

令和6年度第1回愛知地方労働審議会

令和6年11月27日

【安藤】 定刻となりましたので、ただいまから令和6年度第1回愛知地方労働審議会を開催いたします。

本日は、大変お忙しいところ、御出席いただきまして、誠にありがとうございます。私は、当審議会の事務局を担当しております愛知労働局雇用環境・均等部の安藤と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

初めに、出席状況ですが、労働者代表の中島委員、森委員、使用者代表の影山委員がやむを得ず御欠席されておりますが、各代表委員2名以上御出席をいただいておりますので、地方労働審議会令第8条第1項の規定に基づき、本審議会は有効に成立していることをここに御報告いたします。

続きまして、配付資料の確認をお願いいたします。お手元の資料を御確認ください。

本日の次第、出席者一覧、座席表、委員名簿、配付資料一覧に明記した資料が一式入っております。足りない資料がございましたら、事務局からお配りさせていただきますので、お手数ですが、挙手をお願いいたします。よろしいでしょうか。

続きまして、各委員の御紹介でございます。

本年3月5日に開催いたしました審議会以降に3名の委員が改選されております。以前から就任していただいております委員の皆様におかれましては、お手元の委員名簿と座席表をもちまして御紹介に代えさせていただきます。

それでは、新たに委員に就任されました方を御紹介させていただきます。

労働者代表であります全日本自治団体労働組合愛知県本部中央執行委員長、足立潔重委員です。よろしくお願いいたします。

【足立委員】 よろしく申し上げます。

【安藤】 続きまして、同じく労働者代表であります愛知県教員組合女性部長の藤田理映子委員です。よろしくお願いいたします。

【藤田委員】 よろしく申し上げます。

【安藤】 続きまして、本日所用で御欠席されておりますが、使用者代表であります清水建設株式会社名古屋支店総務部長の影山宜考委員も、新委員として入っていただいております。

ります。

なお、地方労働審議会令第6条第2項により、足立委員につきましては労働災害防止部会委員、藤田委員につきましては家内労働部会委員を会長の指名により兼任していただいております。

続きまして、議事録、発言者の公開についてでございます。

本審議会の内容は、議事録を作成して、愛知労働局ホームページに公開させていただきます。その中で、御発言者のお名前も公開させていただきますので、あらかじめ御了承いただきますようお願いいたします。

なお、御発言に際しましては、議事録作成のため、お手数でも、各テーブルにごさいますマイクを通して御発言いただきますようよろしくお願いいたします。また、会場では複数のマイクを使用いたしますので、ハウリング防止のため、御発言後はマイクの電源をオフにさせていただくよう御協力をお願いいたします。

最後に、審議会の公開、傍聴人についてでございます。

本日、傍聴人につきましては申出がございませんでしたことを御報告いたします。

事務局からの説明は以上となります。

それでは、次第に従いまして、審議会開催に当たり、小林労働局長より御挨拶を申し上げます。

小林局長、よろしくお願いいたします。

【小林愛知労働局長】 皆さん、おはようございます。愛知労働局長の小林でございます。

本日、委員の皆様方におかれましては、大変お忙しい中、審議会に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、日頃より、愛知労働局の労働行政に対して格別の御理解と御協力を賜っておりますことを心からお礼申し上げます。ありがとうございます。

愛知労働局の施策の大きなところの御紹介でございますけれども、皆さんは既に御案内のとおり、愛知県の最低賃金が10月1日より過去最大の50円引上げの1,077円に改定をされたところでございます。最低賃金の引上げは、その趣旨でございますけれども、賃金が上がれば消費が活性化する、消費が活性化すれば企業収益が伸びてさらに賃金が上がっていく、これが持続的に続いていくような、そういう好循環を実現させていくための1つの手段というふうに考えており、賃上げは、政府全体の最も大きな課題だというふう

に考えておるところでございます。

愛知労働局では、最低賃金・賃金の引上げを推進するため、各企業さんが賃上げしやすい環境を整備することが大事だろうと思っておりますので、いろいろ業務改善助成金とか、キャリアアップ助成金とか、あと、中企庁さんの助成金も含めて全体をパッケージにして皆様方に利用促進を図っておるところでございます。

それ以外の施策といたしましては、やはりリスクリングをしっかりとっていくというようなこと、それから、労働移動の円滑化の推進、それから、女性や高齢者や障害のある方などの多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりの推進、こういうことに取り組んでございまして、全ての方々が安全で安心して健康に働くことができるとともに、職場でしっかり活躍できる、そういう環境を整備していきたいというふうに思っております。

今年度、愛知労働局の行政運営方針、いろいろ資料をおつけしておりますけれども、3つの柱で施策を進めております。

1つ目が賃金の関係でございますけれども、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援と非正規雇用労働者の処遇改善、2つ目がリスクリングや労働移動の円滑化等の推進、3つ目が多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり・就職支援、この3つを柱として、今年度、労働局、監督署、ハローワーク一体となって取組を進めておるところでございます。

本日の審議会は、行政運営方針の進捗状況について御説明する会でございますので、この後、各部長から行政運営方針の重点課題の上半期の取組状況、こういうことをやりましたというようなことの御紹介をさせていただいた上で、それら取組状況を踏まえた課題に対応するような下半期の重点取組事項について御報告を申し上げたいと思っております。

委員の皆様方からいただいたご意見を踏まえて、下半期の行政運営をしっかりとやっていきたいと思っておりますので、ぜひ忌憚のない御意見等いただければというふうに思っております。

本日はよろしくお願いたします。

【安藤】 ありがとうございます。

それでは、ただいまから議事の進行に移りたいと思います。

地方労働審議会令第5条第2項に基づき、城会長に議事を取り進めていただきます。

城会長、よろしくお願いたします。

【城会長】 愛知地方労働審議会の会長を拝命しております中部大学の城と申します。

本日はよろしくお願いいたします。

ただいま労働局長のほうから御挨拶がありましたように、非常に多くの課題が労働の場でまだ残っているとは思いますが、また、今後改善されていくものと思っています。私、日本産業衛生学会というところに入っております、労働衛生が専門としているところなんですけれども、最近の問題はもちろん関わりますし、それから、今話題になっている103万円の壁とか、壁をつくれればまた次の壁ができるんですけれども、一応大事なことで、そのあたりのところも当然安全衛生にも関わってくる部分でして、関心を持っているところです。

今まさに関心を持っているのは、今年、完全実施されました働き方改革のほうですね、医師と流通のほう、交通のトラックドライバー、それから、建築、沖縄の砂糖畑の話もありますが、そういったところで非常に話題になっていまして、とりわけ医師の時間外労働の規制というのは、医療の質を担保しつつ、かつ医者働き方を考えなければいけないと、結構病院ごとで見ると大変なジレンマが出ているようでして、そのあたり、ぜひ改革がうまくいくといいなというふうには思っております。

それから、もう1つは、化学物質の自律管理というところでして、僕、大好きな——大好きというのはおかしいですが、私としては、自律管理、すごく大事だと思っております、これが普及することが望ましいと思うんですが、やはり中小企業にとっては、化学物質の管理というのがなかなか取っつきにくいんでしょうね、きっとね。そんなに気にしなくてもいいと思っているんですが、実は。そのあたりのノウハウ、そういったところがうまく伝わるというのかなというふうに思っております、学会でもそういったいろいろな宣伝活動なんかもしております。

今後、そういった安全衛生上のいろいろな課題についても、私たちの学会も取り組んでいるんですが、こういった地方労働審議会等でもぜひお考えいただきたいというふうに思っております。

以下、議事を進めたいと思いますので、挨拶はこのぐらいにしまして、座って議事は進めさせていただきます。申し訳ありません。

それでは、議事を進めさせていただきます。

まず、議題1、愛知県車両電気配線装置製造業最低工賃の改定についてということで、これは高橋労働基準部長より御説明をお願いします。

【高橋労働基準部長】 労働基準部長の高橋でございます。どうぞ本日はよろしくお願いいたします。

いします。

それでは、すみません、着座にて説明させていただきます。

それでは、愛知県車両電気配線装置製造業最低工賃、いわゆる車両用ワイヤーハーネスに関する最低工賃の改定につきまして、審議経過等を御報告させていただきます。

使う資料につきましては、別添、専門部会報告資料、これが頭紙になったものでございます。ここに資料ナンバー1からナンバー5をおつけさせていただいておりますので、これに基づいて御説明のほうをさせていただきたいと思っております。

それでは、まず、愛知県車両電気配線装置製造業最低工賃の改定につきましては、資料をおめくりいただきまして、ナンバー2としておつけさせていただいておりますが、令和6年2月13日付で愛知労働局長から愛知地方労働審議会会長宛てに諮問させていただき、この諮問を受けまして、3月5日開催の令和5年度第2回愛知地方労働審議会におきまして、最低工賃の金額審議等を行う専門部会を設置すること、あと、専門部会長が審議会の委員である場合に、専門部会の議決をもって審議会の議決とすること、さらには、専門部会は任務が終了したときに廃止することの3点につきまして御審議いただき、全て決議をいただき、審議会長より専門部会の委員の御指名をいただいたところでございます。

本審議会の委員からは、公益側の上野委員、小野木委員、水野委員、労働側からは松下委員が選出されております。

資料のナンバー1のほうに戻っていただきまして、この資料は、専門部会報告として議事の経過等を記載しております。

まず、専門部会につきましては、開催日時のところがございますように、5月14日、20日、27日の3回開催されております。また、専門部会開催に先立ちまして、5月9日に専門部会委員の方々に車両用ワイヤーハーネスの現物、あるいは作業内容などを実際に御覧いただくために、専門部会の委託代表者委員でもありました豊橋市の中部ハーネス株式会社様に御協力いただきまして、現場視察というものを行っております。

具体的な議事のところでございますが、第1回の専門部会におきましては、部会長及び部会長代理の選出、あと、運営規程の採択などが行われまして、最低工賃の審議が始まっております。ちなみに、部会長につきましては小野木委員、部会長代理につきましては水野委員が選出されております。

続きまして、第2回でより具体的な金額の審議が行われております。主な論点としましては、前回、平成29年度の最低工賃改正以降の愛知県最低賃金の引上げ状況というもの

と、あと、開催時期が5月で本年度の最賃がまだ決まっていないような状況で開催されておりましたので、今年度の春闘の賃上げ状況、あるいは影響率、あとは他県の同業種の最低工賃の比較等を基にしまして熱心に御審議いただいたところでございますが、2回目では合意には至らず継続審議となっております。

続きまして、第3回におきまして、同じく議論いただきまして、最終的には労使共々歩み寄りということで全会一致の結論に至っております。結論の概要につきましては、愛知県最低賃金における前回工賃改正の平成29年度から昨年度までの引上げ率に今年度の春闘の賃上げ率を踏まえ想定される今年度の引上げ率、そういったものを加味した状況との均衡を図ったというところで、具体的には、3業務8規格ございましたが、単価当たり7銭から13銭、平均の引上げ率につきますと19%の引上げによる改正工賃額で全額一致の結論となっております。

資料ナンバー3をお開きください。

1枚おめくりいただきますと、先ほど申し上げましたそれぞれの工賃の額を記載させていただいておりますが、同日付で専門部会から地方労働審議会への報告がなされております。さらに、先ほどの説明と繰り返しになりますが、審議会の公益代表の小野木委員が同専門部会の部会長でございましたので、専門部会の議決が審議会の議決になりますので、同日付で、資料のナンバー4になりますが、愛知労働局長への答申が行われております。

答申いただきました内容につきましては、同日付で公示を行いまして、7月3日に官報公示を行い、30日後の8月2日に効力発生という状況になっております。

最後に、改めまして、愛知県車両電気配線装置製造業最低工賃の改定につきまして、諮問から予定どおり効力発生に至りましたことにつきまして、小野木委員ほか関係委員の皆様方には厚く御礼を申し上げたいと思っております。

報告は以上でございます。

【城会長】 ありがとうございます。

報告は以上となりますが、特にこの内容について。

小野木委員。

【小野木委員】 審議会が終わった段階で、審議会の時期が最低賃金の決まる前だったことなどが問題といたしますか、話題になって、要するに、その後にできないかというようなこと、それから、これは3年に1回の改定になっていると思うんですけども、それを毎年できないかということを中心要望するというようなことを事務局の方はおっしゃ

っていたように思うんですが、その辺はどうでしょうか。

【高橋労働基準部長】 まず、最低工賃の専門部会の開催時期につきましては、最賃審の前に部会を開いたということで、今年度の最賃の引上げ率をどうするのかというのがまさに議論の中心になったところでございます。ですので、次回の最低工賃の見直しの時期につきましては、部会の開催時期については慎重に検討していきたいと思っております。

あと、3年に1回の改定に関しましては、その後、本省のほうから変更が示されまして、2年に1回で最低工賃の改正計画をつくるということになっておりますので、今回の議論になりましたように、3年据置きで額がかなり大きくなるという、そういうものに関しましては大分解消が図られるのではないかなというふうに考えております。

【城会長】 小野木委員、よろしいでしょうか。

【小野木委員】 結構です。

【城会長】 ほかに何か御意見、御質問は。よろしいでしょうか。

では、続きまして、議題2のほうに進めさせていただきます。

議題2、令和6年度上半期における労働行政運営の進捗状況について、各担当部長より御説明いただきたいと思っております。これらに関しての御意見、御質問等につきましては、一通り説明が終了した後、審議に入りたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

それでは、よろしく願います。

【木本雇用環境・均等部長】 おはようございます。雇用環境・均等部長の木本でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

それでは、着座をいたしまして説明させていただきます。

それでは、上半期の状況について御説明をしたいと思いますけれども、資料のナンバー1、令和6年度愛知労働局における重点課題等に係る取組状況の資料を御覧ください。

1ページおめくりをいただきまして、冒頭、局長のほうからも話がございましたけれども、令和6年度の行政運営方針といたしまして3つの柱を立ててございます。各柱のうち、局内の各々が担当する政策について説明を申し上げたいと思っております。

まず、雇用環境・均等部といたしましては、4ページ目を御覧ください。

1本目の柱でございますけれども、非正規雇用労働者の処遇の改善という項目でございます。上半期の取組の状況といたしましては、一番上の囲みを御覧いただきたいんですけども、非正規雇用労働者の正規化促進、それから、同一労働同一賃金ということで掲げてございます。

1つ目のポツにございますけれども、監督署の調査結果を踏まえたパートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収を実施してございます。報告徴収につきましては、法律に基づきまして、企業さん等に対しまして報告を徴収して、必要に応じた助言指導を行うというものですけれども、今年度につきましては、いわゆる同一労働同一賃金について、そして、非正規雇用労働者と正規雇用労働者の待遇が異なることにつきまして、説明が不十分であるといった企業への指導を重点的に行ってきたところでございます。

表の①でございますけれども、上半期におきましては、報告の徴収を331件実施してございます。令和5年度の同期と比較いたしまして63%の増となっております。また、不合理な待遇差、これがいわゆる同一労働同一賃金に係るところでございますけれども、こちらの助言につきましても、昨年度に比べますと大体2倍以上になってございます。

また、取組の内容といたしましては、ハローワークとも連携をいたしまして、同一労働同一賃金に取り組むことを求人票でアピールするという取組についても進めております。

さらに、年収の壁については、年収の壁を意識せずに働くことができるための環境づくりというものを後押しするために、局内連携をしながら、キャリアアップ助成金等の周知に努めております。

年収の壁対策として、キャリアアップ助成金の活用のためにキャリアアップ計画を提出していただくことになっていますが、昨年度末は470件だったのが、今年度上半期につきましては681件ということで、順調に増加をしていると考えております。

下半期の取組ですけれども、上半期の状況を受けまして、引き続き報告徴収による法の履行の確保を図ってまいりますとともに、同一労働同一賃金、そして、キャリアアップ助成金の周知に取り組んでまいりたいと考えてございます。

続いて、すみません、ちょっと飛びますけれども、10ページを御覧ください。

行政運営方針の3つ目の柱です。その中、多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり・就職支援というのが3つ目の柱ですけれども、そのうち、女性活躍のための支援及び多様な働き方、働き方・休み方改革ということでお話を申し上げます。

まず、上半期の取組の状況といたしまして、1つ目の上の囲みでございますが、女性活躍推進法の履行確保というのがございます。女性活躍推進法におきましては、労働者数が301人以上の企業には、男女間の賃金差異につきまして公表するということが義務づけられてございます。県内の義務企業は1,200社ほどになりますけれども、未公表の企業、これは183社になりますが、こちらに対して報告の徴収を行っておりまして、是正

された結果、現在1,176社の公表を確認しているところでございます。

3つ目のポツにございますけれども、県内の女性の活躍の状況について、若干お話を申し上げたいと思います。愛知県におきましては、女性の就業率は比較的高い、54.5%となっているんですけれども、正規の雇用の方の割合が43.6%と低いと。そして、女性管理職の割合は6.4%となっておりまして、これは実は47都道府県中最下位という状況でございます。こうした状況もございまして、9月12日に矢田総理補佐官をお迎えいたしまして、女性に選ばれる地域づくりに向けた車座対話というものが開催されてございます。その場では、アンコンシャス・バイアスの解消に向けた愛知県における取組等につきまして意見交換が行われたところでございます。

2つ目の取組の状況ですけれども、男女雇用機会均等法の履行の確保というのがございます。法律を施行するに当たりまして、行政機関としては3つの手法を持ってございます。

まずは、先ほども申し上げましたけれども、行政機関としての固有の権限である報告の徴収というものがございます。また、労使間の個別の紛争を解決する手段といたしまして、紛争解決の援助という仕組み、それから、紛争調整委員会における調停という仕組みがございます。そちらの件数につきましてそれぞれ書かせていただいておりますけれども、令和6年度につきましては、上半期99件ということで、昨年を2割程度上回る形で推移してございます。また、紛争解決の援助につきましては19件、それから、調停につきましては2件ありますが、愛知の特徴といたしましては、紛争解決の援助と調停を合わせて21件のうち18件が妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いに係る事案になってございます。全国的に見ましても、これは若干比率が高い状況にございます。

これらを踏まえまして、下半期におきましては、まず、男女間の賃金差異が公表されていない企業に対しまして、適切な公表がなされるように取り組んでまいります。また、先ほど申し上げましたように、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの相談が多い傾向にある派遣業等につきまして、集中的な周知啓発を行ってまいりたいと考えてございます。

1枚おめくりをいただきまして、働き方、休み方の改革につきまして、若干申し上げたいと思っております。

愛知労働局におきましては、1つ目の左上の囲みにございますけれども、働き方・休み方改善コンサルタントによる取組ということで、中小企業等を中心に、長時間労働を是正するために何が必要なのかといったようなことをコンサルティングをやってございます。

下半期におきましても、特に、先ほど時間外労働上限規制の話が出ましたけれども、そ

ちらの適用業種であります建設業、運送業に対するコンサルティングを下半期は重点的に
行いまして、時間外労働の削減等の取組について、好事例も併せまして収集に努めてまい
りたいと思っております。

12ページを御覧ください。

柱の中のハラスメント防止対策でございます。右上のハラスメント等相談状況を御覧く
ださい。ハラスメント等についての相談につきましては、パワーハラスメント、それから
セクシュアルハラスメント等を含めまして高止まりの状況が続いております。特に、令
和4年度にパワーハラスメントを盛り込みました労働施策総合推進法が全面施行となりま
して以降、パワーハラスメントに関する相談が大幅に増加をいたしまして、令和5年度に
つきましては5,713件といったような状況になってございます。

また、左の表にもございますけれども、局長による紛争解決の援助、あるいは調停とい
った個別の事案も非常に多い状況が続いております。

下半期につきましては、法が求めるハラスメント対策というものが適切に講じられます
ように、引き続き周知を行ってまいりますとともに、法の履行確保、それから、個別の事
案につきましても適切に対応してまいりたいと考えてございます。

続いて、少し飛びますけれども、17ページを御覧ください。

仕事と育児・介護の両立支援でございます。上半期の取組について申し上げます。育
児・介護休業法につきましては、1,000人を超える企業につきまして、男性の育児休
業取得率の公表というものが義務づけられております。これにつきまして、未公表企業に
対して報告の徴収を実施いたしまして、その結果、把握している全企業の公表というもの
を確認してございます。

また、本年の5月には、育児・介護休業法、また、次世代育成支援対策推進法の改正法
案が成立いたしまして、公布をされてございます。令和7年4月1日から順次施行される
予定となっております。

下半期につきましては、改正育児・介護休業法、それから、改正次世代育成支援対策推
進法の周知というのを重点的に行ってまいりたいと考えておりまして、まずはセミナーの
開催を行う予定になっておりますけれども、そのほか、中小、それから小規模事業所の皆
様方が就業規則の改定等をスムーズにやっていただけますように、ユーチューブ等で短い
動画をつくらせていただきまして、そちらを共有させていただくことによって取り組んで
いただけるよう履行確保を図ってまいりたいというふうに考えてございます。

また、個別の事案につきましては、育児休業を理由とする不利益取扱いにつきましても引き続き散見されているところでございますので、そちらについても厳正な対応をしてみたいと考えてございます。

19ページを御覧ください。

フリーランスの就業環境の整備ということでございます。フリーランスの就業環境整備につきましては、まず、フリーランス・事業者間取引適正化推進法という法律が今年の5月に公布をされたところでございます。本年の11月1日が施行ということでございました。この法律は、フリーランスの方との取引の適正化、それから、フリーランスの方の就業環境の整備と、この2つの観点から、発注事業者が守るべき義務と禁止行為というものを定めてございます。

11月1日の施行に向けまして、あらゆる機会を通じまして周知を行ってまいりました。局内の監督署、ハローワークはもとより、個別の訪問等をさせていただいた企業さんにつきましても、リーフレットを配布させていただく等の周知をしております。また、各市町村、それから、使用者団体等にも周知等の御協力を要請いたしているところでございます。たくさん御協力をいただいたところございまして、この場をお借りいたしまして御礼申し上げますというふうに思っております。

また、下半期の取組ですけれども、既に10月が過ぎておりますが、10月には、県内の主要な5つの使用者団体に対しまして、公正取引委員会中部事務所、中部経済産業局、愛知労働局の各所長、局長、トップが合同で法の周知に係る要請訪問を実施させていただいたところでございます。11月1日を過ぎまして施行ということになりましたけれども、今後につきましては、具体的な法に係る相談、それから、法に基づく申出等に対しまして適切な対応をしていくこととしております。

雇用環境・均等部からは以上でございます。

【高橋労働基準部長】 それでは、続きまして、労働基準部に関する施策について御説明させていただきます。資料のほうを戻っていただきまして、3ページのほうをお開きいただきますでしょうか。

最低賃金・賃金引上げに向けた中小・小規模企業等支援についてに関して御説明させていただきます。

まず、右上の表のところを御覧いただきたいのですが、これにつきましては、ここ3年間における最賃額の推移を表したものでございます。近年における引上げ額、見ていただ

くとお分かりのとおり大きくなっておりまして、令和6年度につきましては、先ほど局長からもお話がございました、過去最大の50円引上げの1,077円となっております。

また、その下のほうを見ていただきますと、当局におきましては、鉄鋼業、輸送用機械器具製造業に適用される特定最低賃金というのがございます。こちらにつきましても過去最高の引上げが行われまして、鉄鋼業につきましては1,111円、輸送用機械器具製造業につきましては1,081円という状況となっております。

こうした状況を踏まえまして、当局、あるいは管下の14の労働基準監督署におきましては、後ほど御説明させていただきます最低賃金の履行確保に加えまして、最低賃金・賃金引上げを図る中小・小規模企業への生産性向上に向けた支援の強化というものに取り組んでいるところでございます。

具体的な取組につきましては、左のほうの四角囲みの中に3点ほど記載させていただいておりますが、まず、1点目としましては、局、監督署の幹部が年度初めの御挨拶、あるいは各種団体と接するときなど、あらゆる機会を捉えまして、業務改善助成金、キャリアアップ助成金のほか、中企庁さんのIT導入補助金や賃上げ促進税制などといった賃金引上げの支援策の周知を行っておりますし、今年度の最低賃金の改定前の9月に、局長、あるいは部長クラスが使用者団体のほうを訪問させていただきまして、改めて会員企業さんへの支援策の周知をお願いしたところでございます。

本日御出席の岩原委員と佐々木委員には御対応いただいたところでございます。どうもありがとうございました。

また、業務改善助成金につきましては、分かりやすさ、見やすさというのを特に意識した当局独自のリーフレットを作成しまして、労使団体のみではなく、署・所で開催する各種説明会や、監督指導等におきまして、個別の事業所に対しても直接、各種支援策などの周知、利用勧奨を行っているところでございます。

あと、今年度につきましては、3つ目のところでございますが、社労士会さんに加えまして、事業主と接点の機会が多い税理士さんの団体である税理士会、こちらのほうにも顧問企業への周知の協力をお願いしたところでございます。あと、ここには記載していませんが、中日新聞のほうで業務改善助成金を紹介する記事を掲載させていただいておりますし、連合愛知の皆様にも業務改善助成金の周知に御協力をいただいているところでございます。

こうした皆様方の御尽力による成果だと考えておりますが、業務改善助成金の申請件数

につきましては、ここにございますように、上期9月末におきまして、昨年に比べますと107%増、2.1倍の1,299件となっております。この実績につきましては、全国で大阪に若干負けてしまいましたが、大阪に次ぐ第2位という実績となっているところがございます。

あと、真ん中の写真でございますが、愛知地方最低賃金審議会の中山会長と当局の小林局長が答申文を持った写真、これを掲載させていただいております。最低賃金審議会におきましては、非常にタイトなスケジュール、日程の下で熱心に御議論いただいたところがございます。最賃審の委員でもある小野木委員、水野委員、あと、安藤委員、松下委員につきましては、改めてこの場を借りて感謝の意を申し上げさせていただきたいと思っております。

続きまして、最低賃金の周知でございます。その下のところの四角囲みのところがございますが、使用者・労働者団体、あるいは関係機関などの協力を得まして、9月末時点におきまして累計376か所にポスター、リーフレットを配布し、改定額の周知をさせていただいておりますし、自治体、使用者団体さんの広報誌、ホームページ等への改定額掲載の協力要請を行っておりますし、求人情報誌発行者への改定額通知及び掲載の協力要請などを実施させていただいているところがございます。

あと、下から2つ目のところがございますが、過去5年以内に最賃違反のあった事業場などに対しましては、直接案内文などを送付させていただいているところがございます。

続きまして、下半期の重点取組事項について説明させていただきます。

まず、1つ目のところがございますが、労務費の適切な価格転嫁などを含めた賃金引上げに向けた機運の醸成を図っていく必要があると考えております。そのため、令和7年2月に取引適正化・価格転嫁推進フォーラムを開催する予定としておりまして、関係機関とも連携の上、継続的な賃上げ、取引適正化、適切な価格転嫁等への必要な取組を行ってまいりたいと考えております。

また、引き続き、中小企業・小規模事業者に対する業務改善助成金をはじめとした各種支援策につきまして、積極的な周知、利用勧奨を行っていきたいと考えております。さらには、最賃額、あるいは支援策の周知につきましては、今後、大学、高等学校、郵便局、金融機関、スーパー、コンビニなど、多くの国民の方が接する機会が多い施設、そちらのほうに対する周知依頼を、また、ここ愛知におきましては、外国人労働者が非常に多い状況でございますので、出入国在留管理庁などにも周知協力を行うこととしております。さらには、年明けになりますけど、最低賃金の履行確保に係る監督指導、こちらのほうを

重点的に実施してまいりたいというふうに考えているところでございます。

では、続きまして、飛んでいただきまして、13ページをお開きいただきますでしょうか。長時間労働の抑制、労働条件の確保・改善対策について御説明させていただきます。

過労死等の防止を目的として制定されました過労死等防止対策推進法が、今年で施行後10年という節目を迎えておりますが、残念ながら、いまだ過労死等の撲滅には至っていないところでございます。このため、当局としましては、各種情報等から、1か月当たり80時間を超えていると懸念される事業場、あるいは過労死等に係る労災請求が行われた事業場を中心に、監督指導、事業場への立入調査というものを実施しております。その結果、右表のほうに載せさせていただいておりますが、令和5年度におきましては、1,391事業場に対しまして立入調査のほうを実施しております、そのうち違法な時間外労働があった事業場というのは610事業場、率にしますと43.9%、さらには、月80時間超えの違法な時間外労働があった事業場が365事業場、26.2%というような状況となっております。

続きまして、先ほど城会長からもお話がございました、本年4月から自動車運転者、建設業、医師につきましては上限規制が適用されることとなっておりますが、こちらにつきましては、もちろん事業主さんに法律を守っていただくことというのは非常に重要でございますが、ただ、一方で、こちらの業種に関しましては、荷主や発注者、こちらのほうの理解がなかなか進まないと取組が進まないというような状況もございますので、中部運輸局さんとも連携しながら荷主要請などの取組なども行っております。

さらには、医師につきましては、愛知県が設置しました愛知県医療勤務環境改善支援センター、通称勤改センターと呼んでおりますが、こちらのほうと連携しまして、医療機関における労働時間管理や時間外労働の削減、こういったものに関する支援を行っているところでございます。

あと、労働条件の確保・改善対策の取組につきましては、これは全般的な話でございますが、立入調査、監督指導を通じまして、事業場における基本的な労働条件の枠組みや管理体制の確立を図らせることによって、労働基準関係法令の遵守を促しているところでございます。

そういった中でも、中にはなかなか法令を守っていただけないという、そういうような重大、悪質な事業主に関しましては、そこは司法処分を含めて厳正に対応しているところでございます。さらには、技能実習生などの外国人労働者、あるいは自動車運転者につき

ましては、それぞれ関係機関との相互通報制度というものを運用しております。この通報制度も的確に活用しながら、しっかりと取り組んでいるところでございます。右のところに通報件数の状況を記載させていただいております。

こうした状況を踏まえまして、下期における取組でございます。まず、先ほど申し上げました長時間労働の抑制につきましては、荷主・発注者に対しまして、やはり理解を促すということが重要だと思いますので、長時間の恒常的な荷待ちを発生させないとか、適正な工期設定に配慮するよう引き続き働きかけることをしてまいりたいと考えておりますし、過労死等防止対策推進法で、今月は、過労死等防止啓発月間とされております。現在、監督署におきましては、過重労働解消キャンペーンに基づきまして、長時間労働を行わせているような事業場に対する重点的な監督指導を行っております。引き続き取り組んでいきたいと考えておりますし、問題のある事業場につきましては、引き続き粘り強く是正に向けた指導を行うとともに、重大な、悪質な事案に関しましては、司法処分のほうをしっかりと行ってまいりたいと考えております。

続きまして、ページをおめくりいただきまして、今度、こちら、安全の分野でございます。左上の表につきましては、主要産業の令和4年と令和5年、そして、その隣、ちょっと分かりづらくなっておりますが、令和5年9月末と令和6年9月末の労働災害の発生状況を表したものでございます。括弧内の数字は死亡災害、括弧のない数字は休業4日以上の死傷者数を表しております。

下の合計のところが多業種になっておりますので、まず、こちらのほうを見ていただきますと、括弧の部分、死亡者数につきましては、僅かではございますが、減少しておりますが、一方で、休業4日以上の死傷者数は増加をしております。この表は、非常に短いスパンでございますが、もっと長いスパンで見ますと、製造業、建設業といった業種に比べますと、第3次産業における増加傾向というのが非常に顕著になっておりまして、業態別に見ると二極化している傾向にあるというふうに考えております。

背景には様々な状況があるかと思いますが、やっぱり安全衛生管理水準の差がちょっと大きいのかなというふうに考えております。こういうような状況を踏まえまして、安全経営あいちの推進のところでございますが、安全管理を経営課題として捉え、生産性・品質向上といった経営上欠かせない要素と安全を一体的に管理する考え方、これを安全経営あいちとして提唱しまして、その普及促進を図っていくこととしているところでございます。

この安全経営あいちをより広く普及させるために、昨年度より安全経営あいち賛同事業

場制度というものをスタートさせておりました、当初は、令和9年度までに賛同事業場数を1,000事業場以上とする目標を掲げていたところですが、こちらの下の方のところを見ていただくとお分かりのとおり、運用開始から1年で786事業場から賛同いただいたということもございまして、目標を1,000事業場以上から2,000事業場以上に上方修正しているところですが、右下のグラフの青い棒、これが賛同事業場数ですが、着実には伸びてはおりますが、ここ最近の増加数は昨年度に比較しますとやや伸び悩んでいるところがございます。

ただ、一方で、賛同事業場の前提となるリスクアセスメントに係るセミナーにつきましては、左のほうに記載させていただいておりますが、出前講座では1,511社、あと、集団指導にも2,493社の事業場に御参加いただいておりますので、これらの事業場に御賛同いただけるように、今後どんどんアプローチをしていく必要があるのではないかとこのように考えているところがございます。

あと、右半分のところにも各業種ごとの対策を記載しておりますが、かいつまんで説明させていただきますと、上から2つ目のところに、第3次産業へのアプローチ策を記載させていただいております。愛知県内で多店舗展開をする小売業、あるいは介護施設、飲食店向けに+S a f e協議会というものを立ち上げて運用を図っております、労働災害防止について学び合う仕組みを構築して、寄り添い型の指導、そういったものを行っているところがございます。

その下のところですが、労働者の健康確保に向けた取組としましては、労働者ごとの健康診断結果情報などの一元管理を軸としました労働者の心身の健康確保のための総合対策などにつきまして、あらゆる機会を通じて周知を行っているところがございます。

続きまして、ページをおめくりいただきまして、やはり年間の必要な時期に効果的な広報を実施することというのは非常に重要と考えておりました、定期的にいろんなイベントを広報しております。ここに主なものとして、熱中症パトロール、安全週間パトロールなどを掲載しております、こちらにつきましては多くのマスコミから報道されているところがございます。

さらに、右側のところですが、本年度から業種の垣根を越えた情報交換を行う異業種交流会というものを開催しております。この写真につきましては、運ぶ作業、運ぶというものは、業種によって、いろんな形態がございますので、運ぶ作業をテーマとしまして、様々な業種の持ち上げない方法、要は達成方法とか工夫の仕方などを展示していた

だいて、情報交換することによって、安全衛生にもっと前向きにポジティブになってもらうという、そういった機会を設けているところでございます。

こうした上半期の取組に加えまして、下半期の重点事項の取組でございますが、引き続き事業主団体との連携を図らせていただきながら、年度末までには賛同事業場を少なくとも1,000事業場とすることを目指しております。ここに1,000事業場としておりますが、令和9年度までに2,000事業場の目標を達成させるためにはもっと上積みが必要だと考えておりますので、1社でも多くの事業場から賛同が得られるよう取り組んでいきたいと考えておりまして、その一環としまして、来る1月27日に安全経営あいち推進大会2024というものを開催することとしております。

あと、効果的な広報の実施につきましては、全国労働衛生週間期間中に腰痛パトロールを実施しておりまして、今後、年末を迎えるに当たりまして、年末安全衛生推進運動、これを12月1日から開催することとしており、この期間中に建設業、あるいは港湾のパトロールを実施することとしております。ちなみに、腰痛パトロールも多くのマスコミから報道されているところでございます。

あと、第3次産業につきましては、+S a f e協議会、今回は社会福祉施設に対しまして12月5日に開催する予定としておりますし、あと、先ほど申し上げました異業種交流、これも既に開催しているものでございますが、10月15日に東海クレーン安全大会が開催されており、ここで運ぶ作業をテーマとした安全劇、これを上演しまして、入場者の方から、作業把握の重要性について理解が深まったという、そういった御感想をいただいたところでございます。

さらには、こちらも城会長からお話ございました化学物質の自律的管理への定着に向けての取組でございますが、今年度から2月を化学物質管理強調月間として創設されておりますので、同月間に集中的に集団指導などを実施することによって、幅広く中小の企業の皆様にも御理解いただけるよう周知を行ってまいりたいと考えております。

さらには、総合的な健康確保対策、今、労働者の高齢化に伴いまして、定期健康診断の有所見率が非常に高くなっている状況でございますので、健康を考えるということ、そこを意識していただくということで、これも先週開催済みでございますが、産業保健フォーラムというものを開催させていただきましたし、その後に各事業主さんがグループに分かれてそれぞれの取組を披露し合うという、話し合うという産業保健ラウンドテーブルというものも開催しております。参加者の方からは、他業種での取組、あるいは健康管理に係

る悩みなどを共有でき、参考になったというふうな意見をいただいておりますので、今後ともこういった機会が設けられないか考えていきたいと思っております。

続きまして、最後に16ページのところでございます。

こちらは、不幸にして労働災害が起きてしまった方への対応ということでございます。その中で、いわゆる過労死等の労災補償状況について主に記載させていただいております。表のほうには、脳・心臓疾患と精神障害の請求事案についての状況を示させていただいております。上の赤い線は、全国の状況でございますが、全国的にも脳・心臓疾患、あるいは精神障害が増えている状況でございます。愛知につきましては、だいたい色みみたいな黄色の、こちらのほうが請求件数でございますが、愛知におきましても全国と同様の傾向を示しているところでございます。こちらにつきましては、労災請求された事案につきましては認定基準というのがございますので、それに基づきまして引き続き迅速かつ公正な審査を実施していきたいと考えているところでございます。

すみません、雑駁な説明でございますが、私からは以上でございます。

【林職業安定部長】 職業安定部長の林でございます。

続きまして、職業安定部関連の取組につきまして、5点説明をさせていただきます。

ページが飛びまして恐縮ですけれども、まずは6ページから御説明をさせていただきます。

リスキリングによる能力向上支援ということで、上半期の取組状況ですが、公的職業訓練のデジタル分野に重点を置いて職業訓練を進めてまいりました。

まず、公的職業訓練につきましては、愛知県地域職業訓練計画にのっとりまして、全体の約3割をデジタル分野に当てて訓練を実施しているところでございます。訓練の実施状況につきましては、その下のポツになりますけれども、令和6年度上半期62コース、921人の方が受講しておりまして、例年度と同水準の規模で推移しているということとなっております。

その下の生産性向上支援訓練の実施につきましては、こちらは独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施しているものでして、さらにその下、オーダーメイド型スキルアップ講座、これにつきましては愛知県が実施しているものですが、こちらはいずれもデジタル分野を含む在職者訓練となっております。企業のニーズに合ったオーダーメイドに訓練がつけられるものを拡充して実施をしているところでございます。

右上、デジタル分野の就職率でございますけれども、表の真ん中、求職者支援訓練につ

きましては就職率が若干低下をしておりますけれども、それ以外の委託訓練、施設内訓練につきましては就職率は向上しております、また、応募倍率についても適正化が図られているという状況となっております。

その下、人材開発支援助成金、これにつきましては、企業の方が雇用する従業員の方に職業訓練を実施した場合に、その訓練の費用であったり、訓練期間中の賃金の一部、これを助成する制度ですけれども、こちらを活用して企業の皆様の職業訓練を推進しております。主にデジタル分野であったり、成長分野の訓練を支援する人への投資促進コース、これにつきましては、令和6年度、既に令和5年度を上回る水準で推移をしております。同じく事業展開であったり、DXに伴う事業展開等リスクリング支援コースにつきましても、同様に上半期で令和5年度の倍以上の実績が出ているという状況となっております。

こうした状況を踏まえまして、下半期における重点取組事項ですけれども、1ポツ目、引き続きデジタル人材の育成に向けた職業訓練に取り組んでまいりたいと考えております。特に令和6年度につきましては、愛知県地域職業能力開発促進協議会におきまして、デジタル分野の中でもデザイン分野にスポットを当てて、その効果の検証などを行っております。こちらは、11月13日に既に開催をしておりますけれども、この協議会の中でも、受講前のキャリアコンサルティング機能の強化であったり、得たスキルを活用できる求人確保であったり、そういったことが方向性として示されたということとなっておりますので、これに沿って進めてまいりたいと思っております。

2つ目のポツ、企業支援になりますけれども、こちらは引き続き人材開発支援助成金を活用して取組を進めてまいりたいと思っております。特に訓練、研修の設定ノウハウがないとか、費用がない、そういった企業を対象に、先ほど申し上げた人材開発支援助成金と在職者訓練、これを組み合わせた説明会を県下4地域において実施をしております。これについては、11月、既に4地域で実施をしております、多くの企業に参加をいただいているという状況となっております。

続いて、8ページ目になります。中小企業等に対する人材確保支援ということで、こちらはハローワークにおいて人材確保支援に取り組んでおります。

まず、就職件数ですけれども、令和6年度の実績は上半期で5,616件ということで、昨年度を上回る水準で推移をしております。また、この人材不足分野、これを分野別に6分野見てまいりますと、医療分野では若干昨年度よりも低調な水準となっておりますけれども、それ以外の分野におきましては昨年度を上回る水準で推移をしております。これに

つきましては、右側にございますように、それぞれの分野の関係団体と連携を強化してマッチングを進めているという取組をしております。

今年度の新たな取組ですけれども、①、8月1日から試行的にハローワーク春日井において、企業の人材確保のみならず、人事戦略であったり、採用計画まで踏み込んだコンサルティング支援サービス、これをワンストップで提供する総合的な窓口を設置しております。また、②になりますけれども、こちらは5月20日から、これまで人材確保対策コーナーというものは、名古屋市内であったり、尾張地域にしか設置をしておりましたけれども、これを三河エリア初となるハローワーク豊橋に設置をして、三河地域においても人材確保支援を強力に進めているという状況となっております。

下半期における取組ですけれども、引き続き今申し上げた人材確保対策コーナーを活用して、求人の充足支援を強化してまいりたいと考えております。

また、介護分野におきましては、11月11日が介護の日となっておりますので、この周辺の10月から12月あたりを介護就職支援強化期間と定めて、介護分野の就職支援を強化してまいりたいと思っております。具体的には、右側にあります、名古屋市と連携した介護就職ダイ関連の就職相談会、こちらを11月29日に開催を予定しているところがございます。

3ポツ目になりますが、2024年問題の影響を受けました運輸業、建設業におきましても、特に力を入れてマッチングの支援をしていきたいと考えております。関係機関等と連携をしまして、各業界の働きがいや魅力を発信するセミナーを開催したいと考えており、下半期においては、愛知県建設業協会であったり、愛知県トラック協会と連携をして、来年3月頃にイベントを開催していきたいと考えております。

続きまして、ページが飛びますけれども、18ページを御覧いただけますでしょうか。

仕事と育児・介護の両立支援②になります。こちらにつきましては、子育て中の方を主な対象としまして、マザーズハローワークにおいて就職支援を実施しております。こちら、マザーズハローワークでは、オンラインを活用した職業相談であったり、または個別担当者制による相談支援であったり、セミナーの開催であったりということを実施しまして、支援をしているところがございます。実績につきましては、左側にありますとおり、新規対象者、就職者数ともに前年同期を上回る水準で推移をしております、就職率につきましても、対象者の98%が就職をしている状況となっております。

下半期における取組ですけれども、こちらの事業は非常に就職率が高くなっております

ので、さらに就職件数を増やすべく、支援対象者の取り込みを図ってまいりたいと考えております。このため、来所が困難な方向けにオンラインで行うセミナーであったり、オンライン相談、こちらを拡充して対応してまいりたいと考えております。また、セミナーにつきましても、親子で参加できる親子deセミナー、こういったものも冬休み期間中などに開催をしたいと考えておりますし、利用者のニーズが高いパソコンセミナーなども引き続きやってまいりたいと考えております。

続きまして、20ページになります。多様な人材の就労・社会参加の促進になります。

まず、上半期の取組を高齢者から説明させていただきますと、まず、この高齢者の雇用確保につきましては、65歳までを企業の皆様に雇用確保措置を取っていただくよう義務としてお願いをしている状況でございます。これにつきましては100%実施いただいている状況となっております。一方、70歳までの就業確保措置につきましては、こちらは努力義務としてお願いをしているところでございますけれども、30.5%の履行状況となっております。こちらは、全国の29.7%と比べると若干高い数字ではありますけれども、近年少し伸び悩んでいる状況でございます。

こうした状況を踏まえまして、下半期におきましては、70歳までの就業機会確保に向けた雰囲気醸成していくためにセミナーを開催してまいりたいと考えております。10月と2月に開催をすることとしておりますけれども、10月の開催では、もう既に200人以上の方が参加をいただいているという状況となっております。

続きまして、障害者の関係になりますけれども、障害者の雇用達成指導ということで、愛知県の令和5年度の実雇用率については2.28%となっております。法定雇用率である2.3%を若干下回る水準となっております。こうした状況を踏まえまして、企業への雇入れ支援ということで、愛知県と共同で設置をしておりますあいち障害者雇用総合サポートデスクにおいて、職場実習の推進であったり、定着支援などを実施してまいりました。また、これ以外にも、特別支援学校であったり、また、福祉施設、就労継続支援A型事業所、こういった関係機関と企業との面談会を設定して、教育から就労へ、福祉から就労へという流れを強化すべく取組を進めてまいりました。

下半期におきましては、6月1日の企業の障害者の雇用状況報告の状況が一部判明しているものがありますので、そちらを活用して、特に障害者雇用率未達成企業を主な対象として就職者の面接会を開催することとしております。こちら11月に既に開催をしておりますけれども、143社の企業に参加をいただいて、461の方が参加をいただいて

おります。また、このほか、福祉から就労へという流れの中で、これまでは主に就労継続支援A型事業所、これは雇用形態の事業所ですけれども、これを主な対象としてまいりましたけれども、非雇用型のB型も対象に加えて、福祉から就労への流れを加速してまいりたいと考えております。

右側、外国人になります。外国人につきましては、ハローワークでは、主に留学生の方の支援を対象としておりまして、就職フェアというものをこれまで2回実施してまいりました。また、企業に対する支援としましては、人材活用のセミナーであったり、また、雇用管理改善の指導助言なども行ってまいりました。

下半期につきましても、外国人留学生等就職フェアにつきましてはマッチングの効果が高い取組となっておりますので、来年の3月頃にまた実施をしたいと考えております。また、企業向けのセミナーにつきましても、定員規模を拡大して下半期も実施してまいりたいと考えております。

最後の項目、21ページになります。就職氷河期世代、若年者・新規学卒者の支援ということで、まず、上半期の取組、就職氷河期世代に対する支援でございますけれども、こちらもハローワークにおいて、就職氷河期世代に限定をした求人確保するという取組であったり、窓口でのマッチング支援などに取り組んでおります。こちらの実績も、表にありますとおり、昨年度と同様の水準で推移をしているという状況となっております。就職氷河期世代につきましては、引き続きこうした取組を進めていくとともに、機運の醸成を目的としたイベントも開催をすることとしておりまして、こちらも10月30日に既に開催をしておりまして、100人近い方に参加をいただいているという状況となっております。

右側、新卒者、既卒者に対する支援ですけれども、まず、新卒者の就職状況ですけれども、令和6年度の求人数につきましては3万9,512人ということで、過去最高の求人数となっております。こうしたことを背景に、9月末時点の内定率につきましては75.1%と極めて高い状況となっております。また、その下、ハローワークにおけるマッチングの就職件数につきましても3,914件ということで高い水準で推移をしているという状況となっております。

こうした状況ではございますけれども、下半期につきましては、このような売手市場の状況の中でもなかなか就職が決まらない方、または心身の不調であったり、家族・経済環境に問題のある方、課題のある方、こうした方々を対象にハローワークで重点的に支援を

してまいりたいというふうに考えております。また、就職が未内定の学生の方であったり、既卒者の方を対象として、ええがね愛知！就職面接会というものも11月19日に開催しております。こちらについても59社の企業に参加をいただいております。

また、最後のポツですけれども、来年の1月頃には、ユースエール認定企業をはじめとした認定企業を集めた就職の面接会、相談会などを実施したいというふうに考えております。こうした取組を通じまして、若者が1人残らず労働市場に結びつくように支援に努めてまいりたいと考えております。

職業安定部からは以上となります。

【山下需給調整事業部長】 需給調整事業部の山下でございます。よろしく願いいたします。

私ども需給調整事業部では、労働者派遣事業を行おうとしている事業主様、職業紹介事業を行おうとしている事業主様に対する許可の手続き、また、その後の許可を受けた事業者様が適正に事業運営がなされているかどうかといったところに関する指導監督を行っている部署でございます。私からは、資料の7ページ、(2)の成長分野等への労働移動の円滑化について御説明を申し上げます。

上半期の取組状況でございますが、右上段の表を御覧いただければと思います。労働者派遣事業・職業紹介事業所数の推移でございますが、各年度末現在の事業所数でございます。令和5年度、令和6年3月末現在、労働者派遣事業所数は3,634事業所、職業紹介事業所は2,440事業所でございます。労働者派遣事業所数は、平成30年度から見ていただきますと大体横ばいの状況で推移をしております。また、職業紹介事業に関しては、年々右肩上がり増加をしているというような状況がございます。

続きまして、右側下段の表を御覧いただきたいと思います。こちらは、令和6年9月末現在、指導監督実施状況でございます。計画的かつ効果的な指導監督に取り組み、労働者派遣においては、派遣元633事業所、派遣先180事業所、職業紹介のほうは194事業所に対して指導監督を実施しましたところ、派遣元420事業所、派遣先104事業所、職業紹介が63事業所、こちらに文書指導を実施しております。

続きまして、左側の表を御覧いただきたいんですが、こちらに関しては、人手不足の声が聞こえる中、民間人材サービスの事業が適正に運用されるよう、各種事業説明会を開催しております。特に、新規に派遣事業や紹介事業の許可を受けて事業を開始しようとする事業者を対象として、まずはしっかりと説明を行わせていただきまして、許可を更新

した事業者への制度周知、また、事業運営に係る講習といったものを実施しております。また、労働者派遣事業、職業紹介事業の適正な運営の確保を図るためには、新たに事業を行いたいといった事業所、派遣労働者御自身の制度理解というものも重要と考えており、許可申請に係る事前説明会以外にも、派遣労働を希望する方々に対して、求職者支援セミナー、こちらのほうをハローワークと連携して開催をしております。

11月22日、先週になりますが、労働者派遣事業の適正化に向けたオンライン研修会を開催しました。その状況としましては、派遣元が2,249人、派遣先が2,285人、合計4,534人の視聴がございました。

こういった取組の中で、また、下期における取組としましては、基本的には引き続きという形になりますけれども、法制度の周知啓発に努めてまいりたいと思います。また、労働者派遣事業、職業紹介事業が適正に運営されるよう、各種説明会を開催するとともに、許可取得の入り口段階で、許可基準に基づいた厳格な審査、確認に取り組んでまいります。労働者派遣等に関しては、適切な対応をして、重大な法違反、これがあつた場合には、行政処分を含めた厳正な指導監督を実施してまいりたいと思っております。

以上でございます。ありがとうございます。

【和田山総務部長】 総務部長の和田山でございます。どうぞよろしく願いいたします。

私からは、労働局最後の説明の御報告になります。22ページでございます。労働保険制度の円滑な運営について説明させていただきます。

御承知のとおり、労働保険制度は、失業保険や労災給付などの労働者のセーフティーネットであるとともに、先ほど各担当部長から説明させていただきましたが、各種施策を運営するための財政的な基盤となっております。このため、労働者の皆様、企業の皆様から頂いております保険料の円滑、適正な運営は極めて重要なものでございます。これらを踏まえまして、愛知労働局としましては、資料22ページにあるとおり、4項目を重点課題と捉え、業務を進めているところでございます。

左上、1つ目でございます。労働保険未手続事業の一掃対策の推進でございます。一部ではありますが、何らかの事情で労働保険の手続ができていない事業所もございます。このような事業所の的確な把握と加入促進に努めてまいります。

次に、右上、収納未済歳入額の縮減に向けた取組でございます。こちらも愛知労働局管内における収納率でございますが、99%を超える高い数値となっているところではあり

ますが、こちらも様々な事情で保険料が納められない事業所がございます。保険料の負担の公平性から、積極的な納付督促、滞納整理を進めているところでございます。

次に、左下、デジタル化の推進と行政手続のコスト削減でございます。労働保険の年度更新の対象事業所につきましては、電子申請による手続を進めていただくよう、あらゆる媒体を使った広報活動を行っております。利用率、年々上昇しておりますが、事業所の利便性を高める観点から、各種届出や申請などについて幅広く御利用いただけるよう引き続き広報を努めてまいります。

最後、右下でございます。労働保険事務組合制度の効率的な運用です。労働保険事務組合というのは、事業主に代わって労働保険に関する事務処理を行うことができる団体でございます。運営状況などにつきまして、我々労働局が定期的な監査を実施しております。引き続き効果的な運用が図られるよう指導などを進めてまいりたいと思っております。

説明は以上でございます。引き続き労働保険の適正運営に努めてまいります。ありがとうございました。

【城会長】 ただいま愛知労働局側から取組状況の説明をいただきましたが、補足説明があればお願いします。よろしいでしょうか。労働局側からは特に補足は。

補足説明はないようですので、それでは、令和6年度上半期の最重点課題の取組状況と併せて、下半期に向けた取組について御説明いただきましたので、これより議題の3、質疑・意見及び回答に入りたいと思います。

まず最初に、事前に御意見、御質問等を伺っておりまして、1つ目が資料ナンバー1の3ページ目、最低賃金を含め賃金の引上げについては、価格転嫁対策を含め効果的な支援等を実施するとともに、中小企業の支払い能力を考慮した上で進めていただきたいという御意見。それから、2つ目が資料ナンバー1の6ページ目、特にデジタル人材の育成については、中小企業が求める能力水準ニーズを把握した上で育成訓練を実施していただきたい。これらの2つにつきまして、愛知労働局の御回答をお願いいたします。

【高橋労働基準部長】 それでは、まず、1点目の中小企業に対する支援の部分でございます。こちらの質問につきましては、当労働基準部に係るものと雇用環境・均等部に係るものがございます。それぞれ分けて回答させていただきたいと思っております。

まず、最賃、あるいは賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等への支援につきましては、先ほど御説明させていただいたところでございます。こういった支援策というのは、やっぱり1社でも多くの事業場について知っていただく必要があるというところで、先

ほども簡単にお話しさせていただきましたが、現在、労働基準監督署におきましては、法律を守っていただくということは、それは当然の部分でございますけど、例えば賃金の引上げに課題を抱えている、そういった事業場を把握した場合には、業務改善助成金をはじめとした各種支援策を周知しているところでございますので、こういった取組というのは引き続きやっていきたいなと思っております。

あと、あわせて、やはり経済団体さんの皆様方におかれましては、我々も周知に努力しておりますけど、やっぱり企業さん側からもどんどん会員企業さんのほうに周知をしていただけるとありがたいかなと思っておりますので、引き続き御協力をいただきながら進めてまいりたいと考えております。

あと、最賃の運営に関する質問も入っておりますか。

【佐々木委員】 後からまた少しだけ補足をさせていただきます。

【木本雇用環境・均等部長】 雇用環境・均等部長、木本でございます。

価格転嫁対策につきましてお答えをしたいと思います。

価格転嫁の対策につきましては、公正取引委員会、また、中部経済産業局等、関係機関との連携が非常に重要と認識をしているところでございます。3ページの下半期における重点取組にもございますけれども、来年2月に開催されます取引適正化・価格転嫁推進フォーラムがございますけれども、こちらにつきましては、当初、公正取引委員会はメンバーには入っておられませんでしたので、今年度につきましては、まずはメンバーに加わっていただくということ、それから、こちらのフォーラムは、そもそも適正な取引価格転嫁を促し、地域経済の活性化に取り組む共同宣言という、こちらの共同宣言を昨年発信しているわけですが、こちらにつきましても公正取引委員会にも入っていただきまして、内容をリバイスさせていただくということで進めているところでございます。

関係機関と連携の上、継続的な賃上げ、それから、取引適正化、適切な価格転嫁等への取組を行ってまいりまして、機運の醸成を図ってまいりたいと思っております。足元の当局の対応につきましては、例えば、最低賃金の引上げで要請とさせていただいておりますけれども、その際に労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針の周知を行っております。また、大企業とか親事業者の長時間労働の削減等の取組が下請等の中小事業者へ短納期発注、適切なコスト負担を伴わないしわ寄せ、こちらを生じさせないよう、しわ寄せ防止についても周知啓発を行わせていただいておりますけれども、その中で、労務費の適切な転嫁についても併せて周知させていただいているところでございます。引き続き適切

な取組を行ってまいりたいと思いますけれども、ぜひ御協力をいただければと思っておりますので、よろしく願いをいたします。

以上です。

【林職業安定部長】 続きまして、2点目のデジタル人材の関係の御質問につきまして、職業安定部のほうから回答させていただきます。

まず、中小企業が求めるデジタル人材、能力水準につきましては、佐々木委員がおっしゃるとおり、これは非常に多岐にわたっていると思っております、例えば企業によっては、データベースの関係であったり、ホームページの関係であったり、セキュリティー、ネットワーク、AI、いろいろと企業によって千差万別な状況だというふうに認識しております。こうした状況の中で、企業の生産性向上に向けてデジタル化を推進していくためには、しっかり企業の方の求める人材のニーズを把握して訓練を進めていくということが非常に重要だというふうに認識しております。

こうした認識に立ちまして、資料の6ページにもございますとおり、左側の真ん中ら辺に在職者支援の記載がございますけれども、こうした在職者訓練のスキームを使いまして、なるべくオーダーメイドで企業の方のニーズに応えるものを実施してまいりたいというふうに考えておりますし、今後より一層企業の皆様のニーズに沿った訓練を供給していくために、今後、中小企業の方を対象にアンケートなどを取って、よりニーズの把握に努めてまいりたいというふうに考えております。ここで得られたニーズに関する情報につきましては、県や機構など関係機関をはじめ、訓練のプロバイダーにもしっかり提供して、愛知県下において、ニーズを踏まえた訓練が提供できるように促進をしてまいりたいというふうに考えております。

以上となります。

【城会長】 2つの事前質問、御意見に対するの回答をしていただきましたが、今の2点についてはよろしいでしょうか。

佐々木委員。

【佐々木委員】 御回答ありがとうございました。

最低賃金・賃金の引上げについて、1点だけ、お話をさせていただきます。

まず、もちろん賃金の引上げというのは、経済成長とか、あるいは企業にとっても従業員の生活を守るために本当に必要な不可欠なものだと考えておりますし、また、いろんな施策を打っていただきまして、かなり進んできたというようなお声をいただいております

が、一方、資材の相次ぐ値上げにやはり価格転嫁が追いついていない、あるいは毎年想定以上に賃金引上げがあり、これも価格転嫁が追いついていないなどの声をいただいているということもございます。中央会では、毎年、中小企業労働事情実態調査を実施しております。今年も7月1日を基準日として1,500事業所に対して調査をしたところでございますが、その中で価格転嫁を実現したというのが48.2%という回答。ただ、実は、令和5年度、1年前は、49.5%ということで、ほぼ横ばいという状況でございます。また、価格転嫁率につきましても、10%未満が39.6%、10から30%未満が37.6%ということで、まず、価格転嫁ができた企業さんが約半数、さらに、そのうち約8割の事業所さんは30%未満しか転嫁ができていないというような状況でございます。

いろんな施策を打っていただいているので、こうした施策を全ての企業さんにお届けをするというのが我々の団体、経済団体の使命だと思っておりますので、ぜひそうしたことも今後引き続き連携をさせていただき、力を入れていきたいと思っております。資料とかホームページなども非常に分かりやすくまとめていただいておりますので、引き続きよろしくお願いをいたします。

また、最低賃金につきましては、昨日の政労使会議でも1,500円等々というようなことも出ております。ただ、やはり価格転嫁が進まない、あるいはこれは企業の責任もあるのかもしれませんが、生産性向上がまだまだ進んでいない中で、やはり数字が先に立ってしまっていくというのは、非常に中小企業にとっては大きな影響がありますので、ぜひ支払い能力という点を十分に加味していただいた上で、そうした議論を進めていただければと思います。

以上でございます。どうもありがとうございました。

【高橋労働基準部長】 ありがとうございます。

中小企業の支援策につきましては、今見やすいつっておっしゃっていただいたのは本当にありがたい限りですけど、私の視点からすると、まだまだ見やすさというか、分かりやすさ、訴求力というのは足りていないなと思っておりますので、そこは工夫しながら、あとは各団体さんのお力も借りながら、しっかり周知していきたいなと思っております。

あと、最賃の運営につきましては、先ほど申し上げましたように、石破総理の2020年代に1,500円という、確かにその部分が非常に大きく報道されているところがございます。当局としましては、最賃審を運営する事務局という立場でございますので、公労使による議論が円滑に進むよう、今後ともしっかりと努めてまいりたいと考えているところで

ございますが、当然ながら、最賃額を決定するに当たりましては、最賃法第9条第2項に基づく3要素、それは労働者の生計費、あと賃金、あとは、今、佐々木委員からおっしゃられました、通常の事業の賃金支払い能力、こういったものを考慮することとされておりますので、今後につきましても、こういった3要素を考慮した上でしっかりと議論なされるように、事務局としてもしっかりと努めてまいりたいと思っております。

【城会長】 よろしいでしょうか、佐々木委員。

それでは、今の2つ以外で、ほかの部分を含めて全体を、皆様方から活発な御意見、御発言をいただきたいと思っております。いかがでしょうか。

安藤委員さん。

【安藤委員】 UAゼンセンの安藤と申します。御説明ありがとうございました。

私からは、資料の12ページのハラスメント防止対策について、御意見というか、御要望をお伝えしたいと思っております。

私たちUAゼンセンでは、小売・流通業、サービス業の労働者が多く従事しております。パワハラ、セクハラ同様に課題認識されておりますのが、カスタマーハラスメントを非常に私たちは課題認識しています。愛知県でも防止対策の協議会を開催していただいて、行政としての方針を検討していただいているんですけども、国としての法整備はまだこれからというところになりますと、どうしても企業としては対策は後回しにしがちであるということもあります。ただ、このカスタマーハラスメントを受けて、これを苦にして自殺された方が労災認定されたということも直近でございますので、改めてカスタマーハラスメントに関しても各企業への周知を図っていただきたいという要望でございます。

すみません、もう一点ございます。もう一点は、21ページの就職氷河期世代に対する支援ということで、ここに定着支援というふうに記載を、上半期の取組状況として定着支援ということに記載していただいております。私が聞き逃していたら大変申し訳ないんですが、せっかく就職ができて、労働者の能力や適性と企業等がなかなか合わずに短期で離職するということはあまりよくないことですので、このように定着状況をフォローしていただけるのは非常にいいことなのかなというふうに思います。まだ、実際、どういう状況かというのは出ていないかもしれませんが、今の段階で定着状況、どのような結果というか、どのような数値が出ているのかということがもし出ていけば、お教えいただきたいと思っております。

以上、2点です。

【城会長】 木本部長、お願いします。

【木本雇用環境・均等部長】 ありがとうございます。

1点目のカスタマーハラスメントですけれども、今現在も労働施策総合推進法の指針の中で、カスタマーハラスメントについても、労働者へのハラスメントと同様に取り組むことが望ましいという形で記載をされているところでございます。現在、労政審のほうで国会への法案提出を目指し検討中でございます。今現在は確かに努力義務ではございますけれども、御指摘のありましたとおり、非常に重要な問題と考えてございますので、周知に取り組んでまいりたいというふうに考えてございます。

【城会長】 林部長。

【林職業安定部長】 就職氷河期世代の定着支援について、御質問ありがとうございます。

こちらの定着支援につきましては、ここに記載のありますタイミングで定期的に行っているものではあるんですけれども、これについて業務統計を取っていないものですから、今手元に数字がない状況でございます。大変申し訳ございません。

【城会長】 安藤委員、よろしいでしょうか。

そのほか、よろしいでしょうか、御質問、御意見。

岩原委員。

【岩原委員】 ありがとうございます。愛知県経営者協会の岩原です。今日はありがとうございました。本当にこういう人事労務の課題は物すごい多い中で、大変いろんな施策を御説明いただきましてありがとうございました。

1個質問と、1個我々の悩みを聞いていただきたいと思うんですけれども、質問は、8ページのところにあった中小企業への支援というところで、様々な支援をいただいているんですけれども、人手不足の6分野という、そういう表があると思うんですけれども、いろんな業種というか、分野がある中で、こういった6分野が特に人手不足が顕在化しているという、そういうデータのものが何かあるのかどうかというふうなことで、我々もいろんな業種の方とふだんやっているんですけれども、感覚的にはこういう分野が人手不足かなというのは分かるんですけれども、この分野について、何かこういうデータがあるから特に6分野の人手不足が著しいとか、そういうものがありましたら教えていただけないかなというふうに思っています。

それから、もう一点は、これは質問というよりも我々がふだん悩んでいることなんです

けれども、企業の現場で経営者とか人事の人たちが物すごく目の前でいろんな問題が顕在化していると、そういうことで一生懸命頑張ってみえるんですけども、例えば、今は人がとにかく足りないということで、仕事があっても人がいないから事業がうまくいかないという、そういう人手不足が最も困っている問題かなというふうに思っています。それから、あとは、先ほど冒頭に局長のお話にもあった、とにかく賃上げをしていかなあかなということで、賃上げをして消費が拡大して好循環を生んでいくという、そういうことなんですけど、やっぱり原資がないということで、どうやったら原資を生んでいくんだと。2年間はできたけれども、これから3年目以降、本当に賃上げできるかなとか、そういう目の前の課題を抱えてみえるんですけども、そういった課題と、こういう今日御説明いただいた施策がどういうふうに結びついているのかなというのがよく分からない、そのように思いまして、例えば、1ページのところで重点施策を3つに分けられて、その下に、数えると13ぐらいの重点施策があると思うんですけども、真ん中のリスクリングとか労働移動の円滑化というのは、これは多分目的ではなくて手段みたいな感じがするんですよ。それから、その下の多様な人材の確保も、何かのためにやっていく手段みたいな感じがするんですけども、もう一個、企業の課題、こういうことが困っているから、こういう施策と関連しているかなという、その関係図がうまく理解できなくて、多分物すごく複雑に関連し合っていると思うんですけども、本当に人手不足を解消していくためにはどんな取組が必要かとか、あるいは行政がこんなことをやってみえるから、これは非常に関係があるのかなとか、そういう理解をしたいなと思っているんですけども、目的と手段と施策の関係がうまく我々は理解できていなくて、もし何かアドバイスがあったらいただきたいというふうに思っています。よろしくお願いします。

【城会長】 林部長。

【林職業安定部長】 御質問ありがとうございます。職業安定部のほうから回答させていただきます。

まず、1点目の人手不足の6分野について、何か根拠はということで御質問をいただきましたけれども、こちらにつきましては、全国的に統一の扱いをしているものなんですけれども、基本的には有効求人倍率を見て、全体よりもこれが高くなっているもの、特に高くなっていて、規模が一定数あるものを選んだ結果、このような分野になっているというふうに承知をしております。例えば求人倍率が高いものを申し上げますと、直近の9月の有効求人倍率を申し上げますと、全体が実数値で1.11、これは平均なんですけれども、

例えば警備の分野であったりすると7.42になっていたり、また、介護サービスの分野を見ていただくと4.48になっていたりということで、相対的に求人倍率が高い状況になっているというものを選定しているものでございます。

しかしながら、6分野を1つ国の整理として選んでいるものではあるんですけども、当然これ以外の分野につきましても、人手不足の問題というのは全ての産業について共通する課題だというふうに認識をしておりますので、ハローワークにおいては当然全ての分野、全方位で対応してまいりたいというふうに考えております。

また、こちらの運営方針にある取組がどういった目的の下に組まれているのかというふうなところでございますけれども、これから人手不足が進行していく中で、これはもう働き手が絶対的に少なくなるということは、これは避けて通れない事実だというふうに思っています。そうした状況の中で進めていかなければいけないことが、意欲と能力のある方が1人でも多く社会に参加していただくということで、それに加えて、それでもなお人口は減っていくわけですので、1人当たりの生産性を上げていくこと、この2点に焦点を当てて進めていく必要があるという観点で施策が組み立てられているというふうに認識をしております。

【岩原委員】 ありがとうございます。

1点目で全国の数字に関して、愛知県の特徴みたいなのが反映された感じになっているんですか。

【林職業安定部長】 失礼しました。先ほど申し上げた数字は愛知県の数字を申し上げまして、愛知県におきましても全国と基本的には同じような構図になっているというふうに認識をしております。

【岩原委員】 どうもありがとうございます。大変よく分かりました。

【城会長】 ありがとうございます。

じゃ、木本部長、お願いします。

【木本雇用環境・均等部長】 ありがとうございます。

多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり、就労支援と、具体的な取組内容がどういうふうに結びついているのかという岩原専務からの御質問だったかと思っておりますけれども、女性の活躍についても、仕事と育児・介護の両立支援につきましても、また、ハラスメント防止対策についても、いかに労働者の方々がその職場において安心して働き続けられる環境をつくるかどうかということを目標に施策が組み立てられていると思います。非正規雇用労働者の処遇改善につきましてもそうですが、雇用環境・均等部として一番の使命として

思っているところは、どのような働き方、つまり、正社員であっても、非正規雇用労働者であっても、あるいは今回はフリーランスという働き方も入ってきたわけですが、そういったポジションの方であっても、また、例えば育児をしているとか、介護をしているとか、そういった方でも十分に能力を発揮できる、そういった職場環境をつくり続けるということが使命だと思っておりますので、それに向けての施策の打ち出しというふうに考えてございます。

【城会長】 小野木委員、お願いします。

【小野木委員】 また最低賃金の話ですみません。さっきの、昨日、政労使会議があつて、石破首相が2020年代に1,500円ということを改めておっしゃったということで、引き算して割り算すれば、愛知県の1,077円を1,500から引いて、さらに5、6、7、8、9ですから、5年間のうちに5で割ると、80円以上のアップをしなきゃいけないということです。全国平均にしても、全国平均は1,055円だそうですので、もう少し多い。それを今、局長とか部長が御説明いただいた1ページのパッケージ、いろんなパッケージを使って行政として施策を打っていくというだけで足りるのかどうか。もちろん価格転嫁、今年、価格転嫁が進んでいないということは最賃の審議会で非常に明らかになりました。それを呼びかけていだけで果たして解決できるのかということもあるかもしれません。国のトップが1,500円ということをおっしゃった以上は、やはり国の責任で何か新しい助成が必要なのではないかなとも思います。

それから、この中で四国の徳島県が80円という最低賃金のアップをした。目安は今年50円でしたから、愛知県は目安と同じ50円アップでしたけれども、徳島県は80円アップしたと。その80円アップの1つの要因は、徳島県の県知事が最低賃金を上げなさいということをどうも指導したみたいで、恐らくそれは県が何かかんか出して、最低賃金のアップに関して参加するスキームがあるんじゃないかと言われているようです。

そこで、愛知はAランクというものの、労働者がハッピーになるために、それは使用者側が納得した上でハッピーになるために賃上げをするということが生活向上につながると思いますが、そこでなかなか、とはいうものの、いろんな弊害があつて難しいのであれば、愛知県には、財政規模の大きい愛知県とか、政令都市の名古屋市とかがあるわけですから、そういうところも参画したような形で最低賃金を盛り上げるような、そういうようなお考えがあるかどうか、一応聞いてみます。

以上です。

【高橋労働基準部長】 まず、先ほどの佐々木委員の回答と大分重複するところがございますけど、今、御指摘のとおり、石破総理のほうから、2020年代半ば、1,500円、確かに理論上おっしゃるとおり、八十四、五円上げなければ愛知も上がらないというような、そういうような状況でございますが、現在、それを踏まえて、愛知労働局としましては、厚生労働本省からどういうふうに関後運営していくのかという指示が来るのか、そのこのところの状況を見守っているところでございます。

いずれにしても、来年度、中央最低賃金審議会が開かれまして、そこで目安額というものが示されると思いますし、当然ながら、それを踏まえながら、愛知の実情を踏まえながら、公労使のほうでしっかりと議論していただくことになるのかなというふうを考えているところでございます。

先ほどの徳島の例は私が知る限りでは、特に徳島県が審議会に入ったとかそういったものではなくて、この枠組みというのは当然法律上決まっているわけですので、そこは公労使の間でしっかりと議論なされた結論なのかなというふうと考えているところでございます。

当面につきましては、先ほどと重複しますが、当局としましては、愛知地方最低賃金審議会が円滑に進むよう、しっかりと事務的なサポート等のほうをしていきたいと考えております。

以上でございます。

【城会長】 じゃ、佐々木委員、お願いします。

【佐々木委員】 多分、賃上げ等々を進めていくには、厚生労働省さんの取組だけではなくて、経産省さん、公取さん、国交省さん等々、全ての省庁のいろんな施策を融合していかないと、これは達成できないと思います。

そうした中で、例えば、我々中央会も、ものづくり補助金とか、あるいは省力化投資補助金、こうしたものの事務局もやっておりますけれども、ぜひそうしたものも活用して生産性を向上して、省力化を図って、それを賃上げにつなげていくというようなことで、総合的な取組の中の一助となるよう頑張っていきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

【城会長】 ありがとう。

ほか。

松下委員、お願いします。

【松下委員】 自動車の松下です。

高橋部長からもありましたけれども、連合愛知で助成金の御説明をしていただいて、大変分かりやすかったんですけれども、やっぱりその手元に残ったものがビラだけでして、ビラだけでは申し訳なく、自分の組織の中に展開できていないというのが今の現状ですので、ここはちょっと御相談になるんですけれども、やっぱりうちの組織の中に展開していくに当たり、やはり元となる高橋部長の人たちと一緒にあって、どう展開していったらいいかというようなことを進めていきたいなと思っておるので、御協力をお願いしたいというのが1つと。

あと、うちの取組になるんですけれども、輸送業が価格転嫁がうまくいってなくて長時間労働だという御報告がありましたけれども、荷主と発注者だけじゃなくて、実は問題だと思っているのは、現場の方たちの意識もついていないというのが問題でして、だから、あんまり声を上げられない、お互いに上げられていないというのと進んでいないというのがありますので、うちの自動車としての取組の1つとして新しい取組で、関係産別の方を呼んで、今どういった状況が起こっているんだというのを現場で働く方に聞いていただくということで、しっかりと理解促進と意識改革を進めていきたいというふうに思っております。ここ、チームだけですけれども。

私から1点御質問なんですけれども、就職氷河期への支援ということで、働き先がない、不安定な収入の方たちが将来、社会保障が受けられなくなるということで大問題だと思っておりますが、こうした方たちを総括して、4ページでいいのか分かりませんが、真ん中に不平等だという件数が上がってきているという御報告があったと思うんですけれども、これは年々倍増してきておまして、これの要因たるものが何なのかというふうに思っておられるかというのが1つ聞きたいことと。それに加えて、私ども、数字が倍、倍になっていると、今までと同じ打ち手でいいのかと思っておりますので、何か変えているところがあれば教えていただきたいというのが御質問になります。よろしく願います。

【木本雇用環境・均等部長】 ありがとうございます。

4ページのパートタイム・有期雇用労働法の助言につきまして、不合理な待遇差の禁止ということになっております。正社員と比較して非正規雇用労働者の待遇が不合理ではあってはならないというのが条文上の決めになっているんですけれども、この頃、ようやく不合理な待遇差とは何かということが徐々に定着してきたというところはあるかと思いま

すけれども、まだまだ実は難しいところがございまして、何をもって不合理というのかというところにつきましては、最終的には司法の判断に委ねなければならぬというところもございまして。

今現在、労働局のほうで不合理な待遇差だというふうに指摘をしているものにつきましては、基本給であるとか、賞与といったところはなかなかなくて、最高裁で判例が出ています通勤手当でありましたり、慶弔休暇の取らせ方でありましたり、そういったところについての指摘が多くなってございます。

ただ、いまだに企業さんのほうで、パートなんだから安くてもいいでしょうというような認識をお持ちの場合もございまして、そこは違うんだと。お仕事の内容であったり、責任の範囲であったり、そういったところできちんと処遇を考えていってくださいといった啓発も含めて、報告の徴収をさせていただいているところでございます。

お答えになっていきますでしょうか。

【松下委員】 もうちょっと端的に言えば、要因としては、僕は賃金じゃないんですかって聞きたかっただけなので、最近賃金が上がってきているので、賃金に関するクレームが増えているんですか。

【木本雇用環境・均等部長】 不平等だという意味ででしょうか。

【松下委員】 そうです。

【木本雇用環境・均等部長】 そこについては非常に難しいかなと思いますし、増えているか増えていないかということでは、そんなに増えていません。待遇差というのは、賃金だけではなくて福利厚生も含めて全てのことについての不合理な待遇差を禁止しているというものはありますけど、賃金について特に増えているということではありません。

【城会長】 松下委員、よろしいでしょうか。

【松下委員】 また詳しく聞きます。

【城会長】 また後ほど、また何か出たら。

そのほか。

じゃ、堀西委員、お願いします。

【堀西委員】 2つあるんですけど、質問なんですけど、先ほど安藤委員の質問にも関連して、カスハラ対策なんですけど、昨日のニュースで、厚労省が企業に対するカスハラ対策を義務化するというのを年内に指針として出すというニュースが出ていたので、おいおい、先ほど回答で、国会のほうにも法案が提出されるだろうということなんですけど、今

現時点で企業側に対して、カスハラ対策をしていこうという、労働局として何か具体的な、こういう施策を打っていこうというものがもし今、何か具体的にあれば教えていただきたいなというのと、あと、10ページなんですけど、女性の活躍のためのところで、愛知県が女性の管理職割合が低いということなんですけど、これは労働局、本当に雑駁な感想になってしまうかもしれないんですけど、なぜ愛知県は女性管理職が低いというのを、どういふところに原因があるのか、もし何か感じられているところがあれば教えていただきたいなど。

2点、お願いいたします。

【木本雇用環境・均等部長】 ありがとうございます。

まず、1点目のカスハラですけれども、法制化はしていないんですけれども、既に本省のほうで検討会というのは令和4年度に開いておりまして、具体的にカスハラに対応するためのパンフレットといったようなものは作っておりまして、そちらのほうを周知させていただいているという状況でございます。ですので、今後、法制化ということになりましたら、また指針という形になっていくかと思っておりますので、そこで改めての周知ということになろうかと思っております。

2点目ですけれども、一番大きな原因として言えるのは、勤続年数が短いというのが1つ言えるのかなと思っております。先ほど非正規雇用労働者の割合が高いですということをおし上げたんですけれども、すみません、数字をここに出していないんですけれども、愛知県は妊娠、出産で退職する率が実は一番高い。ですので、やはり継続雇用がなされませんと管理職への道が閉ざされるということになるのかなということが思います。

車座のときにも御意見がたくさんあったんですけれども、やはり製造業が多くて、かつ3交代といったような勤務体系ということがありまして、最近の若い女性の方は随分そういった現場にも入ってこられているそうですけれども、やはり妊娠、出産ということになりますと、3交代に対応するのがなかなか難しくなって、辞めていかれるといったような状況があるというふうに聞いております。ですので、やはり継続雇用をどういふふうにやっていくのかということが管理職の登用にもつながっていくのではないかという印象を持っております。

【城会長】 ほか、いかがでしょうか。

水野委員。

【水野委員】 水野です。いろいろありがとうございます。

今の点に関連しますけれども、愛知県の女性の就業率、就業継続率が低いというところは非常に大きな問題だと私も考えております。愛知地方最低賃金審議会の際にも話が出たのが、若年の女性たちが特に東京方面に出ていってしまっていることが問題です。その要因を分析し対策を公労使で今後考えていくということも大切だと思います。『愛知県まち・ひと・しごと創生総合戦略2023-2027』などでも、仕事・居住地として東京のほうが魅力的だとか、愛知県で就職した後20歳代中・後半で東京に行くようなデータも出ております。労働局として、この女性たちの状況をどのように見ていらっしゃるのか。データ等をお持ちでしたら教えていただきたいと思います。

【木本雇用環境・均等部長】 ありがとうございます。

確かに若い女性の流出ということにつきましては非常に問題ということは承知をしているところですが、何で出ていくのかということについての労働局としてのデータは不十分といいますか、まだそこまで追えていないというような実情でございます。おいおい、県であったりとか、名古屋市であったりとか、そういったところと連携して、何らかの大学生とかの意識等を追っていけないかというふうには考えてございます。それが出来上がりましたら、また御報告をさせていただきたいと思います。

【水野委員】 ありがとうございます。

いかに若者・女性をこの地域に定着させるか、彼女彼らに魅力のある地域にしていくかを公労使で考えていくということが必要だと考えております。ありがとうございました。

【城会長】 そのほか、いかがでしょうか。

1つだけ僕からよろしいですか。

労働衛生関係なんです、過労死関係で、また、特に精神障害に関わる認定数といいますか、それも含めて、申請数も含めて、これはうなぎ登りですね。これまで厚労省なんかもストレスチェックとか、制度とか、そういう方向でいろいろ対策は打ってきているんだろうと思いますが、ハラスメントも含めて、これがなぜこんなにまで増えてくるのか。これ、企業の大小を問わず、どこでも大体精神障害といいますか、メインは鬱ですけども、そういったところが多いと思うんですが、そのあたり、何か対策が、有効な対策といいますか、それが打てないのかなというのが気になる場所なんです、いかがでしょうか。

【高橋労働基準部長】 まず、御指摘のとおり、特に精神障害の申請件数というのは本当に右肩上がりになっております。なぜ増加しているかという確たる原因というのは、正

直なところ、これだというものはないところでございますが、恐らくというか、いろいろ複合的な部分だと思いますけど、まず、先ほど冒頭お話しさせていただきましたように、過労死等防止対策推進法、これが10年前に成立しておりますが、それをはじめとしまして、働き方改革関連法とか、あと、労働施策総合推進法に基づきまして、パワハラ企業の措置義務が義務化されたということで、まず、少なくとも10年前よりは過労死やパワハラについての理解が県民、国民に広がっているのではないかとということが一つ、あとは、職場でのいじめ、嫌がらせ、パワハラという類いによって、精神疾患を発症した場合においては、労災保険給付の対象となるということも広く周知されてきているのかなというふうに考えておりますし、あとは、当然ながら、精神疾患を労災認定するには認定基準というものがございまして、それに基づいて、我々、調査、判断しているところですが、その中の認定基準のほうも随時見やすいように改正されておまして、実際に起きた出来事などの具体例、こういったものをお示しすることによって、労働者の方が、実は自分の事例というのがこれに当たるのではないかとこの理解が進んだことによるものではないかと考えております。特に労働環境が劣悪になっているというよりは、今までどっちかという水面下、表に出ていなかったものが表に出てきているのかなというふうに分析しているところでございます。

一方で、長時間労働につきましては、こちらのほうはまだまだしっかりと取り組まなければならないところがありますけど、やや相談件数というのが一時期に比べますと少し落ちついてきているような部分もございまして、繰り返しになりますが、労働環境が劣悪になっているというよりは、今まで皆さん、自分の事象が労災になるということがあまり分からなかった部分が分かるようになってきたと、そういう要素が大きいのではないかなというふうに考えているところでございます。

【城会長】 ありがとうございます。

要するに、皆さんが自分の状況が分かる、理解して、これが過労死認定の基準に達したということがあるから、逆に言うと、それが認知されて、そういった問題が広く理解されてきたということも、進んでいるよという形で考えていいんですかね。

【高橋労働基準部長】 多分、その要素が大きいのかなというふうに思っております。

【城会長】 そのほか、いかがでしょうか。

どうぞお願いします。

【橋本委員】 三菱重工名古屋の橋本と申します。

時間がない中で大変恐縮でございますけれども、最後に1つ、手短におうかがいします。我々、物づくりをなりわいとしている会社でございます、1つのものをつくり上げるのに、当社のみならず、グループ会社、それからパートナー会社ということでサプライチェーンの輪が広がっているんですが、一部で非常に急激な事業拡大、大增産が求められている事業がございます。そこでは、我々自身の人材確保もちろんのこと、関連するパートナー各社様の人材の確保も非常に重要だということで、一部においては、我々自身が一緒に連携しながら取り組んでいるような実態がございます。

そういった中で、8ページの中央部にあります、今年度新たな取組の①として御紹介いただきました、コンサルティング支援サービスというのは大変期待するところ大なのでございますけれども、まだオープン間もないということで、評価はまだ定まっていないと思いますが、現時点で何かお話し頂けることがあればぜひお聞かせいただきたいです。また、地域としてハローワーク春日井といったところでスタートされておられますが、当社にとっては非常にありがたい地域なのでございますけれども、ここでスタートされた狙いや背景等がございましたらお聞かせいただければ幸いです。

【城会長】 お願いします。

【林職業安定部長】 御質問ありがとうございます。職業安定部から回答させていただきます。

人材確保が非常に重要ということで、我々、人材を供給する役割を持っているハローワークとしましても大変重く受け止めております。

御質問のありました春日井所での試行的な窓口の設置なんですけれども、こちらにつきましては、まだ数社ぐらいからしか手が挙がってなくて、まだ試し試しやっているというふうな状況になっておりますので、まだ組織として評価をする段階にはないかなというふうには思っているところでございます。

春日井でやった経緯といいますのが、これ、ワンストップ窓口ということで、自治体であったり、商工会議所であったり、働き方改革支援センターであったり、関係機関との連携と協力が不可欠な事業となっておりますので、たまたま春日井の地域において、こういった関係者の問題意識が一致をして、できるという環境が整ったものですから、ここでまず実施をしてみようということで始めたという経緯になっております。

【城会長】 橋本委員、よろしいでしょうか。

そのほか、特にございませんでしょうか。時間も予定をちょっと過ぎちゃいましたけれ

ども。

では、委員会としてはありがとうございました。議題3につきましては以上となります。

それでは、本日の審議事項、議題については、これで全て終了となります。

それでは、進行を事務局のほうにお返しいたします。よろしくお願いいたします。

【安藤】 城会長、ありがとうございました。

事務局より御連絡申し上げます。

本年度第2回の審議会は、3月6日、14時からアイリス愛知2階大会議室コスモスにて開催を予定しておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、以上をもちまして、令和6年度第1回愛知地方労働審議会を閉会いたします。
本日はありがとうございました。