

# 第51回京都地方労働審議会 議 事 録

令和8年3月16日開催

京都労働局  
京都地方労働審議会

●京都労働局

第 51 回京都地方労働審議会

令和 8 年 3 月 16 日（月）午前 10 時 00 分～午後 0 時 07 分

京都労働局 6 階 会議室

（開始）

●司会（上野総務課長）

皆様、おはようございます。

定刻をちょっと過ぎてしまって申し訳ございません。お時間となりましたので、ただいまから第 51 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の上野と申します。よろしくお願いいたします。

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。机の上にお配りしております資料をご覧いただければと思います。

順に、第 51 回京都地方労働審議会の次第。おめくりいただきまして座席表。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となっております。

また、そのあとダブルクリップでとめております資料一覧の資料を配布させていただきます。

以上申し上げた資料につきまして、何か不備等がございましたならば、お近くの職員に申し出ただいただければと思いますが、大丈夫でしょうか。

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挨拶申し上げます。

●角南労働局長

おはようございます。京都労働局長の角南でございます。

皆様方には平素より、労働行政の推進に格別のご理解、ご協力を賜っておりますことに、御礼を申し上げたいと思います。

今日は、令和 7 年度 2 回目の地方労働審議会ということで、昨年 11 月に開いたところからもう少し進んでいる業務の推進状況とともに、令和 8 年度、これをどうしていくのかという課題がございますので、運営方針案ということでまとめておりますけれど、これについてご説明させていただいて、さまざまご意見を賜ればと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

少しお話をさせていただきますけれど、まず京都府内の雇用情勢についてでございます。直近の数値、これは本年、令和8年の1月ということになりますけれど、有効求人倍率が1.21倍ということでございます。平成7年度を見ますと、おおむね1.2倍台で推移をしているということでございます。全体的には、緩やかな見直し基調が続いているということですが、海外の戦争とか、それに伴う石油の値上がりとか、そういった様々な情勢の変化がございますので、しっかりそれを見守りつつ、雇用対策をしっかりと講じていかなければいけないというふうに思っているところでございます。

それから、次に賃金の関係についても少し申し上げたいと思います。最低賃金につきましては、京都府の最低賃金が昨年11月21日に64円引き上げられて1122円となっておりますし、電気機械器具製造業、特定最賃につきましても、本年1月24日に施行しております。

まずは、この賃金額につきましては、労使の団体の皆様、それから自治体などの協力も得ながら、使用者、そして労働者の方々にしっかりと周知していくということを引き続きやるとともに、施行されておりますので、履行確保をしっかりと図っていくという状況でございます。

それから今、春闘において回答が順次されていて、非常に高い賃上げ、ベア（ベアスアップ）が示されつつあるという状況かと認識しておりますけれど、京都におきましては、1月末に京都府政労使会議を開催いたしました。この中で、八つの政労使の団体のトップにお集まりいただきまして、持続的な賃上げに向けた連携を行うということで、共同メッセージを発信させていただいております。

こういったことを踏まえながら、引き続き、私どもの賃金引上げ支援パッケージでありますとか、あるいは価格転嫁の取り組み等について周知をしながら、賃上げの土壌をしっかりと築いていただくべく、労働行政としても進めてまいりたいというふうに考えてございます。

それから、賃上げという観点からいきますと、非正規労働者の方の賃上げというのもございます。そのため、同一労働・同一賃金をしっかりと守っていただくという取り組みを、監督署をはじめ局内課室で連携しながら、引き続きやってまいります。

それから、昨年の経済対策で決まりました非正規労働者のために処遇改善等を行う事業者を支援するキャリアアップ助成金につきましても、新たに策定されたコースを含め、それから年収の壁対策でもあります労働時間延長支援コース、これらの活用促進ということに、引き続き取り組んでまいりたいと思っております。

それから、脳・心臓疾患とか精神障害のいわゆる過労死事案の労災請求は、やはり高止まりしているという状況ですので、長時間労働の抑制と過重労働によ

る健康障害防止対策には、引き続き取り組んでまいりますし、もしそういった事案が起きたときには、会社での見直しをしていただくという全国的な取り組みもしっかり進めていきます。

それから、労働災害につきましては、後ほどまた基準部のほうから詳しい説明があるかと思えますけれど、高齢労働者の災害が増えているということ、それとも関連するでしょうけれど、行動災害も増えている中でこれらの災害の撲滅に向けて、しっかり取り組んでいかなければならないというふうに考えております。

それから最後に、女性活躍の関係について申し上げたいと思います。女性活躍推進法が改正されております。そして、カスタマーハラスメントや就活者のセクシャルハラスメントの防止に関して、法的な措置義務が課せられるということになります。

改正内容を丁寧に事業者の皆さんに周知をして、しっかりとご対応いただくということをやっていきたくと思っております。

来年度に向け労働行政としては、さまざまな課題を抱えております。冒頭申しましたように、行政運営方針案として整理しておりますので、これに関して忌憚のないご意見を賜ればというふうに思っております。

本日、限られた時間ではございますが、ぜひともこの点、よろしく願いいたします。

#### ●司会（上野総務課長）

続きまして、本日の委員の皆様のお話しさせていただきます。

公益代表委員の浦坂委員、労働者代表委員の平峯委員、使用者代表委員の羽瀧委員からは、ご欠席とのご連絡をいただいております。

その結果、公益代表委員5名、労働者代表委員5名、使用者代表委員5名の計15名の委員の皆様へ、本日もご出席いただいております。

委員の3分の2以上の出席となりますので、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、ここからの審議会の進行につきましては、島田会長にお願いしたいと思います。

審議の中でご発言いただく際は、事務局の担当がお席までマイクをお持ちいたしますので、よろしく願いいたします。

では島田会長、議事進行のほどよろしく願いいたします。

#### ●島田会長

はい。

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1の家内労働部会からの報告について、部会長の高島委員からご報告をお願いいたします。

#### ●高島部会長

高島でございます。よろしくお願いいたします。

では、本年度の家内労働部会につきまして、令和8年2月20日に開催いたしました第24回家内労働部会における審議状況、および決定事項についてご報告をいたします。

当日の出席委員は、公益代表3名、労働者代表3名、使用者代表3名の計9名で、委員全員の出席により、家内労働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、家内労働部会が成立していたことをまずご報告いたします。

家内労働部会の具体的な審議状況、それと決定事項につきましては、資料ナンバー1の1に議事要旨、それから1の2に第15次最低工賃新設・改正計画がございますので、そちらもご参照ください。

審議状況決定事項に関する一つ目ですけれども、家内労働委員の改正後、初めての部会開催になりましたので、部会長、それと部会長代理の選出を実施しまして、公益委員から、私、高島が部会長に、それから同じく齊藤委員を部会長代理に決定をいたしました。

2点目、事務局から、家内労働の現状につきまして、委託者、家内労働者の長期減少の傾向、高齢化の進行のほか、京都府の中では、雑貨等のその他の業種を除くと、繊維工業の家内労働者数比率が高いということなどがご説明されました。

3点目ですが、さらに事務局から、京都府丹後地区絹織物業最低工賃の改正状況につきまして、京都労働局長から京都地方労働審議会への改正諮問後の京都府丹後地区絹織物業最低工賃専門部会での審議および結審、京都地方労働審議会の答申に至る経過。それから改正最低工賃の官報の公示と、令和8年6月1日からの発効予定、そうした経過が説明をされました。

続きまして4点目ですが、京都府紙加工品製造業最低工賃に関する課題と取り組みにつきまして、家内労働者への委託業務における請負事業者への外注化の進行。それから家内労働者の減少と高齢化。家内労働者の組織の不在等の課題がございますが、そうしたなか、家内労働者からの意見の集約、家内労働者代表の選任の可能性につきまして、委託者に協力を依頼しておりまして、今後、個々の家内労働者に対する接触を検討している。こういった現状につきまして、事務

局から説明がありました。

最後、5点目になりますが、来年度以降の家内労働部会の審議に関しまして、京都労働局における第15次最低工賃新設・改正計画に基づきまして、一つ目、京都府紙加工品製造業最低工賃に関し、令和8年度の改正審議に向けた準備を進めるということが確認をされました。

2点目、京都府丹後地区絹織物業最低工賃に関しまして、今年度、最低工賃改正審議の年度となっておりますが、令和8年6月1日に改正されました最低工賃が発効するという事になっておりますので、今年度、令和7年度につきましては、最低工賃改正の必要性に関する審議は行わず、令和9年度において審議をするということが、全会一致で承認をされております。

第24回家内労働部会における審議状況及び決定事項については以上となります。

#### ●島田会長

ご報告、ありがとうございました。

議題1につきましては、これで終了いたします。

続きまして、議題2、令和8年度京都労働局行政運営方針案につきまして、事務局からご説明をお願いいたします。

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一括して行いますので、どうぞよろしくようお願いいたします。

#### ●清水総務部長

総務部長の清水でございます。議題(2)については、私から一括して説明をさせていただきます。

各労働局が定める行政運営方針につきましては、厚生労働本省において策定される地方労働行政運営方針を踏まえつつ、各労働局の管内事情に即した重点課題、対応方針などを盛り込んだものとなります。

毎年度、委員の皆様のご意見等を反映して策定のうえ、計画的な行政運営をはかることとしておりますので、忌憚のないご意見をいただければ幸いです。

行政運営方針案の説明に入る前に、令和7年度の京都労働局行政運営方針の取組実績についてご報告をいたします。

資料ナンバー2-1-1をご覧ください。こちらは昨年11月に開催されました今年度1回目の審議会におきまして、令和7年度上半期における行政運営方針の進捗状況をご説明いたしました。その直近の状況として、原則、昨年12月

末時点の実績に更新をしております。

時間の関係がありますので、各柱の主な数値目標の進捗状況のみをご説明いたします。

まず、第1の柱であります最低賃金関係については、2ページの(2)の最低賃金制度の適切な運営をご覧ください。

こちらの中ほどですが、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、広く周知を行いました。府市町村広報誌の掲載率は、前年度実績以上となっております、目標を達成しております。

第2の柱であるリ・スキリング関係につきましては、6ページの下段の(4)求職者支援制度の活用・促進をご覧ください。こちらの中ほどに進捗状況がございます。

求職者支援訓練の受講者数につきましては、12月までの目標値、949人に対し512人と、54.0パーセントの達成率。委託訓練の受講者数につきましては、12月までの目標値1678人に対して859人と、51.2パーセントの達成率。このような低調な結果となっております。

このため、右の欄に記載しておりますが、今後はハローワークの訓練窓口やハロトレ説明会への誘導に工夫を凝らすほか、SNSなどを活用した広報の促進により、求職者支援制度の受講促進を図ってまいります。

リ・スキリングの関係では、助成金によるアプローチも行っておりまして、7ページの下段の(6)をご覧ください。人材開発支援助成金による人材育成の推進になります。取組実績にありますように、事業展開等リ・スキリング支援コースは、前年度より実績が伸びております。

第3の柱は人手不足対策です。10ページの上段、(1)ハローワークにおける求人・求職サービスの充実をご覧ください。

中ほどの欄ですが、求人充足件数は17,129件。12月までの目標値に対して、95.0パーセントの達成率となっており、目標達成はしていませんけれども、おおむねの目標達成ということでございます。

次は、第4の柱についてご説明しますが、第4の柱は非常に内容が多岐にわたっておりますので、2点のみ、ご紹介いたします。

1点目、20ページをお開きください。こちらの上段にあります(1)女性活躍促進法の履行確保についてです。

えるぼし認定件数につきましては、年間目標を15件以上としておりましたところ、こちらはすでに達成をしております。

2点目は、23ページの中段のところ、「オ 次世代育成支援対策の促進」でご

ございます。くるみん認定件数につきましては、年間目標を17件以上としておりましたところ、実績は8件。プラチナくるみん認定件数につきましては、年間目標を3件以上としておりましたところ、実績は1件と、いずれも達成率50パーセントを下回っており、評価は×となっています。

現状を踏まえ、昨年12月には、くるみん認定申請勧奨用リーフレットを作成し、申請の可能性がある事業所に対し送付するなどの対応を行いました。令和8年度は、改正労働施策総合推進法等の説明会等の機会を活用して、くるみん認定に対する周知を併せて行う等、周知活動を強化してまいります。

最後に第5の柱でございますが、労働保険関係で、最後のページ、32ページになります。こちらの(1)をご覧ください。

電子申請利用率を24.6パーセントから3ポイント引き上げ、27.6パーセントとすることを目標としておりましたが、結果としては1.9ポイントの引上げにとどまり、評価は△となっています。

右の欄にありますように、令和8年度に向けて、今年度のうちからパンフレットによる周知等を行うほか、年度明け当初の本年5月の電子申請強化月間には、電子申請制度の理解向上を目的とした職員への研修を実施して、次年度の年度更新における電子申請利用率30パーセントの達成に向けて進めてまいります。実績報告としては以上になります。

続きまして、本日ご審議いただきます令和8年度の京都労働局行政運営方針案につきまして、資料ナンバー2-1-2を用いてご説明をいたします。

1ページをお開きください。中ほど右側に京都労働局における有効求人倍率の推移をお示ししております。折れ線グラフをご覧ください。

コロナの影響が残る令和3年から、有効求人倍率は上昇傾向で推移しており、令和7年は1.26倍となりました。令和7年度の全国平均は1.22倍でしたので、全国平均以上の人手不足基調となっております。

冒頭の文章の2行目の後ろの方からありますが、人手不足が深刻化する京都府におきましては、こちらにありますように、労働生産性の向上や労働移動の円滑化、労働者の希望に応じた形での労働供給量の確保に向けた取組を進め、すべての働く方々の個々のニーズに応じて、多様で柔軟な働き方を選択することができる社会の実現を目指す必要があると、このようにしております。

令和7年度に引き続き令和8年度も、五つの柱を基本方針として、労働局、監督署、ハローワークが一体となって、各種の施策を実施してまいります。

以下、柱ごとのポイントを説明いたします。

3ページをお開きください。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についてご説明いたします。(1)の「ア 賃金の引上げに向けた気運の醸成」をご覧ください。

京都労働局としては、持続的な賃上げに向けて、引き続きその気運醸成を図っていく必要があると考えております。

昨年11月に、首相官邸で政労使の意見交換が開催されましたが、その際に高市総理から、「政権の方針や具体的な取組を地方にもお伝えして、全国隅々まで浸透させるために、すべての都道府県で地方版政労使会議を実施する」旨の発言がありました。

京都労働局においては、こちらの写真にありますように、知事や市長、労使のトップや行政機関の関係者の出席のもと、本年1月29日に京都府政労使会議を開催いたしました。

前回の審議会におきまして、委員から、「多くの経済団体に参加してもらったほうが良い。」というご意見をいただいたため、新たに三つの経済団体にもお声がけをして、出席していただきました。写真の右の図にございますように、4テーマについて連携する共同メッセージも発信したところです。今後も引き続き賃上げに向けた機運醸成に取り組んでいきたいと考えております。

その下の「イ 賃上げ支援助成金パッケージの周知等」をご覧ください。

この下の図にありますように、生産性向上、正規・非正規の格差是正、より高い処遇への労働移動等の三つの観点から、さまざまな助成金メニューを用意して賃上げを支援してまいります。

この図では、助成金の名称のみを記載しておりますが、詳細は別冊の参考資料の方でございます。別途、東になっているもので、こちらの資料ナンバー2-2-1「【参考】令和8年度当初予算案における賃上げ支援助成金パッケージ」に詳細な説明を記載しておりますので、あとでご参照ください。

行政運営方針案の方に戻っていただきまして、4ページをご覧ください。(2)最低賃金制度の適切な運営というところですが、チラシの画像を載せておりますが、こちらにございますように、京都府最低賃金は、昨年11月21日から1,122円となっており、発効日の前日には、こちらの写真にございますように、マスコットキャラクター「たしかめたん」のぬいぐるみも使って、街頭周知活動を行いました。

令和8年度の最低賃金額の改正に当たりましては、労使団体や地方公共団体等とも連携して、周知を図ってまいります。

5ページをお開きください。第2の柱、リ・スキリング、労働移動の円滑化についてご説明いたします。

1の(1)にございますように、教育訓練給付等における労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進を行います。

特に右側の画像にあります教育訓練休暇給付金につきましては、昨年10月から開始された新しい給付制度ですので、スキルアップやリ・スキリングに取り組

もうとされる労働者の皆様や、従業員の教育訓練や資格取得を応援する事業主の皆様にはしっかりと届くように、周知していきたいと考えております。

6ページをお開きください。(4) 求職者支援制度の活用促進についてご説明をいたします。

公的職業訓練のことをハロートレーニング、略してハロトレと呼んでおります。右の画像は、令和7年度のハロトレポスターデザインコンテストの最優秀受賞作品です。こうしたコンテストにより、ハロートレーニングの認知度の向上に努めております。

雇用保険を受給できない求職者に対しては、月10万円の給付金を受けながらハロートレーニングを受講する求職者支援制度というものがございます。先ほどの取組実績でご説明したとおり、令和7年度の実績は低調でしたので、今後はハローワークの訓練窓口の説明会の誘導に工夫を凝らすほか、SNSなどを活用した広報の促進により、求職者支援制度の受講促進を図ってまいります。

その下の(5)をご覧ください。デジタル推進人材の育成支援についても、引き続き力を入れてまいります。

写真にありますように、ポリテクセンター京都のIoTシステム開発科や京都高等技術専門校のシステム設計科など、デジタル分野にかかる公的職業訓練等に対し、ハローワークが適切に受講勧奨を行ったり、訓練開始前から訓練終了後まで、個別伴走型支援を行ったりして再就職の実現を図ってまいります。

続きまして、7ページをお開きください。中ほどの(7)についてご説明をいたします。人材開発支援助成金についてでございます。

本助成金は、事業主が行う企業内の訓練に対して、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成するものになります。右の図にありますように、四つのコースがございます。とりわけ②事業展開等リ・スキリング支援コースにつきましては、また別冊の方になりますが、別冊資料の4ページ、資料2-2-4ということで載せてございます。こちらのリーフレットを用いて周知しているところです。

先ほど、令和7年度の実績のところ、本コースの令和7年度実績が伸びているというお話をいたしました。引き続き活用が図られるよう努めてまいります。

行政運営方針案のほうにお戻りいただきまして、9ページをお開きください。

第3の柱でございます、人材不足対策についてご説明をいたします。ここは、これまでと構成が大きく変わったところになります。

1として、医療・介護・保育分野における人材確保対策。そして2として、その他の分野における人材確保対策。これを二つに分けて、医療・介護・保育分野については、特に人材不足が深刻であるということや、雇用仲介事業者の問題が顕在化してきているということを踏まえて、より力を入れる方針でおります。

1の(1)にありますように、「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」を新たに推進して、すべてのハローワークにおいて、医療・介護・保育分野の事業所へのアウトリーチによる充足支援に取り組みます。

また、事業所訪問により、要望等をお伺いしながら、さまざまな求人充足支援メニューについて、提案からフォローアップまでの一貫した求人充足支援を実施します。

さらに、ナースセンター等の無料職業紹介機関との連携を強化し、求人充足に向けた支援を実施いたします。加えて(2)にあるとおり、雇用仲介事業者への対応も行います。

令和5年2月に設置した医療・介護・保育求人者向け特別相談窓口の周知に努めるとともに、寄せられた情報をもとに、必要な対応を行います。

また、雇用仲介事業に対して、カッコでくくった最近の改正項目ですが、令和7年1月から、お祝い金・転職勧奨禁止を職業紹介事業の許可条件に追加しているということ。それから令和7年4月から、職業紹介事業者については、人材サービス総合サイトにおいて、平均手数料率、これは職種ごとの実績公開が義務化されていること。同じく令和7年4月から、募集情報提供事業については、労働者の登録から就職定着までのすべての過程における金銭等の提供が原則禁止となっていること。これらにつきまして、適切な履行に向けて取り組んでまいります。

なお、医療・介護・保育求人者向け特別相談窓口につきましては、別冊資料の6ページ、資料ナンバー2-2-6のリーフレットで周知を行っております。こちらをご参照ください。

別冊の資料のほうでは、アプリを使用して短時間、単発の仕事を紹介する、いわゆるスポットワーク、こちらの仲介業に対してもリーフレットを使って周知を図っております。

別冊の8ページをご覧ください。資料ナンバー2-2-7とありますリーフレットは、スポットワーカー向けの周知資料となっております。資料の12ページ以降にあります資料ナンバー2-2-8は、スポットワークを利用する事業主の方向けのリーフレットとなっております。こうしたリーフレットで周知を図っていくとともに、法違反が認められた場合には、適切に指導を行ってまいります。

それでは、また行政運営方針案に戻っていただいて、10ページをご覧くださいませでしょうか。

こちらは、ハローワーク西陣が行っているものを下の図に示しております。これはハローワーク西陣が求人充足支援のために行っている取組で、求人票では伝えきれないポイントをまとめたPRシートでございます。

令和8年度は、こうした取組を京都府内の他のハローワークにも水平展開し、求人充足支援の取組を強化いたします。

続きまして、11ページをお開きください。ここからは第4の柱、多様な人材の活躍と職場環境改善に向けた取組となります。

まず、1の(1)高齢者の活躍促進について、ご説明をいたします。

中ほどのグラフにありますように、70歳までの就業確保措置の実施割合は、令和3年の23.0パーセントから、令和7年度は29.4パーセントに上昇しておりますが、全国平均の34.8パーセントに比べるとまだまだ低い状況です。意識啓発、気運醸成を図ってまいります。

12ページをお開きください。(2)障害者の就労支援についてです。

中ほどの表にありますように、令和8年7月には、法定雇用率の2.7パーセントへの引上げが予定されています。グラフにありますように、この積み上げ棒グラフの雇用障害者数、それから折れ線グラフの実雇用率、いずれも上昇しており、過去最高を更新し続けておりますが、雇用率未達成企業に対しては、引き続き雇入れ支援を積極的に行うなど、早期対応を推進してまいります。

13ページをお開きください。(3)外国人求職者への就職支援等についてです。

次の14ページに外国人雇用事業所への訪問数の推移をグラフで載せております。

ここ数年、計画を上回る形で事業所訪問を行っておりますが、引き続き外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、事業所訪問、事業主向けの雇用管理セミナーの実施等を通じて、適正な雇用管理に関する助言、援助等を積極的に実施してまいります。

15ページをご覧ください。下の方、2の(1)にオレンジ色の図がございますが、こちらにありますように、女性活躍推進法が改正されまして、本年4月1日から施行されることとなっております。

改正内容は、男女間賃金差異と女性管理職比率について、101人以上の企業に公表義務が拡大するということとなります。

また、一般事業主行動計画を策定する際に、職場における女性の健康支援に資する取組を盛り込むことが望ましいとされました。これらの改正内容が事業主に十分理解されるよう周知に取り組むとともに、法の履行確保を図ってまいります。

17ページをご覧ください。いちばん上の(2)でございます。労働施策総合推進法等が改正されて、本年10月から施行されることとなっております。

カスタマーハラスメントや就活セクハラを防止するために、事業主に雇用管理上、必要な措置を講じることが義務付けられます。改正内容が事業主に十分理解されるよう周知に取り組むとともに、法の履行確保を図ってまいります。

19 ページをご覧ください。5の安全で健康に働くことができる環境づくりについてご説明をいたします。

(1)長時間労働の抑制の「ア 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等」にございますように、監督署では、寄せられた各種情報から指導対象となる事業場を把握し、監督指導を行っております。

その実績をグラフで載せておりますが、令和6年度は、違法な時間外労働があったものが235事業場で、そのうち時間外・休日労働が月80時間を超えるものは144事業場となっております。賃金不払い残業があったものは36事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが108事業場でした。引き続き、監督指導を実施してまいります。

また、周知啓発活動も行っております。20 ページをご覧ください。上の写真にありますように、11月の過労死等防止啓発月間に合わせて、シンポジウムを行ったり、その下にありますDX化により、労働時間短縮に取り組んでいる建設業のベストプラクティス企業を訪問したりいたしました。「しごとよりいのち。」という過労死防止啓発月間ポスターで周知活動を行っております。令和8年度も引き続き、働き方改革の取組を推進してまいります。

24 ページをご覧ください。上段の図にあります第14次労働災害防止推進計画についてご説明をいたします。

第14次労働災害防止推進計画の中間年にあたります令和7年度の進捗状況につきましては、後ほど労働基準部長からご説明申し上げますが、令和8年度は、中間年度の進捗状況を踏まえ、引き続き自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発をはじめ、八つの重点対策を実施することにより、死傷災害2,489人未満、死亡災害の計画期間中52人以下、これらの達成に向けた各種取組を進めてまいります。

29 ページをお開きください。第5の柱として、労災保険、雇用保険制度の適正な運営についてご説明をいたします。

この柱は、令和7年度の行政運営方針では、労働保険制度の適正な運営と題しまして、労働保険料の適用と徴収に限った内容としておりました。令和8年度からは、労災保険及び雇用保険の給付に関する内容も加え、労働保険制度全般の推進を位置づけた柱といたしました。

まず、1の労働保険料の適正徴収に関しましては、令和8年度は特に(1)の電子申請の利用促進が課題となっております。

30 ページの上のグラフをご覧ください。電子申請率は、令和3年度の18.25パーセントから着実に上昇し、令和7年度は26.97パーセントとなっております。

しかし、取組実績のところでもお話しましたが、令和8年度は30パーセント

を目標にしておりますので、これまで以上の取組として、早期の周知等に取り組んでまいります。

続きまして、下のほうにございます2の労災保険給付の迅速・適正な処理につきましてご説明いたします。

31 ページのグラフをご覧ください。こちらにございますように、労災請求が年々増加傾向で推移しております。特に右側のグラフにありますように、精神障害に係る労災請求が増えております。こうした中でも、迅速な事務処理を行うとともに、適正な認定に万全を期してまいります。

以上、令和8年度京都労働局行政運営方針案についてご説明いたしました。

関連参考資料の 26 ページから始まる資料ナンバー2の2の 11、こちらは第14次防（第14次労働災害防止計画）の自主点検の取りまとめ結果でございますが、こちらにつきましては、労働基準部長から引き続きご説明をさせていただきます。

#### ●小笠原労働基準部長

労働基準部長の小笠原です。よろしくお願いたします。

資料ナンバー2の2の 11 をご覧いただけますでしょうか。関連参考資料、2の2の 11 でございます。

京都労働局第14次労働災害防止計画のアウトプット指標に基づく職場の安全衛生自主点検、令和7年度の取りまとめ結果について、アウトプット指標版というこの資料についてご説明をさせていただきます。

こちらの資料でございますけれども、先ほども総務部長から説明がございました第14次労働災害防止推進計画、これは令和5年度から令和9年度の5年間の計画でございます。いわゆる14次防というものでございますけれども、本年度は、この14次防の中間年に当たります。中間年に当たりますので、こういったアウトプット指標の自主点検を取りまとめいたしましたして、現状について分析をしたものでございます。

死亡災害につきましては、52人以下。これは、前の13次防の死亡災害55人、京都労働局の55人を5パーセント減少させるというものに基づく目標でございます。死傷者数、2489人未満、これは前の13次防の最終年、令和4年度の死傷者数、2489人未満にするという目標を掲げまして、八つの重点対策を定めて取り組んでおります。さらに掘り下げまして、アウトプット指標を定めて、労働災害の防止に取り組んでるところでございます。

こちらの自主点検でございますけれども、京都府内の2500の事業場に対しまして、事業場の皆様方にインターネットによる自主点検をお願いいたしましたところ、約45パーセントに当たる1113の事業場からご回答いただきました。

その結果についてご報告をさせていただきます。

資料2の2の11、26ページからでございますけれども、1枚おめくりいただきまして、27ページでございます。こちらは、業種別の回答数を示した棒グラフになります。

1枚おめくりいただきまして28ページ。これは所轄の労働基準監督署別の回答数を棒グラフにしたものでございます。この次、29ページ以降、ここからが具体的な自主点検の結果ということになります。

29ページをご覧くださいませでしょうか。ここは転倒防止対策としての複数の事項に取り組む事業場というタイトルでございまして、左上の青枠で、「労働者の作業行動に起因する労働災害防止の推進」といたしまして、転倒災害対策として複数の事項に取り組む事業場の割合を令和9年、2027年までに70パーセント以上とするとありますのが、これがアウトプット指標ということになります。

この結果でございますけれども、円グラフをご覧くださいませでしょうか。円グラフのオレンジ色のとおり、88.1パーセントでございましたので、この指標目標に対しては、現時点では目標達成というような評価をしております。

次、おめくりいただきまして、30ページから32ページになります。これは作業行動の対策ということになりますけれども、この30ページから32ページ、正社員以外への安全衛生教育の実施率を80パーセント以上。これは作業行動対策ですので、転倒・腰痛対策という視点になりますけれども、卸売業等の業種ごとに見ても、60パーセント台と、未達成という状況になってございます。

この未達成の理由はさまざまのあろうかと思えます。これは転倒だとか腰痛というのは、日常生活で起こりやすいものでございまして、墜落災害のような、死亡という重篤な結果に至ることがないために、事業者側、それから労働者側にもその防止の重要性がどうも認識されていないのではないかということも考えられます。

また、いわゆるスポットの就業者に対しましても、役割の多い店長等が、安全衛生教育に費やせる時間が、限られているということも理由の一つではないかと考えております。

今、京都労働局で開催しておりますプラスセーフ協議会（京都府プラスセーフ（+SAFE）協議会）の参画事業場からも、こういった意見が寄せられております。

単発バイトに対して、どのように安全衛生教育を行うのか。あるいは、一日数時間のバイトのためだけに、一定の時間を費やした安全衛生教育というのはなかなか、ほかにも業務が多いなかで困難であるというような意見が生の声として上げられているところでもございます。

ただ、この安全衛生教育につきましては、労働安全衛生規則においても、これは正規、非正規雇用の区別なく、雇い入れ時等の教育の実施が規定されております。

す。法令で規定されておりますので、これは引き続き周知をしっかりと行ってまいりまして、あらゆる機会を捉えまして、安全衛生教育の重要性について、周知・啓発を行ってまいりたいと考えております。

次に、33 ページをご覧くださいませでしょうか。こちらは高年齢者の取り組みを複数行う事業場の割合を60パーセント以上にするという目標に対しまして、これは65.4パーセントで達成と、現時点で評価をしております。

次でございます。34 ページでございます。これは外国人の関係。外国人教育、50パーセント以上。こちらは29.0パーセントという状況で、現時点で未達成でございます。外国人労働者につきましては、一般的に日本語や、わが国の労働慣行に習熟していないと考えられますので、厚労省で定めました安全衛生教育等推進要綱に基づきまして、安全衛生教育を実施するに当たっては、母国語での資料・教材を用いるように京都労働局で作成をいたしましたリーフレット等を用いまして、周知・啓発しっかりと行ってまいりたいと考えております。

次でございます。35 ページから37 ページでございます。こちらは、業種別の陸上貨物の荷役作業対策、45パーセント以上の目標に対して、89.2パーセントでございます。達成でございます。

次でございます。38 ページをご覧くださいませでしょうか。こちらは墜落・転落災害防止に関するリスクアセスメントの実施、85パーセント以上という目標に対して、95.7パーセントで、現時点で達成。

次のページ、39 ページでございます。機械による「はさまれ・巻き込まれ」対策の実施、60パーセント以上。それから次の40 ページもご覧くださいませでしょうか。こちら40 ページ、チェーンソー対策（「チェーンソーによる伐採等作業安全ガイドライン」に基づく措置の実施）、50パーセント以上。これは100パーセントということで、いずれも達成という現時点での評価でございます。

続きまして41 ページをご覧くださいませでしょうか。こちらはストレスチェックの実施ということで、ストレスチェックの実施、80パーセント以上という目標に対して、91.1パーセントで、こちら目標達成。

次に42 ページでございます。こちらは、今後、義務化されます小規模事業場のストレスチェックの実施状況でございますが、これはもう目標値は立てておりませんが、現時点で実施率というものは約半数というふうになってございます。近年、精神疾患にかかる労災請求、これはもう増加の一途をたどっておりまして、京都におきましても令和6年度、ついに100件を超えたという状況でございます。働く方、労働者のストレスにつきましては、一人一人が自分自身の心の状況を把握すること、労働者の希望に基づく面接指導や、その結果に基づき、医師の意見を聞いて、労働者が健康に働くことができる職場環境の構築をすることが必要でございます。今後もこのストレスチェックの実施につきましては、

あらゆる機会を捉えて周知・啓発を行ってまいります。

次に、43 ページから 45 ページをご覧くださいでしょうか。これは化学物質の対策ということになります。ラベル表示等の交付、次のリスクアセスメントの実施、それから結果に基づく措置。これは目標値 80 パーセント以上に対して、すべて達成しております。

それから最後、46 ページになります。熱中症の関係でございます。46 ページ、熱中症対策の暑さ指数把握の増加。これは大幅増加になっておりまして、目標を達成しているという評価を行ってございます。

近年、全国的に 30 人を超えておりました熱中症による死亡者数、これは令和 7 年は全国で 12 人であるということでございます。今回の改正安衛則の効果が出ているものではないかというふうに分析をしております。令和 8 年度も引き続き熱中症、これはしっかりとこの防止対策・啓発を行ってまいります。そして、熱中症の重篤化防止措置の周知、これをしっかり行ってまいりたいと考えております。

以上、駆け足でございましたが、私からの説明を終わります。以上でございます。

#### ●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。

どなたからでも結構ですので、ご意見等をお願いいたします。

はい、増永委員、お願いします。

#### ●増永委員

増永でございます。さまざまなご説明、ありがとうございました。

私のほうからは、報告と方針、両面で何点か意見を述べさせていただきたいと思っております。

まず実績報告のところなんですけれども、9 ページの雇用対策協定のところでございます。

従前より、私のほうからも意見を述べさせていただいておりますが、着々と各自治体との締結にこぎつけていただいているようで、ありがとうございます。引き続き、京都府下の全自治体における締結を目指して推進していただきたいのと同時に、すでに締結済みの自治体に対しても、自治体現場は非常に人材不足が続いておりまして、この労働の分野に特化した職員は、残念ながらよほど大きい自治体でない限りいなくて、観光とか商工とを掛け持ちでやっているところが

ほとんどでございますので、引き続きの情報共有、そして人的提供を含めてお願いをいたします。これは要望でございます。

続きまして、同じく報告のところの 23 ページでございます。次世代育成支援対策の推進の中で報告がございました「くるみん」および「プラチナくるみん」の認定件数が目標に及ばなかったという報告があったと思うんですけれども、これについて、どうしてできなかったかという原因の検証ですね。それがもしさかれているようであれば教えていただきたいというふうに思いますし、それに対して、今後どのようなアプローチをしていくかということも併せてご教示いただければというふうに思います。

あと、こちらの方針のほうでございます。まず 15 ページのところ、下のほうの 2 番の女性活躍推進に向けた取り組みの促進等の中で、「女性の健康上の特性への配慮も盛り込まれました」というところがあるかと思うんですけれども、ちょっと労働安全衛生法にも関わるかと思うんですが、女性の健康問題が近年、非常にクローズアップされてきて、実際、労災の数字で言いますと、50 代以上の転倒とか転落などの占める割合は女性のほうが多いというような数字が出ているかと思えます。

これはさまざまな理由が考えられると思うんですけれども、やっぱり女性の体の特性上、骨粗鬆症の症状が出たりとか、更年期障害もありますけれども、そういった面の配慮が必要かと思えますので、そういう、細かいことになるんですけれども、そういうことも含めて各事業所への周知等していただければ、大変に前向きになれるのかなと思えます。

あと 26 ページのところにもちょっと出てきたと思うんですけれども、メンタルヘルスに関するストレスチェック制度ですが、かなり実施できている事業所が増えているということではありますけれども。先ほど労働基準部長もおっしゃってございましたけれども、精神障害で休職する労働者が増えているというところなので、このチェックをして終わりじゃなくて、これの減少対策が必要になってくると思います。そこまでが一つのパッケージとして推進していかなければならないと思いますので、このストレスチェックを実施したあとの対策等を引き続き周知をしていただければと思います。こちらもよろしく願いいたします。

最後になりますが、ご報告いただきたいばん最後の資料のところですが、横長の部分ですね。この 38 ページの「業種別労働災害防止対策の推進」というところで、38 ページ以下になるんですけれども、例えばこの 38 ページでしたら、表 2、墜落・転落災害の防止に関するリスク・アセスメントに取り組む事業場の割合を令和 9 年までに 85 パーセント以上とするというところがあります。次のページにいくと、60 パーセント以上とすると。これはなぜ 100 パーセ

ントじゃないのかなというふうに思うんです。これは、段階的に 100 パーセントにするんですよ。

このあたり、ちょっとご教示いただければと思います。以上でございます。

●島田会長

ありがとうございます。

それでは事務局のほうからお願いいたします。

●渡部職業安定部長

ご質問、ご教示いただきまして、ありがとうございます。

1点目の雇用対策協定につきまして、お答えさせていただきます。ご要望ということではありましたが、状況のほうをお伝えさせていただきます。

いつも雇用対策協定を応援いただきまして、ありがとうございます。今、11ほどの地方公共団体と雇用対策協定を締結させていただいておまして、先ほど申しあげました全自治体というところは、まだかなってはいないんですけれども、引き続き働きかけを行わせていただきたいと思いますと思っております。

あと、後段でいただきました締結済みのところ、自治体さんも体制に制約があると、おっしゃるとおりだと思っております、そのような中で、協働して何ができるのか、ハローワークができることにはどういったものがあるのかとか、今、来年度の事業計画みたいなものをそれぞれの自治体さんと検討させていただいておりますので、今いただきましたご指摘を踏まえながら、取り組ませていただきたいと思います。

●小笠原労働基準部長

ご質問、ありがとうございます。まず初めに、高年齢労働者の労働災害防止という観点でございます。これは、女性の災害の数字が少し高めになっているという状況は認識してございます。

この高年齢労働者に対する労働災害防止に関しましては、男性、女性にかかわらず、しっかりエイジフレンドリーの指針、これは、法令で努力義務化されたので、この内容につきまして、事業者に求めること、それから働く方も気をつけていただきたいこと、これをしっかり周知させていただくことよって、数字を少しでも減らしていきたいと考えております。

それから、ストレスチェックの関係でございます。ご指摘のとおりでございます。今後、これも努力義務化されます。施行の時期はまだ決まっておられませんけれども、努力義務化される内容といたしましては、ストレスを発見するための検査、ストレスチェックをしたあと、その結果を本人に通知する。ストレスが高い

という方は、ご本人の申し出によって医師の面接指導を行う。そして就業上の措置。メンタルヘルス不調の未然の防止を図るということになります。これは義務化されますので、しっかり周知を図っていきたいと思います。

一方、事業場といたしましては、一定の集団ということになりますけれども、検査結果を集団ごとに集計して分析、そして職場環境を改善していくと。これは努力義務ということになります。事業者側はこういった措置も含めて、メンタルヘルスの不調の未然防止を図っていくと。こういう仕組みになっております。この制度をしっかり周知していきたいと考えております。

それから3点目、リスクアセスメントの関係でございます。おっしゃるとおりでございます。これは段階的に粘り強く、中小企業も含めまして、労働災害防止の意識、リスクアセスメント、危険の洗い出しを行ってもらうという取り組みをしっかり進めたいと考えております。以上でございます。

#### ●安達雇用環境・均等室長

続きまして、私のほうから。2点ありました、報告の23ページの次世代法の目標達成できなかった原因についての分析なんですけれども、目標達成できなくて、私の努力が足りなかったのかなと反省しているところでございます。

実は、年間目標を立てるにあたって、過去15年ぐらいの、くるみん認定の件数の推移を分析したところ、例年は多い年でも概ね9件程度、平均すると6件から8件ぐらいの認定件数で推移してきました。

ただ、令和5年と令和6年については、賃上げの気運醸成とか、賃上げ支援ということもあったのかもしれませんが、くるみん認定を取得すると、さまざまな税制の優遇措置等が受けられますので、認定の申請件数がぐっと上がりまして、令和5年は17件、令和6年は18件の認定がありましたので、令和7年度も、これまで以上に目標高く設定しようということで、17件の目標にしていたところでございます。

今までの周知の方法としましては、ホームページへのくるみん認定の概要掲載と、企業を訪問して報告徴収を行う際にパンフレットを配布して案内をしておりました。令和7年度も、今まで同様の周知のやり方をやっていたところ、目標に届かない状況が見えてきましたので、12月頃に、えるぼし認定など他の認定を受けている企業をピックアップして、くるみん認定もありますよということで、周知を強化したのですが、結果として、目標は達成できませんでした。

次年度の目標件数はこれから考えますが、男性の育休取得など次世代法の取組は今後も必要だと思っておりますので、先ほど説明にもありまして、これから改正法の説明会のセミナーの機会を捉えてさらに周知を強化していきたいと思っております。

それから、令和8年度の方針の15ページ、女性活躍の周知のところにつきましては、こちらについても4月施行になっていきますので、これまでも改正法の説明会をはじめ周知活動はやってきましたけれども、今後も引き続き、周知徹底を図っていきたいと考えております。以上です。

●島田会長

ありがとうございました。  
他にご意見いかがでしょうか。  
小崎委員、お願いします。

●小崎委員

今日の議題の中の話ではないんですけれども、来年の4月から外国人技能実習生の制度が変わっていくわけですので、その中で、技能実習制度から育成就労制度への変更なんですけれども、転職、転籍が一定期間、1年ないし、2年になるとできると。今はできないんですけれども、転籍ができるようになるということなんですけれども。

自分たち、中小零細の、我々は建設業ですけれども、専門工事業の業者は、海外へ行ってルートをつくり、育成して、日本語も覚えていただいて、そこそこ馴染んでいくというような状況の中で、転職ができる、転籍ができるということになると、なんにも努力をせずに、育った外国人技能実習生をお金で奪っていくことができるわけですね。

だからお金がある。なんにも自分たちはそこまでも努力をせずに、育ってきた人をどんどん、どんどんスカウティングして、企業へ送り込むことができるという、そういうあっせんする仕事が絶対出てくるはずなんですよね。

今の転職サイトについても、まあ似たような、我々、普通に働いていても、条件のいいところをあっせんして、どんどん、どんどん人が育てた若者を大企業がとっていくというのが、世の常になっているところにつけて、外国人技能実習生もそういうかたちになっていくということになるのではないかと、たぶんなるでしょう。

だからやっぱり一定のそこは、転籍に対する指導というものがなかったら、自分たちはなんら育成することに努力しない者が、人をあっせんして、そこへ送り込むことができるという、こういうことに僕はなると思うんですけれども。そのことは、今、労働局というか、局が考えることではないでしょうけれど、国として、厚生労働省として、それが可能にしている意味合いと、リスクをお答え、今日はできないかもしれないですけど、今後お願いしたいと思います。

私も業界団体、東京へ行って、またこの話はしますけれども。

●渡部職業安定部長

ご意見、ありがとうございます。

ご認識のとおり、今のお話は京都だけではなくて、全国的なお話、ご懸念だというふうに私も考えております。この点につきましては、この会議が終わりましたら、本省のほうに問い合わせをさせていただいて、もしよろしければ、その考え方についてお返しをさせていただこうと思います。

●小崎委員

ええ、ありがとうございます。

まあ1年後のことですけれども、今、言っておかないと、絶対にそのままになってしまうので、地方でそういう声が、懸念があるということをお伝えいただければなと思っております。

●渡部職業安定部長

はい、承知いたしました。

●島田会長

ありがとうございます。

それでは、伊達委員、お願いいたします。

●伊達委員

労働者委員の伊達でございます。まず、参考1の名簿の資料なんですけれども、私は連合京都の副会長ではなくて、執行委員でございますので、訂正のほうをお願いできればありがたいなと思います。前回は事前にお伝えをして、しっかりと修正をされておりましたので、今回は修正いただくようお願いいたします。

私のほうからは、前回の審議会の中でも意見をさせていただいた内容に重複はいたしますが、改めて発言のほうをさせていただきたいと思います。

別紙2の1の1の実績の報告についてなんですけれども、1ページ、中小企業・小規模企業に対する助成金の達成基準であったり、達成の状況というところに対して、前回、この横線になっているところについても、基準であったり成果というものをもう少し数値的に見せることによって、具体的な成果を共有しながら、次の取り組みにつなげられるというような趣旨で発言をさせていただいたところでございます。

周知した結果、何件の申請があつて、予算いくらに対して、何円補助を出したというような具体的な数値のもとに、成果というものを発する必要があるのか

などというところで発言をさせていただいたというところです。

そのご答弁の中では、達成基準といった、中央で目安が決定されるケースであったり、各地域での昨年実績などから設定をしているというところと、また指摘というところを踏まえて、内部で一度検討させていただくというようなご答弁があったというふうに記憶をしておりますが、その点について、内部で検討がされた経過であったり結果であったり、この点を教えていただきたいというところでございます。

もう少し詳細をお伝えいたしますと、別紙2の1の2、方針の部分ですね、方針案の3ページに、先ほど報告の中でも触れました各種支援についての内容が記載されておりますが、この方針の部分を見ても、まず賃金の引き上げに向けた気運の醸成というところであったり、賃上げ支援助成金パッケージの周知というところで、少し実績、成果というようなところには、もう前段の取り組みでとどまっているなあというふうに、改めて確認をしたところでございます。

この点に関しても、参考資料として別紙2の2の1ですかね、このパッケージの周知というところが、この方針で取り上げられている内容かなというふうには認識はしているわけですが、この中에서도各種拡充され予算額が決定されているというようなところまで、数値的なものが挙げられていますので、この結果についても、ぜひとも実績を見ながら、本質的な取り組みにつながるような活動が必要なのではないかなというふうに感じているところでございます。

まさに今、労働組合でも春闘という取り組みを通じて、労使での交渉協議が山場を迎えているような状況でございます。昨今、「物価上昇に負けない賃上げ」というようなトレンドが、この府内でも出ているような状態の中で、労使の協議というものも大事ですけれども、やはり行政の支援というところも非常に重要なものだというふうに認識をしておりますので、少し、前回に引き続いた意見ではございますけれども、改めて発言をさせていただいたところです。よろしくお願ひします。

#### ●清水総務部長

はい、ありがとうございます。名簿が誤っていました件、こちらのチェック漏れで大変申しわけございません。

目標値に関しましては、今回この行政運営方針案をお示しさせていただきましたけれども、目標数値、何件にするのかというのは、このあと、また設定していきますので、いただいたご意見を踏まえまして、これまで目標値として設定していなかったけれども、目標値として設定するのをどうするか、これから検討してまいりたいと思っておりますので、よろしくお願ひいたします。

●島田会長

ありがとうございます。

それでは、小林委員、お願いします。

●小林委員

公益委員の小林です。3点ほど伺いたいと思います。

すでに克服された議論になるかもしれませんが、古い頃に労働法を勉強した人間として。36協定のことについて何も触れられていないんですが、これはもう、36協定については特に締結は、どこでもやっているから問題にならないとか、あるいは労働時間が8時間を超えるような残業ができるようなところについても、そういう残業的なものもすでに規制したから何も述べる必要がないのかということ、私が見落とししたかもしれませんが、まったく触れられていないのはそういう意味からなんでしょうかというのが第1点です。

次に、残業代についての不払い等があって、それを労働局が是正したというような事実提供が、そういうのはないのかというのが第2点です。

3点目は、裁量労働制についてまったく触れられていないと思うんですが、京都労働局として、裁量労働制、京都府下で、どういうふうな事業所が、どういうふうなところで、どういう人たちが適用されているんだと。裁量労働制ですね。それによって、特に労働時間、その裁量の問題性とか、そういうことは特に感じていないのかという点についてです。

この大きく三つを教えてくださいたいのですが。

●小笠原労働基準部長

ありがとうございます。まず36協定でございます。これは、非常に大事な届けだと認識しております。併せて重要な情報だということでも捉えております。

36協定の中身で、手直ししてもらいたいという中身があれば、窓口でしっかり指導させていただきます。長時間労働が懸念されるものに関しましても、当然、事業場とやり取りを届出の段階でさせていただく場面はございます。非常に大事なものというふうに認識をしております。

それから残業代の不払い、これもさまざま情報等に基づいて、サービス残業が認められた場合には、事業場のほうに監督指導を行います。さまざまな帳簿を見て、裏付けをとって、サービス残業が認められた部分は、過去に遡って遡及払いも指導しているという状況でございます。

裁量労働につきましても、一定、情報を把握して、問題意識を持っております。

●事務局

少しだけ補足させていただきますと、今お配りをしております資料の2の1の2の19ページをご覧くださいと思います。

特に2点目に頂戴しました賃金未払い残業ということで、こちらは決して総数ではないんですけれども、京都労働局においては、毎年、長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の結果というものを公表させていただいておりまして、令和6年度で申し上げますと、その長時間労働が疑われるということで実施をした監督指導の母数が460件になるんですけれども、これのうち36事業場、パーセントでいいますと7.8パーセントが賃金不払いがあったものというところでございます。

また参考値で申し上げますと、上のほうに460分の235事業場ということで、全体の51.1パーセント、半数を超える事業場で長時間労働があったという結果がございますので、我々、管下、京都の労働基準監督署においては、引き続きしっかりと長時間労働であるとか賃金不払い残業の撲滅に向けて、厳正な監督指導というものをこれからも徹底をし、また次年度の状況についても、引き続きしっかりと公表をしながら取り組んでまいりたいと思っております。

また裁量労働制について、今、労働基準部長のほうからお話がありましたとおり、不適正運用というところについて、しっかりと取り締まり、厳しく指導というところを取り組んでいきたいというところでございます。

●小林委員

1番、2番はわかりましたけれども、裁量労働制が適用されている事業場の数とか労働者の数とか、あるいは問題性を感じていないのかという点はいかがでしょうか。

●事務局

はい、ありがとうございます。

裁量労働制については、こういうかたちでの統計というものは、現在とっていないという状況なんですけれども、この裁量労働制の導入にあたっては、運用がしっかりとされているかというところで各種届出、報告、導入の際に、しっかりと点検させていただくということと、日頃の監督指導というところでしっかりと徹底を図ることによって、適正な運用を図ってまいります。

●小林委員

ありがとうございます。

●島田会長

ありがとうございます。  
他にご意見いかがでしょうか。  
柳生委員、お願いいたします。

●柳生委員

柳生です。さまざまなご説明、ありがとうございます。私から質問と意見、要望について、3点、発言をさせていただきます。

一つ目ですね。実績報告の1ページのところにかかわってでありますけれども、最低賃金引上げに伴う中小企業支援としての業務改善助成金なんですけれども、この間、賃金室さんのご努力で、かなり申請、受給件数が増えておられると思いますけれども、本年度、2月末か1月末のデータでけっこうですので、その数値がもしわかれば教えていただきたいなというのが1点です。

そして、運営方針のところの3ページから4ページにかかわってのところですが、先ほど、業務改善助成金のところについて少し質問を申しあげましたけれど、この間、最低賃金審議会の、昨年8月に出了た答申のところでも、業務改善助成金について、設備投資や人材育成支援等を行わなくても活用できるように要件緩和を行うことということで、答申の中にも書かれておりました、業務改善助成金の要件緩和について、強く要望が、答申の中でも触れられていたということです。

さらに、税の減免や社保料（社会保険料）の事業主負担の免除、軽減等、公的負担に関わる軽減措置など、賃上げの原資の確保につながる直接的な支援を行政として実施するよう政府に強く要望するというところで、最賃審議会の答申に書かれております。

先ほど3ページのところで、政労使会議につきましてご報告がございましたけれども、ぜひこういった最低賃金審議会に出された最賃にかかわる中小企業支援についての意見についても、ぜひ政労使会議でもご検討いただきたいということでございます。

それと、方針の9ページのところでございますけれども、第3の人材不足対策のところ、医療・介護・保育分野における人材確保は、たいへん今も深刻な状況になっておりました、(2)雇用仲介事業者にかかわるところで、少し一定、規制や情報公開についての項目ができて、そこについて努力いただいていることに敬意を表したいと思っております。

ただ、現状でいきますと、なかなか医療・介護・保育の現場では、スポットワークの状態の方もけっこう最近入っておられまして、医療でいきますと、同じ看護師などが継続的に患者さんをみていくということが病棟等でも非常に重要になっていまして、保育でもそうなんです。スポットワークの方が来られて、2

時間、3時間だけ病棟で介護をしたりとか、保育士も保育をされるというような状況では、なかなか利用者としても、医療・介護・保育の継続性についても非常に懸念があるというようなご意見もありまして。改めて、このスポットワークにつきまして、一定こういった業界については規制をして、安定的な医療・介護・福祉のサービスを提供するということが必要ではないのかということと、手数料率について公開がございましたけれども、やはり手数料が非常に大きくて、医療・福祉・介護事業者の負担が非常に厳しくなっている、経営負担が厳しくなっているということも聞いております。

この財源自体も、そもそも国の税金、社会保障財源でありますので、財政が厳しいということを圧迫する要因にもなると思いますので、改めて、こういった業種につきまして、手数料率を低くするとか、そういった施策をお願いしたいというところでございます。

最後になりますけれども、この方針の中で、労働監督行政の適正な運営ということが載せられてあると思いますけれども、改めてこの運営をしていただくためにも、労働行政にかかわる人々の、職員の増員をして、労働行政の適切な運営をさらに進めていただくことを要望申しあげまして、発言とさせていただきます。よろしく願いいたします。

●安達雇用環境・均等室長

ありがとうございました。

私のほうからは、業務改善助成金の実績について説明いたします。2月末の申請件数は612件となっております。

●柳生委員

受給件数はわかりますか。

●安達雇用環境・均等室長

交付決定件数は450件になります。交付決定については、引き続き進めていきたいと思っております。

●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。私のほうからは、いただきました人材不足対策のほうの医療・介護・保育分野の件ですね。

いただいたご指摘につきましては、その人材登用のあり方ですかね。あとは手数料規制の話があるかと思えます。そのうち手数料規制は、法令事項になってしまうと思いますが、いずれにしても、今ご指摘があったとおり、この分野は公

定価格で運用しているのですが、ほかの産業の業界の会社様もですが、人材確保でお金を割くというのは非常に苦しいところだと思っています。

ただその中でも、特にこの分野につきましては、非常に制約が多いところかと。そのような中で、スポットワークの話であったり、手数料の話があるというようなところなんですけど、まず我々を、ハローワークを使っていただきたいなというふうに思っております。

私どももこの分野に、人材不足分野ということでこれまでも取り組んできたんですけども、来年はさらに積極的に、ちょっと手を広げて、支援を手厚くしたいと思っています。そのために、今、管内の医療分野、介護分野、保育分野の団体の皆様をお伺いさせていただいております。その中で必要なニーズ、我々に何をしてほしいのか、そういったものをお聞きしております。ご指摘いただいたとおり、非常に重要な事項だと私どもも認識しておりますので、こちらは尽力させていただきたいと思っております。ありがとうございます。

●清水総務部長

職員の増員についても、再度ご要望をいただきました。こちらについては、引き続き努力してまいりたいと思っております。

●小笠原労働基準部長

最低賃金審議会でさまざまいただいたご意見、ありがとうございます。これは、先ほど委員のほうからもございましたが、京都労働局でなんともできる中身ではございません。ただ、一方で、大事な貴重なご意見、制度に関わる話でございますので、これまでも機会があるたびに、私も本省のほうにしっかりとこの内容は伝えさせていただいております。

来年度の政労使会議でも、こういった議題についてご議論すべきではないかと、こういうご要望に関しましては、今日いただいたご意見も踏まえまして、当然、来年度、また検討課題としてしっかりと練っていかねばいけないと考えております。自治体さん、関係機関ともしっかりと相談しながら、来年度に向けてまた検討していきたいと思っております。以上でございます。

●柳生委員

ありがとうございます。

●島田会長

ありがとうございます。

それでは奥平委員、お願いします。

●奥平委員

同志社大学の奥平でございます。本日の審議のポイントは、来年度の行政運営方針でございますので、そちらを中心に質問とコメントのほうをさせていただきたいと思っております。

まず1点目ですが、くるみんの制度、次世代育成支援対策推進法でしたか、あるいは女性活躍推進法の周知の話がございました。そちらについて、私が理解している範囲では、現在、事業者をメインに周知を図られる対応を取られていると認識しております。

一方で、こちらの制度の本来の意味はどういうところにあるかと申しますと、男性の育児休業の取得率であったり、男女間の賃金格差、女性の管理職比率といった数値を外部に出すことによって、それをもって、優秀な人により来ていただく。そういった外部のプレッシャーを受けて、事業者の方にはぜひ改善をお願いしたいという趣旨があったと思うんです。

ただ、現状のように事業者を対象に周知されているだけでは、実際に転職活動をされていらっしゃる、あるいは新卒の学生さんで、これから長い目でキャリアを築こうと思われている方に、どこまでこの情報が周知されているのか、疑問に思うところがございます。

これについて、ぜひ来年度の方針として、新卒の学生さんであったり、中途の方への周知に取り組んでいただきたいと思います。こちらについて、何かご検討されていることはございますでしょうか。

●安達雇用環境・均等室長

ご意見、ありがとうございます。今ご指摘のあったとおりでして、県外への人材流出の問題とか、学生が京都府で就職を考えるときに、こういったデータをよく見ながら選ぶということで、事業主だけではなくて、労働者の方や学生の方にも周知していくというのは、非常に大事だと思っております。

来年度、求職者や学生にどうやって周知していくかというのはこれから検討したいと思っておりますが、おっしゃるとおり、大事な点だと思っておりますので、ご意見を踏まえまして検討していきたいと思っております。

●奥平委員

一点提案として、ご検討いただきたいのは、先ほど求人票のアプリでしたっけ、インターフェイスを見やすくしているという取り組みのご紹介がございました。例えばこちらに、もし法的に制約なく可能であれば、くるみんのマークであったり、えるぼしのマークをつけていただく。あるいは関連するK P I情報について

は公開することも検討されてみては、京都府の中の取り組みとしては意味があることと認識しております。ぜひご検討いただければと思います。

ほかにもあるのですが、よろしいですか。

●島田会長

はい、お願いします。

●奥平委員

2点目は先ほど来、皆様からご意見の上がっております、業務改善支援金制度に関することでございます。確かに、中央の最低賃金審議会で審議されていることについて、ここで審議に関わることは難しいですが、ご指摘のあったように、この業務改善助成金が、本当の意味で生産性を上げて、賃上げにつながっているのか。実は、私は労働経済学者でずっと最低賃金の研究をしているのですが、世界的にみても、国内でみてもそういったエビデンスはございません。どうにかたちで、生産性を上げるかたちで、最低賃金制度を意義あるものにしていくのかについては、まだ知られていないことが多いのかなと思います。

ぜひ、ここは関係ないからと言ってしまわずに、来年度の政労使会議の資料をつくる目的で、例えば、質的な情報であってもいいと思いますので、どうにかたちであれば生産性を上げるような、最低賃金制度との整合性を保つような助成金にできるのかを効果検証して頂き、ぜひ資料として整理することをご検討いただけたらと思います。

最低賃金制度には非常に多くの副作用がございます、年収の壁による就業時間の調整など、非常にセンシティブなお話でございます、業務改善助成金の要件緩和を中央の審議会で審議いただく際には、それがほんとうに意味のあるものなのかということ、なんらかのかたちで地方のコンテクストに合わせて資料として上げていく必要があると感じております。ぜひご検討いただければと思います。以上でございます。

●小笠原労働基準部長

貴重なご意見、ありがとうございます。ただいまいただいたご意見はしっかりと中央にも伝えさせていただくとともに、来年度の政労使会議の検討においても、今の視点を含めて検討できるかどうか、しっかりと検討し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

ありがとうございます。

公益委員の阪上委員、お願いします。

●阪上委員

公益代表委員の阪上でございます。私は産業医学を専門にしている者でございます。令和8年度京都労働局行政運営方針の第4の5ですね、「安全で健康に働くことができる環境づくり」というところについてご質問をさせていただきたいと思います。大きく3点、ご質問をさせていただきたいと思います。

一つは、ジョブストレスによるメンタル不調者に関してですね。労働者のメンタルヘルス問題というのは、非常に今、大きな問題になっているかと思えますけれども。リワークプログラムというのが、復職の前に皆さん受けられることが多いかと思えます。例えば京都府ですと、ハローワークのところに京都障害者職業センターというのがありまして、ここは非常に質が高くて、受けられた方は皆さん、行ってよかったとすごくおっしゃられます。

私どもも産業医学の立場から、リワークプログラムを推進していきたい立場にあるんですけれども、京都障害者職業センターは人気で、待ち時間が非常に長いという問題があると思えます。これに向けての改善、何か考えていけば教えていただきたいと思えます。

また、京都府の北部にあたっては、公的なリワーク、民間のリワークともに非常に乏しくて、リワークプログラムを実質、受けていただくことができないという状況が続いているかと思えます。これについても、何か改善策を考えておられれば教えていただきたいと思えます。これが1点目でございます。

2点目なんですけれども、健康に関することですが、治療と就労の両立支援の指針が出たかと思えます。

例えばトップが宣言をすとか、相談窓口を円滑化すとか、フローをきっちり定めるということが指針には記載されているわけなんですけれども、今後、治療と就労の両立支援について、どのように推進していくのか、そして京都府下へ周知していくのかというところを教えていただきたいと思えます。これが2点目でございます。

3点目なんですけれども、これは先ほど少しお話しいただきました熱中症に関することでございます。死亡者が減少したということはたいへん喜ばしいことではあるんですけれども、厚生労働省の速報値によれば、令和7年度の救急搬送数というのは、ついに10万件を超えまして、過去、歴代最悪の値となっております。

労働安全衛生規則の改正によって、重症度が改善したのであれば理解するんですけれども、そうではなくて、中等症以上の割合が微増しているというのが中身でございます。さらに、この労働安全衛生規則の改正によって、労働者の割合

が減っているのであれば、それはそれで喜ばしいことであるのですが、実際にはその割合は減っておりません。

熱中症対策は、中身を分析しますと道半ばなんだろうと思います。令和8年度の熱中症対策についてもお教えいただきたいと思います。

以上、3点、よろしくお願いいたします。

●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。最初のほうのリワークの関係なんですけれども、今、把握している課題と改善点なんですけれども、まずそもそもとして、リワークの支援について評価いただきましてありがとうございます。

今、詳細なものはちょっと把握していないというところではあるんですけれども、待ち時間の話は伺っているところでございます。この点につきましてですけれども、我々としても体制等を拡充できるのかどうかというところもあろうかと思っております、そこは予算の制約もございますので、本省と予算については協議させていただく。とは言っても、次年度の要求はもう終わっていますので、そのお話をすると、その次の年度の話になってしまうと思うんですけれども、今、ご指摘いただきましたということも踏まえまして、再度詳細を確認して、具体的な課題と、それから次年度内でできる改善策が何かないかというところは検討させていただきたいと思います。ありがとうございます。

●阪上委員

すみません、京都府北部に関するリワークサービスに関してはいかがでしょうか。

●渡部職業安定部長

ご指摘いただいているかたちで、国でさせていただいているリワーク支援の話でございます。

●阪上委員

わかりました。復職後1か月間継続して就業できるかどうかというのは、さまざまなデータで非常に重要だと言われていています。1か月継続して就業できた場合には、さらに継続して就業できる確率が非常に上がるとされています。

例えば復職後1か月間は希望者はリワークプログラムのサービスを利用することができるなどのサービス拡充も、将来的には考えていただきたいと思えます。

●渡部職業安定部長

ありがとうございます。

●小笠原労働基準部長

私からは、両立支援の関係と熱中症の関係を説明させていただきます。

まずこの両立支援の施行される中身、これはこれまでもそうですが、今後もまずはしっかり関係者、関係機関にこの制度を周知させていただきます。

それから、毎年実施をしているんですけども、さまざまな機関にご参画をいただいて、京都府地域両立支援推進チームを設置しております、会議を開催しております。これには私も毎年参加をしておりますが、国の機関はもちろんですけども、労働組合さん、使用者団体さん、それから関係機関といたしましては社労士会さんも入っておられます。大学病院さん、あるいはソーシャルワーカー協会さんとかカウンセラー協会さん、キャリアアップ開発協会さんなど、さまざまな機関にご参画をいただいて、この両立支援の推進を図っているところでございます。これは来年度も実施をいたします。

この会議は、各機関からさまざま取り組んでおられる具体的な事例を発表いただいて、それに対して、あ、それだったら、うちの行政機関も、あるいはうちの機関も参加をさせてほしいと、あるいは、うちのほうに講義をしにきてほしいと、いいスパイラルで毎年、毎年この会議は開催されておりますので、さらに充実できるように中身の検討をしたうえで、この両立支援、しっかり京都府内周知を図っていきたいと考えております。

それから熱中症の関係でございます。ご指摘のとおりでございます。分析もほんとうに必要なと思います。いずれにいたしましても、昨年度改正されましたこの労働安全衛生規則、「見つける、判断する、対処する」この徹底が重要なんだろうと思っております。

これからの進め方ですけども、熱帯夜、それから猛暑日が、毎年、毎年、京都でも一昨年度は50、昨年は60と増えてきております。この夏も暑い夏が予想されると思いますので、早め、早めに、この熱中症対策というのは意識啓発を図っていきたく思いますし、暑い時期になりますと、監督指導あるいはパトロールを含めまして、私どもの職員、現場に行ったときには必ずチェックをさせていただきます。違反があればしっかりと指導をさせていただきます。

効果的に、この熱中症対策に取り組むことも一方で必要だと思っております。本年度の夏には、局長自らが建設現場のパトロールに行って、熱中症対策アピールをして、全国紙にも載るような広報をさせていただきました。

来年度もしっかり、効率的な、効果的な広報をできるように工夫をして、行政

として展開をしていきたいと思えます。以上でございます。

●阪上委員

ありがとうございます。

まず、治療と就労の両立支援に関しましては、まだまだ、非常に周知が不足していると思えます。ぜひ、広報活動を積極的にお願いしたいと思えます。よろしくお願ひいたします。

それから熱中症対策に関しましてですけれども、救急搬送などのデータというのは、実は5月から9月までなんですね。ところが、実際には4月から救急搬送は行われています。ということは、その前の年度の1月か2月ぐらいから、実は準備が必要であるということが言えるのではないのでしょうか。

加えてご存じのように、熱中症は9月よりも6月の方が件数も重症例も多いことが知られています。なぜかと言いますと、我々の身体は冬を過ごすことによって暑熱順化が失われるからです。6月に非常に重症化しやすいという傾向がありますので、それらを踏まえて対策をお願いしたいと思えます。

また業種別に言えば、重症例や死亡例が多いのは、農業や林業、あるいは一人職場であるとも指摘されていますので、対策も効果的にしていただければ幸いに思えます。よろしくお願ひいたします。

●小崎委員

ちょっとよろしいですか。

私は建設業でございまして、建設業労働災害防止協会の支部長もしております。先ほどの、労働局長とパトロールへ、私も一緒に行ってテレビにも映らせていただきましたが。労働基準監督署、局から非常に詳しくご指導いただいています。我々、業界の加盟会員にはそうやって伝わるんですよ。もうこれ以上ないぐらい、国土交通省も、発注者も、自治体も、そして労働基準局もやっっているんですよ。

ところが、ところがですわ。そういう、まちでちっちゃい改修工事をしている人たち、この人たちにどうやって指導するかというのが非常に難しいんです。

建設現場って、ものすごい数があるんです。まちで見えるだけちがうんですわ。一人親方で、家でも住宅でも直していても、ヘルメットもかぶらないでやっている人がいっぱいおられます。

だから、そういう問題で、どこまでこれをカバーするかというのは、非常に、行政の方も範疇がもう届かないようなところなんです。

で、我々が、今、国土交通省ならびに厚生労働省にお願いしているのは、もう、そんな小手先のことでまかり通らないわけですよ。できればサマータイムを

導入していただくとか、それぐらいの大胆なことをしないと、対策ってもうやり尽くすぐらいやっているわけですよ、ほんとうに。

局長も暑い中、不慣れななかで作業着を着ていただいた。僕はまあ、これで商売してますから、子どもころからやっていますけど。やっていただいているんだけど、実際にほんとうに、道路で真夏に工事をしたら、そんなもんね、どう考えたってWBGT数値を超えてるんですよ。それを休み、休み、やってるわけです。

だから、もっと抜本的な対策を国として、施策でやらないと、これはもう、高齢化もしてますし、普通に仕事をして、そりゃあしんどいですよ、もう。そういうわけです。

#### ●阪上委員

おっしゃられるとおりに思います。本当に抜本的な対策が必要かと思います。

例えば、先ほど熱帯夜のお話がありました。熱帯夜は夜間の最低気温が25度以上ですが、実際にはもうすぐ30度以下には下がらないような夜が訪れる可能性があります。夜間というのは、私たちの疲労回復にとって、健康にとってかけがえがない時間です。就労者か否かに関わらず、もっと大きな視点での対策が必要と考えられます。

またさらに医学の領域では、熱中症は、中長期的に後遺症があるのではないかとということも、明らかになりつつありますので、国を挙げての対策が必要になってくるだろうというふうに思っております。

#### ●島田会長

では、大西委員、お願いいたします。

#### ●大西委員

UAゼンセンの大西でございます。私のほうから2点だけ、これは要望だけですですのでお願いさせていただければと思います。

第3の人材の関係、先ほどお話もありましたけれども、我々のところは介護の関係に8万人の組合員が全国にいるんですが、そちらのほうからの要望というかたちで上がってきております。介護支援相談員ということで、資格を取るために実務者研修というのがあるんですけども、そちらに6万6000円の研修費用が必要だと。で、5年経って、初回の更新研修に7万円必要だということを出しております、これは基本的には、国のほうからの補助金の関係でやっておられると思うんですけども、教育訓練の給付金で、半額程度の給付が受けられるということで、大阪、兵庫のほうは概ねクリアされているんですが。先日、京都府のほうの予算説明会のときにも申し上げましたが、京都府のほうはまだ補助金対

象になっていないというところで、50 パーセントの補助金対象になるように早く進めてくれというお願いはさせていただいたんですけれども。

先ほど言いましたように、取るための研修が6万6000円、1回目の更新研修が7万円、ここがかなり高い状況になっておりますので、逆にこちらのほうは厚生労働省なり、労働局のほうでご検討いただきたいなというふうに思っています。

この介護のほうの資料でいただいておりますので、後ほどお渡しして帰ろうかと思っておりますけれども、島根県のほうでは、この実務者研修のほうで2万2000円、そして更新研修で2万7000円というような取り組みもされていると。これが、どこからどういうお金が出て、それだけ下げられたのかはちょっとよくわからないんですけれども、こちらのほう、ご検討いただきたいというのが1点でございます。

それともう一つ、我々、UAゼンセンのほうで長年、流通業の関係が100万人を超えておる状況でやっておるんですけれども、カスタマーハラスメントでございます。こちらのほうも、いよいよ昨年、法整備がなされまして、10月から義務化ということなんですけれども、厚生労働省から指針が2月28日に出たということで、本部のほうから連絡がきております。

この10月1日から義務化というところに対する指導ですね、労働局のほうにお願いをしたいなというふうに思っておりますので、よろしく申し上げます。以上、2点です。

●島田会長

ありがとうございます。

●渡部職業安定部長

ご要望いただきまして、ありがとうございます。ご要望ということだったので、承知しました。

実務者研修のほうでは、介護労働安定センターというところがありまして、無料で受講できると聞いています。ただ、とはいえ、たぶん本筋のご要望というのは、全体の受講料の話かと思えます。

一方で、私どものほうで支援できるところについては、周知をもっとしっかりさせていただきたいと思えます。いずれにしても、ご要望いただきまして、ありがとうございます。

●安達雇用環境・均等室長

ありがとうございます。カスタマーハラスメント対策について、4月以降、本

省とも連携しながら、周知と指導を徹底してまいりたいと思っております。

●島田会長

それでは、上田委員、お願いいたします。

●上田委員

時間がなくなったのに申しわけございませんが、1点だけお願いいたします。

方針の4ページの最低賃金のところで、3番目なんですけど、最低賃金の履行の関係で、この問題があると疑われる業種等に対して重点的に監督指導するということですが、この「業種」とあるのは、1企業ではなくて、指導すべきような業種があるのでしょうか。

最近、最低賃金の上げ幅が大きくなってきているということで、そういったことが出てきているのかもしれませんが、逆に国のほうでは、事業者任せにせず、賃上げの環境を整備するという話が総理からも出ていますので、そういった意味でも、あえてこれを書かないといけないのかなと気になって質問させていただきました。

●小笠原労働基準部長

ありがとうございます。この未満率、目標率、等々を見させていただきながら、これは、業種を選定していくことになるかと思えますし、それ以外でも、さまざまな情報がありましたら、そういうところはしっかりと是正をしていただくための指導をしていくところでございます。

●上田委員

指導ですけれども、まずはその前に、賃上げできる環境を整備していく必要があると言っていますので、まずは、企業が、賃上げできるように、最賃の答申の付帯決議でも言っているように、そこをなんとか応援できるようなことをお願いしたいと思います。

これまでから監督指導はしっかり実施していただいております、あえて、この時にこれを業務として書かないといけないのかなと。この最賃の上げ幅のきついつきに、どうかなと思います。

●小笠原労働基準部長

ありがとうございます。環境整備につきまして、ご意見を承りました。ありがとうございます。

最低賃金は、最低の賃金でございますので、監督指導をして履行確保を図って

まいりたいと考えています。違反率につきましても、やはり一定、高こうございますので、ここは行政として、最低限のラインを守っていただくという趣旨でございますので、ここは、来年度も引き続きしっかり取り組んでいきたいと考えております。

(小崎委員ご退席)

●島田会長

それでは、高畠委員、お願いいたします。

●高畠委員

今、最低賃金に関して、環境整備のご指摘がありましたので、同じように家内労働部会のほうでも、こちらは最低工賃でございますけれども、最低賃金に関しては、全国的にそうした環境整備の必要性というのは指摘をされているところかと思うんですが、最低工賃に関しましても、同じ状況かと思えます。

部会の委員の皆様からも、同じようなご指摘ございましたので、ちょっとここで合わせて、申しあげさせていただこうと思えます。よろしくお願いいたします。

●島田会長

ありがとうございます。

●小笠原労働基準部長

ありがとうございます。環境整備のご意見は本省にもお伝えさせていただきますし、本省での検討状況をしっかり注視してまいりたいと考えております。

●島田会長

それでは、議題2については、これで終了させていただきます。

続きまして議題3の審議に移ります。

皆様から、検討すべき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。

熱心なご審議をいただき、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、審議会の進行のほど、どうも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挨拶を申しあげさせていただきます。

●角南局長

熱心なご議論、ありがとうございました。最低賃金や最低工賃の話を最後にいただいて、私からもこれに少し触れたいと思います。まずは金額を周知する。そして支援しなければいけない対象にはしっかり支援をする。そういう取り組みを十分にやった上で、最終的には労働者や家内労働者の就業環境を守るという意味で、その履行をしていただきたいというのが、私どもの願いというか、それが行政の役割であろうと思います。

本日、さまざまご意見をいただきました。運営方針に反映できるかどうかは別として、ご指摘を踏まえて来年度の京都労働局の行政運営を着実に進めていきたいと思っています。

本日はありがとうございました。引き続きよろしく願いいたします。

●司会（上野総務課長）

以上をもちまして、第51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、配布しました資料につきましては、ご不要のものがありましたら、机の上にそのまま置いてお帰りいただいて差し支えございません。

本日はありがとうございました。