

第45回京都地方労働審議会 議事録

令和5年3月15日開催

京都労働局
京都地方労働審議会

京都労働局
第 45 回京都地方労働審議会

(開始)

●司会

それでは定刻になりましたので、只今から第 45 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ございます。よろしくお願いいたします。

審議に先立ちまして、お手元に配布しております資料の確認をさせていただきます。机の上にお配りしております資料をご覧ください。

まず一つ目、第 45 回京都地方労働審議会の次第でございます。二つ目、京都地方労働審議会委員名簿、事務局名簿、座席表、京都地方審議会運営規程、あと地方労働審議会令でございます。

あと、ダブルクリップで止めております資料一覧の資料を配布させていただいております。

なお、その資料一覧の資料No.1 でございますが、令和 4 年度京都労働局行政運営方針の実績報告と、資料No.2 の令和 5 年度京都労働局行政運営方針(案)につきましては、事前に皆様にお配りさせていただいているものでございます。資料No.2 の京都労働局行政運営方針(案)につきましては、一部修正を加えていることを報告させていただきます。

また、追加資料でございますが、右上に「当日資料」と記載のある資料 3 点をお配りさせていただいております。一つ目は、第 14 次労働災害防止推進計画(案)。二つ目は、カラー刷りのもので、「産業雇用安定助成金をご活用ください」と、「在籍型出向を活用し、産業雇用安定助成金を受給しませんか」でございます。この 3 点を当日資料として追加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、お近くの職員に申し付けてください。

大丈夫でしょうか。

●司会

それでは京都地方労働審議会の開催にあたりまして、京都労働局長の赤松からごあいさつ申し上げます。

●赤松局長

皆様おはようございます。赤松でございます。

本日は、年度末のご多用の中、本審議会にご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

平素は、村中会長様はじめ、委員の各先生方におかれましては、厚生労働行政の推進に一方ならぬお力添えをいただきまして、この場をお借りして、御礼を申し上げます。

まず京都の雇用失業情勢でございますけれども、本年1月の有効求人倍率が1.25倍、16か月ぶりに低下しました。

一つは、最近生産の動向に足踏み状態が見られることと、求職者の方が増えてきている、傾向が見られるところでございます。昨年から続く物価高騰の影響も十分注視しながら、今後の職業安定行政の運営に気を引き締めてあたってまいりたいと思っております。

また、本日が春季生活闘争の集中回答日となっております。大手企業さんが相次いで回答をされている状況でございます。

ただ、このインフレが、デマンドプルではなく、コストプッシュ型のインフレーションということもありまして、とりわけ中小企業の置かれている環境は大変厳しいものになっていると感じております。

こういった中で、昨年、政府が取りまとめました総合経済対策に基づきまして、厚生労働行政としましても、賃上げが進むように、拡充されました助成制度、あるいは取り組まれている好事例の普及啓発に力を入れてまいりたいと思っております。

本日は、来年度の行政運営方針について、忌憚のないご意見を賜りたいと思っております。

この行政運営方針は企業で言われるところの事業計画、年間計画でございます。これに基づきまして、組織目標を立て、職員一人一人が、それぞれの目標を立てて成果をあげていく所存でございます。

今回は5年に1度の災害防止計画の見直しの年にも当たりまして、この行政運営計画の中で、これについても説明させていただければと思っております。

限られた時間でございますが、忌憚なくご意見を賜ることができれば幸いです。

簡単ではございますが、私からのごあいさつとさせていただきます。本日はよろしく願いいたします。

●司会

続きまして、委員の皆様のご紹介でございます。資料により審議会委員名簿でご紹介に替えさせていただきますが、委員にご就任後、今回の審議会が初めての出席となります。連合京都事務局長の土淵委員をご紹介します。

土淵委員様、よろしく願いいたします。

●土渕委員

おはようございます。昨年10月、連合京都の中央委員会に来まして、事務局長をさせていただいております土渕と申します。よろしくお願いいたします。

●司会

土渕委員様、審議会の審議につきましてよろしくお願いいたします。

続きまして、本日の欠席委員のご報告をさせていただきます。労働者代表委員の青山委員、平峯委員、中村委員。使用者代表委員の岩橋委員、小崎委員、梶谷委員の6名の委員から、本日欠席のご連絡をいただいております。

続きまして、労働局事務局職員のご紹介をさせていただきます。事務局名簿をご覧ください。

事務局職員のうち、12月1日付で総務部長が三浦から大羽賀に交代となりましたので、紹介させていただきます。

大羽賀部長、よろしくお願いいたします。

●大羽賀総務部長

12月1日付で着任いたしました大羽賀と申します。よろしくお願いいたします。

●司会

事務局職員の後方には、各担当が補助員として着席させていただいておりますので、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6名、労働者代表委員3名、使用者代表委員3名、計12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3分の1以上のご出席をいただいているということから、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。

それでは、これから審議会の進行につきまして、村中会長にお願いしたいと思います。

なお、審議会の中でご発言いただく際には、事務局の担当者がお席までマイクをお持ちいたしますので、よろしくお願いいたします。

村中会長、審議会の進行、よろしくお願いいたします。

●村中会長

村中でございます。皆さん、おはようございます。一言だけごあいさつ申し上げ

げます。

今回から机の配置も元に戻りました。アクリル板がまだ残っておりますけれども、通常に戻ったのではないかと思います。ちょっとアクリル板の配置が中途半端かなという気もしますけれど。

そういうことで、コロナの話というのは、また今後、夏場とか冬場に感染が広がるかもしれませんけれども、それはそれなりにウィズコロナとしてやっていくようにする、ということなのかなと思います。

ただ、先ほど局長からもご紹介がありましたように、インフレがかなり激しく進行していて、それで賃上げということで、この間までは、賃上げという言葉はどこへ行ったのかなというぐらい、ここ何年もそういう話はなかったんですけど、にわかに出てきて。今日も労側委員、使用者側委員のご欠席も目立つようですので、非常に、大変忙しい時間を過ごしておられるんだろうと思います。

そういうことになりますと、労働条件をいろいろ変えていくということが恐らくどこの労使関係においても問題になってくるだろうなと思います。そういう中で、労働行政の支援ですとか、あるいは反対に目を光らせないといけない・・・とかいろいろ出てくるかと思われますので、また労働行政にとってみても、新しい問題というのが多々生じてくるのかなと想像するところです。

本日は、来年度の行政運営方針をご説明いただいて、我々、審議会の委員として、できる限りそれについて考えるところを申し上げて、ご助力させていただければと考えているところです。皆さん、忌憚のないご意見をよろしく願います。

それでは、早速議事に入らせていただきたいと思います。

令和5年度京都労働局行政運営方針案について、各部長、各室長からご説明をいただければと思います。

審議の時間を十分に取りたいと思いますので、説明はポイントを絞って手短にお願ひできればと思います。

また、審議につきましては、ご説明がひと通り終わった後で一括して行いたいと思いますので、よろしく願ひいたします。

それではまず総務部長からご説明、よろしく願ひいたします。

●大羽賀総務部長

改めて、総務部長の大羽賀です。まず初めに、本日の資料につきまして、事前にお送りしていた資料と本日差し替えるということになりましておわびいたします。内容の方向性については変わってはいませんが、長い文章をコンパクトにしたり、わかりやすいように図表を差し込んだりとか、若干修正をしております。

では、説明に入らせていただきます。

まず、行政運営方針について少しお話しますが、厚生労働省では、労働行政の推進に当たりまして、毎年度、「地方労働行政運営方針」を策定しまして、当該方針に基づいて各施策の展開を図っております。各都道府県労働局は、当該運営方針を踏まえつつ、各局の管内事情に即した重点課題、対応方針などを盛り込んだ行政運営方針を策定して計画的な行政運営を図ることとしておりまして、京都労働局においても、現時点で本省より示されております（案）をベースに、京都府における労働行政の現状や課題等を踏まえて、毎年度、「京都労働局労働行政運営方針」を策定し、府内の労働行政の推進を図ることとしております。

資料No.2、「令和5年度京都労働局労働行政運営方針（案）」の1ページ目をご覧ください。

一枚めくっていただいて、「第1、令和5年度の京都の労働行政の重点課題と対策」と題があります。その下に「京都の現状と課題」それを踏まえた労働行政における「最重点対策」について記載しております。

まず、その1ページ目の真ん中ぐらいにあります現状を示す指標としまして、6つの指標を掲載しております。この指標について簡単にご説明いたします。

(1) 左上の表になりますが、これは有効求人倍率、有効求人数、有効求職者数の表になっておりますが、直近1月末の数字ですが、令和4年の平均の有効求人倍率は1.19倍、令和3年の1.06倍より、0.13ポイント上昇しております。

(2) 今の表の右側の表は、令和5年3月の大学・短大卒業者の就職内定状況になっております。平成24年3月卒業者以降、令和5年3月卒業見込みの者までの毎年2月1日時点の内定率を記録したのになります。大学では85.5パーセント、前年は85.1パーセントでした。短大では75.2パーセント、前年が77.5パーセントと、令和4年3月卒業者内定率と比較しますと、大学ではわずかに上回っておりますが、短大では2.3パーセント下回っております。

続いて下の一番左、(3)の就職氷河期世代関係の表。それと(6)の非正規雇用労働者関係。そのうち、ポツが二つありますけど、上の非正規雇用労働者の割合については、いずれも直近で実施された統計調査の数値を出典としている関係で、令和4年度は変更がございません。

続いて(4)、左から2番目の表です。こちらの、管理的職業従事者に占める女性の割合になりますが、17.7パーセントとなっております、全国の15.7パーセントを上回っております。

続きまして、その右側の(5)の表でございます。(5)の労働時間等の年間総実労働時間、年次有給休暇取得率については記載のとおりであります。前者の労働時間は全国平均より短くなってございますが、後者の有給休暇取得率は全国平均より少なくなっております。

続きまして、一番右の(6)のポツの下の表になりますが、1時間当たりの所

定内給与、一般労働者を 100 とした場合の短時間労働者の男女別の数字となっておりますが、男性で 96.4、女性で 85.6 となっております。

令和 5 年度の労働行政の課題は、少子高齢化、生産年齢人口の減少という構造的な課題がある中で、働くすべての府民の皆様が、豊かで生き生きと暮らせる社会の実現を目指し、成長と分配の好循環による持続可能な経済社会の実現のため、労働者の賃上げ支援、個人の主体的なキャリア形成の促進など、人への投資を強化する取り組みを行うこととしております。

一枚めくっていただいて、2 ページ目をご覧くださいと思います。こちらには、令和 5 年度に京都労働局が取り組んでいく最重点対策が 13 項目記載されております。この 13 項目については、説明時間も限られておりますので、この後、各担当の部室長から、この 13 項目のうち、特に重要、注目していただきたい項目についてご説明させていただきます。その他、説明のない項目については、この後のご審議の中で、委員の皆様のご質問の中で、回答のときに、13 項目に関係する項目がございましたら、今年度の実績などを交えまして、詳しく説明させていただきますと思います。

簡単ではございますが、令和 5 年度の京都労働局行政運営方針（案）の策定に当たっての考え方や、本日の説明の流れについてご説明させていただきました。どうぞよろしく願いいたします。

●村中会長

はい、ありがとうございました。

それでは続きまして、雇用環境均等室長からよろしく願いします。

●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。それでは、令和 5 年度京都労働局行政運営方針案の最重点対策の中からご説明申し上げます。

私からは大きく 3 点、ご説明させていただきます。

行政運営方針案の 2 ページの 2、最重点対策をご覧ください。

1 点目は、(1) ①最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援について、ご説明させていただきます。

賃金引上げを推進するためには、特に中小企業、小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に取り組むことが重要と考えられており、その主たる支援策が業務改善助成金とされております。

本文は 3 ページをご覧ください、第 3、賃金の引上げに向けた支援の推進等の 1 (1) 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援の、1 パラ、2 行目後半から、「業務改善助成金の積極的活用を一層促進し、

業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引上げを支援します。」として、業務改善助成金について記載をさせていただきました。

最低賃金の所掌は労働基準部でございますが、本助成金の審査・支給は、雇用環境均等室で対応しております。

また、昨年10月に閣議決定されました「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」を受け、業務改善助成金は見直し、拡充をされたところでございます。本助成金を活用し、業務改善、生産性を向上させ、賃金引上げにお取り組みいただきますよう、労働基準部と連携して周知に努めてまいります。

業務改善、生産性向上、働き方改革に係る取組といたしまして、もう1点ご説明をさせていただきます。2ページにお戻りをいただけますでしょうか。

今回は(4)②同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等、こちらについてご説明をさせていただきます。本文は、10ページをご覧ください。

第6で、このページの2の(1)をご覧ください。雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けて、令和3年度から中小企業も含め、すべての事業場にパートタイム・有期雇用労働法が施行されております。令和5年度からは労働基準監督署と連携して、監督署から提供された情報に基づき、雇用環境均等室が報告徴収を進めてまいります。

同一労働同一賃金につきましては、具体的にどう取り組めばいいのか、基本給などの規定のどこをどう直せばいいのか、悩んでおられるという声もお聞きいたします。そうした事業主の方の悩みには、2パラ目「また」以降で書いております、京都働き方改革推進支援センターが対応させていただきます。

センターでは、電話や来所による相談対応のみならず、訪問コンサルティングも実施しておりますので、センターをご利用いただきつつ、さまざまな関連情報の周知など、管内事業主の取組支援を進めてまいります。

では、また2ページにお戻りいただければと思います。

2点目は、(4)①女性活躍・男性の育児休業取得等の促進について、ご説明をさせていただきます。

まず、女性活躍ですが、本文は7ページをご覧ください。第6の1(1)でございます。改正女性活躍推進法が施行され、昨年4月からは行動計画策定、女性活躍情報の公表といった取組が常用労働者101人以上の企業に拡大をされたところでございます。

また、ページをおめくりいただいて、本文の8ページでございますが、昨年7月には、女性活躍推進法の省令が改正施行されて、常用労働者301人以上の企業に、男女の賃金差異の情報公表が義務づけられたところでございます。

次に、育児介護休業法でございます。そのまま下へ下がっていただいて、(2)をご覧ください。改正法が昨年4月から3段階で施行され、来月4月から、第3弾の男性の育休等取得状況の公表が常用1000人超の企業に義務づけられるところでございます。昨年10月には出生時育児休業（産後パパ育休）や育休の分割取得が施行されました。育児休業は休暇・休業に当たりますので、法改正におきましては、就業規則の改定、労使協定の締結などが必要となってまいります。管内企業の皆様に、改正法に即した規定を整備いただいて、育児休業や短時間勤務などの利用を希望する労働者が、ちゅうちょすることなく申し出て制度を利用できる、男女共に仕事と育児が両立しやすい環境が整備されますよう、改正法や企業の取組事例集など、関連情報の周知に努めてまいります。

先の女性活躍推進法は、「えるぼし認定」。仕事と育児の両立には、次世代法の「くるみん認定」など、積極的に取り組み、かつ、成果を上げられた認定企業の事例などもご紹介させていただきつつ、管内企業の取組を促進してまいります。

では、また2ページにお戻りいただき、最後3点目は(5)③総合的なハラスメント対策の推進でございます。本文は23ページ第7の2(5)のところをご覧ください。

昨年4月に改正労推法が施行され、中小企業も含めたすべての企業においてパワーハラスメント防止措置、指針で定められた10の防止対策が義務づけられたところがございます。

雇用環境均等室ではパワハラのみでなく、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントといった職場のハラスメント防止措置について、周知を図っております。雇用環境均等室はもとより、府内の九つの総合労働相談コーナーにおきまして、就活生も含め相談に対応しておりますが、令和5年度におきましても年間を通じて、さらに12月のハラスメント撲滅月間は、取組を強化して周知を進めてまいります。

特に駅前の総合労働相談コーナーにはフリーダイヤルを設けており、府内からは通話料の負担なくご相談いただくことも可能でございます。引き続き、総合労働相談コーナーの利用促進に努めてまいります。

以上3点、ご説明をさせていただきました。時間の関係で説明できなかった業務につきましても、効果や効率を考え、精力的に進めてまいりたいと考えております。

それから本日は雇用環境均等室から、3の1といたしまして、女性活躍推進法の男女の賃金差異の公表、男性の育休取得率の公表、同一労働同一賃金の労働者向け、事業主向けのチラシ、総合労働相談コーナーのご案内の5点を資料として入れさせていただきました。説明に時間が取れず恐縮でございますが、後ほどご覧いただけますと幸いです。私からの説明は以上とさせていただきます。

す。

●村中会長

ありがとうございました。続きまして、労働基準部長、よろしく願いいたします。

●岸労働基準部長

労働基準部長の岸でございます。私からは労働基準関係につきましてご説明いたします。

私からは、令和5年度京都労働局労働行政運営方針案における最重点対策のうち、労働基準行政の関係する項目を中心に3項目についてお話をさせていただきます。

まず行政運営方針案の3ページをご覧ください。第3、賃金の引上げに向けた支援の推進等の1番、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等についてでございます。

令和4年10月28日に物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策が閣議決定されたことを受け、政府は継続的な賃金引上げの促進、中小企業支援による企業への賃金引上げ支援に取り組むとし、労働基準監督署による企業への賃金引上げの支援等と賃金引上げのための各種支援策を好事例等の周知方法を推進することが盛り込まれています。

そこで令和5年度は、中小企業・小規模事業場の生産性向上による最低賃金・賃金引上げを図るため、業務改善助成金の積極的な活用を一層促進するとともに、各監督署において企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の賃金や企業の取組事例等がわかる資料を提供し、企業の賃金引上げへの支援を行うこととしています。

なお、令和4年度の実績としましては、令和4年度取組実績報告の30ページにありますが、最低賃金改定の時期に合わせ、京都府下の約700の団体にポスター、リーフレット等を送付し、最低賃金額のほか、業務改善助成金や日本政策金融公庫による支援金などの支援策を周知したところでございます。

続きまして、行政運営方針案の16ページをご覧ください。第7、多様な選択を力強く支える環境整備のうち、2番、安全で健康に働くことができる環境づくりの説明をいたします。

まず(1)長時間労働の抑制のうち、イ、時間外労働の上限規制適用猶予事業・業務への労働時間短縮等に向けた支援でございます。

現在、時間外労働の上限規制が適用猶予されております建設事業、自動車運転業務、医師については、令和6年4月1日から適用猶予がなくなり、新たな規制

が適用されることとなります。猶予措置の最終年度となります令和5年度は、円滑な法制施行を図るため、各監督署において、適用猶予対象事業・業務の事業場に対する支援を強化することとしております。

建設業につきましては、各監督署において労働時間等の説明会を開催し、上限規制の内容や36（サブロク）協定の様式等を周知するとともに、働き方改革推進支援センターの全国センターに相談窓口を設け、長時間労働の削減に向けた相談対応を行うこととしております。

また医師につきましては、京都府医療勤務環境改善支援センターと連携し、改正省令の周知を図り、必要な支援を行う予定でございます。

さらに自動車運転者を使用する事業場につきましては、あらゆる機会を捉え、改正改善基準告示の周知をする一方、各監督署で配置しました労働時間相談・支援班が問題と認める発・着荷主を訪問し、長時間の恒常的な荷待ち時間を解消することを要請していくこととしてございます。

なお、長時間労働の規制に関する実績としましては、令和4年の取組実績報告の23ページにございますが、過重労働による健康障害が懸念される事業場を的確に把握し、監督指導を実施するとともに、積極的に広報活動を実施し、長時間労働の抑制に向けた機運醸成に努めました。

本日お配りしております資料3の2の1、ベストプラクティス企業への職場訪問にございますとおり、令和4年度のベストプラクティス企業につきましては、京都信用金庫でございますけれども、局長が訪問し、働き方改革に対する取り組みについて意見交換を行ったことがテレビ、新聞、メディア等に取り上げられたところでございます。

3項目目でございますけれども、運営方針案、20ページにございます、14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備でございます。

令和4年度の労働災害の発生状況は、全国的に死亡者数は減少しておりますが、死傷者数は増加しており、京都府管内におきましても令和5年度2月末現在の速報値で、死亡者数は前年同期比7人減少の9人でしたが、休業4日以上死傷者数は同年の同期比で2432人の増加の5169人と大幅な増加となっております。

労働災害の特徴としましては、転倒による災害や腰痛などの動作の反動、無理な動作による労働災害が多く、労働災害全体の45パーセントを占めるとともに、これらの災害は、小売業や社会福祉施設を中心に多発していることがあげられます。

これらを踏まえまして、国におきましては、令和5年度を初年度とします第14次労働災害防止計画が、本年2月13日の労働政策審議会安全衛生分科会において諮問・答申され、同計画の策定、官報公示に向けての手続きが進められている

ところでございます。

これと並行して当局におきましては、京都局版の14次防を現在作成していくところでございます。今回の14次防につきましては、資料3の2の4につけてございますけれども、従来の計画と2点、異なるところがございます。

まず1点目でございますけれども、資料の2枚目のスライドになりますけれども、計画の方向性のところをご覧ください。一つ目の丸印に記載がございますが、計画の方向性としましては、個別の分野の対策に加え、安全衛生対策に取り組む事業場が社会的に評価される環境整備を図ることとしたところでございます。これは安全衛生に取り組むことによって、経営や人材確保・育成の観点から、実利的なメリットがあるということを広く理解してもらうことが目的でございます。

また、計画における重点対策としましては、今述べました自発的な安全衛生対策に取り組むための意識啓発のほか、高年齢労働者の労働災害防止対策の推進や労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進など、8項目を挙げたこともこれまでと異なることでございます。

2点目は同資料の3枚目のスライドにございますが、今回より、労働災害の減少を達成するために重点対策ごとにアウトプット指標とアウトカム指標の二つの指標を設定することとしてございます。計画の重点対策の取り組みの成果として、労働者の協力のもと、事業者において実施される事項をアウトプット指標と定め、国はその達成を目指し本計画の進捗状況の把握をするための指標として取り扱います。

また事業者が、アウトプット指標に定める事項を実施した結果として期待される事項をアウトカム指標として定め、計画に定める実施事項の効果検証を行うための資料として取り扱うこととなります。

以上が労働基準行政に関する説明となります。

後ほど、委員の皆様からのご意見を賜り、施策に反映していきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

●村中会長

ありがとうございました。それでは続きまして、職業安定部長からよろしくお願いいたします。

●宮田職業安定部長

職業安定部長の宮田でございます。私からは、職業安定部関連につきまして説明をさせていただきます。

冒頭、局長からもお話がございましたように、昨年、閣議決定をされました総

合経済対策におきまして、構造的な賃上げの実現を目指すということになっております。

また、先月（2月）の15日に開催されました新しい資本主義実現会議の中におきましても、この構造的賃上げのためには、特に能力向上支援による人への投資、これが政府全体として一層重要な取り組みとして位置づけられております。これを踏まえまして、京都労働局におきましても、人への投資に関する支援策につきまして行政運営方針に盛り込んでおります。

行政運営方針の2ページの最重点課題でございますが、（2）個人の主体的なキャリア形成の促進についてご説明をさせていただきます。本文につきましては4ページになります。

こちらにつきましては、事業主団体や労働団体、有識者等で構成いたしました法定協議会、京都府地域職業能力開発促進協議会を3月17日に開催の予定をしておきまして、令和5年度訓練実施計画を策定する予定としております。デジタル分野の訓練コースを拡充するという形で考えております。

また、企業内における人材育成を支援します人材開発支援助成金につきましては、今年度、企業による労働者のリスクの支援を強化し、サブスク型の研修サービスを活用いたしました定額制訓練、および労働者が自発的に受講する自発的職業能力開発訓練への助成を中心とする「人への投資コース」を創設いたしました。加えて12月には助成率を引き上げるなどの拡充が図られました。詳しくは、資料3の3の8、こちらのほうに記載しておりますので、後でご覧いただければと思っております。

そして、さらに資料3の3の9でございますけれども、昨年12月から、企業の事業展開等に基づく必要な訓練を実施した場合の、事業展開等リスク軽減コース、こちらを創設しておきまして、本コースにおきましては、企業の持続的発展ため、新製品の製造や新サービスの提供への新たな分野への展開を行う人材育成や、業務の効率化や脱炭素化に取り組むためにデジタル・グリーン化へ対応した人材の育成に取り組む事業主を対象に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を高率で助成をしまして支援をしております。

そして、本日配布した資料でございますけれども、経済活動の再開に向けた動きの中で、休業から在籍型出向を活用した就業への移行を効果的に支援するため、産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）、こちらを活用いたしまして、出向元と出向先の双方の企業の支援を行っております。

加えて、自社にはない実践での経験による新たなスキルの習得を目的とした在籍出向を行った出向元の事業主には、同助成金、スキルアップ支援コースを活用しましての支援を行っております。

職業安定行政としては、人への投資になります人材育成、こちらが再重点対策

の一丁目一番地として、来年度取り組んでいきたいと考えております。

事業者団体、労使団体の委員の皆様におかれましては、周知広報につきまして
もご協力をいただきますようお願いいたします。

●村中会長

はい、ありがとうございました。

それでは各部室長からご説明いただきましたので、ここからは審議に移りたい
と思います。

委員の皆様、どなたからでも結構でございますので、ご意見を頂戴できればと
思います。

●増永委員

自治労の増永でございます。それぞれご丁寧な説明、ありがとうございます。

私のほうからは、運営方針（案）の中の2ページの（1）の①最低賃金以下、
それから（4）の②同一労働同一賃金に関わると思われる事項の発言をさせてい
ただきたいと思っております。

まず私の出身は自治労の代表で関わらせていただいております自治体職場
の労働組合にあります。その中でとりわけ規模の小さな自治体の、町村の役場の
賃金体系は、実は地域手当が付されていない自治体において最低賃金を割るよ
うな、今、賃金体系があるということをお場で情報共有させていただきたいと
思います。

ご承知のように、おそらく労働局の方でもこの件はご承知いただいているこ
とかと思うんですけれども、過去の国における給与制度改革におきまして、国家
公務員及び地方公務員の給与表が一斉に統一化された中で、都会の公務員職場
の給与表は諸々の地域手当であるとかそれぞれの手当がついて、たいへん安定
した条件にあるところが多ございますけれども、特に京都で言いますと北部で
あるとか南部の一部の町役場などでは地域手当がゼロのところがございます。

そして、そういった職場で高卒あるいは中卒でその役場に配属された場合に、
給与体系がどうなっているのかというと、大変低い。手当もない。時間単価に直
すと最賃を割るような状況にございますので、これはこの場で見直して、すぐに
改善されるようなことではなく、国の制度の問題ですけれども、この中で私ども
は労使交渉の中で特別の手当が少しでもつけられないかというようなことで、
少しでも改善に向けて取り組んでいるところではございますが、このことをご
承知いただいて、我々は推薦の国会議員等を通して働きかけを行なっている
ところがございますので、労働局様といたしましても、しかるべき場でご意見など、

中央に向けて発信いただければと思っております。よろしくお願いいたします。

特に質問ということではございませんが、これについて何かご見解があればお聞きできればと思います。

●赤松局長

最初によろしいでしょうか。

●村中会長

どうぞ。

●赤松局長

増永委員、どうもありがとうございます。地方自治体の職員の方、とりわけ地域手当がつかない市町村で勤務されている若手の職員の方々について、労働基準法で定める算定によれば、最低賃金を割ってしまう状況が発生しているということを共有させていただきます。

国家公務員でも同様の状態が発生しております。労働局として、自治体には是正指導の権限があるわけではないですが、労働基準法に照らせば、最低賃金を下回る状態は望ましいものではないと申しております。我々も、人事院に対してその説明を求めておりますし、引き続き早期の是正について強く働きかけていきたいと思っております。また自治体から相談がありましたら、それについて対応していきたいと思っております。

●岸労働基準部長

労働基準部長の岸でございます。最低賃金が改正されましたら、私ども地方公共団体に最低賃金の周知の要請に伺うわけですが、昨年、私は直接、北部の市町村、具体的には綾部市と福知山市にお伺いしまして、副市長など責任ある方と面談しまして最低賃金が変わったこと、最低賃金を周知していただきたいことをお願いすると同時に、職員で最低賃金を下回っている人はいないでしょうかという話もさせていただきました。

私たちも最低賃金の周知に非常に力を入れておりまして、直接対応しておりますので、このような取り組みを引き続き続けていきたいと思っております。

●増永委員

引き続きよろしくお願いいたします。

●村中会長

ありがとうございました。それでは、ほかの方、お願いします。
では中山委員。

●中山委員

ご説明、どうもありがとうございました。中山です。1点お願いで、1点質問になるかと思えます。

女性の健康のところ、特に働き世代の方が妊娠、出産、育児をされたときに、産後に強うつ状態になったり、孤立感があったりということで、その女性が自殺されてしまったり、お子さんの虐待につながるということが、大きな問題になってきております。

こういったときの支援のリソースというのは、例えば市町レベルでの保健師さんたちがそこにサポートに行かれます。職域から離れてしまうと、ご本人の立場からすると地域でのリソースにつなげていくということも、ぜひ連携活用をご検討いただければと思います。これはお願いです。

二つ目は質問です。労働災害防止計画のところ、アウトプット指標とアウトカム指標で整理してくださいました。このアウトプット指標とアウトカム指標が集計されて、それぞれ評価して、これはそれぞれのところに何らかのフィードバックがあるのでしょうか。ら、改善に向けたそれぞれの事業所に対する支援体制などがあるのかということをお教えいただければと思います。

●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。中山委員、ご質問ありがとうございました。

1点目にお尋ねがありました、産後うつの状態は、進むととても深刻な事態を招いてしまうことから地域のリソースにつなげる連携を検討いただきたいというご意見でございました。

男女雇用機会均等法では、母性健康管理措置を定めておきまして、妊娠中から産後1年のあいだの女性労働者が産婦人科医などから指導を受けたときに、休業とか短時間勤務とかの適切な措置を講じなければならないと定められておりますので、そうした措置も活用いただきつつ、健康管理を進めていただければと思います。

均等法の中の母性健康管理の措置、それから育児・介護休業法では、育児休業以外にも勤務時間の短縮などの様々な制度が定められており、自治体で交付される母子手帳、両親手帳のようなものに入れていただく動きがとても盛んになっているときいています。ほとんどの手帳に母性健康管理措置は入れていただいていると思います。

どういう対応がしていただけるのか、事業主にどういうことが求められているのか、法律で労働者としてどういう権利が保証されているのかを直接局に問い合わせいただくのでも構いませんし、自治体の窓口に聞いていただいて、もし、均等法の母性健康管理措置ということであれば、労働局にご照会いただければと思います。

特に自治体でも母子手帳のようなものを作られるときに、記載内容に男女雇用機会均等法とか育児介護休業法等の解説を入れていく自治体がおられて、記載内容について、この内容で大丈夫かとお尋ねをいただくケースが多くあります。お尋ねをいただいた際に法律の内容や支援制度の内容を説明させていただきますが、これからはお問い合わせをいただくまでもなく、自治体へ局から働きかけて、掲載をお願いし、連携してやっていきたいと思いますという働きかけを進めていきたいと思っています。

●岸労働基準部長

労働基準部長の岸でございます。2点目のご質問につきまして、労働災害防止計画に載ってますけれども、アウトプット指標、アウトカム指標の具体的な内容につきましては、先ほどご説明しました資料3の2の4のスライドの5ページ、5枚目と7枚目に具体的な指標が載っております。

これらにつきましては、定量的に評価ができる指標にしてございますので、定期的にこのあたりは実施状況を把握しまして、皆さんにフィードバックできるようにするよう考えてございます。

また、これらを作成するために実際に事業者が行う事項や労働局が行うことにつきましては、大変恐縮ですけれども、本日配布しました当日配布資料の14次労働災害防止計画の中にそれぞれ重点対策の具体的取組事項が事業者、国ごとに記載がされてございます。例えば高年齢労働者の労働災害防止対策の推進においては、国においてエイジフレンドリーガイドラインの周知を図ることとか、また産業保健のことでしたら産業保健推進支援センターを活用してください等、支援体制についても具体的に書かれてございますので、そういうものを活用しながら、事業者においてはその目標に達成していただくよう取り組んでいくよう指示したいと考えてございます。

●中山委員

どうもありがとうございました。育児助成は本当にいろいろな形で、やっぱりこういった方々や子どもたちを守っていく体制を作っていくといけないと思いますので、引き続きお願いいたします。

労災については了解しました。どうもありがとうございました。

●村中会長

どうもありがとうございました。それでは次の質問を。では師玉委員。

●師玉委員

師玉ですけれども、外国人の支援についてお尋ねしたいと思います。14 ページからおっしゃいますがちょっと読み取れないので、ご質問させていただきたいと思います。

いま労働局では、個別労働紛争のあっせんをされていますけれども、外国人の申請を受けているのかということと、もし受けているとすれば年間どれくらいかということと、もう一つ、受けているとしたらおそらく事実認定では通訳さんの力に大変左右されると思いますけれども、これは申請者負担なのか、あるいは労働局が準備するのかお聞かせいただければと思います。

●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。大事な質問をありがとうございます。

総合労働相談コーナーでは、労働者の方からの相談も、事業者の方からの相談も受けておまして、外国人労働者の方からの相談にも対応させていただきます。

今ご質問をいただいているように、やはり言葉の壁というものがあまして、相談者がどうお考えなのか、どういった支援を求めておられるのか、どういことがあったのかという事実認定、それからどう解決を図っていくかとして相談内容を正確に把握することがとても大事でございますので、窓口では、相談者の要望が適切に伝えられるように通訳を準備して相談対応しております。

もちろん、局でも準備させていただきますので、事前に調整し、通訳の準備をいたします。

ご自身で、通訳できる方を同伴して相談に来られる方もとても多く、例えば、日本人の配偶者と一緒に来られて相談をされる、代わりにこういう要望があると窓口で言っていただくこともございます。

ご自身で通訳となりうる方の手配まではできない場合、相談いただけるように対応できますので、ご心配なく窓口まで来ていただければと思います。通訳は局で手配をしてということになりますので、相談に行かれる場合は、あらかじめ電話か何かでご連絡をいただいてから足を運んでいただき、対応させていただくようにしたいと思っております。

●村中会長

ありがとうございました。師玉委員、いかがですか。

●師玉委員

経営側も呼んで紛争を解決した、その実績はどれぐらいあるのでしょうか。それから、通訳はほぼ日本にいらっしゃる外国人の言語に対応できるような体制があるという理解でいいのでしょうか。

●佐々木雇用環境・均等室長

すみません、紛争として助言やあっせんをした数というのはいま手元になくて、この場で説明させていただけないのですが、本年度は外国人労働者の方から紛争になっていて、局からの助言やあっせんを申請されるという相談はありませんでした。

もちろん話される言語によって通訳の手配が困難なケースはあるかと思いますが、できるだけ正確に相談内容をお聞きして対応ができるように準備をさせていただきますので、まったくその言語には対応できませんとって門前払いをするとか、相談を受け付けないことはないように対応させていただくようにしております。

●師玉委員

それを聞いて安心しました。国として経済の持続的な発展と今の社会制度を維持するためには、外国人に協力をいただこうというのが大きな流れだと思いますので、そうであれば、ぜひそういう体制をつくるのが国としてあるべき姿だと思いますので、引き続き体制の強化をぜひお願いしたいと思います。

●村中会長

はい、どうぞ。

●岸労働基準部長

今の質問ですけれども、労働条件の関係でございまして国全体の話ですけれども、厚生労働省として日本語で相談できない外国人労働者向けに、労働条件ホットラインというものを開設してございまして、現在13の言語に対応してございます。

京都の労働局にも外国人の相談員が在籍しておりますので、英語とベトナム語に対応してはございますけれども、例えば他県の方でも京都に電話でつながって相談できますし、例えば英語やベトナム語以外の言語で13の範囲の中に入っており

ましたら、その専門の方がおられるところに回線が繋がって相談ができるような体制になっていますので、そういった意味では全国のネットワークの中で対応できる仕組みでございます。

●村中会長

ありがとうございました。では村松委員。

●村松委員

村松です。障害者の就労促進について一言だけ申し上げたいと思います。テレビとか新聞でかなり報道されていますが、先月の27日に大阪地裁が、聴覚障害者の11歳のお子さんについての交通事故死亡事例について逸失利益というものを、何をどのようなものを基礎にするかということで判断が下りました。

大阪地裁の判決は、全労働者の平均の85パーセントを基礎とするというような判決が出されたんです。逸失利益というのは、もし事故に遭わなければ、どのくらい将来利益が得られるかという損害なのですけれども、現実におられる方は、その人の事故前の収入が基礎になります。子どもの場合には働いていないわけですから、賃金センサスの平均賃金を適用するわけですけれども、それを全労働者の平均賃金85パーセントと認定されたようです。

今まで過去にもいろいろな判例があり、そういう障害者の逸失利益を、健常者の何パーセントで判断するかについては推移がありますが、今の時代、特に子どもにとっては無限の可能性があるので、かつ弁護士の中でも聴覚障害のある方、視覚障害を持っている方がおられるので、そういう意味では子どもにとっての可能性が無限にあるにも関わらず、裁判所はなぜか85パーセントと判断しました。

翻って、それで思い出すのは、男女についても、女性も、私が弁護士になったころは、まだ女性は女性の平均賃金で逸失利益を算定していて、それが変わったのは2001年の東京高裁の判決で、性別を理由に賃金センサスの男女別を適用するのはおかしいという判断が出たというのがあります。

新聞報道によりますと、厚労省の民間企業で働く障害者は、2022年6月時点で61万人で過去最大だったと報道されていて、障害者雇用がどの程度進んでいるかということがすごく裁判所にも大きな影響を与えていると思いますし、今回、障害者の就労支援について、雇入れ支援について力を入れるというのを読みましたので、ぜひ障害者の、特に子どもたちの地位を今後向上させるためにも、障害者の就労促進を頑張っていたいただきたいです。

●村中会長

ありがとうございました。

●宮田職業安定部長

職業安定部の宮田でございます。ご意見ありがとうございます。

障害者の就労支援につきましては、昨年度過去最高の雇用率を達成しております。京都府内におきましても全国平均を若干上回るという形で推移しております。我々としましても、障害者の雇用につきましては、引き続き進めていきたいと考えております。

資料につけておりますけれども、障害者雇用促進法が改正をされまして、令和5年の4月1日から施行される予定でございます。

それに伴いまして、今現在の法定雇用率より0.4パーセント上げる形になっておりますので、それに伴いまして、各事業主、また自治体、こういったところにつきまして障害者の就労支援につきまして、引き続き取り組みを推進していきたいので、よろしく願いいたします。

●村中会長

はい、では。

●赤松局長

関連しまして、障害者雇用の取り組みについて、京都府内においては法定雇用率が2.3パーセントのところ2.31倍、わずかに上回ったというのが昨年でした。全国的に言えば、全国で30位になります。

こういった中で、取り組みの一つとしては、もにす認定、障害者雇用優良中小企業主認定の取得を呼び掛けております。昨年、綾部市の日東精工の子会社が、もにす認定を受けられました。社長がおっしゃっていたのは、認定を取ることを目標にするのではなく、それを取得するためにさまざまな要件があるのですが、その要件を一つひとつ達成することで会社が変わる、みんなが変わる、そのように変えていきたいと。結果的に認定基準を上回ったわけですが、京都北部を代表する企業から、障害者雇用の輪が広がっていけばと思っております。

また先日、京田辺市長さんとお話をする機会がありまして、今、市役所の近くの大きな公園で、障害を持たれた方のために、ノーマライゼーションの拠点づくりをしたいと語っておられました。これから京都がもっと、障害者の方に優しい、企業においてもさらに雇用していただけるよう、私たちとしても後押しし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した。村松委員、よろしいですか。
では、土淵委員、どうぞ。

●土淵委員

連合京都の土淵です。よろしくお願ひいたします。

私からも3ページ、「賃金の引上げに向けた支援の推進等」で、(1)に当たる
ところなんですけれども、ここに記載をしていただいておりますパートナーシ
ップ戦略です。

原材料高騰価格で、価格転嫁を行わないと中小企業は賃上げができない状況
にあるというのは、本文にあるとおりですけれども、実際、連合京都でも、今、
春闘が始まる前に各行政団体と地域振興局を含めて企業団体にも接見をさせて
いただきまして、お話を聞かせていただきました。

実際は、価格転嫁ができていないというのが現状であるという中で、非常に大
手さんの言うとおりにしないと、今のところは大手さんも賃金が上がっていな
い状況なので、それを見守りながら、翌年あたりから価格転嫁をしていくよう
なお話も若干聞いております。

でもそれでは中小企業が1年ないし2年は辛抱しなければならない状況にな
りますので、早期に労働局においても解決に向けて取り組みを進めていただき
たいところであります。

もう1点は4ページです。(2)最低賃金制度の適切な運営というところ2段
目の「また、」からなんですけれども、まさしくこのとおりでありまして、最低
賃金額の改定につきましては使用者団体、労働者団体、及び地方公共団体等の協
力を得て、使用者・労働者等に周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上
問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導を行っていただきたいこ
とが書いてあるんですけれども、是非ともお願ひしたいと思ひます。よろしくお
願ひいたします。

もう1点ですけれども、17ページであります。先ほども言われていましたけ
れども、2024年問題の時間外労働の上限規制の部分です。

一番やっかいというか、解決がしにくいところは自動車運転者の上限規制で
す。ここはどう取り組んでいくのかというところであります。ここは個別の企業
さんでは、おそらく無理だと思います。ここは運転手不足も発生しますし、長時
間労働が行われなことであれば、原資が必要となってきます。ここにある運賃
改定です。そこを行わないと、抜本的な解決ができないと思ひます。

労働局が取り組まれる内容ではないかもわかりませんが、ここは行政
が一丸となって取り組みを進めていただきたいと思ひますので、あえて言わせ

ていただきます。よろしく願いいたします。以上です。

●村中会長

それでは労働基準部長。

●岸労働基準部長

私から説明させていただきます。まずパートナーシップの関係でございます。価格転嫁の関係でございますけれども、やはり価格転嫁できないことや、先行き不安な企業がございますので、私どもは各事業場に行きましたら担当官から賃金を上げていただきたいという要請はさせていただいていますが、価格転嫁できない事情として親会社からの買い叩きなどが原因であるということでしたら、公正取引委員会や中小企業庁のほうへ情報提供し、然るべき対応をしていただく仕組みができていますので、そういう面からも、価格転嫁を阻害する要因を改善できるように政府一丸となって取り組みをしているところでございます。一層進むように取り組みたいと思っております。

また、最低賃金の周知徹底、履行確保につきましては、こちらに書かれているとおりでございまして、先ほどもお話しさせていただきましたけれども、地方公共団体あてに改正された最低賃金額を直接要請したり、あとは関係団体、700の団体にポスターやリーフレットを配布しまして、市民の皆様が見られるようなかたちで周知を図れるような取り組みをしていくところです。そのあたり局署力を合わせてやっていきたいと考えております。また、監督指導についても同様にしっかりと指導していきたいと考えております。

上限規制の関係でございますけれども、自動車運転者につきましては、先ほども言われたとおり運賃の問題もございますので、関係機関、国交省等と協力して周知を図ってっております。

国交省ではモデル運賃というような問題もございますので、それも含めて一体的な周知を図っていきたいと考えていますので、よろしく願いいたします。

●土淵委員

最初のパートナーシップ制ですけれども、公正取引委員会等に申し出てくださと言われておりましたけれども、実際言えないからそこでストップしていたんですね。

ですので、そこを困っておられる方に手を差し伸べられる何かいい方法を見つけていただきたいなというのが今の質問です。

●村中会長

局長、どうぞ。

●赤松局長

パートナーシップ宣言について、例えば埼玉県が中心となって経済団体、労働団体、経済産業局、公正取引委員会など関係機関が一丸となって適正な価格、価格転嫁ができるように機運を醸成する。そういった動きも一部にあると承知しておりますし、また問題意識について共有させていただきます。

私どもとしましても、関係機関、経済団体の方々と意見交換させていただければと思っております。

●荻野委員

パートナーシップ宣言に関しましては、京都商工会議所でもこの2月に約12,000の会員向けに会頭名の文書で円滑な価格転嫁を進めていただくとともに、とりわけ発注企業には価格協議について適切に対応していただくよう役員のほか、調達部門や取引現場等にも周知・啓発のお願いをしたところでございますので、ご参考までに。

●村中会長

ありがとうございます。それでは向井さん。

●向井委員

向井です。賃上げの関係のご質問が一つと、もう一つ、両立支援の関係で意見を申し上げたいと思います。

一つは、賃上げの関係ですけれども、大企業の賃上げのニュースは最近よく出てきて目に触れますけれども、なかなか中小企業はそれに追随することが難しい状況にあるという認識であります。

人材確保の方策という視点も一つあると思うんです。ハローワークの求人条件などの中で、その賃上げがちょっと傾向として見られるかどうかを1点、知りたいと思っております。

もう一つは、両立支援や育休の取得の関係ですけれども、これも数日前のニュースで報道があったかと思いますが、損保会社が育休を取得した従業員の同僚、同じ職場の同僚に手当を支給するというニュースがあったかと思いますが。

従業員の側の心理として、自分が休むと職場に迷惑がかかるというところがあると思いますし、みんながみんな育休を取るという私生活の状況にあるとは限らないということなので、同僚の方の中にはいつも自分が支える側に回ってしまうというところのいろんな思いを抱えることになるかと思います。先ほど

出たようなニュースの取り組みというのは職場全体で育休の取りやすさを促進するという意味で、私はとてもいい取り組みだと感じました。

他方で使用者の側に今度は負担がやはり資金面では生じる部分でもあるので、いろんな助成金の中でこういう取り組みができるものがあるのかと思いました。それで中を見て見たら、両立支援等助成金で何か使えるものがあるのかと見た範囲では思いました。

こういう助成の取り組みだと思っても、それを使うときにすごく負担が大きくなってしまうと、やはりなかなか取り組みにくいと思うので、このような取り組みをしようと思ったときにはこういう助成金が使えますということのをうまく広報ができるといいのにと思いました。

例えば、今回のニュースを見て、ニュースでどのような報道がされるかを事前に把握されるのは難しいかもしれないんですけども、ニュースに合わせて、このような取り組みをしようと思ったときにはこういうものが使えますよというような広報できると、ちょっとやってみようかな、という気持ちになりやすいかと思います。

例えば、ほんとうにいろんな助成金の制度があって、うまく使えばとてもいいものというのはたくさんあると思うんですけども、例えば、今の助成金の関係で言えば、両立支援とは違いますが、今回の配布資料の3の3の8でも、このように助成率が引き上げになりましたとかご説明いただいて、こんなメニューがありますというのがあって、ああそうか、とは思うんですけども、実際にこれはどう使ったら、いくら支出に対して、いくら助成が得られて、実質的な負担はこれぐらいで導入できるんですということが、なかなか分かりにくい気がしています。

もしかすると、別に具体的な事例、数字を出しての事例。この会社ではこうでしたという事例というのは広報されているのかもしれない、私がそれに触れられていないだけかもしれないんですけども、良い取り組み事例とかの広報の中で数字を出して、本当の具体例として何か見えるようにしていただくとより使いやすくなるのかと思っています。それは意見です。以上です。

●村中会長

職業安定部長から。

●宮田職業安定部長

一つは求人条件の賃金のところですけども、具体的にそのような統計を取っていませんので、実際いくらになっているのかというのは把握しておりません。

実際この中小企業の就労支援ですとか、いわゆる求人が充足しないというところがございますので、これらにつきましては求人が充足するよう、我々としても、労働条件の緩和等を促しまして、そのようなかたちでの相談はさせていただきます。

助成金の、こちらのパンフレットも大変、貴重なご意見をありがとうございます。ただこのリーフレットにつきましては、簡易なかたちで1枚のリーフレットとしてまとめているところですが、もちろん詳細なご説明のほうにつきましては、ご相談のほうを含めて対応していきたいと思っております。

●向井委員

ありがとうございます。助成金の関係で、確かにこれをチラシで見て、これ使えるかもしれないし相談してみようかなという方は、多分個別のご相談で具体的にできると思うんですけども、意識の持ち方かもしれないですけど、ぱっとこのチラシを見て、これ使おうとすぐ思うかと言われると、ワンステップ必要な気がします。

求めていかないと具体的な実利の部分が見えないというよりは、ぱっと見て、実利がありそうだと思うと、より補助制度をさらに使ってみようとなるような気がしています。そういう趣旨の意見です。

●村中会長

雇用環境室長、どうですか。

●佐々木雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長でございます。ご意見いただきまして、ありがとうございました。

両立支援として、数日前、取組を進めておられるということで、新聞やテレビニュースなどで拝見させていただきました。新しいアプローチの仕方だなと思いつつながらニュースを見ていたところでございます。

実は、マタニティハラスメント、職場のハラスメントには、セクハラもあればパワハラもあるのですが、マタニティハラスメントにだけ職場環境について、妊娠出産育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置を講じないといけないと指針に定められています。

委員が心配されるように、育児休業を長く取ると周りの同僚の負担が大きくなっていきます。休業で休んでいる間のフォローもありますし、短時間勤務で職場にいない時間は誰がフォローするのかという部分もあるかと思えます。

そういったところもフォローができるように、職場の中で仕事を大勢で負担

ができるように見える化をして、作業の内容をわかりやすくして、情報を共有しておくことで、早く帰ってもフォローができる、しばらくお休みを取られてもフォローが可能になります。そして、もちろん法律で定められている制度なので、利用する者がためらうことなく制度を利用できるよう、周囲の負担感を軽減する環境を整備することが、ハラスメントの予防につながるとして防止対策の一つで定められているところでございます。

マタハラ防止対策、セクハラ、パワハラと合わせて職場のハラスメント防止対策をしている、公表いただいている事業主は、この対策として何らかのグレースフルな取組をなさっていることと思います。

それから、育児・介護休業法で昨年4月から職場環境整備が義務付けになったところですが、その部分は例えば「妊娠をしました」「育休を取るつもりです」「妻が妊娠しました」ということが職場の中で分かれば育児休業制度だとか短時間勤務制度だとか、利用可能な制度を紹介したり、会社によっては社会保険の手続きや、雇用保険から育児休業給付が出ますよというような制度の紹介をする等労働者が希望するとおりの期間の休業を申出、取得できるよう配慮することとして義務付けられました。

そして、ハラスメント対策では、相談窓口も必ず設置をしていただくことになっておりますので、環境整備の中で制度の紹介、そして育休を取りますかという意向の確認と合わせて、何かトラブルがあったり悩みがあったりすれば、大きな問題に発展する前に相談を寄せてくださいということも合わせて紹介をしていただくよう環境整備が昨年の4月から始まっているところでございます。

諸制度の内容についてご理解をいただいて、適切に対応をいただけるように周知を進めてまいりたいと思っております。

そして、ご質問にありましたような助成制度、全く同様の制度は両立支援等助成金にはございません。両立支援等助成金は、例えば男性が育児休業を取得したときに利用いただけるコースや、育児休業に入られる前に休業中にも情報提供などで復職を支援いただくプランを立てて支援を実施いただいたときに、事業主の方に対して助成がされますというような制度設計で、同僚の方に対して何らかの支援ができる組立とはされていません。

ただ、会社によって様々な取組を進めておられるということが報道でも分かりますし、いろんな取組が、どんなかたちのアプローチが一番その会社で効果があるのかは、会社の数ほど違いがあると思いますので、このような取組をされている企業もありますという取組事例の紹介で触れさせていただいて、もし、事業主の方に出るんですけれども、助成金を活用いただきながら職場環境整備に取り組んでいただけるよう合わせて助成金の周知も進めてまいりたいと思っております。ありがとうございます。

●村中会長

ありがとうございました。それでは小山委員。

●小山委員

中央会の小山でございます。何度か出ているんですけども、賃金の引上げに向けた支援で、その一つの大きな柱として、国では業務改善助成金を準備してま
すと言っていたているんですけど、実際に京都の実績を教えてくださいませんか。

●佐々木雇用環境・均等室長

業務改善助成金の今年度の実績でございますが、京都労働局行政運営方針の
取り組み実績報告、資料1の5の30ページに12月末時点でございますが、業
務改善助成金通常コースで117件の申請、特例コースで44件の申請と紹介をし
ております。

それから、もう少し時期が新しい今年の2月末でございますが、やはり順調に
伸びておまして通常コースで123件、特例コースで26件追加となっております。

●小山委員

採択率ってわかりますか。

●佐々木雇用環境・均等室長

申請の際、ご準備をいただく添付書類などが多くて、取り下げられるというケ
ースもゼロではないんですけども、ほぼ全ての助成金について労働局、雇均室
からも「どんな書類をご準備ください。何を整えてください」とフォローさせて
いただきますので、ほぼ申請いただいた全ての数が交付決定をさせていただい
ている状況でございます。

●小山委員

ありがとうございます。

いろいろ努力をしていただいて、できるだけ使いやすいようにとお聞きはし
ているんですけども、この数字を私自身は非常に心もとない数字と思っています。

京都の中小企業、約11万社ありますけれども、やっぱり最賃を払うことに非
常に苦勞をされている経営者がおられる中で、採択数が100件台そこそこでは、

母数と比べて全然合っていないのではないかと私は思っています。

別に労働局だけがではないですけれども、恐らく使いにくいんですよ、業務改善助成金。何件か聞いていますけれど、「挑戦するけれども、途中で諦めます」とか、診断士がついていてできえ、「ちょっとしんどい」とか。そんな声が私のところへ届いてきますので、是非とも、本当にこれから賃上げがますます進んでいくと思いますけれども、中小企業はそこについていけない企業がたくさん出てきていますので、是非ともその支援策は、業務改善助成金だけでなくもいいと思っておりますが、いつもお聞きすると「業務改善助成金がありますので」というお答えになる。どうしても私たちは、そこがどうかたちでしっかりと公金がいただける作りにはしていただけるんですかと聞かざるを得ないということがあります。

もう一つはタイムラグがあるんです。この業務改善助成金は申請をして、設備投資をして、売上が上がってというかたちになるので、そもそも設備投資をするお金があれば賃金を払う。そのお金が追いつかないから、というところがたくさんあるので、そこにハードものの整備がいるとなれば、そこはやっぱり足かせになっていくと思うんです。ソフト的な支援も業務改善助成金の中には拡充はしていただいておりますけれども、大宗はやっぱり設備を入れないと生産性向上には繋がらないという支援策の作り込みになっていて、サービス業など必ずしも設備投資を要しない分野もあります。現場のことを理解はしていただいているんだと思うんですが、支援策の作り込みに現場の実態を取り入れていただきたい。「コロナ禍で業務改善助成金を拡充」と書かれているのですけれども、その中身を是非とももう一段進めて頂くことを要望させていただきます。以上です。

●村中会長

ご発言なさいますか、今の要望について。

●佐々木雇用環境・均等室長

ご意見ありがとうございます。業務改善助成金は拡充をされて、見直しをされて、使い勝手がよくなっているんですけども、やはり申請の際、付けていただく書類などたくさん種類がありますし、過去数か月分の賃金台帳を添付いただいてということで、ご申請をいただく事業主様に一定ご負担をお掛けしているところかと思えます。

ご要望いただいた内容につきましては、中央へあげさせていただいて、このようなご意見がありましたと伝えたいと思います。

雇均室では、できるだけ早く助成金を受給いただけるように、交付決定する申請の審査を速やかに進めてまいりたいと思います。

●村中会長

ありがとうございました。それでは荻野委員。

●荻野委員

資料 No. 2 の 1 ページの「京都の労働行政の重点課題と対策」のところに、「成長と分配の好循環による持続可能な経済社会の実現が不可欠」、ということを書いてもらっていますが、まさにそのとおりかと思っています。

先ほど賃金の話も出ておりますけれども、中小企業にとりましては、去年の秋以降ぐらいから、人が少しずつ動き出し、この 13 日で、マスクが個人に委ねられるとなると、通常为社会経済活動に戻るのではないかと思います。

抱えている問題としましては人手不足という話が当然ございます。

賃上げの話も、どちらかいうと中小企業は防衛的な賃上げで、人を確保しておくために何とか賃金を上げている状況が多いのではないかと推測されます。

コロナ禍、国のいろんな支援策等々で事業主は資金を調達されており、これがこれから返済も始ってくる。先ほどのパートナーシップもそうですけれども、原材料価格も含めて価格上昇する中で、中小企業がそれをさらに価格転嫁していくということは、お客さん離れを招きかねない難しい面があるということで、最初申し上げました好循環という意味では、まだ越えていけないハードルがたくさんあると思っています。

これは労働局だけの問題ではなくて、国の各省庁、局も含めて、横の繋がりが必要かと思えますし、企業側もいわゆる製造から販売、サービス、川上から川下へ、あるいは消費者も含めてこういった新しい社会を理解していく必要があるんだろうと思いますので、国や行政の方には、そういった連携といいますか、そのような取り組みも是非やっていただきたいと思えます。賃上げだけがポンと出てくるのではなくて、やはりそういう全体的なパッケージでの取り組みにしていただきたいなと思えます。

あと、人手不足の話、これも推測でしかないんですけども、人が集まらないから、逆に言えば地域のアルバイトやパートに無理をお願いして、通常働いていただく時間を少しのばしていただいたりということも当然出てきているのではないかと思います。

今後、事業者の人手不足の関係で私がちょっと懸念しているのが、今話題になっています 103 万円、130 万円の問題。今この時期、3 月ですので、少し働き手も無理をしてもそこのお店にお応えするかたちで働いていただいている方もおられるのではないかと思います。これが秋以降になるとなかなか労働力の確保という意味からすれば事業者にとっても深刻な問題だということは少

し懸念をしているところでございます。

労働力の移動であるとか、労働力の確保というところについても上半期にしっかりと取り組んでいく必要があるのではないかとおっしゃったので、その辺でご意見がありましたらお願いしたいと思っています。

●村中会長

ありがとうございました。では職業安定部長。

●宮田職業安定部長

職業安定部の宮田でございます。人手不足ということで、トータル的には全ての求人を充足させるということとは言えませんが、やはりそれを推進していく必要がございますので、それにつきましてはマッチング支援、これにつきましては取り組みを進めてまいります。また、当然のことながら京都府、市町村と連携を取りながらさまざまなかたちで取り組みを進めております。

ただ、昨今ですけれども、いくつかの市町村と雇用対策協定を締結いたしました。こちらのほうに関しまして、実際の各市町村のニーズ、こういったものを頂きながらそのニーズに合わせたかたちでのマッチング対応、こういったものにつきましても取り組み行っていくかたちでございます。ありがとうございます。

●村中会長

では局長。

●赤松局長

大変難しいお話をいただいたと思われました。本当に社会に参画しているさまざまな方々が経済の好循環を実現していく目的を共有しながら進めていかないといけない。まだ始まったばかりと思っています。

消費者においては、物価が高騰する中で生活防衛的な態度を取らざるを得ない。企業においても、先行きが見通せない中で、設備投資に慎重になってくる動きもございます。

京都には活力会議などオール京都体制で皆さんが知恵を出すような場がございますが、ご出席の労使の方々、公益の先生方のご意見も伺いながら、労働局としての支援のあり方、協力のあり方というものをどんどん発信できるようにしていきたいと思っています。

人口不足の中で労働移動を進めていくというのが今回の行政運営方針の中でも抱えているテーマです。

人口減少というのは、まさに経済成長の足かせになる問題で、そこが根っこに

はありますけれども、京都経済全体を活性化させて行くために、私たちはさまざまな矛盾を抱えながらと言いますか、それぞれの立場でできることを進めて行くということで、協力しながら、一步でも前に進めていきたいと思えます。

将来世代に果実をしっかり残していかなければいけない。それが今の私たちの使命、役割だと思っておりますので、そういった思いも共有させていただきながら、これからも取り組んでまいりたいと思っております。よろしく願いいたします。

●村中会長

ありがとうございました。他の方は。高島委員。

●高島委員

高島です。よろしくお願いします。

私からは、ご説明いただいた中でも少し出てまいりました、資料2の23ページにあります就職活動中の学生などに対するハラスメントに関して2点質問をさせていただきます。

1点目は、こうした就活中の学生に対するハラスメントはセクハラを中心にニュース等にもなったところがございますけれども、そうした事例に関して、もし事務局で把握をされていることがありましたら、是非お教えいただきたいです。

本件につきましては、これは最近大学から報告を受けたことと関連するところなんですけれども、最近就職活動の進め方というか、かなり多様化をしてきておりまして、それに伴ってトラブルと捉えられるケースが増えてきているということがありました。

そのトラブルというのも、明確に違法と言えるようなものではなくて、グレーゾーンといいますか、非常に見えにくい。精査すると違法な部分があるようにも思えるんですけれども、一見するとちょっとわかりにくい内容かと思えました。

例えば、これは以前からありましたけれども、就職内定をもらったあとに研修等々で頻繁に企業に出向かないといけないとか、アルバイトというかたちで長時間拘束をされるので大学の最後の学び、卒論等を書く時期にあたるんですけれども、なかなか進まないことはやはり現実としてございます。

他にも就職活動塾のようなものがあるって、そこに結構なまとまった金額を払って学生が参加をする。それ自体は本人が納得をしていけば問題はないと思うんですけれども、そこでいろいろ講師の方とやり取りをした最後、特定の業界にかなり強く誘導されるというようなことがあったり。

さらに就職活動のやり方の一つとして、スカウト型の求人サイトというのが

最近学生も活用するケースが増えてきていると聞いています。そこで学生が自分のプロフィールや活動履歴をいろいろあげたものを企業の方がご覧になって、オファーというかたちで声をかけていただくわけですが、そこでも最後、やはりかなり強引に勧誘があって、お断りをしたいけれどもなかなか断れないというようなケースがあったり、あるいは労働条件に関して一見すると非常に好待遇に見える。しかし、よくよく見るとさまざまな、例えば時間外労働の手当が実はそこには含まれている等々ということがあって、ある程度知識がある者から見れば気がつく部分だと思うんですけど、なかなか学生はそこまで十分に分からないままに好待遇のところに着かれて内定を受けたというので、あとからちょっと問題になったりというケースもあると聞いています。

こうした状況に対して、学生自身、ある程度もう成人していますし、自己責任で対応しなければいけないところもあると思います。大学等々の教育機関が十分にそうした知識、情報等を与えて行くということも非常に重要だと思うんですけども、併せて労働局で何か対応されていることですか、そうした取り組みのご予定などがあれば教えていただきたいと思います。以上です。

●村中会長

職業安定部長、お願いできますか。

●宮田職業安定部長

学生の就職活動につきましては、我々としましてもさまざまなかたちで支援をしております。当然のことながら、就職が決まるのが最善でございますので、その点につきましては、様々なかたちで学校ともご相談をさせていただいております。

また採用選考中でのトラブル、これにつきましてはアンケートをとりまして、その中でいくつか、ご相談があればそのなかで個別の指導。こういった面を捉えてまして取り組んでいるところでございます。

ただ、なかなかアンケートに関しましても、就職活動に支障を来すことがあると危惧されるということで、学生が具体的なお名前ですとか、そういったところを出していただけないことがございまして、その点についてはなかなか個別指導ということは難しいというのがございますけれども、そういったかたちで我々にご相談いただければこちらとしましてもご対応していくということでございます。

●村中会長

雇用環境・均等室長、お願いします。

●佐々木雇用環境・均等室長

就活生の内容について少しお話しをさせていただきます。

雇均室の総合労働相談コーナーでは、ご相談を受けつける対象に、就活生を含む求職者の方からの相談にも対応させていただきます。ホームページにも「総合労働相談コーナーの対象に就活生も入ります」と掲載をしていますが、なかなか相談件数が伸びない。就活生の方からのご相談が窓口にも実際こないで、リーフレットにも入れたほうがいいかもと考えて、今日お配りをした資料3の1の5で表面の菱形の印のところに「就活生を含む求職者」ということで相談コーナーを利用いただいて大丈夫ですよ、どうぞ相談をお寄せくださいとPRをさせていただきます。

特に京都市内は大学生が多く、人口の1割近くが大学生ということで深刻な問題だと局でも受け止めております。

アルバイトに限ったことではないのですけれども、毎年春にブラックバイト対策協議会を京都府、京都市と一緒に設置しております、本年度こういうふうな学生の就労に関して取り組んで行こうと申し合わせを行っております。申し合わせた内容を経済団体にお尋ねをして取組の要請をさせていただくというのを毎年春に実施をしております、その中にはもちろん、アルバイトに限った話ではなく、労働条件を守ってくださいということと、ハラスメントのない職場にしてくださいということで、取組を要請しているところでございます。

相談コーナーの周知が行き届かず、相談件数とご紹介できるようなものがないのですが、就活の途中のハラスメントという内容ですと、皆様から寄せられる相談例というふうな資料に入れさせていただいたのですが、就職説明会に行ったらところ企業の担当者から、「内定を出すから」等言われ食事にしつこく誘われて困っているとか、このような事例が多いのかと思います。

厚生労働本省でも大学から就活ハラスメントについての要請を受けたということも把握しております。

引き続き相談コーナーで対応させていただきますし、直接、雇用環境・均等室にお問い合わせ、相談の電話をいただくことでも全然構いませんので、周知をきっちりやって、そして困っておられる就活生の方々が気軽にご利用いただけるようにPRをし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。それでは最後に上田委員、よろしく申し上げます。

●上田委員

時間が押している中申し訳けありません。2点だけお願いいたします。

一つは人材不足の中で雇用の問題ですけれども、北部での雇用の問題、特に高校を卒業されて、技能工として入っていただきたいと地元雇用を進めている企業になかなか就職をしていただけないような状況が起こっておりまして、企業としても今後も工場の生産を続けていくのかどうかというところまで影響が出てくるような事態になっております。

そういったところを少しでも改善できるように私どもも協力させていただいて局と一緒に取り組ませていただきたいと思いますと思うんですけれども、地元雇用が少しでも進むような取り組みについてお願いしたいと思います。

もう1点は障害者雇用の関係で、将来的に雇用率が上がってまいります。そのような中で、採用されていないところに採用してくださいというだけではなかなか雇用率は上がってこないのではないかなと思っています。それとまた増やしていただくということになりまして、やっぱり企業の理解が必要と思うんですが、いま幸いに人への投資をやるという話が出ていますので、そういった人への投資をするメニューの中で障害者雇用が進むような何か対策を考えていただくことができないのかを質問させていただきます。

●村中会長

職業安定部長、お願いします。

●宮田職業安定部長

京都の北部の地域の人手不足といった状況もございまして、そういう意味では、我々も問題意識を持っております。これにつきましては京都府とや教育委員会さん、こちらと連携を取りながら今現在、早い段階で高校生に地元の企業に知っていただく。こういった取り組み等を進めていく考えでございまして。

また、先ほど申しましたけれども、北部地域の市町村とは雇用対策協定を結びまして、これにつきましては地域のニーズをすくい上げながら、さまざまなかたちで取り組み等を進めていこうとする段階でございまして。

それから障害者の雇用、これにつきましては、値は今回、0.4ということでもございますけれども、企業のご負担等もございまして、それにつきましては段階的にということでもございますので、まずは令和5年4月に施行されますけれども、まず0.2に関しましては1年後の令和6年の4月1日から。またさらにそこからプラス0.2につきましては令和8年度の7月1日というかたちになってございますので、段階的に引き上げることとなります。

その障害者の雇用につきまして私どもとしましても企業の皆様に対しまして障害者の雇用促進、これにつきましては様々なかたちでご提案する、こういった

ものを取りながら雇用につきまして進めていきたいということでございます。

●村中会長

ありがとうございました。

まだ、ご発言されたい方もあろうかと思えますけれども、予定しました時間を過ぎましたので、これで質疑応答は終了したいと思います。

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、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挨拶申し上げます。

●赤松局長

本日はお忙しい中、審議会にご出席いただきまして本当にありがとうございました。皆様方からいただいたご意見、ご要望につきましては、しっかりと受け止めさせていただきます。今後の行政運営に活かしていくとともに、また個別にご相談させていただくことも多々あろうかと思えます。その際にはどうか引き続き、ご指導方よろしく願いいたします。

簡単でございますけれども、これをもちまして私の閉会のごあいさつとさせていただきます。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45回京都地方労働審議会を終了させていただきます。なお、お配りしております資料でご不要なものがありましたら机の上にそのまま置いて帰っていただいてもかまいません。

本日は貴重なご意見、ありがとうございました。

(終了)