

第 11 期 第 2 回 東京地方労働審議会 議事録

- 1 日 時 令和 4 年 3 月 11 日 (金)
- 2 場 所 九段第三合同庁舎 11 階共用会議室 1-1、1-2
- 3 出席者 公益代表委員 5 名 労働者代表委員 6 名 使用者代表委員 5 名
- 4 議事録

企画課長 お待たせをいたしました。定刻でございます。ただいまから、第 11 期第 2 回東京地方労働審議会を開催いたします。

本日、委員の皆様には、大変お忙しい中、お集まりいただきまして、また、新型コロナウイルスがまだまだ予断を許さない中、こうしてお集まりいただきまして誠にありがとうございます。

私、冒頭の進行を務めさせていただきます東京労働局、雇用環境・均等部企画課長の萩原と申します。どうぞよろしく願いいたします。

それでは、本審議会の開催に当たり、事務局を代表いたしまして東京労働局長、辻田博から御挨拶申し上げます。

労働局長 皆様方、大変お忙しい中、お集まりいただきまして誠にありがとうございます。また、東京労働局の業務運営について、常日頃から御支援賜りまして感謝いたしております。

本日は、令和 4 年度の東京労働局の行政運営方針（案）について御審議をしていただくと、こういう形になっております。

今年度を振り返ってみますと、新型コロナウイルスの感染症の拡大に翻弄された 1 年だったというふうに思っております。このウイルスの拡大も 2 年目を迎えているわけでございますけれども、今年度を見ますと、ほぼ 8 か月から 9 か月にわたり、緊急事態宣言と重点措置の中で仕事をせざるを得なかったわけでございます。

私どもの労働局の業務、監督署の業務、安定所の業務ということで申し

上げますと、臨検監督、個別指導ですとか、あるいは職業相談、職業紹介ですとか、あるいは雇用保険、労災保険、あるいは各種助成金の審査、支給業務ですとか、いわゆる対面を中心とした業務がほぼという形になっておりまして、そういう意味で、大変業務の制約がある中でいろいろな配慮をしつつ業務を進めてきたということでございます。

令和4年度は、こういった経験を踏まえながら感染防止と、それから業務運営の両立をさせていくということで、コロナ前のパフォーマンスを発揮できるように努めていきたいと思っております。

これから課題について各担当部長から御説明を申し上げますけれども、4点ほど申し上げておきたいというふうに思います。1点目はコロナ対応です。これは、まだ引き続き次年度も対応していかなければいけないということで、都民の皆さん方の生活を支えるという観点から、雇用調整助成金ですとか小学校休業等対応助成金、あるいはコロナ関連の労災補償ですとか、そういったものを迅速に支給し生活を支えるというのが第1というふうに思っております。

2点目が労働災害の防止でございます。前回のときも今年度の状況を少しお話ししましたけれども、死亡災害が非常に増えているということです。昨年、令和3年、コロナで亡くなった方を除いても58名ということで、前年が33名ですので大幅に増えているということと、今年に入っても昨年の倍ぐらいのペースで死亡災害が増えている、あるいは死傷災害も増えている状況です。次年度は第13次労働災害防止計画の最終年度に当たるということで、なかなか達成は難しいわけですが、この動向、あるいはこの趨勢を抑え込むということに重点を置いた対応をしていきたいと、こういうふうに思っております。

3点目がデジタル化の推進ということで、政府も人材への投資、あるいは成長と分配ということで政策の方針が掲げられているわけですが、私どもの関連で申し上げますと、ハローワークにおいてもオンラインで紹介ができる、そういう仕組みが昨年の9月からできるようになりました。そういったものを十分に活用して、ハローワーク自体も全体としてはデジタル化に対応した取組を推進して、それによって就職を促進していくとい

うことも1つの課題として次年度、取り組んでいきたいというふうに思っております。

4点目、最後は人材の育成ということで、これも人材の投資に関連するわけですが、求職者支援訓練、あるいは公共職業訓練の定員の枠というのが今年度、相当増えていると。求職者支援訓練で5万人ですとか、全国です、あるいは公共訓練で15万人ですとか。東京も相当の枠を広げてやっているわけですが、これに合わせてしっかりと受講をあっせんして、デジタル人材の育成ですとか、あるいは産業間の労働移動を円滑にするですとか、そのための人材育成の推進に努めていきたいと思っています。

この後、運用方針（案）の説明に入りますけれども、スローガンとして「誰もが安心して働き活躍するT O K Y Oへ」というのを掲げております。コロナ禍、あるいは先ほど申し上げた労働災害が増えている中でも安心して働ける職場をつくっていくと。また、女性活躍推進法の改正法の施行ですとか、あるいは育児・介護休業法の改正法の施行が次年度、控えておりますので、人材の育成も含めて誰もが活躍できる、そういう意味で誰もが安心して働き活躍する東京をつくっていくというのをスローガンとして次年度は取り組んでいきたいというふうに思っております。

これについて、これから御説明しますが、皆様方の忌憚のない御意見をいただき、それも踏まえながら次年度、行政運営に努めていきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

企画課長

続きまして、本日御欠席の委員について御報告させていただきます。公益代表委員では長江委員、使用者代表委員では新井委員が御欠席されております。したがって、委員定数18名のうち御出席16名ございますので、地方労働審議会令第8条第1項に定める定足数である全数の3分の2以上または各側委員の3分の1以上を満たしており、本審議会が有効に成立しているということを御報告申し上げたいと思います。

また、本審議会は、東京地方労働審議会運営規則第5条第1項に基づきまして原則として公開とさせていただきます、議事録につきましても発言者名を含め公開させていただきますので、あらかじめ御了解願います。

次に、お手元にお配りをしております資料の確認をさせていただきます。本日、お手元には、一番上に本日の次第がございます。次に本日の出席者名簿、3枚目に本日の座席表がございます。その後、資料といたしまして令和4年度東京労働局行政運営方針(案)、その次に東京の労働行政(案)プロフィール2022、こちらがついております。万一、配付漏れがございましたら、事務局のほうに合図いただければ、お手元にお持ちしたいと思っております。よろしいでしょうか。

それでは、これより議事に入らせていただきます。

以後の議事の進行につきましては、野川会長にお願いをしたいと思います。それでは、野川会長、よろしく願いいたします。

野川会長

どうも、皆様、おはようございます。本日は早朝から御参集賜り、誠にありがとうございます。

今、局長からもお話がありましたが、新型コロナウイルスについて、ヨーロッパ、アメリカが既にこぞって正常化に向かいつつある中で、日本だけ、のべつ幕なしにまだ国民全員マスクしているという状況が続いております。私のある知人の新聞記者がヨーロッパの国際会議に出ましたところ、日本人の記者だけマスクしているので周りから非常に気味悪がられたという、そういうような状況でございますが、ぜひせめて次回は、このようなくっとうしい制約のないところで審議会も開きたいと、このように思っておりますが、今日のところは、まだこのような状況ですので、円滑な、スピーディーな、また議事の進行に御協力を賜りたいと、このように存じます。

それでは、早速進めてまいります。

議題の1、令和4年度東京労働局行政運営方針(案)についてです。

では、労働局から順次御説明をお願いいたします。

雇用環境・均等部長

雇用環境・均等部長の野添でございます。よろしく願いいたします。

4年度の行政運営方針につきまして、各部署ごとの施策を取りまとめましたものが、こちらの東京の労働行政になります。本日は、こちらの資料を使って説明させていただきます。座って説明させていただきます。

まず、雇用環境・均等部の施策につきましては3ページから6ページの

ところになりますので、3ページを御覧ください。大きく6本の柱を立てております。

1本目は誰もが働きやすい労働環境の整備ということで、まず働き方改革の施策は、長時間労働の是正、それから同一労働同一賃金といったもののほかにも生産性向上による賃金引上げや優良な人材の確保と定着、女性の活躍推進、仕事と家庭の両立など多岐にわたっておりまして、また、それぞれの施策は関連性が高いということから、単独で行うよりもワンパッケージで推進していくほうが効果的であると言えます。

雇用環境・均等部は、男女雇用機会均等法やパート・有期雇用労働法の施行機関であると同時に、行政分野の枠組みにとらわれない総合的な労働行政の企画調整役を担っている部署でもありますので、こちらが調整役となりまして、労働局、労働基準監督署、公共職業安定所が一体となって取り組んでいくこととしております。

具体的には、商工団体等の皆様へは参加企業に対する取組の働きかけにつきまして要請を行い、また、個々の企業へは、直接訪問したり説明会を開いたりすることによりまして関連法の周知、それから好事例や関連する助成金の紹介などによりまして取組を支援していくこととしております。さらに、来年度も、委託事業になりますが、東京働き方改革推進支援センターを設置しまして、特に中小企業、小規模事業者に対し、きめ細かな支援を行うこととしております。

また、テレワークにつきましては、ウィズコロナに対応した働き方として広がりを見せる中で、より良質なテレワークの普及を図るために、東京都をはじめとする関係機関と連携を図りましてテレワークガイドラインの周知を行うとともに、助成金の支給を通じて企業への支援を行ってまいります。

2つ目の柱が4ページの女性活躍の推進ということになります。令和4年4月1日から、常時雇用される労働者101人から300人規模の企業につきましても、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定であるとか女性の活躍状況の情報の公表といったものが義務づけられます。新たに義務化された企業も含めて女性活躍の取組が着実に行われるよう、法の履行確保を

図ってまいります。

また、「えるぼし」とか「プラチナえるぼし」の認定を目指す企業につきましては、これは本省の委託事業になりますが、専門のアドバイザーによるコンサルティングもありますので、こういったコンサルティングの活用を促して、さらなる取組を推進してまいります。

3本目の柱が仕事と家庭の両立支援対策です。通称産後パパ育休制度の創設など、男性の育児休業の取得促進などを主な目的として改正されました育児・介護休業法が、令和4年4月、それから10月、5年4月と3段階で施行されます。産後パパ育休などの新たな制度については、規定整備が必要になりますし、また、こういった制度の利用のための申出書の作成など、こういった準備を企業の皆様に着実に進めていただくため改正法の周知を行うとともに、助成金の支給により、こういった仕事と家庭の両立に取り組む企業を支援してまいります。

また、育児休業の取得などを理由とする不利益取扱いに関する労使間の紛争につきましては、紛争解決援助制度によりまして早期解決を支援するとともに、法違反に対しては是正指導を行ってまいります。

4ページの右下、こちらはコロナ対策ということで、新型コロナウイルスの感染で小学校や保育園が休校となって仕事を休まなければならない労働者、また、感染に対する不安が非常に大きくて医師から休業を指導された妊娠中の女性労働者、こういった方に有給の休暇を取得させた事業主に対して助成金による支援を行ってまいります。

それから、次、5ページになりますが、3の次世代育成支援対策法につきましては、これも認定制度、「くるみん」という認定制度がございますが、4月から認定制度の基準が改正されます。また、新たに「トライくるみん」という認定制度がスタートすることになっておりますので、これらについての周知と認定取得促進の働きかけを行ってまいります。

それから、4つ目ですが、これまた4月から不妊治療についても保険の適用が始まるということで、今後、ますます不妊治療と仕事が両立できる職場環境の整備というものが求められてまいります。このため、不妊治療についての正しい理解を深めて休暇制度を導入していただくよう事業主の

皆様に働きかけるとともに、中小企業でこういった取組を進められるところにつきましては、助成金による支援を行ってまいります。

4本目の柱は雇用形態に関わらない公正な待遇の確保対策ということで、パートタイム・有期雇用労働法が中小企業にも適用となって1年たとうとしております。しかし、コロナ禍の影響などもありまして、まだ取組が遅れがちだという企業も少なからずありますので、こういったところにつきましては、好事例の紹介などにより同一に向けた取組を進めてまいります。

5つ目の柱が総合的ハラスメント対策ということで、これも来年度4月1日から、中小企業におきましてもパワーハラスメントについての防止措置が義務化されるということで、パワーハラスメントのほかセクシュアルハラスメント、それから妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、いわゆるマタハラと呼ばれているものですが、こういった各種ハラスメントにつきまして、総合的な防止措置が図られるよう着実な履行確保を図ってまいります。

また、就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメントやカスタマーハラスメント、こういった問題も大きくなっておりますので、ハラスメント防止措置に基づく望ましい取組の周知徹底を図り、事業主の取組を促していくこととしております。

最後の柱、6番目です。都内20か所に総合労働相談コーナーを置いておきまして、こちらで労働問題に関する相談に対応し、労使間の紛争につきましては、労働局長による助言指導、紛争調整委員会によるあっせんにより解決を促進していきます。

雇用環境・均等部の来年度の重点施策は以上となります。よろしく願いいたします。

労働基準部長 労働基準部長の小島でございます。

先生方には、いつも御指導いただきましてありがとうございます。着座にて失礼申し上げます。

労働基準部の施策につきましては、7ページ以降でございます。

まず、第1といたしまして、長時間労働の抑制をはじめとする労働環境の整備ということでございます。その中の1といたしまして、労働時間の

縮減等に取り組む事業者への支援ということでございますが、これは、働き方改革推進法が施行されまして、順次様々な法改正が適用されているところでございますが、中小企業におかれては、例えば、連休の義務化の対応でございますとか、また、令和5年4月には、中小企業の方にも60時間超えの時間外労働に対しまして割増賃金率50%が適用になるというような改正も予定されているところでございます。

そういったことから、中小企業・小規模事業者の皆様に対しまして、説明会を開催しましたり戸別訪問による支援、助成金の御紹介、そういったことをしながら、法律の適用に対応いただけるように丁寧な支援を実施していきたいというふうに考えているところでございます。

中ほど下に「特に」と書いてございますが、令和6年4月1日から、時間外労働の上限規制の現在、適用を猶予されております建設の事業、自動車運転の業務、医師につきまして、これは、あと2年適用ということで、こちらについても積極的に取り組んでいきたいと思っております。

少し詳細に説明申し上げますと、まず建設業対策でございますが、建設業の労働時間は全産業の中で最も長くなっておりまして、東京都内におきまして全産業の比率で大体20%ぐらい、ほかの業種に比べて長いという状況でございます。そういった中で、有効求人倍率も、全業種がおおむね1.1倍程度という中で、建設関係は5倍から6倍と非常に高い水準で人手不足が続いているという状況でございます。そういった中で先ほど申し上げました時間外労働の上限規制が適用になるということでございまして、原則、月45時間、年間360時間と、特別条項があっても最大720時間というような適用があるということでございます。

そういった中で、最近の工事を見ても、工期が非常に長くなっている工事もございまして、2年を超えるものというのも多数あるところでございます。こういった中から、建設業の人手不足解消のためにも、健全な発展のためにも、建設業における労働時間、働き方改革の推進が極めて重要だという認識をしておるところでございます。

これを受けまして、東京労働局では、建設業の働き方改革の総合対策を当局独自に今、策定しようとしているところでございまして、その中でポ

イントとしましては、工事施工業者に対する周知はもちろんでございますが、生産性向上の助成金の御案内など丁寧に対応していきたいということをおっしゃっているところでございます。

また、建設業の特徴から発注者に対する働きかけというのが極めて重要であると認識しておりまして、発注者の方にも働きかけていきたいと。また、元請け事業者の方には、下請けの労働時間削減の配慮もお願いしていきたいというようなことを考えているところでございます。

医療労働につきましては、こちらは東京都と連携して進めることとしておりまして、医療勤務環境改善支援センターというのが東京都にごさいますして、労務管理と医療経営の専門家による支援などをやっております、こちらを進めていきたいというふうに思っているところでございます。

自動車運転者につきましては、現在、改善告示の改正の議論が行われておりまして、こちらを踏まえて対応していきたいというふうに思っているところでございます。

次に、2の説明でございます。長時間労働の抑制に向けた監督指導等ということでございます。これは、前回の審議会で御説明申し上げましたけれども、令和2年度の違反率は37.1%であったということでございます。その中で80時間超えの時間外労働が28.3%あったということでございまして、来年度も引き続き長時間労働に対する監督指導を的確にやっていきたいというふうに思っております。

その中で、11月に過重労働解消キャンペーンを実施して、集中的な周知啓発に取り組んでいきたいというふうに思っているところでございます。

3点目に企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導でございます。これは、コロナウイルス感染症の影響による例えば大量整理解雇等の事案がある場合には、労働基準法違反等の未然防止等の目的から啓発指導を実施しているところでございますが、今年度の実績としましては1月末現在で204件の指導をさせていただいているところでございます。これも、引き続き実施していきたいと思っているところでございます。

4点目の法定労働条件の履行確保につきましても、まだまだ労働基準法違反の事業所もございしますので、引き続き指導をしていきたいというふう

に思っているところでございます。

5点目の特定分野における労働条件の確保対策でございますが、こちらにも技能実習生を含めた外国人労働者対策等を実施していきたい。特に、外国人労働者の方は今年度、減少はしているものの、まだ年間4,000件程度の外国人の方からの相談もございまして、外国人在留支援センターというのを、「F R E S C」と書いてございますけれども、これは入国管理局とかワンストップで外国人の方の相談に乗る施設でございますけれども、その言語を強化するなどして対応していきたいというふうに思っているところでございます。

続きまして、8ページでございます。6の申告・相談等への対応ということでございます。右側のグラフを見ていただきますと、コロナ禍において、実は申告受理件数というのは大きく減少しているところでございます。この要因は明確に把握できているわけではございませんが、様々な中小企業に対する支援策なども効果が一定あるのかなというふうには思っているところでございますが、今後、原油高でありますとか様々なコロナの要因等もございまして、申告・相談が増加してくることを危惧しているところではございますけれども、的確に対応していきたいというふうに思っているところでございます。

次に、第2としまして労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりということで、局長からもお話をさせていただきましたが、第13次防の最終年ということでございます。

緑囲みの3行目でございますが、死亡災害56人以下ということでございますが、これが令和3年は増加をしまして、先ほど58人と、このデータは少し古いので56人と資料にはなっておりますけれども、58人と。コロナを含めると68の方が亡くなっているという状況でございまして、令和2年が大幅に減少しておったことから相当の増加になってしまったという状況でございます。

増加の要因について分析をいたしますと、実は、建設業における死亡災害が令和2年12人から令和3年は24人と倍増しているところでございます。それが大きな要因となりまして、死亡災害が増加をしているというこ

とでございます。対策は後ほど詳しく説明申し上げます。

右側のグラフ、死傷災害発生状況ということでございまして、こちらの目標としましては9,345人以下ということでございますが、これはコロナも含めてでございますけれども1万1,331人という数字になっておりますが、コロナを除いても目標を達成できていないというような状況が続いているところでございます。

こちらの要因としましては、商業と保健衛生業、社会福祉施設等で大幅に増加をしているということが大きな要因となっているところでございます。

恐縮ですが、9ページを御覧いただければと思います。そういった中で13次防を達成するための、まずは1つ目は職場におけるコロナの感染防止対策を引き続き推進していきたいというふうに思っているところでございます。

2点目といたしまして、死亡災害の撲滅を目指した労働災害防止対策の徹底ということでございまして、先ほど申し上げました増加の大きな要因が建設業における死亡災害でございます。この文章にも書かせていただいておりますが、死亡災害の4割が建設業であるということでございます。内訳を見ますと、ここにも書かせていただいておりますが、墜落・転落による死亡というのが大幅に増加をしているところでございます。

背景について、労働基準監督署等において現場を相当数、実は令和3年は指導をさせていただいておりますが、例年の1.6倍ぐらいの現場を指導申し上げたところでありますが、その中の状況を分析いたしますと、墜落防止措置に関する法律違反の指摘率が、これが1.7倍になっているということでございまして、墜落防止の措置義務違反の率が、そのまま墜落災害につながっているのではないかと懸念しているところでございます。

さらに、安全衛生管理部門についても、コロナ禍ということもあって十分な活動ができないということもあるかと思われましてけれども、安全性管理に関する違反も大幅に増加をしておるという状況でございます。

なぜ、墜落・転落防止措置の法違反が増えているのかという背景に、も

もう少し分析をしてみますと、まず、墜落防止措置のいわゆる足場なんかを見ていただきますと、足場というのは、作るときには完璧な形で作るのですが、作業員が手すりを取ってしまうと、そういったことが日常で起こってしまうと。その段階で法律違反の状態になると、そこから墜落のおそれがあるというようなことが考えられるところでございます。

現場代理人の方に聞いてみますと、最近の作業員の方の危険意識が低下してきているというのを感じると。一方、労働者の方にもアンケート調査をしたところ、同僚間の危険意識が低下しているんだというようなことをお話しいただいている、アンケートで回答いただいているところでございます。

そのため、来年度におきましては現場指導を強化して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が、その中で、墜落防止の柵の徹底というのがまず大きな主眼でございますが、そういった中で、安全性管理の水準の向上の中でも建設業に従事する方の危険意識の向上、教育を徹底するといったことを指導させていただくことが必要ではないかというふうに考えているところでございます。

また、建設業以外にもビルメンテナンス業や造園業等でも死亡災害が多発しておりまして、こちらについても指導していきたいというふうに思っておるところでございます。

3にございます第13次労働災害防止計画の計画重点業種別の災害防止対策の推進の中で、先ほど休業のほうの災害の増加としまして商業とか社会福祉と申し上げましたけれども、事故の型から分析いたしますと転倒災害が圧倒的に多いというふうになっているところでございます。

例えば、商業で申し上げますと、負傷の3分の1が転倒災害ということでございます。そのため、「特に」と書いておりますけれども、転倒災害の減少に向けまして、この転倒災害の原因を東京局管内で発生しているものを分析いたしますと、段差につまずくか、整理整頓できないものにつまずくか、床がぬれていて転倒する、この3つが圧倒的に多いということで、この3つを解消すると。段差解消、乱雑解消、ぬれ解消ということを主眼に置いて取組をしていきたいというふうに思っているところでございます。

また、陸上貨物、製造業等についても対策をしていきたいと。

その中で、4のところがございますが、特に、高齢者の方の災害が非常に多くなっているということがございます。そういったことから、ここにごございますエイジフレンドリーガイドラインというものを周知していくということで対策を進めていきたいと思っているところでございます。

次が健康対策でございますけれども、まずは5といたしましてメンタルヘルス対策でございます。これは、後ほどデータがございましたけれども、労災の精神事案、例えばパワハラによる精神事案、そういったものが高い水準で認定させていただいているところでございます。ストレスチェック制度によってストレスをできるだけ軽減していくという対策が極めて今後重要であると思っているところでございまして、産業保健活動を的確にやっていただくように指導するとともに、産業保健総合支援センターの活用などを促しながら対策を進めていきたいというふうに思っているところでございます。

6点目としまして化学物質等による災害防止対策でございますけれども、この中で特に重要だと、力を入れていきたいと思っているのは石綿関係でございます。今回、「改正石綿障害予防規則」と書いてございますけれども、工事を始める前に事前に建物の中に石綿があるかどうか、これを調査していただくということが必要になり、労働基準監督署に一定規模の工事については報告をいただくという法改正がなされているところでございます。それにつきまして、徹底していきたいというふうに思っているところでございます。

7点目に熱中症対策でございますが、こちらは暑くなる前、早い時期から、4月から計画を進めていきたいというふうに思っているところでございます。令和3年の状況を見ますと、オリンピック等がございまして、警備の方の熱中症が極めて重要な対策として取り組んできたところでございますが、44人と大幅に減少することができたところでございます。残念ながら、死亡は2人ということでございます。今後も熱中症対策、引き続き取り組んでいきたいというふうに思っております。

8の治療と仕事の両立支援の関係でございます。これは、仕事をしながら

ら治療をしていただくと、両立することによってワークライフバランス等の実現等につなげていくということですが、こちらも東京地域両立支援推進チームという活動を通じまして、関係団体と連携を深めながら進めていきたいというふうに考えているところでございます。

次に、10 ページでございます。最低賃金制度の適切な運営ということでございまして、令和3年10月1日に1,041円ということで引上げをしたところでございます。最低賃金の審議会の中でも御指摘をいただいております。金額の周知、履行確保だけではなく、生産性向上や賃金引上げに向けた中小企業支援事業の周知、利活用が極めて重要であるというふうに御指摘をいただいたところでございます。

そういったことから、一番冒頭に書いてございますけれども、今年度から東京都最低賃金・支援策周知強化期間というのを設けております。改正の時期の9月、10月と、今年は補正予算で業務改善助成金が新たに加わりまして、1月、2月にも強化期間を設けまして、4か月間、労働局、監督署において最低賃金の金額そのものと生産性向上の支援策の周知、利活用に努めたところでございます。

「中小企業支援事業には、次のような助成金制度があります」と書かせていただいておりますが、業務改善助成金については、令和2年度は43件の申請でありましたが、今年度は2月末現在でございますが249件の申請をいただいております。まだまだ少のうございますが、今、5.7倍の件数を申請いただいているということでございます。

また、最低賃金のために設けられました業務改善助成金以外にも、ここに書いてございますキャリアアップ助成金でございますとか人材確保等支援助成金、また、経済産業省、中小企業庁などの助成金支援策についてもパッケージにして周知をしているという状況でございまして、引き続き続けていきたいというふうに思っているところでございます。各商工会議所様や商工会様や中央会様、あらゆる経営者団体の方にも御協力をいただきながら周知を進めているという状況でございます。

最後に、第4の迅速・的確な労災補償についてでございます。

まず、労災補償の基本は、迅速に的確に処理を行うということが基本で

ございます。そういった中で、まず、脳・心臓疾患、いわゆる過労死等の請求件数と精神障害の請求件数の御紹介でございます。令和2年度の、これはピンク色の数字が脳・心臓疾患の件数でございますが、ここはあまり大きく変化をしてございませんが、精神障害の請求件数を御覧いただきますと、平成29年度から毎年増加しておりまして、令和3年度は、これは速報値、12月末現在で394件ということでございまして、恐らく500件ぐらいになるのであろうということを考えているところでございまして、精神障害事案の請求件数が大幅に増えているということから、これを迅速・的確に処理していくということが労災業務においては極めて重要な課題と認識しているところでございます。

右側の表は石綿関連疾病請求の請求件数と認定件数でございますが、こちらも石綿関連の疾患の請求件数が若干伸びてきているということでございまして、こちらの調査も的確に行っていきたいというふうに思っているところでございます。

また、一番下のところでございますが、局長が冒頭申し上げましたが、新型コロナウイルスの感染症の労災請求についても迅速・的確な処理を行うということを考えておりまして、現状の数字を申し上げますと、現在、2月末でございまして、請求件数が4,285件という状況でございまして、認定件数は3,605件ということでございますが、まだまだ実は労災保険をコロナ感染症で使えないと思っていられる方もいるのではないかとこのように考えておりまして、事業所などに対して労働者への請求勧奨を積極的に実施していきたいと思っているところでございます。

当局としましては、独自に、この1月と2月に新型コロナウイルスの感染症で労災請求ができるということをキャンペーンを張りまして集中的な周知をさせていただいたところでございます。多くの方を救済していきたいと考えているところでございます。

以上、労働基準行政の重点について説明を申し上げます。ありがとうございました。

職業安定部長 職業安定部の永野でございます。

続きまして、安定分野の関係につきまして御説明をさせていただきます。

着座にて失礼いたします。

職業安定部に関する部分につきましては、プロフィールの 11 ページから 15 ページとしてまとめてございます。

まず、総論としまして、冒頭部分に都内 17 か所のハローワークと様々な専門施設が地域に密着しながら求人・求職のマッチングを行っているという趣旨のことを記載させていただいております。これまで、コロナ禍の雇用機会の確保、これを重点施策の柱といたしまして、新型コロナウイルスの感染拡大の影響により社会活動が停滞と再開を繰り返す中、休業手当により雇用維持に努める事業主を支援する雇用調整助成金ですとか、あるいは休業手当が支給されない中小企業等の従業員の生活の安定を図るための休業支援金等、これらの迅速支給というものを第一の課題として総力を挙げて取り組んでまいったところでございます。

また、感染症の影響が続く中、面接会ですとかセミナーなど多くの人が集まるようなイベント、こういったものはコロナ禍では中止、あるいは大幅に規模を縮小して開催をするという一方で、求人受理、あるいは職業相談、職業紹介につきましては、ハローワークシステムのオンライン機能、あるいは電話や郵送などを活用いたしまして、なるべく来所を求めない方式によってサービスを提供するなど、感染対策を最優先といたしまして利用者や職員の安全・安心に努めて業務を運営してまいったところでございます。

ここにグラフがございすけれども、黄色の折れ線で表示しているのが有効求人倍率ですけれども、リーマンショック以降、どんどん右肩上がりでは上がってきたわけですが、一番右の 2 つのところ、がくっと落ちている。ここがコロナの影響ということでございます。

右側にも求人数が薄い青で出ておりますけれども、五、六年前ぐらいは 150 万人分あったものでございますが、3 年度にはその半分ぐらいに減っているというような状況、こういったことでございます。

令和 4 年度につきましては、ページの中段にございます、第 1、雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応、それから 13 ページ以降の第 2、多様な人材の活躍促進、この 2 つを柱といたしまして 10 項目に

取り組んでまいりたいというふうに思っております。

それでは、個別に説明をさせていただきます。

まず、第1の柱の1番目として、雇用の維持・在籍型出向の取組への支援というものを挙げております。新型コロナウイルス感染症の影響等で休業を余儀なくされた労働者の雇用維持のために雇用調整助成金等の活用促進を図るほか、産業雇用安定助成金、これは労働者の出向を支援して、これらの出向元・先、どちらにも助成金で支援をするというものでございますけれども、これの活用。それから、産業雇用安定センター東京事務所等、関係機関との連携により在籍型出向を活用した雇用維持、これを支援してまいりたいというふうに思っております。

雇調金のグラフが左下のところがございますけれども、景気のいいときは、この雇調金というのは使われないものでございますけれども、緑の支給金額のところもぐっと立ち上がっているというようなことで、令和2年の6月、7月、こういったところから急激に増えてきたという状況が見てとれるかと思えます。

右側、2番目といたしまして、人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進ということでございます。まず、(ア)として医療、福祉などの雇用吸収力の高い分野への就職支援ということでございますけれども、医療、福祉、建設、警備、運輸等、こういった雇用吸収力の高い分野のマッチング支援、これを強化するというので、都内の7か所に設置をしておりますけれども、人材確保・就職支援コーナーというコーナーをつくっております。こちらを中心に、求人、求職、双方の状況を踏まえまして支援、それからオンラインを活用した業界セミナーですとか施設見学、それから見学会と面接会をセットにしたツアー型面接会、こういったものを積極的に実施をいたしまして、関係団体等と連携をした人材確保支援の充実を図ってまいりたいというふうに思っております。

12ページに続きますけれども、あわせて、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」、こういったものを推進するほか、東京都の施設でございましてナースプラザ、こちらと連携をいたしまして職業相談、職業紹介等の就職支援に加えまして、有資格者の方の復職講習、こういったもの

への参加勧奨を行ってまいりたいというふうに思っております。

また、人材不足分野のマッチング支援を促進するために、最近は、もう SNS が当たり前になっておりますけれども、LINE あるいは Instagram、Twitter、こういったもの。それから、あと、本年度、私ども、東京ハローワーク YouTube 公式チャンネルを開設いたしましたが、こういったものを積極的に活用いたしまして求人企業の魅力を、ハローワークを今までお使いいただいていない未利用層の方々を含めまして、広く伝わるように情報発信を強化してまいりたいというふうに考えております。委員の皆様方も、ぜひ、東京ハローワーク YouTube 公式チャンネルのチャンネル登録をお願いしたいというふうに思います。

特に、介護分野につきましては、毎月 11 日から 17 日を東京介護ウィークといたしまして、ハローワークにおいて集中的な面接会等を開催、こういった支援に取り組んでまいりたいというふうに思っております。

次に、右側、(イ)といたしまして、地域のニーズに対応した職業訓練の推進等ということでございます。東京都が設置をしております職業能力開発センターですとか民間教育訓練機関において実施をしております公的職業訓練につきまして、有識者、労使団体及び教育訓練機関等の関係者を委員といたします東京都地域訓練協議会、こういったところで、これまでの訓練コースの実績等も踏まえまして検証や見直し等を行いまして、人材不足分野を含め地域ニーズに対応した職業訓練コース、こういったものの設定を促進してまいりたいというふうに思っております。

また、ハローワークの相談窓口におきましても、積極的に職業訓練の受講の提案を行いまして、就職あるいは転職の可能性を高める適切な訓練コースをあっせんしていきたいというふうに考えているところでございます。

次に(ウ)といたしまして、雇用と福祉の連携による離職者への介護・障害福祉分野への就職支援というものでございます。新型コロナウイルス感染症の影響による離職者の再就職支援、あるいは障害福祉分野を含む介護分野における人材確保を支援していくために、介護分野向けの訓練枠、これを重点分野としております。ハローワーク、訓練機関、東京都福祉人材サービスセンター等、関係機関と連携をいたしまして介護分野への効果

的な就職支援、これを実施してまいりたいというふうに考えております。

また、就職後の職場定着に向けた取組といたしまして、雇用管理改善に関する事業主への助成等、こういったものも実施をしてみたいというふうに思っております。

次に、第1の3番目、デジタル化の推進ということでございます。こちらについても3点ほど挙げております。

まず、(ア)のデジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援というものでございますが、これも訓練の関係でございますが、IT分野の資格取得を目指す公的職業訓練のコース設定、これを拡充いたしまして、その周知広報に努め受講につなげていくと。訓練受講期間中から訓練終了後まで、きめ細かい伴走型の支援、これは職業相談ということになりますけれども、これを実施してまいりたいというふうに思います。

続いて、(イ)ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進でございます。これは、冒頭の局長からのお話にもございました。ハローワークでは対面による職業相談、これを基本とするわけですが、一方でオンラインによる職業相談、職業紹介を推進するために、来年度、重点的に取り組むモデル所、これを4つ設置いたしまして、効果的な取組の促進を図ってまいりたいというふうに思っております。

従来ですと来所いただいて紹介状を交付するわけですが、求職登録をしていただいてマイページを開設していただきますと、オンライン上で紹介状の交付もできるようになりますので、こういったサービスを推進してまいりたいというふうに思います。

また、就職支援セミナーのオンライン配信ですとか、先ほど申し上げたSNSを活用した情報発信、こういったものを強化していきまして、自宅でも求職活動ができるように来所によらないサービスの向上、こういったものを図ってまいりたいというふうに思っております。

次に、(ウ)の雇用保険手続の電子申請の利用促進ということでございます。これは従来から電子申請で受付ができるわけですが、電子申請の手続は非接触、非対面ということになりますので、コロナの感染防止の観点からも非常に有効だということで、積極的な利用勧奨を行ってまい

ります。

また、これは社会保険労務士の方に委嘱をしておりますが、雇用保険電子申請アドバイザーによる事業主等への支援、こういったものも引き続き実施をしてみたいというふうに思っております。

続きまして、13ページを御覧いただければと思います。第2の柱として、多様な人材の活躍促進ということでございます。

まず、その1番目といたしまして、仕事と子育ての両立を目指す方への就職支援を挙げてございます。都内に3か所設置をしておりますマザーズハローワーク、それから7か所に設置をしておりますマザーズコーナー、この10の拠点におきまして、仕事と子育てが両立しやすい求人を御紹介する、あるいは地方公共団体ですとか関係機関が行います保育所、子育て支援サービス、様々な情報がございますけれども、こういったものを提供するなど、子育て中の方、ひとり親の方等の求職ニーズを踏まえた予約制、個別担当者制によりまして、きめ細かな就職支援を行ってまいります。

あわせて、オンラインを活用した就職支援サービスを提供するとともに、NPO法人等、地域の子育て支援拠点や関係機関、こういったものと密接に連携をいたしまして、アウトリーチ型の支援も行ってみたいというふうに考えております。

下に移りまして、2番目は新規学卒者等への就職支援でございます。まず、(ア)として新規学卒者等の就職支援ということで、こちらは都内2か所に設置をしています、新宿と八王子にございますけれども、新卒応援ハローワーク、こちらでは、大学等卒業予定者、あるいは卒業後3年以内の既卒の未就職者の方、こういった方々を対象に、各種セミナー、個別担当者制による個別支援を行うほか、大学等との連携によりまして就職活動前の学生さんに対しても早期の支援を進め、就職実現まで一貫した就職支援を行ってまいります。

また、高校、中学の卒業予定者の生徒さんに対しましても、各ハローワークで学校と連携をした支援によりまして早期の就職内定を確保、これを図るとともに、未就職の卒業者に対しても引き続き支援を行ってみたいと思います。

この新卒者の関係では、前回の審議会では野川会長のほうから、いわゆる大学2年生問題について問題提起がございました。その際、私からは都内の2か所の新卒応援ハローワークで何かできないかということで、厚生労働本省とも協議をしてみたいというふうに申し上げたところでございます。

本来、新卒応援ハローワークへの学生さんの登録というのは卒業年次の4年生から、また、登録はできないのですけれどもサービスを使えるというのが、従来は3年生の1月頃からというふうになっているわけでございます。そこについて早期の支援ができないかというところを御相談したわけですけれども、職業意識啓発事業の一環として前倒しの利用も可能というような言質を得ましたので、今の2年生、来月から3年生になるわけですけれども、学業に支障のない範囲で3年生の4月以降、登録なしでセミナー等への参加を可能とすることといたしております。

また、大学のキャリアセンターの求めに応じて、キャリアセンターと連携をいたしまして、新3年生を対象とした大学のキャンパス内での就活サークルのようなもののセミナーなども学業に支障のない時間帯で開催できないか、今、検討をしているところでございます。

戻りまして、次に右上の（イ）公正な採用選考システムの確立でございます。応募者の人権に配慮した公正な採用選考が行われますよう、雇用主や企業の採用担当者を対象に研修会等を開催するなど、広く啓発に努めてまいります。また、就職差別につながるおそれのある採用選考を行った事業所が惹起した場合は、これに対する助言・指導というものを適切に行ってまいりたいというふうに思っております。

第2の柱の3番目は、非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援として5点ほど挙げてございます。

まず、（ア）の非正規雇用労働者等へのきめ細かな担当者制支援ということですが、非正規雇用労働者等の早期再就職を支援するために、予約制、個別担当制等によりまして求職者の個々の状況に応じた計画的な就職支援、これを推進してまいります。

また、毎月4日から10日までを「東京即面接WEEK！」といたしまして、コロナ対策を徹底した上で予約制による面接会、こういったものをハ

ローワークにおいて集中的に実施をしております。

(イ) は求職者支援制度による再就職支援でございます。これも訓練の関係です。新型コロナウイルス感染症の影響により、やむを得なく離職をした方等の再就職を促進するために、就職に必要な技能及び知識を習得するための求職者支援制度の積極的な周知・広報、これを行うとともに、受講する方に対しましては、訓練受講中から終了後に至るまで、個別担当制を中心に一貫した支援に努めてまいりたいというふうに思います。

(ウ) として、がん等の患者に対する支援ということでございます。がん等の長期にわたる治療等が必要な求職者の方々を支援するために、がん診療拠点病院、今、連携をしているところは3つの病院でございますけれども、ここと連携をいたしまして出張相談ですとかオンラインによる職業相談・職業紹介を行うなど、求職者の希望を踏まえた就職支援を推進してまいりたいというふうに思っております。

続きまして、14 ページを御覧いただければと思います。(エ) としてフリーター等への就職支援でございます。都内3か所のわかものハローワークでは、担当者制による個別支援を中心といたしまして各種セミナー、それから共通の悩みを抱える仲間との経験交流、こういったものを内容とするジョブクラブ、こういったものを開催しております。

また、適性診断ですとか応募書類の作成パソコンを活用した若者専門施設ならではの就職支援というものを実施してまいりたいというふうに思っております。

また、各ハローワークのほうでも若者支援窓口を設けておりまして、利用者一人一人の課題や態様に応じた職業相談・職業紹介、セミナー等を実施してまいりたいというふうに考えております。

次に、(オ) として生活保護受給者・生活困窮者等の就労支援でございます。生活保護を受けられている方、それから生活困窮者等の皆様方に対しまして、福祉事務所等、自治体のほうへ巡回相談、地方公共団体の中に設置をしております常設窓口、こういったところで就労支援を行うとともに、就職後の職場定着支援を積極的に行うことで就労による自立を支援してまいりたいというふうに思っております。特に、新型コロナの影響で増

加している生活困窮者の方々に対する就労支援、ここを強化してまいりたいというふうに思います。

第2の柱の4番目は、就職氷河期世代の活躍支援でございます。都内6か所のハローワークに設置をしておりますが、ミドル世代チャレンジコーナーというコーナーを設置しております。ここでは専門スタッフによりまずチームを結成いたしまして、キャリアコンサルティング、それから生活設計面の相談、必要な職業訓練等へのあっせん、求職者の適性能力等を踏まえた求人開拓、職業紹介、就職後の定着支援まで、一貫した支援を実施してまいりたいというふうに思っております。

また、企業様に向けても、安定的な就職がなかなか困難な求職者の方を常用雇用していただいた場合には、特定求職者雇用開発助成金等の周知、これを積極的に行いまして正社員就職を支援してまいりたいというふうに思っております。

あと、このほか、官民協働で都内の就職氷河期世代の活躍支援に取り組むプラットフォームというものがございますが、こちらにおいても支援策の周知・広報、企業説明等を通じまして、就職支援に取り組むなど、氷河期世代の方々に対する総合的な支援を実施してまいりたいというふうに思っております。

5番目といたしまして、高齢者の就労・社会参加の促進として2点挙げてございます。70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備ということでございますが、70歳までの就業確保措置を企業の努力義務ということで高齢者雇用安定法により3年4月に施行されておりますが、事業主の方々の取組促進を図るため周知、それから意識啓発を引き続き行ってまいりたいと思います。

また、70歳までの就業機会確保に向けた環境整備を図るということで、65歳超の定年引上げ、あるいは継続雇用制度の導入等を検討する企業の皆様方に相談援助サービスを行ってまいるほか、高障求機構東京支部と連携いたしまして、65歳超雇用推進プランナー等による提案型の相談・援助、これを行ってまいりたいと思います。

それから、シニア応援コーナーにおけるマッチング支援といたしまして

は、都内 16 か所に設置をしている、主に 65 歳以上の求職者の方を対象にしたシニア応援コーナー、こちらにおきまして高年齢求職者の方々に多様な就労ニーズがございますので、これに対応した個別担当制のきめ細かな職業相談・紹介を行ってまいります。

また、臨時的かつ短期的または軽易な就業を希望する方もおられますので、地域のシルバー人材センター、こういったところの情報提供も行うということでやってまいりたいと思います。

続きまして、15 ページのほうを御覧ください。第 2 の柱の 6 番目といたしまして、障害者等の就労促進として 3 点挙げてございます。

まず、企業に対する障害者の雇入れ支援等の強化でございます。雇用義務が発生していながら 1 人も雇用していない、いわゆる障害者雇用ゼロ企業ですとか、新たに雇用義務が生じたということで、これまで雇用していなかったということから障害者雇用に係るノウハウがないと、こういったような企業様に対しまして、企業向けのチーム支援、これの体制整備、それから職場実習推進事業等を積極的に行ってまいりたいと思っております。

また、障害者雇用に関する優良な中小事業主といたしまして、障害者雇用促進法に基づきます「もにす認定事業主」、優良中小事業主ということで認定制度がございますが、こちらの認定数の拡大とともに認定された事業主が障害者雇用の身近なロールモデルとして周りに認知され、地域全体の中小事業主における障害者雇用が一層推進されるように努めてまいりたいと思います。12 月末現在で、全国で 117 社。東京はそのうち 22 社が認定を受けてございます。

次に多様な障害特性に対応した就労支援の強化ということでございますが、個々の障害者の障害特性や就労ニーズに応じましたきめ細かい職業相談・職業紹介を行うとともに、地域の関係機関との連携によるチーム支援を一層推進いたします。

とりわけ精神障害者、発達障害者支援につきましては、トータルサポーターによる専門的な支援を行いまして、就職を促進してまいりたいというふうに思っております。また、広く一般の労働者を対象に、これを受け入れる環境を整えるという意味ですけれども、精神・発達障害者を温かく見

守り、支援をする「精神・発達障害者しごとサポーター」、これ周囲の方々ですね、こういった方を養成して、職場における精神・発達障害者を支援する環境づくりというものを推進してまいります。

また、難治性の疾患の方につきましては、難病サポーターによります職業相談や東京都の難病相談・支援センターというところがございますけれども、こちらとの連携、各種助成金の効果的な活用等により、就職の促進を図ってまいります。

次に公務部門における障害者雇用の推進でございます。各府省、あるいは地方公共団体の障害者雇用、これを率先してやっていただかなきゃいけないわけですが、これを推進するために各府省等向けのセミナー・職場見学会を開催してまいりたいと思っています。

また、雇用する障害者の定着支援を一層推進するため、ハローワークに配置をしております職場適応支援者による支援というものを行ってまいります。

第2の柱の最後、7番目として外国人に対する支援でございます。ハローワーク新宿の出先機関になりますが、東京外国人雇用サービスセンター、これ四ツ谷の駅前のF R E S Cの中がございます。それと、新宿の歌舞伎町のハローワーク新宿の庁舎がございます新宿外国人雇用支援・指導センター、こちらを中心に外国人労働者が能力を十分に発揮できるよう、きめ細かな職業相談・職業紹介を行ってまいります。

また、事業主の皆様には、事業所訪問等を通じまして雇用管理の改善指導、あるいは外国人雇用管理指針の周知・啓発、こういったものを行ってまいりたいと思っています。

安定部門の概要説明は以上でございます。ありがとうございました。

需給調整事業部長

需給調整事業部の村田です。本日はよろしくお願いたします。

私からは令和4年度の需給調整事業部の取組について御説明をさせていただきます。資料は16ページでございます。

それでは説明のほう、着座で失礼いたします。

最初に、民間人材ビジネスの動向について御説明させていただきます。まず上の棒グラフのほうを御覧いただきますと、左側の東京労働局管内の

労働者派遣事業の事業所数の推移につきましては、青で表示されております届出制の旧特定労働者派遣事業の経過措置が平成 30 年 9 月に終了しております。現在はオレンジ色で表示されております許可制の労働者派遣事業に一本化しております。平成 30 年度以降増加基調で推移してはいたしましたが、本年度内は弱含みで推移している状況でございます。続きまして、右側の職業紹介事業の事業所数につきましては、平成 28 年度以降一貫して増加しているという状況でございます。なお、東京労働局管内の労働者派遣事業の事業所数、それから職業紹介事業の事業所数につきましては、全国に占める比率がいずれも 3 割程度となっております。これらの事業所に対しまして、法の周知、指導監督を実施することにより派遣労働者、それから仕事を探される方が安心して活動できる、そのような環境の整備に取り組んでまいります。

そこで中ほど以降の民間人材ビジネス等に対する厳正な審査及び指導監督について、御説明をさせていただきます。

まずは 1 点目で、許可・届出の段階で制度をしっかりと説明するとともに、厳正な審査を実施するということといたしまして、適正な運用を期すことのできる事業者であることの確認を確実に行うとともに、許可時の制度の説明を丁寧に行ってまいります。

その下、2 点目といたしまして、昨年度施行いたしました派遣労働者の同一労働同一賃金を含む均等・均衡待遇について、適正な運用がなされるように指導監督を実施してまいります。また、コロナ禍でも注視してまいりましたが、労働者派遣契約の中途解除、不更新が生じる場合に雇用安定措置が適切に果たされるようあらかじめの労働者の希望の調書ができているかなど確認指導を行ってまいります。

続いて右側に移りまして 3 点目といたしまして、労働者派遣事業に対する指導監督でございます。悪質な違反を行う事業者、違反を繰り返す事業者、偽造請負、多重派遣を事業者につきましては、著しく労働者の保護に欠けるおそれがございますので、こちらにつきましては行政処分、勧告・公表といった厳正な指導監督を行ってまいります。当然のことながら、未然防止のために、業界団体等と連携しての周知活動、それから独自の集团的

指導等にも力を入れてまいります。

その下、4点目といたしまして、職業紹介事業者に対する指導監督につきましては職業安定法に基づき、労働条件の明示、紹介実績の情報提供、従業員教育の実施状況などを確認いたしまして、必要な指導を行ってまいります。なお現在国会において職業安定法の改正を含む雇用保険法等の一部を改正する法律案が審議されておりますので、法案が通ればこのことの周知も行っていく必要があるだろうというふうに考えております。

その下に令和3年度直近までの指導監督状況のまとめを表で掲載しております。昨年度、コロナ禍で定期指導を控えた反動などから本年度の指導監督件数は大幅に増加しております。

一方、是正指導率につきましては、定期指導を控え、逆に苦情・申告等の事案等を中心に指導監督に結果、職業紹介事業のほうでは大きく是正指導率が上がっており、その反動で今年度は減少をしております。

一方で労働者派遣事業では、同様の要因もありながら、同一労働同一賃金という新たな課題への対応というところで事業者の対応の遅れの部分での是正指導の増加要因が勝って、本年度の指導力が高くなっているという状況でございます。

一番下の5点目、申告・相談については、迅速に引き続き対応してまいります。

苦情相談で多く見られるものを上位5つまで表形式で掲載しております。左側が労働者派遣事業、右側が職業紹介事業に係るものとなっております。労働者派遣事業では、派遣請負の区分基準・派遣元派遣先の苦情処理などが、紹介事業のほうでは雇用契約前の労働条件の明示、それから募集段階での募集条項の的確な表示などが挙げられております。

最後にコロナ禍におきましても派遣元・派遣先事業主が連携していただきまして、派遣労働者の雇用維持を図っていただいております。心強く感じておりますが、足元では国際情勢を含め、様々な動きもございますので、年度末を控え、雇用調整の動きにも引き続き注視してまいりたいと考えております。

当部からは以上でございます。ありがとうございます。

労働保険徴収部長 労働保険徴収部長、小平と申します。

私からは、令和4年度の労働保険の適用徴収関係の重点施策について御説明申し上げます。着座で失礼します。

初めに労働保険をめぐる現状について少し触れさせていただきます。労働保険の適用事業場数につきましては、長引く新型コロナウイルス感染症の影響もございまして、廃止する事業場が増加しております。一方、これまでの加入手続指導の成果や雇用調整助成金等の申請をきっかけとしまして、新規成立事業場が上回っておりますことから、適用事業場数は着実に増加しているところでございます。

また、労働保険料の収納率につきましては、昨年度よりは改善しておりますけれども、保険料の納付猶予制度の影響等もございまして、コロナ禍の前と比較しますと、緩やかな回復にとどまっております。

このような状況を踏まえまして、令和4年度におきましても、労働者を雇用する全ての事業主の労働保険への加入と労働保険料等の確実な納付を最重要課題としまして、労働保険料等の適正徴収、労働保険の未手続事業一掃対策の推進、労働保険事務組合に対する指導と、この3本を柱として取り組んでまいります。

資料17ページを御覧いただきたいと思います。

第1は、労働保険料等の適正徴収でございます。昨年度までの労働保険料徴収決定収納状況等の推移は、上段右の表にございます。今年度につきましては、2月末現在ですけれども、徴収決定額は約7,545億円、収納済額が7,438億円となっております。それぞれ既に前年度を上回っている状況でございます。また、収納率につきましても98.57%と、前年同期と比べますと1.39ポイント上回っておりますが、新型コロナウイルス感染症の影響前、平成31年度と比較すると0.32ポイントほど下回っているという現状でございます。

今年度におきましても、新型コロナウイルス感染症によります経済的緩和を目的とした納付猶予制度等の運用がなされている影響がございまして、納付猶予を除いた収納率は平成31年度の数字に近いものになるというふうに分析しておりまして、年度末に向けて動向を注視している状況

でございます。

なお、納付猶予制度の運用に当たりましては、引き続き新型コロナウイルス感染症の影響を受けている事業主の置かれた状況や心情に十分配慮して、対応してまいります。

令和4年度の適正徴収の取組につきましては、労働保険制度の根幹となります労働保険年度更新を円滑に進めることをはじめとしまして、口座振替納付制度の利用勧奨、滞納整理、事業場に対する効果的な算定基礎調査、これらを着実に実施していきたいというふうに考えております。

また、電子申請の利用促進につきましては、行政サービスのデジタル化が強く求められているということも踏まえまして、さらなる利用勧奨に向けた広報活動を展開してまいります。

第2としましては、労働保険の未手続事業一掃対策の推進でございます。今年度は第7次労働保険未手続事業一掃対策、3か年計画の初年度として取組を進めてまいりました。資料には昨年度までの労働保険加入事業場数及び未手続事業一掃対策の推進事業の推移をお示ししております。

今年度も新型コロナウイルスの影響もございまして、未手続事業場への訪問による勧奨活動を制限しておりましたけれども、文書あるいは電話による勧奨活動を実施した結果、今年度の年間成立目標件数8,000件に対しまして、第3四半期までに既に成立件数は1万件を超えております。すでに目標を達成しているという状況でございます。

令和4年度におきましては、今年度の取組結果を検証の上、未手続事業一掃対策3か年計画に基づきまして、より一層未手続事業の的確な把握、受託事業者と連携した積極的な加入勧奨に努め、度重なる指導にもかかわらず手続を行わない事業主に対しましては、職権による成立を実施してまいります。また、労働保険制度の周知・広報を図りまして、未手続事業のさらなる解消に取り組んでいきたいと考えております。

最後は、労働保険事務組合に対する指導でございます。

労働保険事務組合に事務処理を委託する事業場は、都内の適用事業場の約4割を占めております。この事務組合制度につきましては、労働保険料の徴収と中小事業主の負担軽減のため、大きな役割を果たしているところ

でございます。こうしたことから、労働保険事務組合制度の信頼の確保に向けまして、令和4年度におきましても、指導計画に基づく指導や監査等により、問題を認めた場合の個別指導を実施してまいります。あわせて、一人親方、それから中小、零細事業主の方々が安心して就業できるよう、労災保険の特別加入制度の対象範囲の拡大も含めまして、周知・広報に努めてまいります。

以上で、労働保険適用徴収関係の説明を終わります。よろしくお願いいたします。

野川会長

ありがとうございました。

ただいま、全部で5つの分野について、それぞれの担当部署からの御説明を伺いました。これから質疑を行いたいと思いますが、効率的に議事を進めるためにこのようにさせていただきます。まず、雇用環境・均等担当部署から順番に、それぞれについて御質問・御意見を伺います。最後にそれが一通り終わったところで元に戻って全体について、なお言い残した、あるいは聞き残した部分というのがあれば何うと、このようにしたいと思いますのでよろしくお願いいたします。

それではまず、雇用環境均等担当部署の御説明内容につきまして、御質問等ございましたらお願いをいたします。

いかがでしょうか。はい、吉永委員。

吉永委員

吉永です。よろしくお願いいたします。

3ページのテレワークの導入・定着の促進について御質問させていただきます。各企業で、テレワークするためにパソコンだったりソフトウェア導入に対してのいろいろな企業の支援を行いますというふうになっているんですけども、テレワークするためには当然ネットワーク環境の充実が必要になってきます。一番私もテレワークするとき、家の環境の状況というところで、自宅だったらもう目をつぶるしかないのかなと思うんですけども、賃貸物件に住んでいる人たちに補助というか、環境整備という形で不動産業界に対して、集合型の賃貸マンションだったり、賃貸アパートに対して、ネットワークの環境の充実をしませんかとかという働きかけだったり、導入に対しての支援みたいなことをしているのかどうか、あったら

教えてください。お願いします。

野川会長 はい、お願いします。

雇用環境・均等部長 ありがとうございます。

業界が使えるような助成金というような形の助成金はまだ私どものほうで使っているものはないんですけれども、そういった御意見もあるということを上へ伝えていきながら、よりよい環境が早く定着するような方策について、いろんな方面から考えていけるようにしていきたいと思います。ありがとうございます。

野川会長 はい、よろしいですか。

吉永委員 ありがとうございます。よろしくお願いします。

野川会長 はい、ほかに。雇用環境・均等部署の御説明について。はい、小松委員。

小松委員 ありがとうございます。

いろいろ法律が変わっていく中で、こちらにも書いてある周知というのは非常に大事になってくると思います。その際に、企業が何をしたらいいかというのが、法律が変わるといった情報が入っても、実際どうしたらいいかというのが気づきにくい。当社もそうですが今回、育児介護休業法が変わるといったときに、就業規則を変える必要があるということがわかる、ということが一番必要と思いました。就業規則がない企業は別として、規則がある企業は法律が変わることによって就業規則を変えるということで会社も認識するし、社員も認識できると思うんですね。なので、せっかく就業規則を作っているのであれば、改定が必要ですよという情報があるとありがたい。例えば、就業規則を変更すると監督署に提出するわけなので、監督署から積極的に情報を案内するとかがあるとありがたいなと思いました。

野川会長 はい、何かございますか。よろしくお願いします。

雇用環境・均等部長 ありがとうございます。

確かに、特に育児介護休業法はややこしい法律になっておりますので、新しい今回の制度が設けられたということで、本省のほうでもモデル規程例というものを作っております、そういったものの周知を図っております。なかなかパンフレット、分厚いものを一から読んでいただくというの

も難しいということもありますので、今コロナ禍ということで、対面式の説明会などがなかなか難しいというところで、動画でいろいろ説明をするというものが今年度一気に進んだのが、コロナの、変な言い方ですが、おかげかなと思っております。今後もそういった法改正がありますというようなことにつきましては、なるべく一度ぐらいは必ず各企業さんのほうに、今度法律が変わるので御準備を進めてくださいとか、説明会の御案内というものは差し上げているつもりではおりますが、また監督署とかハローワークともネットワークを広げながら、いろんなところでそういった情報が手軽に入手できるような形づくりに努めてまいりたいと思います。御意見ありがとうございます。

野川会長

はい、ありがとうございました。

ほかにいかがでしょうか。坂爪委員、お願いします。

坂爪委員

はい、御説明ありがとうございました。

無期転換ルールの運用のところで、コメントをさせていただきます。まず十分に、要は労働者の側は、自分がそもそも対象になっているのかとか、無期転換をしたときにどういう労働条件になるのかということをおそらく必ずしも分からない、結果として無期転換していないという方が一定数いるというのは調査でいろいろ出ているかと思えます。

先ほどの周知、今後やっていきますということの説明はあったんですが、恐らく企業にとっても労働者にとっても、無期転換することって結局自分たちにとってどういう意味があるのかということからの課題って結構大きいと思いますので、無期転換ありますよ、周知してくださいねというように加えて、やっぱりその法律の意義ですとか、それが果たす双方にとってのメリットってちょっとあれですけど、そういったことについても少し丁寧にやっていただけるといいのかなというふうに考えております。以上です。

野川会長

はい。

雇用環境・均等部長

ありがとうございます。

大変貴重な御意見なので、それを踏まえて、どういう形を取れるかということを考えてまいりたいと思います。

野川会長 はい、ありがとうございました。
ほかにいかがでしょうか。大下委員、お願いします。

大下委員 御説明ありがとうございます。

今回、御説明いただいた制度はいずれも大事だと思いますが、とりわけ女性活躍の推進が非常に大事だと思っております。コロナ禍で相当非正規女性の雇用への影響が出ています。

私ども商工会議所では、今23区の支部の役員の方々に意見交換の場を持っていますが、結構中小企業でも女性活躍への取組を行っているというお話を聞いています。ただ、経営者は理解していても従業員全員が理解しているかというとなかなかそうではないという点が、課題として聞こえてきています。

今回改正女活法、育児介護休業法、さらに少し関連してパワーハラスメント、大きく3つ、女性活躍に関わる法制度の改正や適用拡大があるいいタイミングだと思います。先ほど小松委員がおっしゃったような、具体的に何をどうすればいいのかということ、それからこれらの制度にしっかり取り組んで、女性活躍を進めていくことが結果として女性だけではなく男性にも働きやすい職場になり、経営にもいい影響を及ぼすということを併せてしっかり伝えていただいて、企業の取組が進むよう周知をお願いしたいと思います。

私からは以上です。ありがとうございます。

雇用環境・均等部長 非常にありがたい御意見ありがとうございます。

まさに、大下委員の御指摘のとおり、女性の活躍というのは、女性のためだけではなくて、今少子高齢化が進んでいる中で、非常に女性も活躍できるような環境をつくっていくというのが非常に大事なことでありますので、その伝え方などにつきまして、商工会議所様などの御協力もいただきながら、ようやくコロナ明けで、もう少し直接お会いして、連携図っていくことができる兆しが出てきたかなと思っておりますので、ぜひ来年度はよろしくお願いしたいと思います。ありがとうございます。

野川会長 はい、ありがとうございました。

大分時間も過ぎておりますので、よろしいでしょうか。また、もしあれ

ば最後にお聞きいたします。

では、次に労働基準担当部署の御説明につきまして、御質問等ございましたらお願いいたします。いかがでしょうか。高村委員、お願いします。

高村委員

はい、懇切丁寧な説明ありがとうございます。

うちの業界、建設系なんですけれども、その業界でも最近、あと2年で猶予措置が終わるということが話題に出てくるようになりました。ただ、ほかの専門工事業者の話を聞いていますと、特に建設工事の最後のほうで出番が来る仕上げ業者、あそこら辺の業者の話を聞くと、どうしても当初の予定よりも前工程が遅れる、あるいは物が入って来ない、昨今の状態ということで乗り込み時期が遅れると。ただ、お客様のほうは竣工時期が決まっている、で結果的にどうしてもタイトな工程になることがある。ただ、これはお客さんのほうの問題ということでもなくて、やはりそこら辺について、どうしても今のままのやり方をしていると2年後どうなるんだろうということがよく話題に出ます。ですから、ここら辺につきましては先ほど部長もおっしゃっていただきましたけど、発注者を絡めて、あともう1つ私どもからのお願いは専門工事業者団体等々の意見もぜひ聞いていただければなというふうに思います。あともう1つ、私どもの業界、移動式クレーンというものを扱っている業界なんですけど、その特に公道を走って行ったり来たりする機械のオペレーター、運転手。東京の業界幹部の二十数社にアンケートをとりまして、実態どうなんだ、現状はということをお聞きしました。その中で、今後2年後に規制が入る、年間で時間外労働720時間を超える人間の割合が20%、あと時間外労働が45時間を超える月が6か月を超える者、これの割合が40%というのが現状でございます。そこら辺について、ちょっと我々の意見を聞いて、またこれも発注者・元請けさん、あと建設行政等々ともいろいろ調整をしていかなきゃいけないなというふうに思っていますので、よろしくお聞きいたします。

野川会長

はい、お願いします。

労働基準部長

ありがとうございます。

建設業の労働時間短縮というのは、本当にもう働き方をかなり見直していかなければいけない重要な課題だというふうに思っておりまして、発注

者に対していろいろ、例えば東京都なんかもいろいろ取り組んではいただいているんですが、やっぱりまずは発注者にきっちり認識を持っていたく必要があるだろうと、今のところは認識しておりまして、委員御指摘のとおり、まだ元請けから下請けさんにいろんな発注をしたり指示をされるときにもどういう状況なのかということもよく考えていただくということと、我々自身が委員御指摘のとおり、いろんな専門業者の方の御意見も聞きながら進めていきたいというふうに思っております。

この2年間で本当に勝負だというふうには日々監督署長にも指示をしております、また何か問題等が起きたら随時御指導いただければというふうに思っております、我々からもいろんな業界の御意見も聞いていきたいというふうに思っているところでございます。ありがとうございます。

野川会長

ありがとうございます。

はい、本多委員。

本多委員

ナカムラ部長には、御丁寧な説明と、それから建設業に関して非常に深い御指摘・御説明いただき、どうもありがとうございます。

ゼネコン、それから元請け団体の立場ということも含めて何点かお話をさせていただきたいと思います。まず、東京都内の建設事業というのはまだまだこれから大きく続きまして、恐らくラッシュがまだ何件かあるんだろうと思っております。その中で、まずは労働時間に関しまして、今お話がありましたとおり2年後にはいよいよ規制が入るということで、本格的にいろいろ検討していくところでございます。

平均と比べて20%アップということでございますので、これを縮めるということは本当に並々ならぬ決意と何らかの大幅な変革をしないと恐らく達成は不可能だと思っております。そんな中で、先ほど御説明の中で建設業に関する総合的な対策ということをお示しいただけるということでございますので、まずは元請けとしましても自らいろんな働き方改革をやっていく一方で、やはり高村委員からのお話にもありましたとおり、専門工事業者の方々に対していかにお話をしていくかということも、元請けとしても大事だと思っております。

その中で、工事の中での仕上げの部分というのは確かに逼迫することは

ございますけれども、それ以外にも各専門工事業者の現場の代理人の方々、いわゆる職長という方々ですけれども、この方々はなかなか土曜の代わりの方がいないということでありまして、元請け職員以上に、元請け職員の場合は、場合によってはある程度休暇を取りながらということが可能なんです。専門工事業者の職長さんはなかなか代わりの方がいらっしゃらないということもございますので、そういう専門工事各社からすれば会社の成り立ちにも係るぐらいのところでございますので、そういうところもしっかり深掘りしながら元請け団体、専門工事業者と一緒に取り組んではまいりたいと思っております。さらには、先ほど発注者への働きかけということもお話をいただきました。改革だけではできない部分もございまして、特に民間発注者の方々にいかに業界として話をさせていただくかということも大きな課題でございます。その中で、今心強いお話をいただきましたので、また御相談させていただければありがたいと思っております。よろしくお願ひします。

それから、もう1点、死亡災害に関しまして、こちらも穴があつたら入りたいぐらいの気持ちでございますけれども、残念ながら近年増加しているということも事実でございますし、先ほど申し上げましたとおり、建設ラッシュが続きますので、どういう形で減少させていくかというのを、本当に四苦八苦しているところでございます。その中で、墜落転落災害が圧倒的に多うございますので、実は元請け団体5団体で、厚労省さんに対して対策を提案させていただいて、改めてまたこれを東京労働部門の皆様にもさせていただきますので、具体的などころでいろんな御指示、御指導いただければありがたいと思ひますのでどうぞよろしくお願ひします。

危機感といいますか、危険感受性を高める教育なども含めて提案させていただいてお願ひしますので、ぜひとも御指導御相談させていただければと思ひます。どうぞよろしくありがとうございます。

野川会長 ありがとうございます。

労働基準部長 ありがとうございます。

労働時間・労働災害とも、建設業、来年度一生懸命取り組んでいきたいと思ひますので、また、いろいろ御指導いただければと思ひます。今日あ

りがとうございます。

野川会長

川本委員、お願いします。

川本委員

今の建設関係について申し上げますと、発注者側から見れば、これには民も官もあるわけですが、実は時は金なりなんですよ。従って、早く竣工して欲しいということが基本的にあるわけでありまして。そういう中で今度、労働時間の問題が出てきますと、請ける側、建設会社の元請け・下請けさんも、協力会社も含めて、それを全部背負ってやらざるを得なくなるというのは大変なことで、今のお話を聞いていても要するに無理ですよという話だと思っております。

そうだとすると、工期を延ばしてもらい以外に本当の解決策はないのであって、従って発注者の方にいかにこの問題を理解していただくかというのが、根本的に一番大事なところということになります。力関係って、ちょっと言い方は悪いですが、発注者が強いに決まってるわけですから、いかにその方々にこのくらい工期が延びるということ、理解していただかないとなかなか難しいのかなと思います。

請ける建設会社さんのほうにしてみれば、時間は一生懸命切り詰めるということを決めても、竣工が遅れそうとなれば、人手を増やすかなど、いろいろなコスト面でも上がってくる部分もあると思いますし、あるいは急がせることによって先ほどの災害の問題、事故の問題にもつながる問題ですので、その辺はよく御理解いただきながら、広く周知と、それから協力要望というのをを出していただければと思います。以上でございます。

労働基準部長

ありがとうございます。

先ほどちょっと説明申し上げました、総合対策を今ちょうど検討中ですが、その中にいわゆるデベロッパーの方とかに、どうやって周知していくかというのは今まさしく検討しているところでございまして、委員の御指摘を踏まえて積極的に取り組んでいきたいと思っております。ありがとうございます。

川本委員

よろしく申し上げます。ちょっと1つだけ加えると、東北の2011年の震災、今日ちょうど3月11日でございますが、あのときにすぐに道路が復興していく、東北まで。あれ日本だからできたって国際的に言われているわ

けですよね。でもそれは建設関係者が突貫工事でやっているわけで、これが日本の強さでもあるけれど、実際こういう問題になれば、やっぱり人手と労働時間を使いながらですから、その辺の兼ね合いを御理解いただきながら、対応していただければと思います。以上であります。

労働基準部長 ありがとうございます。

野川会長 はい。今何人かの方から御意見が出ましたが、私もちょっと一言コメントさせていただきますと、発注者が一番上において、その発注者からの発注内容によってどうしても請けた会社の労働者の労働時間が長くなることは仕方がないんですが、同じようなことは運輸関係でもありましてね、物流などですと、荷主さんがあと1週間で届けてくれと言われれば、当然請けた会社はその雇っている労働者、あるいは請け負っている下請けの方々にそれを要請せざるを得ないということになりますと、これは日本の事業全体の在り方に関わってくる問題ですので、労働行政だけでは対応できない、恐らく霞が関で横断的な政策対応をしない限りは日本の過重労働問題は解消しないだろうというふうに思います。

東京労働局につきましても、労働局だけではなくて、他の東京都の部局とも少し御相談していただいて対応していただきたいし、あるいは霞が関にも私同じようなことを要望しておりますが、そういうことも関連して検討していただきたいというふうに思いますのでよろしくお願いいたします。

すいません、お願いします。斉藤委員。

斉藤委員 私から2点、要望ということでなりますが、先ほど来あります労災の関係ですけれども、非常に死亡災害が増加しているということに懸念をしております。様々な分析をしていただいているというところでもありますけれども、例えば労働者の就労年数、あるいは年齢、または外国人労働者の受入ができていないことが要因になっているなどなど、ちょっともう少し細分化した分析などのデータがあれば教えていただきたいなというふうに思っております。人の命はなによりも優先されなければいけないものがありますので、先ほど御説明でもありましたけれども、安定意識の徹底というものは、企業事業主の責任のもとに労働基準監督としてもしっかり事業主のほうに徹底をお願いしたいというふうに思います。

もう1つ、最低賃金の取組です。東京に関しては2020年がゼロ、2021年が28円ということで、私が言うことではないんですけども企業事業主への負担というものが非常に、1年の間で大きくなったというようなところがあります。ぜひ、最低賃金の意義ですとか、働く人の生活をどう支えるのかというような視点、最低賃金のあるべき姿につきまして、中央の公労使の方々、委員の皆さんにしっかりとこの2年間の状況を踏まえて論議・決定していただきまして、東京の最低賃金の審議が円滑に行えるように、ぜひ中央のほうにお願いしたいということです。以上です。

労働基準部長 災害については、今日ちょっと少し資料等も用意しておりませんが、様々な分析をしております、特徴としては50歳以上の災害というのが東京でこれは就労人口がそうだというのもあるんですけど、相当増えているというようなこともございまして、また、転倒災害とか墜落災害は一旦発生してしまうと休養がほとんど2か月以上になってしまうということで、やっぱりそこを重点的に取り組んでいかなければいけないというようなことも考えておりまして、また労働災害部会というのもございまして、その中でも詳しく説明申し上げたいと思っております。また、関係資料等、参考までにお送りさせていただきたいと思っております。申し訳ありません。

また、最低賃金については委員御指摘のとおりでございまして、多くの企業において生産性の向上等に取り組んでいただくということが極めて重要であるというふうに思っております、またその点について助成金等の御紹介やそれ以外にも働き方改革推進支援センターを御紹介しながら取り組んでいきたいというふうなことも思っているところでございます。中央に関しては、今委員の御指摘について伝えていきたいというふうに思っているところでございます。ありがとうございます。

野川会長 ありがとうございます。

はい、大下委員、お願いします。

大下委員 先ほど来、複数の使用者側委員から取引適正化、発注者への働きかけをというお話がありました。既に御案内かと思いますが、国もパートナーシップ構築宣言という取組を一生懸命進めていて、今既に6,000社を超えております。

今回御説明いただいた建設業の人手不足は、本当に深刻な問題だと思っています。様々な手を尽くさなければいけないと思うのですが、1つチャンスなのは、今パートナーシップ構築宣言を国も進めようとしているし、我々商工会議所も一生懸命取り組んでいます。国から経団連にも働きかけ、経団連も大手企業に向けて取組みますと言っています。この流れをうまくつかまえていただいて、何とか適正な価格、適正な納期、加えて安全の確保を元請けも発注者もきちんと理解して取引していくという方向に世の中の流れがうまく変わっていくように、労働行政もしっかり取り組んでいただきたいと思います。

これは最低賃金についても同じことが言えます。本文のほうには書いていただいていますけれども、こうした取組によって結果として中小企業にもきちんと適正な価格が下りてくることによって、最低賃金の引上げができるような中小企業の経営状況になっていくということもあると思います。ぜひ取引適正化、パートナーシップ構築宣言の活用といった動きとはうまくリンクして、労働行政にも生かしていただければと思います。よろしくお願いいたします。

労働基準部長　　ちょうどこの1月から3月は、集中的取組期間として最低賃金を含めて今対応しているところでございます。引き続き、取り組んでいきたいと思っております。また、国交省とか様々なところとの連携も実はしてはいるんですけども、さらに来年度は会長の御指摘も踏まえて、強化をしていきたいというふうに思っておりますので、その点についてもコメント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。

野川会長　　ありがとうございました。

それではそろそろ次に進んでよろしいでしょうか。

本多委員どうぞ。

本多委員　　先ほど小島部長のお名前間違っていて、失礼いたしました。

野川会長から先ほど運輸の件でもお話いただきましたけれども、私運輸の方々ともいろんなお話をさせていただく機会がございまして、労働時間・災害労働がございまして。労働災害に関して運輸の方々からお聞きしますと、物を運んでいる最中の事故よりも、荷物を受け取るときと、届ける

ときの災害が圧倒的に多いということでございます。何を申し上げたいかといいますと、やはり注文する方・注文を受ける方との関係となるところの見直してのは、建設業界だけでなくいろんな業界であると思っておりますのでそれについては先ほどの総合対策、建設業っていうのを聞いておりますけれども、いろんな分野があるということも、御参考までに御提供させていただきます。以上でございます。

野川会長

ありがとうございました。

はい。それでは、次に進んでよろしいでしょうか。

それでは、職業安定担当部署の御説明につきまして御質問等ございましたらお願いいたします。いかがでしょうか。

はい斉藤委員。

斉藤委員

障害者雇用の関係なんですけれども、私資料とかいろんなデータを見ては、東京は非常に障害者雇用に頑張っているなというふうに思っていたら、先週辺りで全国で最低だったということで、結構衝撃を受けました。他県がどういうところで雇用できていて、東京がなぜできないのかっていうところを教えていただきたいなと思ひまして、できればそういう雇用創出、障害者雇用の方たちの雇用できる場を東京の中でいかに作っていけるのかというところをちゃんと検討しないといけないなと思ったのでぜひ教えていただきたいなと思ひます。よろしくお願ひします。

野川会長

はい、お願ひします。

職業安定部長

はい、ありがとうございます。プロフィールの15ページのところに、左側中段のところですか。そこに障害者の雇用状況のグラフがございます。これ障害者の雇用率の関係は企業単位で集計しておりますので、必ずしも雇われてる方が全て東京にいるということではないんですね。全国各地の支店ですとかそういったところで雇用されているという方も東京に本社がありますと東京でカウントをされているということでございます。ここのグラフを見ていただきますと、一番下の紫色のラインですね、ここが一番雇用率の低いところですけども43.5人から300人未満の企業というところで、ここの数が圧倒的に多いというのが東京の特徴でございます。過日、東京新聞さんですかね、記事が載ってまして17年連続なんていうことが

書いてございましたけれども、ここはなかなかそういった構造的な部分変わっていかないと、というところがございます。特に雇用がゼロ人、義務が1人とか、そういうところで雇っていないというところがなかなかノウハウもないということ、それからあと、納付金制度にも該当しないということで、なかなかそのマインドを上げていくっていうところに苦労はしております。

一方で、大企業の雇用率は非常に高いということで、東京の雇用率を引っ張ってきているのは大きな企業さんが全部で雇用されているというところで、東京の雇用率を引っ張ってきているのですけれども、我々の課題としてはその中小のところ、ここをいかに上げていくというところが課題となっております、ここについては東京都とも連携をいたしまして、障害者雇用の促進という部分を、関係機関と一緒に取り組んでいるというところでございます。

野川会長 はい、ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

澤登委員。

澤登委員 いろいろと御説明ありがとうございました。

すみません、ちょっと細かい点で御質問させていただきたいんですけれども、13ページ目のマザーズハローワークのところになるんですけれども、この中でやっぱり子育て中の方、またひとり親の方の求職ニーズを踏まえたいろいろと就職支援を行っていくという中で、健常者の子供だけでなく障害児の子供を抱えた方のお母様の就職ってさらに大変だとは思いますが、そういった点でこういった特別な支援ですとか、取組などがあればちょっと教えていただければと思い、御質問させていただきました。よろしく願いいたします。

野川会長 はい、お願いします。

職業安定部長 障害児をお持ちのお母さん、お父さんということだと思いますが、特にそういう方に限定をしたような対策というのはないんですね。ただ、そういった方々がこういった就業環境ならお仕事ができるのかというところが、その方々のニーズというところになるかと思えます。そういったときに、ここは例えば労働時間をどうするかとか、勤務のパターンをどうしたらいい

いのかとか、そういった配慮ができるような、なるべく求人を確保していくというところ、ここはそういった障害児をお持ちの方だけでなく、マザーズを利用される方々皆さん共通の恐らく課題だと思っておりますので、そういったところで、その方々のニーズとしてどういう形で仕事をしたいのかというところ、そこを十分にくみ取った上で、それに適合する求人を、場合によっては個別に開拓をしていくことも、そういった形になります。

澤登委員 ありがとうございます。

野川会長 ありがとうございます。ほかにこの分野で御質問、本多委員、お願いします。

本多委員 詳細な御説明どうもありがとうございました。

13ページの下のほうの地域学卒者等への就職支援のところでございます。

先ほど来お話が出ておりますように、建設業、特に技能者についての次世代の担い手確保というのは大命題でございます。現在技能者の採用というのは専門工事業者さんがやるんですけれども、それを元請けとしてもバックアップすべくいろんな現場の見学会であるとか、あるいは技能体験会とかいろいろやっております。努力はしておるんですけれども、なかなか採用に至るといことが難しい状況でもございます。そんな中で、1つ御提案、具体的な御提案で恐れ入りますけれども、建設業では建設業労働災害防止の全国大会というのを年に1回各地区でやっております。今年が金沢、去年が京都ですね、来年が広島、その次は東京ということで、令和6年度が東京でございます。今、私実行委員会の副委員長をやらせていただいておりますが、その中で今提案させていただいて、動き始めていますのが、その地元の学校ですね、中学校とか高校生の方々を無料でお招きしまして、建設業がこぞって安全に取り組む、あるいは処遇の改善に取り組むということをお見せする機会をつくるべく動いてございます。ただ、残念ながら私ども建設業だけでは学校を訪問してもなかなか実態が、学校の場合いろんな事情もあると思います。学業に支障はないというお話もありましたけれども、そういう範囲でももちろん結構なんですけど、セミナーの一環としてそういう場に御参加いただくように我々も働きかけますけれども、東京労働局さんとしても令和6年度に向けてバックアップい

ただければ非常に大きな成果につながってくると思います。これは毎年度やってまいりますので、一気に効果はないと思いますけれども、地道な効果をずっと続けていくことが将来的には建設業に来ていただく方が増えていくと思いますので、何らかの形でバックアップいただければありがたいなと思っております。

職業安定部長 ありがとうございます。

労働基準部とも連携しながら、ぜひそういった大会の場を通じて、我々もお手伝いできればと思っております。具体的な、また御提案等がいただければ検討してまいりたいというふうに思いますので、ぜひ連携させていただければと思います。ありがとうございます。

野川会長 はい、まだ御質問あるかとは思いますが、2時間を超えて1室にこれだけの人数で滞留し続けるということは、可能であれば避けたいと思いますので、先に進ませていただいてよろしいでしょうか。

それでは需給調整事業担当部署の御説明について、御質問等ございませうでしょうか。特にございませうでしょうか。

はい、それでは労働保険徴収担当部署の御説明について、いかがでしょうか。すみません、唐澤委員ですね、お願いします。

唐澤委員 4月と10月に雇用保険の料率が上がるということで、2段階で上がるというのは初めてのこともありまして、かなり労働保険の事務組合のところでは、現場で混乱が生じています。

もう既に、労働保険事務組合では、案内をこの時期に出さなきゃいけないのですが、厚労省のほうから具体的にどうやって徴収をするのかといった策がなかなか出てこない。法律が決まるまでは何もしゃべれませんかってそういうスタンスなものですから、事務組合のところでは、それぞれの判断で見切り発車しているような、そういった状況があります。事務組合でもかなり徴収ですとかそういったことも含めて電子化というかデジタル化が進んできていまして、システム上2段階で上がるという項目なんかもないわけですね。そうすると、改修するにも費用が莫大にかかってしまいます。現場は混乱した状況であります。ですので、お金のこととかも含めてですけども、東京労働局というよりは本省の案件かと思いますが、システ

ムを改修するにしても何らかの助成金ですとか補助がないとなかなか早急に対応できないということを本省に伝え、ぜひ、御検討いただければというふうにお願いします。

野川会長 はい、ありがとうございます。はい、お願いします。

労働保険徴収部長 どうもありがとうございます。

今委員からお話あったとおり、まさに今の予算委員会で審議中ということで、実は現場にも料率は変わりますよというような情報は下りてきているんですけども、それ以上の情報は実は現場も持っていないということがございまして、現場も実は混乱しているというのが実情でございます。ただ、今いただきました御意見につきましては、本省のほうにも伝えていきたいと思っておりますので、また情報が入りましたら速やかに皆様に提供していきたいと思っておりますので、御理解いただければと思います。

野川会長 はい、よろしく願いいたします。

それではそろそろ12時になりますが、全体について何かこれはぜひ言いたいとか、あるいは言い忘れたといったことについて、これは申し上げておきたいということがございましたら。よろしいでしょうか。

ありがとうございました。それではここで皆さんにお諮りをしたいと存じますが、本日皆さんからいただいた御意見を踏まえた行政運営方針(案)の修文につきましては、会長の私に御一任をいただき、事務局と調整させていただきたいと存じますが、それでよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声)

野川会長 ありがとうございます。

それでは、以上をもちまして第11期第2回東京地方労働審議会を終了させていただきます。皆様、御協力ありがとうございました。

それでは、進行を事務局に戻します。

企画課長 野川会長、どうもありがとうございました。

本日、委員の皆様におかれましては長時間にわたり御審議いただきまして誠にありがとうございます。大変お疲れさまでございました。

以上をもちまして散会とさせていただきます。本日は年度末のお忙しい中お集まりいただきまして、誠にありがとうございました。