

# 第47回京都地方労働審議会 議事録

令和6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 47 回京都地方労働審議会

令和 6 年 3 月 15 日（金）午後 1 時 30 分～午後 3 時 24 分  
京都労働局 6 階 会議室

（開始）

●司会（中島総務課長）

それでは、定刻になりましたので、ただいまから第 47 回京都地方労働審議会を開催いたします。

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。

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。机の上にお配りしております資料をご覧ください。

まず、審議会の座席表を左手のほうに置いております。

あと、ダブルクリップでとめている資料でございますが、まず一番上に審議会の次第、2 枚目が審議会の委員名簿、3 枚目が事務局の名簿、4 枚目が審議会の運営規程、5 枚目が地方労働審議会令、それと京都府丹後地区絹織物業最低工賃の改正に係る諮問文の写し、そのあと資料一覧として、資料を配布しております。

なお、資料一覧の資料でございますけれども、事前に委員の皆様にお送りしている資料でございますが、その一部に修正がございます。

資料ナンバー 2、令和 6 年度京都労働局行政運営方針の 2 ページをご覧ください。一番上のほうについている資料でございます。

資料の真ん中より少し右下のほうにあります非正規雇用労働者の項目の欄でございますが、1 時間あたり所定内給与の赤字部分につきまして、令和 4 年賃金構造基本統計調査の内容に修正しております。その部分が少し変わっておりますので、よろしくお願いいたします。

資料に不備等はないでしょうか。不備がございましたら、お近くの職員の方まで申し付けてください。

大丈夫でしょうか。

それでは、第 47 回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、大変お世話になっております。京都労働局の赤松でございます。

平素は、村中会長をはじめ委員の皆様方に大変ご指導、ご鞭撻をいただいております。

りまして、この場をお借りして、厚くお礼を申し上げます。

まず、1月1日に起こりました能登半島の地震につきまして、多くの方がお亡くなりになりました。謹んで哀悼の意を表しますとともに、いまだ避難生活を余儀なくされている方など、多くの被災された方々に対して、心からお見舞いを申し上げます。

さて、雇用情勢につきましては、1月の有効求人倍率が1.18倍、5か月ぶりに上昇に転じました。しかしながら、足踏みが続いているという現状認識でございます。物価上昇が続く中で、今後の雇用の動向についても十分注意を払ってまいりたいと考えております。

本日は、多岐にわたる事項についてご審議をいただく予定でございます。地域開発計画、最低工賃の問題、そして来年度の行政運営方針についてです。

委員の皆様方から、忌憚のないご意見を頂戴できれば幸いです。

一昨日、春闘の集中回答日ございました。賃上げについては、政府の最重要課題の一つと位置づけられております。

今年の春闘は、30年来の大幅な賃上げがあった昨年の状況を受け、さらに持続的な賃金の上昇によって経済の好循環が生まれるのか、デフレの脱却につながっていくのか、大変注目されております。

また、中小零細企業におきまして、その原資を確保するための価格転嫁が進むことが期待されますとともに、非正規労働者の方の賃上げにつながることも大変期待されております。

こうした中で、労働局としましても、適正な価格転嫁のためのガイドラインの周知であったり、あるいは業務改善助成金の活用促進に努めています。

また、同一労働同一賃金に関して、正社員と非正社員の待遇の格差について問題が見られる、十分な説明ができない事業場に対する一斉点検要請についても、本年4月から、より広範囲にしっかり取り組んでまいりたいと思っております。

さらに、年収の壁対策につきましては、キャリアアップ助成金、社会保険適用時処遇改善コースの活用にも取り組んでまいります。

労働行政を取り巻く環境について、課題が山積しておりますが、大所高所から、皆様方のご意見を頂戴できれば大変ありがたいと思っております。

本日はよろしく願い申し上げます。

#### ●司会（中島総務課長）

続きまして、委員の皆様のご紹介でございます。今年度、2回目の審議会でもありますし、また審議時間の関係もありますので、お配りしております資料の京都地方労働審議会委員名簿をもちまして、ご紹介に代えさせていただきます。

続きまして、本日欠席の委員のご報告をさせていただきます。

公益代表委員の浦坂委員、高島委員。使用者代表委員の梶谷委員、小崎委員。4名の委員の皆様から、本日欠席のご連絡をいただいております。

続きまして、労働局の事務局職員の紹介でございますが、資料の事務局名簿にてご紹介に代えさせていただきます。なお、雇用環境・均等室長の佐々木でございますが、本日所用により欠席させていただきます。

また事務局職員の後方には、各担当の部・室長の補助者としまして、課長等が出席させていただきますので、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をさせていただきます。

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6名、使用者代表委員4名、計14名の委員の皆様にご出席いただいております。委員の3分の2以上の出席となりますため、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。

ここ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。

なお、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、よろしくお願いいたします。

それでは村中会長、審議会の進行、よろしくお願いいたします。

#### ●村中会長

村中でございます。

本日は皆さん、年度末のお忙しいときにご参集いただきまして、ありがとうございます。

短い、限られた時間ではございますけれども、実りある議論をしていただきたいと思います。

先ほど局長のほうから、春闘の状況などもご報告がありましたけれども、かなり賃上げが大手の企業では進むようになってきていますし、まあ中小はこれからどうなるのか、よくわかりませんが。いずれにしても、いろいろと動きが活発になっていく、そういう時期ではないかと思っております。

あと、テレビなどを観てみますと、最近は転職サイトの宣伝が非常に増えておりまして、そういう転職もかなり増えているのではないかと。一般にメンバーシップ型雇用からジョブ型雇用へというようなことが言われたりしてはいますが、そういうものは、ばあっと急に全部が変わるわけではありませんけれども、徐々に、徐々に、そういう方向に動いたりしているのかもしれない。さらに、この4月からは、労働時間規制がいよいよ実施ということになりますので、そういう問題もあると思っております。

いろいろと動きが活発になる時期でございますので、当然、問題も多々出てく

るかというふうに思います。今まで経験したことのないような動きということもあるのかもしれませんが。そういうことも含めて、現場で日夜、努力されている委員の先生方から、いろいろとご意見をいただいて、労働行政に多少なりとも反映させていただければと考える次第です。

それでは、ご議論のほど、よろしくお願ひ申し上げます。

それでは、本日の議事に入らせていただきますが、本日は議事が3本ございます。進行によろしくご協力お願ひしたいと思ひます。

議事の1番目ですけれども、最初に、労働局からの諮問案件があるとのことです。お願ひいたします。

局長、よろしくお願ひいたします。

#### ●赤松局長

今般、地域雇用開発促進法に基づきまして、雇用開発促進地域に係る地域雇用開発計画が京都府において策定されたところでございます。京都府知事から、本計画に厚生労働大臣の同意を求められております。

つきましては、地域雇用開発促進法第5条第6項の規定に基づき、本審議会のご意見を頂戴したく諮問をさせていただきたいと存じます。

なお、制度の内容や経緯等につきましては、この後、職業安定部長から説明させていただきます。

よろしくご審議のほどお願ひ申し上げます。

事務局で諮問文を配布いただけますか。

(諮問文配布)

#### ●赤松局長

お手元に渡りましたでしょうか。

諮問文を読み上げさせていただきます。

京労発安 0315 第1号

令和6年3月15日

京都地方労働審議会会長 村中 孝史殿

京都労働局長 赤松 俊彦

別紙「京都府山城中部（西地区）・相楽地域雇用開発計画」の内容について、貴会の意見を求める。

以上でございます。

会長、よろしくお願ひいたします。

(局長から会長へ諮問文手交)

●村中会長

ただいま赤松労働局長から、諮問書を受け取りました。

それでは、今回の諮問にかかる趣旨等につきまして、青山職業安定部長のほうからご説明をよろしく願います。

●青山職業安定部長

はい、職業安定部長の青山でございます。それではご審議いただくにあたりまして、本案件に関する今までの経緯、制度概要につきましてご説明申し上げます。

先ほど局長からもご説明ありましたとおり、今回は地域雇用開発促進法に基づき、京都府知事が作成された雇用開発促進地域に係る地域雇用開発計画への厚生労働大臣の同意に関してのご審議をいただきたいと存じます。

まず、雇用開発促進地域でございますが、こちらは求職者数に比べて雇用機会が著しく不足している地域に規定されております。

要件としましては2点ございまして、1点目が、地域におけます最近3年間の労働力人口に占める有効求職者数の平均値割合が、全国平均値以上であること。二つ目に、特に雇用機会の不足する地域として、その地域の最近3年間または最近1年間の有効求人倍率が、全国の有効求人倍率の3分の2以下となること。そのいずれも該当する地域とされております。

今回、確認、調査をいたしましたところ、京都田辺公共職業安定所の管轄区域、すなわち京田辺市、木津川市、綴喜郡のうち井手町、相楽が当該地域に該当することとなりました。

そこで、お手元の資料にありますように、京都府において同区域を対象とした新たな雇用開発に取り組むための地域雇用開発計画が策定され、厚生労働大臣の同意を求める申請がここでございます。

今回は地域雇用開発促進法第5条第6項の規定に基づき、同計画の同意に当たり、本審議会のご意見をお伺いするものでございます。

なお、計画の内容に関しましては、この後、京都府のご担当の方からご説明いただきたいと存じます。

都道府県知事が作成された地域雇用開発計画に厚生労働大臣が同意することによって、当該地域に創業、事業拡大により新たな雇用創出を行なう事業主に對し、また資料が3の3の7にございますが、地域雇用開発助成金を支給する取り組みもあります。

以上、簡単ではございますが、地域雇用開発計画策定の経緯、および概要について説明させていただきました。

ご審議のほど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。この計画は地域雇用開発促進法に基づいて、京都府が作成しました雇用開発促進地域に関わる地域雇用開発計画について、京都労働局長から当審議会に諮問されたという案件でございます。

お手元に、今言いました諮問文と、それから京都府が作成されました地域雇用開発計画、資料の3の3の5でございます。後ろのほうに、資料の3の3の5があらうかと思えます。

この計画を、これは厚生労働大臣が同意しないとだめなんです、大臣が同意をするにあたり、地方労働審議会から意見を聞かなければならないということになってございます。

なお、この計画の説明について、京都地方労働審議会運営規程第5条第3項に基づきまして、本日は、京都府商工労働観光部労働政策室の明石参事にご出席をいただいております。

第5条第3項というのは、審議会は会長が必要であると認めるときは委員でない者の説明または意見を聞くことができるという旨の規定でございます。

この地域雇用開発計画につきましては、各委員に事務局のほうから、事前に計画が送付されていたかというふうに思います。従いまして、京都府の明石参事からは、計画のポイントのみ、手短にご説明いただければと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

それでは明石参事、よろしく願いいたします。

#### ●明石参事

京都府商工労働観光部労働政策室参事の明石でございます。

委員の皆様方におかれましては、日ごろから京都府政、特に労働行政の推進に格別のご理解とご協力を賜っておりますことに、この場をお借りしまして、厚くお礼を申し上げます。着座にて説明させていただきます。

お手元の資料、ナンバー3の3の5、計画の概要をご準備ください。この資料に基づきまして説明をさせていただきます。先に京都府における雇用の計画について少し触れさせていただきます。

京都府におきましては、雇用対策の基本方向を定めた新しい雇用計画といたしまして、「府民躍動 雇用応援★夢プラン」を策定いたしまして、全庁を上げて雇用の創出と就業支援計画に取り組んでいるところでございます。

計画期間は、令和4年度から令和7年度までの、4年間で新型コロナウイルス感染症による雇用への影響や、少子高齢化による人手不足等の状況を踏まえた、

働くことを希望するすべての方々に対して人材育成や就業支援、さらには企業の人材確保、定着等を応援することによりまして、正規雇用4万5000人の拡大を目指すというものでございまして、量的確保とともに、質的向上も目指すという計画を別途持っているところでございます。

昨年度、令和4年度からの取り組みとなっておりますが、1年半で、正規雇用に関する進捗率が37パーセントと順調に数を伸ばしております。

このように、京都府全体の雇用情勢は、改善が進んでいるものの、府内の雇用情勢には大きな地域差がございまして、特に今回、地域雇用開発計画の対象地域であります山城中部西地区や相楽地区におきましては、有効求人倍率が全国平均を大きく下回るなど、厳しい状況が続いているところでございまして、令和元年度まで地域雇用開発計画を策定していたところでございます。

それでは、今回申請をさせていただきました計画の概要を説明させていただきます。資料3の3の5に基づいて説明いたします。

1番目の目的でございます。今回の計画につきましても、企業誘致の推進、既存企業の新分野進出や事業拡大への支援、雇用創出につながる地域資源の活用等に取り組む中で、雇用機会の拡大をはかることとしております。

2番目の対象地域の状況でございます。対象地域は、京都田辺公共職業安定所管内の、こちらに記載をしております2市4町1村でございます。

労働人口に占めます一般有効求職者数の割合につきましては、この管内は3.9パーセントで、全国平均の3.2パーセントを上回るとともに、一般有効求人倍率、常用有効求人倍率につきましては、全国平均を下回る状況でございますが、今回につきましては、一般有効求人倍率の令和5年の率が0.86倍と、判断指標の0.87倍、全国求人倍率の3分の2でございますが、0.87倍を下回ったため、この計画の策定基準でございます国の定める要件を満たしているという状況でございます。

3番目の地域雇用開発計画の開発の目標につきましては、この計画期間内に新たに約150人の雇用を開発したいと考えてございます。

4番目の地域雇用開発を促進するための方策としまして、まずは、新たな雇用機会の開発促進に取り組んでまいります。具体的には、戦略的な企業誘致の推進と立地企業の定着ということで、府や地元市町村の企業立地補助金制度等々を活用いたしまして、企業誘致を図っていききたいと思っております。

二つ目といたしまして、元気な中小企業づくりということで、これも府や市町村の支援制度の活用や「京都やましろ企業オンリーワン倶楽部」という、これは山城地域の中小企業同士の交流、連携の場を作っておりますけれども、このような活動によりまして、企業の経営力の向上であったり、新分野進出と事業拡大等を図っていききたいと思っております。

また、学術研究施設の集積を活かした産学公連携によります新産業の創出にも取り組んでまいりたいと思っております。この地域は、関西文化学術研究都市を抱えておりますので、この機能の充実した国の資金を活用いたしまして、新産業の創出を図ってまいりたいと思っております。将来的には、世界トップレベルのフードテックの関連産業の集積拠点を目指しまして、開発を進めているところでもあります。

また、地域資源の活用といたしまして、この地域はお茶が、ご承知のとおり有名でございます。京都府としては、観光地域づくり法人でございますお茶の京都DMOを中核、かじ取り役としまして、観光交流の拡大なども図っていきたくと考えております。

次に、2番目の労働力需給の円滑な結合の促進ということで、京都府では、京都ジョブパークという総合就業支援拠点を設けておりまして、若い方から中高年齢の方、女性、障害者の方、幅広い府民の皆様を対象にして、相談会、職業紹介、職場定着などをワンストップで支援をしております。この京都ジョブパークにつきましては、京都市内に開設をしておりますけれども、この計画区域内にも、出張相談会等、アウトリーチ支援を実施する予定にしております。

あわせて、令和6年度からは、就労支援部門の機能強化を図ることとしておりまして、求職者向けの総合相談窓口を設置いたしまして、企業支援としましては、京都企業人材確保センターを設置いたしまして、人材確保、定着を進めていきたいと考えているところでございます。

また、(3) 職業能力開発の推進といたしまして、冒頭に説明をいたしました「府民躍動雇用応援 夢★プラン」の中に第11次京都府職業能力開発計画を盛り込んでおりまして、DX人材の育成など、新たな成長産業分野や産業構造の変化に対応した職業能力の開発を図っていきたくと思っております。

また、(4) の各種支援措置周知もしっかり行ってまいりますとともに、地域雇用開発計画の効果的な推進を図りますために、(5) のとおり、国、私ども京都府、市町村、経済団体、労働団体との連携をしっかりと図っていきたくと考えております。

また、(6) の府の取り組みといたしまして、先ほども申し上げました「府民躍動雇用応援 夢★プラン」に基づきまして、持続性の高い安定的な雇用を創出するとともに、働く方の状況に応じたきめ細やかな人材育成を図ってまいりたいと思っております。当然ながら、市町村の取り組みにも、当局としてしっかりと協力してやっていきたくと思っております。

最後に5番目の計画期間でございますが、令和6年4月1日から令和9年3月末日までの3年間としております。

計画の概要は以上でございます。ご審議のほどをよろしくお願いいたします。

●村中会長

ご説明いただきまして、ありがとうございます。

それでは、今ご説明いただいた計画につきまして、ご質問、ご意見等ございましたら、どなたからでもよろしいですので、よろしく願いいたします。

●増永委員

お疲れさまです。自治労の増永と申します。

今のご提案について、質問として3点ございます。

まず、1点目なんですけれども、この大きい3番目の地域雇用開発の目標という、約150人とされている、この数字の根拠があれば教えていただきたいと思ひます。

次に2点目で、この大きい4番とその中の(5)は関連してくると思うんですけれども、地元市町村の取り組みとか連携ということをやっておられるんですけれども、これは3年計画で、地元の自治体にしてみれば新たな事業だと。京都府さんにしても、新たな事業が始まるということになると思うんですが、これにあたって補助金等の活用という記載がありますけれども。ご承知のように、各自治体は今、ほんとうに人材不足でございまして、ましてやコロナ禍の対応がまだ終わっておりません状態で、ほんとうに今、既存の事業だけで手いっぱいである中で、果たしてこの事業がこなしていけるのか。あるいは、京都府さんのほうから担当者をどなたか、派遣などを各自治体にされるという、このようなご予定はあるのかどうか、教えていただきたいと思ひます。

最後に3点目なんですけれども、計画期間が令和6年4月1日から令和9年3月末日までの3年間とありますけれども、こちらの3年間で完結というふうにご考えてよろしいのでしょうか。それか、この目標が達成されないのであれば、引き続き計画の見直し等をされるのか、予定があれば教えていただきたいと思ひます。以上3点、よろしく願いいたします。

●村中会長

それでは、お答えいただけますか。

●明石参事

ご質問いただきまして、ありがとうございます。

まず1点目の150人の根拠でございまして、当該地域の一般求人倍率を全国平均の一般有効求人倍率の3分の2以上にするために、必要な数値を算出しております。令和5年の一般有効求人求職者数は3483人でございまして、

一般有効求人数は3030人。これは3483人の0.87倍、3分の2、0.87倍が必要でございます。ただ、令和5年の一般有効求人数は2983人でありましたので、そこで差し引き47人が不足するということで、47人の3年間の141、およそ150人というふうな数字で計画値としております。

それから、2番目の補助金等々がある中で、なかなか市町村もついてこれないというお話もございまして、派遣につきましては、そのあたりの計画等々はまだちょっと立ててはいないんですけれども、私ども、若干申し上げましたように、京都ジョブパークにございます企業支援部門を強化いたしまして、独立させて企業・人材確保センターとして構えてどんどん外にも飛び出していこうとしておりますので、そのあたりも含めて、トータルでいろんな支援をしていきたいと考えているところでございます。

あと、三つ目の3年間につきましては、計画期間が原則として3年間の範囲で定めることと法令で定まっておりますので、今回、3年間とさせていただいております。基本的に、そこで数字も正常に戻るように頑張っていきたいと思っておりますが、その時点でまた判断をさせていただいて、改めてご相談が必要であれば、またご相談させていただきたいと思っております。以上でございます。

●増永委員

ありがとうございました。

●村中会長

ありがとうございました。ほかにご意見、ご質問は。はい、上田委員。

●上田委員

上田でございます。よろしく願いいたします。

この地域は、人口がずっと増加をしている所であり、なぜ雇用のほうが伸びていないのか、問題点というか、分析をされておりましたらお答えいただきたいと思っております。150人を増やしていかれるということで、地域にとっては大変ありがたいお話だと思っておりますけれども、どのように達成しようと考えておられるのか、今の地域の状況を踏まえてお聞かせいただけたらと思っております。

●村中会長

では、よろしく願いいたします。

●明石参事

ありがとうございます。分析ということでございますけれども、今回申し上げましたとおり、令和元年までの前の計画がありまして、そこでいったん終わりをしまして、今回また新たにというようなところで、その間にコロナ禍がありますので、数字をいろいろと分析しようとしたんですけれども、なかなかちょっと正常値ではないというところもございますので、数値的な分析というのはなかなかできてないというところが現状でございます。ベッドタウンで、なかなか人は多いけれども、みたいな話もよくあったりはするんですけれども。学研都市の中でもございますので、そのあたりも伸びてきているところでもございますし。あとは産業創造リーディングゾーンということで、先ほど申し上げましたフードテックの事業等々もやって、しっかりと産業の集積というものをしていきたいと思ってるところでございまして。なかなかちょっと、分析をしっかりとというところまで、まだ至っていないんですけども、現状としてはそういうところでございます。

●村中会長

上田委員、よろしゅうございますか。

●上田委員

ちょっといいですか。人口が増えているというのは、働く所があって増えているのかと思っていたんですけれども、家から通う所で働く所があると、こういうことで人口が増えているというふうに理解しておけばよろしいでしょうか。そこを今度、地元にも働く所をもっと作って人口を集積していくというか、人口を増やしていくという形になるのでしょうか。

●明石参事

はい。

●赤松局長

私からもよろしいですか。

●村中会長

はい、局長、どうぞ。

●赤松局長

ご存じのとおり、木津川市や京田辺市は、人口が増加している地域であります。求職者に対して、働く場、雇用の場が相対的に少ないという特徴がみられます。

一方で、井手、笠置、和束、南山城などの地域においては、雇用の場そのものが不足しております。今後、新名神の開通などによりまして、そこで企業を誘致して働く場が大変増える。そういったことを京都府、地元の自治体は大変期待しておりますし、私たちも、地域の雇用の機会が生まれるということを積極的にバックアップしてまいりたいと考えております。

●村中会長

ほかに。羽渕委員。

●羽渕委員

ありがとうございます。羽渕でございます。

教えていただきたいんですが、対象地域の発展というのは、有効求人倍率で決まっていくということで理解をしたんですけども、京都府下で、もうすでに指定を受けて、現状、今、取り組まれているようなところがあって、何か具体的な成果みたいなものが上がってるのかどうかというところを教えていただきたいと思います。ここ以外で、指定がもうすでにされているところというのはあるのですか。

●村中会長

では明石参事、よろしく申し上げます。

●明石参事

はい、すみません。現状この地域以外に指定を受けている所はございません。

●羽渕委員

そうなんですか。

●明石参事

前回の令和元年度までの同地域で指定がされていたもののみでございます。

●羽渕委員

そうですか。わかりました。

●向井委員

よろしいですか。

●村中会長

はい、向井委員。

●向井委員

向井です。今、お話あったように、令和元年度まで同地域で同様の計画があったというふうにお聞きしましたが、そのときは、目標は達成できたのでしょうかということと、地域的な特性とかは、あまり当時と現在と大きくは変わらないのかなと思うんですけれども、そのときの取られた方策と今回とで変わった点とか、改善された点とかがあるようでしたら、教えていただきたいと思います。

●村中会長

はい、では、明石参事、よろしく申し上げます。

●明石参事

はい、ありがとうございます。前回ですけれども、29年度から31年度の3か年のところを見ますと、目標のその雇用人数としては270人のところ、成果としましては845人、かなりの目標は達成させていただいてるところでございます。

それから、前回と今回の違いというところでございますけれども、申し上げましたように学研、学術研究都市の中でございまして、そこの産業誘致、企業誘致とかも積極的にやっていきたいところなんですけれども。圧倒的に違いますのは、申し上げました産業創造リーディングゾーンということで、京田辺地域、京田辺市の所にも拠点を設けようとしておりますし、産学公連携の新産業創出ということで、フードテックの事業等にも取り組んでいきたいと思っておりますので、そこでかなり違いというところは出せるのではないか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。ほかに、はい。

●中山委員

はい。中山です。ありがとうございます。

目標150人で、150人の根拠は、先ほどご説明させていただいて了解しました。この、今回選ばれた自治体の市町村レベルで、3分の2の基準を満たしていなかった所が選ばれているわけですね。この150人は、このトータルとして150人が雇用創出できればいいということで、かつ、それぞれの市町村レベルでは、ば

らつきがあってもよいということによろしいのでしょうか。

●村中会長

では、よろしく願いいたします。

●明石参事

ありがとうございます。数値につきましては、このハローワーク管内での数値、全体でございますので、ばらつきはそれぞれ市町村にはございます。

ですので、トータルで、この目標数値等々も含めて、成果も含めて出させていただいているところでございます。

●中山委員

はい。ありがとうございます。

それでは、この対象とする地域の指定自体は、市町村レベルでされるということですよ。

●明石参事

いや、対象地域は、3の3の5に書いてございますとおり、この山城中部（西地区）相楽地域という地域がひとくくりになります。田辺のハローワークの管内ということです。

●中山委員

はい、わかりました。失礼しました。

●村中会長

この地域は、西と東でだいぶ違いがありますよね。全体の数字というのも大事だと思いますけれど、それぞれの地域に見合ったような形で、何か施策というものを、工夫がもしあればいいかなとは思っています。

ほかに、ご意見はございますでしょうか。はい。

●荻野委員

少し教えていただきたいんですけども、この中で、戦略的な企業誘致の推進という部分がございますけども、具体的に、地域雇用の開発の目標数値以外に、そういった誘致の件数であるとか、そういった目安みたいなものもお持ちなんですか。

(資料等を確認されている様子)

●明石参事

企業誘致の数等の目標でございますかね。

●荻野委員

はい。

●明石参事

ごめんなさい。ちょっと今、手元には数値は持ち合わせてございませんけれども、当然それは、その事業におけるK P Iとして持っているとは思いますが。

ただ今回、申し上げましたとおりフードテック・スマートバレーということで、新しい産業集積の仕組みというのも作っていかうとしておりますので、そこでも新たに、また目標を持って誘致も図っていきたいと思っておりますのでございます。

●村中会長

ほかに、ご質問、ご意見ございますか。

よろしゅうございますかね。

そうしましたら、今いろいろとご質問、ご意見いただきましたけれども、基本的にはこの計画内容に問題ありというご意見ではなかったというふうに思いますが。

このご計画そのものとして、妥当なものというふうに審議会として答申させていただくという形でいいかと思うんですが、それでよろしゅうございますでしょうか。

(「異議なし」)

●村中会長

はい、ありがとうございます。

それでは、事務局において、答申の文案を準備していただきたいと思っておりますので、配布お願いできますでしょうか。

(答申文案を配布中)

●村中会長

案の1ということになってはいますが、本文のみを読み上げさせていただきます。

本審議会は、令和6年3月15日付、京労発安0315第1号をもって諮問のあった「京都府山城中部（西地区）・相楽地域雇用開発計画」に係る厚生労働大臣の同意について、審議の結果、下記の結論に達したので答申する。

「京都府山城中部（西地区）・相楽地域雇用開発計画」の内容については妥当なものとする。

このような形で答申させていただいて、よろしゅうございますでしょうか。

（「異議なし」）

●村中会長

はい。ありがとうございました。

それでは、私のほうから局長のほうへ答申文をお渡ししたいと思います。

（会長から局長へ答申文手交）

●村中会長

それでは、続きまして議事の二つ目に入りたいと思います。

令和6年2月21日に開催されました京都府丹後地区絹織物業最低工賃の改正の必要性に関する家内労働部会の審議結果につきまして、部会長からご報告をお願いしたいところなのですが、実は本日、部会長である高島委員が欠席ということですので、事前に私のほうで、部会長のほうからご報告を受けさせていただきました。

まずは私のほうから皆様に、部会のご報告を申し上げたいと思います。

2月21日に家内労働部会が開催されておりますけれども、当日の出席の委員は、公益代表が3名、家内労働者代表が3名、委託者代表が3名の計9名のご出席でございました。

部会の成立要件であります委員総数の3分の2以上の出席でありましたので、部会は成立したことをまずご報告いたします。

最初に、家内労働部会開催までの経緯について、ご説明いたします。

最低工賃については、原則として3年をめぐりに実態の把握しなおしを行うこととされており、第14次最低工賃新設・改正計画により、今年度、令和5年度が京都府丹後地区絹織物業最低工賃の改正決定の必要性について、家内労働部会にて検討する年となっております。

そこで、2月21日に家内労働部会を開催して、平成26年10月1日に改正、

発効しております京都府丹後地区絹織物業最低工賃の改正決定の必要性について審議をしていただきました。

工賃表を資料の3の2の6に付けております。

今回の家内労働部会での調査審議は、家内労働実態調査結果、その他の状況に基づいて、最低工賃の改正審議を行う必要があるかどうかのご判断をいただき、審議会会長あて報告をするところでございます。

家内労働部会では、最初に事務局から、『家内労働の現状 令和5年度版』、京都府丹後地区絹織物業家内労働実態調査結果報告書等の資料に基づいて説明があり、その後の審議において、最低工賃の適用について、品種の多様化等により、現在の最低工賃の枠組みが実態に合っていないのではないか。物価高、賃金引き上げの現状を踏まえると、最低工賃額についても引き上げるべきであるなどの意見が出されたことから、最低工賃の枠組みについて見直しを進めていくのか、今ある最低工賃の中での最低工賃改正の必要性があるのかについて採決をしたところ、最低工賃の枠組みの見直しを進めていくことについては全会一致。最低工賃改正の必要性があることについては、5対3。賛成5で反対が3です。賛成が公益代表委員2名、労働者代表委員3名。反対が委託者代表委員3名ということです。賛成多数により、最低工賃枠組みの見直しの検討を進めることを含めて、最低工賃の改正決定の必要性ありとの結論になりました。

なお、部会の報告につきましては、私のほうで3月12日に受け取ってございます。資料の3の2の7に、家内労働部会長からの報告の写しを付けております。

今後の審議については、資料3の2の8に、最低工賃決定の手順がございましたのでご覧いただきたいと思います。机上配布資料として、改正諮問文の写しを配布しております。

本日この後、局長からの京都府丹後地区絹織物業最低工賃の改正諮問があり、今後は、家内労働部会とは別の最低工賃専門部会を設置して、調査・審議することとなります。

最低工賃専門部会の委員につきましては、本審の委員、それから臨時委員の中から、地方審議会会長が地方労働審議会令第7条第1項により指名することとなっております。

最低工賃専門部会の委員として、調査審議を行っていただく専門的な知識をお持ちの方について、現在、事務局で追加の任命に向けた手続きを進めているところであります。

また、地方労働審議会令第7条第4項および京都地方労働審議会運営規程第10条第1項で、最低工賃専門部会がその所掌事務について議決をしたときは、当該議決をもって審議会の議決とするとされておりますので、ご確認のほどよろしくお願いいたします。

さらに、専門部会はその任務を終了したときに、審議会の議決により廃止することになっておりますが、家内労働法第9条第2項規定に基づく審議会の意見に関する異議の申し出がなかった場合には、その時点で最低工賃専門部会を廃止する旨について、本審議会の場で、後ほど議決いただければと考えております。

以上で、家内労働専門部会に関する報告と説明を終わらせていただきます。

報告は以上となりますけれども、審議会令第6条第7項および京都地方労働審議会運営規程第10条第1項によりまして、先ほどの部会の議決をもって本審議会の議決とさせていただきます。

続きまして、局長から、最低工賃の改正の諮問をいただければと考えております。

#### ●赤松局長

家内労働部会からいただきました報告、それから当局で実施いたしました京都府丹後地区絹織物業家内労働実態調査の結果など、現在の状況を総合的に判断いたしまして、工賃の低廉な家内労働者の労働条件の改善を図るために必要がありますので、家内労働法第10条の規定に基づいて、京都府丹後地区絹織物業最低工賃の改正について、京都地方労働審議会に対し諮問をさせていただきます。

諮問文を読み上げさせていただきます。

京労発基 0315 第1号

令和6年3月15日

京都地方労働審議会会長 村中 孝史殿

(京都労働局長 赤松 俊彦)

京都府丹後地区絹織物業最低工賃の改正決定について(諮問)

標記について、家内労働法第10条の規定に基づき、京都府丹後地区絹織物業最低工賃(平成26年京都労働局最低工賃公示第1号)の改正決定について、貴会の調査審議をお願いする。

(局長から会長へ諮問文手交)

#### ●村中会長

ただいま局長のほうから、京都府丹後地区絹織物業最低工賃の改正決定についての諮問をいただきましたので、本日付で、家内労働法第11条第1項の規定に基づき、関係家内労働者、委託者の意見聴取の公示を本審議会名で行います。事務局のほうで公示をお願いいたします。

また改正の審議は、先ほどの私の説明にございましたとおり、最低工賃専門部会を設置して行うこととなります。最低工賃専門部会委員については、会長である私が指名することとなっておりますが、現在、事務局で専門部会委員として適当な方の臨時委員への任命準備をしていただいているところのようでございますので、任命手続きが済み次第、本審委員、臨時委員の中から後日指名させていただきますことといたします。

これもまた、私の先ほどの説明にございましたが、最低工賃専門部会が、その所掌事務について議決をしたときは、当該議決をもって審議会の議決とするとされておりますので、よろしくご確認のほどお願い申し上げます。

さらに、専門部会の廃止時期についてですが、家内労働法第9条第2項の規定に基づく審議会の意見に関する意義の申し出がなかった場合には、その時点で廃止することとしたいと考えておりますが、委員の皆様、いかがでしょうか。よろしゅうございますでしょうか。

(「異議なし」)

#### ●村中会長

はい、ありがとうございます。それでは、そのようにさせていただきたいと思っております。議事の二つ目は以上でございます。

それでは、続きまして議事の3としまして、「令和6年度京都労働局行政運営方針(案)」について審議したいと思います。各部長、室長のほうからご説明をいただきたいというふうに思います。

審議時間を十分に取りたいと考えておりますので、説明はポイントを絞って手短にお願ひできればと思います。また審議につきましては、すべてのご説明が終わったあと一括して行いたいと思っておりますので、よろしくお願ひします。

それでは、まず総務部長のほうからよろしくお願ひいたします。

#### ●大羽賀総務部長

総務部長の大羽賀です。まずはじめに、本日の資料について事前にお送りしていたものと差し替えることになりまして、お詫び申し上げます。

行政運営方針について、厚生労働省では、労働行政の推進にあたり毎年度、「地方労働行政運営方針」を策定し、当該方針に基づいて各種施策の展開を図っております。

京都労働局では、当該運営方針を踏まえつつ、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まして、計画的な行政運営を図ることとしております。毎年度、「京都労働局労働行政運営方針」を策定しまし

て、府内の労働行政の推進を図ることとしております。

まず資料ナンバー2、「令和6年度京都労働局行政運営方針(案)」ですが、2ページをご覧くださいと思います。こちらにまず「第1、令和6年度の京都の労働行政の重点課題と対策」とありまして、「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」については、3ページ、4ページに記載しております。

2ページ目には、現状を示す指標としまして、5点指標を掲載しております。この指標について、簡単にご説明させていただきます。

まず(1)、有効求人倍率、有効求人数、有効求職者数になりますが、直近1月末の数字で、令和5年平均の有効求人倍率は1.22倍、令和4年の1.19倍より0.03ポイント上昇しております。

続いて(2)の表になります。令和6年3月の大学・短大卒業者の就職内定状況ですが、平成27年3月卒業者以降、令和6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ものでございます。大学が88.3パーセント、前年度は85.5パーセントでした。短大は82.7パーセント、前年度は75.2パーセントでした。ということで、令和5年3月卒業者内定率と比較しまして、大学、短大ともに上昇しております。

続いて(3)ですが、これは京都における企業の各取り組みについて、厚生労働大臣認定マークの取得企業数を掲載しております。

続いて(4)になります。こちらは労働時間等の年間総実労働時間、年次有給休暇取得率になります。記載のとおり、前者の労働時間については全国平均よりわずかに長くなっておりますが、後者の有給休暇取得率は全国平均より4.8ポイント多くとなっております。

(5)の表ですが、これは非正規雇用労働者関係の指標のうち、1時間当たりの所定内給与、一般労働者、これを100とした場合、その短時間労働者の男女別の数字、令和4年度の数字ですが、これについて男性で83.9、女性で85.8となっております。

令和6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、豊かでいきい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。

続いて3ページ、4ページをご覧くださいますと、最重点対策になりますが、令和6年度に京都労働局が取り組んでいく最重点対策が9項目ございます。この9項目については、このあと説明時間も限られておりますので、各担当部長から特に重要で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、詳し

くはその他の項目を含めて、そのあとのご審議の中で、委員の皆様のご質問に対する回答ということでご説明させていただきます。

簡単ではございますが、令和6年度京都労働局行政運営方針（案）の策定にあたっての考え方及び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。どうぞよろしくお願いたします。

●村中会長

どうも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よろしくお願いたします。

●岸労働基準部長

労働基準部長の岸でございます。私のほうからは、運営方針のうち労働基準部に関係する事項について説明させていただきます。着座にて失礼いたします。

はじめに資料ナンバー2、令和6年度労働行政運営方針（案）の4ページの最重点対策をご覧ください。労働基準部におきましては、次年度の最重点対策としましては2点、①の最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業等への支援と、二つ目は安全で健康に働くことができる環境づくり、これを掲げまして取り組んでまいります。

具体的な取り組みについては、以下説明いたします。まず運営方針の5ページ、最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援でございます。

政府は、2030年半ばまでに全国加重平均が1500円となることを目指すと表明したことを受け、京都労働局では、引き続き最低賃金の引上げを重点課題として取り組むこととしております。具体的には、さまざまな機会を通じ、業務改善助成金をはじめとした各種支援策を積極的に周知し、活用の促進に努めることとしてございますが、特に昨年6月に閣議決定されました「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023（改訂版）」を受け、中小企業庁をはじめとする関係省庁と連携し、中小企業庁の支援策を合わせて掲載しましたパンフレットや、よろず支援拠点を紹介するリーフレット等を活用し、賃金の引上げに向けた環境整備に取り組んでまいります。

続きまして、運営方針の15ページからでございますけれども、第5、多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりのうち、4番の安全で健康で働くことができる環境づくりについて説明いたします。資料は15ページからとなります。

まずはじめに、（1）長時間労働の抑制のうち、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へ向けての支援です。運営方針（案）の16ページということで、ご存知のとおり令和6年4月からは、時間外労働の上限規制の適用が猶予されておりました建設の事業や自動車運転者の業務、医師等に上

限規制が適用されますが、円滑な法施行に向けて、労働基準監督署を中心にこれまで取り組んできました労働時間等説明会を引き続き開催し、時間外労働の上限規制や各種支援策を周知しつつ、対象事業場を訪問する等により、時間外労働の削減に向けた支援を引き続き行ってまいります。

また、建設事業の発注機関や発・着荷主に対しまして、円滑な法施行に向けましての配慮のお願いについても、これも引き続き行い、環境整備に努めてまいります。

さらに労働契約の関係でございませけれども、これは資料 18 ページに記載がございませが、本年 4 月から、労働基準法に基づく労働条件の明示事項に、就業場所や業務の変更の範囲を追加する改正省令が施行されることとなつてございませ。無期転換ルールの周知に加え、個人の自律的なキャリア形成に資する予見可能性の向上を図るために、労働契約関係の明確化のための制度の見直し等の周知啓発を本年度に引き続き取り組んでまいります。

続きまして、資料の 19 ページ、(3) 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をご覧ください。

まず、令和 6 年 1 月末現在の速報値でございませが、京都府下におけます全産業の休業 4 日以上死傷者数は 3089 人となり、前年の同期と比べますと 1830 人、率にしますと 37.2 パーセントの大幅な減少となつてございませ。そのうち、新型コロナウイルス感染症による死傷者数 532 人を除きますと、2557 人となり、前年同期で比べますと 248 人、率にしますと 10.7 パーセントの増加となつてございませ。

さらに死亡者数は、令和 6 年 1 月末現在で 16 人となり、前年同期と比べますと 6 人の増加となつてございませ。

これらの労働災害の傾向を分析しますと、休業 4 日以上死傷者数に占める 60 歳以上の高齢者の割合が急速に増加する一方で、事故の型別では、転倒や動作の反動、無理な動作といった労働者の作業行動に起因する労働災害が引き続き増加しております。

以上の状況を踏まえまして、令和 6 年度は、高齢者や労働者の作業行動に起因する労働災害の防止対策の推進を重要課題として、各労働災害防止団体等との連携を図りながら、労働災害防止に向けた取り組みを推進してまいります。

最後に、資料 23 ページからになりますが、労災保険給付の迅速・適正な処理についてでございませ。これにつきましては、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に万全を期することとしてございませが、引き続き適正な処理に努めてまいります。

簡単ではございませけれども、労働基準部における取り組みの説明でございませ。

●村中会長

ありがとうございました。

ちょっと順番を間違えまして、申しわけございません。

では続きまして、雇用環境均等室長からのご説明をお願いするところなんです。本日ご欠席でございますので、総務部長のほうからご説明よろしくお願ひします。

●大羽賀総務部長

では引き続き私から説明させていただきます。

雇用環境均等行政につきましては、5項目、説明させていただきます。まず1点目は、5ページになります。5ページ、第3の大きな1番です。最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援になります。最低賃金の引上げには、特に中小・小規模事業者の生産性向上が不可欠であります。業務改善助成金により、業務改善や生産性向上にかかる企業のニーズに答え、賃金引上げの支援を強化いたします。

2点目は、11ページになります。第5の大きな1番、フリーランスの就業環境の整備になります。これは新しく施行される「フリーランス・事業者間取引適正化等法」にかかるもので、本年秋ごろの施行を予定しておりますが、周知広報、法の執行体制、相談体制の充実に取り組むものでございます。

3点目以降は、従来より重点的に取り組んでいる項目になります。12ページになります。

第5の大きな2番ということで、仕事と育児・介護の両立支援になります。この(1)では、両立支援の拡充としまして、「ア」では、産後パパ育休を含め、労働者が円滑に両立支援制度を利用できるよう、育児・介護休業法の周知及び履行確保が記載されています。

「イ」になりますが、男女ともに仕事と育児を両立できる環境の整備を行う企業への支援になります。13ページになります。「ウ」になりますが、両立支援等助成金の活用促進を通じた仕事と介護の両立ができる環境整備。次に「エ」ですが、次世代育成支援対策推進法の履行確保と、くるみん認定の周知・取得促進、これらを行なってまいります。

また13ページの一番下に(3)がございまして、こちらで、不妊治療と仕事の両立として引き続き積極的に取り組んでまいります。

4点目です。14ページになります。第5の大きな3番、ハラスメント防止対策、働く環境改善等支援になります。こちらの(1)では、ハラスメント防止対策の推進としまして、「ア」に労働条件等のあらゆる労働問題に関してワンスト

ップで対応できる総合労働相談コーナーの体制の整備・確保を図り、労働局長による助言・指導の実施や紛争調整委員会によるあっせんにより、紛争の早期解決を図ります。また、ハラスメントに関して、独自の啓発用ショート動画を作成いたしましたので、この動画を活用しまして、引き続き積極的に周知啓発を行ってまいります。

続いてページをめくっていただき、15ページになります。こちらの(3)になりますが、働く環境改善支援に関しまして、「男女の賃金差異に係る情報公表」について、報告徴収等により、着実に履行確保を図り、差異の要因分析等を契機とした一層の女性活躍推進、「女性の活躍推進企業データベース」の活用促進などを図ってまいります。また引き続き、「輝く女性応援京都会議」にも参画しまして、府内の女性活躍の機運を醸成いたします。

5点目ですが、働き方改革に関しまして、1項目だけ触れさせていただきます。25ページをご覧ください。

こちらは大きな5番の(5)になりますが、ここには昨年12月に開催し、今年2月にも、「年収の壁対応と賃上げに向けた取り組み」を追加テーマに開催しました地方版政労使会議となる「京都労働経済活力会議」、これに引き続き参画し、労働環境や処遇の改善、京都経済の好循環形成について機運の醸成と連携を図ってまいります。

以上、雇用環境均等行政関係のご説明となります。

なお、本日は雇用環境均等室長が不在となりますので、審議の際のご質問に際しましては、担当職員からの回答もあるかと思いますが、ご容赦いただきますと幸いです。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した。順番を間違えまして、失礼しました。

それでは次は、職業安定部長からよろしく願いいたします。

#### ●青山職業安定部長

職業安定部長の青山でございます。私からは安定行政の関係に関しまして説明させていただきます。着座で失礼します。

まず資料のほうですが、7ページ目でございますように第4のリ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進。そのうちの1番、リ・スキリングによる能力向上支援についてでございます。

従来、労働者のリ・スキリングに関しましては、企業を経営する者を經由するものが対象となっておりました。このためこの支援策としましては、事業場に対して、人材開発支援助成金の人への投資の新コースや事業展開等リ・スキリング

支援コース、制度の周知及び活用の勧奨を図ってきたところでございます。

今後は、雇用保険の教育訓練給付の拡充などによって、個人の方の自発的な受講が可能となるようにするなど、働く個人の方が主体的に学ぶための支援を重点的に実施してまいります。

次に、10 ページ目です。3の中小企業等に対する人材確保の支援についてです。コロナ後、経済体制に対応した中小企業の人手不足解消が喫緊の課題であり、求人事業所を中心に事業所訪問によって、求人条件の緩和や魅力ある求人票作成の支援に取り組んでまいります。

また、令和5年度から開始しております求人事業所のPR動画の作成につきましても引き続き取り組みまして、求人票以上の事業所情報を提供できるよう、求人充足支援サービスを充実させてまいります。

次に11 ページ目でございます。第5、多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりから、3点、取り上げます。

一つ目です。仕事と育児・介護の両立支援につきましては、13 ページの(2)子育て中の女性支援に取り組むNPO等へのアウトリーチ型支援の推進など、マザーズハローワークにおける就職支援の強化についてでございます。

マザーズハローワークの新規求職者数に関しましては、近年、減少の傾向にございます。利用者からのアンケートによりますと、マザーズハローワーク利用のきっかけは、ハローワークの紹介に次いでホームページが多かったことから、支援を必要とされる方々を取りこめますようホームページを改修整備いたします。

また、自治体やNPO法人、子育て中の女性が多数集まれる商業施設等と連携し、出張相談やセミナーを実施するとともに、オンラインでの支援が来所不要で利用できることを周知説明し、後日の利用につなげられるよう取り組んでまいります。

2点目は25 ページの6、多様な人材の就労・社会参加の促進についてでございます。こちらの項目に関しましては、高齢者、障害者、外国人の方の取り組みについての運営方針となります。

まず高齢者に関しましては、高齢化社会の進む中、また企業の人手不足が深刻化する中で、その活躍の推進をはかることが重要となっております。特に雇用の課題となっております高齢者雇用安定法に基づく就業確保措置の一層の推進に取り組んでまいります。

障害者に関しましては、本年4月からの法定雇用率の段階的な引上げなどを踏まえ、一層の取り組み強化が求められておりますので、雇用率未達成企業への指導、支援とともに、多様な障害特性に対応した障害者へのきめ細やかな就労支援を行なってまいります。

外国人に関しましては、京都府内における外国人労働者の状況は、他府県と比

べますと、全労働者に占める外国人労働者の率は低く、また専門を身につけていない方の割合が高く、身分に基づく方の割合が低い特徴があります。

企業の人手不足を背景に増加する傾向が続いておりますので、引き続き外国人労働者の方の適正な雇用管理を推進してまいります。

3点目は29ページになります。就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援についてとなっております。コミュニケーションに課題を抱えるなど、就職活動に特別な支援が必要な学生等に対する支援に関しましては、大学等からの支援要請が増加しております。引き続き、新卒応援ハローワークを中心に継続的な支援を実施いたします。

就職支援ナビゲーターによる担当者制とし、求職者に寄り添ったきめ細かい相談を行うほか、応募書類の添削、模擬面接など実質的な支援を実施してまいります。

また、大学等教育機関や福祉関係機関と連携を強め、一人一人のニーズや課題を踏まえたチーム支援を実施し、就職に向けて目指してまいります。

以上、簡略した説明でございますが、令和6年度行政運営方針案の中の職業安定部の取り組みに関してのご説明といたします。

#### ●村中会長

はい、ありがとうございました。

それでは、今、各部長からご説明いただきましたので、説明を踏まえまして、どなたからでも結構でございますので、ご意見、ご質問等をいただければと思います。どうでしょうか。はい、増永委員。

#### ●増永委員

ご説明ありがとうございます。自治労の増永でございます。

私のほうからは、説明資料の6ページのところ、真ん中あたりの2、非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保という中に、(1)令和5年10月に創設された年収の壁・支援強化パッケージのことについてお伺いしたいと思います。

こちらの制度がスタートしているということなのですが、現時点でこれを活用されている件数がわかれば教えていただきたいと思います。

あとこちらの制度対象外の職種がございます。公務職場でございます。前回もこの場で私、申しあげたと思うのですが、公務職場においての非正規労働者、とりわけ女性の比率が高うございまして、最賃が上がるたびに雇用調整をかけて人材不足になるというような現象が多々散見されますので、そのあたりで、これは要望になるのですが、引き続き本省のほうに、公務の職場のほ

うもこれが該当するような制度の改善をいただけるようにということをお願いしたいというふうに思います。以上になります。

●青山職業安定部長

ご質問、ありがとうございます。職業安定部の青山でございます。

まず、私どものこのパッケージの件数でございますが、社会保険適用時処遇改善コースの利用状況に関しましては、2月末の段階で、企業から提出いただいている計画届けが212件、対象となっている方の人数は7,507人となっております。全国との比較ですが、1月末時点の状況では他の労働局の平均を上回っておりますので、比較的順調に活用が進んでいるものと考えております。

なお、本制度に関しましては、取り組みに先立って計画書を提出することが求められておりますので、全体的な助成金の支給促進の状況に関しましては、取り組みを開始してから6か月後ということになります。

このため支給の申請に関しましては、早くても4月以降からになるとご理解いただきますようお願いいたします。以上でございます。

●増永委員

はい、ありがとうございます。もう1点、すみません、追加でご質問するんですが、この制度は、これは期限付きでしたでしょうか。延々と続くものでしたでしょうか。この本案の中では、資料に載っていないので、教えていただければと思います。

●青山職業安定部長

今のところ、永年としているものかどうかわかりかねるのですが、早々に終了するといったものとは伺っていません。

●増永委員

ありがとうございます。またこちらのほうでも報道等を重視してまいろうとは思っているんですけれども、多分これ、延々と続けられはしないなというふうに思いますのと、やはり同時に、このままではちょっと解決はできないことだと承知の上で申しあげるんですけれども、やはり根本的な女性参画の観点でも、この年収の壁はいち早く取り去る必要があると思いますので、引き続き、この動向を重視してまいりたいと思います。

それと先ほどもありましたように、この京都労働局におきましても、今ある制度の中でもさらに活用できる。今、私が申しあげましたように、対象外となっている職種においても活用できるような本省への要請をしていただきたいという

ふうに思います。よろしく願いいたします。

●大羽賀総務部長

最初のご質問で、公務については、これは本省の方に伝えておきます。よろしく願いいたします。

●増永委員

ありがとうございました。

●赤松局長

公務に関する制度は総務省の所管と理解しておりますが、本省を通じて要望してまいります。

また助成制度の今後のあり方につきまして、近く、社会保険における従業員規模 50 人以上への適用拡大が予定されております。その関係で、助成金の活用が広がっている面もあります。

今後、社会保険制度の見直しの中で、年収の壁に関する助成制度についてもご議論がされるものと思っております。

●増永委員

ありがとうございます。

●村中会長

はい、ありがとうございました。

他にご意見、ご質問はありませんでしょうか。はい、では師玉委員。

●師玉委員

U A ゼンセンの師玉です。私は 14 ページの下段のところのカスタマーハラスメントについて要望を申しあげたいと思います。

ご承知のように、職場におけるハラスメントで、パワハラ、セクハラ、マタハラ、ケアハラというのは法律によって防止対応の措置が事業者に求められております。しかし、現行法の措置義務は同僚の言動を対象としており、第三者からのパワハラについては、事業主の措置は義務化されていません。指針により「配慮することが求められる」というギアが一段下がったものとなっています。セクハラだけは違いますが。

私ども、現場を預かっている者として、当時は悪質クレームという呼び方をしておりましたが、2017 年に、流通、外食、レジャーのサービス業の組合員

を対象にアンケートを実施しました。結果、5万3000件の回答が寄せられ、その6割の組合員が、いわゆるカスハラを受けた経験があるという回答がありました。カスハラの具体例をみてみますと、現場の被害の深刻さに愕然としたわけです。

顧客からのクレームというのは、新しい商品開発や、新しいサービスを生む大事なものですけれども、このアンケート結果を受けて、我々も重点運動として、労働協約の締結とか、カスハラに対する知名度アップとか、法整備ですね。176万筆の署名を総理に出したりとか、いろいろやっているんですけれども、日本には「お客様は神様です」という風土が根強く、企業もおよび腰で、セクハラに比べて改善スピードが遅いという認識であります。

今、法整備の動きがあるということも聞いておりますけれども、法整備があつて、局の施策として実施されるわけですが、現場のカスハラは、法整備を待つわけではありませんので、指針にある三つですね、相談体制、被害者への配慮への取り組み、それから再発防止策の取り組みというものをより一層の啓発、ギアを一段上げた取り組みを実施していただきたいというふうに思っております。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した。では、今のはご要望ということで。他にございませんでしょうか。はい、小山委員。

●小山委員

5ページの最低賃金・賃金引上げに向けた支援ということなんですけれども、また言ってるんですが、その一つの支援策が業務改善助成金ということで、直近の応募数と採択率がわかれば教えてください。

●大羽賀総務部長

はい、ご質問ありがとうございます。  
業務改善助成金の直近の申請件数。

●小山委員

申請件数と採択率です。

●大羽賀総務部長

令和5年2月末時点では340件ございました。1月の件数では88件ございません。

採択率に関しては。

340 件のうち、取り下げを行なったのは 45 件でございます。残る 295 件に関しては、交付決定済みか交付決定の方向となりますので、申請のうち約 87 パーセントは支給の方向ということになるかと思えます。以上です。

●小山委員

この数字は 1 月の数字ですか。年間、平成 5 年度を 1 月で締めたときの数と、そう理解してよろしいですか。

●大羽賀総務部長

2 月末までの申請件数は 340 件で、2 月末までです。

●小山委員

2 月末までで、すでに 340 件があったと。で、採択率が大体 87 パーセントくらいでした。これというのは、いわゆる平成 4 年度、ちょうど 1 年前と比べて、どれぐらい増えているものなんでしょうか。

●師玉委員

300 パーセントくらい。これに書いてある。報告書の 8 ページのところに書いていますが、3.2 倍だそうです。

●小山委員

従来からお願いしておった分が、こういうかたちで数的に増えてきているのは非常に努力をしていただいているんだなということを思っています。

一つ、いろんな方から聞こえてくるのは、まだまだ助成金の申請のハードルと  
いいますか、書面をつくるのが難しいということと、一番大きいのは、お金が入ってくるのが、一定のことが終わってからでしか入ってこないという。まあ仕組み上しかたがないと思うんですが、どうしても人件費を賄うためというものの、助成のために中小企業は申請しているので、そこはタイムラグというものがなく、できるだけ早く出るようなかたちのもう一工夫をぜひともお願いを申し上げたいと思います。私からは以上です。

●村中会長

それでは、今のは要望ということで。他にございますでしょうか。

では、中山委員。

●中山委員

25 ページ目のところが労働者の健康確保ということで、二つ、要望になるのかもしれませんがけれども。

一つ目は、特定健診、特定保健指導との連携についてです。これは職域では労働安全衛生法で健診が行われていて、それを特定健診や特定保健指導のほうで活用すると。そちらは高齢者医療の確保に関する法律で枠が違うので、連携が少し円滑でないところがあると聞いていますので、そうであれば、その改善が期待されると思います。

厚労省のほうを受診の目標値を定めていますし、それが足りないと、それぞれの保険者に後期高齢者保険制度への支援金の増額を求められておりますので、特定健診と特定保健指導の受診、実施率の向上は引き続きご検討いただければと思います。これが1点目です。

2点目が、このメンタルヘルスについて、いろいろご対応していただいているかと思います。私は京都市の自殺対策をお手伝いをさせていただいております。この何年か、コロナをとおして、若い女性の自殺が増えていることが指摘されていましたが、50代、60代の男性の死亡も経年的に増えているんですね。働いている人が亡くなるのか、働きたくても働けていない方が亡くなっているのかという分析ができないのがもどかしいところです。働きたくとも働けていない方はハローワークなどに来られる方も多いので、そのような場合でも、辛かったらこういったところに相談の窓口があるんだといったような情報提供をしていただけると良いかなと思います。以上です。

●村中会長

はい、ありがとうございます。以上のことについて何か一言ございますか。

●岸労働基準部長

ご質問、ありがとうございます。最初の保健指導、健康づくりにつきましては、京都府や地方公共団体とも連携をして取り組みをしておりますので、このあたりはしっかりと情報を共有して取り組んでいきたいと思っております。

それからあとはメンタルヘルスの関係でございますけれども、今ご提案のありましたハローワークのほうにメンタルヘルスの指針とか相談コーナーとか、そういうことのリーフレットの配架など、そういうことができないかどうかということをまた部内で検討して、そういう方向でできるように取り組んでいきたいと思っております。よろしく申し上げます。

●村中会長

はい、ありがとうございました。

●青山職業安定部長

安定部の青山でございます。ハローワークのほうで、専門の支援の相談窓口も用意されておりますので、そこへの誘導等に関しましても取り組んでまいりたいと考えております。以上です。

●村中会長

はい、ありがとうございます。

確かに、ハローワークを訪れる人も、何かあれですよ、厳しい状況にあるのかもしれないね。

他に、はい、柳生委員。

●柳生委員

京都総評の柳生でございます。いつもありがとうございます。

私のほうから5ページの最低賃金の引上げの関係で、少し要望を申しあげたいと思っております。先ほど小山委員からもおっしゃったように、業務改善助成金が労働局の皆さんの健闘で300パーセントという状況になっていることで、非常に感謝申し上げたいところもあるんですけども、なかなか生産性向上においては厳しいということや、やはり投資をしたことに対する助成金ということになりますので、直接賃金引上げたことに対する助成の制度というのはできないのかということをご希望いただければということが1点あります。

それと、最低賃金関係でいきますと、医療や介護に関わるのところも、最賃にかなりかかってきておまして、そこは業務改善助成金を使ってなんとかする手もあるんですけども、改めて診療報酬や介護報酬が低いことによって賃上げが十分にできないという条件もあるかと思えます。

厚労省というかたちの管轄になりますので、ぜひ厚生の方に診療報酬自体、介護報酬自体の抜本的な引上げということをご希望いただけないかなということが1点。

それと17ページのところになりますが、長時間外労働の上限規制の問題の建設業のところでございます。建設業のところ、この間、かなり労働時間管理ということが進みつつあると思うんですけども、いわゆる長時間労働の中に、サービス残業を含んだ、そういった実態もあるんじゃないかなというふうに思っています。

例えば、建設現場の近くの駐車場に、安い駐車場をとるために、若い建設労働者が早く家を出て、早くコインパーキングに入れてずっと待機をして、で、作業

に入るというようなことがあります。これも実態としてはサービス残業という  
ような実態になっているんじゃないかなというふうに思います。

そういった意味でも、ぜひ現場の実態なども把握をいただきまして、そういつ  
たサービス残業を含めた長時間労働の削減ということも、ぜひ局としてご対応  
いただけないかというところがございます。以上です。

●村中会長

はい、ありがとうございます。総務部長。

●大羽賀総務部長

最初に業務改善助成金の、生産性のところの要件の話があったかと思うんで  
すけれども、これについては、令和5年度には50人未満の企業限定ではござい  
ますが、賃金を引き上げたあとも申請を可能というふうにしたり、交付申請の期  
限を延長したりしておりまして、生産性の要件を外すことはできないですけれ  
ど、可能な限り改善は図っております。

●村中会長

サービス残業に関しては。

●岸労働基準部長

サービス残業の件でお答えいたします。いかなる場合であっても、サービス残  
業はあってはならないというのが、私たちの姿勢でございます。

建設現場において、駐車場をとるために早く出ているという実態は、私自身ち  
よっと承知していませんでしたので、そのような実態もあるのではないかと  
いうこともちょっと頭に入れながら、今後、監督指導のときに、そのあたりの事  
実確認をして、問題がございましたら、違反を指摘するなど、しっかりと対応し  
ていきたいと思っております。よろしく申し上げます。

●村中会長

ありがとうございます。他に。

はい、上田委員。

●上田委員

16 ページに書いていただいておりますけれども、時間規制の関係ですが、建設  
業・自動車運転業等における時間外規制の猶予が撤廃されますので、2024年4  
月から大変なことになってくるのではないかとされておりまして。

私どもは、企業の方々からも心配されていることを聞いておりますけれども、実際に局長が建設業の現場へ行ってお話を聞かれたり、取組をいろいろされておりますので、実態として影響が出てくるのはどういったところに出てくるのか、業界としてどのような対策をどういうかたちでしていったらいいのか知りたいところです。できれば協力しながら取り組んでいきたいなと思っているんですけれども、影響の範囲といたしますか、これからの状況について、聞かせていただける範囲で結構ですので、お聞かせいただきたいと思っております。

●村中会長

これは基準部長ですかね。それとも局長ですか。

では、局長のほうから。

●赤松局長

ありがとうございます。監督署におきまして、業界団体、あるいは個別の事業場に対して、累次にわたって法改正、制度改正の説明をさせていただいております。ご理解は広がったような手応えは持っておりますけれども、一方で、さまざまなお不安の声も依然として聞いております。

人手不足が深刻な中で、時間外労働規制ということで、業務運営の見直しをどのように進めていくべきなのか、そういった声もあります。

行政に対して、指導だけではなくて、支援についても各団体、個別の事業場様に対してしっかり届くように、しっかりと情報を発信してほしい、そういったニーズも聞いております。

例えば、働き方改革支援助成金の活用であったり、働き方改革推進支援センターにおける相談であったり、そういったことも、もっと事業場さんのほうが知ってもらえるような取り組みをしてまいります。

●岸労働基準部長

私からですけれども、この適用を猶予されている業種でございますが、やはり本来、建設業ですと民間発注の建設工事などで、やはりなかなか発注者の条件などが厳しいので、それを達成するために残業が増えているということですね。あとは医師なんかについては非常に業務量が多いので、そのあたりなんとかこなすために長時間労働となっているなどの多々、他律的な要因が結構あったりしますので。

働き方改革ということで、その点、働き方自体を見直していただいて、生産性を向上するとか、仕事を分け合うなどして進めていかないと、なかなか達成が難しいというのが現状かと思っております。

そのあたりを監督署などにおきまして、説明会や個別訪問において、支援策も含めて周知を図っているところで、積極的に事業主のほうで取り組んでいただけるように、今、働きかけているところです。

なので、4月以降、法令の適用がありますけれども、すぐに法令違反だということでは厳しく指導するのではなくて、引き続き丁寧に説明して、支援を一緒に進めていくというスタンスで、監督署、労働局は進めてまいりますので、そのあたりご理解いただければと思います。

●村中会長

はい、ありがとうございます。

他にございますでしょうか。

それでは、土渕委員。

●土渕委員

連合京都の土渕と申します。よろしくお願ひいたします。

私のほうからは提示というか全般にわたってのご質問というか、少し意見を言わせていただきたいのですけれども。

先週ですが、京都府の北部地域に行ってきました。そこでは春闘の話とか、そんな話をしに行っただけなんですけれども、お伺いしたところは、労働基準監督署のほうにも行きました。毎年行っているんですけれども、よく見ていると人数が減っているかなと思い、監督官の方にお話を聞くと、公務員改革によって数年前に人数が減らされており、今もうぎりぎりの状態だと2箇所お聞きしました。

労働基準監督官の方が減ると、今、労働組合も、だんだん減っていったような状態で、誰が労働者を守っていくんだという、その原点がなくなっていったような気がします。

ですので、これはもうお願いベースになるかもわかりませんが、公務員人員改革の見直しをされているのはわかりますが、もう一度ご検討していただきたいと。今、劣悪な労働環境の元で働いておられる方も聞きますので、ぜひとも労働局さんを含めて地域の労基さんも頑張っていただきたいと思っております。まずそこには人員が必要かと思しますので、ご検討を本省にさせていただければと思います。よろしくお願ひいたします。以上です。

●村中会長

総務部長、局長。局長から。

●赤松局長

どうもありがとうございます。体制の整備は非常に重要な課題であると思っております。とりわけ労働基準行政については、京都府内で約 150 人の体制で運営しております。北部の監督署については、各々 6 名の体制です。ぎりぎりの状況と思っております。

お話いただいたように、労働基準関係法令の履行確保、監督官の仕事もそうですし、労災関係の業務も非常に増加しております。

そういった中で、府民の皆様方の期待に応えることは、私たちの重要な役割であり、使命感を持ってやらせていただいておりますが、そうはいつでも大変厳しい状況でありますので、私どももさまざまな機会を通じまして、関係機関に要望、要請を行なっております。ぜひお力添えをいただければ、大変ありがたいと思っております。

●村中会長

他にご発言、ございますでしょうか。

それでは、ご発言ないようですですので、本日の審議は以上で閉じたいと思います。

ご熱心にご審議いただきまして、どうもありがとうございました。

事務局のほうにマイクをお返ししたいと思います。

●司会（中島総務課長）

村中会長、審議会の進行等、ありがとうございました。

それでは審議会の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。

●赤松局長

最後に一言、ごあいさつ申し上げます。

村中会長はじめ委員の皆様方におかれましては、年度末の大変お忙しい中ご出席いただき、大変貴重な意見を頂戴しました。誠にありがとうございました。厚く御礼申し上げます。

労働行政を取り巻く課題が山積しておりますが、こうした中で、労使の団体はじめ京都府、京都市、各自治体など、関係の皆様方と連携してオール京都で取り組んでまいりたいと思っております。

引き続きご指導、ご鞭撻のほど、よろしくお願い申し上げます。

今後ともどうかよろしくお願い申し上げまして、簡単ではございますが、閉会のあいさつとさせていただきます。

ありがとうございました。

●司会（中島総務課長）

本日はお忙しい中、貴重なご意見、お時間をいただきましてありがとうございます。

以上をもちまして、第 47 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、ご不要の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。

本日はありがとうございました。

（終了）