

令和6年度第2回愛知地方労働審議会

令和7年3月6日（木）

【安藤】 それでは、1名の委員の方が所用のため少し遅れるとの連絡を受けておりますが、定刻となりましたので、ただいまから令和6年度第2回愛知地方労働審議会を開催いたします。

本日は、年度末の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ます愛知労働局雇用環境・均等部企画課の安藤と申します。よろしくお願いいたします。

初めに、出席状況でございますが、本日、公益代表の山本委員が体調不良のためやむを得ず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報告いたします。

続きまして、配付資料の確認をお願いしたいと思います。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、委員名簿など、配付資料一覧に明記した資料が一式入っております。足りない資料はございませんでしょうか。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。

それでは、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、愛知労働局のホームページに公開を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、各テーブルにござ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してくださいようお願いいたします。

最後に、本日の傍聴人につきましては申出がございませんでしたので、御報告をいたします。

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】 愛知労働局長の小林でございます。

本日は大変お忙しい中、審議会に御出席をいただきまして、本当にありがとうございます。また、日頃より、私どもの労働行政の推進につきまして、大変な御支援、御協力を賜りまして、この場を借りて厚くお礼申し上げます。本当にありがとうございます。

まず、本年度の話でございますけれども、愛知労働局は御存じのとおり3つの柱で行政を推進してまいりました。最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善、これが1つ目でございます。2つ目がリスキリング、労働移動の円滑化等の推進、そして、3つ目が多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり・就職支援ということでございまして、資料の1の取組状況の1枚目に3つの柱については掲げてございます。私ども、労働局だけではなくて、監督署とハローワークを傘下に持っておりますので、その3つの機関が連携を密にして、総合的な労働行政機関としての力をしてまいりたいと思っております。

それから、来年度の話でございます。本日の御議論のメインテーマは令和7年度の行政運営方針でございまして、資料3になりますけれども、労働局全体として7年度に取り組んでまいりたいものをいろいろ書いてございます。後で各部長の方から中身は御説明をさせていただきますが、私からは全体を通して、こういう取組をする背景が何なのかという考え方を簡単に御説明申し上げたいと思います。

今回、1ページ目の第1章のところで、愛知の労働行政を取り巻く情勢と総合行政機関としての施策の推進について記載してございます。ここが、全体を通した愛知労働局の施策の背景や基本的考え方の説明をさせていただいているところでございます。

かいつまんでお話をさせていただくと、まず1つ目は、最低賃金、賃金引上げに対する支援のことが1段落目に書いてございます。愛知県におきましても、物価上昇に対して賃金上昇が十分追いついていない状況が続いておるという認識でございまして、物価上昇を上回る持続的な賃上げの実現に向けて、生産性向上等に取り組む中小企業への支援をはじめといたしまして、中小企業、小規模事業所が賃上げをしやすい環境整備、これに取り組んでまいりたいということが1つ目でございます。

それから、大きな2つ目は、2段落目、3段落目に書いてございますけれども、多くの

企業で人手不足、人材確保が非常に難しい状況が続いているという認識でございます、特に中小企業の人材不足感が深刻化していると考えてございます。ですので、2段落目の終わりに書いてございますけれども、ハローワークをはじめとしたマッチング機能の強化、これを中心とした人材確保支援に取り組んでまいりたいと思っておりますし、また、その次の下の段落でございまして、労働者個々人の学び直しに対応するためのリスキリングによる能力向上、これに対する支援もしっかりしてまいりたいと考えます。

それから、最後ですけれど、ここにつきましては、日本全体の話でございまして、少子高齢化を背景として生産年齢人口が急速に減少しているということがございますので、年齢や性別、個々人が抱えるいろいろな御事情もあるかと思っておりますけど、そういうものにかかわりなく、多様な人材が活躍できる社会を実現することが大事だと思っております、そのために、多様な人材の誰もが安心して安全に働き続け、かつ、その能力や経験を十分に生かせる、十分に発揮することができる、そういう職場環境の実現に取り組んでまいりたいと思っております。

先ほど申し上げましたように、今年度の取組状況と、来年度の行政運営方針についても少し中身は各部長からこの後御説明をさせていただきたいと思っておりますけれども、ぜひ委員の皆様方におかれましては、特に来年度の私どもの行政運営方針に対しまして忌憚のない御意見等をいただければと思っておりますので、どうかよろしくお願いいたします。

【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、よろしくお願いいたします。

【城会長】 ただいま御紹介いただきました、労働審議会長を拝命しております中部大学の城と申しますどうぞよろしくお願いいたします。

すいません、マスクをしておりますが、実は私、感染症に注意しているわけではなくて、花粉症がひどくて、申し訳ないですが、マスクのまま進めさせていただきます。また、一応、今後着座にて審議を進めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

ただいま小林局長から御挨拶があったように、労働力の不足とか、いろいろな問題が生じていることが分かりますし、昨日、アメリカ大統領の演説を聞いても、一体どうなるんだろうという、特に輸出産業あるいは生産産業が多いこの地方においては、アメリカの動

態は非常に気になる場所であると思います。

先ほどの労働力の不足等も考えますと、今後の労働行政には非常に大きな期待と、一方で、不安もあると思います。今後ぜひ積極的な行政を進めていただきたいなと思っています。また、そのためにも、この審議会の委員の皆様から、労使及び公益の立場から、ぜひ本年度の報告及び次年度の方針に向けて御意見や御助言をいただければありがたいなと思っていますので、どうぞ、あと、忌憚の御意見をお願いいたします。

あんまり長々挨拶も仕方がありませんので、早速ですが、議事を進めたいと思います。

まず、議題（１）から進めます。「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」についてと、「令和７年度愛知労働局行政運営方針（案）」についてということで、各担当部長より御説明いただきたいと思います。御意見、御質問等につきましては、説明が終了した後、審議に入りたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

最初に、「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」について御説明ください。よろしくお願いいたします。

【木本雇用環境・均等部長】 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いたします申し上げます。

それでは、私のほうから、令和６年度の雇用環境・均等部の重点課題等に係る下半期の取組につきまして御説明申し上げます。着座をして失礼いたします。

それでは、横表の資料ナンバー１を御覧いただけますでしょうか。

まず、３ページになります。

最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等への支援ということでございまして、下段の下半期における重点取組事項になりますけれども、業務改善助成金、キャリアアップ助成金、中小企業庁所管の助成金など、各種支援策がございますけれども、こちらをパッケージにいたしまして、最低賃金の周知などと併せて、周知と利用勧奨に取り組んでまいりました。

業務改善助成金の申請件数につきましては、ちょっと上のほうになりますけれども、１２月で１，５９２件ということで、全国で２番目に申請が多い状況になってございます。

持続的な賃上げを実現していくためには、やはり雇用の７割を占めます中小企業がその原資を確保できる取引環境を整備することが非常に重要と考えてございまして、このため、労働局、それから、労働基準監督署におきましては、内閣官房及び公正取引委員会で策定されました労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針、こちらを周知するとともに

に、労務費の適切な転嫁等を通じた取引の適正化につきましては、しわ寄せに関する情報を把握して、それを中部経済産業局へ情報提供する取組を行ってまいりました。また、持続的な賃上げの実現に向けた愛知会議におきましては、賃金引上げに向けた機運の醸成、そして、取引適正化・価格転嫁促進シンポジウムにおきましては、適正な取引及び労務費を含む適切な価格転嫁に向けた機運の醸成ということで取り組んでまいりました。

続きまして、4ページになりますが、非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公平な待遇の確保ということでございますけれども、上半期と同様に、下半期におきましても、労働基準監督署と連携をいたしまして、効率的なパートタイム・有期雇用労働法に基づく報告の徴収を実施してまいりました。

中段にございます表①になりますけれども、今年度は報告徴収を652件実施してございます。このうち、監督署からの情報を基に実施をいたしました報告徴収は464件でございまして、約7割になっております。そのうち9割以上の事業場に対しまして助言を行いました。非常に効率的・効果的な報告の徴収が実施できたのではないかと考えてございます。

続いて、少し飛びますけれども、10ページになります。

女性の活躍の推進につきましては、上半期に続きまして、女性活躍推進法と男女雇用機会均等法をセットにいたしまして、履行確保に取り組んできたところでございます。特に、派遣労働者の方、これは外国人も含むんですけれども、この派遣労働者の方々の妊娠等を理由とする不利益取扱いの御相談が非常に多くなってございます。派遣労働者は、労働者の中で大体8%に満たないかと思うんですけれども、妊娠不利益に関しましては約2割が派遣労働者の方からの御相談になってございますため、需給調整事業部と連携をいたしまして、派遣事業者の新規あるいは更新の説明会の際に、妊娠等を理由とする不利益取扱いが禁止されていること、それから、派遣労働者であっても産休育休が取得できることを説明させていただきまして、周知啓発に取り組んだところでございます。

続きまして、すいません、さらに飛びますが、17ページでございます。

仕事と育児・介護の両立支援ということでございます。御承知のことかと存じますけれども、改正育児・介護休業法がこの4月から順次施行される予定になってございます。ですので、当局といたしましては、オンラインセミナーを開催し、関係機関のセミナー等で法改正の内容につきまして説明を行ってきたところでございます。また、やはり労務管理上なかなか厳しい状況にある中小企業事業主様向けに、10分程度の簡単な解説動画を、

作りまして、労働局のユーチューブで掲載をしております。

最後になりますが、19ページでございます。

フリーランスの就業環境の整備ということになってございますけれども、フリーランス・事業者間取引適正化等法という法律が11月1日に施行されてございます。施行に向けまして、公正取引委員会中部事務所、それから、中部経済産業局、愛知労働局と、この合同で県内の主要な使用者団体に対しまして、法の周知につきましてお願いを申し上げたところでございます。フリーランス法に係る御相談は大体1月末で205件程度頂戴しておりますけれども、関係省庁とも連携をいたしまして法の履行確保に努めているところでございます。

簡単ではございますが、私からは以上でございます。

【高橋労働基準部長】 引き続きまして、労働基準部長の高橋と申します。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

着座で説明させていただきます。

それでは、同じ資料の3ページのほうに戻っていただけますでしょうか。

右上の表に、ここ3年間におけます最賃額の推移を表しておりますが、近年における引上額は非常に大きくなっておりまして、令和6年度につきましては過去最大の50円引上げ、1,077円となっております。

上半期におきましては、その下の長州力のポスターを掲載しております四角囲みにありますとおり、改正最賃額の周知を重点的に行ってまいりまして、その下の下半期における重点取組事項欄の1つ目のところでございますが、現在、各種情報等から問題があると考えられる事業場に対しまして、県下に14ある労働基準監督署が最低賃金の履行確保に係る監督指導を実施しております。

本日までにほぼ予定していた件数を実施しており、その結果を見ますと、最賃法の違反率が例年と同じ水準でございましたので、今年度、非常に高い引上げではありましたが、ほとんどの事業場において最賃引上げに適切に対応していただいているものと考えております。ただ、その一方で、昨年12月から本年1月にかけて、各監督署の署長あるいは副署長が管内の主立った中小企業に対しまして、最賃引上げの影響についてヒアリングを行っておりますけれども、その結果を見ますと、人件費の負担が増えて利益が減少したとか、あるいは、賃上げに見合う価格転嫁が進んでいないといった、経営環境が厳しいといった声が数多く寄せられている現状にもございます。

また、昨日から本日にかけてマスコミでも大きく報道されておりますので、御存知の方もおられると思いますが、日本商工会議所と東京商工会議所が中小企業における最低賃金の影響に関する調査の結果というものを公表しております。その結果を見ますと、2024年の最低賃金引上げにより、「最低賃金を下回る従業員がいたため、賃金を引き上げた」と回答した企業は4割を超える44.3%、現在の最低賃金の負担感について、「大いに負担」「多少は負担」と回答した企業が76%、さらには、2020年代に全国加重平均1,500円という新たな政府目標について、「対応は不可能」「対応は困難」と回答した企業の合計が74.2%、来年度より政府目標どおりの引き上げ、引き上げ率は7.3%になりますが、これが行われた場合の影響について、「収益悪化により、事業継続が困難（廃業、休業の検討）」と回答した事業所が15.9%という状況となっているところでございます。

こうした状況を踏まえまして、各労働基準監督署におきましては、先ほど、最賃履行確保監督のお話をさせていただきましたが、その監督の際にも、賃金引上げに向けた各種支援策の利用勧奨を行うなど、あらゆる機会を通じて各種支援策の周知を行っておりますので、引き続き、最賃の履行確保対策に加えまして、各種支援策の周知についてもしっかりと行っていきたいと考えております。

続きまして、13ページ目まで飛んでいただけますでしょうか。

こちらは長時間労働対策に関するものでございます。各種情報などから、一月当たり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を実施しております。

結果は右上の表のとおりとなっておりますが、令和6年度1月末現在におきまして、全部で1,246事業場に対して実施しております。そのうち、違法な時間外労働があった事業場数は表にありますが、率にしますと44.4%、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は、率にしますと22.3%という状況となっております。

次に、下半期における重点取組事項の欄の1つ目でございますが、監督署におきましては、事業場への立入調査を行っておりますが、それ以外に、企業の実情に寄り添った丁寧な支援を行う労働時間相談・支援班というものを設置しております。引き続き、この支援班による中小企業・小規模事業者等への支援を行っておりますし、上限規制の適用開始業務に対しましては、荷主・発注者などの取引業者に対しても、関係機関とも連携しながら、長時間の恒常的な荷待ちを発生させないことや、適正な工期設定に配慮するよう働きかけを行っております。

また、11月につきましては、その下の欄ですけれど、過労死等防止推進法に基づきまして、過労死等防止啓発月間と位置づけられております。それを踏まえまして、11月12日はシンポジウムを開催しておりますし、長時間労働が疑われる事業場に対する重点的な監督指導、過重労働相談ダイヤルの実施、あるいは局長によるベストプラクティス企業の訪問、労使団体への要請、そういったものを行っているところでございます。

続きまして、14ページを御覧ください。

左上の表のところは主要産業における令和4年と令和5年の労働災害の発生状況、その表の右側2段につきましては、令和7年1月末時点で見た対前年同期比の労働災害発生状況を表しております。括弧内の数字が死亡災害、括弧のない数字は休業4日以上之死傷者数を表しております。右側2段の一番下の合計欄、これは全産業を表しておりますが、これを見ていただきますと、死亡者数は減少しておりますが、死傷者数につきましては、率にしますと4.7%ほど増加しております。また、製造業、建設、道路貨物に比べまして、小売・介護・飲食といった第三次産業における増加率が高い状況となっております。

その下の欄のところでございますが、愛知局では、安全管理を経営課題と捉え、生産性・品質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を安全経営あいちとして提唱させていただきまして、その普及を図っていくこととしているところでございます。左下のグラフの青い棒が安全経営あいちの理念に御賛同いただいた事業場数を表しております。12月は1,006となっており、直近ですと、2月末で1,070事業場と、増加数につきましてはちょっと鈍化しておりますが、賛同事業場数は着実に増えている状況でございます。

15ページのところをお開きください。

下半期における重点事項の欄でございますが、時間の関係もありますので、かいつまんで説明させていただきますと、まず1つ目のところでございます。引き続き、安全経営あいちの推進に取り組んでおりますし、また、その下でございますが、好事例の取組を水平展開させる観点からも、広報活動にしっかりと取り組んでいるところでございます。ちなみに、上のところに、局長による熱中症パトロール、年末建設パトロールの様子をおつけさせていただいております。

その下の第三次産業のところでございますが、第三次産業における労働災害の大半が、転倒などといった労働者の行動に起因する労働災害が非常に多い状況に鑑みまして、業界全体の底上げのために、県内の大手の企業を構成員とする+S a f e協議会を開催してお

り、安全対策に関する意見交換や好事例の水平展開を図っております。

ちなみに、+S a f eとしている理由でございますが、どうしても第三次産業というのは、安全衛生面に関する意識がやや低い、高いとは言えない状況ですので、経営だけではなく安全にも目を向けてくださいという意味合いで、+S a f eとしているところでございます。

最後に、16ページのほうを御覧ください。

こちら、脳・心臓疾患と精神障害の請求状況のグラフを掲載しているものでございます。棒グラフが愛知局の状況です。だいたい色が当該年度の請求件数を表しております、これを見ていただきますと、脳・心、精神ともに令和5年度は増加しております。また、青いグラフはそれぞれの年度の1月末時点での請求件数を表しておりますけれど、令和5年度と令和6年度を比較しますと、前年度とほぼ同じ請求件数となっておりますので、請求件数は非常に高止まりとなっている状況でございます。労災請求された事案につきましては、認定基準に基づき、引き続き、迅速かつ公正に調査を行いまして、適正な認定を行ってまいりたいと考えております。

私からの説明は以上でございます。

【林職業安定部長】 職業安定部長の林と申します。職業安定部関係の説明をさせていただきます。

まず、6ページを御覧いただけますでしょうか。

リスキリングによる能力向上支援から説明をさせていただきます。リスキリングに関しましては、デジタル分野に重点を置いて公共職業訓練を展開してまいりました。下半期の取組についてですけれども、職業訓練を実施するとともに、愛知県地域職業能力開発促進協議会におきまして、今、デジタル分野に力点を置いているわけですけれども、企業のデジタル人材ニーズをより詳細に把握すべきではないかという御意見をいただきましたので、これを受けて、下半期はアンケート調査を実施して、同協議会にちょうど昨日報告をさせていただいたということになっております。下半期は、この結果を踏まえて、ニーズを踏まえた訓練について誘導していけるように取組を進めてまいりたいと考えております。

下半期の取組の2つ目になりますけれども、企業における人材育成につきましては、右側真ん中にあります人材開発支援助成金を活用して取組を進めてきたところでございます。支給の件数も例年に比べて非常に多くなっているところですが、これにつきましては、主に人材育成のノウハウに少し困難を抱えている中小企業などをターゲットに、左側

の真ん中辺りにあります生産性向上支援訓練、これは企業にオーダーメイドで訓練を提供するものですが、こうした訓練メニューも提供しながら、この助成金で費用面でも支援をしていくパッケージの支援を進めているところでございます。

続きまして、ページを1つめくっていただいて、8ページ、中小企業等に対する人材確保支援の説明をさせていただきます。

人材確保支援は、業種に限らず、ハローワークでマッチング支援をすることを基本にしておりますけれども、その中でも、特に人材確保が困難な6分野、医療、介護、保育、運輸、建設、警備、この分野に関しましては、一部のハローワークに人材確保対策コーナーという専門の窓口を設けて対応に当たっているところでございます。これらハローワーク以外にも含めて、全てのハローワークにおいて、これらの業界におきましては、業界団体と連携をしたイベントの開催などをしながら、業界全体の人材確保に取り組んでいる状況になっております。

下半期における取組は、右下にありますとおり、介護分野であれば、介護就職デイ関連の就職相談会を実施したり、愛知県建設業協会または愛知県トラック協会さんと連携をしたセミナーなども実施をまいりました。

続きまして、ページを飛んでいただきまして、20ページを御覧いただけますでしょうか。

このうち、高齢者、障害者の取組だけ紹介させていただきます。まず、左側、高齢者の取組ですが、昨年6月1日時点の65歳までの雇用確保措置の導入状況、これは企業の皆様に義務としてお願いしている事項になりますけれども、これにつきましては、昨年と同様に100%履行していただいている状況になっております。一方、70歳までの就業確保措置、これについては努力義務としてお願いしているところでございますけれども、令和5年、30.5%であったのに対して、令和6年は32.6%と進展が見られたところでございます。しかしながら、伸びが少し緩やかになってきておりますので、引き続き、70歳までの就業機会を確保するために、機運の醸成に向けたイベントなどを開催しております。

真ん中の障害者になりますが、障害者の雇用達成状況でございますけれども、愛知県の実雇用率は、令和6年、2.36となっております。その1年前が2.28でしたので、0.08ポイント上昇しているところでございますけれども、残念ながら法定雇用率の2.5%には届いていない状況になっております。こうした状況ですので、就職の面接機会を

増やそうということで、下半期の取組にございますような就職面接会を大規模に執り行ってまいりました。また、福祉から就労へという流れも強化するために、非雇用型の就労継続支援B型の事業所と企業の面談会なども開催をして取組を進めてきたところでございます。

簡単ではございますが、職業安定部の関係は以上とさせていただきます。

【山下需給調整事業部長】 需給調整事業部の山下と申します。よろしくお願いをいたします。

私のほうからは、7ページ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。着座にて失礼いたします。

上期の取組状況でございますけども、右側上段の表を御覧いただければと思います。まず、労働者派遣事業・職業紹介事業の推移でございますが、労働者派遣事業所数は、平成30年度から基本的には横ばいで推移しており、職業紹介事業のほうはコロナ禍においても年々増加をしておる状況でございます。そういった中で、下段のほうの指導監督実施状況になりますけども、計画的かつ効果的な指導監督に取り組み、違反に対しては文書指導という形で行っております。今年度においては、予定としましては1件行政処分をする予定もございます。

続きまして、左の表を御覧いただければと思いますが、労働者派遣事業・職業紹介事業の適正な運営の確保、これを図るためには、新たに事業を行いたい事業所あるいは派遣労働者自身の制度理解が重要と考えておりまして、許可申請に係る事前説明会の開催であったり、派遣労働者を希望される方などに対して求職者支援セミナーをハローワークと連携して開催しております。

下半期における重点事項としましては、引き続き、法制度の周知啓発に努め、労働者派遣事業及び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、入口となる許可取得、この段階で、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。また、労働者派遣事業等に対しては、適切な対応をする中で、重大な法違反、こういうものがあつた場合には、行政処分を含めた厳正な指導監督を実施してまいりました。今後も引き続きやっていく予定でございます。

私のほうからは以上です。

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

私からは、労働局取組状況、最後の項目でございますが、22ページの労働保険制度の円滑な運営について御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、失業給付であったり労災給付など、労働者のセーフティーネットであるとともに、先ほど各担当部長のほうから説明させていただきました各種施策を運営するための財政の基盤となっております。このため、労働者の皆様、それから、企業の皆様からいただいている労働保険の円滑かつ適正な運営が極めて重要なものがございます。以上を踏まえまして、令和6年度でございますが、資料にあるとおり、各項目を重点課題と捉え業務を進めてまいりました。

左上、労働保険未手続事業の一扫の推進でございます。一部であります、何らかの事情で労働保険の手続ができていない事業場もございます。このような事業場の的確な把握と加入促進に努めてまいりました。

右側の収納未済歳入額の縮減に向けた取組でございます。愛知労働局管内の収納率は99%を超える高い数値となっているところでございますが、こちらもなかなか、様々な事情で労働保険料を納められない事業場がございます。保険料負担の公平性から、積極的な納付督促、滞納整理を進めてきたところでございます。

それから、左下、デジタル化の推進と行政手続きコストの削減であります。労働保険年度更新対象事業場などにつきましては、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。利用率は年々上昇してきております。引き続き、利便性の観点から、利用促進を図ってまいりたいと思っております。

私からの御説明は以上でございます。

【城会長】 ありがとうございました。

それでは、「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」についての御説明いただきましたので、続きまして、「令和7年度愛知労働局行政運営方針（案）」について御説明をお願いいたします。

【木本雇用環境・均等部長】 それでは、令和7年度の行政運営方針につきまして、雇用環境・均等部から説明を申し上げます。

資料は資料ナンバー3の行政運営方針（案）と、参考資料になりますけれども、雇用環境・均等部の資料というのが参考資料1についてございますので、そちらをご参照いただきながらということをお願いしたいと思います。

行政運営方針（案）のほうは、1ページ、第2章の1、（1）になりますけれども、局

長からもございましたが、賃金の上昇が物価の上昇に追いついていない状況でございます。物価上昇を上回る持続的な賃上げの実現に向けまして、生産性向上に取り組む中小企業の支援、それから、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備ができるように一層取り組んでいく必要があると考えてございます。

それで、参考資料のほうの資料ナンバー1ですけれども、生産性向上や正規・非正規の格差是正等の賃上げを支援する業務改善助成金、それから、働き方改革推進支援助成金、キャリアアップ助成金等、事業主が目的、ニーズに応じまして支援策を活用できますように、まとめて紹介をさせていただくということで、「賃上げ」支援助成金パッケージというものを策定しております。こちらの周知に取り組んでまいります。

また、基準部長からもありましたが、賃上げに見合う価格転嫁が進んでいないという声が多く聞かれるところでございますので、労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針、こちらは今年度もやってまいりましたけれども、労働局、労働基準監督署におきまして、引き続き、広く周知をしてまいりたいと思っております。

さらに、県内の行政機関、経済団体、労使団体等と、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のをやってございます。そちらに基づきまして、より一層の機運の醸成を図ってまいりたいと考えてございます。

続いて、行政運営方針は3ページでございまして、(3)と(4)になります。

同一労働同一賃金の遵守の徹底と、それから、非正規雇用労働者の処遇の改善という観点でございます。愛知局の管内におきましては、正規雇用以外で働かれている方は36.8%を占めてございます。同一労働同一賃金の取組によりまして、正社員と非正規雇用労働者の待遇差は縮小傾向にはありますけれども、パートタイム労働者の時給は1,400円、一般労働者2,240円ということで、やはり引き続き公正な待遇の確保、均衡な処遇に向けて取り組んでいく必要がございます。

このため、令和6年度に引き続きまして、労働基準監督署と連携をいたしまして、監督署からの情報提供を基に、雇用環境・均等部、それから、需給調整事業部におきまして、効率的な報告徴収を行って、是正指導に取り組んでまいりたいと思っております。

また、愛知のパートタイム労働者、それから、有期雇用労働者につきましては、約30%の方々が就業調整を行っているという実態がございます。年収の壁を意識せずに働くことのできる環境づくりを後押しする取組といたしまして、令和5年10月にキャリアアップ助成金の社会保険適用時処遇改善コースというのを新設して、使っていただけるよう

に取り組んでおります。年収の壁につきましては、引き続き、皆さんの高い関心が集まっていると承知をしておりますし、社会保険が適用される形で働いていただくことは、非正規雇用労働者の方々の処遇の改善につながるものと承知をしておりますので、引き続き、周知と利用勧奨に取り組んでまいりたいと考えてございます。

少し飛びまして、9ページでございます。

女性活躍推進に向けた取組の促進ということでございます。愛知県の女性活躍の状況といたしましては、管理職の女性比率が6.4%で、全国で最下位、それから、男女の賃金の差異につきましても73.2%と大きい、アンコンシャス・バイアスの解消も図っていかねばいけないですよというお話は前回の審議会でもさせていただいたところです。

参考資料の2番目、ナンバー2になりますが、昨年の労働政策審議会雇用環境・均等分科会におきまして、男女間の賃金の差異ですとか管理職に占める女性の割合については、改善はしてきているけれども、国際的に見ればまだまだ大きな差があるということをおっしゃっておりまして、女性活躍のさらなる推進が求められる旨の報告がされたところです。

これを基に、女性活躍推進法の期限の延長、それから、男女間賃金の差異の情報公表の対象を、現行、301人以上ですけれども、それを101人以上の企業とする拡大であるとか、女性管理職比率の情報公表の義務化、こういったことを盛り込みました改正法案を今国会に提出する予定となっております。改正法案が成立いたしました場合には、事業主の皆様にご理解をいただけますように、また、円滑な施行ができますように取り組んでまいりたいと思っております。

ナンバー2の資料の裏面になりますけれども、同じく労政審の雇用環境・均等分科会におきまして報告がありましたのは、職場におけるハラスメント防止対策の強化ということでございます。

行政運営方針につきましては17ページから記載させていただいておりますが、ハラスメントにつきましては、愛知労働局においても非常に多く御相談を寄せられているところでございます。パワハラもセクシャルハラスメントもマタニティーハラスメントについても高止まりといった状況でございまして、特に措置をきちんと講じられていない中小企業のほうがそういったことが多いという状況も見取れるところでございます。

ですので、引き続き、令和7年度につきましても、しっかりとそこを対応していかなければならなりません。本省のほうで、さらにここはということで盛り込まれたのが、資料のナンバー2のカスタマーハラスメントの対策と、就活等ハラスメント対策の強化とい

う点でございます。カスハラにつきましては、愛知県のほうでも、条例の制定等に今取り組んでいるところでございますけれども、やはり顧客等からの著しい迷惑行為につきましては、労働者の職場環境の悪化はもちろんですけれども、企業の経営に大きな損失を与えると考えてございます。今回、カスタマーハラスメントに関しまして、事業主の雇用管理上の措置義務とするということで、労働施策総合推進法の改正法案が今国会に提出をされる予定でございます。

また、就活中の学生等に対するハラスメントにつきましても社会的に大きな問題となっておりますので、就活中の学生をはじめとする求職者に対するセクシュアルハラスメントの防止を、事業主の雇用管理上の措置義務とすると。これにつきましても改正法案に含まれてございます。法案が成立した場合には、改正内容について十分に理解をいただけるように取り組んでまいりたいと思っております。

ちょっと戻っていただきますが、行政運営方針は15ページ、3番の、(1)番の仕事と育児・介護の両立支援ということでございます。

少子高齢化の急速な進展でありますとか、生産年齢人口が非常に減っていっている中で、育児・介護といったライフイベントに関しまして、男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにすることはますます重要となっております。

先ほど申し上げましたけれども、この4月から改正育児・介護休業法が順次施行されてまいりますので、広報に取り組んできたことは先ほど申し上げたとおりなんですけれども、参考資料のナンバー4に、常時介護を必要とする状態に関する判断基準というのをつけさせていただいています。こちらが本年2月に見直しをされました。具体的に何が見直しされたかといいますと、常時介護を必要とする状態にある者の中には、障害児であるとか、障害者であるとか、医療的ケア必要な方々、そういった方々への介護も該当するのだよということを明確化したということになってございます。こちらにつきましても4月からの適用となりますので、改正育児・介護休業法と併せまして、着実な施行を目指して周知に取り組んでまいりたいと考えてございます。

さらに、すいません、これは参考資料の3番の安定部の資料になりますが、ナンバーの10番と11番になります。令和7年4月から、両親がともに働き育児を行う共働き・共育てを推進するという観点から、出生後一定期間内に被保険者とその配偶者がともに一定期間以上の育児休業をした場合に給付する出生後休業支援給付、それから、2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に給付をいたします育児時短就業

給付というものが施行されることになってございます。職業安定部、それから、ハローワークと連携をいたしまして、改正育児・介護休業法の周知と併せまして、事業主、それから、雇用保険被保険者への周知に取り組んでまいりたいと思っております。

最後になりますが、雇用環境・均等部の資料のナンバー５になります。

フリーランス・事業者間取引適正化等法が１１月に施行されたということは先ほど申し上げましたとおりですけれども、この法律の中には、ＳＮＳを含む広告によりましてフリーランスの募集に関する情報等を提供するときには、虚偽の情報であるとか、それから、誤解を生じさせるような表示をしてはいけませんよという条文が１２条にございます。昨今、インターネット等で、犯罪実行者の募集、いわゆる闇バイトの募集などが行われる事案が見られております。その中には、通常の募集情報と誤解を生じさせるような広告等も見られるところでございますので、これを踏まえまして、募集情報を提供する際に表示すべきと、職業安定法で明確化がされております６項目につきまして、フリーランス法におきましても同様の解釈として取り組んで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、引き続き、労働基準部に係る事項について説明させていただきます。

資料ナンバー３の３ページをお開きください。

(２)の最低賃金制度の適切な運営についてでございます。まず、課題のところですが、石破政権による方針を踏まえますと、今後も大幅な引上げが想定されますので、愛知地方最低賃金審議会における審議、その後の改正最低賃金の履行確保が重要になるものと考えております。

このため、取組の欄でございますが、審議会の事務局としまして、県内の経済動向、地域の実情及びこれまでの審議状況などを踏まえながら、適切な資料の収集、作成、提示に努め、必要に応じて本省との連携を図りながら、審議を尽くして金額が決定されるよう最賃審の円滑な運営を図っていくこととしております。また、改正最賃額が決定されましたら、その周知、履行確保を図るために、本日御出席の委員が所属されている団体をはじめとした使用者団体、労働者団体あるいは地方公共団体の御協力を得て、県民に幅広く周知していくこととしておりますし、最賃の履行確保上問題があると考えられる事業場に関しましては、重点的に監督指導を行うこととしていただいております。

それでは、１９ページまで飛んでいただきまして、(１)の長時間労働の抑制について

御説明させていただきます。

まず、課題のところでございますが、愛知県の月間総実労働時間数につきましては、長期的には減少傾向にございますが、まだ全国平均を上回っている状況でございます。過労死等に係る労災請求件数が急増していることは、先ほど資料ナンバー１のグラフで見ただいたところでございますが、支給決定ベースにおきましても増加傾向にあるところがございます。働くことにより労働者が健康を損なうようなことがあってはならないものであるということを踏まえまして、引き続き、長時間労働の抑制に向け、各取組を進める必要があります。具体的な取組として何点か挙げさせていただいております。

まず、アの長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等でございます。先ほども申し上げましたが、引き続き、時間外・休日労働時間数が一月当たり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に対する監督指導を着実に徹底してまいりたいと思いますし、過労死等を発生させた事業場に対しましては、企業本社における全社的な再発防止対策の策定を求める指導等も実施することとしております。

また、１１月の過労死等防止啓発月間におきましては、引き続き、シンポジウムを来年度開催することとしておりますし、長時間労働が疑われる事業場に対する重点的な監督指導あるいは過重労働相談ダイヤルの実施、局長によるベストプラクティス企業の訪問、こういったものを大きな柱とした過重労働解消キャンペーンも取り組むこととしております。

続きまして、その下のイ、中小企業・小規模事業者に対する支援のところでございますが、中小企業・小規模事業者等で、働き方改革が着実に実現されるよう、中小企業の実情に寄り添った丁寧な支援を行うことを目的とした労働時間相談・支援班による説明会の開催や個別訪問などを行うこととしております。

続きまして、その下のウの令和６年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた支援のところでございます。建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制が遵守されるためには、当然のことながら、当該事業主による自助努力が必要でございますが、取引慣行など、なかなか個々の事業者の努力だけでは見直すことが困難なケースも考えられますので、施主や荷主といった取引関係者に対しての働きかけを行うことは重要だと考えております。

ですので、２０ページの２段落目の「特に」のところでございます。引き続き、発着荷

主等に対し、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないよう努めることなどの配慮を引き続き、荷主に対して要請していきたいと考えておりますし、関係行政機関で構成する「物流革新に向けた政策パッケージ」中部ブロック推進会議というものがございますので、こういった会議の場も活用しながら、ほかの機関とも連携して取り組むこととしております。

また、医師につきましては、勤改センターとも連携して適切な支援を行っていきたいと考えております。

続きまして、(2)の労働条件の確保・改善対策についてでございます。まず、課題のところで挙げさせていただいておりますが、令和5年に実施した監督指導のうち、実に6割を超える事業場で何らかの労働基準関係法令違反が認められました。その違反内容につきましては、労働時間・休日、割増賃金、年次有給休暇など基本的な労働条件に係るものが多く占められている状況でございます。

次に、対策でございますが、アの法定労働条件の確保等としまして、監督指導を通じて、事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理を確立させて、これを定着させるとともに、労働基準関係法令の遵守の徹底を図ることとしております。基本中の基本としまして、労働時間が適正に把握されていなければ、サービス残業、賃金不払い残業にもつながりますし、あとは、各事業場における過労死防止に向けた取組を推進することができません。ですので、「特に」のところに記載させていただいておりますが、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインの周知を徹底して、監督指導におきまして同ガイドラインに基づく労働時間管理がしっかり行われているかどうかの確認をすることとしております。

また、監督指導において法違反が認められた場合につきましては、隣の21ページのウの各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底、この2段落目のまた書のところに記載させていただいておりますが、まずは事業主による自主的改善を促すとともに、きめ細やかな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組方法を助言するなど、丁寧かつ具体的に対応するということが原則としておりますが、事業主の中には、是正をしない、一旦是正しても繰り返し同じ違反をしてしまう、あるいは、是正したとして、虚偽の報告をするケースといった非常に悪質なケースも認められます。

ですので、こういった状況を踏まえまして、また20ページに戻っていただきまして、一番下の段落のなお書のところでございますが、度重なる指導にもかかわらず法違反を是

正しない事業場あるいは法違反を繰り返す事業場など、重大・悪質な労働基準関係法令違反が認められる事案に対しましては、司法処分も含め厳正に対処するとしております。

次に、21ページに、イとして、特定の労働分野における労働条件確保対策の推進としまして、外国人労働者、自動車運転者、障害者である労働者の対策を特記しております。外国人労働者と自動車運転者につきましては、関係行政機関との通報制度がございますので、その通報制度も含めまして、関係行政機関と連携して取り組んでいきたいと思っております。

ちなみに、通報制度の実績につきましては、先ほどの資料ナンバー1の13ページに掲載しておりますので、後ほど御覧いただければと思います。

続きまして、22ページの(3)14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備について御説明させていただきます。

まず、課題が22ページから23ページにかけて記載されておりますが、これを要約しますと、まず、死亡者数は対前年比で減少しておりますが、14次防における死亡者数について早期に年25人を下回るという数値目標には達成していない。また、休業4日以上死傷者数は対前年比で5%の増加となっております。さらに、業種別に見ると、小売、介護、飲食業といった第三次産業における増加率が、製造、建設、道路貨物運送業に比べると高いということ、事故の型別で見ると、製造や建設では「はさまれ・巻き込まれ」「墜落・転落」といった、死亡事故など重篤な災害につながりやすい類型である災害が依然として多く発生している、一方で、商業や社会福祉施設といった第三次産業では、転倒や腰痛など、労働者の行動を起因とする労働災害が増加しており、実に約半数を占めております。

さらには、高年齢労働者や外国人労働者の増加に伴って、これらの死傷災害も増加しております。熱中症は残念ながら4年連続増加しておりますし、定期健康診断の有所見率は55%台で高止まり、ストレスチェック実施後の集団分析の実施率も低下傾向にあり、さらには、法改正により化学物質の自律的管理が求められるようになっておりますが、第三次産業への理解向上が課題となっている、こういったことを書かせていただいております。

こうした課題を踏まえた総括として、23ページの2段落目のところでございます。

ここで、「すべての働く人々が、安全と安心のほか、やりがいと生きがいを持てる社会の実現に向けて、経営トップにおける安全衛生へのコスト意識を払しょくし、安全衛生と生産性等を一体的に向上させることで企業価値が向上することへの理解促進が必要である」

としております。

こういった課題を踏まえまして、以下、具体的な取組でございますが、まず、アとして、自律的でポジティブな安全衛生管理の促進としまして、引き続き、安全経営あいち、この理念に賛同する事業場を増やしていく取組を着実に進めていきたいと思っておりますし、イの重篤な労働災害の防止としまして、(ア)の製造業対策としましては、従来、メーカーからユーザーへの残留リスクの情報の提供あるいはユーザーによる残留リスク等を踏まえたリスクアセスメントの実施を強く指導していたところでございますが、来年度からはさらに、ユーザー側からメーカー側への災害情報、実際に起きた災害情報の提供についても求めていくことにしているところでございます。

ページをお開きいただきまして、24ページの(イ)の建設業対策としましては、フロントローディング、このフロントローディングというのは何かといいますと、設計段階で、安全面も含めた施工の事前シミュレーションを行うというものでございますが、これを行うことによって、作業の効率化にも資する面もありますので、フロントローディングの実施、また、(ウ)の貨物運送事業対策としましては、荷主先で事故が多発している状況に鑑みまして、荷主等への要請も含めて、荷役作業の安全対策ガイドラインの周知、取組の促進を図るというふうになっているところでございます。

続きまして、その下の第三次産業対策のところでございますが、こちらは、引き続き、+S a f e協議会の運営とともに、「特に」のところで記載させていただきましたが、企業側に自主的な取組を促すため、企業の課題と有効な改善策をともに探る、寄り添い型の指導を実施していきたいと思っております。

続きまして、高年齢者、外国人労働者の労働災害防止対策の推進につきましては、エイジフレンドリーガイドラインあるいはエイジフレンドリー補助金というのがございますので、その周知を図るとともに、外国人労働者が容易に理解できる視聴覚教材等の周知、日本語がよく分からないという方がおられますので、外国語向けで結構作っておりますので、そういった教材の周知をしっかりとしていきたいと考えております。

続きまして、25ページから26ページにかけまして、健康確保対策をそれぞれ列挙させていただきます。

時間の関係もございますので個別の説明は省略させていただきますが、これらの対策もしっかり取り組んでいきたいと考えております。特に一番下の(エ)の熱中症予防対策につきましては、来年度も熱中症が発生する前の春先早々から周知を開始しまして、さらに

は、熱中症予防対策の強化の観点から、今年の夏に施行予定の省令改正が予定されておりますので、改正省令の公布後につきましては、その省令も速やかに周知、そういった対策を徹底していきたいと考えております。

最後に、26ページの(4) 労災保険事務の迅速・適正な処理のところでございます。

これにつきましては、労災請求された事案につきましては、認定基準に基づき、迅速かつ公正に調査を行い、適正な認定を行っていくことに尽きると思いますので、引き続き、迅速かつ公正な調査を行ってまいりたいと思います。

非常に早口の説明で大変申し訳ございませんが、私からは以上です。

【林職業安定部長】 それでは、続きまして、職業安定部の関係を説明させていただきます。

4ページを御覧いただけますでしょうか。

第3章、人材確保支援の推進について、1の(1) ハローワークのマッチング機能の強化から説明させていただきます。人材確保支援の一丁目一番地としましては、ハローワークにおけるマッチング機能、これを強化していくことをうたっております。

まず、課題ですけれども、ハローワークはこれまで割と就職困難者の就職支援に強みを持って仕事をしてまいりましたが、今後は人手不足がどんどん深刻化していきますので、地域の中小企業の人材確保のセーフティーネットとしての機能、これを強化していく必要があると認識をしております。このためには、従来からの得意分野であった就職困難者以外も含めた幅広い求職者を取り込んでいって、これを地域の中小企業の皆様に紹介していく、そういった機関を目指していきたいと考えております。

取組ですけれども、具体的に目指す方向としましては、ハローワークの強みは、県内の津々浦々に拠点があること、愛知県でいえば18か所に拠点をっておりますし、出先機関も含めれば60近い窓口を持っているところが我々の強みだと思っておりますので、こうした利点を生かして、地域の企業に入り込んで、地域の企業のことを最もよく知っているマッチング機関を目指してお仕事をしていきたいと思っております。

具体的な取組は、極めて基本的なことではありますけれども、地域の企業に入り込んで、企業の求人票にはなかなか表れてこないような情報も含めてしっかりとこれを収集して、蓄積して、利用者に提供していく、こうしたことがしっかりできる組織にしていきたいと思っております。

続いて、(2) 番、人材不足分野のマッチング支援になります。人手不足分野の6分野

につきましては、今申し上げたマッチング支援に加えて、少しさらに踏み込んだ支援をしてまいりたいと考えております。特に医療・介護分野につきましては、法定の収入の中で、人材確保の費用負担が非常に重くなっているという問題もございますので、特に重点を置いて支援をしていきたいと考えております。

先ほど申し上げた人材確保対策コーナーにおける支援はもちろんこれまでどおりやっていくつもりではございますし、これまで以上に、各企業の支援だけではなくて、業界自体のPRとか人材確保、こういったことにも踏み込んだ支援をしていきたいと考えております。

続いて、7ページ目、第4章、リスクリングの関係であります。

1の(1) 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援。職業訓練につきましては、デジタル分野の訓練コースの拡充をしていく必要があると考えております。また、受講機会を確保していくだけではなくて、出口の就職率の向上、これも併せて図っていく必要があると考えております。これが課題意識になっております。

これを踏まえた取組ですけれども、先で行われました愛知県地域職業能力促進協議会において来年度の地域職業訓練実施計画を御承認いただいたところでございますけれども、この中で、デジタル分野の訓練につきましては定員を28.5%から30.1%に拡大をするという方針を御了解いただきました。これに則って、訓練定員を拡大して広めてまいりたいと考えております。

また、出口の問題につきましては、下から2つ目のパラグラフになりますけれども、デジタル分野というのは、あらゆる分野でこの知見が必要になっていると考えておりますので、いわゆるデジタル分野以外の職種においてもデジタル分野の知見が活用できる、そういった求人をハローワークなどでしっかり押さえていって、これを訓練修了者に的確に提供していくことでマッチングの精度を上げていきたいと考えております。

(2) 番の人材開発支援助成金につきましては、先ほど説明しましたとおり、在職者支援、在職者訓練、具体的には高齢・障害・求職者雇用支援機構がオーダーメイドでやっております生産性向上支援訓練と人材開発支援助成金、これをセットで推進していくことを引き続きやっていきたいと考えております。

続きまして、10ページを御覧いただけますでしょうか。

多様な人材の活躍というところで、(1) 番から(5) 番までにかけて、ポイントだけ説明をさせていただきたいと思っております。

まず、(1) 番、高齢者の関係になります。高齢者の関係は、65歳までの雇用確保措置を先ほど100%導入いただいていると説明申し上げましたけれども、令和6年度までは、高年齢者雇用確保措置は、継続雇用の対象となる方について、基準を設けて選定できるという経過措置が今有効になっております。これが今年度まで有効になっているということで、来年度以降は、希望する方全ての方に対して65歳まで雇用確保措置を取っていただくことが必要となりますので、これが確実に履行されるように取組をしていきたいと考えております。70歳までの就業確保措置につきましては、先ほども申し上げたとおり、導入のスピードが少し鈍ってきておりますので、引き続き、企業に対する相談・援助支援の強化ですとか、助成金などの支援施策の周知などに取り組んでまいりたいと考えております。

続いて、12ページ、(2) 障害者の関係になります。

障害者の実雇用率につきましては2.36で、法定雇用率2.5%にまだ及んでいない状況だという説明をさせていただきましたけれども、さらに、令和8年7月には法定雇用率が2.7%に上がることが既に予定されております。こうしたことを背景に、障害者雇用につきましては、より踏み込んだ支援・指導をしていく必要があると考えております。

このため、ハローワークにおける訪問指導・支援、こうしたことを強化していったり、または、愛知県と共同で運用しております、あいち障害者雇用総合サポートデスク、ここでの相談支援を強化していきたいと考えております。

また、雇用の質を向上させるために、もにす認定制度という障害者雇用が優良な中小企業を認定する制度がございますけれども、認定企業の拡大を図りながら、これら企業の取組を横展開することで、底上げを図っていききたいと考えております。

また、加えまして、今後の障害者雇用につきましては、今新規求職者の約60%が精神障害者の方になっております。こうした方々が職場に就職できる、定着できるということが課題となっておりますので、これにつきましては、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座、こうした講座をやらせていただいて、企業の皆様に参加いただいて、企業の中で理解が深まっていく、こういった取組をしていきたいと考えております。

続いて、(3) 番は外国人の関係になります。愛知県における外国人労働者数につきましては22万9,627人ということで、過去最高を更新しております。あわせまして、雇用する事業所数も2万6,976所で、これも過去最高を記録しているということで、外国人の就労が広がっている実態がございます。

こうした実態がございますので、ハローワークにおきましても、留学生に対しましては、大学などの関係機関との連携を深めて、漏れなく就職していけるように、インターンシップ事業ですとか就職面接会、こういったイベントをやっていきたいと考えております。また、これから特定技能労働者についても増えていくことが想定されますので、こうした方々が転職、転籍するときに適切な支援ができるように体制を構築していきたいと考えております。

続いて、14ページ目、若年者関係であります。

新規学卒の労働市場につきましては、皆様御案内のとおり、非常に内定率が高い状況になっておりまして、極めて就職しやすい状況にある一方で、心身の不調とか家庭・経済環境の問題などを抱えて、なかなか就職に困難を抱えている方も一部ではいらっしゃいます。

こうした二極化している状況を踏まえまして、就職に困難を抱える方に対して、臨床心理士による心理的サポートを含む総合的な支援を展開して、関係機関とも連携をしながら、漏れなく教育から就労につなげていく支援をしていきたいと考えております。

就職氷河期世代につきましても、今年度までの5年間、特別対策をしまいいりましたけれども、これにつきましては、来年度から氷河期世代を含む中高年層の就職支援ということで引き続き取り組んでまいりたいと考えております。

最後、(5) マザーズハローワーク等における子育て中の女性等に関する就職支援。子育て中の女性等への支援につきましては、ハローワークでは、マザーズハローワークとかマザーズコーナーということで、育児スペースを設けた窓口で支援に当たっているところでございます。支援対象者につきましては98%が就職をしている状況になっているんですけれども、一方で、愛知県の女性の子育て世代の有業率が67.3%ということで、全国に比べてもやや低い状況になっております。支援対象者の就職率が高い事業ですので、より対象者を広げていく取組を今後はしていきたいと考えております。

このため、自治体と連携した出張相談であったり、幼稚園、保育園にアウトリーチで支援をしていく、こうした取組をしながら、オンライン相談とかも活用して利用者を取り込んでいきたいと考えております。

説明は以上となります。

【山下需給調整事業部長】 需給調整事業部から説明申し上げます。

資料ナンバー3の6ページを御覧いただきたい。

(3) 民間人材サービス事業者（派遣事業者等）への指導監督の徹底ということでござ

いますが、派遣元の同一労働同一賃金に係る違反であったり法定書類の不備、こういった割合が高くなってございます。そういった中で、派遣元だけではなくて、同一賃金の関係になりますと、派遣先との影響がございまして、6年度に関しては派遣先への指導も重点に置いておりました。そういった中では、派遣元と同様の違反のほかにも、法に定められた行為の不履行、こういった割合が高くなっております。そういった中で、また、派遣労働者などからの相談も多々寄せられております。労働者派遣法への理解を深め、法令遵守を図ることが課題となっております。

そういった中で、取組としまして、労働者派遣事業の適正な運営を図る中で、前年度同様、各種説明会等を通じて、制度全般の積極的な周知、これを図ってまいります。と同時に、派遣労働者からの申告であったり苦情相談等に関しましては、迅速かつ適切に対応させていただきながら、法違反を確認した場合は是正指導、これを徹底して、重大な法違反については行政処分を含めて厳正に対処してまいりたいと考えております。

続きまして、(4)の雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応でございますが、雇用仲介事業においては、お祝い金だとか転職勧奨、利用料金等に係るトラブルが全国的に発生しております。労働力需給調整機能の強化のためには、職業紹介事業許可条件、これを追加したり、手数料実績の公開義務、それから、募集情報等提供事業においてはお祝い金等の原則禁止、利用料金、違約金等の規約の明示、これの義務化がこの4月から法制化されていきます。

今回強化された法規制が適切に履行されるように、あらゆる機会を活用して周知に取り組むとともに、法違反がございましたら、そういったものに関しては速やかに指導監督を実施し、重大な法違反については派遣と同様に行政処分も含めた厳正な対処をしてまいりたいと考えております。

以上です。

【和田山総務部長】 それでは、令和7年度の行政運営方針、私のほうから、最後の項目でございます。

恐れ入ります。資料3の27ページでございます。

労働保険制度の円滑な運営でございます。先ほど御説明させていただきましたものでございます。7年度に引き続き、同項目に取り組んでまいりたいと思っております。

労働保険未手続事業の推進でございますが、費用負担の公平性の観点から、未手続事業についてはその解消を図ることが重要でございますので、関係団体と連携しまして未手続

事業の情報収集に努めるとともに、度重なる加入勧奨をしても自主的に成立手続を行わない事業主につきましては、法による手続の指導、場合によっては職権成立に努めてまいりたいと思っております。

それから（２）労働保険料の適正徴収でございます。費用負担の公平性の観点から、かつ、我々の各種施策の原資でございますので、収納に引き続き取り組んでまいりたいと思います。収納率９９％でございますが、依然として未納の保険料も存在しておりますので、その縮減を図ってまいります。

特に高額滞納事業場であるとか複数年にわたって対応している事業場を、これ、重点対象といたしまして、年間を通じて実効ある滞納整理に努めてまいりますし、場合によっては、納付資力がありながら納付を怠る事業主に対しては、場合によっては法的措置を取ってまいりたいと思っております。

続きまして、２８ページ、（３）電子申請の利用促進でございます。

こちらでございますが、政府全体で、電子申請のオンライン利用率、これを３０％引き上げること、これを進めておりますので、愛知労働局におきましても、引き続き、分かりやすい手続の動画を配信したり、また、体験コーナー、こういったものを使いながら、引き続き、行政サービスの向上の観点から周知に取り組んでまいります。

７年度の運営方針、労働局からの説明は以上でございます。長くなり失礼しました。

【城会長】 それでは、「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」について、「令和７年度愛知労働局行政運営方針（案）」について御説明いただきましたので、これより議題の（２）質疑・意見及び回答に入りたいと思います。

まず最初に、事前に御意見等を伺っております。それは、長時間労働についての対応には日頃御尽力いただき敬意を表します。長時間労働というよりも過労死対策としてですが、中小企業に対する対応が弱いように感じます。自動車運転者や第三次産業労働者は多くの方々が中小で就労していると思います。これらの企業に対する規制ではない形での対策を考えることはできないでしょうか。＋Ｓａｆｅはその１つだろうと思いますが、一層の拡大をお願いしたいと希望します。

それから、労働環境対策（物理的環境）として、屋外作業従事者に対する熱中症や寒冷暴露障害に対して大幅な気候変動による一層の注意を周知することが必要だと感じますと、こういった意見、質問がございます。

この意見につきまして、労働局側からの御見解をお願いいたします。

【高橋労働基準部長】 それでは、まず1点目の御質問でございます。労働基準部に係る部分と雇用環境・均等部に係る部分がございますので、まずは労働基準部に係る話をさせていただきます。

まず、長時間労働、過労死対策の部分でございますが、先ほど私から、最重点課題の1つということで説明させていただいたところでございます。令和5年度に長時間労働、過重労働解消を主眼とした監督指導のうちの約4分の3が中小企業という状況でございます。過労死等を発生させる事業場に対しては、個別に対応していくのがまず一義的であるという部分がありますので、引き続き、これらの企業に対する監督指導を厳正に実施していきたいと考えておりますし、あわせて、中小企業に対しましては、これも先ほど来から御説明させていただいておりますが、各監督署に労働時間相談・支援班というものを配置しておりますので、こちらを活用することによって、丁寧な説明あるいは戸別訪問行ってきたいと思います。特に説明会におきましては、法制度の説明のみではなくて、事業主が取り組むべき重点対策、これは過労死防止大綱などで定められておりますが、年休の取得促進、勤務間インターバル制度の導入などを含めて、そういったものも説明し、また、労働時間短縮に資する各種助成金の紹介など、企業の状況に応じた寄り添い型の支援も行っておりますので、立入調査という面と、指導・援助という面の、その両方のツールを使ってしっかり対応していきたいと思っております。

+ S a f e 協議会のお話をいただいておりますが、こちらの設置の趣旨としましては、なかなか第三次産業は労働災害が減っていかないという状況に鑑みまして、県内に支店を、多店舗を展開する企業、こうした企業を対象として、好事例などの共有、水平展開を図っていくこと目的としているところでございます。長時間労働の抑制は当然ながら企業価値の向上にもつながることでございますので、+ S a f e 協議会におきましてもそういった視点を持って取り組んでいかなければならないと考えております。

【木本雇用環境・均等部長】 ありがとうございます。雇用環境・均等部からお答えをいたします。

労働基準法の履行確保と相まって、規制ではなくて各企業が自主的に労働時間等の設定改善に取り組んでいただくことは非常に重要だと考えてございます。その取組を支援するために、雇用環境・均等部では、働き方・休み方改善コンサルタントというものを配置しておりますので、中小企業等を訪問して弾力的な労働時間制度による時間外労働の削減ですとか、年次有給休暇の取得の促進ですとか、新たな休暇制度を導入していただくといった

ことにつきましてコンサルティングを実施しております。

今年度につきましては、1月末現在で129社を訪問させていただいております。訪問によりまして、取組の内容がすばらしいことを把握した場合には横展開をさせていただくということで、コンサルティング時にも御紹介いたしますし、ホームページ等にも掲載をさせていただいております。

御意見にありました自動車運転者ですとか第三次産業など、特定の業種への取組の拡大という観点でございますが、働き方・休み方改善コンサルタントが業種団体等の構成企業に一定数集まっていたらワークショップ等を実施することも有効な手法なのではないかと考えておりますので、来年度につきましては検討してまいりたいと考えてございます。

以上です。

【高橋労働基準部長】 続きまして、熱中症対策につきましては、先ほども御説明させていただきましたが、当局内は、4年間死亡災害はゼロでございますが、休業災害が増加しているところでございます。そういった状況を踏まえまして、今年におきましても、「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」と称しまして、5月から9月末までを実施期間としまして重点的に取り組んでいきたいと思っております。特に熱中症におきましては、熱順化する初夏あるいは春の遅い時期に発生する可能性がありますので、早い時期から周知のほうはしっかり取り組んでいきたいと思っております。

さらには、先ほども少し触れましたが、今回省令改正が予定されております。特に熱中症による死亡災害の内容を分析しますと、初期の症状の放置とか対応の遅れによって重篤化してしまうという実態が認められ、今回の省令改正はそこにスポットを当てた改正になっておりますので、その点もしっかりと周知していきたいと思っております。

あと、寒冷暴露障害というのは、私の答えがずれているならば、御指摘いただければと思うのですが、愛知におきましては、東北とか北海道のように寒冷地ではないので、いわゆる寒冷地特有の凍結によって滑った、転んだとかといった転倒災害の類いは、冬だからという理由では多分起こっていないと思っておりますが、先ほど申し上げましたように、第三次産業に限らず、転倒災害が非常に多い状況でございますので、通年を通じた転倒災害の防止の呼びかけをしっかりと行っていきたいと思っております。

以上でございます。

【城会長】 ありがとうございました。

この質問を実は私がしたものですので。寒冷暴露につきましては、実は、1つは気候変

動で非常に大幅な気温の上下があるということ。要するに、先ほどもおっしゃったように、例えば熱中症なんかも特に順化できていない時期が怖いんだという話があると思うんですが、同じことで、しょっちゅう変わると、純化でき切れない次の気象条件、気候になってしまうことがある。その中で、早め早めに、より、今までも、ごめんなさい、熱中症にしても寒冷にしても、それぞれ既に対策は出来上がっているんですね、過去から。ただ、それが極端に早く動くものですから、そのことを意識した企業の対策を周知してほしいなと思ったと。

寒冷については、安全だけではなくて、寒冷暴露がずっと続きますと循環器障害等の問題も生じますので、寒いので血圧が上がるというやつなんですけど、そういう側面での注意も必要だなと思いました。そういう意味で書いております。

【高橋労働基準部長】 ありがとうございます。趣旨はよく分かりました。ありがとうございます。

特に定期健康診断の有所見率も非常に高い状況になっておりますし、先ほどの血圧の話等々がございましたので、例えば、定期健康診断の有所見率を下げるための指導の際に、熱中症は皆さん御存じですが、急に寒くなったときにも身体に障害が起きるという概念はまだまだ知られていない、少なくとも私は理解不足でしたので、そういった点も踏まえた上で、ちゃんとしっかり指導、周知は行っていきたいと思います。どうもありがとうございました。

【城会長】 どうもありがとうございます。

続きまして、事前質問等への回答は以上です。

それでは、活発な御意見、御発言をいただきたいと思います。御質問、御意見がございましたら、挙手をお願いいたします。

松下委員、お願いします。

【松下委員】 自動車の松下です。

2点御意見ですけれども、「賃上げ」支援助成金パッケージと障害者雇用の件で少し御意見を言わせていただければと思います。

少し足元の説明からさせていただきたいと思いますが、今労使交渉をやっております、春闘の時期でございます。その焦点は、小林局長からあったとおり、人手不足というところから来ておりますので、賃金の配分の焦点が、初任給が大きな論点となっております。そして、2年間それが続いておりまして、初任給引上げに伴って、若手の給料は実

はそこそこ上がってきておりますが、ベテランとか中高年の賃金が増えていない実態があるということがあります。そこら辺を踏まえて、この支援助成金のパッケージを、労働組合って、過年度物価上昇で要求するものですから、同じように、今年度生産性向上がしたかどうかという話になるものですから、この時期においては、生産性が向上していないとなかなか労使交渉ができないということがありますので、支援助成パッケージのほうを年度初めから周知していただきまして、この時期に結果が出ているような周知方法をお願いしたいというのがまず1点目でございます。

そして、2点目が、人手不足からちょっと分岐して、やはり障害者雇用にも焦点を当てていこうという労使もあります。その中で、話があったとおり、どうやって活躍してもらったらいかがが非常に労使の悩みでございますので、どこの企業がどんなことをやっているのかとか、どこに相談したらいいのかとかを、特に製造の観点において教えていただけるとすごく助かるなと思った次第でございます。

以上2点でございます。

【城会長】 いかがでしょうか、労働局のほう。

【林職業安定部長】 御意見ありがとうございます。職業安定部から、障害者雇用の関係で回答させていただきます。

まず、どこに相談したらいいのかというお声がありましたけれども、それは、できましたら、まずはハローワークか、または、あいち障害者サポートデスクに御照会いただきましたら、関係機関とも連携をしながら、どういった仕事の切出しができるのかとか、そういったサポートをさせていただきたいと考えております。

また、ほかの事例の展開という意味では、もにす認定企業の取組をまとめた「もにすBOOK」というものを作って、今、配布をしていて、ホームページとかでも掲載をしておりますので、我々の周知不足もあるんですけれども、もう少し積極的に周知していきたいと思っています。ありがとうございます。

【木本雇用環境・均等部長】 ありがとうございます。

パッケージにつきましては、本当に年度初めから集中的に取り組んでまいりたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

【城会長】 よろしいでしょうか、松下委員。

ほかはいかがでしょう。

中島委員、お願いします。

【中島委員】 連合愛知の中島でございます。御説明ありがとうございます。

いろいろと課題に対して取組を充実させていただいているということに、まず感謝申し上げます。少し確認と意見というところで3点ほど申し上げたいと思っています。

まずは、長時間労働の抑制のところ、やっぱり過労死等の労災の認定が増えているというところで、やはりまだ人手不足ということもあり、それで長時間労働のところがあるなということを改めて認識したんですけれども、ここは取組にもございますとおり、やっぱり労働時間のルールをしっかりと労使が認識した上で働いていくことが非常に重要な取組だということは理解しているんですが、とりわけ36協定の締結をしっかりと、それに基づいて適切な運用をしていくことが多分一番の基にあるかなと思いますので、その観点で御指導等をやられているのか、やっていかれるのかを確認したいと思います。

ちなみに、今日3月6日は36の日で、記念日協会に認定もされておりますので、改めて本日、私どももしっかり労働時間について考える日として、今、今日も朝から街宣に取り組んでおりますので、PRさせていただきたいと思っていますというのが1点です。

2つ目が、ハラスメントの防止ということで、取組ということで、防止措置を講じてない事業主に対してしっかりと指導していくということで、まだなかなかやり切れていないところがあるので、ぜひお願いしたいと思うんですが、私どもの労働相談のほうにも、措置をつけているんだけど、やり方が間違っているというか、運用が大分違う。例えば相談窓口をつくったんですけど、ハラスメントの相談をしたら、その窓口の人にハラスメントを受けたという、要はうまくやれていない事例もたくさんありますので、この後に何か各種ツールを使いながら、多分うまく運用するようにしてくださいねということでしょうが、少し設置はしたんですけど、うまく使われていないとか、したけど使っていないみたいなのが結構見受けられますので、改めていろんなところに、ちゃんとやれていますかということは引き続き御指導いただければというのが要望です。

最後です。今度、高齢者雇用で、11ページのところになるんですけども、ハローワークのほうで生涯現役支援窓口のマッチング支援に取り組んでおられるということでございまして、非常にここは今後重要になると考えています。とりわけ大企業の人の話を聞いていると、60歳以降同じ企業で働きたい人って結構少ないというか、全員がやはり引き続き大企業で働くのはちょっとつらいかなと思っている声が結構聞こえてきまして、そのときに、じゃあ、少しそこで雇用の継続をせずに、新しい、働く、活躍できる場所があると

いいなということを悩まれている方がたくさんいると聞いております。

そのときに、職業生活の再設計に係る支援をしていただいているというところが、例えば何歳ぐらいの方がいけるのかとか、例えば離職しちゃってからじゃないといけないのかとか、要は働いている、定年を迎える前にも相談に乗ってもらえるものなのかとか、そのところ、もし分かったら教えていただきたいなと思いますので、お願いいたします。

すいません、ちょっと長くなりました。以上です。

【高橋労働基準部長】 それでは、36協定の締結につきまして、私のほうから、労働基準部長の高橋からお答えさせていただきます。

まさに御指摘のとおり、適正な36協定を締結することが時間外労働時間を抑制する重要な一丁目一番地の部分だと思っております。労働組合がある企業におきましては、組合と使用者側のほうでしっかりと話し合っていていただいて、適正な労働時間、時間外労働時間が締結されていると思いますが、我が国はまだまだ労働組合の組織率が低いというところもありまして、特に中小企業におきましては、下手をすると、事業主が指定した労働者と協定を結んでいるというケースもございます。

ですので、私ども労働基準監督署におきましては36協定を受け付けるときも含めて、あらゆる機会を通じて、特に、労働組合がなく、労働者の過半数を代表する者が選出されている場合に関しては、その選出方法が適正なものなのかどうか、あるいは、時間外労働の時間数は1か月45時間、1年360時間があくまでも大原則であって、特別条項を結ぶ場合であっても、時間外労働を長くすることはよくないというか、短くするにこしたことはないですので、例えば極端に長いものに関しては、もっと短くする余地がないのかどうかといった、そういった丁寧な指導もしておりますので、次年度以降につきましても、しっかりと取り組んでいきたいと考えております。

【木本雇用環境・均等部長】 ありがとうございます。ハラスメントの関係につきましてお答えしたいと思います。

相談窓口を設置することはもちろんなんですけれども、相談窓口の担当者が適切に対応できるようにすることが求められており、研修であったり、マニュアルの策定など、そういったことも指針で求められているところでございますので、報告徴収の際には、そこも含めまして、きっちりとヒアリングをさせていただいて、適切な指導に取り組んでまいりたいと思います。

【林職業安定部長】 生涯現役窓口の関係で職業安定部から回答させていただきます。

こちらの窓口は、メインターゲットは60歳以上の方の再就職を希望される方ではあるんですけども、その年齢については、厳密に60歳を下回ったらノーということはもちろんありませんし、当然在職中の方も支援はできます。ライフプラン設計もそうだし、キャリアコンサルティングなど、その方のニーズに応じたサービスを提供させていただきまので、ぜひハローワークに御案内いただければと思っております。

以上です。

【城会長】 ありがとうございます。よろしいでしょうか。

そのほか、いかがでしょう。

小野木先生。

【小野木委員】 すいません、雇用環境・均等部の資料のナンバー5というやつ。SNSです。SNSによってフリーランスの募集を行う際には6項目を記載しようということで、恐らく、これは募集をする側に対してそういうお知らせをなさっているんだと思いますが、皆さん御存じのとおり、昨今、ミャンマーで大規模な詐欺組織が暗躍をしていることが明らかになり、何とそこに愛知県の高校生が入っていたと。彼がどんなふうに誘われて行ったのか。恐らくこれはSNSを通じて行ったんだと思いますけども、愛知県警はどうもこの子に、高校生に事情なんかも聞いているようですけども、労働局さんの場合は、恐らく方向が、募集する側の指導だと思いますので、そこまではなさっていないかもしれませんが、一般市民の関心はやっぱりそういう何で引っかかっちゃうんだろうか、一体どういうふうなのか。ここに6つ書くように、この6つがないと違法であるとありますが、その下に、仲介業者を利用する場合は、必ずしも募集主の氏名・名称等の情報を載せる必要はないという例外規定ですかね、がありまして、そうすると何かやっぱりちょっとうさんくささが増してしまうんじゃないかという気がします。

それで、お尋したいのは、そういったいわゆる犯罪にSNSによる募集がなされないようなために、一般の市民に対する呼びかけというのは労働局さんでなされる計画があるかどうか、あるいは、この6つの情報で十分なのかどうか、その辺を併せて、もしも今回の事件についての何かありましたら、それも併せてお願いします。

以上です。

【木本雇用環境・均等部長】 ありがとうございます。

資料のナンバー6につけさせていただいていますが、発注事業主だけではなくて、フリーランスの方向けにもお作りをさせていただいてまして、労働局でも実はSNSを

やっておりますけれども、労働者の方にお届けするためにはやはりSNSかなと思ひまして、そちらのほうでこの情報についてはアップさせていただいているところでございます。

引き続き、その取組については継続的にやってまいりたいと思ひますけれども、すいません、今回の事件については、こちらとしてお答えすることはございません。

【小野木委員】 SNSは何で発信されているんですか。資料ナンバー6。

【木本雇用環境・均等部長】 Xですね。労働局で持っているXです。

【小野木委員】 ハッシュタグ愛知労働局で出るわけですか。

【木本雇用環境・均等部長】 出ると思ひます。

【小野木委員】 分かりました。

【木本雇用環境・均等部長】 よろしくお願ひいたします。

【小野木委員】 ありがとうございます。

【城会長】 よろしいでしょうか。

ほかはよろしいでしょうか。

岩原委員。

【岩原委員】 愛知県経営者協会、岩原です。

ありがとうございました。令和6年度の取組状況と7年度の説明を本当に網羅的に整理されて、大変参考になりました。ありがとうございました。

ちょっとお聞きしておつて思つたんですけども、最近、経営者とか人事の人たちの話を聞いていると、やっぱり人手がいないことが非常に厳しいなという声が高まっているんですけども、そんな中で、ある経営者の方が、現状やっぱり人材の奪い合いになっちゃっていると。地域の中でですね。全ては人材が取り合いという。その方はパイの奪い合いと言われましたけども、これは現実として多分そうなっていると思ふんですね。どうしても、業種間というよりも、企業規模の中で、中小企業から大企業という、そういう傾向が物すごく強まっているなという、そんなことを考えています。

どうしたらいいかということで、経営者からの要望は、やっぱりパイの奪い合いは仕方ないものですから、パイを広げる活動をやつてほしいという声がすごい強いんですね。だから、例えば外国人に日本が選ばれるような取組は、多分国が中心になって、いろんな法改正とかをやつておられると思ふんですけども、やっぱり日本に来て、愛知県に来てもらわないと、我々の企業の方はなかなか苦しいとか、あるいは、女性にしても、一生懸命女性の採用をやっているんですけども、事務系のほうは大分4割とか5割、採用が出

てきたんですけど、もともと理系の女性が少ないという、そういう苦しい状況で、何とかしないといけないなというので、時間はかかるけども、やっぱり理系の女性の数を増やしてほしいとか、あるいは、障害者でも、大手のほうにどうしても障害者が移っちゃうという。そうすると、中小企業はますます大変になるという。どうしたらいいかという、やっぱり先ほど説明がありましたけれども、これから精神障害の方が働くことが、かなり可能性はあるものですから、精神障害者がもっと働けるような取組をしてほしいとか、そんな声を物すごく聞きます。

経済団体も、地域のそういう魅力づくりだとか、そういうことを一生懸命やっていきたいと思うんですけども、どうしても我々だけじゃできないものですから、行政の方もやっぱり愛知県に人が来るという、そういう取組をぜひ御支援いただきたいかなとすごく思っています。経済団体も、いろんな団体で協力して、選ばれる地域という取組をしていきたいと思っているんですけども、ぜひ愛知労働局さんの中にも、愛知県に魅力、愛知県に人を呼び込むという、そういう考え方を強化いただいて、一緒になって御支援いただけるとありがたいと思いますので、よろしくお願いします。

【林職業安定部長】 御意見ありがとうございます。職業安定部からコメントさせていただきます。

岩原委員がおっしゃるとおり、確かに人の奪い合いという形ではなくて、1人でも多くの方に労働市場にそもそも入ってきてもらうという意味で、精神障害者とか女性、外国人という方はまだまだ掘り起こしていける余地があるのではないかと考えておりますので、多様な方が働ける環境をつくっていこうというふうに考えております。

また、愛知県に人が来る取組ですとか、または、中小から大企業に人が流れていってしまうことをどう補正していくのかに関しては、少し地道な取組になってしまいますけれども、やはり地域にあるハローワークのほうでしっかり地域にある優良な企業を、一緒に魅力を発信していける、そういった仕事をしながら、それぞれの地域でちゃんと雇用の場があるよということをハローワークとしてもしっかりと発信していきたいと考えております。

以上になります。

【岩原委員】 ありがとうございます。

お願いします。

【小林愛知労働局長】 御意見ありがとうございました。

ちょっと古い平成30年の調査なのですが、愛知県にいたことがある東京在住者の若手

の女子と、東京にいたことのある愛知県在住の女子の両方を比較した調査が民間でされていて、こういうことが職場で達成されていると思いますかというような質問があつて、愛知県在住者と東京在住者との間で、大きなギャップがあつたのが、魅力のある職場があると思うとか、キャリアアップができるかとか、いろいろチャレンジできるかとか、プロジェクトに参加できるかとか、そういう項目で東京と愛知で差があつたんですね。

これは、地域によっては、確かに働く場所がないところもあるのですが、愛知に限っていえば、働く場所が多く、非常に活躍できるような企業さんはたくさんあるし、企業内でいろいろな仕事ができるし、海外展開をしている企業さんもたくさんあるのに、この差は何だろうというのがあります。ですので、やはり地域の魅力の1つとして企業の魅力もあると思つていて、それは、年齢や性別と関係なく、活躍できる可能性があるという、頑張ればちゃんと活躍できるということを協力して発信していくことがまずすぐできることなのかなと思っております。いろいろ企業さんの方も努力をされていると思うのですが、私が思いますのに、特に理系の女性に対してもそうなのですが、ウエルカムだよという雰囲気はまだ十分届いていないのではないかなというところを感じております。

行政運営方針の中でも、女性活躍の課題のところ、管理職の女性比率が低いとか男女間の賃金格差があるなどの内容を記載していますが、それは潜在力があるということだと思っております。まだまだ発揮していただける可能性があると思っておりますので、ぜひまた協力させていただく、一緒になって取り組ませていただきたいと思っております。

以上です。

【岩原委員】 ありがとうございます。よろしくお願いします。

【城会長】 ほかはよろしいですか。

佐々木委員。

【佐々木委員】 すいません、中小企業団体中央会の佐々木と申します。

今、岩原委員からございました中で、外国人なんですけれども、御存じのとおり、本県は技能実習生の数、それから、監理団体の数、これがともに全国一ということでございまして、やっぱり企業の皆様方からも、なかなか日本人が採れない中で、外国人がいないと回らないというお声も多く聞いているところでございます。そうした中で、やはり技能実習生の方のお声を少し聞くと、地域の魅力といいますか、外国人に対する支援があるといい。特にインドネシアの送出機関の方の代表の方から聞いたお話なんですけれども、自分が技能実習生として初めて愛知に来たときに、なぜ愛知を選んだかという、もちろん給料

が高いことがあったんですが、それ以上に、多文化共生で、日本語教育の支援が充実していたので愛知を選んだというお声をいただきました。

そうした中で、今後また技能実習制度が育成就労制度に変わりますと、また、育成就労から特定技能に移行する、そうすると、日本に長くいられるということになりますが、やっぱりその中でクリアをしなきゃいけないのは、技能検定試験とか、あるいは、よりレベルの高い日本語試験、これをクリアしなくてはいけないが、一番ネックになっているのは、企業の皆様からのお声を聞くと、日本語でして、日本語が理解できないと技能検定の試験も、図面も見られないし、質問の意図も分からないので、日本語教育がネックだということもお聞きをしますので、例えば、これはもちろん今後の検討でお願いできればと思うんですが、そうしたものに対しての、日本語試験とか、あるいは、技能検定試験を受ける際に何か御支援などをいただけると、より地域の魅力が上がるのではないかなと思っておりますので、意見として述べさせていただきます。

【林職業安定部長】 御意見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。

今、外国人技能実習制度に関しましては、御案内のとおり、マッチングは主に監理団体とか送出機関がやっておりますので、正直あまりハローワークとか行政機関のほうで今グリップしている状況にはないというのが実態かと思っております。しかしながら、今後、育成就労制度に変わっていく、特定技能が増えていくフェーズの中で、転籍のシーンで我々行政が関わる支援は増えていくと思っておりますので、その中で、委員のおっしゃられた日本語支援も含めて、適正な支援につなげていけるように、我々も窓口の機能をしっかりつくっていきたいと考えております。

以上です。

【城会長】 よろしいでしょうか。

ほか、いかがですか。

安藤委員。

【安藤委員】 U A ゼンセンの安藤でございます。

20 ページにあります労働条件の確保・改善対策のところ、監督指導のうち、労働条件に関わる法令違反が認められた事業場は6割を超えるというところで、「ガイドラインの周知を徹底し」というところがあるんですけども、過去私の単組が行ったアンケートでも、賃金不払い残業をしたことがあると答えた方が結構多数いらっしゃったんですね。

やはり長時間労働の抑制のためには、適正な労働時間のまず把握をしていないとできないなということもありますので、ガイドラインの周知を徹底しというところを、改めて監督指導する対象の事業場だけではなくて、幅広く経営人の皆様がきちんとやろうという気になっていただくように、改めて周知を徹底していただきたいなということをお願いしたいと思います。

以上です。

【高橋労働基準部長】 同ガイドラインにつきましては、個別の監督指導に限らず、いろんな事業主さんが集まる各種会合、説明会、そういったところでも幅広く周知しております。安藤委員がおっしゃられるように、まず、労働時間を適正に把握しなければその先が全然進まないですので、そういったものを徹底するようにというのはこれまでもやっておりますし、来年度もしっかりやっていきたいと思っております。

【城会長】 そのほか、よろしいでしょうか。

1つだけいいですか。本当に瑣末なことなんですけど、女性の社会進出、そういうものもございますためにですが、僕が言うとセクハラなのかも。今メディアなんかでも話題になっているんですけど、トイレの数の男女比がかなり違っていると。いまだに男性優位になっている状況があるんですけど、それに対して、労働条件としてのそういう職場環境の整備という意味合いでの、指導までは行かなくていいんですけど、何らかの情報提供みたいなことはできるんでしょうか。

【高橋労働基準部長】 労働安全衛生法の下に、事務所衛生基準規則というものがあり、そこで男女の数に応じてトイレの数は決まっております。その基準に違反する場合に関しましては、当然指導の対象にはなるのですが、その基準を上回るものに関しては、指導対象にはならないというところがございます。私どもとしましては、そういった事務所則等も含めて、法の施行をしておりますので、例えば女性がおられるのに女性用トイレが全くないとか、そういった問題があれば、そこは対応していくことになるものと思っております。

【城会長】 ありがとうございました。

トイレに関しては、実は、もうちょっと言うと、障害者のトイレに関しても同じようなことが言えまして、トイレって結構我々の生活の基本的な単位でして、WHOもちゃんとそういうトイレの数、特に男女比とか、きれいなトイレを提供しろというのは勧告しているところでもありますので、ぜひ職場におけるトイレも今後、非常に大きなものではないか

もしれませんが、労働局のほうでも心のどこかに置いておいていただけるとありがたい
なと思っております。

そのほか、いかがでしょうか。特にございませんか。

では、もう予定時間を過ぎちゃいました。それでは、ありがとうございます。議題（２）
につきましては以上になります。

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、進行を事務局にお返しいたします。お願いします。

【安藤】 城会長、ありがとうございました。

それでは、以上をもちまして、令和６年度第２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。

— 了 —