

第48回京都地方労働審議会 議事録

令和6年11月25日開催

京都労働局
京都地方労働審議会

京都労働局
第 48 回京都地方労働審議会

令和 6 年 11 月 25 日（月）午前 10 時 00 分～12 時 03 分
京都労働局 6 階 会議室

（開始）

●司会（上野総務課長）

それでは、定刻になりましたので、ただいまから第 48 回京都地方労働審議会を開催いたします。

本日、司会および事務局を担当させていただきます総務課長の上野でございます。よろしく願いいたします。

まず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。机の上に資料をお配りしておるところでございます。それをご確認ください。

まず、第 48 回京都地方労働審議会の次第。その次には、京都地方労働審議会の委員名簿。その次に地方労働審議会事務局名簿。次に、審議会の座席表。次に、京都地方労働審議会運営規程。次に、政令第 320 号地方労働審議会令。そのあとにはダブルクリップで止めさせていただいております資料一覧。こちらの資料を配布しておるところでございます。

なお、資料一覧の資料につきましては、事前に各委員の皆様にお送りさせていただきました資料と変更はございません。

お配りしている資料につきまして、不足等はございますでしょうか。

それでは、資料のほうは大丈夫ということでございますので、これから京都地方労働審議会の開催にあたりまして、京都労働局長の角南から、ごあいさつを申し上げます。

●角南局長

皆様、おはようございます。京都労働局の角南でございます。

本年の 4 月 1 日付で、こちらに着任いたしております。どうぞよろしくお願いいたします。

各委員に皆様方におかれましては、ご多忙中にもかかわらず、当京都地方労働審議会にご出席を賜りまして、まずもってお礼を申し上げたいと思います。

さて、国内でございますけれど、先日、衆議院議員選挙が行われた。あるいは、今月にはアメリカの大統領選挙が行われたといったような状況になってございまして、こういった選挙の結果も受けまして、国内、海外ともに、今後どういっ

たことになるのかという、情勢変化がどうなるのかというところがちょっと気になるところでございます。

本年には、元旦から能登半島の地震があったり、あるいは夏場は非常に暑い日を迎えましたし、秋になってくると、また能登半島での豪雨があったり、東北地方の雨があたりということで、非常に災害が多く発生しております。夏前には、南海トラフの関係かということで、地震でなかなか海にも行けないというような、こんなこともございました。

私ども、労働局は、国の機関としては、万が一の被災に備え、安全確保、BCPを意識した取り組みというものには、やはり努めなければならないと考えているところでございます。

あと、私どもが担っております雇用失業情勢ということについて若干触れたいと思います。直近、令和6年9月の状況でございますけれど、有効求人倍率が1.23倍というふうになってございます。3か月連続の上昇というものでございます。情勢の判断につきましては、持ち直しの動きに足踏みがみられるという認識でございます。物価上昇が続く中で、今後の雇用動向についても十分注意してまいりたいと考えているところでございます。

続いて、経済対策関連のことを少し申し上げたいと思います。

ご承知のように、先週22日に、国民の安心安全と持続的な成長に向けた総合経済対策が閣議決定をされてございます。この中身としては、高付加価値創出型の経済への移行を目指すというふうにしてございまして、最低賃金の引上げでありますとか、中小企業の経営基盤の強化、成長支援、加えて、省力化とかデジタル化投資などが盛り込まれたというところがございます。

これに関する補正予算はこれからで、具体的な指示というものもまだというような状況ではございますけれど、この賃上げの関係につきましては、以前から政府の最重要課題ということでございまして、円安、物価上昇ということが続く中で、京都におきましても、最低賃金を今年の10月1日から50円引上げてございまして、1058円と、過去最大の引上げ幅になっているところがございます。

これらの影響を受けられる中小企業の皆様、あるいは小規模事業者の皆様に対しまして、支援策としての業務改善助成金をしっかりと支給させていただくということで、周知等に取り組んでいるところがございます。

それから、年収の壁の関係の議論があるところで、税制でありますとか、社会保険制度そのものにつきましては、それぞれ所管が担当しているところで、見守るしかないという点はございますが、私共としましては、106万円の壁については、昨年10月にキャリアアップ助成金の社会保険適用時処遇改善コースというものをつくってございまして、これの運用を図っております。これについては、しばらく対応をしてまいりたい、活用・促進を図っていくというふうに考えてい

ます。

あと、働き方の多様化が進む中で、11月1日からフリーランス事業者間取引適正化等法、いわゆるフリーランスの新法が施行されております。

フリーランス、あるいはフリーランスに業務を委託する事業主、発注事業者ですね、これに対しましては、法の内容について周知・啓発を図っているところでございます。今後はこの関係の法違反がございましたら、履行確保ということにも取り組んでいくといった状況でございます。

それから、時間外労働の上限規制に関しては、ご承知のとおりだと思いますが、本年4月から、建設、運輸、医師等といった分野で上限規制の適用猶予が解除されております。安全で健康に働くことができる環境をこういった分野においても構築していただくという観点で、労働基準監督署にもしっかりと動いてもらい、履行確保、支援、円滑な施行といった観点で取り組んでいるところでございます。

いろいろ申し上げましたけれど、労働行政を取り巻く環境を見てみますと、非常に多くの担うべき部分がございます。課題という観点でも非常にたくさんあるかというふうに認識しております。

このあと、各部・室長から、それぞれ所管部分の本年、令和6年度の行政運営推進状況の上半期分を中心にご報告をさせていただきます。

あと半年、今年度の残りがございますので、そこに向けて効果的・効率的な行政推進のために、ぜひこの審議会でご意見を賜りながら、当初の目標をしっかりと全うしたいというふうに考えております。

限られた時間ではございますが、皆様方からさまざま、忌憚なきご意見をいただければありがたいと思っております。

簡単ではございますが、私からの冒頭のあいさつとさせていただきます。

本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

●司会（上野総務課長）

続きまして、京都地方労働審議会委員の皆様のご紹介でございますが、こちらにつきましましては、お手元の資料にございます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。

なお、ご紹介させていただきました委員のうち、今回から新たに審議会委員をお願いいたしました方を改めてご紹介させていただきます。

使用者代表委員、京都府中小企業団体中央会理事の桂田委員でございます。

●桂田委員

桂田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

●司会（上野総務課長）

桂田委員様、審議会の審議につきまして、何卒よろしくお願いいたします。

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、村松委員。使用者代表委員の梶谷委員。3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、角南京都労働局長です。

●角南局長

角南です。よろしくお願いいたします。

●司会（上野総務課長）

大羽賀総務部長です。

●大羽賀総務部長

大羽賀です。よろしくお願いいたします。

●司会（上野総務課長）

安達雇用環境・均等室長です。

●安達雇用環境・均等室長

安達です。よろしくお願いいたします。

●司会（上野総務課長）

小笠原労働基準部長です。

●小笠原労働基準部長

小笠原でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

●司会（上野総務課長）

青山職業安定部長です。

●青山職業安定部長

青山です。よろしくお願いいたします。

●司会（上野総務課長）

また事務局職員の後方には、各担当の課・室長が補助者として着席しておるところでございます。どうぞよろしくお願いいたします。

続きまして、審議会の成立につきましてご報告いたします。

本日の委員の皆様の出席状況でございますが、公益代表委員の方々が4名、労働者代表委員の方々が6名、使用者代表委員の方々が5名、合計15名の委員の皆様にご出席を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ことから、委員の3分の2以上の出席となるところでございます。地方労働審議会令第8条によりまして、本会議が有効に成立していることをご報告いたします。

それでは、ここからの審議の進行につきましては、村中会長のほうにお願いをしたいと思います。

なお、審議の中でご発言をいただく際には、事務局の担当者がお席のほうまでマイクをお持ちさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

それでは村中会長、審議の進行のほど、何卒よろしくお願いいたします。

●村中会長

村中でございます。最初に一言ごあいさつ申し上げたいというふうに思います。

今、局長のほうから、さまざまな目標をご披露いただきましたけれども、法改正も多くて、法改正というか、その施行が多いんですけども、ルールがいろいろと変わっております。日々、業務に忙しくされている事業主さんも、そういうものをしっかりとフォローすることはなかなか難しいですので、行政としてどのように進めていくかということも重要な課題かと思っております。

ルールというのは、作っているだけでは全然意味はなくて、知ったうえで守ろうと考えると意味がないわけです。そのようなルール、特に社会の中で、そういうものが生きたルールとして守られて、雇用の社会が、非常に気持ちよく、皆さん過ごせるようになれる、どうやったらなるかということも議論していきたいなと思っております。

大局的に見ますと、やっぱり人手不足というのかなり深刻な状況にあります。他方で、闇バイトなんかを見てますと、全然仕事がなく生活できないという方もたくさんいるわけです。一言でいうとミスマッチということになるんでしょうけれども。やはり、どのような仕事で、どうやって生きていくかということが、若い人にとって非常に見えにくくなっている。自分はどういうふう将来の職業生活をイメージしたらいいんだろうかということがわかりにくくなって

いる。そういう時代ですよ。ですから、そういうものについて、社会全体としてどう対応するのかということも、非常に重要な課題になっているんだろうなと思います。

今後、特にAIが、かなりの勢いで能力を伸ばしておりますので、ひょっとしたら雇用の現場にもかなり大きな影響を与えるというふうには思います。ひょっとしたらというよりも、確実に与えると思います。

そういう中で、多くの皆さんが、雇用というか、就業を通じて富の分配を得て、社会というものを維持していける体制をどう作っていくのか。そういう過程の中でもやっぱり労働行政というのは非常に重要な役割を果たしますし、労働行政は、それを最前線で支えるということにもなりますので、大局的な話ではありませんけれども、そういうふうな観点に関しても目を向けて検討を進めることができると思っております。

きょうは、2時間という短い時間でございますけれども、できる限り有効にご議論いただければと感じております。よろしくお願ひいたします。

それでは、議事に先立ちまして、部会委員の指名を行いたいと思います。

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家内労働部会を設置しております。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名で構成されております。

このたび、使用者代表委員である小山委員の退任に伴い、新たに使用者代表委員の中から指名する必要がございます。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、桂田委員を指名させていただきたいと思ひます。よろしくお願ひしたいと思ひます。

●桂田委員

はい。若輩者でございますが、皆様のご指導を得ながら進めてまいりたいと思ひます。どうぞよろしくお願ひいたします。

●村中会長

はい。よろしくお願ひいたします。

それでは、議事に入らせていただきます。

まず、令和6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、各室長からご説明をいただきたいと思ひます。

なお、審議の時間を十分に取りたいと思ひますので、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ひいたします。また審議につきましては、説明が終わった後、一括して行いたいと思ひますので、よろしくお願ひいたします。

それではまず、総務部長のほうからご説明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ございます。本日はよろしくお願ひいたします。着座にて説明させていただきます。

先ほど、局長の説明の中でも少し触れておりましたが、先週 11 月 22 日に、「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」が閣議決定され、基本的な考え方としまして、3本の柱としてまとめられました。

第1の柱には、「日本経済、地方経済の成長」として、「賃上げ環境の整備」や「中小企業の生産性向上」などがあります。

第2の柱では、「物価高の克服」としまして、「地域の実情等に応じた物価高対策の推進」や「物価高の影響を受ける業種の支援」などがございます。

第3の柱では、「国民の安心・安全の確保」として、「子育て支援、女性・高齢者の活躍・参画推進」などがございます。

今回の経済対策は示されたばかりですが、いろいろと労働局での対応というのものもあるかと思ひます。今後の本省からの指示も踏まえながら、京都労働局としてどのように対応していくかなど検討を進めまして、対応を行ってまいりたいと思ひます。

なお、本日の説明は、前回、3月の審議会において、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、本日も時間が限られておりますので、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ナンバー1の「令和6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項目を含め、ご審議の中で委員の皆様のご質問に対しまして、詳しく説明させていただきたいと思ひます。

では、始める前に、資料ナンバー1につきまして簡単に説明させていただきます。

資料ナンバー1の表紙をめくっていただきまして、1ページ目になります。

いちばん上の項目欄に、「取組、関連事業、業務名」の欄から始まりまして、「担当所属」の欄まで記載させていただいております。

その中で、真ん中のところに「令和6年度取組実績」という欄がございます。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。

その二つ右の欄に、「令和6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む予定の内容を中心に記載をさせていただきます。

先ほどご覧いただいた「令和6年度取組実績欄」の左と右の欄に、「上半期

達成状況」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二重丸 (◎)、100 パーセント、それからバツ (×)、50 パーセント未満までの 4 段階の達成率と、目標の設定が困難なものにつきましては、バー (ー) で表記させていただいております。

なお、この 4 段階の基準につきましては、先ほどめくっていただいた表紙の裏面に、四つの表記がされておりますので、ご覧いただければと思います。

私からの説明は以上でございます。よろしく願いいたします。

●村中会長

総務部長、ご説明ありがとうございます。

それでは、続きまして雇用環境・均等室長のほうから、ご説明よろしく願います。

●安達雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の安達です。ちょっと声がかがらしてありますが、申し訳ございません。私から説明させていただきます。着席にて失礼します。

雇用環境・均等室が所掌する業務というのは幅広くありますが、ポイントを絞りまして、4 点説明させていただきます。

まず 1 点目としまして、進捗状況報告の 1 ページをご覧ください。第 3 の 1 の (1) の「全国加重平均で 1,004 円となる最低賃金の引上げに向けた環境整備を図るための、事業場内最低賃金の引き上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援の強化」という項目です。

最低賃金・賃金の引き上げにつきましては、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であると認識しておりまして、その中小企業・小規模事業者に対する支援策の一つとしまして、業務改善助成金の周知に取り組んでおります。取組としましては、9 月に、最低賃金の周知と合わせまして、局長はじめ、労働基準部長、雇用環境・均等室長ほか局幹部が労働組合、経済団体等 12 団体を訪問し、資料の No.2-1 のリーフレットを配付、説明した上で、業務改善助成金の幅広い周知を依頼しました。

また、京都労働局ホームページにおきまして、最低賃金引上げに伴う支援策を情報発信したほか、各種会議の機会を捉えての周知や、京都働き方改革推進支援センターで相談対応等を行ったところです。

今年度、この業務改善助成金の 4 月から 9 月までの申請件数につきましては、進捗状況報告に記載しておりますとおり、347 件となっております。昨年同期が 106 件でありましたことから、3 倍以上の申請件数の増加となっております。

今後も引き続き、業務改善助成金の活用を促していくことによりまして、中小

企業・小規模事業者に対する支援に取り組んでいきたいと考えております。

次に2点目としまして、進捗状況報告の12ページの第5の1、「フリーランスの就業環境の整備」になります。フリーランスの方々は、報酬の支払遅延や一方的な仕事内容の変更といったトラブルを経験する方が多く、組織たる発注事業者に比べて、取引上、弱い立場に置かれやすいという特性があることから、フリーランスに係る取引の適正化及び就業環境の整備を図ることを目的として、この法律が制定されたところです。

フリーランス法の資料につきましては、資料のNo.2-3のリーフレットにまとめております。11月1日から施行されております。

このフリーランス法の周知に当っては、発注事業者への周知はもちろんのことですが、フリーランス本人に情報が届くようにするためにはどうしたらいいかということで、様々な方策を検討しました。

特に京都府は、伝統産業に従事する職人の方などにも、フリーランスに該当する方が多数存在すると考えられることから、京都経営者協会様、それから京都府中小企業団体中央会様をはじめ関係団体と意見交換をさせていただき、フリーランスの実態等を踏まえて、フリーランスと関係があると思われる団体を幅広く選定し、制度の周知の依頼を行ったところです。

また、フリーランスが多い業種に卒業生が就業していると考えられる芸術関係やIT関係の大学・専門学校を訪問しまして、在校生や卒業生の就職実態等の聴き取りや、制度概要の講義を行ったほか、ハローワークや民間求人サイトに登録している京都を本社とする事業場のうち、フリーランスの多い業種へ求人募集を行っている事業場約1,500社を選定し、周知資料を送付しました。

今後は、フリーランス及び発注事業者等から、相談や法違反に関する申し出があった場合には、適切に対応していく予定でございます。

なお、相談に関しましては、先週の水曜日時点で、24件ほどの相談が局のほうに寄せられているところです。

それから特に、いわゆるフリーランスとして契約しているが、働き方の実態から自分は労働者かもしれない。また、労働基準法等の違反が疑われるため何とかしてほしい、労働者としての保護を求めたい、といった場合には、監督署に設置しております「労働者性に疑義がある方の労働基準法等違反相談窓口」において対応していきます。

今後も、フリーランスに係る取引の適正化及び就業環境の整備を図っていきたいと考えております。

それから、続きまして3点目になります。次のページの13ページをご覧ください。

第5の2の(1)のア、「育児・介護休業法の周知および履行確保」でござい

ます。

ここに記載しておりますとおり、仕事と育児・介護の両立の支援を図るため、育児・介護休業法の周知、履行確保に取り組んでおります。具体的には、「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す観点から、常時雇用する労働者数1,000人超企業を対象とした男性の育児休業等取得状況の公表の義務につきまして、着実な履行の確保を図っているところです。

また、育児・介護休業法につきましては、次世代育成支援対策推進法と併せて、本年5月31日に改正されております。

この改正の内容につきましては、資料No.2-4にリーフレットを添付しております。大きく三つのポイントに分けると、一つ目が、「子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充」、二つ目が「育児休業の取得状況の公表義務の拡大」、三つ目が「介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等」となります。

令和7年4月1日から施行される部分と、令和7年10月1日から施行される部分がありまして、時系列で並べたものが、リーフレットの3枚目にありますので、ご確認をしていただければと思います。

改正育児・介護休業法の周知につきましては、これまで、関係団体や地方公共団体等に周知資料を配付して周知を図ってきたところですが、今後につきましては、令和7年1月に、先ほどのフリーランス新法を併せた説明会を京都府内2か所で開催する予定としております。それから、当日、日程が合わずに参加できなかった企業様向けには、説明会の動画を局ホームページに掲載する予定としております。

今後も、男女ともに仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けて取り組んでいきたいと考えております。

最後は、4点目になります。

16ページの(3)に記載のとおり、「民間企業における女性活躍促進のための支援」ということで、女性活躍促進に係る取り組みをしております。

具体的には、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主に義務付けられた男女の賃金の差異に係る情報公表につきまして、公表を実施していない企業に対して指導を行っているところです。それから、その賃金の差異が発生している要因の分析を行うよう、併せて助言をしております。

厚生労働省本省の分析によりますと、男女の賃金差異の公表を契機として、社内での現状の共有が進み、社内の意識向上や企業内外での評判の向上につながったという例が見られるという統計があります。今後も引き続き、男女の賃金の差異に係る情報公表について履行確保を図っていきたいと考えております。

それから最後に、資料のNo.2-5として添付しましたが、えるぼし認定という

ものがありまして、女性の活躍促進に関する取り組みが優良な企業を認定するものでございます。

この、えるぼし認定につきましては、管内企業の女性活躍の機運を高めることにつながるとともに、企業イメージの向上、優秀な人材の確保にもつながるものと考えておりますので、引き続きの周知・啓発に取り組んでいきたいと考えております。

私のほうからの説明は以上になります。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。

それでは、続きまして、労働基準部長のほうからご説明よろしく願いいたします。

●小笠原労働基準部長

労働基準部長の小笠原でございます。座って説明させていただきます。

はじめに、進捗状況報告の1ページになります。先ほど雇用環境・均等室長から説明がありました最低賃金の賃金の引上げの関係を、若干補足して説明をさせていただきます。

京都府最低賃金につきましては、京都府最低賃金審議会におきまして審議を重ねた結果、令和6年10月1日から、1058円、50円引上げになってございます。この改正された最低賃金、この周知と支援策につきましては、しっかりと周知をしていきたいというふうに思っております。

あわせて労働基準監督署におきましては、今後、最低賃金が守られているかどうかの、履行確保という点についても取り組んでいきたいと考えております。

周知に関してなんですけれども、委員の皆様、こちらの壁のほうに、これは毎年、実施をしてるんですが、最低賃金ポスターデザインコンテストということで、学生さんをはじめ、多くの方から募集し、今回、約150の応募がございました。年内に優秀なポスターを選定いたしまして、選定されたポスターも活用しながら、しっかりと周知に取り組んでいきたいというふうに考えてございます。

続きまして、次でございます。進捗状況報告の17ページをご覧くださいませでしょうか。資料で申し上げますと、資料ナンバー3の1の1、3の1の2をご覧くださいませ。

第5の多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりの中の4、安全で健康に働くことができる職場・環境づくりについてでございます。

まず17ページの上の(1)ア、長時間労働の抑制に向けた監督指導等についてでございます。

こちらは、各種情報の中から長時間労働の疑いがある事業場に対して、これを的確に監督指導を実施するなど、長時間労働の抑制というものを図っております。引き続き、労働基準監督機関としての役割がしっかり果たせるように取り組んでいきたいと思っております。

また、今月、11月でございますけれども、この11月は過労死等防止啓発月間ということでございます。監督指導のほかの取り組みでございますけれども、これは先週開催いたしました、過労死等防止対策シンポジウムとか、相談ダイヤルの実施。あるいは、関係機関への要請など、過労死防止に向けたさまざまな取り組みを実施しているところでございます。

続きまして、進捗状況報告の18ページをご覧くださいませでしょうか。資料ナンバーは3の1の3になります。

18ページの上のほう、ウの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ございます。

ご案内のとおり、この令和6年4月から、これまで時間外労働の上限規制の適用が猶予をされておりました建設業、自動車運転者、それから医師等につきましては、新たな上限規制が開始されて適用されております。

京都労働局は、各労働基準監督署と連携をいたしまして、円滑な施行に向けた支援にも引き続き取り組んでおります。

その中でも、トラック運送事業者の時間外労働の縮減、これに向けて取り組みを推進しております。近畿運輸支局、トラック協会と協働で、荷主向け説明会、あるいは長距離・中距離等、属性別の説明会を9月から11月をめどに実施をしております。

トラック運送事業者の改善基準告示違反が、荷主都合の長時間の恒常的な荷待ち、こういったものによると疑われる場合には、発荷主、あるいは着荷主に対しまして、荷待ち時間を発生させないように努めるように、労働基準監督署において要請をしております。その改善に向けて、働きかける取り組みを引き続き行うこととしてございます。

トラック運送事業者をはじめとする適用開始事業業務に、時間外労働の上限規制が円滑に適用できるように、皆様にもご理解をいただくとともに、過重労働による健康障害の防止、これが何より大事でございます。引き続きご協力いただきますようお願い申し上げます。

続きまして、進捗状況報告の20ページをご覧くださいませでしょうか。20ページの(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についてでございます。資料はナンバー3の2の1をご覧くださいませでしょうか。

20ページの上のほうから、かたかなでア、イ、ウとして、22ページにかけま

してですけれども、本年度が2年目となります第14次労働災害防止推進計画の取組内容について、記載をさせていただいております。

この14次防の具体的な取り組みといたしましては、八つの重点対策を掲げておりまして、具体的には、自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発だとか、労働者の作業行動に起因する労働災害防止だとか、高年齢労働者の労働災害防止、健康確保対策、あるいは業種別の労働災害防止対策、こういったことを重点対策で掲げてございます。

京都労働局におきましては、この14次防に基づきまして、労働災害防止団体が主催をいたします総会だとか、安全大会、研修会等を通じまして、安全かつ安心して働くことができる職場づくり、こういったことの必要性。あるいは、自発的に安全衛生に取り組むための意識啓発を積極的に行っております。引き続き、労働災害の撲滅に向けて、こういった取り組みを推進してまいります。

特に、京都労働局管内の休業4日以上の子傷者を見てもみますと、この数は、50代以上の労働者が半数以上を占める現状になってございます。こういった現状を踏まえまして、エイジ・フレンドリー・ガイドラインの一層の周知に努めて、高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の整備に努めて、京都労働局管内の労働災害の一層の減少に努めてまいりたいと考えてございます。

次に、進捗状況報告の23ページの上のほうの(4)労災保険給付の迅速適正な処理についてでございます。

労災保険の請求に対しましては、迅速な事務処理を行うように心がけております。もう一つ大事なのは、やはり認定基準に基づいた適正な認定に万全を期すということでございます。引き続き、迅速、それから適正な処理に努めてまいります。

また、相談者の方々に対しましては、窓口等において丁寧に説明をさせていただくとともに、請求人の方に対しましては、事務の進捗状況の連絡、こういったことを丁寧に実施してまいります。

以上、労働基準行政に関する施策のうち、特に重点的に取り組んでいる事項についてご説明をさせていただきました。以上でございます。

●村中会長

ありがとうございました。

それでは、続きまして職業安定部長、よろしく願いいたします。

●青山職業安定部長

職業安定部長の青山でございます。着座にて失礼させていただきます。

まず、資料2ページのほうをご覧ください。2の1のところ。非正規雇用

労働者の処遇改善、正社員化を行う企業への支援についてでございます。

こちら、有期雇用の労働者の方をはじめとしました非正規労働者の方の正社員化、また賃金規定の増額の改定、賞与、退職金制度の導入といった処遇改善を促進するため、キャリアアップ助成金の支給を通じて、主要な取り組みを支援しております。

特に、社会保険適用時処遇改善コースにつきましては、いわゆる年収の壁を突破して就業しようとしている方々に対して、社会保険加入後も、手当の支給や労働時間延長によって手取り年収を低下させない仕組みを図る事業主の方に対して助成するものであり、昨年10月制度創設以降、周知と活用勧奨に注力しているところでございます。

ページ変わりました、6ページのほうにお進みください。「リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進」のところになります。(3) 公的職業訓練のデジタル分野の重点化や訓練修了生等へ実践の場の提供によるデジタル推進人材の育成についてです。

令和4年12月に閣議決定されました「デジタル田園都市国家構想総合戦略」におきまして、令和8年度までにデジタル人材を230万人確保するとされております。

京都府におきましては、京都府地域職業訓練実施計画におきまして、デジタル分野の公共職業訓練の推進を明記し、各ハローワークにおいて、積極的な受講勧奨を実施しております。

訓練受講あつせん時、また訓練修了後の再就職支援に当たっては、ハローワーク職員が訓練コースの内容をしっかりと理解しておくことが非常に重要となりますので、京都府立高等技術専門校、およびポリテクセンター京都と連携しまして、職員の研修を行い、デジタル分野の知識の向上を図っております。

また、ほかの職種からIT人材へ転職をしたいとお考えの方々に対し、公共職業訓練を修了された中高年齢者等に対して、実務経験を積むために実践の場を提供するモデル事業の本格実施も始まっております。自治体、訓練校と連携し、実践の場の確保を図っているところでございます。

また、ページ変わりました、9ページのほうにお進みください。

(4) 地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援についてでございます。

当局におきましては、地方公共団体と国が協働して、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実施して展開する一体的実施事業の取り組みを積極的に推進しております。

まず、雇用対策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、舞鶴市に加えまして、ことし2月には宇治田原町と締結し、地域の課題解

決に向けた雇用対策を互いに協議し、毎年、事業計画を策定したうえで連携して実施しているところでございます。

また、未締結の地方公共団体に関しましては声かけを行い、さらなる協定締結を目指して取り組んでおります。

一体的実施事業に関しましては、京都府、京都市、および労使団体、オール京都で運営される京都ジョブパークをはじめ、精華ジョブポイント、舞鶴市就業支援センターにおいて、地方公共団体と国が協同で窓口を運営し、企業の人材確保と求職者の就職支援に取り組んでいるところでございます。

次に、10 ページにお進みください。3（2）の人材確保対策コーナー等における人材確保支援についてでございます。

人手不足への対応についてですが、医療・介護・保育・建設・警備・運輸等の分野においた職種に関しましては、依然として人手不足感が高い状況にございます。

こうした分野への支援強化のため、京都西陣所、および京都七条所に人材確保支援の専門窓口となる人材確保対策コーナーを設け、各業界団体や地方公共団体とも連携してマッチングイベントや職種転換等も踏まえた業界セミナーを開催するなど、引き続き人材確保に取り組んでいくこととしております。

次に11 ページにお進みください。

（3）の医療・介護・保育分野の職業紹介事業への対応についてでございます。

中小企業等に対する人材確保の取り組みの一つとしまして、職業安定部の需給調整事業課において、令和5年2月から、課内に医療・介護・保育求人者向け特別相談窓口を設置し、人材不足の特に顕著な医療・介護・保育分野を取り扱う職業紹介事業者に対しまして、適正な業務運営に関する指導監督を重点的に実施しているところでございます。

本省の政策審議会等において、現在および今後における人手不足の状況やミスマッチを緩和、改善するため、労働力の需給調整機能の強化を図るためのさらなる対策や検討を経て、今般、令和6年10月11日に有料職業紹介事業者の手数料に関する情報提供の追加。募集情報等提供事業者による金銭等提供の禁止。いわゆるお祝金の禁止。職業紹介事業および募集情報等提供事業の利用料金、違約金明示を定めた職業安定法施行規則および職業安定法指針の改正を交付されております。令和7年4月1日の施行に向けて、周知の徹底を進めてまいります。

続きまして、資料25 ページにお進みください。

6の（1）高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等というところになります。

高年齢者雇用安定法においては、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、努力義務として施行され

ているところでございます。

令和6年の高年齢者の雇用状況に関しましては、現在集計中でございますので、令和5年の状況報告を見ますと、雇用確保措置に関しまして、府内は、ほぼすべての企業で措置が打たれているところでございますが、就業確保措置に関しましては、報告済み事業所全体で25.3パーセントとなっております。この数字そのものは、令和4年より0.8ポイント増加してはいるものの、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。

人口減少下においては、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、働く意欲がある方が、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、独立行政法人高齢・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に努めていく所存でございます。

次に、資料26ページの(2)をご覧ください。障害者の就業促進についてでございます。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月から新たな法定雇用が設定されており、民間企業においては、令和6年4月から2.5パーセントに引き上げられ、令和8年7月からは、さらなる法定雇用の引き上げ、また令和7年4月からは、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、引き続き、経済団体等の皆様への広報の依頼、京都労働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、あらゆる機会を通じて周知の徹底を図っているところでございます。

今後、法定雇用率の引き上げに伴い、雇用率未達成企業の増加、除外率設定業種における企業の大幅な増加が見込まれることから、ハローワークが中心となり、こうした企業へ訪問し、指導と支援に取り組んでまいります。

特に、障害者の雇用経験、雇用ノウハウが不足されている障害者雇用ゼロ企業に対しては、障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター等の関係機関と連携を密にし、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援を行い、障害者の雇入れ支援等の一層の強化を図ることとしております。

最後に、資料31ページをご覧ください。7の(1)になります。就職氷河期世代に対するハローワークの専門窓口における専門担当者による就業相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走支援型の推進についてでございます。

就職氷河期世代の就職支援に関しましては、令和5年度からの2年間の第2ステージとして、本年度が最終年度となっております。京都西陣所および京都七条所に設置されている就職氷河期世代サポートコーナーにおきましては、引き続き、就職氷河期世代の求職者の抱える問題に対応するため、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、専門担当者が、就職から職場定着までの一貫した伴走型のチーム支援を行っており、あわ

せて京都プラットホームにおける各セミナーやマッチングイベントなども活用しながら、正社員就職に向けた支援に取り組むことをしております。

以上が職業安定部のご報告になります。

●村中会長

ありがとうございました。

それでは各部署からの報告はこれで終わりでございます。ここからは、今のご説明につきまして各委員にご審議をお願いしたいと思います。

どなたからでも結構でございますので、ご質問、ご意見等をよろしくお願いたします。

それでは師玉委員。

●師玉委員

U Aゼンセンの師玉です。仕事と介護の両立支援について1点の要望と1点の質問をしたいと思います。

まず要望ですけれども、実は今年の3月、5月で私どもの組織で、京都府内に在住の組合員、それから京都府内に所在する事業所で働く組合員を対象に、介護の課題に関するアンケートというものを実施しまして、1,641件の回答がございました。

まず、現在あるいは過去5年間に介護したことがあるという方が25.2パーセント、その中で中心的担い手は65.9パーセントが女性だということがわかりました。

それから、介護休業制度、介護休暇制度、短時間勤務制度の基本的介護支援制度について、制度を知っていて、内容も知っているという方が2割に達していない。具体的には介護休業制度が16.6パーセント、介護休暇制度が15.1パーセント、短時間勤務が14.0パーセントでした。この傾向は、現在介護をしている人、あるいは中心的担い手においても同様の周知状況であります。

それから、介護休業給付金の支給を知っている人が1割で、知らない人が過半数でした。介護経験者あるいは現在介護をしている人、あるいは中心的担い手すら、「支給を知らない」人が過半数ということであります。

それから介護休業制度、休暇制度、短時間勤務制度を利用したという人が、介護経験者で3パーセント台、中心的担い手ですら6パーセントに満たないという状況であります。

このような現場の現状についてほんとうに驚いておりました、我々も当事者で責任がありますが、こういう状況というのは、介護支援制度の存在意義が問われていると思います。我々ももう少し分析して課題を整理し運動につなげたい

と思いますけれども、局のほうも省全体として、こういう実態の改善のために、特段の取り組みを、今までのやり方でいいのかも含めて検討いただきたいというのが1点目であります。

それから質問でありますけれども、今、経済産業省で「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」というものを出しておりますけれども、これは厚生労働省のものとは何が違うのかというのが、もしわかれば端的にお教えいただきたいということでございます。

●村中会長

それでは雇用環境室長、よろしく願いいたします。

●安達雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の安達から回答します。

1点目のご要望につきましては、アンケートの結果をご紹介いただきまして大変ありがとうございます。国のほうの別途調査でも、介護制度を利用したという方の数字が低い状況であるということは認識しておりましたが、今、改めてアンケート結果をお聞きし、低い状況であるというのを再認識しました。

今回の改正法の周知についてはこれからまた力を入れていく予定ですが、今の状況を踏まえて、さらにどういうことができるかを検証して取り組みたいと思います。ありがとうございます。

2点目につきまして、経済産業省のガイドラインの内容がすぐにわからないものですから、今の段階ではお答えすることができません。

●師玉委員

私ども、共済事業をやっている部署があつて、介護事業をやっていますけれども、その担当者が結構、先ほどの経済産業省のガイドラインを気にしての勉強会をしているので質問させていただきました。本家本元は厚生労働省だと思ったので。厚生労働省も介護離職を予防するための仕事と介護の両立支援対応モデルとか、いろいろ出されているので、その中でどういう違いがあるのかなと思つたのです。また後ほど、わかればお教えいただけたらと思います。

●安達雇用環境・均等室長

はい、わかりました。

●村中会長

はい、ありがとうございました。

それでは、小崎委員。

●小崎委員

失礼いたします。資料 18 ページの中で、時間外労働の上限規制適用猶予事業業種ということで、先ほどもお話がございましたように、運輸、建設、それから医療関係、4月から時間外上限規制の適用ということになりました。

私は建設業協会の会長でございますが、真ん中のアのところですね。5月18日に発注機関を構成したということで、説明会をしていただいております。ただこの発注機関というところで申しますと、だいたい全国平均で建設と土木、建築と土木という比率でいきますと、建設投資額の70パーセントが民間の建築なんですね。

でありますので、この発注機関にこうやって周知徹底していただいている中で、70パーセントの民間の発注者になかなか指導がいかない。ましてこの京都府下では、全国の都道府県の公共事業費の発注額の中で、私ども京都府は40番台なんですね。他の府県より公共事業が非常に少ない地域であるということは、民間工事のほうが非常に京都府下では多い。

その中の建築部門が、上場企業や大企業、また学校法人の方は、昨今ご理解をいただいてゆとりある工期を設定していただけるんですけれども、なかなか中小企業の発注の方々は、そういったことにご理解がまだまだ薄い。

この資料3の1の3、運輸の方がこのようなポスター、チラシをつくられているんですけれども、私ども建設業協会も、労働局の協賛もご後援もいただいてポスターをつくり、京都商工会議所で配布をさせていただいたんですけれども、なかなか、あ、そうですかで終わってしまうんですね。

ということで、やはり運輸の場合は、これも国土交通省の同じ管轄なんですけれども、建設と運輸はもともと別々でありまして、建設のほうで伺うと、どうしてもっとこういったことをPRされないんですかということで尋ねたんですね。国土交通省で。と言いますと、人手が不足するというと財務省が、「じゃあもう予算いらないでしょう」と言われるんですね。だから意識的に、運輸はPRしたけれど、建設はPRしていないと。これはもう霞ヶ関に行って聞いた話なんですね。

ですので、現実には建設業は、ドライバーの方と同様、非常に厳しい状況にあるんですけれども。また生コン、生コンというのはミキサー車ですね。ミキサー車の運転手は運輸なんですね、労働者として。建設業じゃないですね。でもデリバリーしていただいているのは運輸なんで、その方々がきちっと労働時間を守るということは、工期も延びてしまうんですね。クレーンのオペレーターも運輸な

んですね、建設業じゃないんです。

だから合同でやっているんですけれども、我々建設業だけが非常にまだ理解が薄いわけで、そういった中で、民間の経済4団体等にも労働局のほうから、ぜひとも、「建設業は厳しいんだ、皆さん守っていかないといけないんだ、それには賃金もついて回るんだ」というような。公共事業についてはいいんですけれども、来年度以降、民間団体に対するそういう意識の啓発をしていただけると非常にありがたいというように思っておるところでございます。

あと、これは余談なんですけれども、WBGT数値ですね。熱中症対策で起きます。31を超えたらだめなんですというようなんですけど、ほぼほぼ、この夏なんか超えるんですよ。京都地方労働審議会ですけれども、京都は全国で一番夏日が多いんですね。

これで普通に労働して工期を守るというのは非常に困難なわけで、こういったことに対策を、小手先ではもうすまないと思うんです。ここで言ってもしかたないんですけれども、厚生労働省のほうで、サマータイムというものをそろそろお考えいただきたいというように思うわけでございます。

高温であるがために、労働者がリタイアするのが早くなったんですね。60歳を超えて、週5日、野外で、高温の中で働くというのはもう非常に困難なんです。今まで私たちが思っていたリタイアよりも随分早くなっていますので、そういったこともお考えいただきたいと思います。

よろしく願いいたします。

●村中会長

それでは労働基準部長、お願いします。

●小笠原労働基準部長

ご質問ありがとうございます。

民間発注に関しましては、公共事業よりも課題が多いというふうに認識をしております。とりわけ工期の問題から、賃金の問題等々でございます。

本年度でございますけれども、労働時間の協議会、民間団体もメンバーになるかたちで働きかけを行っているところでございます。次年度以降、今ご提案のありましたようなかたちで進められることも含めまして、検討をしてみたいと思います。またご相談、ご協力をお願いさせていただきたいと思います。

もう一つ、熱中症の関係でございます。委員、ご指摘のとおり、京都へ私も4月に参りまして、ほんとうに暑いなあと。新聞報道を見ておりましても、大谷翔平の50-50ではございませんが、京都の50-50ということで、猛暑日が50日、それから熱帯夜が50日を超えたということで、50-50と報道がなされておりま

す。それぐらい暑いということだろうと思います。

まず熱中症対策は、これまでの対策、こまめな水分補給、小休止等々、しっかり来年度も対応していきたいと思います。

サマータイムの件に関しましては、本省のほうに報告をさせていただきます。

●小崎委員

言っておいてください。無理ですわ、ほんとうに。

●小笠原労働基準部長

ありがとうございました。

●村中会長

はい、ありがとうございました。他に。

それでは増永委員。

●増永委員

自治労の増永でございます。ご説明、ありがとうございました。

私のほうからは3点、お伺いをしたいと思います。まず1点目です。本紙の4ページで、キャリアアップ助成金の活用促進というのがあったかと思うのですが、そちらは資料の2の1にもありましたように、キャリアアップ助成金でありますとか、これは非正規労働者の基本給の賃金など処遇改善のための制度ということ。あと、それとあわせて年収の壁支援パッケージも施策としてあるかと思いますが、今、国のほうで先ごろの衆議院総選挙を受けまして、103万円、106万円または178万円、さまざまな年収の壁についての調整がなされ、今後、国会のほうでも議論なされていくかと思います。

それにほんとうに付随して、この制度があるかと思うんですが、これはいつまで制度は続くものなのかというのが、今のところ見通しが立っているようであれば教えていただきたいと思います。なかなか国の施策のレベルの話ですのでつきにくいかと思うんですが、わかれば、見通しがつけば教えていただきたいと思います。

次に2点目でございますが、資料の10ページ目の真ん中あたりに（2）人材確保対策コーナー等における人材確保支援というところがありますが、こちらに各地方自治体や関連団体と連携した人材確保の支援という文言があるかと思っています。そして各職種で、これに取り組んでいただいているということでありませけれども、この連携している実は地方自治体自体も、今ほんとうに人材確保が難しい状況でございます。

特に、小規模であります市町村の役所、役場などは、ほんとうに採用試験をしても人が来ないというような状況。それに反比例して、近年、ほんとうに自然災害が多発しておりますので、真っ先に最前線にあたりますのが現場のこの地方自治体の職員でございますので、地方自治体の職員を確保できなければ住民の生活を守れないというような状況であります。この地方自治体の職員確保についても、労働局で何か連携して取り組まれていることがあれば、またそのような予定があれば教え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。

最後に3点目でございます。障害者の就労促進についてでございます。さまざま法定雇用率など、現状報告をいただいたと思います。

障害といってもいろいろな程度があると思うんですけども、先ごろ私は、たまたま障害者の低年齢から18歳ごろまでを支援しているNPOの方とお話をすることがあったんですが、支援学校まで行くと、そのあとほんとうに就職がないという状況を説明していただきました。

この障害者の就労支援について、ほんとうに雇用主任せになってはいないのかなということで、ちょっと懸念を持っております。自治体のほうでも、この雇用率を守ろうとして必死でやっているところでもありますけれども、実態として、既存の職員で障害者手帳を持っている人はいますかと聞いて、「私、持ってます」と言ったら、その人たちは後から加えて、法定雇用率の障害者に付け加えると。そういう、ちょっと言い方は悪いんですが付け焼き刃的な、ほんとうにこの制度の趣旨に合っていないような報告をされている実態が一部あるかと思います。

これは、一つ確認したいんですけども、例えば支援学校などに入り込んでいただいて、そのお一人、お一人の就業支援について労働局さんとして何かお取り組みをされていることがあるかどうか。あれば教えていただきたいと思います。以上でございます。

●村中会長

職業安定部長、よろしく願いいたします。

●青山職業安定部長

ご質問ありがとうございます。まずキャリアアップ助成金の関係で、年収の壁に対応するのがいつまで続くのかというお話ですが、こちらはちょっと私のほうにはまだ具体的に話は来ておりませんので、回答は控えさせていただきたいと考えます。

2点目、自治体の関係ですが、人手不足対策に関して、自治体の支援として特別に何か対策をしているかということでございますが、自治体のほうからも求

人の情報等をいただいておりますし、ハローワークでも公開しておりますので、そうした対応を行っております。ただ個別にお話を伺って特化したような対応を行っているかという点、それはまだ至っておりませんので。

また、自治体としてそのようなかたちでご要望等がありましたら、またこちらでも対応等が取れると思っておりますので、また今後、さまざまな点において、自治体の方と、ハローワークにおいて地元自治体の方との会議もございましたので、そういったニーズに関しまして把握するように努めてまいります。

それと障害者の雇用に関して、支援学校との連携に関しましては、京都の中で七条の安定所の中に、障害者職業室を設けておりまして、そちらのほうの活動としまして、支援学級さんですとか、障害者関係の支援団体様と連携させていただいておりますので、そういう過程で、団体の方のご要望とか、ご意見に関しましての対応を進めているところでございます。

以上が回答となります。

●角南局長

年収の壁はいくつもあって、その中で今、103万円のところはたぶん控除の関係でいろいろ、178万円に上げるかどうか、というようなことで議論をされている。税制改正の話だと思います。

あと、130万円のところは社会保険料の話になるので、年金部会のほうで議論をされているというふうには承知しておりますので、そこで根本的にどうするかというところがたぶん決められるということになるのでしょうか。当面の間は、先ほどのキャリアアップ助成金で、就労調整をなんとか避けるべく、人を増やすとか、あるいは給料アップですかね、この措置自体は2年間ということで施行しています。今のところですね。

それ以上の情報は、冒頭でもちょっと申しあげましたけれども、まだちょっとわからないところがございますので。すみません。

●増永委員

はい、ありがとうございます。年収の壁にまつわる話はそのとおりだと思います。引き続き注視してまいりたいと思います。

それから障害者の就労の関係なんですけれども、今、七条のほうですかね、京都市内のほうでお取り組みをされているということで、非常に良いことだと思います。他では同様の取り組みはないのでしょうか。

●青山職業安定部長

全箇所です。七条所には京都障害者相談室がありまして、そこでは京都市と南

部の自治体についてのものを受けている形になります。ただ、南部だけではないのです。

●増永委員

あ、そうですか。非常にいいお取り組みだと思いますので、もっと広がりを持たせるようなお取り組みを引き続き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。それでは他にご発言、ございますでしょうか。

はい、それでは柳生委員。

●柳生委員

京都総評の柳生でございます。委員の皆様、労働局の皆さん、日頃は労働者のための行政につきましてご尽力をいただいていることに大変感謝を申しあげたいと思います。

私、3点要望ということでございます。まず1点目が、状況報告の1ページのところ、最低賃金に関わってでございます。

ことしの最低賃金改定にあたりまして、京都地方最低賃金審議会におきまして委員の皆様の真摯な議論のもと、答申が出されました。

残念ながら、中央最低賃金審議会の目安答申を上回るという状況ではございませんで、そこは残念ではあるのですけれども、答申におきまして、大変よい中身の答申になったのではないかというふうに感じておるところであります。

そこは中小企業支援に関わってのところなんですけれども、答申の本文をちょっと読み上げます。

1番のところに、「中小企業、小規模事業者を対象した消費税の減税措置や社会保険料の事業主負担分の免除、軽減等、賃上げの原資の確保につながる直接的な支援策を行政として実施するよう政府に対して強く要望する」という項目がございました。

また2項目目としまして、「中小企業、小規模事業者の経営が継続されるよう、最低賃金の引上げの影響を軽減するために、業務改善助成金について設備投資や人材育成投資等を伴わなくても活用できる等、要件緩和を行うこと。また非正規労働者の処遇改善等を支援するキャリアアップ助成金等の各種助成金制度に加え、賃上げを直接的に支援する新たな支援制度の創出等を強く要望する」というような中身が答申の前文に入りましたので、大変重要な中身だなあと考えています。

また、答申の4項目目のところで、最低賃金の地域間格差ということが大きな

問題になっているということで、中央最低賃金審議会での再考を強く要望するというような中身が入りました。大変重要な中身で、本省に上申を強く提言していただきたいなということと、関係する地方自治体や業界団体等に、この答申について中身の発信をぜひしていただきたいなと思うところがございます。

2点目は進捗状況の11ページのところに、(3)の「P8」というところに関わってなんですけれども、医療・介護・保育に関わる人材確保に関する状況でございます。

医療機関を巡って大変看護師不足が深刻になっておりまして、現行病棟が維持できないということで病棟を丸ごと閉鎖するというような状況が出てきております。それが経営的にも厳しい状況になっておりまして、さらに人材不足、経営困難という負のスパイラルに陥っているというような状況になっております。

この間、有料職業紹介事業者への認定制度なるものを厚生労働省でつくっていただいて指導いただいているというふうに伺っておりますけれども、この人材紹介に伴う手数料、紹介手数料が大変高額であるということが大きな問題に、業界の中でもなっておるところであります。

厚生労働省が発表されました令和4年度の平均手数料の金額なんですけど、医師の場合は紹介報酬として98万円、看護師については63万円、保育関係については64万円、介護関係については54万円という紹介手数料というのが取られるかたちになっております。

例えば看護師で言いますと、先ほど63万円と申しましたが、看護師の平均年収は賃金構造基本統計調査によりますと年収508万円ということになっていまして、年収の12パーセントである63万円が手数料で入るとして、業者さんのほうへ回るというような状況になっております。改めて、この財源自体は公的報酬、診療報酬、介護報酬になりますので、税金がそういう業者のほうへ回るというような仕組み自体は一定の規制をしていかななくてはならないのかなというふうに思っておりますので、ぜひそういったことのご検討をお願いしたいというふうに思います。

最後になりますけれども、この間、労働行政の皆さんの現場の状況を伺ってますと、大変人材が不足と申しますか、労働を監督する労働基準監督官も含めて、人員体制が厳しいというふうに、厚生労働省の労働組合を通じて伺っております。改めて人員の増員をお願いするところがございます。以上でございます。

●村中会長

最初のご質問は、労働基準部長。

●小笠原労働基準部長

ご質問ありがとうございます。1点目の最低賃金の関係についてご説明させていただきます。

付帯決議の内容でございますね。これは最低賃金審議会が終わりましたあと、すぐに本省のほうに要望させていただいております。中小企業、小規模事業場への使いやすい助成だとか、直接の支援ということ、ここが特に大事だろうと思っております。今後も機会があるごとに中央のほうへ要望していきたいと思っておりますし、京都府内におきましては、まず最低賃金額の周知を各自治体にしっかり行なっているところでございます。

その際には、こういった助成金の関係もしっかりご理解いただけるように周知をしておりますし、今後、自治体との連携、意見交換を引き続きやっていきたいと思っております。

●村中会長

2点目は職業安定部長、お願いします。

●青山職業安定部長

ご質問ありがとうございます。公的分野に関しましての手数料収入の関係が、結局、公費のほうから出ているということに関しましてご意見をいただきましたので、機会がございましたら、本省のほうへ機会を見て伝えさせていただきます。

●村中会長

3点目は、局長、お願いできますか。

●角南局長

体制のところはおっしゃられるとおり、私共もいろんな課題を担って、どんどん追加して行政を推進していますので、ちょっと不足しているなという感じは思っております。

そうは言いつつ、なかなか一朝一夕に増員とは行きませんが、そういったご意見を踏まえながら、声援・応援とも捉えつつ、本省経由でしっかりと増員、そして体制確保ということを要望しながらやってまいりたいと思っておりますし、労働局としましては、署所の体制も含めてしっかりと、現有勢力の中でいかに履行できるかということで最適な配置をしながら、なんとかやってまいりたいと思っております。どうも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。

それでは、次のご質問がございましたら。

では、高島委員。

●高島委員

2点質問と、1点は補足のようなかたちで発言をさせていただければと思います。

質問の一つ目は、6ページ(3)のところでした、先ほどご説明をいただいた中で出てまいりましたデジタル分野での職業訓練の点でございます。この分野、人手不足だということで、こうしたかたちで職業訓練を積極的にしていただいて、また実績も上がっているということでしたけれども、ここから就職への道というのが、どういうかたちで今、予定をされているのかというところです。

この実践の場という取り組みが最近のもののようなので、まだ具体的な実績ということではないのかもしれませんが、今後こうした訓練を経た方が、どういうかたちで就職をしていかれるのかというところで、もし見通しなどがありましたら、お聞かせをいただければというふうに思います。

2点目は、12ページのフリーランス新法に関するところでございます。こちらでも施行されてすぐということですがけれども、確か先ほどのご説明の中では、すでに20数件相談があったということでした。

この相談に関してなんですけれども、フリーランスの方からすれば、労働局で相談を受け付けているということがなかなか伝わりにくいのではないかなど。もちろん相談があればご対応はいただきたいところなんですけれども。

かつ、資料の2-3を拝見しますと、義務事項が1から7まであって、そのうちの1から3は公正取引委員会や中小企業庁、4以降は厚生労働省にお問い合わせのことというかたちになっておりますので、当事者の方からすれば、どちらということあまり意識せずに、いろんな相談事があるんだろうと思うんですけれども。

そうしたフリーランスの方からの相談を具体的にどのように受け付けて、また内容によっておそらく各部署に振り分けていかれるんだと思うんですけれども、そのあたりどのようなかたちでなされているのかというところをお聞かせいただければというふうに思います。

3点目は、先ほど師玉委員からもありました介護と仕事の両立に関しての件でございます。アンケートのご紹介がありましたように、介護に関しては、休業される方が非常に少ないというのは、全国的にもそのような傾向という結果が出ているかと思えます。

これは、法制度上は休業の仕組みがあるわけなんですけれども、これも当事者の方からすれば、最も必要とするのは働く時間の調整ですね。これをいかに柔軟にできるのかというところが、最も必要だというふうにも言われています。休業だと当然しばらく休むということになりますので、まあそうしたものを必要とされる方よりも、仕事をしながら、午前中に何か介護をされてから仕事に出たり、またあるいは少し早く職場を出たりというようなかたちで、そうした柔軟な働き方、今ある仕組みを使ってでもある程度の実現ができるところだろうと思うんですけれども。

けれども、これを個々の事業場で、個々の介護をされている方、それぞれに対応しないといけないということになりますので、実際にこれをやっているとしますと、かなり難しいんですね。最初からそうした柔軟な働き方を積極的に取り入れている事業場だったら比較的やりやすいと思うんですけれども、わりと決まったかたちで就業されているようなところだと、取り入れる仕組みはあるんだけれども、具体的にやっていくのが非常に難しいというふうに言われたりします。

そのあたりの支援というのを具体的に、どのようにやっていくのかという点は考える必要があるのかなというふうに思っています。3点目は意見ですので、一つ目と二つ目の点について教えていただければと思います。

●村中会長

職業安定部長、お願いします。

●青山職業安定部長

安定部の青山でございます。デジタル分野向けの実践の場の話でございますが、こちら、事業そのものは令和5年度の補正予算からのものとなりまして、令和7年度からの実施となっております。7年度以降に関しましては、また今回の課題等を把握した上で進めていくことと思っております。

実績でございますが、令和6年9月末時点で、日本全体で事業に取り組む方は789名。また実践の場向けの求人状況の数に関しましては266名。実践の場で派遣決定された方は36名となっております。

なお、京都局内に関しましては、事業に取り組んだ方が6名となっております。そのほか実践の場に派遣決定された方に関しましては、数字は出ておりません。

またハローワークのほうにおきましては、DXに関する知識の研修等に関し、職員参加を図ったところでございます。

●安達雇用環境・均等室長

雇用均等室長の安達です。2点目のフリーランス法の周知のご質問、ありがとうございました。

現状は、ご指摘のとおり、公正取引委員会・中小企業庁の管轄と厚生労働省の管轄が、法によって分かれていますので、その連携はお互いに、相手方の所轄であれば、そこに紹介するという仕組みになっています。そういうフローが、内部的には整備されておりまして、実際、先ほど相談が24件あったと申し上げましたが、そのうち、公正取引委員会等に回送したものが8件ぐらいありまして、相互の連携はできるような仕組みになっています。今後、連携に関して、うまくいかないとか、いろいろな要望が出てきましたら工夫していきたいと思っておりますし、本省にもそういった要望があるということはきちんと伝えていきたいと思っております。

それから、あとフリーランスの方それぞれにきちんと周知がされているのかという点ですが、そこが我々も一番気にしているところでして、どうやったら労働局で相談を受け付けていますよという情報が伝わるかというところで、フリーランスの方が利用されるであろう銀行とか公的機関に周知のポスターを貼ったり、いろいろ工夫しておりますが、まだまだ、不十分な点がありましたら、今後も工夫していきたいと思っております。

3点目の介護の関係の要望につきましてもありがとうございました。ご要望として受け止めて、これからどうしたら介護を対応されている方のために一番よい制度になるのか、ご意見を踏まえながら、また考えていき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。

他にご質問は。

では土淵委員、お願いします。

●土淵委員

連合京都の土淵です。よろしく願いいたします。

私のほうからも1点のみですけれども、キャリアアップ助成金について、少しご質問させていただきたいと思っております。このキャリアアップ助成金ですけれども、有期労働者として不本意で働いておられる非正規労働者の方が、正社員化や賃金規定の増額改定であるとか、賞与、退職金制度導入などを含めて処遇改善を図るためにキャリアアップ助成金の支給を通じて事業主の取り組み支援をする制度というふうにお聞きをしております。

ですが、このキャリアアップ助成金の制度が成り立ってから、申請をしてから

の手続きが1年以上かかると言われています。助成金の受給率のほうも含めて、多くの企業、労働者が活用できるように、簡素化が今できているのかも含めて少しお聞きをしたいと思います。

2ページのキャリアアップ助成金の制度のところですが、令和6年の取組実績で、一番下のところに書いてあります取組実績8月末時点では提出件数263件。令和5年からの累計が544件と記載されています。

一番下のところですが、令和7年度末までの取組予定労働者が累計1万1079人と、非常にたくさんあるんですけれども、ここはどういったかたちで、この544件から待っておられる方が1万1千人おられるというところを少しお聞きしたいと思いますので、よろしく願いいたします。

●村中会長

それでは職業安定部長、お願いいたします。

●青山職業安定部長

安定課の青山でございます。ご質問ありがとうございます。

キャリアアップが1年間あるというのは、計画を先に提出いただいたあとで、実質の内容の届けを行う必要がありますので、その流れの結果、提出時からもらえるまでの間隔をおっしゃっておられるのかなと思います。計画提出時は、こんなことを考えていますとの内容をいただいたうえで、実績、支給申請となりますので、さすがに支給申請に関して実績が決まってから一年間かかるということはないかと思います。

特に2点目の数字の見方でございますが、計画が提出された件数に関しましては、5年間の累計で144件。8月末時点のものが263件となりますので、下は累計値です。

この企画に関しまして記載されている実際の対象者の方々の人数をつなげますと、7年度末までに1万1079人の方というふうになるというふうに見ていただければと思います。こちらで回答ということでよろしいでしょうか。

●村中会長

土淵委員、今のご回答でよろしゅうございますか。

●土淵委員

はい。

●村中会長

ありがとうございます。

他にご質問は。

はい、では中山委員。

●中山委員

どうもご説明ありがとうございました。私は公益委員で、そして医師の立場ということで、医師の働き方改革についてお話がありましたので、ちょっと感じたところを申し述べます。これは行政への要望とか質問ではありません。

まず一つは、今年度から上限の規制が、全面施行になったということで、私は京都大学附属病院のほうでも、私自身は臨床医ではありませんけれども、関わっておりますので、いろいろな状況を見ております。

せっかくの機会ですので、病院も、それぞれの病院の役割はかなり違います。がんや心臓病、それから救急車とかそういったものに対応している救急病院というところ、急性期の病院と言いますけれども、京都大学附属病院だったり、かなり大きな病院はそういった急性期の医療ということをやっています。ほんとうに、何かあったときの最後の砦になるようなところですね。

そういったような急性期の病院では、非常に医療技術の高度化が急速に進んでおりまして、中にいてもほんとうに医学の進歩というのはすごいなと思うくらい、ほんとうにこんなことまでやるようになってきているんだなと、そういうように心強いとともに、ほんとうに大変だなということを感じております。

その中で、社会からの医療に対する要請も非常に高くなってきております。あまり軽々しくは言えないんですけども、患者さんとその医療職が非常に対立関係になってしまうということも少なくないということもあります。これはカスタマーハラスメント、カスハラというのが病院の患者さんの中でもそういったことが問題になってきてしまっているのも確かにそうなんです。・・・もちろん患者さんが悪いわけじゃないんですけども。やっぱりそういうようなことで非常に神経をすり減らすことが、臨床の現場では起こっております。

そのような中で、医療者の仕事、医師に限らずですけども、医療者の仕事としては、多くの場合患者さんを診ることだけが仕事だと思われていることが多いんですけども、それだけではなくて、さまざま、患者さんにきちんと対応するためにいろいろな段階でのカンファレンスがあったり、会議があったり、そこでも時間を取られます。そしてその中でさらにたくさんの書類をつくらなければいけないところもありますし、より良い医療を目指していくためにはやっぱりいろんなところで勉強しにいかなければいけません。きちんと、向上心のない医者には絶対かかりたくないと思われていると思いますので、一生懸命勉強しております。

ですから、そういったものを含めて医者の仕事というのは成り立っているわけですね。そんな中で、この働き方改革は、残念ながら、これは数年前に過労死の問題がありました。それだけではなく、もっと問題になることがその前からあったんですけれども、数年前の問題が非常に大きく取り上げられたことで、医師もこの働き方改革の対象になったということで、我々は認識しております。

それはもうそうすべきだったと思うのですけれども。そんな中で、対応としてはさまざまなDX化ということをして厚生労働省のほうもおっしゃっております。デジタルトランスフォーメーションで、いろんな手作業でやったものができるだけIC機器を活用して、これからはAIもどんどん入ってきて、少しでも人間がやらなくてすむことはそういったものにやらせたほうがいだろうと。そのほうが逆にエラーも少ないということがわかってきていますので、そういったDX化が進んでいます。

それから医者だけの仕事じゃなくて、ここにポジティブシフトと書かれていますけれども、職種連携ということではいろいろな専門職、専門職も非常にレベルが高くなってきていますので、そういった協力チームをつくらうとしています。そういった中で、なんとかいろいろな難しい目的を並列していこうというふうに思っているのが今の実情です。

そういったことをお伝えした上で、今後これは国民自身も医療との付き合い方をほんとうにいろいろ考えていただきたいなと思っております。当たり前だったものが、実はそれほど当たり前ではなかったということにもなってきています。

これは欧米、先進国でいうと、日本はそういうことでは、中にいるとわかりませんが、かなり恵まれているのは確かですね。国民皆保険制度、ほんとうに60年以上たっている中でなんとか動いておりますけれども、かなり際どい感じを正直いって思っております。

私たちが一番避けたいのは、公益の立場としては、医療崩壊という一番嫌な言葉があるんですけれども、ときどき言われるんですね、医療崩壊という言葉が。ですから、こういうふうにならないように、なんとか医療を守ることがもちろん皆さんを守ることとほんとうに裏表ですので、そういった中で働き方改革もいろいろ考えていく必要があるかと感じております。以上ご参考になれば幸いです。

●村中会長

はい、ありがとうございました。

では、労働基準部長から。

●小笠原労働基準部長

先生、医療の実情をお聞かせいただきましてありがとうございました。

私ども、働き方改革、労働基準監督署では取り締まるばかりではなくて、制度改正、これは労働時間相談支援班という組織を設けまして、労働時間制度の丁寧な説明ということにも力を入れております。

今後も医師の働き方改革に関する取り組み等を説明することで円滑な法施行を図っていきたいと考えております。ありがとうございます。

すみません、あらかじめ先生方からご質問をいただいていた内容がございましたので、ちょっとここでお時間をいただいてご説明をさせていただきたいと思っております。

向井先生から、2点ほどご質問をいただいております。1点目でございますけれども、労災認定の関係でございます。本日の資料ナンバー3の4の1をご覧くださいただけですでしょうか。

3の4の1の1枚おめくりいただくと、下にページ番号が2枚目から振ってございます。その1ページでございますけれども、これは脳・心疾患の労災補償状況の数字でございます。令和元年度から令和5年度までの請求件数、決定件数、支給決定件数、認定率を記載してございます。

この数字なんでございますけれども、認定率でございます。令和元年度から4年度までの支給決定件数の認定率、これまで20パーセント前後で推移をしてございます。死亡等につきましては0パーセント。

令和5年度になりますと、37.9パーセント。死亡事案については33パーセントと大幅に増えている。この増加には何か背景事情があるんでしょうかというご質問をいただいております。ありがとうございます。

この脳・心事案の認定率につきましては、請求の中身によるところが非常に大きゅうございます。個別事案ごとに内容がそれぞれ異なっておりまして、あくまでその認定基準に該当するかしないかというところで線引きをしてございますので、その結果、令和5年度はこういったちょっと高めの数字が出てしまったというところでございます。

その上で、そこが前提なんですけれども、客観的な数字というところで見ますと、令和5年に関しましては、コロナが2類から5類に移行してまいりました。労働時間で見ますと、やはり経済活動が活発になってまいりましたので、増加しておりますし、労働基準関係法令違反につきましても、その前の年に比べると増加をしているという現状がございます。

これが直接の原因ということでは当然ございません。前提は先ほど申しあげたとおりでございますが、客観的な数字としては、今申しあげたような状況がございます。

いずれにしても、今後、認定基準に基づき、適切に対応していきたいというふうに考えてございます。

もう1点でございます。これは進捗状況報告の23ページをご覧くださいませでしょうか。(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理の令和6年度の取組実績、真ん中のところですね。2段落目に「特に過労死等事案については、調査計画の策定段階から管理者を交え、決定に至るまでの進行管理を全件実施している」というところでございます。

これは期限を決めての管理がなされているのか、標準的な審議処理期間というものがあるのか。実際の平均的な処理期間を教えてくださいというご質問でございます。ありがとうございます。

この点につきましてですが、まず請求書が出てきましたら、労働基準監督署におきましては、速やかに署長以下でこの事案ごとに検討会を開催いたしまして、調査のポイントというものをしっかり共有いたします。把握いたします。

後ほどご説明いたしますけれども、期間に収まるように調査計画というものを策定して計画的に調査を進めてございます。

最初に検討会をしたら、やりっぱなしではございませんで、この調査は多岐にわたりますので、毎月1回、署において事案の進捗状況というものを確認して、次に何の調査をしなきゃいけないのかということ、あるいは問題点を洗い出して、前に進めるようにしております。

その際には、とりわけ私が力を入れているのは、何をいつまでに調査するのか、期限を期して調査をするというところを心がけてございます。

その結果、まず標準処理期間についてでございます。脳・心臓疾患にしましての標準処理期間、これは6か月でございます。実際にかかった平均処理期間でございますが、令和5年度にしましては約9.9か月。本年度にしましては、10月末の速報値ということでございますけれども、約2か月減少して7.8か月という状況でございます。

それから、もう一つ、調査が多岐にわたる事案といたしましては、精神障害にかかる請求というものがございます。これの標準処理期間は8か月というふうになってございます。実際にかかった期間でございますが、昨年度、令和5年度は11.5か月。本年度、令和6年度、これは10月末の速報値でございますが9.7か月ということで、減少傾向に転じております。

いずれにしても、これも先ほどと同様に、迅速・適正な処理ということに努めていきたいというふうに考えてございます。以上でございます。

●村中会長

はい、ありがとうございました。

そろそろ時間も迫ってございますけれども、最後にお一方、もしおられましたら。

上田委員、お願いいたします。

●上田委員

2点だけちょっとご質問というか、もしわかったらで、結構ですので教えてください。

一つは最賃の関係で、今後、履行確認を進めていかれるというお話が出ておりました。北部の方の企業から聞いておりますのは、価格転嫁の関係がだいぶ進んできて、いわゆる材料費は取ってもらえるようになってきたということですが、労務費とか京都から2時間かかるという運送費とか、そのあたりがまだやっぱり難しいと聞いております。

そんな中で、最賃を上げる財源の確保が非常に厳しいというお話を聞いておりますので、北部の方の履行の状況というのは難しいのかどうかというのを教えていただけないでしょうか。私の方でどういう支援を考えていったらいいのか研究してしていく必要があると思っております。

もう1点は、人材確保の関係で、これも北部ですが、京都から地元の人を採用するというので北部へ進出していただいている工場で、新しい働き手の高校生が採用できないという状況になっています。

今までは1人、2人と採用できておりましたけれども、まったく採用できない状況で、ほとんどの方が京都の方へ就職されるという、そういった状況が生まれております。それから職人の関係では、左官とかの技能の職にやっぱり就職していただける人がないということで、高校を回ってお願いをしてもなかなか人が集まらないという状況が起きているという話です。

こういった状況は、京都だけじゃなくて全国的に起きているという話も聞いておりますので、製造業、ものづくりの国で、技能継承ができなければなかなか厳しい状況が続いてくるのではないかと心配しており、国を挙げて製造業で就職できるようなPR活動をしていただくとか、一緒に取り組めないものかということでお尋ねしました。ものづくりの将来を懸念しておりますので、もし取り組めたらとご一緒に取り組みさせていただきたいと思っております。

●小笠原労働基準部長

ご質問ありがとうございます。まず1点目の最低賃金の履行確保の関係でございます。今、委員のご指摘のとおり、京都市内と北部のほうでは、今回、とりわけ大幅な50円の最低賃金アップ、これに対応することが非常にしんどいと。企業の方々もしんどいというご意見を最低賃金審議会の中でもいただいたとこ

ろでございます。

一方で、この最低賃金の支払いにご尽力をいただいているということに對しまして、改めて感謝を申し上げます。

履行確保、まずはしっかりと周知をさせていただきたいと思っております。その上で履行確保ということで、法を守っていただくということでのさまざまお願いをさせていただきたいというふうに考えてございます。以上でございます。

●村中会長

では、続いて職業安定部長、お願いします。

●青山職業安定部長

ご質問ありがとうございます。まず新規の高校生の求人の状況でございます。

令和6年度の数字でございますが、内定率に關しまして北部地域のほうをご覧いただきますと、こちらは内定率 69.5 パーセントというかたちになります。南部は同じ9月末の時点でございますが、49.6 パーセントとなっておりますので、北部のほうの状況は、内定率に關しましては高いということになります。

一方、内定者数に關しましても、南部地域は331名に對しまして、北部は337名となっております。高校生の数だけで見ますと大きな差はないのかなと思っております。

一方で求人倍率を見ますと、南部は6.19倍、北部は2.2倍となっておりますので、南部のほうは、求人が多い關係でそういった状況となっております。

高校生に關しましては、皆さんご承知のとおり、全国的に人数が少なくなっている中で求人が多い状況が続いておりますので、私どもも、高校生に限らず、若者の方々に製造分野を希望する方々の相談紹介の支援をいただいて実施しておりますし、また会社さまのほうからも求人の情報をいただきましたら、こちらのほうでも支援をさせていただきます。

北部地域に關しましては、ものづくり關係も参加した面接会などを宮津ですとか、地域でもやっております。北部の高校生に關しまして、企業説明会といったものも、京都府等と連携して実施しているところでございます。引き続き取り組んでまいりますので、ご提案いただきました製造業の求人支援、求職支援、広報といったものに関しまして、また機会をとらえまして、本省のほうにもご意見としていただいた旨を伝えさせていただきます。以上でございます。

●村中会長

ありがとうございました。

まだご質問、ご意見、いろいろとあるかと思えますけれども、司会の不手際で

申しわけございません。時間でございます。

それでは、これで本日の審議は終了させていただきたいと思えます。委員の皆様におかれましては、ご熱心にご議論いただきまして、誠にありがとうございますございました。

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（上野総務課長）

村中会長、本日の審議の司会進行のほど、ありがとうございます。

それでは、当審議会の閉会にあたりまして、京都労働局長の角南のほうからごあいさつを申し上げます。

●角南局長

会長、ありがとうございます。

各委員の皆様方におかれましては、大変貴重なご意見、あるいはご要望をいただきまして、誠にありがとうございます。

冒頭も申しましたけれども、本日いただきましたご意見等を踏まえて、令和6年度後半どうしていくのか、あるいはその先も含めて、いろいろといただいたものを踏まえた取り組みを着実に進めていきたいというふうに思っております。

本日はありがとうございます。引き続きご支援、ご協力を賜ればありがたいと思っております。よろしく願いいたします。

●司会（上野総務課長）

本日、委員の皆様方におかれましては大変貴重なご意見、ご要望をいただき、誠にありがとうございます。

本日いただきましたご意見等につきましては、今後の行政運営に生かしてまいりますので、今後ともご支援、ご協力のほどを何卒よろしくお願いいたします。

本日はお忙しい中、貴重なお時間をいただきまして、誠にありがとうございます。

以上をもちまして、第48回京都地方労働審議会を終了と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は、ご不要のものがありませんでしたら、机の上にそのまま置いていっていただいて構いません。

本日はありがとうございます。

（終了）