います。

お配りしております資料ですが、次第、委員名簿、事務局名簿、それから家内労働部会の委員名簿、京都地方労働審議会運営規程、地方労働審議会令という資料がお手元にあるかと思います。

それと、別にダブルクリップでとめてある第42回京都地方労働審議会資料一覧というものがあまして、この中に資料ナンバー1としまして、令和3年度京都労働行政運営方針進捗状況報告という資料があります。次に、雇用環境・均等室の説明資料といたしまして、資料ナンバー2がございます。

そのほかに、労働基準部の説明資料としまして、資料ナンバー3を配布させていただいております。それと、職業安定部の説明資料としまして、資料ナンバー4を配布させていただいております。

もし不足があるようでしたら、手を挙げていただきましたら、担当が資料をお持ちいたしますので、どうぞよろしく願いいたします。

続きまして、本審議会の会長の選出でございます。

地方労働審議会令第5条第1項によりまして、公益代表委員の中から委員が選挙して選出していただくことになっております。

ご推薦をこの場でいただければと思いますが、いかがでしょうか。

●師玉委員

はい。

●司会

師玉委員、お願いいたします。

●師玉委員

村中先生がいいと思います。

●司会

はい、ありがとうございます。

ただいま労働者側のほうから、村中委員というご推薦をいただきましたが、使用者側からはいかがでしょうか。

●野崎委員

村中先生にお願いできればと思います。

●司会

はい、ありがとうございます。

それでは、村中委員に会長をお願いしたいと思います。

村中会長、どうぞよろしく願いいたします。

それでは、このあとの進行につきましては、村中会長にお願いできればと思います。どうぞよろしく願いいたします。

●村中会長

ただいま、会長にご選出いただきました村中でございます。一言ごあいさつ申し上げたいと思います。

先ほど局長のほうから、昨今の状況に関して的確にご報告がございましたけれども、コロナでいろんな社会の状況が変わって、労働行政にとっても、おそらくイレギュラーな対応ということで、大変な時期であろうと思います。

労働法を専門にやっている人間から見ますと、例えばウーバーイーツみたいな、ああいう仕事の仕方も大変この間、広がったということもございますし、それからまたテレワークという新しい働き方も広がっております。そういうものが、新たな問題を引き起こしているということは明らかかなところでございます。他方で、従来からある問題というのも引き続きあるということで、労働行政にとってみたら、また対応しないといけない問題が増えているという状況ではないかと思えます。

そういうなかで、大変なお仕事をされていると理解しておりますけれども、それについて、労働側委員、使用者側委員、公益委員という形で、さまざま異なる観点から、少しでも行政のあり方というものについて、改善の方向に向けてご助言できたらというふうに考えておりますので、忌憚なく、活発にご議論いただいて、有意義な会にしていきたいと考えております。どうぞよろしく願いいたします。

それでは、地方労働審議会令第5条第3項に、会長代理を会長が指名するとございますので、指名させていただきたいと思えます。

公益代表委員の中から指名するとございますので、高島委員をお願いしたいというふうに思えます。よろしゅうございますでしょうか。

(異議なし)

●村中会長

よろしく願いいたします。

次に、部会委員の指名でございます。地方労働審議会令第6条第1項に基づき、現在、当審議会の部会として活動している家内労働部会につきまして、従来どおり、公益代表、労働者代表、使用者代表の審議会委員の中から1名ずつと、別に労働局長が任命する臨時委員2名ずつの計9名とさせていただきたいと思えます。

この規定につきましては、地方労働審議会令第6条第2項に、部会の委員は会長

が指名するとございますので、第11期の委員を指名させていただきたいと思っております。

お手元に配られております家内労働部会委員名簿でご確認をいただきたいと思っております。地方労働審議会の家内労働部会委員は高島委員、それから増永委員、小山委員にお願いしたいと思っております。どうぞ、3名の委員の方々、よろしくお願ひいたします。

小山委員は本日欠席でございますけれども、事前に事務局を通じてご内諾をいただいております。

なお、部会長は、地方労働審議会令第6条第5項により、その部会の第1回開催時に部会に属する委員により選挙で選出されることとなっておりますので、よろしくお願ひしたいと思っております。

次に、議事に先立ちまして事務局のほうから、京都地方労働審議会運営規程の一部改正についてお諮りしたいという議案がございますので、事務局のほうからご説明をお願ひできますでしょうか。

●司会

それでは、お手元の資料の京都地方労働審議会運営規程（案）をご覧ください。

都道府県労働局における地方労働審議会運営規程につきましては、平成13年9月に厚生労働本省から通知されている地方労働審議会運営準則を参考に作成しております。

今般、内閣官房行政改革推進本部事務局から、署名、押印、対面の手続きを見直すとの方針が示され、また、テレビ会議システムの普及状況を踏まえまして、準則の一部が改正されたことから、京都地方労働審議会運営規定の改正についてご説明をさせていただきます。

具体的な改正内容としましては、第4条1項および2項でございますが、テレビ会議システムの利用について新たな条文を追加しております。

会長が必要と認められた場合につきましては、審議会にテレビシステムを利用しての参加を可能とし、テレビ会議のシステムを利用しての参加は会議の出席数に含めるとするものです。

二つ目の改正内容につきましては、議事録の署名人指名につきましてでございます。従来であれば、会長に審議会の議事録署名委員として2名をご指名いただき、議事録作成後は会長及びご指名の2名に議事録への署名をお願いしていたところですが、今後は、議事録は作成しますが、会長による委員のご指名や、署名は必要としないというものです。

ただ、作成いたしました議事録につきましては、引き続き、会長はじめ、ご発言いただきました委員の皆様へ、メールや郵便で確認させていただきたいと考えております。

以上、事務局から改正についてご説明をさせていただきました。

●村中会長

ありがとうございました。

今ご説明いただきましたように、基本的には、開催の仕方としてはこのようにご参集いただいて会議を執り行うこととなりますけれども、またコロナの再拡大ということも考えられますので、テレビ会議のシステムを用いた形でも出席することができるとしております。

ただ、条件として会長が必要であると認めるときということですが、これを会長が必要があると認めるときというのをどの場合に考えるのかというのは、ちょっと今後の解釈で考えるということになりますけれども、今のところ、基本は対面でやったほうがいいたろうと私は考えておりますけれども、そういうものがない場合ということ、コロナが拡大した場合ということで運用していけばいいのではないかと考えております。

それから議事録の署名については、従来から、それぞれご発言いただいたところについてはチェックしていただいているので、それで、ほぼ発言内容そのままを議事録とし、議事要録の形でまとめておりませんでしたので、それほど、ご署名いただくというより、全員に確認いただいた上での公表ということになりますので、そのような形で今後、運用させていただければいいんじゃないかと考えてございます。

この2点の規程改正案につきまして、いかがでございますでしょうか。ご意見ございましたら、どうぞ。

よろしゅうございますか。それではご承認いただいたということにしたいと思います。

では、このような形で改正させていただきます、施行は本日付けになるんですか。

●司会

そうです。

●村中会長

はい。そういうことにしたいと思います。

それでは、議事のほうに入らせていただきたいと思います。

本日は二つございます。まず第1のほうは、令和3年3月17日に開催されました京都府丹後地区絹織物業最低工賃改正の必要性に関する家内部会の審議結果につきまして、部会からの報告をお願いしたいと思っております。

高嶋委員、よろしく申し上げます。

●高嶋委員

それでは、ご報告いたします。

最初に、令和2年度の家内労働部会は、新型コロナウイルス感染症の影響で、例年

より開催が遅れ、今年の3月17日に開催されました。従前では、3月の地方労働審議会前に開催し、同審議会においてご報告していましたが、地方労働審議会後の開催となったことから、今回の報告となりましたこととお断り申し上げます。

それでは内容等についてご報告させていただきます。

まず、当日は委員全員が出席したことから、部会の成立要件であります委員総数の3分の2以上の出席となり、部会は有効に成立したことをご報告します。

次に、審議状況についてご報告いたします。

当日の部会における議題は、京都府丹後地区絹織物業最低工賃の改正の必要性についてでしたが、まず事務局から、全国および京都府下における現状についての説明と、昨年度に実施されました同最低工賃等の実態調査結果の報告がありました。

その後の審議の中で、現下の新型コロナウイルス感染症の影響も踏まえ、業界の状況は大変厳しいものがあり、家内労働者への委託料、工賃単価などから判断をして、最低工賃の額そのものに関しては改正の必要性は認められず、次回以降、改めてまた検討するのが妥当との結論に至りました。

以上のとおり、京都府丹後地区絹織物業最低工賃の改正については、全会一致で、必要性なしという結論になったことを家内労働部会から報告をさせていただきます。以上です。

●村中会長

ありがとうございました。

ただいまご報告いただきましたけれども、改正の必要なしということでございます。

審議会令の第6条第8項および運営規程第10条第1項によりまして、部会の議決をもって本審議会の議決とさせていただきますこととなっておりますので、よろしくお願いいたします。ありがとうございました。

それでは、議事の2番目に入りたいと思います。

令和3年度上半期における行政運営方針の進捗状況についてということでございます。

総務部長のほうからご説明をお願いしたいと思いますが、審議の時間を十分に取りたいと考えておりますので、説明はポイントを絞って、手短によろしく申し上げます。

また、審議につきましては、すべての説明が終わったあとで、一括して行いたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、総務部長、よろしくお願いします。

●三浦総務部長

総務部長の三浦です。

私から、令和3年度上半期における行政運営方針の進捗状況について、ご説明さ

せていただきます。

まず、机前にお配りしております資料の中の令和3年度『京都労働局行政運営方針』という冊子をご覧ください。

京都労働局では、毎年度、現状と課題を踏まえて、重点的に取り組むべき施策・対策について、行政運営方針としてとりまとめております。令和3年度の行政運営方針については、本年3月に開催されました地方労働審議会において、皆様方にご審議いただいたものとなります。

本日は、時間の関係もございますので、冊子の2ページに、最重点対策として記載されている8項目に絞って、ご説明させていただきます。

資料1「令和3年度労働行政運営方針の進捗状況報告」に沿ってご説明させていただきますので、お手元にご準備ください。

項目として、取組、関連事業・業務名、取組、関連事業・業務の概要及び今年度の事業目標、上半期達成状況、令和3年度の実績、年度達成状況、令和3年度主要取組事項等にかかる年度達成見込と評価、担当所属を記載しています。いちばん左の項目は、先ほどご覧いただいた行政運営方針の該当ページ数を記載しております。

なお、昨年度の審議会でも非常にわかりにくい表記との指摘をいただきましたが、「令和3年度の実績」については、上半期に取り組んだ実績、その隣の「年度達成状況」については、上半期の進捗状況等を踏まえた年度全体の達成見込み状況を記載しております。

また、その横の「令和3年度主要取組事項等にかかる年度達成見込みと評価」については、下半期に取り組む予定の内容を中心に記載しているにご理解いただければと思います。

また、上半期の達成状況については、目標値等の数値目標を設定している場合は、その達成率に応じて、二重丸(◎)からバツ(×)までの4段階の表記を行っております。目標値の設定が困難なものにつきましては、原則、バー(ー)表記としております。

この目標値について、特に職業安定行政関係では、例年、本省による目標設定等が行われていたのですが、新型コロナウイルス感染症の影響を考慮し、令和3年度については、一部の業務を除き、目標設定が行われておりませんので、京都局独自で目標設定を行っており、例えば、前年度の実績や前年度の全国平均値等を用いて、当該目標値の達成状況进行评估しているにご理解ください。

また、目標値の設定が困難なものうち、例えば法改正や制度改正等に係る周知を行う場合で、年度計画等を策定しているものについては、上半期の進捗状況等を踏まえて評価したものもあります。

さらには、労働基準監督署における監督の実施件数や、雇用環境・均等関係の報告徴収件数等、実施件数そのものを公表していないため、目標値の設定が困難なものもありますことも、ご理解ください。

なお、昨年度、この時期に開催した審議会では、京都労働局における新型コロナウ

ウイルス感染症への対応状況報告として、特別相談窓口の設置や、雇用調整助成金等の申請状況について説明いたしました。

令和3年度については、重点施策として対応しているものもありますので、最重点項目の説明と併せて、ご説明させていただきます。

前置きが長くなりましたが、まずは最初の最重点項目について説明いたします。資料の1ページの(1)「雇用の維持・継続に向けた支援」についてです。

昨年度に引き続いて、新型コロナウイルス感染症の影響により休業を余儀なくされた労働者の雇用維持に取り組む事業主に対して、雇用調整助成金、緊急雇用安定助成金を活用して支援を図るとともに、雇用調整助成金等の支援を受けられないアルバイトなどの従業員に対しては、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金による支援を行いました。

雇用調整助成金の申請件数は、昨年度から高止まりの状況で推移しています。資料では、本年9月末時点での数字を記載しておりますが、申請件数は累計で15万6,469件に対して、支給決定件数は15万4,511件、支給決定率は98.7パーセントとなっています。

また、休業支援金・給付金については、今年度に入って申請件数が増加しており、こちらも高止まりの状況で推移しています。9月末時点の件数ですが、申請件数が累計で12万1,449件に対して、支給決定件数は10万6,321件、支給決定率87.5パーセントとなっています。

なお、雇用調整助成金等、休業支援金・給付金の申請状況については、職業安定部の資料のNo.4の5及び4の2に詳しい資料を付けておりますので、ご確認ください。

また、冒頭の局長のあいさつにもありましたが、すでに報道されているとおり、雇用調整助成金、休業支援金等については、雇用や生活を守る観点から特例措置を来年の3月まで延長することを厚生労働省として表明したところです。詳細についてはまだ通知されておりませんが、下半期も申請が高止まりの状態のまま推移していくものと考えております。引き続き、迅速な支給と制度周知に努めてまいります。

また、失業なき労働移動を図るため、産業雇用安定助成金を活用して、出向元と出向先、双方の企業を一体的に支援するとともに、本年4月には、経済団体、労働者団体、金融機関、出向支援機関、行政機関等を構成員とした「京都府在籍型出向等支援協議会」を設置し、連携を図ることとしたところです。引き続き、関係機関と出向の情報やノウハウ、好事例の共有等を行い、在籍型出向を活用した雇用維持の促進を図ってまいります。

さらに、労働者派遣事業については、派遣元事業所に対して、雇用維持要請を図るとともに、雇用の安定を図るために必要な措置について周知を行いました。さらに派遣元・派遣先事業所に対して、労働者派遣法に基づく指導監督を実施いたしました。

続いて、2点目の最重点事項になります。資料の9ページをご覧ください。「新規学卒者等に対する就労支援」についてです。

まず9ページの(ア)「新規学卒者等に対する就労支援」については、京都新卒応援ハローワークの職員が大学等を定期的に訪問し、大学等との連携を強化するとともに、学生に対しては、出張相談や Zoom によるオンライン相談を実施いたしました。

またコミュニケーション等に課題を抱えている学生に対しては、大学とも連携し、心理的支援を含めたチーム支援による総合的な支援を実施いたしました。

引き続き、下半期、未内定学生への支援として、担当者制による支援を実施するとともに、就職面接会の開催等を計画してまいります。

続いて、(イ)「早期離職防止のための学生全期間を通じた就職支援の強化」について、大学の低年次学生に対しては、労働法令やワークルール、マナー等に係る指導を実施し、卒業年次学生に対しては、就職支援ナビゲーターによる個別支援を実施いたしました。

さらに、若年者地域連携事業による内定者および新入社員向けのセミナーを実施する等、在学中から就職までの一貫した支援を実施いたしました。

(ウ)「新規高卒者に対する就労支援」については、府内の各ハローワークにおいて、高卒求人を提出している企業に対して働きかけを図るとともに、進路指導教諭の求めに応じて、一般求人情報を提供したほか、就職準備講習等を実施いたしました。

続いて、3点目の最重点事項になります。資料の12ページ及び13ページの(6)「就職氷河期世代活躍支援プランの実施」についてです。

まず12ページのア「ハローワークにおける専門窓口の拡充、専門担当者チーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援」については京都西陣所の烏丸御池庁舎及び京都七条所の京都ジョブパークハローワークコーナーに就職氷河期世代サポートコーナーを設置し、就職氷河期世代の不安定就労者・無業者を対象として職業相談から職場定着支援までのチーム支援を実施いたしました。

併せて、京都府とも連携し、府の就業サポートコーナーおよびハローワークの担当者が共同で支援を実施するペア支援を、この7月から開始をしているところです。

同じページのイ「民間事業者のノウハウを活かした不安定就労者の就職支援の実施」については、就職氷河期世代の方を対象として、成果連動型の民間委託による教育訓練、職場実習等を総合的に行い、安定就職につなげる「不安定就労者再チャレンジ支援事業」を実施するとともに、各ハローワークでは氷河期世代向けに新たに創設された「短期資格等習得コース」の案内を行いました。

引き続き当該支援策と職業訓練受講、給付金をセットで案内するなど、氷河期世代の方が安心して受講ができるよう支援を行ってまいります。

13ページのオ「地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代等の無業者の支援」については、ニート等の就職支援を実施する地域若者サポートステーションに、就職氷河期世代等の無業者も支援の対象とした「サポステ・プラス」が設置されました。引き続き、無業者の職業的自立支援を推進してまいります。

同じく、13 ページのカ「就職氷河期世代の活躍支援のための京都府プラットフォームを活用した支援」については、

昨年 8 月、京都府や事業者団体、支援機関等を構成員とした「京都就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を設置し、支援策の周知広報、企業説明会の開催等、就職氷河期世代の雇入れや正社員化等の支援に取り組んでいるところです。

今年度は、昨年 12 月に策定した実施計画に基づく取組を推進する予定でしたが、上半期はコロナ禍の影響で、予定されていた事業の多くが実施できませんでした。

今後は、支援機関や支援策等を分かり易く紹介した動画を用いた広報や、雇入れ等に係る好事例の収集・発信を実施していくほか、就職氷河期世代を対象とした合同面接会の開催を予定しています。

続きまして、4 点目の最重点事項になります。資料の 14 ページから 17 ページの(8)「女性活躍・男性の育児休業取得の推進」についてです。

15 ページのイ「女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業への支援等」については、令和 4 年度から改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定が義務化される事業者を対象として、本年 7 月にセミナーをオンライン併用で開催したほか、京都労働局のホームページに解説動画を掲載いたしました。

下半期は、義務化の対象となる事業主に対して個別に注意喚起文書や電話による提出勧奨を行ってまいります。

16 ページのエ「女性のライフステージに対応した活躍支援」については、府内に設置されたマザーズハローワークと 3 か所のマザーズコーナーにおいて、子ども連れでも来所しやすい環境を整備するとともに、担当者制によるきめ細かな職業相談を実施しているほか、地方自治体へ出張してのセミナー等を実施いたしました。

16 ページのオ「男性の育児休業取得の推進をはじめとする仕事と家庭の両立支援の推進」については、両立支援等助成金や令和 4 年 4 月以降に施行される改正育児・介護休業法、施行規則等について、京都労働局のホームページに掲載したほか、セミナーや報告徴収の際等、あらゆる機会をとらえて周知を行いました。

下半期は、改正法の説明会を開催するほか、今月 1 日より京都労働局雇用環境・均等室に特別相談窓口を設置しております。寄せられた相談に対して、懇切丁寧に対応してまいります。

5 点目の最重点事項、資料 20 ページの 3 の(1)「「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備」です。

まず、20 ページのア「「新しい働き方」に対応した良質な雇用型テレワークの導入・定着促進」については、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、テレワークの導入が急速に進みましたが、テレワーク導入に関する相談があった場合は、人材確保等助成金(テレワークコース)を案内し、利活用促進を図るとともに、本年 3 月に改定されたテレワークガイドラインの周知を図りました。

同じページのウ「副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援」については、上半期、昨年の 9 月に改定された「副業・兼業に促進に関するガイドラ

イン」の周知が不十分でしたので、下半期、京都労働局のホームページ等を活用して、必要な周知を図ってまいります。

6点目の最重点項目、資料の21ページから24ページの、(2)「ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり」です。

まず21ページのア「職場における感染防止対策等の推進」については、府内の使用者団体に対して、文書要請を実施し、衛生委員会等において、チェックリスト等を活用した取り組みを実施していただくよう周知を図りました。

また、局の労働基準部健康安全課に、相談コーナーを設置するとともに、感染防止対策に不備が認められる等の情報があった場合には、労働基準監督署から指導を実施いたしました。

また、高年齢者が安全に働くことができるよう、昨年度、「エイジフレンドリーガイドライン」が示されましたが、高年齢者が働きやすい環境を整備するための「エイジフレンドリー補助金」の利活用について、新型コロナウイルス感染防止対策を行った場合でも補助対象になることについて、機会をとらえて、周知を行いました。

「働き方改革の実現に向けた取組」のうち、22ページの(ウ)「長時間労働の抑制に向けた監督指導等」については、過労死等に係る労災請求が行われた事業場など、監督指導の対象となる事業場を的確に把握して、監督指導を実施したほか、長時間労働その他労働時間管理上問題があると思われる各種情報があった場合には、労働基準監督署において監督指導等を実施しました。

これに関連して、今年11月は「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づく「過労死等防止啓発月間」となっております。

11月20日土曜日、午後1時から、四条室町の池坊短期大学洗心館こころホールで、「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催いたします皆様方の参加申し込みをお待ちしております。

お配りしました労働基準部の資料のNo.3の1の2にリーフレットを付けていますので、ご確認下さい。

続いて、ページは飛びますが、24ページの(ク)「新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導の実施」についてです。

京都労働局では新型コロナウイルス感染症の影響による労働相談を受け付けるため、昨年2月特別労働相談窓口を開設いたしました。資料等はありませんが、10月22日現在の数字をご紹介しますと、累計相談件数は2万5,205件となっております。令和2年の4月には相談件数が6,000件に達しましたが、その後減少し、令和3年上半期は、おおむね、月400件から600件の間で推移している状況で、10月の相談件数は242件となっております。

相談内容としては、雇用調整助成金等に関するものがいちばん多く、その他、休業に関する事、解雇・雇止めに関する事が続いています。

労働相談の状況については、連合京都、京都経営者協会、京都府、京都市及び労働

局で構成する「京都新型コロナウイルス対策雇用関係総合情報本部」において情報交換し、コロナ禍における課題等の共有を図っています。

ここで新型コロナウイルス感染症に係る労災補償の状況についてもご説明をさせていただきます。

26 ページの（４）「迅速かつ公平な労災保険の給付」のア「新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償の実施」についてです。

9 月末までに受理しました新型コロナウイルス感染症に係る労災補償の請求件数は 287 件となっており、そのうち 220 件について決定を行っています。

また、府内でも集団感染等の報道がありました。集団感染が確認された場合は、労働局から、労災保険給付の請求を勧奨する文書を事業場に送付しております。

引き続き、新型コロナウイルス感染症に係る労災請求が行われた場合は、迅速な保険給付に努めてまいります。

7 点目の最重点事項は、資料の 27 ページから 29 ページの（５）「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」についてです。

まず 27 ページのア「最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等の取り組む企業への支援」及びイ「最低賃金制度の適切な運営」について、昨年度は最低賃金の改定を見送りましたが、今年度は京都府最低賃金審議会への諮問・答申を経て、10 月 1 日から時間額を 28 円引き上げて 937 円に改定しております。

依然として先行きが不透明な経済状況のもと、この引き上げによって中小・零細事業主の皆様からは厳しい経営を強いられているという声も聞かれるところではあります。

このため、業務改善助成金等の中小企業支援策を広くご活用いただけるよう、周知を図っているところです。

業務改善助成金につきましては、9 月末現在で 56 件の申請を受け付けております。引き続き、下半期も周知広報を図り、支援を進めてまいります。

28 ページのウ「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」については、パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収により、履行の確保を図っております。

また同法および「同一労働同一賃金ガイドライン」について、京都労働局のホームページで周知を図るとともに、事業所訪問や相談対応の際に、均衡均等待遇について説明を行っております。

さらに「京都働き方改革推進支援センター」において、アウトリーチ型支援や出張相談、セミナーの実施等、事業所の状況に応じたきめ細やかな支援を実施いたしました。

最後の重点事項になりますが、資料の 29 ページから 31 ページの（６）「総合的なハラスメント対策の推進」についてです。

29 ページのア「職場におけるハラスメント」及び 30 ページのイ「中小企業のハラスメント対策の取組支援」について、本年 7 月にハラスメント対策に係るセミナーをオンライン併用で開催したほか、京都労働局のホームページに解説動画を掲載いたしました。

また、関係機関が主催した会議への講師派遣や資料提供など、あらゆる機会を通じて、令和4年4月のパワーハラスメントの措置義務の全面施行に向けた取組をお願いしています。

今後は、12月の「ハラスメント撲滅月間」に特別相談窓口を設置し、相談に懇切丁寧に対応するとともに、事案に応じて、法に基づく助言・指導及び紛争解決援助制度により対応してまいります。

またカスタマーハラスメントについては、今後マニュアルが整備され次第、周知を図ってまいります。

長くなりましたが、私の説明は以上となります。ご審議のほど、どうぞよろしくお願いいたします。

●村中会長

総務部長、ご説明ありがとうございました。

それではご説明に基づきまして、各委員の皆様からご意見をいただきたいと思えます。どなたからでも結構でございますので、ご発言よろしくをお願いいたします。

では村松委員、どうぞ。

●村松委員

村松です。先ほど村中会長のあいさつのときにおっしゃられましたけれども、最近の新しい雇用形態として、個人事業者といわれるような形態が非常にこのコロナの影響で増えてきていると思いました。

資料の中の20ページ、いま報告された20ページの中の「ウイズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進」のところの11のイのところに、「フリーランス・トラブル110番」と連携した支援を行うというふうにあって、リーフレットを窓口配架し、相談窓口を周知したとあるので、どれぐらいの相談件数があつて、もう今年度は終わりそうなので、どのような問題点があるのかというようなことを、もしおわかりであれば教えていただきたい。この問題は、法律的に言えば非常に実態がどうなっているか、労働法制を骨抜きにするような形態の場合もあるかと思えますので、その辺の指導とか、必要な、「適切に対応する」と書いてあります、この適切な対応の中身とか、そういうのがわかれば教えてほしい。

それから、ちょっとお聞きしたいんですけども、この「事業目標」のところに「フリーランスガイドライン(案)」と書いてあるんですけども、もう確定しているのではないかなと思ったので、これは形式のことです。

以上です。

●廣瀬雇用環境・均等室長

ご質問ありがとうございました。雇用環境・均等室でございます。

フリーランスのことですけれども、まず「フリーランス・トラブル110

番」というのは、厚生労働省本省のほうが東京の第二弁護士会さんのほうに委託して行っている相談窓口でございます。全国どこからでもご相談を受けまして、対応しているということでございます。弁護士の先生方が対応します。秘密厳守、匿名相談が、対面ですとかウェブで相談することもできます。それから発注者との、契約者とのあいだに何か紛争が生じている場合は、和解あっせんということも手続き費用不要ということでしているものと聞いております。

フリーランスの方からの相談なんですけれども、私、4月にこちらの京都労働局にまいりまして、相談票に全部目を通してはいるんですが、現時点ではフリーランスの方からの相談はなかったと思います。

それから、フリーランスと思われる方からのご相談があった場合であっても、きちんとご相談はお受けしますし、お話によっては、ひょっとしたらフリーランスと言われているかもしれませんが、実態として労働者であるということであれば、労働法も、もちろん適用になりますので、その方の適用される法律に従いまして、当室で受けるものであれば雇用環境・均等室のほうで受けますし、労働基準法等にかかるようなご相談でしたら労働基準監督署のほうをご案内するというようになります。

それから、ガイドラインでございますが、そもそも行政運営方針を立てたのが3月末だったものですから、案という文字が付いてますけれども、ガイドライン自体は令和3年3月26日に内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省というところで決定をしております。以上でございます。

●村松委員

そうすると、厚生労働省と第二東京弁護士会がやっていて、まだ全体の中身とか数字とかはわからないということでしょうか。

●廣瀬雇用環境・均等室長

そうでございますね。こちらのフリーランス・トラブル110番で受けた相談については、取りまとめたものが当室のほうにはまいっておりませんので、取りまとめられるのかどうかについても、ちょっとこちらのほうではわからない状況でございます。申しわけございません。

●村松委員

ありがとうございます。

●村中会長

他にご意見、ございませんでしょうか。

●増永委員

自治労の増永と申します。よろしくお願いいたします。

ご説明いただいた中の新規学卒者等に対する就労支援という部分でございます。こちらの新規大卒者、高卒者、いずれも卒業した方に対する支援ということだと思っておりますけれども、皆さんご承知のようにコロナ禍の中で特に大学生に多いかと思っておりますけれども、親の収入を絶たれて、自分のアルバイトも辞めさせられて、収入が全くなくなって授業料が払えなくなって、大学を辞めざるを得ないような状況に陥った学生さんが多くいると思われまます。

そのような方々に対する支援、まあこれは国の施策の話かもしれませんが、大学側でもこのような方をサポートしておられるのだろうとは思いますが、労働局としてこのような方々に対する支援というのは、今のところどのように考えられているか。もしお考えがあればお願いいたします。

●宮田職業安定部長

職業安定部長の宮田でございます。ご質問ありがとうございます。

実際に退学なされまして、就職等の支援につきましては、新卒応援ハローワーク、またハローワーク等におきまして、そういった方に対しまして支援等を行っておりますし、また、さまざまなかたちでの担当者制といったものを敷きまして、詳細な支援等を行なっているような形になっております。

大学からの退学に対しての予防としましては、ちょっとこちらのほうではまだ対応としてはございません。以上でございます。

●増永委員

ありがとうございます。今後、支援金、協力金、雇調金の関係が来年の3月まで延長されたということですが、これが軒並み期限を切られたあとに、また多くの失業等、収入を絶たれる方が出てくるかと思われまますので、引き続きこちらのあたりは退学に追い込まれる学生さんも出るかと思われまますので、注視して、できる限りの支援をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

●宮田職業安定部長

こちらとしましても引き続き注視いたしまして、必要な支援等を行なってまいりたいと思ひます。

●村中会長

それでは、師玉委員。

●師玉委員

すみません、雇調金についてちょっと質問したいと思います。先ほど説明で、9月末で15万6,000件余りで高止まりというご説明をいただきましたけれども、現場感

覚でかまいませんので、例えば1年以上とか半年以上、ずっと申請し続けているという企業が、その次の支給決定の件数のだいたい何割ぐらい占めているのか。現場感覚でかまいませんので教えていただきたいということと、来年の3月までは延長ということでしたけれども、今後の業務の中で、その支給申請件数の割合が、例えば1年以上とか、何回以上とかですね、今後の延長の中でそういう議論が出てくる可能性があるのかどうかという2点について、ちょっとおうかがいしたいと思います。

●宮田職業安定部長

ご質問ありがとうございます。大変申し訳ないのですが、どれぐらいの割合ということに関しましては、データをとっておりませんので、こちらのほうで今現在お答えができないということになっております。

また制度の改正等につきましては、皆さんご存知だと思いますけれども、まずは特別措置に関しましては来年3月まで、また、支給額の事項につきましては、12月末まで現在の水準を続けております。それ以降につきましては、今現在厚生労働省本省のほうで検討を行っております。それ以外の中身の改正、こういったものに関しましては、今現在検討しているという話は聞いておりませんので、またこちらのほうで詳細等につきましてわかりましたら委員の皆さん方へご連絡申しあげたいと思います。

●村中会長

はい、じゃあ。

●浦坂委員

就職氷河期世代の件でお伺いします。まず一つ思いましたのは、対象者である就職氷河期世代が、具体的にどの方々を指しているのかということです。

私もこのような研究をしまして、団塊ジュニア世代であったり、ロスジェネレーションであったり、就職氷河期世代であったりというのだいたい10年あまりくらいの年数を取るのですが、概ねその辺りの時期に社会に出た人たちというような定義で、割と曖昧です。それを生まれ年で区別しているのか、同じ大卒でも留年していたり浪人していたりするとずれたりもしますし、結構1年、2年の差で大きく就職状況が変わったということがありますので、就職氷河期を対象としていますと言ったときに、自分がそれに該当するかどうか。そこから例えば1年ずれていたら対象者にならないのかという辺りが、素朴に気になりましたのでお聞きしたいということです。

それから、施策の内容をいろいろ拝見しておりますと、やはり基本的には不安定就労の方々を、間に教育訓練が入るのかもしれませんが、正社員として安定的な就職をさせるという方向だと思います。それはそれで大事なことですが、よくよく考えますと就職氷河期世代の方々は、今だいたい40代から50代にかかろうとしてい

るところで、そうすると安定的な企業の中であっても、その世代の方々というのはそろそろセカンドキャリアに移行していただきたいという状況になってきているのが実情だと思います。

そうすると、そういう企業の中でも今、変化が激しいですし、高齢者の雇用促進をしなければとはいつつも、やはり 60～70 歳の方まで全部抱え込むということは多分難しいと思うので、その辺りは見直しを図っているところだと思います。40 代、50 代辺りからセカンドキャリア、別のキャリアを描いていくという状況になっている中で、就業経験が乏しい就職氷河期世代の方々になんとか正社員として企業に入っただけというようなことをしても、次の展開がどうなるのかなという心配もあります。

もう一つは、この就職氷河期世代という呼び方です。政府は人生再設計第一世代というような呼び方もしておりまして、イメージもあまり良くないですし、レッテルを貼るような感じになっています。わかりやすさはある一方で、ということなのですが。

そうなりますと、その不安定就労の方々への支援も含めたかたちで、中高年の世代の、それこそ人生 100 年時代に向けてどのように充実したキャリアを描いていくかという点で、もっと包括的な支援のようなものの中に組み込んでいけないかというような印象も持ったのですが、その辺りについてお考えを聞かせていただければと思います。

●宮田職業安定部長

職業安定部長の宮田でございます。就職氷河期世代につきましては、対象年齢、これにつきましては割と広めにとっておりまして、30 代半ばから 50 代前半ぐらいまでというかたちで取っております。1 歳単位ということでは取っておりませんので、広くこちらについては対象としております。

またいわゆる、そういったなかなか就業経験がない非正規就労に関しましては、こちらに書いてあるとおり各種施策に基づきまして支援等を行っているところでございますけれども、委員がおっしゃるとおり、そういった方々に対するキャリア形成につきましては、これはおそらくこの方々だけではなくて全般的なお話ではございますけれども、キャリア形成、キャリア教育、こういったものにつきまして、在職中の方に関しましてもこういった職業訓練等を含めまして行いながら、それぞれの皆さん方にスキル等を身につけていただきまして、今後のキャリア等に資するよう我々としても支援等をしていきたいと思っております。

それから名称につきまして、ご提案をいただきましたので、今後の参考にさせていただきます。

●浦坂委員

この世代の方々というのは二極化していると思います。やはり社会人となる入り

口の就職の段階で労働市場の状況があまりよくなかったので、不安定就労を続けてしまうことになってしまった方々と、そこで、ある程度ちゃんとしたところに就職できたとしても、今ちょっと節目を迎えている方々と。特にコロナ禍でそれが加速化しているような状況も見受けられます。分けて考えることに意義があることも、場合によってはあると思いますけれども、もう少し包括的に、全般的にこの世代の方々を対象に、より良い職業キャリアを描いていけるような支援をぜひお考えいただければと思います。

ありがとうございました。

●村中会長

はい、野崎委員。

●野崎委員

はい、ありがとうございました。

今のお話に続けてなんですけれども、おそらくセカンドキャリアであったり、サードキャリアであったり、これから何度もシフトしていくようなことが多いと思うんですけれども、そのときにリカレントというんですか、学び直しの機会をいかにアレンジできるかというのは、労働局だけの問題ではなくて、これからの日本の国力を維持するためにもおそらく必要なんだろうと思います。

京都は大学や高専が集積しているエリアですので、そのあたりとの協働であったり、支援策であったり、もう少しこれからご検討いただけたらなというふうに思っております。アカデミアのほうも少子化でなかなか厳しい状況になっているかと思っておりますので、いろいろな方が学び直して下さったり、あるいはそこで現役の学生との交流があったりしますと、ダイバーシティという意味でも意義があるように思っておりますので、そのあたりの活用をぜひご検討いただけたらと思いました。

それから、新しい働き方の中でリモートワークを企業がだんだん導入しつつあるわけなんですけれども、2点課題がございまして、一つはWi-Fi環境です。Wi-Fiがどれだけ使えるかという、個々の家庭の事情であったり、あるいはお子さんも家でリモート学習になっていて、Wi-Fiの取り合いが起こっているという話をいろいろ聞いたりすることがあります。そのへんの少し離れたところで仕事ができるような、そういうものがないかということが一つです。

もう一つは、やはり家でずっと仕事をしておりますと、心身の健康に対する不安がございまして、明らかに運動不足でメタボが増えるのではないかというデータが出てきましたり、メンタルヘルスで悩まれる方が増えてきたりしている状況があると聞いております。

そのあたりについて、何か施策がございましたら、ご教示いただけませんかでしょうか。

●宮田職業安定部長

ありがとうございます。まずリカレント教育につきまして、こちらのほうから回答させていただきます。

リカレント教育そのものにつきましては、全体的には文部科学省と連携を取りまして進めてまいりますけれども、今現在、京都府内におきましては四つの大学と連携をとっております、委託事業ではございますけれども、こういったかたちで大学にコース等をお願いしましてリカレント教育につきまして推進しております。

またこういった状況につきましては、引き続き推進してまいります。

●廣瀬雇用環境・均等室長

ご質問ありがとうございます。

リモートワークということなんですけれども、私どものほうではテレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドラインというのを本省のほうでつくっております、改訂しましたので、これをPRさせていただいております。

ご家庭で Wi-Fi の取り合いが生じているということなんですけれども、できましたら事業主さんのほうでそういったような機材をしっかりと準備をして、労働者の方に貸し出しをしていただければ、ご家庭にある Wi-Fi と取り合いにはならないのではないかと考えております。

テレワークの助成金というものもございます。今年度から地方労働局のほうですることになったんですけれども、その中ではちょっと申し訳ございませんが Wi-Fi は直接の対象ではなかったと思うんです。テレワーク用通信機器の導入とかが対象ではあるんですけれども。

すみません、Wi-Fi ルーターは対象ですね。ネットワーク機器、15万円まで対象となっていますので、ぜひ事業主の皆様は、そういったテレワークの導入をされる際には人材確保等支援助成金のテレワークコースのほうのご活用をいただけたらなと思っております。

心身の健康不安とかメタボとかメンタルヘルスというお話がありましたけれども、そのことについては、私は回答できるようなものが手元にないもので、申し訳ございません。

基準部のほうで何かありましたら。

●槇野労働基準部長

健康面につきましては労働基準部長の私からお答えいたします。

テレワークでございますが、実際のところ、実施している企業はある程度の規模があるところだと認識しております。そういうところにつきましては、産業医の選任義務があるところが大半だと思われまますので、企業内できちっとした対応をしていただきたいと思いますと考えているところでございます。

現実に、先日も京都府医師会の産業医部会の幹事会がございましたが、現在コロ

ナ禍で、産業医の活動の中にそういう問題もあるだろうという話も出ておりました。

また、関東地区で今まで1時間立ったまま電車通っていて、それが運動になっていたという人が、通勤しなくなったら太ってきてどうしようかということをして厚生労働省内でもそういう話が出ておりましたということで聞いております。

そういうことでございますので、引き続き、産業医の活動による支援を厚生労働省としては施策として考えていると聞いております。

●野崎委員

ありがとうございました。

●村中会長

中山委員、どうぞ。

●中山委員

京都大学の中山です。きょうが初めてで、様子を拝見させていただいて、どうもありがとうございます。

私はパブリックヘルスの立場から、健康のことを拝見していて、もう少しそのあたりを見たいなと思っておりましたので、ご質問等をお聞きしてそのとおりでと思いました。

例えば健診ということであれば、ご存知のように特定健診等、安全衛生法の検診があるし、それプラスがん検診もあります。ですから、そういったような健康を守る健診をどうするかということは、もう少し見えるようにしておくのが良いと思いました。産業医だけではなくて、保険者機能もいろんな議論がされております。そのような予防医学レベルのシステムの中で医師会の先生方も産業医部会で頑張っていると思います。

健診だけではなく医者にかかっていた人たちが、やはりコロナで受診を中断している人たちがおられます。高血圧、糖尿病などで、定期的に受診が必要な方々です。

最後に過労死について。一般的には心臓病や脳卒中といったような血管系の疾患がある。その背景にはさっきのメタボリックや糖尿病とか高血圧がありますが、その管理が不十分でストレスが加わると、脳血管疾患で突然死、過労死のリスクが高まります。

もう一つは過労自殺です。こちらは、その手前にあるうつの方々が十分サポートされていないという背景もあります。

そういったような体の病気と心の病気の両方、予防的などころと早期発見とそれから担当のサポートというところが仕組みとしてさらに充実していくといいかと思っ

●榎野労働基準部長

はい、ありがとうございました。

私からまた説明させていただきますが、今、一般的な健康管理につきまして、事業場内で1年以内に1回、定期的に健康診断を実施することになっています。その結果、血圧検査、血中脂質検査、血糖検査、あるいは腹囲です。そこでいわゆる生活習慣病の疑いがある場合については、労災保険二次健康診断等給付という制度により、二次健康診断を受けることができます。その上で保健指導等を実施することができます。

実際、健康診断等を実施しますと、健診機関のほうから、各労働者、事業者のほうにお知らせしておりますので、かなり活用していただいております。これは労災保険とは別に、今、現実には病気になっていない人を対象とした制度でございます。

すでに病気になってしまった人は対象になりませんが、予防的な措置はこういう制度がございますことを説明させていただきます。

●村中会長

はい、どうぞ。

●高島委員

先ほどご説明いただいた中にありました育児休業、介護休業法の改正との関係で少しご質問させていただこうと思います。ここしばらく法改正が続いておりまして、労働者とすればさまざまなかたちで権利が保障されるようになってきたと思うんですけども、その反面、懸念されますのが、実際にそうした権利を行使しようとした場合に、なかなか使用者側が認めてくれなくて、ハラスメントのようなかたちで紛争に発展してしまうというようなケースが散見されますので、京都でもそのような状況があるのかというのが1点お伺いしたいことです。

もう1点ございまして、そうした権利を実現させようとする場合、もちろん労使ともにこの内容について十分理解しているということは必要ですけども、あわせて特に中小企業のようなところだと、現実には労働者が休んだり、労働時間を短縮したりということが起きますので、そういう場合にどううまく人員体制をつくっていくか。そこが実現しないとスムーズに休業なら休業して復帰するということが難しくなるだろうというふうに思います。

このあたりは大企業ですと、たくさんそういうふうに休業される方がおられて、それへの対応というのも会社の中で蓄積されるんでないかというふうに思うんですけども、なかなか中小企業は、そのあたりが難しい。で、権利としては保障されているんだけど、実際に休みたいというふうに申し出た場合に、「うちでは無理だ」というような返答も起きるのではないかというふうに予想するんですけども。

そうした部分へのサポートですね。こういった点、何かお考えのことがあればお聞かせください。

●廣瀬雇用環境・均等室長

ご意見ありがとうございました。雇用環境・均等室でございます。

先ほどおっしゃいました、育児休業等を申し出てもなかなか取らせてもらえないということですが、私どものほうにご相談いただきましたら、まずは法律の内容を相談者の方にご説明しまして、労働局としては行政指導ということもできますし、それから事業主の方と育児休業を取りたい方とのあいだに紛争が生じている場合には、紛争の解決援助の制度というのもございます。紛争の解決援助の制度というのは労働局長による助言・指導ですとか、あるいは先生にもご活躍いただいているんですが、京都紛争調整委員会による調停というかたちですることができます。

まずはそういった制度がございますというかたちで相談者の方にご説明しています。たいていの相談者の方は、突然労働局があいだに入ると、なかなか後々の人間関係が難しいのでということをおっしゃって、まずは自分で法律の説明をして取れるように頑張ってみるとおっしゃる方が多いと思います。

それでもだめな場合は、私どものほうにご相談をいただいて、私どものほうで行政指導をしたり、あるいは紛争解決援助のほうに着手いたしますし、もう最初から取り掛かってくださいという相談者の方もいらっしゃいますので、そういった方に対しては、もう直接労働局から事業主にご連絡をして、行政指導なり、それから労働者の方が紛争解決援助を望むのであればそちらのほうをしております。

とは言いましても、やはり事業主さんにとりましてもかなり負担感があるということは事実でございますので、労働局で事業主の方にお話するときには、さまざまな両立支援制度がございますので、いろいろな助成金のメニューもございますので、それもあわせてご案内をして、うまくそういったものを活用していただいて円滑に育児休業を取らせていただくし、円滑に復帰していただく。あるいは代替要員を確保するための助成金というのもございますので、そういったものもご活用いただくようにご説明しております。以上でございます。

●村中会長

では中村委員。

●中村委員

中村です。以前教えていただいたことがあるんですけども、第1点に先日、厚生労働省が2020年2月から21年11月9日までのあいだに全国で12万99人がコロナ関連で解雇されたと発表されましたが、京都府の数字を教えてくださいと思います。

2点目に、総務部長のほうからハラスメント対策の報告をいただきましたけれども、先日、大手電機企業でセクハラ被害を受けて救済を申し立てた女性労働者に対して、会社は事実を否定して、転勤や出向を繰り返し、退職強要が繰り返されているという事件がありまして、当該の労働局や労基署が調査しているとの新聞報道

がありました。

今でも大企業でこのようなセクハラ対応や退職強要が行われているということで、全国でこのような事件が何件くらいあるのか、最近の数字だけでいいですので、後日でけっこうですので教えていただければと思います。以上です。

●宮田職業安定部長

職業安定部でございます。先ほどご質問いただきました、コロナ関係のいわゆる解雇の数でございますけれども、京都府内におきましては、ちょっとデータが10月21日現在で古くなってございますけれども、1,849人になってございます。ただしその後、大幅な増加等はしておりませんで、近々におきましてはこういったものは減少しているというかたちになってございます。

●廣瀬雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室でございます。先ほどのご質問なんですけれども、ハラスメントということだったんですけれども、これはパワーハラスメントのほうでしょうか。それともセクハラのほうでしょうか。

●中村委員

どちらもわかれば。

●廣瀬雇用環境・均等室長

わかりました。大企業かどうかとか、そういった規模まではわからないんですけれども、昨年度、全国の労働局が受けましたいじめ・嫌がらせに関する相談件数ですね。少々お待ちください。

相談件数は、昨年度は7万9,190件でございました。その中で、あっせん等を行った件数ですが、あっせを申請した件数は1,261件でございました。

すみません、セクハラについてはそういった統計がないものですから、申しわけございません。いじめ・嫌がらせに関するだけでございますが、そういった状況になっております。以上です。

●中村委員

ありがとうございます。またわかったらお願いします。

●村中会長

他にご意見ございますでしょうか。はい、どうぞ。

●向井委員

向井です。先ほど野崎委員からのお話で、テレワークの中でのいろいろな問題が

あるということで、私はテレワークに従事する人のメンタルヘルスのことが特に気になっています。どうしても一人で家にこもりきりというところもありますから、孤独感、孤立感とか、ちょっと仲間にくちることができなかつたりとかということもあるでしょうし、あるいは家庭の中で従事されることが多いでしょうから、そうするとプライベートの息抜きができなくて、ずっと仕事をしているような感じで閉じこもっているというようなことがあると思います。

必ずしも、テレワークで家にこもっているというのはお仕事だけじゃなくて、コロナのこともあって閉じこもっているということがあるので、テレワークに従事するときに、例えば精神的に少し不調をきたすということも、労働に内在するものばかりとは言いきれないと思うんですけども、労災申請の中には精神障害を理由とした労災申請で、テレワークに絡んで精神疾患を発症したというようなかたちでの労災申請が実例としてあるかどうかということも1点、お聞きしたいと思います。

もう一つは、話は違いますが、資料1の26ページのところで、コロナの感染症にかかる労災請求と決定数について、請求が287件で、220件について決定したというふうに書いていただいているんですけども、この決定というのは労災と認定したという意味であるのか、それとも結論を出したという意味であるのか。結論を出したという意味での決定ということでしたら、実際に認定されたものは何件ぐらいあるのか、教えていただきたいと思うのですが。

●榎野労働基準部長

私からお答えさせていただきます。まずテレワークにおける精神疾患で労災というのは、今のところ当局ではございませんし、また他局でもまだ、すべての局と情報交換しているわけではございませんが、今のところまだ聞いたことはございません。

それと資料にありますコロナでの労災の件数ですが、これは我々が、クラスター化したところに関して調査したところ、これは業務上になるとして認定した数ですので、これはすべて労災としての扱いになる数でございます。9月末時点での請求件数と決定件数というのは、監督署のほうで調査のためのタイムラグがありますので、それぞれこの数在那个時点での確定数ということでございます。

●向井委員

ありがとうございます。そうするとコロナに関する労災請求としては、集団感染が発生していないような、単発でと言いますか、個々の労働者の方が請求してというのはないということでしょうか。

●榎野労働基準部長

いえ、違います。感染が拡大する前から、個々の労働者からの請求もございまして、そのころまだどのように感染したかということについての調査に時間がかかっ

たのですが、だいたいどうしたら感染するかということがパターンの的にわかってきましてからは、請求が増えてきても、業務上の認定までの時間が短くなりました。

クラスターだけではなくて、大企業、中小企業に関わらず、あらゆる業種、規模で業務上、人と接触して感染のリスクがあったという場合、私的な行為でなければ労災認定されているところでございます。

●向井委員

ありがとうございました。

●村中会長

他に。はい、では青山委員。

●青山委員

1 ページにあります雇調金については、支給決定率 98.7 パーセントということですが、下の休業支援金については 87.5 パーセントということで、10 パーセントほど差があるのですけれども、この原因というのは何かあるのでしょうか。

●宮田職業安定部長

ご質問ありがとうございます。休業支援金等につきましては、実は京都府内、皆様方のご協力がございまして、周知等もありまして、割と他都道府県に比べまして申請件数が多うございまして、京都府の人口は、全国で見ますと 2 パーセント程度でございますけれども、だいたい手計算で申しますと 3.9 パーセント以上の休業支援金を全国のパーセンテージを占めておりまして、多くの申請等をいただきましたので、なにぶんにも件数が多かったもので、支給決定件数につきましては若干滞っております。ただ最新のデータで申しますと、近々で申しますと 12 日現在で支給決定割合が 90.7 パーセントまでこちらのほうは改善しておりまして、速やかな支給、こういったものにつきまして引き続き努力してまいりたいと考えております。

●青山委員

ありがとうございます。

●村中会長

他にご発言、ございませんでしょうか。

それでは私のほうから一つ。先ほどのリカレントなんですけれども、このあいだサントリーでしたか、新浪さんが 45 歳定年制というようなことをおっしゃっていてびっくりしたんですけれども、ただまあ、今の技術革新のスピードとか、産業構造の変化とか、そういうことを考えていると、決して企業が勝手なことを言っているというわけではなくて、それなりに理由のある話だなと思っています。

もう一つは、いろいろ大学のほうにも、ある程度年配の方も来られますので、そういう方の様子を見てみると、50を過ぎるとだんだん新しいことにチャレンジするのが難しくなっていて、40代ぐらいだとなんとか頑張れるみたいなどころもあるんですね。

だから45歳でもう1回、次のキャリアにチャレンジしていくというのが、なんか一つの方法かなと思って考えるんです。そのときに、雇用保険のほうから一定の給付みたいなものが出ていたと思いますけれども、現状、そういうリカレントで授業を受けるといえるときに、労働者個人に対してどの程度の支援というものをされているのかということと、今後そういうものをさらに拡充していくということが想定されるのかどうかということがちょっと気になります。

もちろんそういう支援をいくら拡大しても、受け入れる教育機関がそれを整備しておかないといけないということで、要するにその両方が成立しないとうまくいかないですね。

私のいる大学では、特に大学院で、ちゃんとリカレントをしないとかがって文科省から怒られているのですが、それをなんとか、そういう仕組みももう少し拡充していくということも思っています。まあしたところで、しかし今度はそういう方が来られないということになると、それは用意してもむだということだと思って、その両方をどういうふうにしていくかということだと思っんです。

おそらく厚生労働省、労働行政のほうでは、そちらのほうの支援ということがあろうと思います。その点について、現状と今後の見通しみたいなどころをお聞かせいただければと思います。

●宮田職業安定部長

ご質問ありがとうございます。

今、委員のおっしゃいましたように、教育訓練給付につきましては、雇用保険に加入されている方につきまして、ご自身で教育訓練を受ける方につきまして助成等を行っているということでございます。助成等につきましては、従前からの変化等とはございませんで、今現在それを上積みするといったお話等につきましては聞き及んでおりません。こういったことにつきまして、また詳細等わかればご説明したいと思っております。

またリカレントというかたちではございませんけれども、キャリアの再形成というかたちで、いったん職を変えた方々に関しましては職業訓練等がございまして、これについては公的職業訓練、また雇用保険に加入されていらっしゃる方、もしくは雇用保険受給が終わった方に関しましても、求職者支援制度、こういったものがございまして、給付等を受けながら職業訓練等を受けるというかたちになっております。

職業訓練のコース等につきましては、時代の変化に伴いましてニーズがある訓練等につきましては変化してございますので、昨今でいわれますDXに対応するよう

なIT、こういったことに関しまして府、また、高齢・障害・求職者支援機構等と連携をとりながら訓練コース等を拡充しながら、さまざまなニーズに応えるかたちでの職業訓練等を行いながら、そういったキャリア等を積んでいただき、再就職につなげる。こういったものについて、引き続き我々としても取り組んでまいりたいと考えております。

●村中会長

はい、ありがとうございます。

少し、個々の労働者に支援してあげないと、なかなか難しいところがあるのかなと感じております。

もう1点、質問させていただきたいと思っていたのは、先ほどのウーバーイーツの話もあるんですけども、従前雇用されていた方が、新規には委託というかたちになっているケースが最近ずいぶん増えているんじゃないかという感想を持っています。

商店とか、特に一定の資格とか、それから技能を持っているような人たちですね。それが店舗型で働いておられるケースについて、店舗を利用して、言ってみれば、一定、委託されたみたいなかたちで働いておられるような形で、理髪業とか、そういうのが最近出ているのじゃないのかなという気がしています。

雇用契約とかではなくて、受託者募集みたいなかたちになっているという話も聞きます。

大企業さんとか、普通の法人営業の場合については、一定、労働行政のほうも目が光っているというところがあると思うのですが、そういう小規模なところでそういうものが増えていっているのじゃないかなという気がしています。

それから、大学などにおりましても、いろんなかたちで例えば非常勤講師を委託にしているというような大学もけっこうございますので、何か委託にすれば労働法の適用を免れられるみたいな、そういうような感覚が、労働法の立場からすると反対の話なんですけれども、そういう感覚が広がっていて、ちょっとなんかそれは危険だなと思っているので、そのあたりの何か啓発とかいうことが、少ししていただいてもいいのかなという感想を持っております。

これは特にお答えいただくというのではなく、私の感想で、お願いでございますので、まあ可能であれば考えていただきたいなと思っております。

他にご発言ございますでしょうか。はい、野崎委員。

●野崎委員

これも質問ではないんですけども、今後ご検討いただいたらありがたいと思うんですけども、最近スチーム (STEAM)、サイエンス (Science)、テクノロジー (Technology)、エンジニアリング (Engineering)、アート (Art)、それから数学 (Mathematics) という、理系をどうするかというところが、ほとんど文科省になる

のかもしれないですけども、世の中の動きとしてSTEM、STEAMをどうするんだという動きがあります。

おそらく高校生ぐらいから、特に女性に対してリケジョを増やそうとか、それから研究者に女性をどんどん増やしたりとかいう動きが大変ございまして、女性の雇用を考える場合に、今までの分野プラス、市場でより高く売れるSTEM、STEAMあたりを評価していただけるようなことを考えていただけると、企業にとってもたいへんありがたいですし、女性の活躍という面でも意味があるかと思しますので、ぜひこれからもご検討いただければと思います。

●村中会長

他にご感想、ございますでしょうか。よろしゅうございますか。

それでは予定していたよりも少し早うございますけれども、ご意見はないということでございますので、本日の審議会はこのあたりで終了させていただきたいと思えます。

各委員におかれましてはご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たいと思います。

●司会

村中会長、たいへんありがとうございました。

それでは閉会にあたりまして、金刺局長からご挨拶を申し上げます。

●金刺局長

村中会長、たいへんありがとうございました。

また、委員の皆様におかれましては、たいへん貴重なご意見、ご要望をいただきましてありがとうございました。

本日いただきましたご意見等につきましては、今後の行政運営に活かしてまいる所存でございますので、今後ともご支援、ご協力をよろしくお願いいたします。

ありがとうございました。

●司会

本日はお忙しいなか、貴重なお時間をいただき、たいへんありがとうございました。

以上をもちまして、第42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)