

第46回京都地方労働審議会 議事録

令和5年11月16日開催

京都労働局
京都地方労働審議会

京都労働局
第 46 回京都地方労働審議会

(開始)

●司会（中島総務課長）

ただいまから第 46 回京都地方労働審議会を開催させていただきます。

本日、司会を担当させていただきます総務課長の中島でございます。どうぞよろしく願いいたします。

審議に先立ちまして、まず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。机の上にお配りしております資料をご覧ください。

1 枚目は今回の審議会の次第でございます。2 枚目、京都地方労働審議会の委員名簿。3 枚目、京都地方労働審議会家内労働部会の委員名簿。4 枚目、審議会事務局の名簿。5 枚目、京都地方労働審議会運営規程。6 枚目、政令第 320 号地方労働審議会令を入れさせていただきます。

あと、ダブルクリップでとめております第 46 回京都地方労働審議会資料一覧と審議会の座席表を入れさせていただきます。このダブルクリップの資料でございますが、事前に各委員の皆様へお送りした資料と同じものを入れております。

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

それでは、第 46 回京都地方労働審議会次第に沿いまして、審議会の開会にあたり、京都労働局長、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。お忙しいなか、京都地方労働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。

日頃は、労働行政の推進にあたりまして、多方面でご理解、ご協力を賜っておりますことをこの場をお借りして厚く御礼申し上げます。

先日、11 月 2 日にデフレ脱却のための総合経済対策が取りまとめられ、補正予算の審議が始まっているところでございます。

その中で、近年、賃上げについて、政府全体で取り組みを進めているところでございますが、パート労働者、短時間労働者の方につきましても、就業調整をせずに、社会保険の加入による手取り収入の減少を補うための助成制度なども創設され、現在運用されているところでございます。

こうした賃金の引上げという動きについて、労働局としても精いっぱい取り組んでまいりたいと思っております。

翻ってみますと、経済の先行きは極めて不透明感が増しているように思います。消費の実情も、対前年同月などと比べると足踏みを続けているような状況にあるのではないかと考えております。

先日発表されました7-9の実質GDPを見ても、3四半期ぶりにマイナスになっております。なかなか先行きが見通せない状況でありますけれども、政策を総動員して取り組んでいく必要があると思います。

こうした中で来年は時間外労働の上限規制が原則適用になり、建設、トラックの運転手、お医者さんの関係であったり、すべて原則適用されます。

本日は、結構大部な資料になってはいますが、令和5年度上半期の労働行政の推進状況についてご説明をさせていただきます。

委員の先生方におかれましては、大所高所から忌憚のないご意見を頂戴できれば幸いです。私どもとしても、しっかりと受け止めて、今後の施策の展開に努めてまいりたいと思います。

本日はどうか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をさせていただきます。お手元にあります審議会委員名簿をご覧ください。

委員の皆様におかれましては、第11期審議会委員が、今年9月30日で任期満了となっております。それに伴いまして、この10月1日から、令和7年9月30日までのあいだ、新たに第12期の審議会委員として、京都労働局長より任命させていただいたところでございます。

それでは、審議会委員名簿により、お名前のみとなりますが、ご紹介をさせていただきます。

まず公益代表委員。浦坂委員、高畠委員、中山委員、向井委員、村中委員、村松委員の6名の皆様に公益代表委員をお願いしております。

続きまして労働者代表委員のご紹介でございます。青山委員、師玉委員、土淵委員、平峯委員、増永委員、柳生委員の6名の皆様に労働者代表委員をお願いしております。

続きまして、使用者代表委員のご紹介でございます。上田委員、荻野委員、梶谷委員、小崎委員、小山委員、羽淵委員の6名の皆様に使用者代表委員をお願いしております。

ご紹介させていただきました委員のうち、今回の審議会から新たに委員をお願いしております2名の方を改めてご紹介させていただきます。

労働者代表委員、京都地方労働組合総評議会、事務局長の柳生委員でございます。

●柳生委員

よろしく申し上げます。

●司会

次に使用者代表委員、公益社団法人京都労働基準協会、監事の羽渕委員でございます。

●羽渕委員

羽渕でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

●司会

柳生委員、羽渕委員、審議会の審議につきまして、よろしくお願ひいたします。

なお、本日の審議会につきまして、公益代表委員の浦坂委員、向井委員、労働者代表委員の土渕委員、3名の委員からご欠席との連絡をいただいていることを報告させていただきます。

続きまして、労働局の事務局職員の紹介をさせていただきます。お手元の事務局名簿をご覧ください。

まず、赤松京都労働局長です。

●赤松局長

よろしく申し上げます。

●司会

大羽賀総務部長です。

●大羽賀総務部長

本日はよろしくお願ひいたします。

●司会

佐々木雇用環境・均等室長です。

●佐々木雇用環境・均等室長

よろしくお願ひいたします。

●司会

岸労働基準部長です。

●岸労働基準部長

どうぞよろしくお願ひいたします。

●司会

青山職業安定部長です。

●青山職業安定部長

よろしくお願ひします。

●司会

また、事務局職員の後方に、各担当の課・室長が補佐として着席しております。どうぞよろしくお願ひいたします。

続きまして、審議会の成立につきましてご報告いたします。

本日の委員の皆様の出席状況ですが、公益代表委員4名、労働者代表委員5名、使用者代表委員6名、計15名の委員の皆様にご出席いただいております。本審議会につきましては、15名の委員の皆様にご出席をいただいております。委員の3分の2以上の出席となるため、地方労働審議会令第8条により、本会議が有効に成立していることをご報告いたします。

なお、公益代表委員の中山委員につきましては、所用のため、10時50分ごろ退席されると伺っております。

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、公益を代表する委員の中から、委員が選挙して選出していただくということになっております。

ご推薦していただければと思っておりますが、いかがでしょうか。

●青山委員

労側として、前期に引き続き、村中先生にお願いしたいと思ひます。

●司会

青山委員、ありがとうございます。

ただいま労働者代表委員の委員から、村中委員とのご推薦がございましたが、使用者代表委員の皆様、いかがでしょうか。

●上田委員

同じく、村中先生にお世話になりたいと思います。

●司会

上田委員、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、ここからの審議会の進行につきまして、村中会長をお願いしたいと思います。

また、審議会の中でご発言をいただく際には、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、よろしく願いいたします。

それでは村中会長、審議会の進行、よろしく願いいたします。

●村中会長

おはようございます。村中でございます。今、ご指名いただきましたので、謹んでお引き受けしたいと思います。

一言ごあいさつ申し上げたいのですが、コロナが収束して、人がたくさん動き出して、いろいろと活動が活発になっている昨今かと思えます。

一方で、テレビなどを見てましても、建設現場での事故というものもずいぶん増えているようですし、労働局で行政として取り組んでいただかないといけない問題がたくさんあると思います。

さらに内閣のほうでは、リスクリングというようなことを言いだしていて、確かに労働力の移動というのが、今までにないような形で大きくなっているのではないかなと、私は見ております。

そうしますと、そういうなかで、これも労働行政の中でどういうふうにとらえていくのかということが重要な課題になってくるのではないかと。そういう新しい課題が次々と出てくる中で、労働時間の規制も本格的な実施が来年に迫ってきているということで、ほんとうに大変なお仕事を目の前にされていて、大変だなと感じるわけです。

短い時間ではございますけれども、公労使として、そういう行政の方にお仕事をしていただくうえで、できるだけ有意な意見を述べさせていただきたいと考えておりますので、皆さんご協力のほど、よろしく願いいたします。

それでは、まず地方審議会令第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、私のほうから指名させていただきたいと思います。

公益代表委員の中から指名するとありますので、高島委員をご指名したいと思いますが、よろしいでしょうか。

(異議なし)

●村中会長

それでは、よろしく願いいたします。

続きまして、部会委員の指名でございますが、地方労働審議会令第6条第1項に基づきまして、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ありますので、第12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のご確認をよろしく願いいたします。

地方労働審議会の家内労働部会委員は、高畠委員、増永委員、小山委員にお願いしたいと思っておりますが、よろしいでしょうか。

(異議なし)

●村中会長

部会委員の方々、よろしく願いしたいと思っております。

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、部会に所属する委員により選挙で選出されることになっておりますので、ご選出方、お願い申し上げたいと思っております。

それでは議事に入らせていただきたいと思います。

まず、令和5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・室長からご説明をいただきたいというふうに思います。

なお、審議の時間を十分に取りたいと考えておりますので、説明のポイントを絞り、手短かに説明していただくようお願いいたします。

また、審議につきましてはご説明が終わった後、一括して行いたいというふうに思いますので、よろしく願いいたします。

それでは、最初に総務部長から、ご説明よろしく願いいたします。

●大羽賀総務部長

総務部長の大羽賀です。私から説明させていただきたいと思います。失礼ですが、着座で説明させていただきます。

先に労働行政運営方針の進捗状況報告の資料の説明を、私から見方について説明させていただきたいと思います。その前に、先ほどの局長のごあいさつにもありましたが、経済対策の関係に触れさせていただきます。

先日、11月2日に「デフレ完全脱却のための総合経済対策」が閣議決定されました。経済対策の基本的考え方として、5本の柱としてまとめられております。

労働局が特に関係する柱としましては、第2の柱「地方・中堅・中小企業を含めた持続的賃上げ、所得向上と地方の成長を実現する」といった柱でございます。その中では「価格転嫁、人手不足対応、生産性向上への支援を含め、賃上げ継続に向けた支援を行う」といった項目や、「リスクリングによる能力向上の支援。個々の企業の実態に応じた職務給の導入。成長分野への労働移動の円滑化」といった三位一体の労働市場改革などが掲げられております。

労働局では、これらに関係した助成金として、生産性向上に向けた設備投資等の費用を助成する「業務改善助成金」とか、非正規雇用労働者の正社員化促進のための「キャリアアップ助成金」などがございます。

ほかに第4の柱には、「人口減少を乗り越え、変化を力にする社会変革を起動・推進する」といった柱がございますが、その中に「女性活躍の推進」という記載がございます。

今回の経済対策は示されたばかりでございますので、今後、本省のほうからもいろいろ指示等がございますから、その指示を踏まえながら労働局としてどのように対応していくかなど、今すぐ示すことはできないところもございますが、可能な範囲で本日の行政運営方針のご説明などにも反映させて説明を行ってまいりたいと思います。

なお、本日の説明は、前回、行政運営方針の特に重要、注目していただきたい項目をご説明させていただきましたが、本日もお時間が限られていることもございますので、特に重要な項目等の現時点での取組状況の報告、今後の展開等を資料No.1「令和5年度労働行政運営方針の進捗状況報告」に沿って、各部室長からご説明させていただきます。その後、ご説明させていただいたポイントを含めまして、ご審議の中で委員の皆様のご質問に対して、詳しく説明させていただきたいと思います。

では、資料No.1について、簡単にご説明させていただきます。

一枚目の表紙をめくっていただきますと表がございますが、1ページ目のいちばん上の項目の欄には、「取組、関連事業・業務名」の欄から始まりまして、「担当所属」の欄まで横に記載させていただいております。真ん中ぐらいのところの欄に、「令和5年度取組実績」の欄がございますが、ここには上半期に取り組みました実績を記載しております。

二つ右の欄に、「令和5年度主要取組事項等にかかる年度達成見込みと評価」の欄がございますが、ここには下半期に取り組み予定の内容等を中心に記載しております。

先ほどご覧いただいた真ん中の「令和5年度取組実績」の欄の左と右側の欄

に「上半期達成状況」、それと「年度達成状況」の欄がございますが、ここには目標値等の達成状況を、100パーセントに達したものを二重丸(◎)。それからいちばん最後のバツ(×)というのは、50パーセント未満になりますが、それをバツ(×)として、4段階の達成率と、あと目標設定が困難な項目につきましては、バー(一)で表記させていただいております。

なお、今申し上げました4段階の基準につきましては、先ほどの資料の表紙の裏面に4段階の考え方を記載しておりますので、それをご覧いただければと思います。

簡単ではございますが、私からの説明は以上となります。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す。それでは続きまして、雇用環境・均等室長のほうからよろしく願いいたします。

●佐々木雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の佐々木でございます。私からは雇用環境・均等室所掌施策の進捗につきまして、ご説明をさせていただきます。すみませんが、座って説明をさせていただきます。

はじめに今年度、行政運営方針の最重点対策としております最低賃金、賃金の引上げに向けた支援の推進等でございます。

ただいまご紹介させていただいております資料1の令和5年度労働行政運営方針の進捗状況報告の1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のところでございます。

取組、関連事業、業務の概要欄にも書かせていただきましたが、最低賃金、賃金の引上げには、特に中小企業、小規模事業者の生産性向上が不可欠であり、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府内企業のニーズに応え、賃金引上げを支援しているところでございます。

局の取組といたしましては、取組実績欄に書かせていただきましたが、まず本年5月に、構造的な賃上げ実現を目指し、非正規労働者の賃上げに向けた同一労働・同一賃金の取組強化につきまして、管内経済団体に、会員企業に対する周知など、取組要請を行なったところでございます。

次に業務改善助成金でございますが、本助成金は、その周知を労働基準部と雇用環境・均等室で連携し、審査は雇用環境・均等室で進めております。

企業の生産性を向上させ、賃上げにつながる利点を局のホームページはもちろん、最賃のチラシやポスターに掲載。さらに経済団体などで個別に雇用改善助

成金について説明をさせていただき、周知を図っているところでございます。

9月末の申請状況は記載をさせていただいたとおりでございますが、最新のデータ、昨日時点で156件の申請が雇用環境・均等室に寄せられたところで、昨年同期比の1.5倍の申請が寄せられているところでございます。

次は、同じく最重点対策の女性活躍、男性の育児休業取得等の促進でございます。資料は12ページ、13ページをご覧ください。

第6、多様な人材の活躍促進の1、まず(1)の女性活躍推進法でございますが、昨年7月から常用労働者301名以上の企業に義務付けられております男女の賃金差異の公表につきまして、報告徴収を進めているところでございます。

男女の賃金差異は、採用、配置、昇進などにおける男女差の結果として現れてまいりますので、差異の要因分析と情報公表を契機としました雇用管理の改善を促すとともに、優れた取組を進めておられるえるぼし・プラチナえるぼし認定企業の取組を周知していくことで、女性活躍の取組を促進しております。

女性活躍のためにということで、学卒で女性を積極的に採用した結果、男女の賃金差異が拡大するという場合もございます。公表に際しましては、賃金差異の実情が正確に理解されますよう、追加説明欄の記載をおすすめしているところでございます。他社との比較にもご利用いただけます女性の活躍推進企業データベースの活用を促しているところでございます。今後も引き続きデータベースの利用を含めて、女性活躍にお取り組みいただけますよう周知を図ってまいります。

続きまして、男性の育児休業取得等の促進でございます。同じく12ページの(2)から13ページにかけてとなります。

育児・介護休業法は本年4月に、1000人超企業に育児休業取得状況の公表が義務化され、全面施行となりました。

昨年10月に施行されております産後パパ育休を含め、改正法につきまして、また13ページの次世代法のくるみん、プラチナくるみん認定企業の取組を周知していくことで、仕事と子育てを両立できるよう環境整備を進めてまいります。

それから同じく最重点対策の同一労働・同一賃金等、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保でございます。資料は15ページをご覧ください。

2の(1)のところでございます。パートタイム・有期雇用労働法に基づき、報告徴収により、法の着実な履行確保を図っているところでございます。

報告徴収につきまして、今後も労働基準監督署から提供されました情報などに基づき、法違反の是正を指導するとともに、望ましい雇用管理の改善等の助言を実施して、雇用形態にかかわらず公正な待遇確保を推進してまいります。

また就業規則、賃金規程の改定や処遇評価制度の運用、雇用環境整備など、広く継続的に管内企業の取組を京都働き方改革推進支援センターとも連携して支

援してまいります。

次も同じく最重点対策の総合的なハラスメント対策の推進でございます。資料は少し飛びまして、37ページをご覧ください。

第7の2、安全で健康に働くことができる環境づくりの（5）になります。

令和4年4月から中小企業を含め、すべての企業に取組が義務づけられましたパワーハラスメント防止措置、セクハラ、マタハラとあわせて報告徴収、報告請求により、管内企業の取組を指導しております。

ハラスメント防止措置の周知をはかり、ハラスメントの未然防止、管内企業の職場環境整備を進めているところでございます。

ハラスメント対策につきましては、来月、12月がハラスメント撲滅月間とされております。啓発ポスター、関連資料等により、防止措置の周知を進めるとともに、労働局および府内9か所の総合労働相談コーナーで相談に対応してまいります。

昨年度、総合労働相談コーナーに寄せられました相談は、一昨年度、令和3年度から増加をしております。労使紛争に係る相談のうち、局長の助言、あっせんにつきましても増加したところでございます。

一時、緊急事態宣言が出されました令和3年度は、感染拡大により経済活動が低下したため、その影響が及んだものと考えております。その後の経済の回復で、令和4年度の相談件数等の増加につながったものと見ているところでございます。

最後に、行政運営方針の進捗ではございませんが、一点ご説明をさせていただきます。添付資料の2の8をご覧ください。

こちらは、9月27日に決定されました年収の壁・支援強化パッケージをご紹介した資料でございます。

民間企業におきまして、収入が増加し、社会保険料負担の発生や、配偶者手当がもらえなくなることにより、手取り収入の減少を理由として就業調整を行う、いわゆる年収の壁に対応するべく取りまとめられました。

赤い枠の106万円の壁への対応としまして、パート・アルバイトで働く方の厚生年金や健康保険の加入に合わせて手取り収入を減らさない取組を実施する企業に対しまして、労働者1人当たり、最大50万円を支援する助成制度が、キャリアアップ助成金に社会保険適用時処遇改善コースとして新設をされました。新しいコースにつきましては、裏面でご紹介をしております。

もう一つ、いちばん下の配偶者手当への対応につきましても、企業が見直しを進めていただく時の手順など、関連資料を作成しており、厚生労働省ホームページでもご確認いただけます。

どちらも、先に大羽賀総務部長がご説明申し上げました今月2日に閣議決定

されたデフレ完全脱却のための総合経済対策に盛り込まれておりますことも、最後にご紹介させていただきます。

2の1から2の7までに、ここまでご説明申し上げました施策関連の資料をつけさせていただきましたので、またご確認いただければと存じます。以上が雇用環境・均等室の取組でございます。

●村中会長

ありがとうございました。

それでは続きまして、労働基準部長のほうから、どうぞよろしく申し上げます。

●岸労働基準部長

京都労働基準の岸でございます。労働基準部の関係につきまして、資料ナンバー1、労働行政運営方針の進捗状況報告に沿って説明をさせていただきます。着座にて失礼いたします。

まず1ページですけれども、最低賃金、賃金引上げに向けました生産性の向上等に取り組む企業への支援でございます。ご承知のとおり本年7月28日の中央最低賃金審議会の答申を受け、京都地方最低賃金審議会におきまして審議を重ねた結果、京都府最低賃金は、令和5年10月6日より40円引き上げられ、時間額1008円となりました。

京都労働局では、改正されました京都府最低賃金の円滑な施行を図るため、京都府下の経済団体、労働団体等855の団体に対しまして、改正されました最低賃金のポスターやリーフレットを送付し、広く周知を行なうとともに、私自身も9月より、最低賃金の引き上げの影響が大きいとされる地域の地方公共団体を訪問し、京都府最低賃金とその支援策であります業務改善助成金に関する周知を要請したところでございます。

引き続き労働局では、京都府最低賃金とその支援策であります業務改善助成金等の周知を図り、監督署では最低賃金の履行確保に向けた取り組みを進めてまいります。

続きまして、進捗状況報告の29ページをご覧ください。

第7、多様な選択を力強く環境整備の、安全で健康に働くことができる環境づくりについてご説明いたします。

まず、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についてです。

ご存じのとおり、令和6年4月より、時間外労働の上限規制への適用が猶予されておりました建設の事業、自動車運転者の業務、医師等に上限規制が適用されますことから、円滑な法施行に向けまして、労働基準監督署を中心に各種取り組

みを推進しているところでございます。

各労働基準監督署では、管内の事業所を対象に説明会を開催し、時間外労働の上限規制と各種支援策の周知を図るとともに、建設事業の発注機関や発・着荷主に対し、円滑な法施行にむけての配慮をお願いしているところでございます。

今後は、発注機関等を対象とした説明会や関係機関等の連携した取り組みにより、来年4月の円滑な施行に向けて取り組んでまいります。

次に、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せう。資料の33ページをご覧ください。

今年度が初年度となります第14次労働災害防止推進計画において、期間中の数値目標として、重点事項における取り組みの進捗状況を確認するためのアウトプット指標と、その取り組みの成果として期待される事項の到達目標となりますアウトカム指標の二つを設定し、自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発や、労働者の作業行動に起因する労働災害防止、高年齢労働者の労働災害防止、健康確保対策、業種別の労働災害防止など、八つの重点対策を掲げ、取り組み状況を明らかにしたのが特徴でございませう。

労働局では、この14次防（第14次労働災害防止推進計画）に基づきまして、主要の労働災害防止団体等が主催する総会や安全大会、研修会等におきまして、安全かつ安心して働くことができる職場づくりの必要性や意義、自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発につきまして、周知啓発を図り、労働災害の撲滅に向けた取り組みを推進してまいります。そして、京都府内におきませう労働災害の一層の減少、労働者の健康確保に努めてまいります。

最後に、労災保険給付の迅速適正な処理についてでございませうが、迅速な事務処理を行うとともに、認定基準等に基づいた適正な認定運営に万全を期しているところでございませうが、引き続き適正な処理に努めてまいります。

以上が労働基準部におきませう取り組みとなります。

●村中会長

ありがとうございました。

それでは続きまして、職業安定部長のほうから、よろしくお願ひいたします。

●青山職業安定部長

職業安定部長の青山でございませう。

安定行政に関しまして、説明させていただきます。座って説明させていただきます。

はじめに4ページをお開きください。3の個人の主体的なキャリア形成の促進というテーマのうちのデジタル分野における新たなスキルの習得による円滑

な再就職支援について説明させていただきます。

政府全体でデジタル人材を育成することを掲げておりますので、職業訓練においても、デジタル分野の重点化を推進する必要があります。

当局におきましては、まず令和5年度京都府職業訓練実施計画において、IT・デジタル分野の公共職業訓練の推進を明記し、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し、当該分野の訓練を拡充しております。

次に、京都府地域職業能力開発促進協議会におきまして、IT分野訓練の効果検証を実施し、訓練内容の充実に向けて協議をしております。

またハローワークにおきまして、この分野についての、特に能動的、積極的な受講勧奨を実施するとともに、訓練期間中から訓練終了後までの再就職支援を実施しております。この受講勧奨のために、職員のほうには、ITに関係します研修を行い、その知識の向上を図っております。

続きまして、5ページ目に進ませさせていただきます。大項目は、安心して挑戦できる労働市場の創造という項目になります。

労働市場の強化に関する取り組みとしまして、改正職業安定法の施行および民間人材サービス事業者への指導・監督の徹底につきまして説明いたします。

労働市場の整備とマッチング機能の質の向上を目的とし、求人者、求職者間のマッチングガイド、ウェブで求人情報等を提供する業者さんも含めて、雇用仲介事業を行う者に対する的確表示等の義務付け。労働者に関する個人情報を収集して行う特定募集情報提供事業者への届け出制の導入などを改正内容とする改正職業安定法が昨年10月1日に施行されております。

当局におきましては、法改正の実効性を確保するため、改正職業安定法に係る的確な情報の表示および個人情報の収集・使用・保管について重点的に指導を実施し、また労働者派遣法違反を把握し、または疑いない派遣元の業者の指導の実施を強化しております。

引き続きまして、7ページ目に進ませさせていただきます。

大項目は、地域雇用の課題に対応し良質の雇用の実現を図る都道府県の取り組み等の支援となっております。

当局におきましては、地方公共団体と国が共同して地域の課題に取り組む雇用対策協定。地方公共団体と国がワンストップサービスを展開する一体的実施事業の取り組みを推進しております。

前者の協定に関しましては、京都府、精華町、宮津市、京丹後市、綾部市に加え、この11月に舞鶴市とも締結し、地域課題解決のための雇用対策をお互いに協議し、毎年計画を策定して共同で進めております。

また、一体的実施事業では、京都ジョブパークをはじめ、地方公共団体と国が共同で窓口を運営し、雇用対策と生活相談などのサービスを一体的に実施して

おります。

次に、9 ページ目に進ませさせていただきます。

人材確保コーナーの支援、医療・福祉分野充足促進プロジェクトの推進でございます。

人材確保コーナーでの支援に関しましての説明ですが、まず人手不足への対応に関しては、医療・介護・保育・警備・運輸分野等の職種について、依然として人材不足の高い状況となっております。これらの分野に支援を強化するため、京都西陣所および七条所に人材確保支援の専門窓口となる人材確保コーナーを設置しております。同コーナーにおきましては、各業界団体や地方公共団体とも連携しつつ、当該分野への就職支援を実施しております。

本年度も、業界セミナーや面接会および巡回相談といった、これらの取り組みを実施しつつ、新たに介護分野における充足・定着支援パッケージとして介護労働安定センターとも連携し、求人取得支援と定着のための雇用管理改善を行い、求人状況、雇用管理、職場環境などに関する総合的支援に取り組んでいくこととしております。

次に、12 ページに進ませさせていただきます。多様な人材の活躍促進、新規学卒者等への就職支援。

16 ページです、失礼しました。

1 番、新規学卒者等への就職支援について説明します。

まず令和5年3月卒業予定の新規学卒者の就職率は、おおむねコロナ禍前の水準まで回復をしております。一方で、コミュニケーション面など多様な課題を抱える学生が顕在化しております。就職に困難な課題を抱える学卒者の方に対する支援を重点化するとともに、新卒応援ハローワークを中心に、大学、短期大学、専修専門学校、高等学校に定期的に訪問するなど、学校との連携を強化しております。

また学生の方に対しましては、出張相談やオンライン相談。3年以内既卒者を含む未内定の新規の学生に対して、就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細かな就職支援。あと、コミュニケーション面に課題があるなどのケース、特別な支援ニーズのある方に関しましては、障害者の支援機関などとも連携による支援を実施しております。

続きまして、18 ページに進ませさせていただきます。就職氷河期世代の方々への支援についてです。

まず令和2年度から令和4年末までの3年間、第1ステージとして、就職氷河期世代の正社員就職支援を実施してまいりましたが、引き続き令和6年度末までの2年間、第2ステージとして支援を継続してまいります。

また就職氷河期世代対象の限定・歓迎求人の確保と併せて、京都西陣所および

七条所に設置しておりますサポートコーナーを中心に就職支援を実施しております。この窓口におきましては、氷河期世代の方の不安定就労および無業の方が抱える課題に対応するため、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求人開拓など、専門の担当者が、就職から職場定着までの一貫した伴走型の支援による支援を実施しております。

また、ハローワークで求職者をご紹介する際に、氷河期世代の方の採用に抵抗感を感じておられる事業者の方がおられますので、特定求職者雇用開発助成金の就職氷河期世代安定雇用実現コース、トライアル雇用助成金を活用していただくよう取り組んでいるところでございます。

続きまして、20 ページに進ませていただきます。

高齢年者雇用安定法におきましては、従来の 65 歳までの雇用確保措置に加えて、令和 3 年 4 月からは、70 歳までの就業確保措置制度が努力義務とするとされているところです。

令和 5 年に関しましては現在集計中でございますので、令和 4 年の高齢者雇用状況等によりますと、雇用確保措置に関しましては、府内事業ほぼすべての企業で措置されているところございますが、申し上げました就業確保措置に関しては、報告済み事業所全体で 24.5 パーセントとなっております。この数字自体は、令和 3 年度よりは 1.5 ポイント増加しているものの全国平均を下回っており、取り組みが十分に浸透していない状況でございます。

人口が減少する中では、経済社会の活力を維持していくためにも、年齢にかかわらず、働く意欲のある方々がその能力を十分に発揮できる社会の実現が重要でございます。そのため高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携のもと、引き続き各企業に対して、啓発・指導を進めていく所存でございます。

最後に、障害者についてでございます。21 ページをご覧ください。

まず、中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等に関しましては、令和 5 年 4 月から、雇用率が新たに設定されております。令和 6 年 4 月および令和 8 年 7 月に法定雇用率が引き上げられ、また令和 7 年 4 月には、除外率の引き下げが予定されております。

このことに関しましては、経済団体等の皆様に広報の依頼、または当局ホームページ等での広報に加えまして、各ハローワークにおいて、企業の方とお会いする機会を生かして周知の徹底を行っているところでございます。

今後、不足数が大幅に増加する企業、新たに雇用義務が生じることとなる中小企業を中心に、雇用率未達成企業の増加が見込まれることから、こうした企業に対して、雇入れに向けた支援に取り組んでまいります。

内容といたしましては、障害者の雇用ノウハウが不足されている障害者雇用ゼロ企業等に対しては、ハローワークを中心に、障害者就業センターおよび関係

機関と連携し、採用の準備段階から、採用後の職場定着まで、一貫した支援によって中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の一層の強化を図ってまいります。

関係機関との連携につきましては、特に特別支援学校や就労継続支援事業所、地域の障害者就業・生活支援センター等と連携し、「福祉から就労へ」を意識した体制の構築を図ってまいります。

最後に、22 ページの3をご覧ください。精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援に関してでございます。

こちらに関しましては、精神・発達障害者雇用トータルサポーター、難病患者就職サポーターの活用により、多様な障害特性に対応した就労支援を継続して実施していくこととしております。

以上、安定部からの説明となります。

●村中会長

はい、ありがとうございました。

それでは審議に入りたいと思います。

中山先生、ちょっとご退席の時間なんですけれど、もし何かご意見ございましたら。

●中山委員

お時間いただいてどうもすみません。京都大学の中山健夫です。いろいろご説明ありがとうございます。大変な課題に向き合ってくださいと思っているかと思いません。

私は医学、公衆衛生医学の立場から気付いたところを3点申し述べます。一つはいま厚生労働省で特定健診・特定保健指導の制度があります。これは事業者のほうは労働安全衛生法の健診とつなげるかたちで働き盛りの方を対象として実施されています。40歳から、上は75歳までになります。いわゆる血管の病気、肥満を基盤として、血圧、脂質や血糖が高くなるメタボリック症候群を減らしていこうという取り組みです。

2008年から始まり、来年から第4期ということで少し制度が変わります。特に保健指導については、きちんと成果を出すということが強く求められており、体重であれば2キロ。結構大変ですが、腹囲で2センチ減らす。それをもって特定保健指導が完了したとみなされるように制度が変わります。実施者は保険者ですので、保険者はただやればいいのかではなく、結果を出すことを求められる時代になりました。

さらに年齢の後半ではメタボリック症候群だけではなくて、労働災害につな

がるような体の不調、フレイルと呼ばれるように、いろいろ体が弱くなってくる。頭のほうであれば、もちろん認知というかたちにもなってきます。ですから 60 歳以降では、血管の病気だけではない健康づくりが大切になるということをお伝えしておきたいと思います。

2 点目は、特に今、女性の健康についてです。厚生労働省や経済産業省でも女性の健康をクオリティ・オブ・ライフや労働生産性とも関連させてお話が進んでいます。女性はホルモンの関係が、男性よりも複雑で、あえていうと男社会の中では認識がとても低かったということを感じております。ようやくそういったことが議論されるようになってきました。

最後は、働き方改革で、特に病院についてです。京都大学附属病院は、非常に高度な医療を非常に難しい患者さんに提供しています。少しでも、より安全にそういった医療を提供する。そして患者さんやご家族に少しでも安心して受けていただけるために、ほんとうに医師はじめ多職種のスタッフが一丸となって努力をしています。

今、病院協議会では毎回、この働き方改革の問題は議論されています。ですから個々の医療者、そして組織全体がきちんとしたモチベーション、きちんといい医療を提供していくというモチベーションを失わないようなかたちでの働き方改革がかたちになってくるように、私たちも努力しておりますので、引き続きご検討いただければと願っております。

長くなってしまい失礼いたしました。

●村中会長

ありがとうございました。

今のご意見は耳が痛い話ばかりでした。2 キロをどうやって減らそうかという……。

今のは局のほうから特段ご返答とかいうことではなかったと思いますので、よろしいかと思えます。

それでは、引き続き審議に入りたいと思います。どの問題についてでもかまいませんので、順次議論していきたいと思えますので、どなたからでもご発言よろしくお願いたします。じゃあ師玉委員、よろしくお願いたします。

●師玉委員

UA ゼンセンの師玉です。2 点、質問させていただきます。

まず、収入の壁支援強化パッケージについてであります。冒頭ご説明いただいたとおり、今の日本の経済成長の最大の阻害要因である人手不足を解消しようということで、このパッケージが提唱されたということでもあります。私ども UA

ゼンセンは 180 万人の組合員のうち、60 パーセントがパート・アルバイトの組合員で、目先の手取りにとらわれることなく将来に備えて社会保険は加入しましょうという立場ですが、現実問題として加盟企業では深刻な人手不足に陥っていますので、今回の支援パッケージについては大変喜んでおります。

ただ、106 万円の壁の対策では社会保険への加入を促進するために助成金を出す一方で、130 万円の壁の対策では社会保険に加入しなくてもいいという一見矛盾しているように見えますし、その財源についても本来失業や能力開発といったものに使われるべき雇用保険とされています。

例えば経産省が所管する石油価格の対策のために総額で 6 兆円くらいの公費が予備費や国債で賄われているわけで、今回の支援パッケージは経済対策の一環ですので、厚労省も遠慮することなく予算も財源も経産省並みに要求すべきでないかと思いますが、この点についてコメントがあればいただきたいというのが 1 点です。

それから 2 点目は、コロナと労災の関係であります。最近のコロナというのは弱毒化して、重症化しないという状況がある一方で、感染は増えていますし、それから最近問題になっている後遺症が多発して、仕事に行けない、あるいは学校に行けないということが多発しております。

5 類以前は、合理性が認められれば労災を認定するというスタンスだったろうと思いますがけれども、5 類以降のコロナに関連する労災の認定基準というのが変わったのかどうかという、この 2 点を質問させていただきたいと思います。

●村中会長

雇用均等室長からよろしく申し上げます。

●佐々木雇用環境・均等室長

師玉委員のご質問にありました 1 点目の年収の壁のところなんですけれども、確かに 100 人以下の企業にしぼんでしまっているというお話が出ましたけれども、どこの企業でも、今ほんとうに人手不足とお聞きしております。

特に人手不足の影響で、経営がそのまま傾いてしまって倒産するというような企業が出てきているというふうにお伺いしております。職場の中で人手不足がすごく問題視されていて、そのために経営が継続できなくなるというような大きなところに発展しているといふふうに伺っております。

どこの企業でも、仕事に応募しようという方が一番見るのが、やはり給与額というところがございます。今までずっと 106 万円という壁のところでは就業制限をされていた方が、それを気にせず就業していただけるように、年末が近づくと

とパートに出る日数を減らして、それから労働時間を短くして就業制限をして106万円を超えないようにとすることで抑えていたところを、少しでも働いていただけるように、長く働いていただけるように、大勢の方が職場で活躍をしていただけるようにとすることで考えられました対策というのが、収入の壁支援強化パッケージの中の一つでございます。

このあとの施策効果の部分について注意深く見守りながら、どういうふうな取組を進めていけば、すべての企業で働く方の雇用管理がきちんと進められて、そして中小企業に限らず、企業の経営にも支援策として展開をするようにしていけるのか、このまま施策の効果のところを検証していきたいと思っているところでございます。

●赤松局長

106万円の壁というのは、ご案内のとおり、101人以上の従業員を雇われている大きな会社のパートさんなどが意識される壁であります。100人を下回る会社様の場合に意識されるのは130万円の壁ということになります。

106万円の壁により厚生年金への加入をちゅうちょされる方々が、それを乗り越えていただく。いわばその年収が下がる部分の見合いについて、最大一人当たり50万円の助成制度が創設されました。

一方で100人以下の会社様の場合につきましては、その130万円の壁があるわけなんですけれども、労働時間を延長して働かれる場合において、助成対象になっていますので、従業員規模が小さい会社様であったとしても、厚生年金に加入していただければ助成対象となるということを補足させていただきます。

●岸労働基準部長

ご質問ありがとうございます。コロナの関係でご説明させていただきます。

今でもコロナの関係の労災は発生し続けてございまして、労働者死傷病報告の関係では昨年同期、10月末現在では1770件のコロナでの死傷病報告の提出がありました。

今年に入りまして、475件ということで、3分の1程度に減ってはいますけれども、労災としての申請がございまして。

そういう中で、5類になったとしても、コロナにつきましては引き続き労災として、仕事との関連がある場合には労災として認めてございまして、基本的な基準の考え方には変わりはありません。ただ5類になったことで、若干手続きを簡略化してございまして、その点、申請はしやすくなっているところでございます。

また後遺症につきましては、罹患後の症状ということで、コロナの症状が長引

いているという部分で、それが引き続き労災として認められるものについては認めているところでございますので、そういう考えで今、進めてございます。

●村中会長

師玉委員、よろしゅうございますか。では引き続いて、増永委員。

●増永委員

自治労の増永でございます。種々の説明、ありがとうございます。その中から、私のほうから3点、質問させていただきたいと思います。

先ほど師玉委員のほうからありました年収の壁に関するところでございますが、これは民間企業が対象というところをお伺いしました。私は自治労でございますので、公務職場から参っておりますけれども、これは公務職場は対象外、自治体職場は対象外と思うんですが、実は公務職場でも非正規の女性の職員の数がほんとうに多うございます。

具体的に申しますと、保育園、学校給食、そのように重要な、市民生活に密着した職場で、多くの非正規の方が働いている中で、やはり就業調整をかける方がいらっしやいます。そのような職場で人が足りなくなったら、たちまち市民サービスが滞ってしまうというような状況がありますので、公共職場はこの制度の対象外であるならば、自治体職場に対して、国から別途予算措置などがあるのかという情報をもしお持ちでしたらご教示いただきたいということです。

それと、この制度は多分、永久的にあるものではないと思っておりまして、時限的な制度だと思えます。ですが、この制度、根本的な解決にはならないものというふうに思いますし、今後、そもそもこの年収の壁というのはいらないと私は思っております、抜本的な法改正、社会保障に関わるものであるとか、税制に関わるものであるとか、これらに関する抜本的な法改正、制度改正の見通し、国としての見通しというのが、もしあるようでしたら教えていただきたいというふうに思います。

2つ目です。雇用対策協定についてです。この資料で申しますと7ページのところになりますが、前回の審議会でも私はちょっと発言させていただいたんですけども、だんだんこの協定を締結されている自治体が増えていっているので、すごくいいなというふうに思っておりますけれども、やはり具体的に地方公共団体へ働きかけを引き続き行うという文言があるんですが、働きかけというのは具体的にはどのように働きかけをされているのかというのを伺いたいと思います。

多分これは周知はひととおりはできているかなと思っているんですが、ちょっとマッチングが十分じゃないなと感じるんですね。先ごろ、私は違う会議で久

御山町さんですかね。あそこは結構狭い面積に製造系の事業所さんが多くて、もうずっと慢性的な人手不足というふうに聞いていますので、この中には久御山町さんの名前が出てきていないなというふうに思いますので。ちょっとその協定のアプローチの仕方ですね、どういうふうにされているのか具体的に教えていただきたいと思います。

最後なんですけれども、16 ページのところ、新卒者に対する項目です。新卒者、就職協定というのがあると思うんですけれども、これは一定の期間から就活というかたちのものでなんですけれども、大学の先生も複数いらっしゃるんですが、私はちょっと、ある大学の先生からお伺いしたところ、3 回生のもう夏頃に内々定が出ている。ということは2 回生から就活とかしているのかなと思えるんです。

そうすると本業の学業がすごく手につかない状態に、もしかしてなっているのかなというのが危惧されるんですね。なので、就職協定はあるんでしょうけれども、外資系とかはそれを突破してやっちゃっているのかなとも思えるんです。

そのへんの実情というか、掴んでいらっしゃる情報があれば教えていただきたいと思います。以上です。よろしくお願いいたします。

●村中会長

最初の質問は、雇用均等室長、よろしくお願いいたします。

●佐々木雇用均等室長

1 点目のご質問の年収の壁の関係、雇用均等環境・均等室から少しご説明をさせていただきます。

委員にご指摘をいただいた、ほんとうに公務職場で働いておられる非正規の方に対して、保育園であり、給食などほんとうに大勢の方、非正規の方にご活躍をいただいて社会が回っているというように、私どものほうも認識をしているところでございます。

ただ、ご説明の中でも少し触れさせていただいたところでもございますが、パッケージそのものは民間企業対象ということでつくられているものでございます。

ご質問の中にありましたように、公務職場で活躍しておられる非正規の方々に対しての支援をどうするのか、その方たちと不均衡になるのではないかとご意見は、各方面から、実は厚生労働本省のほうに寄せられているところでございます。

地方公共団体で働いておられる非常勤の方については、総務省が所管をして

おりますし、国の非常勤職員につきましては、内閣官房のほうで所管をしているところがございます。各方面から寄せられているお声につきまして、それぞれ総務省、内閣官房のほうに、厚生労働本省のほうからも情報として寄せられているところがございます。

ここから先、どういうふうに政策が講じられていくのかというところについては、まだちょっと把握をしておりませんし、未知数のところが多くなっておりますが、お声が寄せられているというところは重く受け止めているところがございます。そのところをご説明させていただきたいと思っております。

それから後半、ご質問がありました社会保障、年金について、抜本的な制度改正の見通しがあるのであればということでございますが、これもさまざま報道をされているところで、まだどちらに向いて進んでいくのかという正確なところが情報として下りてきているところではございません。

これも定まった情報が来れば、厚生労働省でございますので、いち早くお届けできるようにということで準備をしております。

●村中会長

はい、ありがとうございます。じゃあ、職業安定部長、よろしく申し上げます。

●青山職業安定部長

職業安定部長の青山でございます。3点目の協定の関係と、あと4点目、種々の協定に関しましてお答えさせていただきます。

まず協定の関係ですが、ハローワークのほうの所長とか幹部が、実際に自治体を訪問しまして、話を回っております。本年の冒頭に、大山崎町とか、ああいったあたりをまわったんですが、あのへんは若手の年代の方が多かったのですが、ニーズが合わないというお話を伺っております。

あと、お話の久御山町に関しまして、現状、面接会、説明会等を行なっておりますので、協定の締結までには至っていない。さほどニーズがないのかというふうに考えております。

あと、大学の内定の関係についてでございますが、職員のほうが京都の大学を回る際に伺っているんですが、一般的に報道されているよりも、早期に内定というのは少ないように伺っております。ちょっと現状につきましては、私どもの把握しております情報はその範囲でございますが、あまり大きくなっていないのかなという気がしております。

それでご回答になっておりますでしょうか。

●増永委員

それは労働局さんとして掴んでいる情報としては、そういうことですね。わかりました。

●村中会長

はい、ありがとうございます。

大学の状況はどうなんですか、高島委員。

●高島委員

私の知る限りというところなんですけれども、確かに内定時期が早期化しているという状況はございます。ただ先ほどもお話がありましたように、それが一般化しているというところまではいかないのかなと。

一昔前は、就活が長期化するということで、全体的にすごく長いあいだ就職活動をするというようなことがありましたけれども、今はもう多様化をしております、非常に早い段階で内定を得る学生もいれば、4年生の後半になって決まるというようなこともあるので、かなりばらつきがあるなというのが印象です。

その内定の早期化に関連して、やはりちょっと問題だなというふうに感じているのは、早期に内定をいただいた、そのあとですね。いろんなかたちで内定先の企業の方から研修であるとか、アルバイトであるとか、そうしたものに参加するよというふうに声かけがある。場合によっては、自分の後輩の学生を紹介するよというふうな話があったりしています。

それが内定先企業からということになりますと、学生としてはやはり断りづらいというので、内定はいただいたんだけど、そのあとそうしたさまざまな活動に関わるということになって、最後の仕上げになるはずの4年生の段階で、十分に思っていたように勉強に集中できないというような状況がある。それは確かにございますので、内定そのものが、時期がさまざまになるということだけではなくて、それに伴って、今お話ししたようなさまざまな引き止め策というようなものが生じていますので、どちらかというとその点のほうが、やはりどうしても学生は立場が弱くなっていますので、自分の希望どおりにいかないというような課題というのは感じているところです。

●小崎委員

すみません、よろしいですか。

●村中会長

はい、どうぞ。

●小崎委員

企業側から申し上げますと、まずインターンシップなんですよ、入り口は。それを、インターンシップを公募するのも、広告代理店なんです。今の学生さんって、大学の就職部からくることはほぼないんです。みんな媒体なんですよ。

インターンシップをやろうと思うと、まあ会社名を言ってはいけないんですけども、2～3社、広告代理店にお金を払って、それでネットに載せてもらって、来ていただいて、インターンシップをしますよね。お金を払うわけですよ。結構高いんですよ、これ。

で、来ていただいて、次が会社説明会に来てもらうんです。これもまた別途ネットに載せないといけないわけです。ざくっと言いますと、1人採るのに100万円以上かかるんです。単価で割ってしまったりするとね。大勢来てもらったらもうちょっと安くなるんですけどね。

中小企業というのは非常に資金がないので、求人するのもものすごく大変なんです。やはり大企業に、今まで専門学校生でも大企業は採ってない、スーパーゼネコンとか大企業は採ってないんですけど、今は採れるんです。採っていくんです。

そんな中で、やったあと、今、内定のお話をされましたけど、我々が内定を出しても断られます。内定をもらう人はもういっぱいもらうんですよ。その中でね、断られるんです。

その研修も、引き止め、中小企業は取られないように必死でいろんな現場、うちなんか工事会社ですから、現場見学にいらっしやいませんかとか、こんな体験してみませんかとか、いろんな努力をして、やっと1人か2人採れたらいいところなんですよ。

ですから現状、そういう媒体というものがやはりこの就職戦線、まあ求人を、中途もそうですけど、すべてをコントロールしているのは、この企業の媒体なんです。メディアなんです。

そういうのが現状であるということは、使用者側からのこれはご意見、実態でございますので、申し上げたいと思います。

●村中会長

ありがとうございます。だいぶ就職活動の様子が変わりましたですね。若い人は、やはりネットですね。ネットあるいは、また別の言葉で言うとネットしか見ないみたいなどころがある。そこで多分、会社さんも対応するしかないというように聞いていて。昔だと就職の雑誌とか、こんな分厚いやつがありましたけれども、今はそういうものはないですからね。

ですからなかなかちょっと、それが寡占状況にあるというのはご指摘のとおり

りなので、大変かなというふうに思います。

ただ、1点気になるのは、やっぱりそれでも新卒採用でみんな一斉に就職という、そういうことは変わらないですよ。諸外国を見ていると、別に大学を出ると同時に働くというわけじゃなくて、皆ばらばらに就職しますよね。大学を出てから、そこから就職活動を始めてどうにかするとかね。だから、時期がばらばらになっていって、個別にやっているんですけど、日本の場合はとにかく全部その時期が決まっていて、その時期に合わないと、今度はもうどこも採ってもらえないとか。学生の側も、そういう不安感がものすごくあるので、卒業までに就職先を決めないといけないみたいな話になってしまって、それで必死になるんですよ。

なんかそのあたりを変えていったほうが。若干、今、3年ぐらいまでは新卒と同じに扱うとかいうことにされているんですけど、もうちょっとフレキシビリティを確保しながらやったほうが、学生のほうとしては数年間、大卒前に、高校でも同じことでしょうけれど、もう少しゆっくりと勉強してからできるんじゃないかという気がしますけれどもね。

なかなかそういう実態は、変えようと思って変えられるものじゃないので、・・・カルチャーみたいなところなので難しいんですけども。すみません、ちょっと余談でございました。

他に何かご意見がございますでしょうか。はい、では村松委員。

●村松委員

分野が変わります。今年7月1日付けの京都新聞に、精神障害の労災認定が最多で、2022年に全国でも710件認定され、4年連続最多を更新しているという報道がありました。

資料の3の4の1を見させていただいて、京都の今、精神障害というのを見ると、やはり認定件数、令和4年度31件ということで、過去最多なのかな、全国と同じなのかなというふうに見ています。

京都新聞の報道では、全国的にはパワハラが147件と最多だったという報道で、あと原因別に少し紹介されているんですけど、いただいた資料には、原因別の数字がないので、教えていただきたい。今後資料を発表されるときは、できれば原因も含めて出していただいたらいいかなと思います。

来月がパワハラ対策の強化月間ということでパワハラに力を入れておられるということですし、少しそういう点を明らかにしていただきたいなと思うのと、それから35ページの取組実践とかを見ていると、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」というのについての周知なども書いてあるんですけど、どの程度利用されているのかなというところがあります。

それからもう一つ、先ほど申しあげました京都新聞の記事が7月だったんですけれど、その前月の6月の毎日新聞にも記事がありまして、厚労省が行っている、50人以上の企業が義務化されているストレスチェック制度については、やりっぱなしが多いという記事が出ていました。

これも厚労省が発表しているそうですが、9割超えの職場で高ストレスと判定された人がいたのに、医師による面接指導を申し出た割合が5パーセント未満の職場が76パーセントと大半を占めたと。

だからストレスチェック制度では高ストレスというふうな結果が出ているのに、労働者が自ら申し出にくいのでしょうか。医師の面接指導を受けないというようなことも起こっているようなので、その辺りを、どのような対策でもう少しこのストレスチェック制度を活用できるような職場にしていくのか、労働局として、どのような指導をされていくのかということをお聞きしたいと思いません。

●村中会長

ありがとうございます。岸労働基準部長のほうから。

●岸労働基準部長

ご質問ありがとうございます。まず精神労災のことですけれども、実は7月13日に労働局としても報道発表しておりまして、京都府の労災認定で精神の認定状況を発表しております。

原因別で見ますと、京都もやはりパワーハラスメントが最も多い状況になってございます。あと同僚からの暴行、嫌がらせ、いじめ、あとはセクシュアルハラスメントなどが続いているという状況でございます。京都も同様な状況でございます。

これらの原因につきましては、もう少し資料作成のときにこのあたりが盛り込まれるよう、資料作成には工夫をしてみたいと思います。

ストレスチェックのやりっぱなしについて、でございますけれども、ストレスチェックというのは、本人の気づきのために実施する取り組みでして、ここの部分が法令で義務化されているところでございます。

本来メンタルヘルス対策というのは、事業場のほうで計画を立てて、それに基づいて労働者に対して教育をしたり、ストレスの排除をしたり、そういうようなところが本来の対策でありますので、もちろんストレスをたくさん感じているところについては、面接指導などを行なって、どういうふうにして職場の改善を図っていったらいいかというようなことも進めていくべき話でしょうし、そのあたりを総合的に監督署におきましても個別指導などで指導をさせていただい

ております。第14次防の中でも、このメンタルヘルス対策というのは重点事項の一つになってございますので、健康で働きやすい職場づくりという一貫の中で進めているというふうにご理解いただければと思います。

あと、ポータルサイトの活用実績につきましては、今、手元に数字がございませんし、集計をしてございませんので、この場で申しあげることにはできません。

●村中会長

はい、ありがとうございます。村松委員、よろしゅうございますか。

●村松委員

はい。

●村中会長

メンタルヘルス、精神疾患の問題で、原因はパワハラということなんですけれども、パワハラが増えたのか、それとも従前あったものが、やはりそれはおかしいんじゃないかと意識されることが増えている。それで認定が行われるようになって、それで件数が増えているのか。これはどういうふうに見ておられるのでしょうか。

●岸労働基準部長

肌感覚で申しわけないんですけれども、京都におきまして、パワハラが以前より増えたというようなことはちょっと感じておりませんで、どちらかというところ、皆さんの感度が高くなって、自分はパワハラを受けたということで、これは労災だということで労災を申請していただいているというのが実情じゃないかというふうに、私は感じているところでございます。

●村中会長

かなり急速に意識が変わってきていて、やはりパワハラというのが問題にされている。特に若い人のあいだではやはりそういうことに対して否定的な意識が高まっていて、そうすると余計にストレスに感じるわけです。

ところが組織の中だと、なかなかそれが意識されずに、そのままずるずるといく。今回の宝塚は典型的なケースで、記者会見を聞いていても、やっぱりなんか厳しい指導という言い方ぐらいしかしないですよ。でも多分若い人から見たら、もうありえないようなパワハラに受け止められたんじゃないかと思うんです。

だからそういう、その組織、あるいは会社とかね、労働局が対象とするのだった

たらその会社となるんですけれども、その会社の中のカルチャーですまされてしまっていたら、その人自身はまったく、どちらかという気づけなくなってしまっていたりするので、そういうところに対する何か、気づいたときの指導とか、助言とかということもちょっと考えていかないと、世間はもうそんなのは許されませんよ、みたいな話をしないと、なかなかここもどんどん増えるんじゃないのかなと思っています。それは、村松先生同様、ちょっと心配ですね。

●岸労働基準部長

私、最近、学生に対してもいろいろ講義をすることがあるんですけれども、最後に就職するにあたってどういうことを重視しますかということでアンケートを取ると、1番が「良い人間関係」。良い人間関係をつくれるところがいいということで、ちょっと前までだったら「時間外労働が少ない」とか「有給休暇がたくさんある」とか、今もそういうのは多いんですけれども、それよりも多いのが「良い人間関係」ということでお答えをいただいています。

若者もそういうことを非常に重視しているということを考えれば、人間関係、パワハラも含めて、そういうことがない働きやすい職場づくりということを進めていかなければいけないというのは感じているところでございます。

パワハラ自身は、雇用均等室の話になるかもしれませんが、そういうことを含めて基準部のほうでも話は進めていきたいなというふうに思っております。

●村中会長

はい、ありがとうございます。他にご意見、ございますでしょうか。

はい、柳生委員。

●柳生委員

京都総評の柳生でございます。日ごろは労働行政の向上に当たりまして、多大なるご尽力をいただいていることにかさねて敬意を表しております。

私のほうから意見と質問というか、ぜひ上申していただきたい要望ということで申しあげたいと思います。

一つ目は、1ページと2ページ目に関わるもので、最低賃金の引上げの関係です。ことしは大幅な引き上げということで、審議会も含めて、労働局の皆さん、ほんとうにご奮闘いただきまして、大幅な引き上げをいただきました。

私ども労働者にとっては、生活改善と物価構造の関係から、非常に重要であり、歓迎をしたいと思うんですけれども、景況が良くなっている企業さんにとってはなんとか支払われていると思うんですが、なかなか支払い環境が厳しい中小企業にとっては、この最低賃金が非常に引き上げが困難になると。経営が困難に

なるきっかけになっているのではないかと、私どもの関係の労働組合でも、経営者の皆さんからご意見をたくさん頂戴しているところでもあります。

この間、業務改善助成金が、その最低賃金の引上げに対する中小企業支援として整備をされております。この間の事業実績が、先ほども昨年比 1.5 倍まで伸びてきているというふうにおっしゃっておられましたけれども、なかなかこの業務改善助成金が使いにくいという声を私もよく聞いております。

改めて、その生産性要件がかなり難しいというのと、やはり投資をしないとその賃金引上げ分が補填をされないというこの制度が非常に問題があるのではないかというふうな声を伺っております。改めまして、京都の地方最低賃金審議会の答申にもありますように、直接的な支援策、これが非常に求められるのではないかなというふうに考えておまして、ぜひ中小企業の経営状況の中から、直接的支援を本省のほうに答申いただければということをもまず最初に申しあげたいと思います。

2点目は、9 ページのところに関わって、なかなか人材確保ができない業種がございますということでご紹介をいただいていると思います。

医療、介護、保育、建設、警備、運輸分野ということなんですけれども、労働局さんの関係で、仕事の魅力とかそういったことを非常にアピールして努力いただいていることにつきましては感謝申しあげたいんですけれども、やはりこういう業界については賃金が低いのと、労働条件がきついというのが大きな特徴になっていると思います。

私どもの関係の労働組合でも、建設の労働組合を組織しておりますけれども、やはり若い方が、なかなか建設業に魅力を感じてもらえない。非常に人のために役立つ産業だと思うんだけど、例えば朝早くから夜遅くまで働かなくちゃいけない。早朝 5 時、6 時からきて、そのあと夜の 7 時、8 時ぐらいまで、片付けするのにそれぐらいかかるという状況になっているのと、週休 2 日もなかなかないというような声も聞いておまして、改めて建設業のなり手をつくる上でも、産業そのものを魅力的な労働条件にしていく必要があるのではないかとこのように考えております。

また医療、介護の分野では、先ほど小崎委員からおっしゃられたように、紹介する業者というのがありまして、中途の看護師とか介護職を紹介する業者がありまして、そこにもものすごくお金を払って、看護師や介護職を紹介してもらっている実態があります。

成功した場合、年収の 1 割から 2 割ぐらいを手数料として業者さんのほうに取られるということで、病院や介護事業者は、その負担が非常に大きいというふうに、よく病院経営者さんから、お話が出てきております。

この財源は、社会保障に、診療報酬、介護報酬になりますので、社会保障財源

になるんですね。今でも社会保障の給付費が増えているという中で、診療報酬、介護報酬がそういう業者に流れざるを得ないという状況になっておりまして、改めてここをどういうふうに整備すべきかという問題もあるんですけども、こういった問題もあるということで、ぜひ改善をお願いしたいというところでございます。

最後になりますが、35 ページのところですが、治療と仕事の両立支援に関わってであります。私も、今期より治療と仕事の両立支援のチームのメンバーに入らせていただきまして、その取り組みを大変勉強させていただいているところでございます。ぜひ広げていきたいという立場でございます。

この治療と仕事の両立支援なんですけれども、この制度を就業規則や会社の規定につくろうという場合、一定その仕事を時短勤務とかそういった制限勤務にすると、それに伴う会社の費用の持ち出しが、人件費の持ち出しが発生するかたちになります。県によっては、この就業規則整備についてちょっと助成金を出しているというような県もあるというように聞きましたけれども、そういった何も財政的な措置がない状況では、なかなか使いにくいんじゃないかと思えますので、改めてこの財政的な措置を取り組めないのかということ。

それと、対象の疾患ががんや脳血管疾患の職場復帰については、産保センターがご対応いただけるんですけども、先ほども精神の労災の話がありましたけれども、精神疾患に伴う職場復帰の支援というのが、現行で対応が十分にできないというふうに伺っております。これから増えていくであろう、メンタルヘルスに関する治療と仕事の両立支援に対する体制の強化をお願いしたいというところでございます。以上でございます。

●村中会長

はい、ありがとうございます。最初の質問は何でしたっけ。

●柳生委員

業務改善助成金です。

●村中会長

ああ、そうですね。じゃあ雇用均等室長、お願いします。

●佐々木雇用均等室長

業務改善助成金につきまして、使いにくいというご意見をいただきました。

今、申請件数は、私の説明のほうでちょっと触れさせていただいたところでございますが、実は今現在で 156 件申請をいただいている、その中で交付決定を

しているところが59件でございます。どうしてここまで数が小さくなるのかというところなんですけれども、生産性向上をしていただけているかなあというところを審査をさせていただいているところでございます。

私どものPR不足というか、業務改善助成金の仕組み自体がきちんとご理解をいただけていないのは私どもの行き届いていないところなんだと思うんですけれども、賃上げをして、それで機械を買うために国のほうから助成額が出されるのだというふうに、すごくそのエッセンスだけをとってご理解をいただいているらっしゃる企業の方がかなりいらっしゃるんですね。

生産性向上をしていくことで、今まで3人で取り掛からないといけなかった作業が2人でできるとか。同じ時間で欠品が2割ぐらい出ていたのに、欠品が5パーセントぐらいに抑えられたとか。仕上げるまでに1週間かかっていたものが4日でできるようになったとか。そういう具体的にどういうふうに生産性が上がったのかということを確認していただいている、それに資する機械とか、それに資する設備を整えていただくときにご利用いただく助成金というふうな設計になっております。

そのあたりが、どういうふうに向かいますよというところをご説明いただくことで、この業務改善助成金の支給要件を満たしているということで決定をさせていただいて、業務改善計画をお進めいただくということになるんですが、そこがなかなか、生産性が向上しているというところをご説明いただくまでにご準備をいただく資料だとか、ご説明いただく内容だとかにちょっと時間がかかって、交付決定まで時間がかかっているところでございます。

ホームページのほうでも、業務改善助成金をご申請いただくにあたってご注意いただきたいところなどを京都局独自で、ご注意いただきたいところをまとめて掲載させていただいているところがございますが、引き続きご申請に当たりましてこういうところをご準備いただきたいということの周知の強化をしていこうと思っております。

賃上げについて、とても効果があるということで、国の中央のほうでも進めている施策でございますので、より多くの必要な事業主の方々の手元に届いて、その会社の賃金が上がっていくようにということで、周知を頑張って努めていきたいと思っております。

●青山職業安定部長

安定部から補足させていただきます。まず1点目です。人材分野に関係するところがございます。こちらに関しまして、ここまでの説明と重複いたしますが、建設の関係とかに関しまして同じように、人材確保の関係に対応しておりますし、事業所の担当の方とお話をしながら、説明会等の開催を検討させていただ

いておりますので、引き続き取り組んでまいりたいと考えております。

また、医療、介護の関係で、手数料のお話がありましたけれども、国としまして人材サービス総合サイトというものを開設しております、そちらは手数料等の情報も開示しております。

民民の契約になりますので、いくらが妥当かと決めることはできませんが、情報を発信しておりますので、こういったものを活用いただきながらご対応いただければと思っております。安定部からは以上となります。

●赤松局長

人材の確保に関しまして、仕事の魅力などを発信していくのは極めて重要なことだと思っております。

先ほど増永委員からもお話がありましたけれども、雇用対策協定とも少し関わる部分があります。とりわけ北部の自治体からの雇用対策協定のニーズは極めて高いです。

それはやはり人手不足が極めて深刻な地域だということが背景にあります。府立大学が福知山にございますけれども、それ以北、綾部、舞鶴、宮津、京丹後、いずれも大学はございませんので、若い方々は進学を機に、京都市内あるいは他の地域に流れていきます。そして戻ってこないということにもなります。

こうした人口が流出していく地域にあって、今後ますます人手不足が深刻になる中で、いかにして人材を確保するかというのが極めて大変な問題です。私どもも、企業様が取り組まれている働き方改革、具体的には、企業がいかに人を中心にすえた経営をされているか、その手段としては労働時間の短縮だったりもしますけれども、社会にどういった価値を提供していくかとか、あるいは公的な認定制度、先ほど紹介ありましたえるぼしとか、くるみんとか、あるいは自治体の認定制度とかも活用して働きやすい環境をいかにつくっていく。雇用環境の整備というのがひいては人材確保にもつながっていくんだという、そういう共通認識を企業様とも持ちながら、例えばハローワークの求人票の備考欄に企業様の経営理念、社会に貢献する考え方であったり、公的な認定制度であったり、そういったものをプレイアップしていく。私ども、求人ブラッシュアップと呼んでいますけれども、そういった取組みも一生懸命やっていきたいと思っております。

●岸労働基準部長

治療と仕事の両立支援の関係でございましてけれども、委員の方にも協議会にご参加いただいて、意見交換などしていただき、ありがとうございます。

この支援策につきましては、やはり治療をしながらその人も元気になって職

場でしっかり働いていただくという施策でございますので、治療にあたりまして時短勤務であったり、休暇を病気休暇などの設定であったり、有給休暇の20日を超えた部分、時効で消えてしまう部分についても休暇制度として残すとか、いろんな取り組みを企業のほうでされていますので、そのような事例を広く周知をして、皆さんのほうで取り組んでいただく取り組みを今、中心にやっているところでございます。

残念ながら、その両立支援に特化した助成金というのがちょっと止まってございまして、今、動いているのが団体経由産業保健活動推進助成金というもので、中小企業、50人未満の事業場というのは法令で産業医の選任というのは必ずしも必要ではありませんので、その中小企業が産業医と契約して、その活動に要した費用を助成するというものがございます。そういうところで助成金を活用していただいて、ストレスチェックとかメンタルヘルス対策の改善支援などで、サービスに活用していただければというふうに考えているところでございます。

●村中会長

はい、ありがとうございます。他にご質問は。

●小崎委員

すみません、意見ではなく、お願いの儀がございまして、お時間を頂戴してよろしゅうございますでしょうか。

こちらのポスターなんですけれども、労働局様と我々、一般社団法人京都府建設業協会でご一緒に作成させていただいたポスターでございます。令和6年4月から、これ以上の労働は違法なんです。ご理解をよろしくお願いします。

原則、時間外労働、月45時間。時間外労働の罰則付き上限規制が4月から適用されます。先ほど局長がおっしゃっておられた医療、運輸、そして建設業なんですね。

それで著しい短い工期の禁止と。これは改正建設業法19条の5で、短い工期を契約したら発注者に対して国土交通省や知事から勧告その他の旨の公表が行われますということに、法的になっております。

これを我々労働局様とともに、発注者、発注者と言いますと行政ばかりではないですね。民間の我々、ここにいらっしゃる皆様お一人、お一人が発注者になれるわけでございますので、どうかこういったことをご理解頂戴しまして、先ほど柳生委員がおっしゃっておられました魅力ある建設業をつくっていかねばなりません。

私も全国建設産業連合会の働き方改革の建築の部会長をしておりますので、こういった問題に取り組んでいるわけでございますけれども、よく話がごっちゃ

になっていくのは、土木というのは公共発注でございます。行政の発注でございますが、一番、今問題になっておりますのは民間建築でございます。こういった民間の建築が先ほど申しましたように皆様方、お一人、お一人が発注者になれる。

そんな中で、こういった意識をお持ちいただきたいということで、このポスターをつくりまして、商工会議所のほうで今度配布させていただきますし、一般の企業、また我々の工事を管理しております設計団体、こういった方々にこれを配布していきたいというように考えております。

どうかこんなポスターを見られましたら、我々もこういう努力をしておりますということで、ここで一番私が申しあげたいのは、建設業に従事している技術者も、技能者も含めてですね。技術者というのは、我々ゼネコンの社員、技能者といったら先ほどおっしゃっておられた組合員の方々、こういった方々を全就業のうち5パーセントと言いますと55歳以上が34パーセント。そして29歳以下がわずか11パーセント。このような現状でありますので、我々この国の未来の安心安全を守るためにはこの人口分布をかなり変えていかないと、厳しい状況にあるわけでございますので、工期の適正化、そして賃金の確保、この2点について皆様方とともにご協力いただいて改善に努めてまいりたいと思います。これは私からのお願いでございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

●村中会長

はい、ありがとうございます。なんか建築業界はこういうもんだとか、そういう意識というか、社会的な了解みたいなのがあたります。でもそこが変わっていかないと、なかなかあれですよ。

ですから、その業界の方だけでなく、国民一般として、全体としてやっぱり意識の改革みたいなことをやっていかないといけないですね。

他にも、さっきの宝塚も同じことなんですね。宝塚ってそういうものであるとか、そんな意識みたいなものがどうしてもあって。それはなかなか魔術みたいなところがあるんですね。その呪縛からとかれるのはなかなか難しいところがあるんですけども、でもいいきっかけだと思いますし、ぜひ進めていただきたいと思います。

●小崎委員

はい、どうぞよろしく申し上げます。

●村中会長

ほかにご意見ございませんでしょうか。じゃあ先に梶谷委員。

●梶谷委員

きょうはご説明ありがとうございました。

私のほうからは、女性活躍と障害者雇用というところで少しお伺いいたしたく。障害者雇用については、先ほどおっしゃったとおりに、法定雇用率がこれから上がっていきます。女性活躍についても、管理職比率等を公開することが求められている中で、企業としては日々努力はしているものの、一方で例えばシニアに活躍してもらおうということで定年延長の制度について当社でも検討しておりまして、今後シニアが増えていきます。

シニアにおいては、男性管理職比率が高く、今後今まで退職していった男性管理職の人が残ってくるということになります。一方で、新卒採用やキャリア採用など人材確保のために採用のほうも強化しておりまして、全体として比率を出す母数のところがどんどん増えていくという状態でもあります。

ですので、今の数字を維持するだけでも結構ハードであると感じておりまして、その上にどんどん上げていくということは、非常に厳しいという実情もございます。

ただ比率を非常に重視されるので、企業のほうとしてもやはりそれを守っていく、上げていくということをやっている中で、例えば女性管理職の場合ですと、管理職比率だけ上げたらいいいみたいな動きも、なきにしもあらずです。もちろん女性が育っていくための取り組みをずっとやっているわけですが、ちょっと無理をして管理職にしてしまうような企業さんの事例などもお聞きしていたりすると、ほんとうに活躍できているのかどうかというところを少し疑問に感じます。社内でも、女性の研修をやりますといたら、女性だけなら参加したくないという人もいたりするんですね。

障害者のほうもやはり急激に増やす必要があるため、受け入れ側の体制について、今いろいろ検討はしていますが、そういう意味で障害者も女性も、あまり比率ばかり追い求めて、ほんとうに活躍できているのかどうかというところが、企業として懸念される課題でもあります。

そのへんの企業側の実情をどのように捉えておられるのかということと、比率が上がっていくことで、ほんとうに活躍できているのかどうかという検証をどのようにされていくのかということをお聞きしたい。

もう1点は、うちも子会社、グループ会社も業種がいろいろありまして、女性管理者比率も、障害者雇用比率もやはり業種によってかなり差があります。もともと仕事柄女性が少ないというところで、女性管理職比率を一律に増やせるかという、それは少々難しいなと感じます。

そういう業種別に見たときのその差ですね、どのように見ておられるのかと

いうことについて少しお聞かせいただけるとありがたいです。

●村中会長

はい、ありがとうございます。均等室長ですね。

●佐々木雇用均等室長

ご質問ありがとうございます。女性活躍について、雇用環境均等室のほうから少しご説明をさせていただきます。

委員からもご指摘をいただきましたように、女性が活躍して女性の管理職が増えているというところばかりがクローズアップされていて、実際は育てる部分がなかなか難しいのではないかと。業種によっていろいろなご事情があるのではないかとご質問をいただいたかと思えます。

おっしゃるとおりでございます。私どものほうでも、女性が活躍をしていけるようにということで、一番壁としてお考えをいただいているところが、これまで女性の管理職はなかなかいなかった、女性が多数配置をされていなかった職種がある。今まで数的に少ない状況であったというところに女性を増やしていく、女性の管理職を多めにしていくというところが課題なのかなと思っています。

少し説明の中でも触れさせていただきましたえるぼしという女性活躍推進法の認定制度がございますが、えるぼしの認定を受けていただくために、認定基準というのが五つ設置をされておりまして、その中には女性の管理職比率というのも出させていただくようになっております。

認定基準の中で、参考として見ていただくのが、その産業の平均的な女性の管理職比率と比較をしていただいて、その会社で女性の管理職が増えているのかどうかというのを見ていただくというのが認定基準の中で定められているところでございます。

委員がご指摘いただいたように、やはり産業ごとに状況が違うというところについて、国のほうでも理解をしておりますが、産業に限定をするということではないのですが、全体にわたって、女性の管理職登用を進めていただくためには、まず産業の中でどういう取組をしているのかというところを参考にさせていただきながら進めていかないといけないなと思っていますところでございます。

実際、女性が活躍をして会社にメリットというか、会社にいい影響が出てきたところも、プラチナえるぼし、えるぼし認定というところで認定を受けられた企業の取組内容などをご紹介させていただいて、広報をさせていただいて、真似ができるというか、自分の会社にも取り入れられるところがあれば参考にさせていただいて、これからの女性管理職の増員について取り組まれるときの方法の一つとして参考にいただければと思って周知を進めているところでござい

す。

引き続き管内の、京都府内の事業所のほうに、女性活躍推進法の関係でも報告徴収ということで事業所のほうを回らせていただいているところがございます。そちらはもちろん業種を限定しているわけでも、規模を限定しているわけでも、地域を限定しているわけでもございません。さまざまな声をお聞かせいただきながら、その会社ではどういうところに課題があって、どういう取組を進めておられるのかというのをお聞きしながら、京都府内で、どういう業種の会社で、どういう規模の会社でどういうところにお取り組みをいただければ女性活躍につながりましたよという情報を提供していけるよということを進めていきたいと思っております。

●青山職業安定部長

安定部から障害者に関しまして回答を申し上げます。今回 0.2 ポイントの上昇ということになりますので、900 名ぐらいの人数が増えるということになります。企業の支援に関しまして、先日、もにす認定の関係で会社様のお話を伺いましたが、さまざまな点でご努力いただいているんだなと改めて実感しております。

企業の支援に関しまして、ハローワークのほうで関係機関と取り組みながら職域の開拓を含めた支援を行なっておりますので、ぜひご相談がございましたら担当に声をかけていただければと思います。

また実際に雇われた方が活躍されているのかという点に関しましては、行政といたしましても特に重視しておりますので、そういった観点で、今回の法改正におきましては、能力の向上の義務化もしておりますので、必要な部分に関しましても引き続き周知を行なっております。以上でございます。

●村中会長

はい、ありがとうございます。かなり短時間ですみすか。

●高島委員

ああ、いいえ。はい、じゃあ。すみません、ありがとうございます。

私からは、今ここでご回答をというよりは、2点ほど気がついた点を述べさせていただきます。

年収の壁と育児休業給付に関してなんです。年収の壁については、先ほどからご議論になっているとおりなんですけど、よく念頭に置かれるのはやはり主婦の方だろうと思うんですけども、学生もやはり同じように年収の壁というものを意識しながら就労しているというふうに聞いています。

ちょっと学生の状況は、その学生の学生納付特例があったりしてまったく同じ状況ではないんですけれども、就業調整が起きる職場で主婦の方が働けない部分を、じゃあ学生さんシフトに入れられないかというふうに言われたりして、なかなか悩ましいというようなことも聞いております。

彼らがたくさん収入を上げると、親の扶養から外れて、所得税法上の問題だと思うんですけれども、それによって親のほうに納税する額が増えるというようなことも起きますので、今回は社会保険の点でこうした新しい取り組みが始まるということなんです、やはり税制というところも含めてご検討をいただきたいというふうに思います。

もう1点、育児休業給付に関してなんですけれども、男性も含めて休業される方が増えてきているという点は、休業したいと思っている方が休業できるようになるという点は望ましいことだと思います。

他方で、育児休業はできるんだけれども、育児休業給付が受け取れないというようなケースもあるというふうに聞いています。というのも、育児休業給付のほうの要件が、休む前に一定程度、保険料納付をしているということが前提となるので、休業するタイミングによっては休業はできるんだけれども、その間、想定していた給付金が受け取れないというようなケースがあるということです。

女性は産後休業に引き続き育児休業されることが多いと思うんですけれども、男性はさまざまなことを考慮した上で休業のタイミングを決められることが多いというふうに聞いていますけれども、そうすると、その中で想定していた給付金が、どのタイミングで休むかで受けられないというようなことが生じているということです。

これは育児休業給付が雇用保険の中の制度にあることから生じている問題だと思うんですけれども、今後、ますます男性の育児休業の方が増えたり、あるいは休業給付も10割にまで上げるというような話も出ていますので、給付の内容を充実させるのはいいんですけれども、他方で思っていたように受給ができないというようなケースもぜひ改善をしていただければと思います。

こうした手続きは、今すべて企業の方がやっていたという状況です、ぜひ手続きを簡素化していただいて、利用しやすい仕組みにしていいただければと思います。以上です。

●村中会長

はい、ありがとうございます。今のは、ご意見として受け止めていただければというふうに思います。

熱心にご議論いただきました。私の不手際ですけれども、時間が過ぎてしまいましたが、これにて審議は終了させていただきたいと思います。どうもありがとう

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す。

それでは審議会の閉会にあたりまして、労働局長の赤松からごあいさつを申しあげます。

●赤松労働局長

本日は熱心なご議論をいただきまして、誠にありがとうございました。

年収の壁についても、さまざまなご意見、ご質問などをいただいたかと思えます。おおむね2年後かと思えますけれども、年金制度の見直しの中で、この問題についても改めて整理されていくのではないかと考えております。働きたい人が、就業調整をせずに働ける世の中ということが、正規、非正規にかかわらず、重要な課題です。

なかなか難しい課題が山積しておりますが、先生方のご意見をよく私どもも咀嚼、受け止めまして、これから今後の行政運営につなげてまいりたいと思えます。

どうか引き続きご指導ご鞭撻いただきますようによろしく願いをして、閉会のあいさつとさせていただきます。

本日は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ましてありがとうございました。

以上をもちまして、第46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につきまして、ご不要なものがございましたら、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)