

第44回京都地方労働審議会 議事録

令和4年11月18日開催

京都労働局
京都地方労働審議会

第 44 回京都地方労働審議会

開催日 令和 4 年 11 月 18 日(金)

開催場所 京都労働局 6 階会議室

(開始)

●司会

定刻となりましたので、只今から第 44 回京都地方労働審議会を開催させていただきます。本日司会をさせていただきます総務課長の中島です。よろしくお願いいたします。

それでは、京都地方労働審議会の開会にあたりまして、京都労働局長の赤松からご挨拶申し上げます。

●赤松局長

皆様、おはようございます。京都労働局長の赤松と申します。前任者の金刺に代わりまして 6 月 28 日付けで着任いたしました。

私からご挨拶として、本日のテーマに関連いたしますが、大きく 4 点、お話をさせていただきます。1 点目が現下の雇用情勢、2 点目が新型コロナウイルスの感染拡大に伴う、京都労働局の業務への影響、3 点目が現在さまざま制度改正がございますが、その対応や推進状況、最後に経済対策です。

1 点目に現下の雇用情勢についてですが、新型コロナウイルス感染症の新規感染者数が、ご存じのとおり連日、増加傾向で推移しております。夏場に第 7 波のピークということでありましたが、その後、減少に転じたものの、第 8 波に入ったということが日本医師会から示されました。雇用に与える影響は、先行き不透明感が増しております。

京都府内の有効求人倍率を見ますと、9 月時点で 1.23 倍、前月 8 月と同水準となっております。こういった中で新規の求人につきまして、京都は、宿泊、飲食など観光関連産業と製造業が車の両輪として経済を牽引していると考えておりますけれども、この観光関連産業の求人が伸びました。また人手不足を背景にしまして、建設業、製造業についての求人が増えたことで、持ち直しの動きが広がりつつございますが、一方で求職者数について、依然として高い水準が続いております。

このようなことから、新型コロナウイルス感染症の影響も踏まえて、引き続き注意を要する状態にあると考えております。

2 点目が同じくこのコロナの関係で、業務にさまざまな影響が出てきており

ます。労働災害の発生件数が近年非常に増えておりますが、今年の10月末の状況を見ると、休業4日以上死傷者数が全産業で3,483人。前月と比べて561人増えました。約20パーセントの増加でございます。

内訳を見ますと、新型コロナの罹患が1,760人、過半数を占めております。一方で、コロナの影響を除きますと、対前年同月比で0.9パーセントと僅かですが減少しております。

それから、コロナの関係でお子さんが小学校を休む場合、保護者を支援する小学校休業等対応助成金がありますが、これまでの受理件数が累計で7,680件。京都府は全国で9番目に多い申請件数になっております。

また、雇用調整助成金も同じような傾向がございまして、これまでの申請受理件数が24万9660件、30万件に近いですが、これも全国で7番目に多い申請件数となっております。

こうした新型コロナの影響によりまして、労働局、監督署、安定所の業務が非常に増えてきている中で相談や申告、いわゆる受動業務を最優先に適切に対応していくとともに、さまざまな重要施策にもしっかりと対応していくことが課題として考えております。

この他、すでに法律が改正されたものの中で、今年度施行される施策があります。例えば10月から改正育児介護休業法の関係で、「産後パパ育休」が施行されました。もともと育児休業制度がございすけれども、男性が育休を取りにくい原因として、連続して休業しなければならない、あるいは育休の間に仕事をしたいけれども仕事ができないとか、さまざまなネックがございす。そうしたことに対応して、分割して育児休業が取得できたり、労使の同意があつて本人も同意すれば育休中に仕事ができたり、より使いやすい制度となっております。

また、女性活躍推進法の関係でも、今年の4月から従業員規模で101人以上300人以下の事業主にも行動計画を策定することが義務付けられました。また、常時雇用する労働者301人以上の企業につきましては、男女の賃金の差異、賃金差を公表することが義務付けられました。

最後に経済対策でございます。現在、総合経済対策が取りまとめられ、これから速やかに補正予算の国会審議が行われると報道されております。

中小企業、小規模の事業者の方々におかれましては、継続的に賃上げをしやすい環境を整備することができるよう業務改善助成金等を拡充することとされております。

もう一つが人への投資です。働く人のリスクリング、企業の従業員教育につきましては、デジタル人材の育成やeラーニングなどを活用したさまざまな訓練に関して、人材開発支援助成金を拡充することとされております。

本日、各部長から説明させていただきますのは、令和4年度の上半期の行政運営方針の進捗状況でございます。

委員の皆様方におかれましては、大所高所の観点からご意見を頂戴できればと考えております。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。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

●司会

続きまして委員の皆様のご紹介でございますが、机の上に配布しております京都地方労働審議会委員名簿及び事務局名簿をご覧ください。

今回の審議会から、委員2名に交代がありましたのでご紹介させていただきます。

前回まで使用者代表委員としてご活躍いただきました野崎委員の退任に伴いまして、株式会社島津製作所常務執行役員の梶谷委員にご就任いただきました。

●梶谷委員

島津製作所の梶谷です。どうぞよろしくお願いいたします。

●司会

梶谷委員様、よろしくお願いいたします。

また、労働者代表委員としてご活躍いただきました原委員が退任され、本日は欠席でございますが、新たに連合京都事務局長の土淵委員にご就任いただいておりますのでご紹介させていただきます。

また、新たにご就任いただきましたお二人以外の委員の皆様におかれましては、引き続きよろしくお願いいたします。

本日の欠席委員のご報告をさせていただきます。

公益代表委員のうち、浦坂委員、高畠委員、中山委員。労働者代表委員の土淵委員、平峯委員。使用者代表委員の岩橋委員、小崎委員、小山委員の8名の委員から、本日ご欠席のご連絡をいただいております。報告させていただきます。

続きまして労働局の事務局についてご紹介をさせていただきます。

まず局長の赤松でございます。

●赤松局長

赤松でございます。本日はよろしくお願いいたします。

●司会

佐々木雇用環境・均等室長でございます。

●佐々木雇用環境・均等室長

佐々木でございます。よろしくお願いいたします。

●司会

岸労働基準部長でございます。

●岸労働基準部長

岸でございます。よろしくお願いいたします。

●司会

宮田職業安定部長でございます。

●宮田職業安定部長

宮田でございます。よろしくお願いいたします。

●司会

なお本日、三浦総務部長につきましては、所用により欠席させていただいております。

また、事務局の後方には、各担当の課室長が補助担当として着席させていただいております。どうぞよろしくお願いいたします。

続きまして、審議会の成立につきましてご報告させていただきます。

本日の委員の皆様の出席状況でございますが、公益代表委員3名、労働者代表委員4名、使用者代表委員3名、計10名の委員の皆様にご出席いただいております。

各代表委員の3分の1以上のご出席をいただいていることから、地方労働審議会令第8条によりまして、本審議会は成立していることをご報告させていただきます。

なお、公益代表委員の村松委員におかれましては、所用のため11時30分ごろにご退席ということでお聞きしておりますので、ご報告させていただきます。

続きまして、審議に先立ちまして、お手元にお配りしております資料の確認をさせていただきます。

机の上に、「第44回京都地方労働審議会次第」ということで置かせていただいております。その下に「京都地方労働審議会委員名簿」「審議会事務局名簿」「審議会の座席表」「京都地方労働審議会運営規程」「政令第320条 地方労働審議会令」の資料を置かせていただいております。

それと封筒の上でございますが、ダブルクリップで留めている資料一覧の資料を配布させていただいております。この資料一覧の資料でございますが、事前に各委員の皆様にお送りさせていただいているものと同じ資料を配布させていただいております。

資料に不備等がございましたら、近くの職員のほうにお申しつけください。大丈夫でしょうか。

また、議事の中でご発言いただく場合につきましては、事務局の担当者がお席までマイクをお持ちさせていただきましますので、よろしく願いいたします。

それでは、これからの審議会の進行につきましては、村中会長にお願いしたいと思っております。

村中会長、よろしく願いいたします。

●村中会長

おはようございます。

局長からご挨拶をいただきまして、現下の状況をいろいろとご説明をいただきました。

コロナもまた10万人ということで増えてきている状態ですが、もう3年ぐらいになるでしょうか。ずいぶんと、いろいろと雇用の場もそれによって影響を受けて、変化もしてきました。我々研究者も、コロナ禍との問題点を結構いろいろ、私は専門が労働法なので、労働法との関係ですとかそういう検討もずいぶん進めてやってきたところです。

やはりいろいろと変化があって、コロナの前とコロナの後というのは、仮に戻ったとしても、感染が落ち着いたとしても元のようにはないだろうというふうには一応言われております。

その中で、別途技術の革新とかそういうものがどんどん進んでいたり、少子化がさらに進行したりとかいう状況もございますので、なんというのですか、立ち止まっている暇はないというような状況ではないかと思っております。特にコロナがかなり弱毒化してきて、感染者が増えてきても人々の行動は変わらないという状況だと思います。京都の市内もたくさんの方が観光に訪れておられますし、労働のあり方も前と変わらないようなかたちでの働き方。大学でも学生が戻ってきて、前と同じようなかたちで授業を受けるというようになっています。

そうしますと、やはり人の活動が増えますと、労働問題というのはいろんなかたちで出てきます。古典的なかたちでの労働時間、残業の問題というものもありますし、労災の問題もあるというようなことです。それに加えて、さらに先ほど局長もおっしゃっていたように、やはり技術革新に伴ってリスクリングの問題とか、行動計画作成の義務化の問題というのも今後さらに展開されるだろうと思

っていて、労働行政の抱える課題というのは、ますます増えてきていると予想されるところです。

局の皆様方の仕事というのは、どんどん増えていって大変だなということは想像いたしますけれども、今年度について取り組まれているところに関して、本日はいろいろ現在の状況をお聞かせいただき、大所高所かどうかわかりませんが、我々としてもそれを少しでもお助けできるようなご意見を申し上げることができればと考えております。どうか皆さん、よろしくお願いいたします。

それでは早速、議事に入らせていただきたいと思います。まず、令和4年度上半期における行政運営方針の進捗状況について、各部長さん、室長さんからご説明いただきたいと思います。

あとで審議の時間を十分取りたいと思いますので、説明はポイントを絞った形でお願いできればと思います。審議はすべてのご説明が終わってから一括して行いたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

まずは雇用環境・均等室長さんからお願いできますでしょうか。

●佐々木雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の佐々木でございます。座ってご説明をさせていただきます。

それではここから、令和4年度上半期におけます行政運営方針の進捗状況につきましてご説明をさせていただきます。京都労働局では毎年度、現状と課題を踏まえまして、重点的に取り組むべき施策、対策につきまして、行政運営方針として取りまとめております。

令和4年度の行政運営方針は、本年3月に開催されました地方労働審議会におきまして皆様方にご審議いただいたものでございます。時間の関係もございまして、行政運営方針の中でもポイントを絞りまして、重点施策につきまして資料1「令和4年度労働行政運営方針の進捗状況報告」に沿いまして、所掌の部室長からご説明申し上げます。

資料1は項目として、「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4年度取組実績」「年度達成状況」「令和4年度主要取組事項等にかかる年度達成見込みと評価」「担当所属」を記載させていただきました。

「令和4年度取組実績」欄には、上半期に取り組みました実績を、その隣の「年度達成状況」欄に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、その隣の「令和4年度主要取組事項等にかかる年度達成見込みと評価」

欄には、下半期に取り組む予定の内容を中心に記載させていただきました。

「上半期達成状況」欄は目標値等の達成状況に応じまして、二重丸(◎)からバツ(×)までの4段階の表記をさせていただきましたが、法改正や制度改正等にかかる周知など目標の設定が困難なものにつきましては、原則、バー(一)を表記させていただきました。

では雇用環境・均等室所掌施策の進捗状況につきまして、私からご説明申し上げます。

まず、女性活躍・男性の育児休業取得等の促進についてでございます。6ページをお開きください。1の(1)アでございます。先に「育児・介護休業法の周知及び履行確保」ですが、冒頭、局長のあいさつにもありましたが、育児・介護休業法は男性の育児休業取得促進のために昨年の6月に改定されて、本年4月、10月、来年4月と3段階での施行とされており、特に先月、10月からは今回制度の肝とされます産後パパ育休が施行されたところでございます。

管内、京都府下に広く改正内容をご理解いただき、改正法に即した就業規則が整備され、さまざまな制度を適正にご利用いただくため、関連資料の送付、局ホームページを通じた情報提供、労使向けの説明会などにより周知を進め、上半期の雇用環境・均等室への相談件数も前年同期比 251 パーセントと大幅に増加したところでございます。

下半期も引き続き周知を強化、特に労働者に育児休業制度について正確に理解いただき、トラブルなく円滑に制度を利用いただけるよう周知を図るとともに、労使からのさまざまな相談に迅速、的確に対応してまいります。

それから7ページ1段目の取組実績欄でございますが、新型コロナウイルスの影響による小学校等の臨時休業等により仕事を休まざるを得ない保護者である労働者を支援する助成金、小学校休業等対応助成金は、年明けからの感染拡大により、本年度当初から申請が増加をいたしまして、9月末までに7,143件の申請をいただいたところでございます。

本日の雇用環境・均等室からの資料2の2の1、2の2の2にも入れさせていただきましたので、あとでご覧いただければと思いますが、当助成金が今月末までとされておりました休暇取得期間が来年3月末まで延長されるよう先月見直されたところでございます。省令が改正されて、申請期間など詳細が本省から指示され次第、周知を図ってまいりたいと存じます。

8ページをご覧ください。下段のほうですが、女性活躍推進法関連施策につきまして記載させていただきました。本年3月まで常用労働者301人以上の企業に取組が義務付けられておりました行動計画の策定や女性の活躍情報の公表が、改正法が施行されて4月から常用101人以上の規模の企業に拡大されたところでございます。

法による取組を義務付けられました企業は、9月末現在で京都府内に941社、届出率は99.6パーセントでございます。義務企業941社のうち4月に新たに取組が義務付けられました常用労働者101人以上300人以下規模の企業の届出率は、4月当初は80.9パーセントでございましたが、9月末には99.8パーセントとなったところでございます。

下半期も引き続き個別に働きかけを行い、届出率100パーセントを目指してまいります。

また、女性活躍推進法は、7月8日に省令が改正されて、常時雇用労働者301人以上の企業に男女の賃金差異の状況把握と情報公表が義務付けられました。事業主には、省令施行後最初に終了する事業年度の実績につきまして公表していただく必要がございますので、こちらも引き続き周知に努めてまいります。

二つ目は雇用形態に関わらない公正な待遇の確保についてでございます。11ページをご覧ください。11ページの「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」につきましては、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、同法及び同一労働同一賃金ガイドラインにつきましては、京都労働局のホームページで周知を図っております。

合わせて20ページの「良質なテレワークの導入・定着促進」「フリーランスの契約トラブルに関する相談支援」、21ページの副業・兼業につきましても、関係資料の配布、局ホームページなどで周知に努めてまいりました。さらに京都働き方改革推進支援センターにおきまして、セミナーなどによる啓発にとどまらず、個別相談、訪問支援により、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。

加えまして、22ページをご覧ください。22ページのアのところでございますが、「生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む事業者支援」欄の働き方改革推進支援助成金、また冒頭の局長あいさつにもありましたが、29ページ、「最低賃金・賃金引き上げに向けた生産性向上等に取り組む企業支援」欄の業務改善助成金などの中小企業支援策を広くご活用いただき、取組を進めていただきますよう周知を図っているところでございます。

特に29ページの業務改善助成金につきましては、近年の最賃の上昇が大きく影響いたしまして、通常コースで見させていただいても令和2年度1年間の申請件数24件でございましたが、昨年度令和3年度では118件、およそ5倍に増加し、今年度上半期94件の申請は、5倍に増加した昨年同期比で見ても168パーセントと、さらに大きく増加したところでございます。

コロナ禍や原材料費の高騰といった厳しい状況下におきましても、賃上げに対応いただけますよう、審査のほうを着実に進めてまいります。

雇用環境・均等室所掌施策の説明最後は、「総合的なハラスメント対策の推進」

についてでございます。パワーハラスメント対策を定めました改正労働施策総合推進法も、本年4月から中小企業も含め、すべての企業に適用され、指針で定められました10の防止対策が義務付けられたところでございます。

28ページのAのところをご覧ください。職場におけるハラスメント欄に記載をさせていただきましたが、本省作成の資料はもとより、京都労働局版の総合的ハラスメント対策リーフレットを作成、周知するとともに、改正育児・介護休業法説明会において説明するなど、周知に努めてまいりました。

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て、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、就活生へのハラスメントやカスタマーハラスメントにつきましても周知を図ってまいります。

私からの説明は以上とさせていただきます。

●村中会長

ありがとうございました。

それでは続きまして、労働基準部長からお願いいたします。

●岸労働基準部長

労働基準部長の岸でございます。私から労働基準関係の施策の進捗状況について説明をさせていただきます。

資料1につきましては、21ページからが労働基準関係の行政運営方針の進捗状況でございます。初めに21ページの2「安全で健康に働くことができる環境づくり」の「(1) 職場における感染防止対策の推進」についてご説明いたします。

府内の使用者団体に対しましては、感染防止対策の推進等について随時要請を実施し、局健康安全課内に新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナーを設置し、職場におけます感染の拡大防止にかかる相談を受け付け、必要に応じて指導等を実施してまいりました。引き続き感染防止のための啓発指導を行うこととしてございます。

続きまして、資料1の22ページでございますけれども、(2)の「ア 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援」、「ウ 長時間労働の抑制に向けた監督指導等」、「エ 長時間労働につながる取引環境の見直し」についてご説明をいたします。

生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等を支援するため、各労働基準監督署の労働時間相談支援班による説明会を9月末までに34回実施したほか、個別訪問によりきめ細やかな支援に努めました。各種の情報や長時間

にわたる過重な労働による過労死等によ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、監督指導を実施しました。

特に9月におきましては、自動車運転者を使用する事業場に対する監督指導結果を、10月には長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果を京都労働局のホームページに掲載し、取組状況を周知したところでございます。

また11月には、過労死等防止啓発月間及びしわ寄せ防止キャンペーン月間の取組としまして、局幹部が各団体を訪問し、過労死等の防止に向けました取組と、長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進等に関する要請を行うとともに、民間団体と連携し、過労死防止対策推進シンポジウムを実施することにより、周知啓発をすることとしてございます。

一方、行動制限が解除されて以降、一部の業種におきましては人手不足による長時間労働が懸念されるという声も聞いてございます。コロナ禍により減少しました労働時間が長時間労働や過重労働に転じないようにするためにも、下半期も引き続き効果的な監督指導を実施し、長時間労働の抑制に向けた対策を進めてまいります。

また、長時間労働の上限規制が猶予されております建設事業や自動車運転者、医師につきましても、令和6年4月よりの適用まで残り1年余りとなっておりますが、未だにその対応が進んでいない企業も多いと聞いております。円滑な法施行に向けまして、各労働基準監督署の労働時間相談支援班による説明会等を積極的に活用し、きめ細やかな支援に取り組んでまいります。

続きまして25ページにございます2の(4)「労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」の「ア 第13次労働災害防止推進計画の重点業種等の労働災害防止対策の推進」についてご説明いたします。まず令和4年に発生した労働災害発生状況につきましては9月末時点の速報値で休業4日以上死傷者数は全産業で2,922人。このうち新型コロナウイルス感染症による死傷者数1,435人を除きますと、1,487人。死亡者数は7人となっております。

事故の型別では転倒災害が366人、墜落転落災害が261人、腰痛などの動作の無理な反動、無理な動作が251人と、この三つの災害で全産業の約6割を占めてございます。

また業種別では、重点業種となっております小売業が164人、社会福祉施設が148人となっている状況でございます。

今後、重点業種であります小売業や社会福祉施設に対しまして、管内のリーディングカンパニー等を構成しますプラスセーフ協議会を12月に設置開催し、企業におけます自主的な安全性活動の導入を支援する等の取組によりまして、管内全体の安全衛生に対する機運醸成を図ってまいります。

引き続き第13次労働災害防止推進計画の目標を達成すべく、新型コロナウイ

ルス感染症の拡大防止対策と増加傾向に歯止めのかからない高年齢労働者の労働災害や行動災害、これらに注目した取組、さらに労働災害防止対策の周知啓発を図ってまいります。

続きまして 27 ページでございます。2（5）「迅速かつ公正な労災保険給付」についてです。令和4年9月末現在におけます過労死等の事案の労災請求は、精神障害事案が32件、脳心臓疾患の事案が9件と、年々高止まりの状況が続いています。社会的関心が高い過労死等の事案を始めとします複雑困難事案、特に脳心臓疾患の労災認定基準は、昨年9月におよそ20年ぶりに見直しが行われたので、新認定基準等に基づき、迅速適正な事務処理を一層推進してまいります。

また、新型コロナに関連します労災補償につきましては、現在7波の新型コロナ関連の労災請求がピークを迎えているところでございまして、引き続き業務に起因して新型コロナに感染した者であると認められるものにつきましては、労災保険給付対象となることを積極的に周知するとともに、労災保険窓口においても相談者や請求人に対する丁寧な説明に徹底してまいります。

続きまして 29 ページ、「3 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上の促進」について説明します。ご承知のとおり京都府最低賃金は10月9日より時間額968円に改正されたところです。この改正は、昭和53年度に目安制度が始まって以降、最高の上昇額となっており、コロナ禍や原材料費等の高騰といった経営環境を踏まえれば、中小企業や小規模事業者には大変厳しいものとなっております。

そこで、中小企業や小規模事業場の方々が継続的に賃上げしやすい環境整備に推進するため、業務改善助成金をはじめとする各種助成金の活用による生産性向上の支援や官公需における対応を含めた取引条件改善に取り組むこととしてございまして、それらの支援策を積極的に周知していくこととしています。

労働基準部としまして最後の説明になりますが、30 ページ、「4 治療と仕事の両立支援」です。病気を抱える労働者が活躍できる環境を整備するため課題となっている中小企業への制度の周知を図るべく、京都府内の主要な使用者団体、5団体に対し協力要請を行い、推進チームへの参画了承を得まして、9月27日に推進チーム会議を開催したところです。引き続き京都産業保健総合支援センター並びに両立支援コーディネーターと連携を図り、制度の周知、導入を図ってまいります。

労働基準部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。

それでは続きまして、職業安定部長、よろしく申し上げます。

●宮田職業安定部長

職業安定部長の宮田でございます。私からは職業安定行政の重点課題につきまして、進捗状況のご説明をさせていただきます。

まず資料の1ページをご覧くださいませでしょうか。「雇用維持・労働移動等に向けた支援」ですけれども、昨年度に続きまして新型コロナウイルス感染症の影響に關しての休業を余儀なくされた労働者の雇用の維持の取り組みに対しまして、雇用調整助成金、緊急雇用安定助成金を活用した支援、こちらを図るとともに、雇用調整助成金等の支援を受けられない方、アルバイトなどの需要に対しましては、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金給付によります支援を行なっております。

こちらに關しましては申請件数、ピーク時に比べましては徐々に減少傾向にありますけれども、依然として高止まりで推移しております。

資料につきましては、本年9月末時点での数字を記載しておりますけれども、申請件数、累計で24万2,037件に対しまして、支給決定件数は24万583件、支給決定率が99.4パーセントとなっております。

また、休業支援給付金につきましても、今年度に入りまして減少しておりますけれども、累計で20万9619件に対しまして、支援決定件数が20万3,735件、支給決定率が97.2パーセントとなっております。こちらの申請状況につきましては、資料の4の3及び4の4に詳しい説明を掲載しておりますので、後ほどご確認をお願いいたします。

続きまして、2ページをご覧くださいませと思います。「人手不足分野への円滑な労働移動の推進」でございますけれども、こちらは、人手不足が深刻化しております医療・福祉分野、建設・警備・運輸分野への支援につきましては、ハローワーク西陣及び七条に設置しております人材確保対策コーナーを中心に、各業界団体等と連携をいたしまして、潜在求職者の掘り起こしですとかマッチング支援に取り組んでおります。

京都府ナースセンターや京都府福祉人材・研修センター、トラック業界などと連携をいたしまして、面接会、巡回相談等を実施しております。実績につきましては、資料に記載しております。

1点、資料にミスプリントがございまして、こちらの中段の京都府福祉人材認証事業のところ、一番右側ですけれども、下半期「丸(○)回」となっておりますけれども、これは面接会が4回、巡回相談が1回ということで計画しております。

続きまして4ページをご覧くださいませでしょうか。地域雇用の課題に対応した部分でございますけれども、雇用対策協定につきまして、提携しております

京都府、精華町、宮津市とはそれぞれの地域の事業計画に定めます就職面接会、セミナーを一体的に実施しております。これに加えて、本年7月26日には、京丹後市と新たに雇用対策協定を締結いたしました。今後とも、京都府内の他の地方公共団体との協定につきましては、働きかけ等を行っていくこととしております。

続きまして、5ページ、「デジタル化の推進」でございます。こちらにつきましては、いわゆるデジタルトランスフォーメーションの急速な進展に伴いまして、デジタル社会に対応した人材育成・能力開発、こちらは喫緊の課題となっております。

このため、京都府や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携をしまして、IT・デジタル人材分野の訓練コース設定と促進を図っております。ハローワークにおきましては、デジタル分野における訓練受講奨励を能動的かつ積極的に行いまして、訓練の着実な実施に努めており、9月末でIT・デジタル分野における訓練コースにつきましては9コース、172名の受講者となっております。引き続きこちらにつきましては確実な実施に努めてまいります。

また、公共職業訓練の実施につきましては、地域の人材ニーズに基づくコース設定が重要であり、このたび職業能力開発促進法の改正に伴いまして、従来の職業訓練協議会が法制化され、新たに京都府地域職業能力開発促進協議会として発足いたしまして、11月15日に第1回協議会を開催いたしております。本協議会につきましては、多様な構成員の参画を求めまして、地域の人材ニーズを把握いたしまして、IT・デジタル分野に特化した訓練コースの設定につきまして、検証等を行なっております。

また企業内での人材育成につきましては、資料4-2につけておりますけれども、現在、政府の新しい資本主義が示され、その中核を担う施策として企業価値を生み出すための投資、こちらが伝えられております。この人への投資につきましては、デジタル化に対応できるIT人材の育成、多様な訓練方法、これらへの助成といたしまして、令和4年4月から、既存の人材開発支援調整金に人への投資促進コースが新設されております。この新設コースの中に、特にサブスクリプション、いわゆる定額制訓練、こちらにつきましては豊富で階層別に研修テーマが用意されるため、さまざまな職員の研修に活用できる。こういったところもあります。また好きな時間に受講でき、集合する必要がないことから、企業におけます研修実施メリットが高く、労働局といたしましても、特に周知に努めまして、活用促進を図っていくこととしております。

続きまして資料の10ページでございますけれども、こちらのほう「新規学卒者への就職支援」というところでございます。こちらにつきましては、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いたしまして、大学

等との連携を強化するとともに、学生に対しましては出張相談ですとかオンライン相談を実施いたしまして、取組を進めております。

また、コミュニケーションに困難を抱える学生に対しましては、大学との連携をいたしまして、心理的支援を含めたチーム支援、これを含めた総合的な支援を実施しております。

来春卒業予定の就職内定者数、こちらを見ますと昨年度からは改善しているものの、コロナ前の水準には回復していない状況でございます。引き続き下半期におきましても、未内定学生への支援といたしまして、担当者制によるきめ細やかな就職支援を行い、特に就職面接会等の開催の予定をしております。

続きまして資料の14ページ以降でございますけれども、こちらのほうはハローワークにおけます就職氷河期世代の就職支援、チーム支援等でございます。これにつきましては、京都西陣所烏丸御池庁舎及び七条所の京都ジョブパーク、こちらに就職氷河期世代サポートコーナーを設置いたしまして、就職氷河期世代への不安定就労、無業者を対象としました職業相談から、就職後の定着支援までのチーム支援を実施しております。

また、あわせて、京都府と連携して、府の就業サポートコーナー及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も実施しております。

また、16ページでございますけれども、就職氷河期世代の活躍支援のために都道府県のプラットフォームを活用した支援ということで取組をしております。プラットフォームにつきましては、令和2年8月に設立し、本年5月に第5回会議を開催し、支援策の周知広報、企業説明会の開催また就職氷河期世代の雇入れ、正社員化等の支援に対して取組を進めております。

氷河期世代への支援につきましても引き続き就職氷河期世代を対象としましたセミナーの開催や合同面接会、このような取組を予定しております。

そして、16ページ、続きまして高齢者の就労支援ですけれども、いわゆる少子高齢化、人口減少が進むなか、働く意欲のある高齢者の方々が、年齢に関わりなく活躍できる社会の実現をすることが重要でありまして、高年齢者の雇用確保におきましては65歳までの雇用確保義務に加えまして、65歳から70歳までの就業機会を確保するための措置を導入する努力義務があると規定をされております。

これに対しましても、今後の生涯現役社会の実現に向けました取組を進めるとともに、企業における法定義務を超えた制度の導入、これにつきましてさらなる支援を行うこととしております。

最後に、障害者の就労支援でございます。17ページでございます。現在、厚生労働省の労働政策審議会障害者雇用分科会におきまして、今後の障害者の雇用施策の充実について取りまとめまして、その中で雇用の質の向上に向けまし

た事業主の責務の明確化。この中で事業主の責務といたしまして、職業能力の開発及び向上に関する措置について、また、障害者の多様な就業ニーズを踏まえた働き方の推進につきましましては、短時間労働者のうち1週間の労働時間が10時間から20時間未満の障害者の雇用率の算定につきましまして、このような取り組みを踏まえた法律案要綱、これの論議が現在もされております。

こういった中、当局といたしましても、障害者の雇用の促進を図っていくところでございますけれども、精神障害者、発達障害者の就労支援につきましましては、大学等におけます発達障害者の増加等を踏まえまして、就職活動に際して専門的な支援が必要な学生等に対して、大学等と連携をして、就職準備から就職、定着支援など一貫した支援を引き続き行っていくこととしております。安定行政に関しましては、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、各部長からご説明いただきましたので、ただいまの説明を踏まえまして、各委員の皆様にご審議をお願いしたいと思います。

どなたからでも結構でございますので、ご意見よろしく願います。

はい、村松委員。

●村松委員

村松です。パワハラ対策について質問と意見を申し上げたいと思うのですが、日ごろ弁護士として業務をやっている、感覚的なものですが、あまりパワハラの相談は減っていないような感じがします。

4月から中小企業に対する義務化が実施されていますが、8月末の読売新聞の夕刊にパワハラ対策が中小企業で遅れているという大きな記事が載っていたので保管していたんですけれど。

まず、この読売の夕刊では、民間の調査として対策を実施している従業員50人未満の企業が45パーセントで、100人以上の企業は90パーセントだから、従業員50人未満の企業も45パーセントしか対策が実施されていないというような数字の報告がされています。まだ始まってそんなに経っていませんけれど、そういう数字的なものを京都としては何か掴んでいらっしゃるのかどうかというのを教えていただきたい。

それから、私たちも中小企業の弁護士というのは経営者なんですけど、中小企業は中小企業なりの個別の問題が。大企業だったら配置転換すれば、加害者と被害者を分離するようなことができるけれど、そうでないと対処ができない。そういうような中小企業独自の問題があるんですけど、この新聞で紹介されているとこ

ろを見ますと、一般的には管理職の認識理解が低いなどの理由のほうが多いようですけど、規模が小さいと、例えば加害者と思われる方が割と工場長とかの役割を持っていらっしゃるのと、代わりに現場を仕切る人がいないので対策できないとか。そのパワハラが起きて、その工場長などに当てはまってしまうと業務の遂行に影響が出かねないことで消極的になってしまうとか。そういう大企業にはない、中小企業独自の進まない理由があるのではないかと想像しますので、仮に研修とかをされる場合でもそのへんを一般的に、大企業、中小企業と同じような研修ではなくて、やっぱり中小企業にそのような仕事を遂行していかなくてはいけない時にどうしたらいいかも含めて、研修の内容を考えられたほうがいいのかなと感じました。

それからもう一つ、これはちょっとわからないのですが、読売新聞に「関西の労働局の担当者は」ということで談話が載っているんですが、「研修費などの負担を嫌がるケースもあり、なかなか進まない」と書いてあるので、研修費というのは有料なのか、それはどういうことでこの労働局の方がおっしゃっているのかがわからなかったのです。それも含めて、もしわかれば教えていただきたいと思います。以上です。

●村中会長

それでは均等室長から。

●佐々木雇用環境・均等室長

ご質問ありがとうございます。まず一点目のパワハラ相談についての数字があればというところで。

●村松委員

対策をとっているかどうかです。

●佐々木雇用環境・均等室長

お尋ねがあったところでございますが、雇用環境・均等室、労働局の中の一部署でございますが、京都府下のすべての労働基準監督署に総合労働相談コーナーを設置しております。総合労働相談コーナーに寄せられている相談件数の中からご紹介をさせていただければと思います。

府下の企業の中に防止対策が取られているかどうかというのは、京都府下の事業所について統計を取ったデータがございませんので、申し訳ないですが、対策の整備率のところは全国のものでしかご紹介ができないかと思っております。すみませんが、ちょっと手元にないのであとで確認をしてご回答をさせていただけ

ればと思います。

相談状況につきましても、ご紹介がさせていただけるのは、取りまとめた令和3年度の状況ということになります。総合労働相談コーナーで受付をさせていただいております相談の中は、いじめ・嫌がらせについての相談ということになりますので、パワハラに限らず同僚からのいじめなども含まれたかたちになっております。

令和3年度、総合労働相談コーナーに寄せられました労働紛争になっている、トラブルになっている相談件数が、全体で8,460件でございました。その中で、いじめ・嫌がらせに関する相談につきましても、1,587件でございましたので、14.8パーセント、前年度に比べて下がりはしたところでございますが、全体中の15.3パーセントがいじめ・嫌がらせにかかる相談ということで寄せられていたところでございます。

冒頭お話をさせていただいたとおり、すべてがパワハラということではないですが、少なからずいじめ・嫌がらせの中にパワハラが入ったかたちで相談が寄せられているところですので。また法律が、ことしの4月からすべての企業に施行されたところでございますが、今年度に入りましても、同じようにいじめ・嫌がらせに関する相談が総合労働相談コーナーにも、それから雇用環境・均等室に寄せられておりますので、ゼロという状況ではないと労働局でも感じているところでございます。

それから2点目、大企業と中小企業については、対策の内容にも違いがあるのではないかとということと、中小企業向けのカリキュラム、内容を研修に盛り込んで実施したほうがいいのかというご意見をいただきました。まったく委員のご指摘のとおりと思います。

私どもの労働施策総合推進法につきましても、ハラスメントが起きました場合には、パワハラに限らずセクハラもマタハラも、ハラサーと、被害を受けられた、相談をしてこられた方を職場の中で引き離す、目が見えないところに連れて行く、視野の中から外してしまう、配置換えをするというのがまず一番大事な、次なるハラスメントを生まないための対策ということでお勧めをしているところでございますが、もちろん委員のご指摘にございましたように、ハラサーの方が工場長さんとか支店長さんのような事業主の方というケースもありますので、そうなった場合には代わりもないので配置転換などもできず、なかなか対応ができないというところが悩ましいところでございます。

ただ、労働施策総合推進法にからみまして、指針の中でハラスメントが発生しないように、防止対策を講じていただくことが10項目決められておまして、その中で一番大きいのが相談窓口、相談体制を必ず整備することがあります。相談窓口で相談を受け付ける段階で、相談者の方からの悩みというのは、相談窓口

のほうで相談を聞いてもらって、会社の中でなにがしか対応ができることを考えていただくところで、幾許か消化ができる部分もあります。

事業者でもハラスメントの相談に関して的確に対応策を考えて、どういうふうな対策を取っていくのか。被害者、相談を寄せられた方のケアに対応できるか。そして二次、三次という被害を生まないように、再発防止対策もきちっと重ねていくということにしております。まずは相談窓口、相談体制をきっちり整備していただいて、そして躊躇せず、相談窓口相談を寄せられる体制を整備していただくということで、企業の規模に限って施策、取組が指定されているわけではないですが、会社の規模に限らずとも相談窓口を必ず整備をして、相談をできるようにしてくださいということでお勧めをしているところでございます。

3点目が、委員からご指摘がありました新聞記事を確認してなくて申し訳ないですが、研修費の負担が嫌で研修受講が進まないという記事に掲載されていたお話をいただいたところでございますが、恐らくハラスメント対策、どういう対策を講じていけばいいかという研修は、労働局でも、もちろん実施を何度もさせていただいておりますし、いろんなところへお訪ねをして説明をさせていただいたりしているところでございます。関連の資料なども労働局のホームページなどを利用して周知をさせていただいているところでございます。

同じようにハラスメント防止対策を民間企業の方も研修内容を考えられて、きっちり国が定めている法律、指針に沿った内容で実施をしていただいていると思います。ただ、実施をされるときに研修の教材費ですとか参加費を設定されていらっしゃる研修もあるかもしれませんので、そちらのほうに参加をすることだと経費負担が必要だというお声があると感じたところでございます。

ただ、労働局で実施をしております研修につきましては、教材費も参加費についても、もちろんいただいておりますし、まだまだ京都府下のすべての企業、すべての労働者の方がご参加いただけるほど研修の実施が出来ているわけではございません。お手元に必ず資料が届いていると言えるほど周知が行き届いているとも思っておりませんので、引き続き周知して、研修も出来るだけたくさんの方、事業主の方、労働者の方に参加をいただいて、周知が進んでいくように対策を取ってまいりたいと思っております。

●村中会長
向井委員。

●向井委員

委員の向井です。今、村松先生がおっしゃったことに対するご回答の中で、気付いた点、思ったことがあります。

ハラスメントの防止ということで、社内で相談窓口を整備するというのも大事なことで私も思うんですけども、会社の規模にもよるでしょうが、窓口を誰が担当するのかや、担当者になったときの負担と言いますか、それが結構あるように思います。

規定が整備されていて、ハラスメントの申し出があったら、ハラスメント委員会とかで調査して対応を検討すると建付けになっているところも多いと思うんですけども。その調査を担当する委員も、社内のどなたかが担当することも規模によってあると思うんですけども、なかなかそれを専任でされているわけではないとなると、まず担当にはなったけれどもどう調査をしたり処理をしていったらいいのかがかなり負担に感じられるのではないかと思います。

例えば、相談の窓口担当になったり、調査担当になった人向けの研修みたいなものがあるのかどうか。例えば、その中でロールプレイみたいなことができると、すごく担当者としては取り組みやすくなるのではないかと思います。そのような研修があるのか教えていただきたいと思いました。

●村中会長

雇用環境・均等室長、お願いいたします。

●佐々木雇用環境・均等室長

ご質問ありがとうございます。ハラスメントの相談受付という窓口でどんな方が担当されているのかというところが1点目であったかと思います。

職場で起こるハラスメントで一番多いのが、先ほどのご質問でもありましたパワーハラスメント、それ以外にもセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントなどもあるかと思います。セクシュアルハラスメントなどにつきましては、異性の相談者に対して相談することが、なかなか難しいケースもありますので、相談窓口の相談担当者を定めるときには同性間の相談が可能になるよう、男女双方の相談担当者を専任して窓口を設置してくださいと、指針の中で書かれている、相談窓口について推奨されているところがございます。

そして、相談窓口を作っていただいたら、相談しやすい環境を整えていただくことが大事でございますし、会社の中ですべての労働者が、どこに相談に行けばいいのかということがわかっているということがとても大事でございますので、周知をしていただくときの形になるかと思います。

相談がありましたときには、委員からお尋ねがありましたように、調査委員会を実施して、どういうことが起こったのか、ハラスメントに当たるのかどうかで調査を進めていただくことになるかと思います。本来業務をなさりながら、こ

の調査も担当されることになるかと思えますし、企業によっては弁護士や社会保険労務士など、外部の専門家の方を調査委員会の構成員の中に入れて、そのような方の知見を借りて適正に調査が進むよう構成をされているところもあるように伺っております。

労働局でも、窓口担当者になって相談を受け付ける場合、また、調査委員会のメンバーに入られて調査に当たられる方で、ピンポイントで的を絞って研修を位置付けていただけるように体制が組めていけばいいのですが、なかなかそこまで手が行き届いておりません。

労働局のホームページに関連情報を載せているのですが、パワハラ対策などは「明るい職場応援団」というウェブサイトが、以前から設置をされていて、そのサイトの中で関連情報を提供させていただいているところでございます。相談を受け付けるときの相談窓口が話しやすい環境を作るとか、閉じられたやり取りにならないようにする、落ち着いて聞き取りが出来るように、情報が外に漏れないようプライバシーに配慮して、細かく、どういうことに気をつけて相談対応させていただければいいかの情報を掲載させていただいております。

調査に当たられるときも、決してハラサー、行為者が社長さんや事業主のケースもありますので、どちらか一方からの主張に引っ張られるようなことがないように、公正な立場で対応してくださいということで、調査に当たられるときのノウハウ、注意点、留意点などについても解説をさせていただいております。

研修の内容も充実させていければと思いますので、貴重なご意見、どうもありがとうございました。引き続き注意して努力してまいります。

●村中会長

それでは、他の委員からもご意見を。

師玉委員。

●師玉委員

師玉ですけれども、雇調金について要望を1点したいと思います。私どもの加盟組合の企業が、6月分の休業手当の雇調金を8月15日に支給されました。

8月17日にこの会社が破産の申立てをして、従業員は即日解雇されました。当然、8月分の半月分の給与と解雇予告手当未払いですので、労働組合としては管財人と団交をします。

その中で、破産申し立て時点では確かに6月分の給与は支払われていますけど、8月15日に支給された雇調金を会社の他の債務に流用されるのは制度の趣旨からいって適切ではない。未払いの8月分の給与や解雇予告手当に支払われ

るべきだと。管財人は、雇調金は休業手当の一部を保証するもので、自由に使える金だということで平行線になるわけです。

我々は、確かに平時は、そうかもしれないけど、会社が倒産して従業員の給与や解雇予告手当が支払われてないのだから、雇調金は破産財団から外して早く配分しなさいと主張して、議論が平行線になるわけです。団交の中で、最後に管財人が言うには、趣旨は分かるけど、厚労省の省令や通達、指針といった法的な根拠がなければ裁判所に説明ができないというわけです。

現金を最大化した後に会社が倒産するのは世の常で、雇調金の支給を待って会社が倒産するということは今後増える可能性があります。そうした場合の雇調金の取扱いについては、是非通達や指針等の法的根拠を明確にして欲しいことを要望します。会社が倒産する直前に支払われた雇調金の取扱いは、国に戻せというのか、破産財団から外し労働債権に優先的に回せというのか、管財人が主張するとおり自由に使える金だという、三つぐらいしかないだろうと思いますけれども、我々が主張するような法的根拠が出されることを要望します。

このことに対してコメントがあれば、是非お聞かせいただきたいと思います。

●村中会長

職業安定部長、よろしく申し上げます。

●宮田職業安定部長

ご意見ありがとうございます。恐らくそのようなケースにつきましては、現在、指針では作っていないと思いますので、いただいたご意見につきましては本省に上申したいと思います。

また、こういったケースは特に、雇調金は速やかな支給ということを我々は心掛けておりますので、現在、支給申請件数も下がってまいりましたので、速やかな支給決定については今後とも、我々としても心掛けてまして、そういった事案が起きる以前に、迅速な支給につきましては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。よろしゅうございますか。では、本省へ一度、参考意見としてお願いいたします。

他にご意見、ございますでしょうか。

増永委員。

●増永委員

いろいろ各部署ともご丁寧なご説明ありがとうございました。

私からは2点、知らなかったので教えていただきたいことが、資料1の4ページのところで、地方公共団体との雇用対策協定というのがあると思いますけれども、こちらは、すでに京都府と精華町、宮津市と協定締結されていて、新たに京丹後市とも締結されたというところで、これはこの協定を結ぶと、具体的にどのようなメリットがあるのかを端的に教えていただきたい。

あと、本件に関しては、他の地方公共団体へも引き続き働きかけを行なっていて、年度内にさらなる協定締結を目指すとされているので、これは最終的には、例えば、京都府下のすべての自治体と協定を結べればという目標をお持ちなのかをお聞きしたいと思います。

●宮田職業安定部長

それでは私からお答えをさせていただきます。協定を結びますと、ある程度各市町村さんと運営協議会で協議の場を持ちまして、例えば、市のニーズですとか、そういったものにつきまして事前にお話をお伺いして、その上で面接会や雇用協定に基づいたさまざまな雇用対策について、きめ細かい対応という取り組みを進めております。

具体的に申しますと、例えば、北部の地域におきましては、最近、人手不足で、多くの方に対するIターン、Uターンを含めた面接会を開催するというところで進めております。

また、その他の地域におきましては、現在もその他の地域のからもお声掛けをいただいておりますが、基本的に地方自治体さんのほうでご希望に沿った形でございますので、我々としましては、労働局と地方自治体との連携を進めてまいりたいと思っておりますので、お声掛けはいたしますけれども、すべてということではないですけれども、ご要望がある場合につきましては、今後とも協定を結んでいきたいと考えております。

●増永委員

ありがとうございます。

お伺いしていると、北部の人手不足で重点的に取り組まれているようなことですけれども、今後、南部でも新名神の建設に伴って産業振興の波がすごく来ておりまして、人材不足は南部でも、まさに深刻化しているところです。物流であるとか、製造であるとか、今後、大規模な事業所が進出してくるとも伺っていますので、そのあたりも南部も中心に、周知はしていただいておりますが、更なる周知をいただけたらと思います。これは要望でお願いします。

●宮田職業安定部長

ありがとうございます。南部につきましても、精華町と現在、結んでおります。また、精華町の実績等を踏まえて、近隣の市町村もご興味をいただければ広げていきたいと考えております。

●増永委員

ありがとうございました。

●村中会長

続きまして中村委員。

●中村委員

中村です。冒頭に局長のごあいさつや労働基準部長のご報告にもありましたように、京都府の最低賃金が、最賃審議会の皆さんの熱心なご審議によりまして、968円、昨年度比で31円アップとなりました。今の日本経済の深刻な落ち込みのもとで、最賃引き上げはもちろん、労働者の労働環境の整備がますます重要になっていると思います。

これに対しまして、2020年4月末でしたが、先日機器メーカーの労働者の自殺が、強度の心理的負荷によって2020年3月に精神疾患を発症したとして10月27日に労災認定されたと新聞報道で知ったのですが、これにつきまして2点、お尋ねしたいと思います。

第1に、この認定は、労働時間延長の傾向にある労災認定の間口を大きく広げて、被災労働者と遺族の救済はもちろん、仕事量や負担の増大、上司の叱責などの職場環境を改善して、技術革新を進めて、労使と労働行政が一体となって労働者の暮らしを守って、今まで日本の経済の立て直しを図る一助になるものと考えますが、いかがでしょうか。

第2に、今回のように当該企業や直接の上司、あるいは、職場の管理者が、経営上のミスや過重労働、叱責等によって労働者に強い心的負担を与えたことは自殺などの重大な結果を生んだ疑いが強い場合、労働組合や企業、又は、事業主団体等による自主規制はもちろん、労基署や局長が警察の力も借りながら、企業や経営者、管理職の刑事責任を問うことが可能ではないかと思いますが、いかがでしょうか。以上2点の見解を聞かせていただいたらと思います。

●村中会長

中村委員のお話は、個別の事案の判断についてのことですので、この審議会では適切ではないかなと考えます。もう少し、その事件を踏まえながら、労災のあり方とか、労働安全の問題とか、それに関する進捗状況に関して全般的なご質問

と理解させていただいての答えでよろしゅうございますか。

●岸労働基準部長

ご質問ありがとうございます。まず労災の間口の、認定基準を広げるというお話がございましたけれども、私の冒頭の説明にもありましたが、労災認定基準が過労死の場合、基準が緩和されまして、これまでは月 100 時間や複数月で平均 80 時間という基準がありましたけれども、その前後であっても、労働状況などを加味して判断するとの見直しがされましたので、そういう面では認定基準がかなり緩和されていると考えているところでございまして、それに基づいて現在のところ判定をしているところでございます。

あと刑事責任のお話でございすけれども、長時間労働、今回、働き方改革に合わせまして長時間労働の基準、これも法定で基準の明確化がされてございますので、月 100 時間を超えて時間外労働を行わせたり、時間外労働の協定届けを提出せず時間外労働を行わせるというようなことで死亡に至ったということでしたら、これは当然、法令違反の可能性がございすので、刑事責任の追及の可能性があるので、監督署も取り組んでいるところでございます。

個別事案のご質問がありました件についての対応がどうかということについては、お答えできないので、ご了承いただきたいと思ひます。

●中村委員

全体的なこととしてお答えいただき、ありがとうございます。

●村中会長

他にご意見はございませんか。

梶谷委員。

●梶谷委員

ご説明ありがとうございました。私からは障害者雇用について、お伺いできればと思ひています。

先ほどもご説明いただきましたように精神障害、発達障害というような障害者の雇用率も来年度から上がるということで、当社でもいろいろと苦勞して考えてはいますが、精神障害、発達障害の方というのは、二つ観点があるかなと思ひています。

一つは勤務時間などの環境整備を十分にしていきたいということと、やはり業務のマッチングです。どういうことが出来て、どういうことが出来ないのかと

いうところが非常に難しいところです。

会社でもそういう理解を進めていかないといけないのですけれども、そうした二つの観点から具体的にどのような支援をされていたりするのかな。大学との連携もされているということでしたが、そのあたりの取組をもう少し詳しいところをお聞かせいただけるとありがたいです。

●宮田職業安定部長

ご意見ありがとうございます。障害者雇用につきましては、近年雇用率が上がってまいりまして、それにつきましては、現在、厚生労働省の審議会で検討を進めております。また法改正等も現在検討中ということでございます。

また、ハローワークでは、精神障害につきましては、例えば精神障害、発達障害の雇用トータルサポーターをハローワークに設置しまして、対応とご相談につきまして、我々もアドバイス等を行なっているところです。

また、先ほど申しましたとおり、現在、本省で検討中でございます。いわゆる20時間未満、こういった方につきましては、法定雇用率の参入につきまして、現在、討議を行っている状態でございますので、これにつきましては、決定をしましたら速やかに周知等を行なってまいりたいと考えております。

●梶谷委員

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。

上田委員。

●上田委員

2点だけお伺いしたいと思います。コロナ禍でありながらも事業を頑張って、取り組んでいただいている状況を報告いただきまして、ありがとうございます。その中でお伺いしたいのは、女性活躍の関係で、一般雇用主の計画が101人以上の企業に義務化されたことで、その状況を見せていただいておりますと941社、99.6パーセントまでが作成済みということで、私どもの会員の中でも提出できるかどうか心配されておりましたけれども、このように見せていただくと、もう改めて啓発する必要はないと理解してもよろしいでしょうか。

あと、働きやすい職場環境の中で、テレワークの関係ですが、いろいろご努力いただいておりますが、9月末でテレワークの助成の申請が1件との状況になっております。いろいろ取り組んでいただいているのと、実際に申請が乖離して

いるところについて状況を聞かせていただけたらと思います。よろしく願いいたします。

●佐々木雇用環境・均等室長

ご質問ありがとうございます。まず女性活躍推進法の関係、委員からお話がありましたとおり、届出率が義務企業 941 社で 99.6 パーセントとまで進んできたところでございます。

実は、もう少し詳しく内容をお話しさせていただきますと、義務付けになりました今年の 4 月 1 日時点で、労働局で把握をしておりました 101 人以上 300 人以下の規模の企業につきましては、すべての企業からお届出をいただいたところでございます。

では、なぜ 100 パーセントになっていないのかと言いますと、そのあと労働局で事業所へお尋ねをして、従業員の方々の構成などをお聞きしたところ、常用労働者の数が 101 人から 300 人の中で取組が 4 月に義務になっているというのをご存知なく、うちの会社も取り組まなくてはいけないことをご存知ではなくて、対策を進めておられなかった企業さんも 3 社いらっしゃって、わかった時点で女性活躍推進法の内容をご説明して取組をお願いしており、なかなか 100 パーセントに届いていないところです。

改めて啓発が必要かというお話も出ましたが、先ほどお話ししましたように、実は、うちの会社は取り組まなくてはいけない企業だけれども、法律の内容を、労働局の周知不足のせいなのかご存知ただけでなく、取り組んでいらっしゃらない企業さんもゼロではないという状況でございますので、引き続き法律の内容ですとか、どういうことをやっていかないといけないのか、それから今は 301 人以上の企業に義務付けになっておりますが、男女の賃金差異の公表など、女性活躍推進法改正がされてまいりますので、引き続き周知や啓発のご協力を賜ればと思います。よろしく願いいたします。

2 点目のテレワーク助成金の申請件数が少ないのではということでご意見をいただいたところでございます。

人材確保等支援助成金テレワークコースについてですが、テレワークコース自体が実施をしていただくときに、それまで会社の中でテレワークがまったく出来ていなかったところが初めてテレワークを導入するに当たって助成金を申請したいという方に限られている状況でございます。

令和 2 年以降でコロナが流行った関係で、テレワークをすでに導入しておられる、一部進めておられた企業さんが多くて、初めてスタートさせる企業さんが、なかなかいらっしゃらなくて、テレワークコースは問い合わせ自体も少なく、申請になかなか結びついていないという状況かと思えます。

ただ、感染がゼロになったわけではありませんし、第8波の声も聞こえております。今までは手をつけていなかったけれども、テレワークを始めてみようとお考えいただいている事業主さんも少なからずいらっしゃるのではないかと思いますので、引き続きどのような時にテレワークコース助成金を受給いただけるのか正確なところを周知をさせていただいて、ご利用いただいて、コロナと仕事の両立をお進めいただけるように、労働局でも啓発を進めていきたいと思っております。

●村中会長

他にご意見、ございますでしょうか。

青山委員。

●青山委員

青山と言います。資料で1点中身を教えていただきたい。29 ページにあります最低賃金のところがございます。説明の中では業務改善助成金、令和2年が2桁、令和3年が118件ということで、今期でいうと168パーセント増えているということですが、基本的には、賃金引き上げで上がっているのか、特例も含めて上がることもありますので、中身がもしわかれば教えていただきたいと思っております。

●佐々木雇用環境・均等室長

業務改善助成金がとても申請数が急増しているところがございます。特例コースと通常コースで分かれておりまして、特例コースにつきましてはすでに賃上げを行なって、そして機械を導入等して上げた賃金をそのまま払い続けていけるように生産性を向上させて、そのままの雇用管理の状況を続けていただけるようにというのが特例コースでございます。

通常コースは、助成金を受給して機械を導入等していただいて生産性を上げていただいて、最低賃金を上げていただく順番で進んでいるものでございます。

どちらも申請件数として伸びていますが、大きく伸びたのは通常コースでございます。機械を導入して生産性を上げて最低賃金を上昇させることで、意欲的に取り組んでいただいている事業主さんが大勢いらっしゃるのかと受け止めております。

●村中会長

他にごございますでしょうか。

先ほどのご質問の件で、佐々木室長。

●佐々木雇用環境・均等室長

ご質問をいただいた村松委員が退席されたあとですが、委員からご質問がありましたハラスメント対策の相談窓口を設置している事業所が、どのぐらいあるのかとご質問いただいていたので、統計データを準備いたしましたのでご紹介させていただきたいと思います。

令和2年度に実施をされた調査でございまして、事業所の規模が30名以上の従業員を雇用している2万4,000社に対して調査を実施いたしました。有効回答が6,426社から回答いただいた調査でございます。

パワハラについて、防止対策を講じている、相談窓口を設置しているとご回答をいただきました事業所が、78.6パーセントでございました。

合わせてセクハラとマタニティハラスメントについてもご紹介をさせていただきたいと思いますが、セクハラについては80.6パーセント、マタハラにつきましては78.2パーセントが相談窓口の設置をして周知していると、この時点でご回答をいただいております。

冒頭ご紹介をしましたパワハラの78.6パーセントにつきましては、30人以上の事業所を対象とした調査ではございますが、この調査時点では、まだ中小企業には義務付けになっていない状況でございました。その時点で相談窓口がすでに78.6パーセント、8割近いところで設置をいただいているところなので、事業主さんの前向きな姿勢、パワハラ防止対策をきっちり講じていこうとの姿勢の現れかなと受けとめさせていただいたところでございます。

府下のデータがご紹介できればよかったのですが、全国のデータでご紹介させていただきました。

●村中会長

他にご質問はございますでしょうか。

●荻野委員

冒頭、社会経済活動も動いてきて、人出も増えてきたというお話もございました。我々も事業所から聞いておりますと、非常にお客さんも増えてきてはいるが、なかなか働き手が集まらないので、せっかくお越しいただいてもお客さんの対応ができない状況があることも聞いております。

そういった中で、雇用調整助成金も申請件数が減ってきたとの話がございましたけれども、何か業種の傾向であるとか、今の求人の関係の業種との関連性について、傾向みたいなものがありましたら教えていただきたいと思います。

●宮田職業安定部長

ご意見ありがとうございます。雇用調整につきましては、令和4年、最新9月のデータですと、有効求人倍率が1.23倍になっておりまして、ちょうど1年前に比べると0.15倍違い、徐々にですがアップしております。

中身を見ますと、やはり求人等が増えておりまして、特に京都府内におきましては、製造業は以前から好調でございましたけれども、近年、観光関連産業、いわゆる小売や宿泊、飲食関連、このようなどころからの求人等も多くいただいております。逆にいうと、若干最近は人手不足のようなご指摘のとおりお話をきいております。

こういったことにつきましては、我々も求職者のニーズに対応ではないですが、マッチング等の支援をしております。また、人手不足分野につきましては、先ほどもご説明をしましたが、そういった分野に対応する窓口を設けまして、我々も、求人者のニーズに応えた取組等を現在進めております。

やはり地域により違いがありまして、観光関連産業から一旦離れた人手が、まだまだ戻りきっていない。いったん離れた観光関連産業につきましては、戻りたいとおっしゃる方もいますが、他の職業に就きたいご希望の方もいて、その点につきましては、人が集まらない状況が若干ございます。こういった点につきましては、具体的に企業のニーズですとか条件、これを踏まえて求職者へ、より細かな説明等を行いながら、マッチング等について、今後も取り組んでいきたいと考えております。

●村中会長

ありがとうございます。

他にご意見はございますでしょうか。

私から質問させていただきますけれど、テレワークの話が先ほど出ておりましたが、実際にテレワークを実施するとなると、結構いろいろと面倒な法的な問題もあります。健康管理の問題、それから労働時間管理があったり、就業場所が自宅となるとプライバシーの問題です。そのあたりについて何らかの指導やガイドラインを出すなどホームページには出ていますが、京都で具体的な対応はどのようなことをされているのかお聞きしたいと思います。

●佐々木雇用環境・均等室長

ありがとうございます。テレワークにつきましては、良好な雇用型のテレワークを推進していただくために、厚生労働省でガイドラインを定めさせていただいております。

ガイドラインの中には、目の前で仕事をしている状況ではありませんので、テレワークに従事する労働者の健康状態、労働時間、そして就業環境につきましてもどのように管理をしていくのが好ましいかお示しをさせていただいているところでございます。

ただ、ガイドラインに定められた内容どおりでテレワークの環境を整備いただいているかを一つ一つ会社の状況をお聞きしているわけではございませんので、ガイドラインの周知は引き続き進めていこうと思っております。

私ども労働局で、事業所へ報告徴収ということでパートタイム有期雇用労働法の関係でもお尋ねをしていますが、報告徴収でお尋ねしたときに状況をお聞かせいただいて、ご相談があれば、ガイドラインの内容などご説明をさせていただいているところでございます。

ただ、お尋ねできる事業所には数に限りが出ますので、働き方改革推進支援センターへ何でもわからなければお問い合わせをいただいて、相談に対応させていただいており、ご要望があれば事業所へお訪ねをして、どのようにテレワークの環境を整備していけばいいか、助成金の利用なども絡めてアドバイスをさせていただいて、伴走型の支援を展開させていただいているところでございますので、働き方改革推進支援センターなどもご利用いただきつつ、環境整備をお進めいただければと思います。

●村中会長

ありがとうございます。

少し懸念しますのは、長時間労働になりやすい環境ではないとの気がして、私も仕事をしているのか、自分の家の仕事をしているのか、家で仕事をしているとだんだん区別がつかなくなります。それはテレワークというのは自宅でやるから、それがいい点ではありますね。育児をしながらやるという話もあるのですが、一方で、気付くと夜中までやっている話になったりします。

そのあたりについて、トラブルが出たら何らか法的な措置がとられるということがあつたりするのでしょうか、今のところはそういうことになっていないので、特段問題はないかと思っはいるのですけれど、基準監督の問題として、テレワークの労働時間管理に関して何か特別な対応は、特段、今のところは必要がないということなんでしょうか。

●岸労働基準部長

労働基準監督署では、監督官による監督指導や安全衛生面の指導などを行っているところですが、監督指導をした場合は、テレワークをしていますかとの確認はしてございます。

そのような場合は、労働時間の管理で、ガイドラインでは始まる時と終わる時に連絡するなど、そういうルールを決めておくこととなっていますので、そのようなことがなされているかどうかという確認はしているところではございます。今のところ何か大きな問題が発生して、例えば、法令違反であるような問題は特段把握してございません。

引き続き、そのような問題にも関心を持ちながら指導をしていきたいと考えているところでございます。

●村中会長

ありがとうございます。他にご意見ございますか。

では、もう1点、私から。先ほど青山委員がお尋ねになっていた最低賃金の引き上げに対応するための生産性の向上ということで、そのための助成金になっていますが、昨今、雇用調整助成金に対して結構批判的な論調が出てまいりました。

批判的な論調というのは、日本の雇用の流動化を阻害していて、産業の新陳代謝を妨げているのではないかと。労働力が必要なところに、雇用調整助成金があるため労働力が移らないことになっているのではないかとのお話があります。

恐らくコロナの問題が出てくると、一時的に状況が一変するので、その時に緊急的に対応する。昔のように構造不況といったように、景気の大きな波があつて、すぐ回復するだろうというようなときに、一時的に対応する、それは労働力確保という観点から必要なことだったと思いますが、雇用調整助成金のあり方自体も、昔とは違ってきている気がしています。今回のコロナの話になってから最初の半年や1年ぐらいは良かったのかもしれないですが、今度、最低賃金の引き上げで生産性を向上させる話は、何かそのような観点から見ると矛盾しているようで、批判されるのではないのかなという気もするのですけれども。

最低賃金を引き上げるために、生産性を向上のために機械を入れるためにお金を出しました。そうしたら生産性が向上するから、効率が上がるから、人手が今までは10人いたところが、実は5人で済みますような話になって、その5人に関しては雇用調整助成金を出しますというような話ですね。

そのあたりのメリハリというか、労働市場の健全なあり方みたいなことと、雇用調整助成金というのは、全体としてどういうポリシーでやっておられるのかというのが、最近見えにくくなってきている気がします。

私は雇用調整助成金に対して、先程の論調に全面賛成するわけではありませんが、ただ、もう少しメリハリがある気がしています。実際に運用されていて、そのあたりは、どのような発想の仕方をされているのか興味があるところです。

●宮田職業安定部長

ご意見、ありがとうございます。

雇用調整助成金につきましては、ご指摘の側面もでございます。現在、制度改革を断続的に行なっております、徐々にですが上限額を今までの1万5,000円を上限で通常よりも高いという金額でございましたけれども、それを徐々に下げて平常の額に戻すと助成金も平常に戻すということで、現在段階を踏みまして、改定等を行なっているところでございます。

特に、今まで雇用調整助成金につきましては、雇用の維持ということで重点を置いてまいりましたけれども、これから少し労働移動や、人への投資ということで側面を変えてまいりまして、労働移動に関しましては、産業雇用安定助成金ですとか、こういったものがございますし、また、先ほどご説明をいたしましたけれども、特に人への投資という、いわゆる職業訓練や、企業内での人材育成への助成ということで重点を図っております、先ほど申しましたとおり、冊子を少し入れております、4の2でございますけれども、人材に対する支援助成金、こちらを特に重点をおきまして、いわゆるスキルの形成、生産性の向上も含めまして、少しずつ我々としても雇用のニーズが高い分野への移行を促しまして、そういった新たな雇用へつなげるということで、少しずつやっつけようという取組を現在進めているところでございます。

●村中会長

ありがとうございます。他にご意見はございますでしょうか。

時間にもなりましたので、これで審議は終了したいと考えます。よろしゅうございますか。

ありがとうございます。

各委員におかれましては、熱心にご審議いただきまして誠にありがとうございます。

それでは、事務局にお返しいたします。

●司会

村中会長、審議会の進行ありがとうございました。

それでは閉会にあたりまして、京都労働局長の赤松からごあいさつを申し上げます。

●赤松労働局長

本日は活発なご意見、大変貴重なご意見を賜りましてありがとうございます。

さまざまな課題について、難しさというのを日々感じております。雇用の関係で言えば、求人倍率は緩やかに改善しておりますけれども、年齢階層別に見ると高齢者の方の求職者が増えております。ダブルワーク、複数の仕事を掛け持ちされる高齢者もおられます。

障害者の方につきましても、最近仕事を求められる精神の障害者の方が増えており、雇用管理に関する相談も増えております。さまざまな課題について、審議会の機会だけではなくて、折に触れまして個別にご相談などもさせていただきたいと思っておりますので、今後ともご指導のほど、どうぞよろしくお願い申し上げます。

本日はどうもありがとうございました。

●司会

本日はお忙しい中、貴重なお時間を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44回京都地方労働審議会を終了させていただきます。

なお、配布しました資料につきましては、ご不要なものがありましたら机の上にそのまま置いてお帰りいただいて構いませんので、よろしくお願いいたします。

本日はありがとうございました。

(終了)