

京都労働局
第 50 回京都地方労働審議会

令和 7 年 11 月 25 日（火）午後 1 時 30 分～午後 3 時 42 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 50 回京都地方労働審議会を開催させていただきます。

本日、司会をさせていただきます総務課長の上野と申します。よろしく願いたします。

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。

第 50 回地方労働審議会の次第、次に参考 1、京都地方労働審議会委員名簿。参考 2、審議会事務局名簿。参考 3、政令第 320 号地方労働審議会令。参考 4、京都地方労働審議会運営規程。参考 5、家内労働部会委員名簿。

これ以外には、ダブルクリップで留めてい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。

現時点で、資料に不備等ございましたら、お近くの職員にお申し付けいただければと思います。

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からごあいさつを申し上げます。

●角南局長

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。

各委員の皆様方には、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、ありがとうございます。

それから、平素から労働行政の推進につきましてご理解、そしてご支援も賜っておりますことをこの場をお借りして御礼を申し上げたいというふうに思います。ほんとうにいつもありがとうございます。

先週金曜日に、政府で経済総合対策が決められておりますけれど、その現状分析ということで、現在の足元の景気は緩やかな回復局面にあるものの潜在成長力は伸び悩み、賃金の伸びは物価上昇に追いつかず、食料品を中心とした物価高が家計の安心を揺るがして、個人消費や民間需要の力強さを欠く状況が続いているといったこと。それから、景気自体、十分に強くなく、地方あるいは中小企

業まで景気回復の実感はまだ広がっていないこと。加えて、米国関税措置に関する日米の協議は一応整った、合意に至ったということですが、世界経済の先行きには不透明感があるといったこと。国内におきましても、少子化が進展していたり、あるいは地方や中小企業、小規模事業者の問題といったものもあり、早急に克服すべき課題がなおあるということ。

また、わが国の経済は、依然としてデフレ・コストカット型経済から脱しきれず、成長に向けた投資拡大と生産性向上を伴う成長型経済への移行は道半ばという状況にあるという現状認識をされておるといってごさいます。

申し上げているように、強い経済を実現する総合経済対策が、閣議決定され、その中身として、3本柱がごさいますけれど、その一つ目の柱としまして、中小企業、小規模事業者の賃上げ環境の整備への支援というものが盛り込まれております。

それから第2の柱の中に、非正規労働者を含む効果的なり・スキリング支援など、人への投資の促進というものがそれぞれ盛り込まれているということでごさいます。

こういった対策は、補正予算によって進められるものでごさいますけれど、それはまだということになります。

それから、この対策を踏まえての具体的な動きは、今のところまだですけれど、先ほど申しました経済対策の2本の柱に盛り込まれたものにつきましては、当初から、私ども、京都労働局で、令和7年度に取り組むべき重点課題と非常に関連した内容ですので、引き続きしっかりと取り組んでまいりたいと、かように考えておるところでごさいます。

京都府内の状況について、少しお話したいと思っておりますけれど、まず雇用情勢でごさいます。

令和7年9月の有効求人倍率、1.25倍ということ。この1年間、おおむねこの1.25倍近傍で推移しているということでごさいます。一部に厳しさが残るものの緩やかに持ち直しているという認識です。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いうふうに考えております。

それから、最低賃金の関係でごさいます。京都府最低賃金、これも先週金曜日、11月21日に、64円引き上げられた時間額1122円となっております。こういった最低賃金の改正内容とか、賃上げにかかる支援策につきましては、周知を引き続き進めてまいりたいと考えておりますし、また、今後はこの最低賃金がしっかり遵守されるように、進めてまいりたいというふうに思っています。

それから、また関連しまして、人手不足への対応が急務となる中、短時間労働者が、年収の壁を意識せず働くことができるように、キャリアアップ助成金、社

会保険適用辞職改善コースの要件を見直しし、助成額を拡充しました短時間労働者労働時間延長支援コースについて重点的に活用促進を図っているところでございます。

さらに、リ・スキリングによる能力向上の支援としましては、本年10月、教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に、賃金の一定割合を給付する教育訓練休暇給付金、それから教育訓練費用および教育訓練受講中の生活費を融資する、リ・スキリング等教育訓練支援融資事業が創設されております。これらについても、引き続き積極的な周知広報を行ってまいりたいと考えております。

それから最近、労働時間規制緩和といった報道があるところでございますが、現在、国においては、次期労基法の見直しに向けまして、労働条件分科会での議論を行っております。

こういった今後の労働関係法令のあり方の議論の状況を注視しつつも、まずは現在の労基法、あるいは安衛法などがしっかりと遵守されるよう、安全で健康に働くことができる職場環境の醸成につなげるべく、取り組んでまいりたいと考えています。

それから、女性活躍の関係に関する取り組みについてです。昨年、育児介護休業法が改正されておまして、本年4月1日から段階的に施行されております。

男女とも、仕事と育児、介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための拡充や、介護離職防止のための雇用環境整備の義務化などが内容となっています。

加えまして、本年6月には、労働政策総合推進法等の改正法が成立しておまして、カスタマーハラスメントや就活ハラスメントといったものの防止対策の義務化などの内容となっています。現在、施行日を含めまして、詳細なところを労働政策審議会で議論中ということですが、これにつきましても、指針等が作成されたあかつきには、しっかりと周知、広報、そして施行に向けて取り組んでまいりたいというふうに考えています。

いろいろ申し上げましたけれど、京都労働局では、さまざまな課題に取り組んでいるところですが、労働行政を取り巻く環境を見てみますと、なお、対応すべき課題は多いというふうに思っております。

本日、令和7年度、本年度の上半期の私ども、労働局の行政運営方針の進捗状況について、まずはご説明をさせていただきますが、下半期、そして今後に向けて、より効果的、かつ効率的な行政運営を進めてまいりたいと考えております。

ぜひ、忌憚のないご意見をお出しただいて、ご議論いただき、そして、それに向かって取り組んでまいりたいと思っております。

よろしく願いいたします。

●司会（上野総務課長）

続きます。委員の皆様のご紹介をさせていただきます。資料の参考1、京都地方労働審議会委員名簿をご覧ください。

委員の皆様におかれましては、第12期審議会委員が、本年9月30日をもって任期満了となっていることに伴いまして、この10月1日から令和9年9月30日までの間、新たに第13期の審議会委員として任命させていただいたところがございます。

それでは審議会委員名簿によるお名前のみとなりますが、ご紹介をさせていただきます。まず公益代表委員のご紹介でございます。

浦坂委員。

●浦坂委員

浦坂でございます。よろしくお願いいたします。

●司会（上野総務課長）

奥平委員。

●奥平委員

奥平でございます。よろしくお願いいたします。

●司会（上野総務課長）

小林委員。

●小林委員

小林です。よろしくお願いいたします。

●司会（上野総務課長）

阪上委員。

●阪上委員

阪上でございます。よろしくお願いいたします。

●司会（上野総務課長）

島田委員。

●島田委員

島田でございます。よろしくお願いいたします。

●司会（上野総務課長）

本日ご欠席ですが、高畠委員も含まれるところでございます。

以上、6名の皆様に公益代表委員をお願いしておりますところでございます。

続きまして、労働者代表委員のご紹介でございます。

大西委員。

●大西委員

大西です。よろしくお願いいたします。

●司会（上野総務課長）

伊達委員。

●伊達委員

伊達でございます。よろしくお願いいたします。

●司会（上野総務課長）

土淵委員。

●土淵委員

土淵でございます。よろしくお願いいたします。

●司会（上野総務課長）

平峯委員。

●平峯委員

平峯です。よろしくお願いいたします。

●司会（上野総務課長）

増永委員。

●増永委員

増永でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

●司会（上野総務課長）

柳生委員。

●柳生委員

柳生でございます。よろしく申し上げます。

●司会（上野総務課長）

以上、6名の皆様に労働者代表委員をお願いするところでございます。
続きまして、使用者代表委員のご紹介でございます。

上田委員。

●上田委員

上田でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

●司会（上野総務課長）

荻野委員。

●荻野委員

荻野でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

●司会（上野総務課長）

梶谷委員。

●梶谷委員

梶谷でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

●司会（上野総務課長）

桂田委員。

●桂田委員

はい。桂田と申します。よろしくお願ひいたします。

●司会（上野総務課長）

小崎委員。

●小崎委員

はい。小崎でございます。よろしくお願ひいたします。

●司会（上野総務課長）

羽渕委員。

●羽渕委員

羽渕でございます。どうぞよろしく願いいたします。

●司会（上野総務課長）

以上、6名の皆様に使用者代表委員をお願いしているところでございます。

ご紹介させていただきました委員の方々のうち、今回の審議会から新たに委員をお願いしております6名の方を改めて、こちらのほうからご紹介させていただきます。

公益代表委員の奥平委員、公益代表委員の小林委員、公益代表委員の阪上委員、公益代表委員の島田委員。労働者代表委員の大西委員、労働者代表委員の伊達委員。以上の6名が、この第13期から新たに任命させていただいている委員の皆様になります。

公益委員のご紹介のときにお話をさせていただきましたが、公益委員の高畠委員からはご欠席との連絡を承っておるところでございます。この場を借りて、ご報告とさせていただきます。

続きまして、我々労働局の事務局職員の紹介でございます。お手元の参考2、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

どうぞよろしく願いいたします。

●司会（上野総務課長）

清水総務部長です。

●清水総務部長

よろしく願いします。

●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

よろしくお願いいたします。

●司会（上野総務課長）

渡部職業安定部長です。

●渡部職業安定部長

渡部と申します。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、審議会の成立についてご報告をいたします。

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5名、労働者代表委員6名、使用者代表委員6名、計17名の委員の皆様にご出席をいただいております。

委員の3分の2以上の出席となりますので、地方労働審議会令第8条によりまして、本会が有効に成立していることをご報告いたします。

なお、労働者代表委員の大西委員につきましては、私用のため15時ごろに退席されるということをお伺いしていますので、この場を借りてご連絡をさせていただきます。

続きまして、会長の選出に移りたいと思います。地方労働審議会令第5条第1項により、公益代表委員の中から会長を選挙していただくことになっておるところでございます。

ご推薦いただければと思いますが、いかがでございますでしょうか。

どうぞ、土淵委員。

●土淵委員

土淵でございます。私のほうからは、島田委員をご推薦させていただきたいと思っております。

先生からは、ご専門だけでなく、会長としても議事の運営をいただければと思

いますので、よろしく申し上げます。

●司会（上野総務課長）

ほか、ご推薦はないでしょうか。

はい、上田委員。

●上田委員

専門性を生かして、島田委員にお世話になれたらと思います。

●司会（上野総務課長）

他にはないでしょうか。

では、ご推薦がありました島田委員、いかがでしょうか。

●島田委員

島田でございます。私でよろしければ、お引き受けいたします。

●司会（上野総務課長）

ありがとうございます。

それでは、島田委員のほうからもご了承いただきましたということでございますので、島田委員のほうに会長をお願いさせていただくこととしまして、ここからの審議会の進行につきましては、島田会長をお願いをしたいと思っておりますのでございます。

なお、審議の途中でご発言をいただく場合には、事務局の担当者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、よろしく願いいたします。

それでは島田会長、審議会の進行のほど、よろしく願いいたします。

●島田会長

改めまして、島田でございます。一言ごあいさつさせていただきます。

まず、私、きょう名刺を忘れまして、きちんとごあいさつできず大変申し訳ございません。

このたびは、この審議会の委員に新たに加えさせていただくのみならず、このような大変な役目までお任せいただきまして、大変、身の引き締まる思いでございます。

私は、京都大学で労働法を担当しておりまして、日ごろは教育や研究に携わっております。他方で、労働行政に関しては、まだまだわからないところが多くて、これから先生方、皆様のご経験やお知恵をいただきながら、一つ一つ理解してま

いりたいと思います。

至らない点多々あるかと思いますが、どうぞご指導いただければ幸いです。どうぞよろしくお願いいたします。

(拍手)

●島田会長

それでは、地方労働審議会令第5条第3項、会長代理を会長があらかじめ指名するとありますので、指名させていただきたいと思います。

公益代表委員の中から指名するとありますので、高島委員を指名させていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

なお本日、高島委員はご欠席ですが、仮に会長代理に指名された場合には了解するとの意向を委員から事務局経由で確認しております。

続きまして、現在、当審議会の部会として活動している家内労働部会につきまして、部会委員の指名を行います。

地方労働審議会令第6条第1項、および第3項に基づきまして、従来どおり、公益代表、労働者代表、使用者代表の審議会委員の中から1名ずつ、ほかに労働局長が任命する2名ずつの計9名とさせていただきます。

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。

お手元に配られております参考5の家内労働部会委員名簿のとおり、高島委員、増永委員、桂田委員にお願いしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(異議なし)

●島田会長

ありがとうございます。

それでは3名の委員の方々、よろしくお願いいたします。

高島委員は、本日欠席でございますけれども、事前に事務局を通じてご内諾をいただいております。

なお、部会長は、地方労働審議会令第6条第5項により、その部会の第1回開催時に部会に属する委員により選挙されることとなっておりますので、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たいと思います。本日の議題は、その他を含め三つございます。

まず、議題の1と記載されております最低工賃部会の審議状況につきまして、部会からの報告をお願いいたします。

●小笠原労働基準部長

はい、それでは最低工賃部会の審議状況につきまして、本日、最低工賃専門部会の高島部会長がご欠席のために、事務局のほうからご報告を申し上げます。

こちらの京都府丹後地区絹織物業最低工賃の改正につきましては、先月になります。10月6日の最低工賃専門部会におきまして、改正内容が全会一致で採決されましたので、その改正にかかる経緯、手続き、あるいは改正内容等について、ご説明をさせていただきます。

現行の、この絹織物業最低工賃表でございますが、これは平成26年10月1日に発効されているものでございます。従いまして、今回は約11年ぶりの改正ということになります。

資料でございますが、本日の審議会の資料一覧のいちばん上のほうになりますが、議題の1、最低工賃部会の審議状況の報告についてということで、資料ナンバーの1の1から1の3、こちらをご覧くださいながら説明をさせていただきますと思います。どうぞよろしく願いいたします。

まずはじめに、経緯、手続きについてでございます。こちらの最低工賃につきましては、本審議会の家内労働部会において、3年ごとに見直しの必要性が議論されてまいりました。いずれも改正の必要性ありと、これまで結論に至っておりませんでしたけれども、平成6年2月の家内労働部会につきまして、改正の必要ありというふうな結論が出されましたことから、令和6年度、昨年度から本年度にかけて、2年度にわたって7回の審議を重ねて、先月、10月6日に結審をしたという経過でございます。

資料ナンバー1の1をご覧くださいませでしょうか。こちらは、部会長から会長あての報告書でございます。この報告書を受けまして、地方審議会令第6条第7項に定める、専門部会での決議をもって審議会の決議とするという規定に基づいて、3枚おめくりいただきますと、資料ナンバー1の2になりますけれども、資料ナンバー1の2、こちらが答申書になります。この答申書のとおり、会長から局長あてに、同日付けで答申に至ったものでございます。

なお、地方労働審議会会長名での答申を行うにあたりましては、事前に9月の下旬になりますが、村中前会長に部会長報告、それから答申の内容についてご説明をさせていただいて、ご了解をいただいていることを申し添えます。

続きまして、改正内容について、ご説明をさせていただきます。

資料ナンバー1の3をご覧くださいませでしょうか。記者発表資料を付けさせていただきます。この枠の中に、今回の改正の主なポイントということで、まとめさせていただきます。4点ほどご説明させていただきます。

まず1点目です。この今回の改正の主なポイントの一つ目のポツになります

けれども、こちら先染帯の工賃区分が、織機の種類から帯の丁数に変更されましたということでございます。

具体的には、次のページをご覧くださいませでしょうか。次のページは、これは改正された新しい工賃表、それからその次のページをご覧くださいませでしょうか。これが改正前の平成 26 年 10 月 1 日に発効されております旧工賃表でございます。この二つの新旧の最低工賃表をご覧くださいながら、お聞きいただきますと幸いです。

この工賃表、後染、先染とあります。主な改正点、先染のことからお話をさせていただきますが、先染というのは、あらかじめ染められた色、もうすでに染められた色の付いた糸を使って織ることの工法のことを言います。

新旧最低工賃表の先染の枠、新旧最低工賃表の先染の枠をそれぞれ横に眺めていただけますでしょうか。先染帯につきましては、まず旧工賃表における織機の性能の種類、両八丁とか両十丁といった分類から、新工賃表では帯の丁数の種類、6 丁あるいは 6 から 9 丁、あるいは 9 丁以上といった枠組み、こういった枠組に変更をいたしました。

これ、織機というのはどういうものかということ、簡単に申し上げますと織物を織る機械のこととございまして、また丁数というのは、これは新工賃表の下あたりの米印 (※) で長々と解説をしているわけですがけれども、最もかみ砕いた表現を申し上げますと、この丁数というのは柄の割合のことを申しまして、柄の割合が多い、いわゆる派手なものほど丁数の数が多くなるというふうなイメージを思っただけならばと思います。

この先染帯の枠組みの変更の理由でございますけれども、さまざまご議論いただいた中で、昨今、受託者の高齢化、および業界を取り巻く状況等によって、織られる製品が 6 丁以下の丁数の小さい丁数、言い換えれば派手なものよりも柄の少ないものが多くなっているという状況でございます。機械の性能未満のものが非常に多く織られている取引実態にあるということから、今回の変更に至ったものでございます。

2 点目の改正点でございます。プレスリリースの、今回の改正の主なポイントの二つ目のポツになりますけれども、こちら、二つ目のポツをご覧くださいませと、先染帯の枠組みを 3 区分設定するとともに、各区分における丁数の定義と解説、これを追記いたしました。解説は、この米印 (※) になるところでございます。

この新しい工賃表、この先染の帯の枠組みを丁数による 3 区分といたしまして、改正額、これはいちばん右端の金額をご覧くださいませでしょうか。すべて 2000 円ということに統一をさせていただきます。

この点について、少しご説明をさせていただきます。

最低工賃、これは家内労働法の主旨から、旧工賃表の額を下回るということは認められておりません。この先染の帯については、新工賃表の3種類、いずれの帯にも旧工賃表の最も高い額、これは2000円でございますけれども、高い額の2000円を三つすべて設定にいたしました。

同じ額なのに丁数に応じて三つの区分が設けられたのは、これは将来ですけれども、将来的には、丁数の多い、柄の多いというか、派手な帯には、段階的に最低工賃額の増枠の設定ができるように想定をして、このようにしております。

それから主な改正点の三つ目でございます。プレスリリースの三つ目のポツになりますけれども、発効日の関係でございます。発効日は、少し先になりますが、令和8年6月1日でございます。これは、今回11年ぶりの改正ということになりますので、関係位各者、それから家内労働者に十分な周知期間、準備期間が必要になることも考慮いたしまして、令和8年6月1日を発効日というふうに議論の結果させていただきました。

それから、4点目でございます。これはプレスリリースの1枚目には記載をしておりませんが、新旧工賃表を並べてご覧いただけますでしょうか。その中の左枠に、先染の上に後染というふうに記載をしております。この後染の各品目、それから先染の品目の正絹着尺について金額が改定されております。これらいずれも従来の枠組みを維持しておりますけれども、後染の正絹無地ちりめん、こちらが250円から280に改正をされております。それから、正絹紋織物、これが340円から380円に改正をされております。

また、先染の正絹着尺につきましては、600円から650円に改正をしております。

なお、この先染は、先ほどご説明させていただきましたが、後染というのは、織機、機械で織った後に色を付ける、染め上げるもののことを言います。

以上、最低工賃表の改正にあたりまして最低工賃の引き上げで家内労働者の労働条件の改善を図ることが必要であるという共通認識のもとに、先ほど申し上げた2年度にわたって7回、真摯なご審議をいただきました。

久しぶりの改正にあたりまして、公益委員、それから関係組合の委員の皆様、多大なご尽力をいただきましたことをご報告申し上げます。

最低工賃専門部会の報告は、以上でございます。

●島田会長

ありがとうございました。

それでは、続いて事務局から最低工賃の改正に関する手続き状況について、ご説明をお願いいたします。

●小笠原労働基準部長

はい、引き続き今後の手続について、ご説明申し上げます。

先月の10月6日答申のあとでございませけれども、11月13日に官報公示が行われました。そのあと、今、説明をさせていただいた際に資料でも活用させていただきました記者発表を行いました。

今後についてでございませますが、令和8年6月1日の発効日に向けまして、改正されたこの最低工賃表、これを独自のリーフレットだとか、ポスターを作成いたしまして、関係の組合、団体等を通じて、広く周知をまいります。以上でございませ。

●島田会長

ありがとうございます。

ただいまのご報告、ご説明について、ご質問、ご発言等はございませでしょうか。

●大西委員

すいません、いいですか。

●島田委員

お願いします。

●大西委員

座ったままでいいですか。

すみません、UAゼンセンの大西と申します。

今、最低工賃につきまして改定ということで、ご発言いただきましてありがとうございます。

我々、UAゼンセンというぐらいですので、繊維産業から始まった産業別組織ということでございませして、全国的に、最低工賃の引き上げが、ほぼほぼ行われてない中で、今回、京都のほうで最低工賃、特にこの絹織物の関係の最低工賃が引き上げられたということでございませして、感謝を申し上げたいというふうに思っております。

決定の内容につきましては、最低工賃の専門部会のほうでいろいろ議論された結果ということでございませるので、我々としては、それを尊重していきたいというふうに思っておりますので、産業を代表してということではございませけれども、御礼を申し上げて、意見とさせていただきます。以上です。

●島田会長

ありがとうございます。

ほかにご意見、ご質問はありますか。

ありがとうございます。

それでは、議題1については終了いたします。

続きまして、議題の二つ目、令和7年度上半期における行政運営方針の進捗状況について、事務局からご説明をお願いいたします。

●清水総務部長

総務部長の清水でございます。私から一括して説明をさせていただきます。40分ぐらいかかってしまいますが、ご了承ください。

令和7年度京都労働局行政運営方針については、本年3月14日開催の第49回審議会でご議論いただいております。これにつきまして本日は、上半期終了時点での進捗状況、および今後の取り組みなどについてご説明いたします。

お手元の資料の資料ナンバー2-1という横置きの資料。それと、別途東になっております資料ナンバー2-2-1から始まるもの。両方を行ったり来たりしますので、机の上に並べていただいて、説明をお聞きいただけますと幸いです。

それでは資料2-1、横置きのほうをご覧ください。表紙をおめくりいただいたところに、目標達成状況の記号の説明を載せております。目標達成率が100パーセント以上は二重丸(◎)、80パーセント以上、100パーセント未満は丸(○)、50パーセント以上、80パーセント未満は三角(△)、50パーセント未満はばつ(×)と評価しております。数値目標がないものについては、バー(ー)を表示しております。

また、実績値については、断わりのない限り、令和7年9月末時点の実績を記載しております。

1ページをご覧ください。いちばん左の欄にページ数が記載されておりますが、これは令和7年度京都労働局の行政運営方針、お手元に冊子でお渡ししております、そのページ番号に対応しております。それでは内容に入ります。

運営方針の第1の柱、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援となっておりますが、このうち(1)事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援についてご説明いたします。

京都府内における賃金引上げに向けた気運醸成をはかるため、ことし3月に政労使の三者が意見を述べ合う京都府政労使会議を開催するとともに、賃金引上げに関する支援策等を取りまとめた賃上げに向けた国等の支援策一覧を作成し、府、市、労使団体と連携して周知に取り組みました。

本年度も、春闘交渉が本格化する前の令和8年1月に、政労使会議を開催することとしており、引き続き賃上げの気運の醸成に取り組んでまいります。

2ページをお開きください。(2) 最低賃金制度の適切な運営についてご説明いたします。

本年8月4日の中央最低賃金審議会の目安答申を受け、京都府最低賃金審議会において、8回におよぶ専門部会での審議を重ねた結果、京都府最低賃金は、令和7年11月21日から64円引上げられ、時間額1122円になりました。

京都労働局では、改正された京都府最低賃金の円滑な施行を図るため、京都府下の経済団体、労働団体等836団体に対し、改正された最低賃金のポスター、リーフレット等を送付し、広く周知を行うとともに、業務改善助成金、キャリアアップ助成金をはじめとする中小企業・小規模事業者に対する支援策についても周知を行いました。

なお、府市町村、広報誌の掲載率についても、前年度実績以上の26自治体での掲載となりましたので、上半期の達成率は104パーセントと、目標を達成することができました。

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

下段の(3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底についてご説明いたします。

同一労働同一賃金については、定期監督等で得られた情報を関係部署に提供し、点検要請を実施することで遵守徹底を図っております。

3ページをお開きください。(4) 非正規雇用労働者の処遇改善等、正社員転換を行う企業への支援についてご説明いたします。

有期契約労働者をはじめとした、非正規雇用労働者の正社員転換や賃金規定の増額改訂、賞与・退職金制度の導入などの処遇改善を促進させるため、キャリアアップ助成金の支給を通じて、事業主の取り組みを支援しております。

本助成金の各コースについては、ホームページによる周知やハローワークの求人部門窓口等において周知を図るほか、今年度においては、計7回の説明会を開催しました。支給実績については、前年同期と比べて増加しており、引き続き積極的な周知広報に取り組んでまいります。

以上が第1の柱の説明となります。

4ページをお開きください。第2の柱、リ・スキリング、労働移動の円滑化、これの1、リ・スキリングによる能力向上支援についてご説明いたします。

まず、(1) 教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しへの支援の促進についてです。

厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給

する教育訓練給付制度について、昨年10月より給付率が拡充されたこと。本年10月から雇用保険被保険者が教育訓練を受けるために無給の休暇を取得した場合、賃金の一定割合を支給する教育訓練休暇給付金が創設されたことについて、積極的に制度を活用いただくため、労働者団体、事業主団体に対して、会員への周知・広報依頼を実施するなど、個々人の学び、学び直しの気運の醸成に努めております。

また、雇用保険の被保険者でない方など、教育訓練給付を受けることができない方を対象に教育訓練費用と生活費の貸付を行うリ・スキリング等教育訓練支援融資制度も本年10月から始まっており、ハローワーク利用者以外の方にも、円滑な施行に向けて外部機関の方のお力をお借りして周知に努めているところです。引き続き周知・広報に努めてまいります。

6ページをお開きください。(5) 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援についてご説明いたします。

公的職業訓練のデジタル推進人材の育成につきましては、令和4年12月に閣議決定されたデジタル田園都市国家構想総合戦略において、令和8年度までにデジタル人材を230万人確保することとされています。このため、令和7年度京都府地域職業訓練実施計画において、デジタル分野の運営規模を対前年205名拡大し、各ハローワークで積極的な受講勧奨を実施しております。

また、受講勧奨に当たっては、ハローワーク職員が、まず訓練コースの内容等をきちんと把握しておくことが不可欠であり、訓練機関と連携した研修等を実施しています。

本年9月末時点において、デジタル分野の訓練コースは18コース開講しておりますが、受講者数は176人と、前年同期と比べて減少しておりますので、SNS等を活用した広報や外部イベントにおける周知等を積極的に発信してまいります。

下段の(6) 人材開発支援助成金による人材育成の推進について、ご説明いたします。

人材開発支援助成金による人材育成の推進につきましては、雇用する労働者に対し、職務に関連する専門的な知識、および技能を習得させることを促進するため、人材開発支援助成金により、経費助成、および賃金助成の両面から企業における人材育成の取り組みを支援しております。

このうち事業展開等リ・スキリング支援コースについては、本年8月末時点での支給対象人数が1341人と、前年同期を上回る実績となっております。引き続き、周知広報や活用勧奨を行うとともに、迅速な支給決定に努めてまいります。

7ページからは、第2の柱のうち、2の成長分野等への労働移動の円滑化の取り組みとなりますが、次の8ページをお開きください。(3) 地域雇用の課題に

対応する地方公共団体等の取り組みの支援についてご説明いたします。

当局におきましては、地方公共団体と雇用対策協定を締結することにより、国と地方で連携して地域の実情に応じた雇用対策に取り組んでいるところです。

昨年度末時点で、府内八つの地方公共団体と協定締結したところ、今年度に入り、6月に福知山市、7月に南丹市、久御山町と、新たに三つの市町と協定締結に至りました。

今後も未締結の地方公共団体に対しては、継続的に働きかけを行うとともに、協定を締結した地方公共団体とは、事業計画に基づき、地域の課題解決に向けた雇用対策に連携して取り組んでまいります。

以上が第2の柱の説明となります。

9ページをお開きください。第3の柱、人手不足対策についてご説明いたします。

まず、(1) ハローワークにおける求人充足サービスの充実についてです。

人口が減少する中、企業における人材確保は喫緊の課題であると認識しています。ハローワークにおいては、求人者の利便性向上に向けて、オンラインによる求人受理を進めております。また、求人企業の魅力発信に向けて事業所訪問を実施し、求人票に記載されている以上の情報を収集し、求職者へ提供しています。

上半期における充足件数は、1万1640件と、目標にはわずかに届いておりませんが、引き続き求人の情報発信等、充足に努めてまいります。

下段(2) 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、ご説明いたします。

企業の人材確保の課題については、先ほども触れたところですが、特に医療・介護・保育・建設・運輸・警備につきましては、慢性的な人材不足となっており、ハローワーク西陣、ハローワーク京都七条においては、これらの分野に特化した支援窓口を設置し、各業界団体様のご協力も賜りながら、人材確保に向けた取り組みを進めています。

中でも医療・介護・保育については、集中的な充足対策に取り組んでおり、ハローワークの幹部職員が支援対象とした事業所を訪問のうえ、課題感やハローワークへの要望等についてヒアリングをさせていただき、単発な支援ではなく、継続してフォローアップしていくよう取り組んでいるところです。

上半期におけるこれらの分野における就職件数は2703件と、目標にはわずかに届いておりませんが、引き続き重点的な支援を行ってまいります。

なお、これらの分野については、人材不足を背景に、雇用仲介事業者との手数料等を巡るトラブルが散見されるところです。このため労働局に特別相談窓口を設置するとともに、相談のあった問題事案については速やかに対応してまいります。

以上が第3の柱の説明となります。

11 ページをお開きください。第4の柱、多様な人材の活躍と職場環境改善に向けた取り組み。これの1、多様な人材の活躍促進についてご説明いたします。

まず、(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についてです。

高齢者雇用安定法においては、65歳までの雇用の確保を目的として、事業主に対して、定年制の廃止や、65歳までの定年年齢の引上げ、継続雇用制度の導入のいずれかの措置。これを高年齢者雇用確保措置と呼んでおりますが、この確保措置を講じるよう義務付けています。また、70歳までを対象として、高年齢者就業確保措置を講じることが事業主の努力義務とされたところです。

65歳までの雇用確保措置については、管内すべての企業で導入が確認されているものの、70歳までの就業確保措置については、令和6年6月1日時点で3割にも届いていないことから、セミナーを開催する等、引き続き周知啓発に努めてまいります。

また府内4か所のハローワークにおいて、生涯現役支援窓口を設置し、おおむね60歳以上の方に対する部担当者制による就職支援を実施しており、本年9月末時点における就職率は90.8パーセントと、目標を達成しておりますが、引き続ききめ細やかな支援を実施してまいります。

12 ページをご覧ください。(2) 障害者の就労支援についてご説明いたします。

障害者雇用促進法においては、障害者の職業の安定を目的に法定雇用率を設定し、事業主に対して法定雇用率以上の障害者を雇うことを義務づけているところです。

昨年4月から、民間企業における法定雇用率は2.5パーセントに引き上げられ、本年4月から除外率が一律10ポイント引き下げられたところです。

管内の法定雇用率未達成企業に対しては、ハローワーク等により指導を実施するとともに、関係機関と連携して障害者の雇い入れを支援しているところです。

また、令和8年7月からは法定雇用率が2.7パーセントへ引き上げられることとされておりますので、事前に周知啓発を行うとともに、障害者の雇い入れに向けた一層の支援を行ってまいります。

なお、ハローワークにおける障害者の就職件数については、本年9月末時点で1251件と目標を達成しておりますが、引き続き障害特性に応じたきめ細やかな支援を実施してまいります。

14 ページをご覧ください。(3) 外国人求職者への就職支援等、適切な外国人材の確保等に向けた実態把握についてご説明をいたします。

令和6年10月現在、国内の外国人労働者数は230.3万人。外国人を雇用する

事業所数は約 34.2 万事業所となり、京都府内においても、外国人労働者数は 3 万 4786 人、外国人を雇用する事業所数は 5837 事業所と、いずれも過去最多を記録しています。

このようななか、外国人雇用サービスコーナーを京都七条、伏見の各ハローワークに開設し、通訳員を活用した円滑、かつ効果的な早期再就職支援、職場定着支援を実施しているところであり、新規求職者数および相談件数も、前年同期と比較して増加傾向にあります。

また、6 月は外国人雇用啓発月間としており、大阪出入国管理局と連携して、大阪出入国管理局と連携して、雇用管理（外国人雇用管理）セミナーを開催するなど、特に集中的な周知啓発を実施しました。

引き続き関係機関と連携しながら、事業主への周知啓発や仕事を探す外国人への支援に努めてまいります。

16 ページをご覧ください。（4）中高年層へ向けた就労支援についてご説明いたします。

いわゆる就職氷河期世代の不安定就労者への就職支援については、管内の専門窓口を 2 か所設置しています。西陣所と京都七条所でございます。就職相談から職場定着まで、一貫した支援を実施しております。

ハローワーク紹介による中高年層の正社員、就職件数は、本年 9 月末時点で 1177 件と目標を達成しているところですが、引き続き中高年層への正社員就職に向けた支援を実施してまいります。

19 ページをご覧ください。第 2 の柱の 1 の 2 番、女性活躍促進に向けた取組促進等についてご説明いたします。

まず、（1）女性活躍推進法等の履行確保および男女間賃金格差にかかる情報公表を契機とした女性活躍促進に向けた取組促進等についてです。

労働局では、女性活躍促進に向けた取り組みとして、企業に対する調査。これを報告聴取と呼んでおります。これの実施の際に、労働者数 301 人以上の企業に対しては、男女の賃金の差異にかかる情報公表等を行っているかについて聴取し、実施していない場合は指導を行っています。

指導の実績としては、9 月末までに 35 社の企業に女性活躍推進法に関する報告聴取を行ったところですが、そのうち 301 人以上の企業が 33 社あり、情報公表にかかる指導を行ったのは 11 社でした。

その際には、前回の審議会の際にご指摘をいただいた女性活躍の取り組みを積極的に行っている企業についての好事例を掲載した本省のサイトを紹介したり、女性の活躍推進企業データベースの紹介を行うなど、企業が女性活躍に取り組む際に参考となる情報提供もあわせて行っています。

また、女性活躍推進法等の改正については、前回の審議会でもご紹介したとお

り、女性活躍推進法の期限延長や情報公表の評価、カスタマーハラスメント、および求職者等へのセクシャルハラスメント対策の措置義務化などを内容とする改正法が、本年6月に成立し、現在、施行期日を来年10月1日とするなど、詳細を定める政省令について審議が行われている状況です。

このため、現時点でわかっている内容をまとめた資料を作っております、縦置きの方の資料ナンバー2-2-1から始まる資料のこちらの31ページをご覧ください。こちらにございますハラスメント対策・女性活躍推進に関する改正のポイントのご案内がございます。これについては、経済団体や地方公共団体等に配布し、周知・広報に努めているところです。

すみません、戻りまして横置きの方の21ページ、こちらをご覧ください。

4番、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・バランスの促進について、そのうちの(1)仕事と育児・介護の両立支援について、ご説明いたします。

労働局では、育児・介護休業法の周知および履行確保に取り組んでいます。改正育児・介護休業法の改正内容については、前回の審議会で説明させていただきました。資料については、前回と同じ、資料ナンバー2-2-16、縦置きの方の33ページでございます。こちらをまた付けさせていただいておりますけれど、昨年度から、経済団体や地方公共団体等に配布して周知したほか、説明会を開催したり、あらゆる機会を踏まえて周知に取り組んできたところです。

改正育児・介護休業法のうち、本年10月1日から義務化された柔軟な働き方を実施するための措置等については、企業担当者、および社労士の皆様から問い合わせをいただいたことを中心に、資料ナンバー2-2-17、縦置きの方の39ページからになりますが、ここに抜粋を載せさせていただいておりますが、このQ&Aを局のホームページに掲載いたしました。

また、43ページから45ページにかけてありますように、事業主が労働者に対して、両立支援制度の利用希望の意向確認や仕事と育児の両立に関する事項についての意見聴取を行う際の様式例等を掲載いたしました。今後とも、男女ともに仕事と育児の両立しやすい環境の整備に向けて取り組んでまいります。

また横置きの方にお戻りいただきまして、21ページのいちばん下のウのところ、この出生後休業支援給付および育児時短就業給付の活用についてご説明をいたします。

夫婦ともに働き、育児を行う共働き・共育てや、育児期の柔軟な働き方の推進を目的として、本年4月に創設された出生休業支援給付および育児時短就業給付のほか、育児時の助成金につきましても、コンパクトにまとめたリーフレットを京都局独自の取り組みとして作成いたしました。そのリーフレットは、資料ナンバー2-2-20、ページで言うと51ページのところに付けさせていただいて

おります。

京都局版のオリジナルのリーフレットになりまして、これを用いて監督署、ハローワークおよび労働局のホームページ等で積極的な周知を実施し、活用の促進を図っているところです。

このうち給付金については、施行してから多くの申請がなされ、支給までの処理が滞っておりましたが、体制の整備を行うなど、迅速な処理に向けて取り組んでいるところです。また今月、本省においてコールセンターも設置されましたので、問い合わせ先についてもあわせて周知に取り組んでまいります。

横置き資料ですけれども、24 ページのところをおめぐりください。5 番の安全で健康に働くことができる環境づくりについてです。まず(1)の長時間労働の抑制についてご説明いたします。

アの長時間労働の抑制について、定期監督全体については、後ほど法定労働条件確保等においてご説明をいたしますが、加重労働による健康障害防止監督の実施率については、上半期 76.5 パーセント、うち 80 時間超の加重労働は 62.5 パーセント、過労死等監督については 119 パーセントと、おおむね実施をしている状況です。

また縦置き資料のほうですけれども、資料ナンバー 2—2—22、55 ページでございます。「しごとより、いのち。」というリーフレットです。こちらにありますとおり、今月 11 月が過労死等防止啓発月間となりますので、下半期につきましても、重点期間として、一層、加重労働による健康障害が発生する疑いがある事業所に対して、指導監督の実施を徹底してまいります。

また横置き資料のほうの資料の 24 ページ、イにあります中小企業・小規模支援事業者への支援。あと、25 ページのウにあります建設業、自動車運転者、医師の労働時間短縮に向けた支援についても、京都労働局においては、関係行政機関や業界団体と連携し、説明会を開催し、効果的に周知啓発を行うとともに、労働基準監督署においても、適切に集団指導を実施しているところです。

説明会については、上半期目標について 81.2 パーセントの開催を行いました。引き続き下半期においても、適切に集団指導等実施し、きめ細やかな支援を行ってまいります。

また、自動車運転者については、過労死等が最も深刻な業種であることから、京都労働局においては、荷主要請を実施し、上半期については 146 パーセントとなっております。こちらにつきましても、引き続き自動車運転者の長時間労働削減のため、さらなる働きかけを行ってまいります。

エの長時間労働につながる取引環境の見直しにつきましては、引き続き関係省庁への下請け法等の違反が疑われる事案についての通報を徹底してまいります。

26 ページをご覧ください。(2) 労働条件の確保・改善対策についてご説明いたします。

アの法定労働条件の確保等につきましては、適切な監督指導の徹底を図っておりまして、定期監督の実施率は、上半期累計で 102.1 パーセントと目標達成となりました。

引き続き下半期においても、監督指導の徹底を図り、管内の労働者の法定労働条件の確保を図ってまいります。

イの特定の労働分野における労働条件の確保対策の推進につきましては、外国人労働者、自動車運転者について、関係行政機関との相互通報を徹底するなど対応を行ってまいります。

27 ページをご覧ください。(3) 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ご説明いたします。

アについて、第 14 次労働災害防止推進計画では、自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発等、八つの重点対策を定め、各重点事項における取り組みの進捗状況を確認するアウトプット指標と、その取り組みの成果について期待される事項の到達目標となるアウトカム指標を設定しており、本年度は、当該計画の 3 年目、中間期となっております。

京都労働局では、この 14 次防に基づき、これまで主要労働災害防止団体が主催する総会、安全大会、研修会等を通じ、安全かつ安心して働くことができる職場づくりの必要性や意義、自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発を行うことにより、労働災害の撲滅に向けた取り組みを推進してまいりましたが、今後も引き続き、労働災害の撲滅、安全かつ安心して健康に働くことができる職場づくりの実現に向けた取り組みを推進いたします。

ウにありますように、特に京都府内の休業 4 日以上死傷者数のうち、50 歳以上の労働者が 6 割近くを占める現状を踏まえ、これまで以上に、エイジフレンドリーガイドラインの周知を通して、高齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の整備について啓発し、京都府内における労働災害の一層の減少に努めてまいります。

30 ページをご覧ください。(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理についてご説明いたします。

労災保険給付の請求については、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ところですが、引き続き適正な処理に努めてまいります。

以上が第 4 の柱の説明となります。

最後、31 ページをご覧ください。第 5 の柱として、労働保険制度の適正な運営ですが、とりわけ(1)の電子申請の利用率が目標を下回っております。次年

度に向けて、早い段階からのパンフレットによる周知や、対外的な会議等における利用の依頼などの取り組みを行い、令和8年度に、電子申請利用率30パーセントの達成ができるよう取り組んでまいります。

私からの説明は以上となります。

●島田会長

ご説明ありがとうございました。

それでは、ただいまの事務局からの説明について、各委員のご審議をお願いいたします。

どなたからでもかまいませんので、意見等をお願いいたします。

●上田委員

上半期の進捗状況について質問させていただきます。5ページをご覧ください。求職者支援制度の活用促進のところで、上半期の進捗状況が求職者支援数329人、委託531人とどちらも昨年よりも大幅に実績が下がっております。何か理由があると思われまますので、お聞かせください。

●渡部職業安定部長

ご質問ありがとうございます。去年につきましては、実績が出て、まだ追いついていないというところではございまして、ご指摘のとおりだというふうに考えております。

例えば今、人材不足というところで、求人要件として、今までは要資格だったところが、資格なし、未経験でもいいというような求人が増えてきたというお声も聞いています。

また、ハローワークの窓口でも、訓練講習の周知というところがもう少し足りないのかなというふうに考えておりますので、下半期に向けましては、SNSの周知を工夫したり等を行って、求職者への周知に努めたいというふうに考えております。

●島田会長

それでは続きまして、ご意見等はございますでしょうか。

お願いいたします。

●伊達委員

労働側委員の伊達でございます。2点、ご質問がございます。

先ほどのご説明の中で、事業目標と実績と達成見込み、評価ということで、そ

それぞれの状況というところをご丁寧に説明いただいて、一定、理解をさせていただいたところですが、この目標部分なんですけれども、それぞれの目標設定の中で数値目標というものが掲げられているかと思うんですが、目標の設定に利用した根拠的なものが、それぞれいろんなデータをもとに算出されているのかなと思いますが、そのへんが少しわかりにくかったというところが1点目です。

もう1点については、助成金にかかる施策というところで、最初のご説明の中に、達成率が表記できない場合は、横線の印を記載されているというようなところなんですけれども、中には、中小企業に対して助成金の制度を少し抜粋をいたしますと、その項目に対して横線が記載されていたというところで、ここに関しては、助成金の支給の件数であったり、金額であったり、一定の数値の目標というものを掲げながら取り組みができるのではないかなというふうに感じたところをごさいますして、ちょっとそのへんの初歩的なご質問で恐縮ではございますけれども、少し参考に教えていただければ幸いです。以上です。

●島田会長

それでは、ご回答をお願いいたします。

●清水総務部長

ご質問ありがとうございます。目標設定に関しては、各事業によってそれぞれ考え方があってございますけれども、例えば就職件数目標ですと、全国でこれだけの就職件数を目標として定めようというのが決まっております。それは中央のほうで決められております。それが各労働局に割り振られてくるわけですが、ベースとなっているのは前年度の実績がありまして、それに基づいて、これぐらいと。傾向としては減少傾向である中でも、これぐらいを目標値としていきたいと思います。そのようなかたちで定めているところでございます。

中央で決めていないものも多々ありまして、それは京都労働局の中で、前年度実績がこれだけ、前年度計画ではこれだけだったのを、もうちょっと頑張ってみようかといって上げたりする。そういったことで目標値を定めております。

あと、助成金については、バーではなくて、目標値を定めるべきじゃないかということでした。ご指摘を踏まえて、また内部で検討をしたいと思っております。ありがとうございました。

●角南局長

今、総務部長からお答えしましたけれども、数値目標の決め方はさまざまありまして、例えば過去3年の平均値をベースにするとか、いろんな設定の仕方をし

ているので、一概にこうですというのは申しあげづらいところがあります。そういったことをご理解いただければありがたいです。

●島田会長

それでは、ほかにご意見等、ございますでしょうか。

●阪上委員

産業医学を専門にしております阪上でございます。ご質問というよりも、コメントのようなことでございますけれども、高年齢者等の雇用の安定等に関しては、70歳までの就業機会の確保についても、いずれかの措置を講ずるように努める、すなわち努力義務として、高年齢労働者の雇いを推進してくださっているかと思えます。

一方、50歳以上の労働災害が約60パーセントであり、特に転倒等の労働災害が多いと認識しております。例えば段差の解消などの安全対策や教育啓発活動とともに、高年齢労働者の雇いを推進していただければ幸いです。

●角南局長

ありがとうございます。高齢者の雇用と、それから高齢者の労働災害が、非常にウエイトが高くなっている。まさにおっしゃられるとおりでございまして、課題だと思っておりますが、その部分については、労働局内でもしっかり連携して取り組み、今後ご意見もいかしながらどういうことができるかを検討の上、進めていきたいと思えます。ありがとうございます。

●阪上委員

ありがとうございます。

●奥平委員

同志社大学の奥平でございます。普段はビジネススクールで教えながら、労働経済学の知見を用いてデータ分析をしたり、政策評価等を行なっております。

いただいた資料の6ページにつきまして、「公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援」というものがございます。委託訓練であったり、取組実績ということで内容が書かれていますが、デジタルトランスフォーメーションの分野というのは日々、非常に動きが活発でして、最近でもAIエージェントが登場して、チャットGPTでAIエージェントを使いこなせるかどうかで生産性が変わってくるという話もございます。

そういった、かなり変化の激しい分野におかれて、この訓練の内容が現在の技

術進歩に追いついたものになっているのかということも純粋に疑問に感じております。

この点について、訓練の内容はどういったものだったのか、単に周知の問題ではなくて、真に生産性を上げたり、有用な人材を育てるにあたって重要な内容になっていたのかどうかを確認させていただきたいと思います。

●渡部職業安定部長

ご指摘ありがとうございます。このデジタル分野の訓練につきましてなんですけれども、訓練コースの中身を拝見しますと、例えばウェブデザインというものが多かったりしているわけで、ご指摘のとおり、じゃあAIとか、最新の技術に追いついているかというところ、そこはちょっと自信を持ってお答えできないところではあるんですけれども。

ですので、例えばハローワークの求人内容であるとか、求人者のニーズなんかをお聞きしながら、ちょっと訓練コースについては検討してまいりたいというふうに考えております。

●奥平委員

私どもの学生さんの中には海外からの留学生さんもいらっしゃるのですが、日本でMBAを勉強しながら、自分の国でマーケティング活動を行なって自分の会社を運営している方もいらっしゃいます。そのときにAIエージェントも活用しているという話も聞いたりもしますので、ぜひ、日々の進歩に追いつくようなかたちで、訓練のプログラムのほうをデザインいただけたらと思います。

あと、もう1点ですが、超越的な質問になってしまうかもしれないのですが、さまざまな支援を国が用意されているリ・スキリングのパッケージ全般について質問がございます。現在、厚生労働省が行われているもの以外にも、経産省でもリ・スキリング事業が行われております。そこの棲み分けはどのようなかたちになっているのでしょうか。

●渡部職業安定部長

ご質問いただきましてありがとうございます。リ・スキリングに関しましてはご承知のとおり、文部科学省のほうでも施策を展開しております。例えば厚生労働省で言いますと、訓練コースの設定等を行なっているんですけれども、文部科学省のほうは学び直し、リ・スキリングができる大学、専門学校とか、学校教育法に基づく学校の場合は文科省で施策を進めたりしているところがございます。

●奥平委員

承知いたしました。経産省だけでなく、国が様々な形で行う事業があつて実際に受講したいと思われている方はいらっしゃると思いますが、受講されたい方はどこに行ったらいいのか、たくさんパッケージがある中で、自分に相応しいものは何かを疑問に思われていると思います。

あるいは、リ・スキリングに関わらず、中小企業の支援パッケージについて、税額控除や中小企業の経営強化推進をバックアップするようなものもございませう。複数の省庁が、いろんなプログラムを出されている中で、そういった情報を擦り合わせて、必要な情報がほしいと思われる方がいらっしゃると思うんです。

これは非常に悩ましい問題でございまして、労働局のほうで経産省が推進している事業をサポートしていいのかという難しさもあるかと思ひます。ただ、一般的なニーズといたしましては、さまざまな支援パッケージがある中でワンストップの窓口で提供するというこゝではないかと感じております。

この点について、これから京都労働局のほうで取り組んでいただけるのか、どうか。もし難しいのであれば、それはどのような制約があるのかをお聞かせいただけますでしょうか。

●渡部職業安定部長

ありがとうございます。おっしゃるとおり、利用者にとっては、どこの省庁が出しているパッケージかということより、自分のニーズに合っているものを探したいというところだと思ひて、そこの交通整理と申ひますか、パッケージとしての情報提供ということが重要だと思ひております。

私は、この4月に京都労働局に配属されましたが、その前までは、まさに労働関連の情報が一元的に提供できるようなサイトを立ち上げるプロジェクトをやっていました。まだちょっとそこは、プロジェクトは進行中で、成果物は出ていないんですけれども。そのときに検討していたのは、例えばリ・スキリングの分野でも、文科省であるとか経産省、特にデジタル系のリ・スキリングについては経産省のほうでも支援していますので、そういったところの情報が一元的に提供できるようなものを検討していたところなんです。

ですので、他省庁のパッケージについては、やはり本省のほうで一義的に取り扱ひておりますので、その進捗もあると思ひますし、より利便性の高い情報提供等ができるように、本省のほうに要請してまいりたいと思ひます。ただその中で、労働局のほうでできることがあれば、そこは対応を検討していきたいなと思ひています。

●角南局長

今おっしゃられたのは、リ・スキリングというか、学び直しの観点だけではなく全体的に、賃上げとかも含めてでよろしいのでしょうか。

●奥平委員

そうです。

●角南局長

そうすると、今、資料を付けさせていただいております2の2の3、5ページになります。例えばこの最低賃金引上げで、5ページの「賃上げに取り組む皆さまへ」というところで、リーフレットをまだことしの9月時点で、新しい経済対策に関するものではないのですがこれを見ただけですと、業務改善助成金、キャリアアップ助成金というような私ども、厚労省の助成金のほかに、ITの関係とか、経産省とか中企庁が持っている支援策というものも一緒に載せることで、賃上げ支援策のパッケージとして活用いただいています。内容の詳しいところは、やはりそれぞれの所管に問い合わせさせていただくこととなりますけれども、中小企業、あるいは小規模事業者の皆さんが、賃上げをするときにどういった国の支援策メニューがあるのかというのを探していただくためには、これを活用いただくということになります。

それに、先ほど総務部長から説明させていただきましたけれども、京都版の政労使会議を3月に開催したときには、これに府とか京都市の支援策も含めて、取りまとめて一覧表とし、周知に活用したという実績もあります。

ですので、全部の分野ではないのですが、できるだけワンストップで、事業者の方が必要な情報にたどりつけるようにして周知を図っていくという取り組みは進めているところでございます。

●奥平委員

ありがとうございます。さまざまな国のパッケージがある中で、中には内容がかぶるものもあると思います。それは、経済学者の立場からすると社会的な損失になってしまうのではないのかなど、率直に疑問に感じております。もちろん、周知をすることも当然でございますが、かぶっているものがあればかぶっているものがあると、足りないものがあれば足りないものがあるということを総合的に現場のほうから把握してぜひ声をあげていただければと思います。

すみません、長くなりましたが以上でございます。

●島田会長

では、ほかにご意見等、ございますでしょうか。

お願いいたします。

●柳生委員

京都総評の柳生でございます。私のほうからは、三つのテーマにつきまして質問をさせていただきます。

一つは最低賃金の課題であります。

本年度の京都の最賃改定につきまして、京都が中央の目安答申を1円上回ったこと、非常に画期的な到達だと考えております。審議会委員の皆様のご奮闘に、まず敬意を表したいと思っております。

地賃の答申におかれまして、昨年が続いて中小企業・小規模事業者を対象とした税の減免や、社会保険料の事業所負担分の免除、軽減等、公的負担に関わる軽減措置などの賃上げの原資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指摘されたことや、業務改善助成金について、設備投資や人材育成投資を伴わなくても活用できる要件緩和を行うこととし、賃上げを直接的に支援する新たな支援制度の創設等を要望されたということにつきましても、大変重要なことだと認識をしております。

さらにその答申の中で、今年度の骨太方針で示された中小企業・小規模事業への大胆な後押しについては、最低賃金に関わる事業者を1者たりとも取りこぼさない、賃金上昇で受ける経営的負担に対する直接的な実効ある大胆な支援を必ず実行されることを政府に強く要望するとされたことなどもあわせまして、本省および関係諸機関に精力的にお伝えいただくということをまずお願いしたいというふうに思います。

一方で、発効日に関しまして、例年の10月1日という発効が崩れまして、京都でも11月21日に発効、秋田などでは3月31日に発効するという事態になっております。これは、ことしの中賃の目安小委員会での公益委員の見解に示された、引上げ額とともに、発効日についても十分に議論を行うよう要望するというに端を発したものと推測をしております。

9月19日付けの毎日新聞で報道されました、発効日の遅れを反映した最低賃金について、北海道大学の安部由起子教授の試算によりますと、京都は1122円のところ、発効日が11月21日に遅れたことに伴いまして、実質1113円。先ほど言いました秋田では3月31日に発効日が遅れたということで、1031円が実質991円となったというふうに報道をされているわけであります。

最低賃金法第1条では、賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保証することにより、労働条件の改善を図るとあり、発効の遅延、先送りは、労働者の保護と生存権の保証を第一義的な目的とする最賃法の趣旨が形骸化するのではないかと懸念をしているところでございますので、ぜひ来年度の審

議にあたりましては重視いただきたいというふうに感じるところであります。

続きまして、この資料の10ページのところですけれども、雇用仲介業者に関わってであります。以前この審議会で、職業紹介業者の手数料の関係につきまして、何度かご質問させていただきました。改めて、こういう制度をつくっていただいてご対応いただくことに感謝を申しあげるとともに、より一層強化を求めたいというところでもあります。

それと9ページに戻りまして、人材確保の関係であります。医療、介護、保育、建設、運輸、警備分野などの雇用に関するところの問題でありますけれども、改めてそのマッチングでご支援いただいている、ご努力をいただいていることは重要なことだと思うのですけれども、そもそものところ、この業界の賃金など処遇が悪いという大きな問題があります。

医療の関係では、ことし一般的には5パーセント以上の賃上げと言われておりますけれども、私どもの関係の日本医労連という医療関係の労働組合では、賃上げ率はなんと2.7パーセントということで、5パーセントの半分程度というような賃上げになっておりまして、非常に厳しい状況になっています。

病院の6割が赤字ということになっております。改めて、病院業界から悲鳴がたくさん出ているような状況でありまして、診療報酬、介護報酬等を統制する厚生労働省として、この改善なくして、なかなかこの医療介護分野での人材の定着はできないというふうに思いますので、改めて厚生労働省に基づく労働局さんには、ぜひ処遇改善を要望していただきたいというところでもあります。

最後になりますけれども、24ページのところです。長時間労働の規制に関わってであります。先ほど局長からのごあいさつにもありましたように、新たに高市首相が誕生いたしまして、総裁選におきまして、ワーク・ライフ・バランスという言葉捨てると発言をされまして、首相就任されたあとは、労働時間の規制緩和の検討を指示されているというふうに伺っております。

ただいま、先ほどご紹介がありましたように過労死防止月間の真っ最中ですが、けれども、「しごとより、いのち。」をスローガンに労働局の皆さんが、総力をあげてワーク・ライフ・バランスの推進に努めてきておられることが、180度転換されるのではないかとということで、懸念をしております。

先般、私どもの事務所に、労働局の監督官さんが来られまして、長時間労働の規制などについて情勢を伺いましたけれども、そういった対策を進めていただく労働局の職員を増やしてこそ、ワーク・ライフ・バランスの実現ができるのではないかとというふうに思います。改めて、労働局の職員さんの増員で、労働環境の改善をお願いしたいということを最後に申しあげまして、発言とさせていただきます。どうぞよろしく願いいたします。

●小笠原労働基準部長

ご質問ありがとうございます。私からは最低賃金の関係でご説明をさせていただきます。

まずはじめに、審議会からいただきました要望が、今回さまざま、ご指摘のことがございました。これは、審議会の答申をいただいたあとに、すぐに本省のほうにご報告させていただいております。非常に大事な論点だと思っておりますので、今後も私の立場で、本省には要望を継続していきたいと思っております。

それから、最低賃金の発効日の関係でございます。この発効日に関しましては、今、委員もご指摘がございましたとおり、今年度は、中賃のほうで各地方最低賃金審議会の公労使の委員間で議論をして決定できるという最低賃金法の趣旨を踏まえまして、引上げ額とともに、発効日についても十分に議論を行うよう要望すると示されたところでございます。

これを京都でも、発効日について、最低賃金審議会の中で慎重に議論を行なうていただきました。委員、ご指摘の点も議論の俎上に上がりましたし、一方で、最賃近傍の労働者が多く就労する産業だとか、中小事業主等における最賃引上げに伴う諸規定の整備への対応も必要というご意見もございました。双方の、労使の委員の方々のご意見を踏まえて、本年度は発効日を11月21日というような結論が得られたものでございます。私からは以上でございます。

●渡部職業安定部長

すみません、先ほどいただきました雇用仲介業の話なんですけれども、手数料につきまして、トラブルになっているケースがございますので、窓口を設置して取り組んでいるところではございます。

手数料と言いますと、民事の契約の中の話というところもあるんですけれども、一応、その雇用仲介事業につきましては法令に基づいて、例えば定期指導するなりしておりますので、引き続き、適切な助言指導などを行っていききたいというふうに考えております。

●角南局長

人材不足分野、特に医療などの賃上げの関係というのは、おっしゃるようになりますけれども、やはり厚生労働本省のほうで、決められるところも大きいと認識しております。私どもも、そういったご意見を本省にあげられる機会はあるかと思っておりますので、そういったご要望があったことが伝えられるように、何らかできればいいなとは思っています。

それから長時間労働対策については今やっております。先ほどあいさつでも述べさせていただきましたけれども、現行の法制度にのっとなって、しっかり法の

履行確保をしていただいて職場環境を守るというのが、私どもの役割というふうに認識してございます。そのためには、おっしゃられるように体制が拡充したほうがなお良いのは、私どももそう思っておりますけれども、なかなかこれも、一朝一夕にはいかない部分がございます。

したがいまして、現有の人員体制において、精一杯取り組んでまいり所存でございます。以上です。

●島田会長

よろしいでしょうか。

それでは、はい、お願いいたします。

●土淵委員

労働者側委員の土淵でございます。よろしくお願いいたします。私のほうからは1点のみ、ご相談というか、お願いごとです。

1ページのところです。労働局さんのほうでは、地方版の政労使会議を昨年から行われておられまして、これは、国のほうの政府と経団連と労働側との3者で行う政労使会議の地方版ということでお聞きしております。連合京都としても、会議に入らせていただいているんですけれども、1点、お願いがあります。

というのは、京都では、ご存知だと思っておりますけれども、知事のほうで労働経済活力会議をされておられまして、まさにここでも賃金アップ、価格転嫁等、昨年の労働経済活力会議でも確認をされている内容でございます。

ですので、地方版の政労使会議で、この賃金アップというのは厚労省からおりてきているのは重々わかっているんですけれども、継続した取り組みで、この会議を1年に1回、春闘前に行なっていただいているというのは、ほんとうに労働者側にしたらありがたい話ではあるものの、年に2回の開催と、同内容の開催というふうになっているのが、現状だと思います。

私から申しあげたいのは、労働局さんからもこの会議を設定されるのであれば、もう少し経営者団体のほうにも各団体がございますので、そこにもお声がけをして、今の経営状況であったり、どうしたら賃金が上がっていくのかとか、そういう話もいろいろ聞いた中で進めていくほうが、我々、労働者としても、なぜ賃金が反映されずに、今、実質4割の方しか賃金が5パーセント以上あがっていないというのが現実ですし、その状況を、いかにコミュニケーションを図りながら、その会議の中でも進捗していく。そういう会議が良いのではないかと思います。

ものごとを決める会議とは別に、地方版政労使会議というのは、それぞれの思いを発しながら次に繋げていく会議にしてもいいのかなというふうに思ってい

ます。そういうことも含めて、ご検討していただければなと思います。よろしく
お願いいたします。以上です。

●角南局長

ご意見、ありがとうございます。確かに京都の場合は、先日やりました活力会
議というのがございます。また、それとは別に、賃金引上げに特化して、春季賃
上げ闘争の時期をとらまえた機運醸成というような意味合いで、やはり重要な
会議であるということで、私ども主催でやらせていただくという予定にしてご
ざいます。

いただきましたようなご意見等を踏まえながら、メンバーも含めて、どういっ
たかたちが一番京都においては良いのかということなどを検討の上、今後の京
都版の地方政労使会議を形作っていければと思っております。

ぜひご意見等を踏まえながら進めたいと思いますので、いろいろお聞かせい
ただければありがたいと思っております。よろしくお願いいたします。

●梶谷委員

島津製作所の梶谷です。私のほうからは、ダイバーシティの仕事をしておりま
す関係もあり、女性活躍について、今後の取り組みという意味でもお考えをお聞
かせいただけたらと思います。

1点目は、男性の育児休職についてです。最近、すごく育児休職も進んできて
いて、今までそういうことがすごく難しかったのがどんどん進んできたとい
うのは大変良いことだなというふうに我々も思っております。一方で、その休職の
取り方、男性の取り方ですね。

例えば、男性が休んでいるあいだに女性が働けるといふのだったら良いと思
いますが、一緒に休職をとって、それも短いあいだの休職で、楽しかったねと戻
ってくるような、そういう感じが、わりとあたりもします。それはそれでよい
面もありますが、ほんとうに女性活躍につながるのか。日経新聞にもそういうこ
とを書いてあったように思います。

ですので、まず育児休職を取れるようにするというのが、今、第一歩で重要で
はありますが、さらに女性活躍に繋げるために、どういうふうに休みを取って
いくのか、みたいなことを何か考えていく必要もあるのかと、私自身も考えており
ます。

今後、取り組みをされるにあたって、そのへんをどのようにお考えかというこ
とともう一つは、女性活躍で最近よく言われますのが、女性の健康課題です。

女活法等でも、今言われており、当社でも取り組みを始めておりますが、その
へんは今後、取り組んでいかれるということかと。ちょっと拝見できなかったの

で、何か今後、考えておられるかどうかということをお聞かせいただければと思います。以上です。

●安達雇用環境・均等室長

ご意見ありがとうございます。最初、男性の育休のほうです。女性と男性の育休の取り方は、ご指摘のとおり、男性は取っても短い、2週間とか、やっぱり短い期間だけ取って、「取るだけ育休」というか、取り方とか取ったあとのサポートの仕方とかも、なかなかまだ浸透していない部分があります。今は、おっしゃられたとおり、男性が育休を取れる環境をまず整えるということが大事だと思っています。

今後は、男性と女性がより活躍できるような取り方、そういったものについても、議論していくのではないかと考えています。今の段階では、まず育休を取れる環境をつくっていくということで、私どもも取り組んでおります。いただいたご意見を踏まえて、こちらもまた検討していきたいとは思っております。

それから、女性特有の健康課題についても、こちらもいろんな課題がありまして、今回の女活法の改正の中でも、いろいろ議論がなされております。具体的に女性特有の健康課題についてどうしていくかという方針が、ちょっと今、はっきりこの場で申しあげるものがないのですけれども、そちらについてもよく注視して、女性特有の健康課題をサポートしながら、女性が活躍できる環境を整えていきたいと思っております。ありがとうございます。

●島田会長

はい、お願いいたします。

●増永委員

自治労の増永でございます。

皆様、丁寧なご説明ありがとうございます。私のほうからは4点ほど、ご質問および意見のほうを申し述べたいと思っております。

まず最賃の関係でございますけれども、例年10月1日に改定、改正になるのが、11月21日になったということで、イレギュラーと言っていると思うんですけども、周知については2ページに書かれていますように、各自治体でも広報等に掲載済みであって、対応としては二重丸というふうな評価かと思うんですけども、私も自治体の職員で、広報の仕事もやっていたんですけども。幾分、私が言ったらだめなのかもしれないですが、ちょっと不安が、これだけで二重丸というには不安があるかなというふうに思います。

自治体への周知、自治体を介しての周知以外に、最賃の影響を受けるのが、ア

アルバイト賃金などが影響をととても受けると思うので、例えば大学などの教育機関ですね、アルバイトで働く方たちに対する周知というのは、教育機関等にはされているのかどうかをちょっと教えていただきたいと思います。

あとは、非正規の関係なんですけれども、昨今、高市総理になってからは、今、台湾有事にかかる存立危機事態ということで、中国人観光客は、中国のほうで日本に行くなというふうな号令がかかっているようでして、若干減り始めているのではないかという。まだ表にはっきりとは見えていませんけれども、減っていて、一部では宿泊施設、飲食店も含めてキャンセルが出ているという情報も耳にしております。

もし、このような状況が長く続くようであれば、コロナ禍の例で言いますと、真っ先に非正規の労働者が調整弁にされるといった状況がありましたので、この点、今後、注視が必要だと思いますので、引き続き労働局としても、重視いただくようにということでお願いをしたいと思います。

あと、8ページのほうにございます雇用対策協定に関してでございます。

ありがとうございます。これはかなり進めていただいて、毎年、着実に自治体数を増やしていただいているんですけれども、現在11自治体ということでございます。しかしながら、京都府下で26の自治体がございますので、まだ伸び代があるのかなというふうにも思っておりますので、引き続きの取り組みをどうぞよろしく願いいたします。もし、今、調整中の自治体があれば、教えていただければというふうに思います。

最後なんですけれども、別冊の資料の31ページのところのハラスメント対策に関する取り組みの中で、求職者等に対するセクハラ対策の義務化というのが、真ん中あたりにあると思います。いわゆる就活セクハラに関する部分でございますけれども、二つ目の黒丸のところ、受講者が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後の指針において示す予定ですとありますけれども、今後というのは、具体的にいつごろになりそうかというのが、もしおわかりであれば教えていただきたいというふうに思います。

そして、きょうの会議に出席させていただいてなのですけれども、女性の活躍に関して、公益委員の先生がすごく女性が増えましたし、私どもの労働者側委員も、あと一息かなというふうに思っておりますのでございます。事務局側も女性が増えたかなというふうに思います。引き続き、お互いに取り組みを頑張っていければと思います。以上でございます。

●小笠原労働基準部長

ご質問ありがとうございます。最低賃金額の周知に関してでございます。いま一生懸命やっております。自治体に関しては全部の自治体の広報誌に掲載して

いただけるように、いま各自治体と交渉中でございます。すでに広報誌に掲載いただいた自治体もございます。もう一踏ん張りでございます。

そのほかにもラジオに出演をしたり、先日は烏丸御池の交差点でティッシュを配って、マスコミにも応援をしてもらったり、あるいは四条駅と烏丸駅のあいだに大きなデジタルサイネージを、もうこの窓枠ぐらいの大きなサイズのデジタルサイネージにも広報を掲載してもらったり、今、一生懸命頑張っています。

ご指摘の教育機関への周知の状況でございますが、大学にはリーフレットを一定部数配って、周知をしております。学生さんも当然アルバイトの方も最低賃金が適用になりますので、そこにも力を入れて取り組んでいるところでございます。

今ちょっと確認をしてきたんですけれども、大学はもちろんでございますが、高校だとか専門学校に対してもリーフレット等を配布して周知に取り組んでいるところでございます。引き続きしっかりやっていきます。ありがとうございます。

●渡部職業安定部長

ご指摘ありがとうございます。まさに中国人観光客のお話をいただきました。おっしゃるとおり観光協会、京都ですので観光局で結構そのへんを調べております。私ども毎月、雇用失業情勢というかたちで管内の情報を収集しておりますので、中国人の観光については今後注視をしていきたいというふうに考えています。

また、観光業だけではなくて、今、報道で見えていますといろいろなところに影響がありそうな感じもしますので、広く状況を聞き取ってまいりたいというふうに考えております。

あと1点、雇用対策協定、応援いただきましてありがとうございます。おっしゃるとおり、まだ締結に至っていない自治体もあるところです。こちらについては、機会をとらえてハローワークのほうから自治体さまのほうに働きかけをするようにというような指示はしておりますが、いままさに締結するというようなところというのは、いまのところはお聞きしていないところです。ただいずれにしても引き続き働きかけを行なっていきたいというふうに考えています。

●島田会長

はい、それではお願いいたします。

●安達雇用環境・均等室長

現在聞いています指針の予定は、1月から2月に交付される予定と聞いてお

ります。労働政策審議会の雇用環境・均等分科会というところで、指針の案がこのあいだ示されまして、それが12月の分科会でもう1回議論されまして、そのあとパブコメが出されたあとに、1月の労働政策審議会の本審に諮問されて答申される予定と聞いております。

●増永委員

わかりました。ありがとうございます。

●安達雇用環境・均等室長

それから、もう一つ補足で、先ほどは梶谷委員から女性活躍についてご質問があった件について、補足させていただきます。31ページの資料の裏面と、32ページの真ん中あたりに、プラチナえるぼし認定の要件追加というのが書いてあります。32ページの裏ですね。その色がついていて、その下に黄色の星がありまして、そこに女性の健康上の特性による健康課題に関して、職場の理解増進や配慮等がなされるよう、今後企業の取組例を示し、事業主による積極的な取り組みを促していくこととしておりますということで書いてあります。

その予定だと聞いております。失礼しました。

●浦坂委員

浦坂でございます。

先ほど就活セクハラの話でも出ておりましたが、資料17ページの「新規学卒者への支援」について、質問と意見を述べさせていただきます。

この部分は主に大卒者を対象に書かれていると理解しておりますが、困難な課題を抱える新規学卒者への支援として、ハローワークを中心に組み立てられている点については、大変ありがたいと思っております。一方で、一般的な大学であれば、キャリアセンターで十分対応できている部分も多いのではないかと感じています。

そのため、実際に800人程度の利用があるとのことですが、もちろん利用自体は問題ないものの、先ほど奥平委員も指摘されていたように、大学で担える部分と行政が担う部分との役割分担について、整理が必要ではないかと思えます。大学でできることは大学で行い、行政には別の手薄な分野に注力していただくといった、いわばスクラップ・アンド・ビルドの視点が重要ではないでしょうか。

また、本日のご説明では、省庁間で施策が重なっているというお話がありましたが、私自身、最近まで京都府の会議にも継続的に参加しており、同様の施策が京都府レベルでも実施されていることを実感しています。本日も似た内容の議論が行われていることから、国・府・労働局間の連携や棲み分け、協力関係がよ

り明確になれば、さらに効率的な支援が可能になるのではないかと感じました。

資料を拝見すると、「大学や支援機関と連携による」と記載はありますが、その具体的な中身が見えにくく、それぞれが個別に取り組んでいるようにも受け取られます。局長からもご発言がありましたが、何らかの連携のための会議等は行われていると思いますので、その内容や仕組みをもう少し透明性をもってこの場で共有していただければ、私たちとしても理解しやすくなりますし、「この部分は大学に任せる」「この部分は京都労働局に願います」といった具体的な提言もしやすくなると思います。

次に、新卒者支援に関連して、私から特にお願いしたい点があります。現在、2年生や3年生の段階でインターンシップに参加するケースが増えていますが、実態としては採用活動そのものになっており、学生が頻繁に授業を欠席する状況が生じています。平日にインターンシップが集中すると、大学の授業運営にも支障が出ますし、学生自身の力も十分に育ちません。長期的に見れば、人材育成の観点から大きなデメリットがあると考えています。

特に問題だと感じているのは、企業が平日に学生を呼び出すことを当然のように行っている点です。学生は弱い立場にありますので、採用に関わると分かっている以上、断ることができません。授業中に電話がかかってくる、対応したいと言って席を外す学生もいますが、「後でかけ直す」とはなかなか言えないのが現実です。

もちろん、こうした行為を完全になくすことは難しいと思いますが、学業への配慮や尊重について、もう少し企業側への指導が必要ではないでしょうか。未熟な段階の学生を受け入れて企業で育成していただければ問題ありませんが、現状はそうではないケースも多いと感じています。まずは大学でしっかりと学業を通じて力をつけ、その上で社会に送り出し、企業でさらに教育訓練をしていただくという流れが望ましいと考えています。

採用活動の早期化という言葉だけで終わらせるのではなく、行政の立場から、何らかの指導や働きかけをぜひご検討いただきたいと思います。以上です。

●渡部職業安定部長

ご指摘いただきまして、ありがとうございます。新規学卒者の支援につきましてなんですけれども、おっしゃるとおり大学のキャリアセンターで対応可能なところがあるかと思っていまして、あとハローワークが学校に、大学とかに出張したりして相談を行ったりするんですけれども、そこはやはりニーズを踏まえながら行なっているところではございます。

ご指摘の中にありました、京都府と同じような支援をしているというところがありまして、私ども、京都ジョブパークの中で一体的実施事業というかたちで、

京都府さんと一緒に新卒者の応援、就職支援をさせていただいているんですけども、やっぱり一体的実施事業を開始してから、重複があるんじゃないかなろうかというところもありまして、これから京都府さんのほうと、具体について話し合いながら、おっしゃるとおり無駄のないようなかたちで進めたいというふうに考えていますので、もう少々お待ちいただければというふうに考えてございます。

あとは、就職活動の早期化の件で、学業への影響というのはご指摘いただきました。この点、各大学の関係者様たちにちょっと状況をお伺いするなどして、対応については検討させていただきたいというふうに考えております。

●小崎委員

すみません、小崎でございます。先ほどのインターンシップのお話があるんですけども、じゃあそのインターンシップって、どうやって学生さんを募集しているかというお話になりますよね。広告媒体を使わないと、そこへは行かないわけですね。

中小零細企業って、広告媒体にインターンシップの募集を上げてもらおうと思ったら、だいたい100万円以上かかるわけです。中小零細企業って、もうまずそれにお金を突っ込める会社ってものすごく限られるわけですよね。そのことでいきましたら、先ほどの早期化ということになったら、もう大企業しか新卒者を採用できないというのが、我々、中小建設業、あるいは零細企業の皆様方のご意見だと思うんです。何らかの法的規制がないと、もう今後、大きな資本の会社しかこの国は残らなくていいのかというようなことも思わんでもないんですね。いかがでしょうか。

●渡部職業安定部長

ご指摘いただきましてありがとうございます。そのインターンシップというのは、企業との出会い場の設定につきましてなんですけれども、おっしゃるとおり、中小企業さんより大企業さんのほうがネームバリューがあつたりするので、そっちに流れてしまうということは懸念として、課題としあります。

今、京都府さんとお話ししているのは、府内の企業さんと学生さんの出会いの場の構築、どうにかたちで接触するのか、例えば企業説明会を行ったりとか、いろいろイベントは開催しようと考えているんですけども、ちょっとそこは引き続き対応させていただきたいというふうに考えております。

あと、これは今回いただいたご指摘とはちょっとずれてしまうんですけども、中小企業さんの魅力を発信するために、私ども、ユースエール制度というものを設けてまして、ご存じでしょうか。

●小崎委員

以前、取得してました。

●渡部職業安定部長

どうもありがとうございます。そちらを取得していただいた企業さんにつきましては、優先的に説明会にご案内したり、企業さんの良さをPRしたりするといったことをハローワークでやっています、そちらも引き続き対応していきたいと考えております。

●小崎委員

ちょっとお答えの角度が違いまして、京都府内でイベントというのはわかるんですけど、我々、建設業なんかで言ったら、技術者の集団でありますので、ある一定の土木と建築の人しかないわけなんですね。それを要はメディアで発信している広告代理店が、そこへ載せるわけです。それを学生さんは見て、別に学校の紹介とか、京都府の紹介でそんなところへいかれるわけじゃないんですよ、いまどき。だからメディアにも、まあいったらリクルートとか、そういうところのメディアを見て、勝手にいかれるわけなんです。

それに、僕のところもお金を使っていますけれどね、使い方の、金額の違いによって、その機会が全然違うわけなんです。だから、そういう出会いの場は出会いの場だけど、出会えるかどうかというのはお金次第だということを僕は言っているわけでありまして。

それならばそれで、京都府の建築の指導検査課等へ行って、ここへ来てくださいよというやり方もできるけれど、それよりもやはり大企業の、スーパーゼネコンのそのサイトへみんな行っちゃうよというお話をいましているわけでありませぬ。

ユースエールも、そんなので普通の事務職の人は、我々は必要とほぼしないわけで、そこへ行かない。僕らもとっていたけれど、そんな効果はこれっぽっちもなかったんですね。そういうわけなんですよ。

事務職の人は来られましたけれどもね、それで。以前ね。

●渡部職業安定部長

今のご指摘というのは、すみません、全国の学生さんが見られるような民間のサイトに情報を掲載して、それを学生さんがご覧になって、その会社に行くということですね。

●小崎委員

うん。

●渡部職業安定部長

なるほど。ちょっとご満足いく回答ではないかと思うんですけども。

●小崎委員

言っても仕方がない話だと、わかったうえで言っていますから。

●渡部職業安定部長

ハローワークのほうでも企業様のために情報発信を少しでも周知にお役立ちできるように、企業さんがPRできるように、例えばPR資料の作成とかをさせていただいて、周知はちょっと頑張りたいと思っております。

●小崎委員

ぜひですね、ぜひぜひ、公的機関でございますので、そのような民間の企業に負けないように、どうかよろしく願い申し上げます。京都府とかに言われるのでしたら、僕らも業界団体を通じていきますから、どうぞよろしく願いします。

●渡部職業安定部長

どうもありがとうございます。はい、承りました。頑張りたいと思います。またご協力をお願いするときには、お声がけさせていただきたいと思いますので、引き続きよろしく願いいたします。

●小崎委員

はい。

●島田会長

荻野委員、お願いいたします。

●荻野委員

今の話に少し関連しているかもしれませんが、商工会議所も、いろんな大学とお付き合いがございまして、大学に聞いておりますと、一昔前だと、大学で企業説明会、就職フェアを開催すると、多くの学生がそこに来た。けど今は開いても、学生がなかなか来ない。

というのは、おそらく今は、スマホ片手に、先ほどのマイナビ、リクナビじゃ

ないですけれども、簡単に情報検索できるという中で、企業と学生が直接出会う場が少なくなってきたというのは事実かと思えます。

我々も出会いの場をつくっていかうということで、約 20 大学のキャリアセンターの人事担当者の方にお越しいただいてブースを構えていただき、そこに企業の人事関係者の方が行って企業PRしていただく取り組みをしております。参加希望の企業が多くてお申し込みをお断りすることもございます。

この催しは、先ほど小崎さんがおっしゃったような、専門職というわけではなくて、一般的な就職活動というかたちの中で、企業の魅力とかを知っていただきたいということで、企業側が大学に積極的にPRしていただく機会でございます。どれぐらい採用につながっているかその効果のところまでは検証できていませんけれども、今後も企業、大学側のそれぞれの声は聞いていきたいと思っております。

それと賃上げの話が先ほどありましたので、少しだけ補足させていただくと、国内経済を維持、成長していくためにはやはり賃上げというのは欠かせないというふうに思っていますけれども、中小企業さんのほうに、我々が9月にアンケートを取りますと、だいたい13パーセントぐらいの企業さんが企業経営に支障が出る、大きな影響が出るとの回答がありました。我々が調査しているのは、労働組合さんがないような、ほんとうに小さな企業を含めた事業所アンケートでございます。アンケートでは、ある程度影響はあるものの、取引先との価格交渉や効率化など経営努力で乗り切れるとか、利益率は下がるけれども、影響としては軽微であると回答した企業が、4割強を占めているというような結果も出ております。

そういった中で、一つ、二つ声が聞かれたのは、やはり賃上げのペースが早くて、毎年、毎年、上がっていくので、中小零細企業にとっては逆に死活問題であるという危機感を持っておられるところがあります。

昨今の物価上昇、原材料もそうですし、エネルギーもそうですし、すべてが値上がりしている中で、なかなか中小企業さんも、労働分配率からすれば、大企業さんほど余裕がない中で、日々、企業経営をされています。ここ、ずっと見えますと、いわゆる新しく企業を開業する、開業数と、廃業数では、廃業する事業所の方が増えてきております。

これにはいろんな要因があると思えます。人口が減少しているとか、マーケット自体が小さくなっているとか、あるかと思うんですけれども、そういった意味からすると、地域の雇用が失われてきているところもあろうかと思えます。

先ほど局長のほうから、支援施策のご説明がございましたけれども、人がなかなか雇用できない中でIT、DXを少し導入されたらどうですかということは商工会議所としても一生懸命やっているところでございますが、そういう全体

的な話として、中小企業が今、抱えておられる課題についても、少し知っていたらありがたいと思います。以上です。

●角南局長

ご意見、ありがとうございます。最賃引上げのところについては、また審議会の場で、さまざま私どもの経済資料をご用意してご審議いただくことになっております。その場でまた、京都のあるべきかたちというのをご議論いただくことになろうかと思えます。

今のところは、おっしゃられていたように、できるだけ支援策というものを、このあとの補正もそうかもしれませんけれども、それも含めて、できるだけ企業の皆様へ行き渡るように引き続きやってまいりたいというふうに思えます。

●島田会長

それではお時間もきておりますので、議題の(2)については、これで終了させていただければと思います。

続きまして議題(3)その他に移ります。皆様から議題はございますでしょうか。

特にないようですので、本日の審議はこれにて終了とさせていただきます。

各委員におかれましては、熱心なご審議をいただき、誠にありがとうございました。

それでは、事務局にお返しいたします。

●司会（上野総務課長）

島田会長、本日の議事の進行、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からごあいさつを申しあげたいと思います。

●角南局長

本日はお忙しい中、お時間をとっていただきましてありがとうございます。

そして、さまざまご意見をいただきました。これを踏まえまして、もう下半期に入っておりますけれども、年度末に向けて、令和7年度の京都労働局の行政を推進していきたいと考えています。

ほんとうにありがとうございました。引き続きさまざまご意見を、いろんな場でたまわれればありがたいと思っております。どうぞ引き続きよろしく願いいたします。

●司会（上野総務課長）

本日は各委員の皆様、お忙しい中、貴重なお時間をいただき誠にありがとうございました。

以上をもちまして、第50回京都地方労働審議会を終了とさせていただきます。

配布いたしました資料につきましては、ご不要なものがありましたならば、机の上にそのまま置いていただいてもお帰りいただいても差し支えございません。

本日はありがとうございました。

（終了）