

第49回京都地方労働審議会 議 事 録

令和7年3月14日開催

京都労働局
京都地方労働審議会

京都労働局

第 49 回京都地方労働審議会

令和 7 年 3 月 14 日（金） 午前 9 時 30 分～11 時 28 分

京都労働局 6 階 会議室

（開始）

●司会（上野総務課長）

おはようございます。お時間となりましたので、ただいまから第 49 回京都地方労働審議会を開催させていただきます。本日、司会を務めさせていただきます、総務課長をしております上野といいます。よろしくお願いいたします。

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

まず、第 49 回京都地方労働審議会の次第。その次に京都地方労働審議会の委員名簿。次に審議会事務局名簿。次に審議会座席表。次に京都地方労働審議会運営規程。次に地方労働審議会の審議会令、政令第 320 号でございます。

そのあとはダブルクリップで留めておる資料一覧の資料を配布させていただいておるところでございます。

また本日、この資料に加えまして追加資料が 2 点ございます。右上に「当日資料」と記載された資料 2 点を配布させていただいております。一つ目は京都府紙加工品製造業最低工賃、二つ目は京都府内の雇用失業情勢令和 7 年 1 月分になっております。

今、私が申しあげました資料につきまして不備なところがございますら、お近くの職員なりにお申し付けいただければと思いますが、いかがでしょうか。

特段、不足はないというふうに考えさせていただきます。

それでは、京都地方労働審議会の開会にあたりまして、京都労働局長の角南のほうから開会のごあいさつをさせていただきます。

●角南局長

おはようございます。労働局長の角南でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

平素より村中会長をはじめ各委員の皆様におかれましては労働行政の運営に格別のご理解、それからご支援を賜っておりますことにまずもってお礼を申しあげたいというふうに思います。

ごあいさつにあたりまして何点かお話する中で、まずは京都府内の雇用情勢、最近の状況について最初に触れたいと思います。

昨年の6月、有効求人倍率が1.19倍ということで、ちょうどその6月のタイミングを底としまして、その後、順調に上がっておりまして、上昇局面ということで昨年11月に基調判断を上方修正しております。2年7か月ぶりということでございます。

直近、令和7年1月分の有効求人倍率が1.25倍ということで、基調判断を変更した11月も1.25倍でしたので、だいたい1.25倍近傍をここ数か月維持していると、こういった状況になっておるところです。そういったことから、一部に厳しさが残るものの、緩やかに景気が持ち直しているという判断で推移してございます。

そうは言いましても、内外の情勢、特にアメリカの状況ほか国際情勢の影響も受けますので、そういったことも注視しながら、雇用対策をいろいろとやっていくというような流れかと考えております。

続きまして、賃上げの関係についてお話ししたいと思います。一昨日、春闘の集中回答ということでございますし、それ以降も順次、大手の使用者側からの回答がなされているというふうに認識しております。

全国の話でございますけれども、電機機械金属など大手企業を中心に、昨年に続いて賃上げの力強い動きが見られていると、こういったことで新聞報道等もされています。政府としましては、この賃上げが最重要課題の一つというふうに位置付けておりまして、当労働局におきましても、これに取り組んできているところでございます。

厚労省の毎月勤労統計調査2024年結果速報というのがありますけれども、これによりますと、現金給与総額は前年比2.9パーセント増ということで、33年ぶりの高い値でありますけれども、なお物価の伸びに賃上げが追いつかず、実質賃金は前年比でマイナスの0.2パーセントということで、3年連続のマイナスとなっている現状でございます。

今後とも、この賃上げを起点とした成長と分配の好循環による成長型の経済を実現するというので、特に賃金引上げに取り組む中小企業・小規模事業場の生産性向上に向けた支援、これに取り組んでいくということとしております。厚労省の7年度予算案の中には、労働市場全体の賃上げを支援するため賃上げ支援助成金パッケージとして取りまとめておりますが、これらを活用して、次年度にもしっかりと個々の企業の状況やニーズに応じた適切な支援を図っていくことをやっていきたいというふうに考えております。

それから年収の壁の関係についてもお話ししたいと思いますけれども、それぞれ税制でありますとか、社会保険制度ということで、いろいろ見直しがされております。これがどのように決着されていくのかは、複雑でよくわからない点もありますのでなかなか申しあげにくいところではございますけれども、少なく

とも私どもでは 106 万円、それから 130 万円の壁のところにつきましては、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を活用して、就業調整とはならず、壁を感じないで就労いただければということに引き続き取り組んでまいりたいというふうに思っております。

7 年 4 月から、いくつか法の施行もございます。例えば昨年改正されました育児介護休業法の関係、あるいは次世代育成支援対策推進法、これらが施行されますし、昨年、雇用保険法の改正がされて、育児に関わる支援として出生後休業支援給付でありますとか、育児時短就業給付といった給付金も新たにスタートします。

こういったさまざまなものを活用いただき、働きやすい職場となるよう、労働局としてもしっかりと取り組みたいと思っております。それから、今通常国会においても、新たに労推法などの一部改正法案ということでハラスメントの関係とか、女性活躍の関係の企業情報開示の義務化などが盛り込まれておりますので、この法案が成立したあかつきには、しっかりと周知広報、そして施行ということに向けて取り組んでまいりたいと考えております。

いろいろお話し申しあげてきましたけれども、来年度、令和 7 年度の京都労働局における行政運営に関わる内容を行政運営方針案として取りまとめました。

本日は、これについてご審議いただくことがメインでございます。是非より良い京都の労働行政を進めるために、ご忌憚のないご意見、ご要望等々をお聞かせいただきながら、7 年度、私ども労働行政がしっかりと進んでいくための基本の部分の固めたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

●司会（上野総務課長）

続きまして、委員の皆様のご紹介ということになりますが、資料の京都地方労働審議会委員名簿でご紹介に代えさせていただきます。

続きまして本日の欠席委員のご報告をさせていただきます。公益代表委員の高畠委員、労働者代表委員の平峯委員からご欠席のご連絡をいただいております。また、労働者代表委員の土渕委員から少し遅れて見えられるというご連絡がございまして、10 時めどにお見えになられるというご連絡が入っておることを伝えさせていただきます。

続きまして、労働局側の事務局職員のご紹介でございますが、これにつきましても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。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も報告をいたします。

本日の委員の皆様の出席状況でございますが、公益代表委員が 5 名、労働者代

表委員が土渕先生がお見えになられるということでございますので、こちらも5名。使用者代表委員は6名。合計16名の委員の皆様にご出席をいただいているところでございます。委員の3分の2以上の出席となりますので、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おかれましては、所用のため11時ごろにご退席なされるということを申し添えさせていただきます。

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させていただきます。

なお審議中にご発言をいただく際には、事務局の担当がお席のほうまでマイクをお持ちすることといたしますので、その旨よろしく願いいたします。

それでは村中会長、審議会の進行のほど、なにとぞよろしくお願いいたします。

●村中会長

村中でございます。それでは最初に少しごあいさつ申しあげたいと思います。

今、局長のほうからもご紹介がありまして、賃金のほうもこの春闘で随分と上げるということなんですけれども、一方で物価がすごく上がっていて、私も実感しているところでございます。実質賃金を見ると下がっている。おそらく一番影響を受けられるのはやはり非正規で働いておられる方ですね。最低賃金に近いところで働いておられる方は、かなり大きな影響を受けるのではないかと思います。

非正規の方に関しては、例えば5年継続雇用の無期転換請求権を法令でついたり、それからパート・有期法で基本的には均衡処遇ということを導入してきたところなんですけれども、そのことで、じゃあ抜本的な解決になっているのかというと、どうもそういうわけではなさそうです。やはり紛争事例などを見ていると、いろいろと会社のほうもそれに関する判例に対応され、雇い止めなどをけっこうなされているというようなかたちになっているかと思います。

景気は、特に京都はインバウンドで、随分とお客さんが戻ってきて、非常に上向きなんじゃないかなというのは、先ほどの有効求人倍率にもそれが現れているんだろうと思います。

一方で、この辺りも見ていましたらマンションだらけになってきて、そのマンションも随分と空きがあるみたいな、要するに外国人の方が買っておられて、いわゆる空洞化が進むというような状況があったりとか。そうすると、そういうこともおそらく労働市場にも一定の影響を与えてくるんじゃないかなという気がいたします。

従来にないような変化というのが、おそらく京都の雇用労働ということにも出てくると思いますので、そういう点も含めていろいろと多方面から議論させ

ていただければと考えている次第です。

それでは本日、短い時間ではございますけれども、皆様方から積極的にご発言
いただきたいというふうに思っております。よろしくお願いいたします。

それでは、議事に入らせていただきます。本日は議事が2本ございますので、
進行にご協力いただければと思っております。

まず議事の1件目でございますけれども、令和7年3月12日に開催されまし
た京都府紙加工品製造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
委員会につきまして、部会長から報告をお願いするところなんですけれども、本
日、部会長である高畠委員がご欠席ということですので、事前に私のほうで部会
長からご報告を受けておりますので、それにつきましてご報告させていただき
たいと思います。

それでは、読み上げさせていただきます。

本年度の家内労働部会を3月12日に開催していただいております。本来なら、
先ほど申しあげましたように高畠部長からのご報告ですけれども、以下のとお
りということになってございます。

当日の出席委員は、公益代表が3名、家内労働者代表が3名、委託者代表が2
名、計8名のご出席をいただいております。部会の成立要件であります委員総数の3
分の2以上の出席がありましたので、部会が成立しま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させていただきます。

最低工賃については、原則として3年をめどに実態を把握し、見直しを行うこ
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6年度
が京都府紙加工品製造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。

そのため、3月12日に家内労働部会を開催して、最低工賃額の改正としては、
平成9年11月27日に発効しております京都府紙加工品製造業最低工賃の改正
決定の必要性について審議をしていただきました。工賃表を当日資料として本
日机上配布しております。

今回の家内労働部会での調査審議の目的は、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結論を出
し、審議会会長宛てに報告させていただく点にありました。

家内労働部会では、最初に事務局から、令和6年度家内労働の現状、それから、
京都府紙加工品製造業の工賃等実態調査報告書等の資料について説明がありま
した。

その後の審議におきまして、最低工賃の金額が平成9年から引上げられてお
らず、その間の最低賃金の引上げ、物価上昇等を考慮し、最低工賃を引上げるべ

きとの意見が出されました。

一方、最低工賃対象の紙加工作業が、家内労働への委託から外注化がされてきましたので、前回審議から対象となる家内労働者が半減している。また、対象家内労働者が減少して 100 人未満となり、今後の状況を見た上ではあるが、廃止についても検討する時期にきているのではないか。また、現行の最低工賃が必ずしも遵守されていない現状と外注化の進捗のもとで、最低工賃を引上げることはさらなる外注化を進めるなど、家内労働業務を失わせることにならないかとの懸念もある。さらに、紙加工品の家内労働においては、工賃が生計の主たる収入となっておらず、簡易で、生きがい等のための作業とする短時間の内職として行われているなどの意見が出されました。

また合わせて、京都府紙加工品製造業最低工賃についての対象家内労働者の認識が極端に低く、同最低工賃の周知が不足していること。今後、同最低工賃を改正する場合において関係する家内労働者、委託者を代表するかたちで適切な協議を行うことができる体制づくりを進めるよう努めることについて、労働局への課題としての意見も出されました。

最終的に、現行の京都府紙加工品製造業最低工賃の改正の必要性があるのかについて採決を取ったところ、必要性ありについての賛成が 3、反対が 4 で、反対多数により、最低工賃の改正決定の必要性なしとの結果になりました。

合わせて京都府紙加工品製造業最低工賃の周知徹底。同最低工賃に関する家内労働者、委託者を代表するかたちで適切な協議を行うことができる体制づくりの構築に努めることとの家内労働部会としての意見が全会一致で合意されました。

なお、家内労働部会での議決に関し、地方労働審議会令第 6 条第 7 項、及び京都府地方労働審議会運営規定第 10 条第 1 項で、部会（その部会長が委員であるものに限る）または最低工賃専門部会（その部会長が委員であるものに限る）が、その主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なっておりますので、ご確認をお願いいたします。

以上で、家内労働専門部会に関するご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。先ほど申しましたように、審議会令等によりまして、部会議決をもって本審議会の議決と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、続きまして議事の 2 番目に入りたいと思います。議事の 2 番目は、令和 7 年度京都労働局行政運営方針案について、まず各部長、室長からご説明をいただきたいと思います。

なお審議時間を十分に取りたいと思いますので、説明はポイントを絞り、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、説明が終

わったあとで一括して行いますので、よろしくお願いいたします。

まずは総務部長から、ご説明をよろしくお願いいたします。

●大羽賀総務部長

総務部長の大羽賀です。よろしくお願いいたします。

まず行政運営方針についてですが、行政運営方針は厚生労働省で労働行政の推進にあたりまして、毎年度、地方労働行政運営方針を策定しまして、当該方針に基づいて各種施策の展開を図っております。

京都労働局では、その運営方針を踏まえつつ、管内事情に即した重点課題、対応の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、京都労働局行政運営方針を策定しまして、課題の労働行政の推進を図ることとしております。

なお、本日お配りしております資料ナンバー2の令和7年度京都労働局労働行政運営方針（案）につきまして、昨年度から少し構成のほうを変更しております。文字での説明はできるだけ簡潔にしまして、図表や写真、イラストなどを取り入れまして見やすくするように工夫をいたしました。

また、これまで本省から示されている労働行政運営方針案には入っておりませんでした労働保険制度の適正な運営、これは京都労働局の行政運営方針にも記載していなかったのですが、京都労働局では、これまでもずっと実施をしてきております重要な業務でありますので、特に新たに何かが入ったということではないのですが、今回から記載をさせていただくこととしております。

それでは、資料ナンバー2の1ページ目をご覧くださいと思います。上部に京都労働局の基本方針と有効求人倍率等の図表がございまして、下のほうに目次を入れさせていただいております。

令和7年度の労働行政の課題としまして、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、継続的な賃上げ、人手不足の克服、多様な働き方の実現など、労働生産性の向上や働きやすい職場環境を整えることが重要と考えております。

これを踏まえまして、令和7年度に京都労働局が取り組んでいく最重点対策については、このあと、説明時間も限られておりますので、各担当部室長から特に重要、注目していただきたい項目などについてご説明させていただき、詳しくは、その他の項目も含めて、そのあとのご審議の中で委員の皆様方のご質問に対する回答にてご説明させていただきたいと思います。

では初めに、私からは、先ほど申しました労働保険制度の適切な運営についてご説明させていただきたいと思います。資料ナンバー2の26ページになります。

労働保険制度は、労働者の負傷、失業といった不測の事態に備えたセーフティネットであると同時に、各種施策を実行するにあたり、財政面から行政を支える重要な制度でございます。その適正な運営が求められております。

京都労働局における来年度の適用徴収業務の重要施策については、一つ目が電子申請の利用促進。二つ目として労働保険料の収納未済額の縮減。三つ目として労働保険未手続事業一掃対策。この３点の大きな柱がございます。

まず１点目の電子申請についてですが、これは利用率を大幅に引上げるため、電子申請体験コーナーの設置を広く周知して利用の促進をしまして、また労働局、監督署、ハローワークの窓口などにおいて、事業主の方に対して周知を積極的に図っております。

２点目についてですが、労働保険料は労働保険制度の健全な運営、費用負担の公平性の確保、労働者の福祉の向上等の観点からも極めて重要なものです。その労働保険料の収納未済額の縮減につきましては、一時期、コロナ禍で低調となった収納率ですが、現在は従来の数値を取り戻しまして、ここ数年は 99 パーセントを超えております。引き続き納付特例等の措置を確実に講じることによって、さらなる収納率の向上を図ってまいります。

３点目につきましては、労働保険の適用事業場数は近年増加傾向ですが、依然として未加入である事業場が存在しておりまして、未手続事業の解消が課題となっております。

未手続事業一掃対策につきましては、加入勧奨活動を実施するとともに、京都府、京都市等の関係行政機関とも連携いたしまして、的確な事業情報の把握や適用促進の周知啓発活動を実施してまいります。

簡単ではございますが、令和 7 年度の京都労働局行政運営方針案の策定に当たっての考え方、及び本日のご説明の流れなど、労働行政の適正な運営についてご説明させていただきました。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

●村中会長

ありがとうございました。

続きまして、雇用環境・均等室長からご説明よろしくお願いいたします。

●安達雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の安達です。よろしくお願いいたします。

令和 7 年度の行政運営方針の中で、雇用環境・均等室が所掌する業務のうち、特に重点的に取り組んでいこうと考えている施策を 2 点説明させていただきます。運営方針の資料のまず 12 ページをお開けください。

12 ページの 2 の「女性活躍推進に向けた取組促進等」の（１）の説明になり

ます。1点目は、ここに書いてありますとおり、女性活躍推進に向けた取組促進等を図っていきたいと考えております。1段落目に記載のとおり、労働者数が301人以上の事業主に義務付けられている男女の賃金差異にかか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くとともに、より一層の女性活躍推進に向けた取組を促すことについて、これまでも取り組んできたところですが、令和7年度につきましても引き続き取り組んでいきたいと考えております。

加えまして、この2段落目のところに記載しておりますが、女性活躍推進法の改正が予定されております。女性活躍推進法は、ご存知のとおり職業生活において女性が活躍しやすい環境づくりを目的としまして、平成28年度から施行されておりますけれども、10年目を迎える来年3月に失効ということになっております。

しかしながら男女間の賃金格差、それから管理職に占める女性の割合などを見てみますと、長期的には改善傾向ではありますが、国際的に見るとまだまだ進んでいないという状況でありますので、女性活躍推進法の期限をさらに10年間延長した上で、いくつか見直しを行うということになっております。

主な改正点について簡単に説明したいと思います。お手元の資料のナンバー3-1-1という横の資料をご覧くださいと思います。このアルファベットのⅡの「必要な対応の具体的内容」の1の(2)の①に書いてありますけれども、男女の賃金差異の情報公表につきまして、現行は労働者数301人以上の企業となっているところ、101人以上の企業においても情報公表を義務化するということ。

それから二つ目としまして②のところになりますが、労働者数101人以上の企業において、新たに女性管理職の比率の情報公表を義務化するということ。

それから三つ目としまして④にありますけれども、一定規模の企業に義務付けられております行動計画を策定する際に、女性の健康支援に資する取り組みを盛り込むよう促していくということ。大きな3点の改正がなされる予定となっております。

それから併せまして、職場におけるハラスメント防止対策を強化するための法改正も予定されております。これはおめくりいただきまして裏面になりますが、職場におけるハラスメント防止対策の強化ということで、(2)にありますとおり、カスタマーハラスメント対策について、相談体制の整備などを事業主の雇用管理上の措置義務とするということ。それから(3)にありますけれども、就活等セクシャルハラスメントの防止を事業主の雇用管理上の措置義務とすることなどについて、改正がなされる予定となっております。

これは先ほどの女性活躍推進法とは別で、労働施策総合推進法等の改正にな

と思います。そして、これらの改正法案は、今、通常国会に提出される予定となっております。いずれも世間の注目を集めやすい内容でありまして、改正法案が可決された場合には積極的に法の周知に取り組んでいきたいと考えております。

それから二つ目の説明としまして、先ほどの行政運営方針に戻っていただきたいのですが、14 ページの4、「仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進」というところです。4の(1)のアのところですか。改正育児・介護休業法の改正内容につきましては、前回のこの審議会の際でも説明させていただきましたけれども、今回、より詳しい資料をお付けしております。資料ナンバー3-1-2になります。

前回のこの審議会の際に、介護支援制度の周知状況と利用状況が非常に低調であるというご指摘と、それからアンケートの調査の提供をご教示いただきまして、大変感謝申し上げます。

この点につきまして、今回法改正がなされておりました、3-1-2の3ページ目の「介護離職防止のための個別の周知・意向確認等」というところになります。

内容としましては、介護に直面した旨の申し出をした労働者に対しまして、介護休業や介護両立支援制度等の周知、それから制度利用の意向確認を個別に行うことが事業主の義務になりました。それからもう一つ、介護に直面する前の早い段階、概ね40歳頃に介護休業制度等の情報提供を行うということが事業主の義務となっております。京都労働局としましては、この介護離職防止も含めた改正育児・介護休業法の履行確保と周知に来年度も取り組んでいきたいと考えております。

簡単でございますが、以上が7年度の行政運営方針における雇用環境・均等室の業務になります。ありがとうございます。

●村中会長

ありがとうございました。

それでは、続きまして労働基準部長からよろしくお願いします。

●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。よろしくお願いいたします。

それでは労働基準行政に関しまして、来年度の方針を説明させていただきます。資料ナンバー2でございます。運営方針1ページの目次をご覧くださいませでしょうか。労働基準行政におきましては、第1の最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、それから第4の多様な人材の活用促進と職場環境改善に向けた取り

組みの5、安全で健康に働くことができる環境づくり、これらを掲げて取り組んでまいります。

具体的にご説明させていただきます。初めに第1の最低賃金・賃金の引上げに向けた支援についてでございます。2ページをご覧くださいませでしょうか。

(1)と(2)でございますけれども、これは本年度に引続きまして、来年度におきましても京都府最低賃金、それからその支援策、具体的には業務改善助成金等ということになりますが、これらの周知をしっかりと図ってまいります。合わせて審議会の適切な運用、円滑な運営とともに、最低賃金の履行確保も重要な課題でございますので、履行確保に向けた取り組みも進めてまいります。

続きまして第4の多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりの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ご説明させていただきます。運営方針の16ページ以降になります。16ページの上から3分の1ぐらい、5、安全で健康に働くことができる職場環境づくり、ここ以降をご説明させていただきます。

まず初めに長時間労働の抑制のところでございます。本年度特に力を入れて取り組んできたのがウでございます。令和6年度から時間外労働の上限規制が適用された事業、業務等への労働時間短縮に向けた支援でございます。

こちらは来年度、令和7年度におきましても、しっかりと取り組んでいきたいと思っております。労働基準監督署を中心に、これまで取り組んできた労働時間等の説明会をしっかりと開催をしていきます。

これは配布資料になりますが、資料3の2の2をご覧くださいませでしょうか。1枚のリーフレットになっております。こういったものを活用しながら、説明会を開催して、時間外労働の上限規制と各種支援策を周知するとともに、対象事業場を訪問するなどによりまして、時間外労働の削減に向けた支援を引続き行ってまいります。

また建設事業の発注期間や発着荷主、こういった方面に対しても、引き続き円滑な法施行に向けての配慮をお願いして、環境整備に努めてまいりたいと考えてございます。

少し戻りまして、運営方針の16ページをご覧くださいませでしょうか。(1)のア、長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等というところでございます。これをしっかりと行ってまいります。さまざまな情報から残業が月80時間を超えていると考えられる事業所に対しましては、しっかりと監督指導を実施してまいります。

さらに18ページの下の方からになりますけれども、(2)の労働条件の確保・改善対策というところになります。アの法定労働条件の確保につきましても、監督指導、説明会等によりまして法定労働条件の確保にしっかりと取り組んでまいります。悪質な事案等に対しましては、送検手続も含めまして厳正に対処して

まいります。

あと運営方針の本文には記載しておりませんが、資料の3の2の1をご覧くださいただけですでしょうか。毎年11月に過労死等防止啓発月間ということで、長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導をこの期間に集中して実施をしておりますし、過労死等防止対策シンポジウムを開催しております。

こちらの資料のとおり、ベスト・プラクティス企業というものを選定いたしまして、好事例を幅広く管内周知をさせていただくという目的で、ベスト・プラクティス企業との意見交換会、これを来年度も取組んでいきたいというふうに考えてございます。

続きまして運営方針でございますけれども、20ページをご覧くださいただけですでしょうか。労働者が安全で健康に働くことができる環境整備でございます。労働災害の防止についてでございます。

本年度もさまざま施策に取り組んでまいりました。その結果でございますけれども、この20ページの上のグラフをご覧くださいただけですでしょうか。令和6年、「R6」というところが昨年1年間の労働災害の発生状況でございます。

このグラフにございますとおり、令和6年の1年間の労働災害の発生件数でございますが、休業4日以上之死傷災害、コロナを除きまして2474と、前年同期比でマイナス42人。死亡者数につきましては5人というふうになりまして、前年同期比に比べまして大きく減少をしております。

来年度、令和7年度の取り組みについてでございますが、やはりこの結果に満足することなく、さらなる労働災害の発生件数の減少を目指しまして、こちらの運営方針の20ページの下の方になりますけれども、アといたしまして、事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発から、21ページ、22ページ、23ページ、24ページまで、さまざま取り組んでいく施策を記載しております。

こういった施策の中で、何を重点的に取り組んでいくかということでございますが、さまざまな労働災害の発生状況を分析してみますと、休業4日以上之死傷者数において60歳以上の高齢者の占める割合というのが年々増加をしてきているという現状がございます。

あるいは事故の型という点で見ますと、転倒あるいは動作の反動、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も増加をしてきてございます。これは本日は資料でつけてございます資料ナンバー3の2の3をご覧くださいただけですでしょうか。

こちらの業種別で括った労働災害の発生状況でございますが、これ以外にも今ご説明させていただいたような年齢別だとか事故の型別でも分析をしております。

こういった現状を踏まえまして、やはり来年度も引き続きということになり

ますが、運営方針の 21 ページのイあるいはウをご覧くださいませでしょうか。ここにありませとおり、来年度も高齢者及び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、これを重点課題として取り組んでまいります。

その際には、さまざまな団体、各労働災害防止団体、関係行政機関とも連携を図りながら労働災害防止に向けた取組みを推進してまいります。

最後になりますが、労災保険給付の迅速適正な処理についてでございます。運営方針の 24 ページをご覧くださいませでしょうか。こちら来年度も引き続き、迅速それから適正な事務処理ということ、そして丁寧な対応に努めてまいりたいと考えております。

労働基準部における説明は以上でございます。

●村中会長

ありがとうございました。

それでは職業安定部長、よろしくお願いします。

●青山職業安定部長

おはようございます。職業安定部長の青山でございます。

では運営方針の 3 ページをご覧ください。第 2 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進でございます。リ・スキリングによる能力向上支援に関しましては、これまでも事業所の方を支援するため、人材開発助成金などの制度の周知と利用の勧奨を図ってまいりました。

この取り組みを続けますとともに、今後は訓練期間中の生活費を支援する教育訓練休暇給付、また雇用保険被保険者以外の方に対して訓練費用と生活費を支援する、創設される制度といったものに関しまして活用勧奨を図りまして、働く個人の方々が主体的に学ぶための支援を実施してまいります。

また(2)にございませとおり、京都府の地域職業能力開発推進協議会において、地域の訓練ニーズを把握し、京都府、ポリテクセンター京都などの関係機関と協力し、ニーズに適した公的職業訓練のコース設定を行うとともに、効果的な周知を行なってまいります。

おめくりいただいて。会場の右手にハロートレーニングのポスターを貼ってございます。ポスターデザインコンテストの取り組みでございまして、優秀作品賞を受賞されたポスターを各所に掲示して、ハロートレーニングに関する周知を図ってございます。資料 3 のほうにも、サイズは小さいですが、同じものをお配りしておりますので、のちほどご覧ください。

では 6 ページにお進みください。先頭部分です。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。多くの自治体では人手不足

が課題となっており、人材確保に関する事業所のニーズも高まっております。こうした地域の抱える雇用課題に対応するため、雇用対策協定の締結を推進してまいります。

この3月3日に、北部の与謝野町と締結する予定がございますので、京都府内では八つの地方公共団体との協定締結となります。協定締結済みの地方公共団体に対しましても、年度ごとに計画を策定し、地域の実情に応じた対策を行っておりますが、引き続き労働局・ハローワークと地方公共団体が、それぞれの役割を果たすとともに、一緒になって雇用対策に取り組んでいき、地域の雇用課題の解決を図ってまいります。

なお4月以降、来年度上半期だと思いますが、自治体の名前は申しあげられませんが、複数の自治体とも現在締結に向けた取り組みを進めておりますので、次回ご報告できればと考えてございます。

では6ページの第3の人手不足対策でございます。

医療・介護・保育・建設・運輸・警備などの雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、事業所訪問による求人条件の緩和、または魅力ある求人票の作成支援に取り組んでまいります。

令和5年度からは、求人事業所のPR動画制作を実施してございますが、こちらを引き続き行ってまいります。求人票以上の事業所情報を提供することで、求人充足支援サービスを充実させてまいります。

加えて、現在お勤め中の従業員の職場定着等を高めるために、雇用管理改善等助成金や社会保険労務士などによる雇用管理改善のコンサルティングといったものに関しましても周知を行うことで職場定着を促進し、人材の確保を図ってまいります。

右側の7ページのほうに進みます。第4、多様な人材の活躍と職場環境改善に向けた取組でございます。

第4の1、多様な人材としては（1）から（3）まで、高齢者、障害者、外国人に関する取組に関して運営方針を掲げてございます。

まず高齢者への支援ですが、労働力人口の減少する中で、経済社会の活力を維持するために、働く意欲のある誰もが、年齢に関わりなくその能力を十分に発揮できる環境を整えることが重要となっております。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。

またハローワークの生涯現役支援窓口では、個々人の事情に寄り添い、高齢者の経験と能力を活かして活躍できるようスキルや状況に合わせた伴走型支援に取り組めます。

次に9ページにお進みください。冒頭に「雇用障害者数と実雇用率の推移」のグラフがございます。令和6年6月1日時点、雇用障害者数は11,768.5人とな

っており、実雇用率は2.43パーセントと、統計を始めました平成18年以降、過去最高となっております。

今後、民間企業の法定雇用率は、令和8年7月には2.7パーセントに引き上げること、また本年4月からは除外率が10ポイントの引き下げが予定されてございます。このため雇用率未達成の企業の数が増加することを懸念しておりますので、より一層取り組みを強化してまいります。

次に10ページにお進みください。外国人の方の就職支援についてでございます。

留学生に関しましては、新卒応援ハローワーク、あとハローワーク京都七条に留学生コーナーを設置して、京都ジョブパーク内の京の留学生支援コーナーや大阪外国人雇用サービスセンターあるいは各大学のキャリアセンターと緊密に連携し、手厚い支援を実施してまいります。

また定住されている外国人に対する支援に関しましては、引き続き通訳員や専門相談員を配置した外国人雇用サービスコーナーを京都七条と伏見のハローワークに開設し、個々の特性に応じた就労支援を行ってまいります。

11ページのほうにグラフを表示しておりますが、こちらは外国人雇用事業所訪問の推移でございます。外国人の労働者に関する適正な雇用管理の確保を図るため、事業所訪問指導を行っており、令和5年度に関しましては314件訪問しており、今年度におきましては12月末時点で302件の訪問指導を実施してございます。

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

続いて11ページの(4)から12ページにかけてでございます。就職氷河期を含むミドルシニア、多様な課題を抱えている若年者、新規学卒者の支援についてです。

まず氷河期世代に関しましては、概ね35歳から56歳に対する支援ですが、令和2年度から令和6年度までの5年間、取り組んでまいりました。7年度からは、この世代に中高年層を含む35歳から59歳に拡大し、不安定就労者に対する就労等支援についても取り組んでまいります。

生活設計面の相談、キャリアコンサルティング、就職から職場定着まで、一貫した伴走型支援について、担当の専門窓口と関係窓口とのチーム支援によって計画的かつ総合的に実施してまいります。

またコミュニケーションに課題を抱えるなど、就職活動に困難な方や学生等に関する支援については、大学等からの支援も多く、引き続き新卒応援ハローワークを中心に支援を実施してまいります。

最後に12ページにお進みください。マザーズハローワーク等による子育て中

の女性等に対する就職支援の実施でございます。現状、ハローワークの新規求職者数は近年、減少傾向にございます。マザーズハローワークで利用者アンケートを行ったところ、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、引き続き支援を必要とされる方々を取りこめるようホームページの内容充実を図るとともに、SNS等の活用によって、周知・広報についても取り組んでまいります。

またNPO法人等の地域の子育て支援拠点や自治体等の関係機関、子育て中の女性が多数集ま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、求職登録から職業相談、紹介まですべてオンライン利用が可能であることなどを周知説明し、後日の利用につなげられるよう取り組んでまいります。

職業安定部の関係は以上でございます。

●村中会長

ありがとうございました。

それではただいま労働局の各部署からご説明いただきましたので、これから各委員にご審議いただきたいと思います。

どなたからでも結構ですので、ご意見等、お願いいたします。

では、村松委員。

●村松委員

委員の村松です。先ほど労働基準部長さんからご報告があつて、高齢者の健康と安全の問題がかなりご報告の中でも述べられていたので、今回そういうことに京都労働局としても力を入れられるんだなということを感じまして、歓迎しております。

というのは、先週の土曜日の読売新聞に、それが「上」だったので、これから「上中下」と続くのか、「上下」だけで終わるのかわかりませんが、シニアと労災という連載がされていました。それを読むと、厚生労働省の、これは全国の調査だと思いますけれども、60歳以上の死傷者が8年連続で過去最多を更新しているとか、それからガイドラインが20年に設定されているけれど、これも全国だと思いますが、その取り組みを実施しているのが2割しかないとかいうような報告がされています。

労災の件数は減っていますということをご報告されましたが、質問したいのは、京都の60歳以上の、数字をご用意されているというお話もされましたので、60歳以上の労災、災害発生状況がどのくらいになっているのかということと、それからそのガイドラインの実施事業所が全国では2割、京都ではどうなのか。京都ではどのような理由で実施されていないのかと。どのへんを今後、割と中心

に取り組んでいかれるということだったので、どういことを改善していこうと考えておられるのかを教えてくださいたい。以上です。

●小笠原労働基準部長

ご質問、ありがとうございます。まず 60 歳以上の方の労働災害に占める割合でございますけれども、令和 6 年の数字で申し上げますと 30.23 パーセントでございます。年々増加傾向でございます。

それからガイドライン、どれだけの企業に取り組んでいるか、京都府内の数字はございません。

今後の取り組みですけれども、やはり今、委員がおっしゃられた、このエイジフレンドリーガイドラインをさまざまな企業、あるいは業種、業界団体に対してしっかりと周知をしていくと。地道な活動になりますけれども、多くの企業が集まる大会等も含めて、可能な限り行政の担当官が出席をさせていただいて、着実に意識を持っていただくという取り組みがやはり中心になろうかと思っております。以上でございます。

●村松委員

ありがとうございます。もう 1 点だけ。同じく労働基準の関係で、スキマバイトの問題が割と社会問題化されていて、弁護士会でも、先日シンポジウムをしたんですけれども。今回の行政運営方針案には、あまりそこを全面的に言葉を出しては書いてはいないんですが、なかなか今の法体系で把握は難しいと思いますが、労働時間とか、同じ企業で働いているのにいくつかのアプリ業者のアプリを使うので、労働時間が 8 時間を超えてしまっているというような報道とかも目にします。

そのへんの問題意識みたいなものがあれば、教えてほしいと思います。

●小笠原労働基準部長

はい、ありがとうございます。このスキマバイトでございますが、今、委員がおっしゃったように実態把握というのがなかなか難しい現状でございます。各労働基準監督署のほうにも、アプリで見た、ちょっとバイトをした、でもさまざま労働条件の問題がありましたという相談がやはり寄せられております。

実際、その事業者というか使用者に当たろうとしても、事務所がどこにあるのか、実態がどうなっているのかというところをまず掴むところに非常に苦労しております。

ただ、実態が掴めた場合には、スキマバイトの方であっても労働者でございますから、関係法令の違反があれば、対象者が見つければ、しっかりと是正を勧告

している状況でございます。

●村中会長

ありがとうございました。

それでは他にご発言、ございますか。

はい、それでは羽渕委員。

●羽渕委員

ご説明、ありがとうございました。総務部長にご説明いただきました26ページのところの労働保険の電子申請利用促進ということで、促進をしていかなければならないというように思うのですけれども、今、具体的に利用率ってどれぐらいあるものかというようなところと、だいたいどれぐらいまで引上げをご検討されているのかというようなところを教えていただきたいのですけれども。

●大羽賀総務部長

電子申請利用率は、令和6年度上期で26.5パーセントまできております。

目標としては8年度までに30パーセントを目指していますが、年々、京都局は2～3パーセントずつぐらいは上がってはいますが、全国平均だともう少し上なので、全国ですと真ん中ぐらいの状況であります。

●羽渕委員

ペーパーレスですとか電子申請というのは、やはり生産性を上げるためにも民間としてもやっていきたいというところがございますので、公的なところでも、さらに進めていただけたらなと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

●大羽賀総務部長

はい、ありがとうございます。

●羽渕委員

あともう1点なんですけれども、基準部長にご説明いただきましたベストプラクティスの企業意見交換、これは非常に具体的に記載がありまして、読まれるほうも非常にわかりやすいかなというふうに思いますので、引き続きこういうような活動をやっていただけたらなというふうに思います。よろしくお願いいたします。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。今のはご要望ということで。
それでは他に。それでは小崎委員。

●小崎委員

運営方針、ご説明ありがとうございました。資料の中で、これは説明がなかった部分ですけれども、24 ページの（イ）石綿による健康障害防止対策の推進というところがございました。

現在、先ほどマンションがたくさん建っているということで、古い家屋を解体して、マンションが非常に多いわけです。解体工事で、最後の行に「並びにリフォーム等も含む解体等工事の発注者への制度の周知を図ります」と書いていただいて、非常にありがたいですけれども。解体工事というのが、我々元請けが発注して、お客様側と契約して専門工事業に発注するという形態と、お客様が直接専門工事業の解体事業者が発注される場合の二つの契約があるわけですね。

我々元請けがやる場合は、安全管理全て我々の責任でやっていくわけでございますけれども、解体工事業というのは業界団体もないわけですね。私ども業界団体に組織している建設業労働災害防止協会にも、ほぼ解体専門工事業の方は加入していない。

そういう状況下で、この発注者というのは何を指しておっしゃっているのか。また「周知を図ります」という、その具体的水平展開を私はお聞かせいただきたい。よく発注者、発注者と最近、時間外労働のことも国土交通省も言われますし、厚生労働省もおっしゃられるんですけれども、その周知徹底ということが、今現在、水平展開されているとは、私はおおよそまだ実感として、ないですね。私が一生懸命、発注者に説明しても、これは請負の契約の中でございますので、発注される方は、「それやったらあんたに頼まん」と言われたりするんですね。

そういったことの「発注者」という定義と、水平展開とをお教えいただきたい。

●小笠原労働基準部長

ありがとうございます。発注者でございますけれども、これはもう発注される方が幅広く対象と。大きな元請けの会社も、個人の方も、これは発注すれば発注者というふうにとらまえてございます。

周知の方法でございますけれども、今、委員がおっしゃるように、なかなか個人を対象にということになると非常に、集団を捉えてという効率的な方法がなかなか困難ということは、現状として認識をしております。

一つの手法としては、幅広くということであれば、ホームページを充実させて、一つアピールしていくということも考えてございます。なかなか個人を対象に

した、集団がない中での広報、これは課題というふうに今、認識してございます。

●小崎委員

まあ課題でしょうし、パトロールに、臨検にも来られるのは我々、元請けのところにしか来られないですよ。でも街で解体している人のところへ誰も臨検になんか行かないですよ。そこに大きな問題があります。

●小笠原労働基準部長

はい、はい。課題は、委員のおっしゃるとおり。

一つ、追加でご説明させていただきます。先ほど申しあげたこと以外にも、2点ほど取り組みを行ってございまして、一つは発注者会議ということで、関係機関、団体の方々、関係者に集まっていただいて、さまざま取り組みをお願いをしている機会がございます。

もう一つ、石綿の指導ということで申しあげますと、自治体と連携をしてパトロールを実施してございます。各労働基準監督署と近隣の自治体が連携をして、現場のパトロールを実施するという取り組みも行なっております。

こういったことを通じて、この石綿対策の周知を現在図っているという状況でございます。

●小崎委員

ご説明ありがとうございます。今の傾向として、我々元請けは解体を受けたくない。ちゃんとやろうと思うと、それなりの金額がかかるし、工期もかかるし、管理者もいるということで受けたくない。

だからお客さんが直接解体業者に不動産屋さんを通じて発注されるのが非常に多い。だから、これはものすごく盲点になりやすい。

そういう意味で石綿の飛散という部分について、私どもはその点を重点的にやっていたかないと、真面目にやる業者と価格がものすごく違うんです。だから発注される個人のお客さんは安いところへ行きたがられるけれども、安全対策なんてほぼできていないのが現実になっています。そこを申しあげたかったんです。

●小笠原労働基準部長

はい、ありがとうございます。問題意識を行政の方でもいましつかり捕まえさせていただいて、今後また対策を検討させていただきたいと思います。またご相談をさせていただきたいと思います。

●小崎委員

はい、個別に。

●村中会長

はい、ありがとうございます。

それでは他にご発言、ございますか。はい、増永委員。

●増永委員

さまざまご説明、ありがとうございました。自治労の増永でございます。

私のほうからは、女性活躍推進法の観点で、ご質問を何点か、させていただきたいと思います。

まず、この推進法の中では男女間賃金格差の是正、差異の公表などがあげられておりますけれども、我々連合のほうでも、自治労のほうでも、男女賃金格差の是正ということで、今、春闘の大きな柱として取り組んでいるところでございます。

平均で言いますと、今現在、公表されている中では女性の賃金は男性の7割から8割というふうに言われております。これはさまざまな要因がありまして、何と言っても管理職比率は女性のほうが低いというところ、そしてどうしても超過勤務は男性のほうが多くされる傾向があるというところ。また最近でも、育休をとる比率が、どうしても女性のほうが高く、スキルアップの障害になっているというところも上げられるかと思えます。

そして、この中でも女性の管理職の比率は、いまだに低い状況だと思えますけれども、ちなみになんです、京都労働局の中で女性管理職比率がわかれば教えていただきたいと思えます。

なぜならば、今ぱっと見ると、女性が結構少ない、3割はとていっていないかなと見て取れるんですけども、わかればそれをちょっと教えていただきたい。

それと、例えば女性の管理職が少ない現状があると思うんですけども、これっていろんな要因があって、一つ言われているのが、人事配置の男女の差異。どうしても一般的に、男性は企画とか財政部門に配置される傾向がある。それに対して女性は、窓口対応であるとか事務職中心の配置にされがちであるというところ。なので、女性がその分野ですっと働いていくと、自ら企画して、人に説明して、あるいは人を動かして仕事をしていくというスキルが身につかず、どうしても自分で自信が持てず、管理職になってくださいといったときに、どうしても躊躇してしまうと。精神的にはそういうことも考えられるというところで、やはり配置の平等、均等というのがとても大事だと思います。

これまで企業さんごとに、女性の育成について、成功事例などを紹介されてきているところだとは思いますが、その配置も含めた、人材育成も含めた好事例の共有というのは、されているのでしょうか。それをお伺いしたいと思います。

最後に1点です。ハラスメントの関係ですが、ここは大学の先生もいらっしゃる中ですが、どうしても就活中のセクハラといいますか。私が最近、ある議員さんから聞いた事例でいいますと、就活あるいはインターンシップの最中に、ちょっと飲みに行こうかと先輩の社員に呼び出されて、飲みについて、そのままホテルに行って性的暴行をされたんだと。そういうような事例が実際にあるということで、そういったほんとうにひどい事例が労働局の中でも、京都労働局管内でもあれば、把握されているのかということ。あとはほんとうに悪質で、すでに犯罪ですが、そういった社員がいる企業に対する何か指導なりペナルティをされているのかどうかをお伺いしたいと思います。以上です。

●角南局長

労働局の管理職割合についてのお尋ねかと思います。国としても女性登用を当然図っていきまして、国家公務員への女性職員採用や女性幹部職員の登用目標を掲げて取り組んでいるところでございます。

労働局においても、例えば署所長、あるいは局における課長以上を幹部職員として、そこに女性が何人、就任しているか、またその割合が、向こう何年間どういうふうに推移するのかということをシミュレーションしながら人事配置も含めて検討しているという状況でございます。

なかなか該当する年齢層の方がいらっしゃらないということもあって、4割、5割というふうに高まってははいないんですが、それでも署所長クラス、それから課長クラス以上に、女性の割合を一定程度確保していると、こういった状況でございます。

もう少し申しますと、その下の補佐クラスとか係長クラスへの女性登用割合が実際の存在比率に比べてどうなっているかというところから見ています。ただ現状はなかなか進まないところでございます。

●大羽賀総務部長

すみません、今、数値がありましたので。令和6年度において局の課室長、署所長、副署長、あとハローワークの次長クラスまでですが、そこを合わせて今、17.9パーセントとなっております。

●安達雇用環境・均等室長

私のほうから、まず1点目、女性の配置における取り組みの好事例を収集して発表しているかという点ですが、京都局においては特にそういう収集はしてありませんが、本省でもしかしたら委託事業で好事例を収集しているかもしれませんので、確認しまして、もしそういうのがあれば、展開をしていけるように取り組んでいきたいと思います。

もう1点が、就活のセクハラの事案を把握されているかということですが、就活生から相談があったことは数件あるところ、警察と連携しないといけないような事件性のある事案は今のところは把握していないという状況です。

ただ、今後、該当事案があった場合には、本省とも連携を取りながら調査をして、必要であれば指導等もしていきたいと思っております。

●増永委員

はい、ありがとうございました。

17.9 パーセントですか。まあ年齢的に管理職に適齢の年齢の女性職員が、たまたまいま少ないので、あと数年したら、ここの景色もだいぶ変わってくるのかなというふうな期待もしますし、やはり女性が昇進しにくい職場ってなかなか働きにくい職場でもあるのかなと思いますので、引き続き京都労働局のご努力をお願いするところでございます。

あと学生の就活でセクハラの関係なんですけれども、京都管内ではそんな深刻な事例は今のところないというところで、よかったと思います。

あと配置の好事例につきましては、もしありましたら、ご提供よろしく願います。ありがとうございました。

●村松委員

すみません、関連してハラスメントの。何度もすみません、村松です。

今、ハラスメントのご説明が、就活の場合にあったんですけれども、悪質な事業者に対しては事業者名公表ということも法律上は可能ですよね。

ちょっとお聞きしたいのは、その場合の何か全国的なりの基準があるのか。あるいは、どこがどういう手続きで公表するかを判断できるのか。京都なら京都だけで判断できるのか。やはり厚労省までお伺いをたてるのか、そのへんをちょっと教えていただきたい。今まで一度も公表されたことはないですよね。全国的にも。

●安達雇用環境・均等室長

ハラスメントの公表は、まず労働局において指導に行って、指導に従わなかった場合は勧告等をして、それでも従わなかった場合は厚生労働大臣のほうにあげて、そちらのほうからまた指導なりをして、それでも従わなかったような事案は公表になると思いますが、まだそこまでの事案はないと認識しております。

したがって、手続きとしては、公表に至るまでに、労働局だけで判断するのではなく、本省で判断するということになります。

●村中会長

はい、ありがとうございます。

他に。では中山委員。

●中山委員

それでは労働者の健康づくりという点で、職域といわゆる保険者との関係について、もう少し教えていただければと思います。

厚生労働省のほうでも、職域と保険者のいわゆるコラボヘルスということの推進をうたっているかと思います。保険者ですから、健保組合、協会健保、それから土建などで国保の中の土建健保と言われるところに所属しているかと思います。

そういったような保険者、きょうは保険のことではなくて保険者というところで考えたときに、これはいわゆる後期高齢者保険制度に対して、そういったような働き盛りの人たちが加入している保険者から、支援金を出しているわけですね。昔、拠出金と言われていたもので、後期高齢者、75歳以上の保険に対して働き盛りの世代が支援金を出していると。

その支援金を多くしたり少なくしたりするということは、厚生労働省として、私はそちらのほうの委員をさせていただいているんですけども、厚生労働省が後期高齢者の支援金を加算、減算というような言い方で、働き盛りの保険者のところにそれをインセンティブとして健康づくりを進めています。

健康づくりをよくしている保険者は、後期高齢者保険制度に対する、出すお金を減らしてくれるということのような、減算が保険者にとってありがたいことのようなんです。加算というのは、十分やっていないとお金をたくさん取るという制度が4～5年ぐらい前からあるようなんです。

その中で、保険者のほうは、例えばどんなことをやっていけば減らしてもらえるかと。ですからインセンティブになるかということ、一つは特定健診保健指導の受診率、実施率を高める。これは法定項目になっているので最優先されている。他にももちろん、がん検診の受診率を高めているとか、メンタルの対応とか。

最近パーソナル・ヘルス・レコード、PHRを厚生労働省が推進しています

ので、厚生労働省がDX、DXと最近言っていますけれども、パーソナル・ヘルス・レコード、これは自分のところで、まさにスマホでいろんな健康管理をしていくことを国も進めていると。何かあったときに、昔はどうだったのかなということで見られると、とても意識が高まるということです。職種によっても、もちろんなかなか馴染む職種と馴染まない職種があるかもしれませんが、PHRの促進ということなどを出されています。

ですからちょっとそこらへんの保険者と職域との関係、連携したような健康づくりみたいなことに、もし何かあれば、もう少し教えていただければと思います。

●村中会長

基準部長のほうからですかね。よろしくお願いします。

●小笠原労働基準部長

ご質問ありがとうございます。今、委員からいただいた内容は、ダイレクトにちょっと私どもの職域の範囲にずばりではないのですが、ただ健保協会さんとは一部、情報共有というか、連携をする場面がございます。

さまざま労働災害防止を業種ごとに関係者の方々に集まっていいただいて、小売業だとか介護関係だとか集まっていいただいて、ワークショップじゃないですが、さまざまな事例を出し合ったり、あるいは現場を見に行ったりして、その業界全体に広めていきましょうという協議会を開催させていただいています。その中に、健保協会さんも委員メンバーに入っていいただいて、労働災害防止の観点で、さまざまな問題意識だとか制度の共有をさせていただく場面は、私どもの行政守備範囲の中でさせていただいているというのが現状でございます。

●中山委員

所掌範囲があるので了解しておりますけれども、やはり働く人ということで考えると、同じ一人ですから、職域からのアプローチもあれば保険者からのアプローチもある。お互いが意識して、ちょっとでも繋げていくということがやはり大事かと思いましたので、ちょっと申しあげました。

●小笠原労働基準部長

ありがとうございます。委員ご指摘の視点も今後、持ちながら、さまざまの関係機関と連携を図らせていただきたいと思います。

●中山委員

厚労省の保険局が、そこは担当しているようですのでよろしくお願いします。

●小笠原労働基準部長

はい、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。それでは梶谷委員。

●梶谷委員

ご説明、ありがとうございました。私からは2点、障害者雇用と女性活躍についてです。障害者雇用について、以前も申しあげたかもしれませんが、9ページのところにグラフを出していただいております、身体と知的と精神の障害の雇用者の割合が出ています。

やはり雇用者の割合としては精神の障害がまだ一番少ないと。一方で、障害者の比率としては、精神というのが今、非常に多くなってきました。我々も企業として雇用率を上げていくために、やはり精神障害の方を増やしていくということが重要テーマになっております。

そういう意味で、我々自身もいろいろな強化をしていこうとしていますが、ここに今後の支援の強化と書いていただいております、そのあたり、具体的にはどういった強化を想定されているのかということをお聞きしたいのが1点です。

あと女性活躍について、女活法が改正されて、今後101人以上の企業の管理職比率を公表するという事で、私どももグループ会社がいくつかございまして、小さな会社もありますけれども、何しろ母数が少ないもので、やはり女性管理職比率はなかなか難しく。最近グループ支援として、女性管理職育成の教育もやっておりますが、やはり女性管理職比率を公表する比率が低いということで、採用に影響が出たりなど、いろいろな影響がございますので、そのへん何かご支援等をお考えがあればお聞かせいただければと思います。

●村中会長

はい、それでは職業安定部長からお願いします。

●青山職業安定部長

ご質問いただきましてありがとうございます。

障害者の関係でございますが、こちらは就労支援という体制で障害者職業センターさんですとかご協力しながら取り組みを進めております。

精神に関しましても、同様の取り組みを進めておりますので、強化といったの

はそういったハローワーク単体ではなくてチーム型の支援を関係する機関と一緒にやっていくということをやっております。

●村中会長

それでは次は雇用環境・均等室長のほうからお願いします。

●安達雇用環境・均等室長

私のほうからは女性活躍の件ですけれども、女性管理職比率は業種によっても要因がさまざまでありまして、その業種別にどうして比率の差があるのかというのを、今、本省のほうでもいろいろ分析しているというのが一つあります。

もう一つ、女性活躍データベースというのがありまして、そこに管理職比率を記載する欄があり、その横に備考欄みたいなのがありまして、なぜ男女間の比率が違うかという要因を事業主の方が書く欄があります。そういうところを活用していただくように、我々も今、周知しておりますが、そういったことを活用していただくと、外部から見られたときに判断の一つの材料になるかなと思っております。

●村中会長

はい、ありがとうございます。他にご発言は。はい、それでは師玉委員。

●師玉委員

師玉ですけれども、1点だけ質問させていただきます。冒頭、局長のお話であったように今週大手の賃上げはまあいい結果が得られたということで、問題は、来週から始まる中小地場の交渉の結果が、賃上げの流れが波及できるかという一つの山場になろうかと思えます。

おそらく、いわゆる業績がそんなに良くないけれども、人手流出を防止するために、いわゆる防衛的賃上げをするという企業が相当の割合出てくるだろうというふうに想像されますので、我々としては賃上げに関する各種の助成制度とか税制を積極的に活用するように、会社にも働きかけなさいという指導をしているわけです。

そこで、去年の9月に改正産業協力強化法というものの中で、中堅企業という定義が法的に設定されました。今までは行政運営の中で、大企業と中小企業があって、各種助成金の助成率とか制度の実施時期に差がありましたけれども、この新たな中堅企業という定義が入ってきましたので、今後、その定義が局の行政運営に影響されるのか。要するに大企業と中小企業の階段があって、もう一つ中堅企業という階段ができるのかというのをちょっとお聞きしたいと思えます。

●村中会長

どなたが答えいただけるでしょうか。じゃあ局長。

●角南局長

すみません、私がマイクをいただきましたけれども、あまりはつきりと把握はしていないんですが、今までは中小企業に対する支援ということで適用条件を定めたり、そもそも助成金対象となるかというところで、枠組みができていたんですが、ご指摘の中堅企業という新たな枠組みの中での支援などについては、すみませんが、まだ情報を持っていないので、ちょっとお答えできないかなと思っています。

●師玉委員

今の中堅企業の成長支援策で、各省庁にわたって支援パッケージというものができていて、その中に一部、賃上げの関連するものがあると思うんですけども、これも一時的なもので、従来どおりの局の行政運営として、中小企業と大企業という二つの段階でやっていくという理解でよろしいですか。

●角南局長

はい、お答えしているように、特別な枠組みに応じた、特定の対処の仕方というのが指示されているわけではないので、少なくとも令和7年度の行政運営において、今までと変わった取り扱いとなるということではないと思います。

●村中会長

はい、ありがとうございます。

他に。じゃあ小崎委員。

●小崎委員

後ほちょっとお話ししようと思ったんですけども、今、賃上げのお話があったんですが、初任給ですね。大企業、ここにおられる方は、ほぼほぼサラリーマンの方だと思いますし、公務員の方もおられますけれども。大企業、まあ上場企業の初任給のアップ率が異常に高いんですね。我々建設業の中でも、スーパーゼネコンと言われているところすら、全産業からいえばアップ率が低いんですね。

ところが、民間建築工事だけやっているハウスメーカーの賃上げが、この春、25万円のところが35万円、10万円上げたというような上がり方なんですね。

それで労働市場ということを考えたら、新卒者を採用しようと思っても、いわゆるスーパーゼネコンですらしんどい。ましてや中小零細、我々の京都府で上場企業なんて1社しかいない。そんな中で新卒者を採用するということは非常に難しく、ここ、政府が初任給を上げろと言ってから、建設業協会に加盟する会社の新卒者の講習をしているんですね。新卒者を集めて研修をしているんですけども、もう減っていく一方です。

ましてや北部、舞鶴なんか、特定しますけれども、10年間、新卒者が市内でどの会社にも入っていない。もうこれは地域の崩壊が目に見えた状況なんですね。例えば災害が起きたときに、新卒者もいない。高齢者しかもう救援に行けない。そういうのが、もう地域で如実に出ているわけです。

何が申しあげたいかというと、そりゃあ賃上げもいいんですよ。それはもうしていくべきですし、国交省も設計労務単価を上げていきますけれども、その極端な新卒の初任給の上げ方というのは、我々、入札する場面で、ダンピング受注はいけないと、不当廉売だと言われるのと同じで、労働市場のこれは不当廉売に。記録していただいて結構ですよ、これはそうとしか取れないんですよ。

だからそういったことで、今、私は日本のことを言いましたけれども、優秀な人材って外資企業にどんどん取られているわけなんです。こんな調査、まずできていないのですね。

そういったことで、我が国の労働市場というのは単なる賃上げだけを言っていていいのかというのを少し感じたので、別にお答えいただかなくても結構です。まあ言わせていただきたいと思います。

●村中会長

はい、ご提言ということで。

●浦坂委員

浦坂でございます。今のご意見に触発されまして、私もそのように思っておりますので、意見を言わせていただきます。

まず各ご担当で詳細な説明をいただいたのですが、そのご担当ごとというよりは、相互に連携していろいろ考えていかなければならない点があると思います。そのような視点をもう少し持っていただけると、随分と施策に厚みが出てくるのではないかと思います。

その上で賃上げですが、確かに今、本当に景気のいい話が出てきまして、初任給が30万円とか35万円とか。もちろんそれだけ出すことができない企業は確かに問題ではあるのですが、出すことができる企業でもかなり無理をしてそういうことをやっている。それはやっぱり人手が欲しいからですよ。目先の困っ

ていることに何とか対応しようと思って、そのようにするのですが、20代前半の若い人に、いきなり30万円とか35万円とか出して、後はどうするつもりなのかということ、分かっていてやっているのかどうか問題だと思います。

恐らく、企業の中でどこかにしわ寄せがいつているのではないかと思います。例えば、諸手当を全部初任給に含めて出すとか。だから他の手当は全部削って置いて、初任給で30万円です、35万円ですと言っている場合もあると聞きます。あるいは、中高年にしわ寄せがいつているとか。この先全然、賃金が伸びないというようなこともあり得ると思います。

今、40代、50代の人たちが氷河期世代で大変苦勞してきた世代ですけれども、そういう人たちが同じ社内にて、新入社員、何もできない人たちに30万円、35万円与えられた時の、やはり気持ちの問題というか、モチベーションがどれだけ下がるだろうかというような問題もあると思います。

一方で、高齢者の雇用というのも、これからますます日本社会は進めていかなければならないのですが、ここが本当に充実してきているのかどうか。

今のお話を聞いていると、雇用機会の確保ということはやはり全面に出して言われます。65歳までは雇用機会を確保してください。70歳までできれば働けるようにしてください。

ですが、雇用されていたらいいという問題ではないと思います。働き慣れたところで、大体55歳ぐらいまでくると役職定年と言われて、がくんと処遇が下がる。あるいは、今までやってきた本当に充実した仕事ができなくなる。自分の能力が落ちたからできないということでもないわけですね。

今だったら、55歳とか60歳くらいの人だったら働き盛りで、最大の戦力になっているかもしれない。もちろん人によるのですが。でも、そこを何か一律に55歳でもう役職をやめてください、60歳で今度は再雇用になります。そうすると、同じ社内でどんどん処遇が下がっていくので、さすがにやっていられないとなるわけです。そのこのところをもう少しなだらかに、もう少しやりがいを持って、慣れたところで力を発揮できるようにすることも大事なかなと思います。

もちろん、今のお話を聞いていると、適切なり・スキリングをして、新しい職場へ再就職するという手もあるわけですが、それがうまく機能しているのか、と。今までやってきた経験を生かしながら、その上にさらなる適切なり・スキリングをかけて、もっと充実した仕事ができるような職場にシフトできているのかどうか。その辺りにも目を配っていただきたいです。

その辺りが充実してくると、また労働市場というか、雇用環境も変わってくるような気がします。人手不足とかそういう問題も、これからどうなるか分からない若い人に、そんな30万円も、35万円も突っ込むよりかは、もう少し安定的に人手を確保することができるかもしれないと、今のお話を聞いていて思いま

した。もしご見解がありましたら、お願いいたします。

●角南局長

労働者全体の賃上げについては、政府の最重要課題ということで進めておるところでございますが、ただ委員がおっしゃられるように、初任給にクローズアップして非常に高い初任給を設定し、雇用確保に努められている企業さんも多々いらっしゃるし、そういうものが、またニュースに載って出てくるというような現実があるということは、確かにそうかなと思ってございます。

ただ、賃上げ支援というのは初任給を引上げるだけという話ではなくて、あくまでもすべての年代、労働者全体の賃上げに取り組むということを進めていただく。実際の賃金決定は、労使自治の中で決められることでございますので、賃金引き上げ結び付く施策をご紹介しながら、そういった労使の検討を促進いただくということが、私どもの役割と思ってございますので、様々な材料を用意して、そういう観点でしっかりと取組んでいかなければいけないと思っているところでございます。

あと、リ・スキリングの話もございましたが、効果把握がどこまでできているかについては、ちょっと手元に資料がございません。さまざまそういったことに関しても、国の支援として複数用意していますので、これらを活用して、高齢者であってもしっかりとしたスキルに基づき、それに見合った賃金を確保していくということを促進いただくということが、また必要だと思いますので、国としてもそういった支援はしてまいりたいというふうに思います。

●青山職業安定部長

委員、貴重なご意見ありがとうございます。

具体的な我々の話としては、局長からお話があったとおりでございますが、高齢者等の年齢の制限を上げていって、賃金確保とともに、おっしゃられるような観点を生かしながら、職場環境の改善に取り組みたいと考えております。以上でございます。

●村中会長

ありがとうございます。

他にご意見は。それでは柳生委員、どうぞ。

●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3点ございまして、一つは業務改善助成金の関係でございます。

きょう、資料ナンバー1の取組実績報告の1ページのところに、業務改善助成金の交付決定件数、403件ということでございます。

申請がどれだけあって、交付がどれだけあったのか、交付率について情報がございましたら、ぜひお答えいただければというのが1点目でございます。

2点目が、賃上げの関係で、先ほどもさまざまご意見をいただいておりますけれども、私どものところのやはり医療・介護のところは、かなり昨年から賃上げが進まない状況になっております。

昨年、診療報酬の中でベースアップ評価料などで賃上げを担保する公的報酬の制度ができたんですけれども、なかなかそれが職種が限定されたりとか、すべての労働者の賃上げにつながらないというような制度設計になっておりまして、これが非常に現場のところでは使いにくいというのと、同時に患者さん自体も伸びていないということで、昨年の年末一時金でも冬の一時金が1か月を切るような病院が出たりとか、かなり厳しい状況になっているというのが率直なところであります。

今、深刻なのは、先ほど他産業のところの初任給が上がっているという話もあったんですけれども、もう医療や介護の仕事をやめて、そちらのほうに行ってしまうという方が増えているのと、医療の関係でも、診療報酬、介護報酬に括られない美容整形の分野に看護師が流れているというような状況もありまして、改めて公的報酬を充実させることが、厚生労働省さんの管轄のこの審議会になると思いますので、ぜひ厚生の方にご意見として、医療・介護労働者、日本の医療を守るためにもぜひ公的報酬の引上げ、それが処遇改善につながるようにご意見を上申いただければということをお願いしております。

三つ目なんですけれども、労働局の人員に関わってなんです。きょうの運営方針の中でもいろいろと監督行政について言及があったんですけれども、改めてこの間、私ども労働相談のところでも残業代の未払いとか、また勤怠管理についても監視カメラでやっているとかいうような事例もありまして、なかなかちゃんと労務管理や残業代が支払われていないというような実態がありまして、改めて監督官の人員の体制の拡充などが必要じゃないかというふうに考えておるところであります。そちらにつきましてもご見解と、また本省のほうにご上申いただければと思いますので、よろしく願いいたします。

以上でございます。

●安達雇用環境・均等室長

最初の1点目の業務改善助成金の交付決定件数 403 件の母数となる申請件数は 449 件になっており、90 パーセントの割合で交付決定しております。以上です。

●角南局長

医療・介護の公的報酬の引上げ、それに基づいた賃金決定が求められているということでお聞かせいただきました。そういうご意見があったということをごんのかたちでできるかはちょっとわかりませんが、はい、承りました。

あと労働局の人員体制、特に監督官の配置の関係でございますけれども、業務体制の確保につきましては、私どもしっかり目配りをして、特に出先機関である労働基準監督署において、ご指摘にあったような労働条件の確保・改善を十分に図れるかという観点で、人員を配置すべく、努力をしているところでございます。

そうは言っても、公務員全体には定員削減計画もございまして、それをベースに必要な増員分と差分を割り振らざるを得ないのが実態というところでございます。いただきましたご意見のように、私どもも、現場における人員体制の確保は必須であると思っておりますので、本省あるいは査定を行う官庁に、引き続き働きかけをするなどして確保してまいりたいというふうに考えております。

●村中会長

はい、ありがとうございました。

そろそろ時間になりました。これで本日の審議を終わらせていただきたいと思いますのですが、よろしゅうございますでしょうか。

それでは各委員におかれましては、ご熱心にご審議をいただきまして、誠にありがとうございました。本日の審議は終了いたしました。審議事案とは少し別の案件でお話がありますので、少しだけお時間をいただきたいと思います。

先ほどからもいろいろとご発言が出ております女性比率でございます。本委員会の女性比率が、審議会は現在 38 パーセントでございます。18 名中 7 名ということになっております。

令和 5 年 6 月に内閣府が決めている性別の偏りがない状況というのは、男女いずれかの割合が 4 割を下回らない。ちょっとだけ下回っているというふうなことでございます。

この状況については、令和 7 年の改選選任時、ことしの 10 月には必ず女性委員を 4 割以上、具体的な数字としては 8 名以上とするように、厳しく事務局のほうは指示されているというように伺っております。

次の改選選任時は、年齢それから期間 10 年ということですので、その制限で、私も含めて 4 名の委員が確実に変わりますので、4 月以降、事務局のほうからは、皆様方に関わりいろいろとお願いすることになるかと思っております。こういう状況でございますので、労使各側ともよろしくご協力のほどお願いできたらというふうに思います。よろしくお願いいたします。

それでは、これで終了いたしまして、事務局のほうにマイクをお返ししたいと思います。

●司会（上野総務課長）

村中会長、審議会の進行、誠にありがとうございました。

それでは閉会にあたりまして、京都労働局長の角南のほうからごあいさつをさせていただきます。

●角南局長

村中会長、大変ありがとうございました。

また委員の皆様方におかれましては、大変貴重なご意見、ご要望をさまざまいただきました。ほんとうにありがとうございました。

いただきましたご意見を踏まえまして、令和7年度の行政運営につなげてまいりたいというふうに考えてございます。あるいは上申すべきというようなこと、あるいはご検討の依頼というものもございました。これらには一つ一つ真摯に対応を検討してまいりたいと思います。

なにとぞ今後とも、労働行政の運営にご支援、ご協力を賜ればと思っております。よろしくお願いいたします。

本日はどうもありがとうございました。

●司会（上野総務課長）

本日はお忙しい中、貴重なお時間をいただきありがとうございました。

以上をもちまして、第49回京都地方労働審議会を終了とさせていただきます。

なお配布いたしました資料につきまして、ご不要なものがありましたら、机の上にそのまま置いておいてお帰り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）