

令和6年度第2回千葉地方労働審議会 議事録

日時 令和7年3月14日（金）9時30分から11時30分まで

場所 京成ホテルミラマーレ 8階「オーキッド」

出席者（委員）

公益委員 川畑委員、高村委員、綱島委員、皆川委員

労働者側委員 和田委員、板倉委員、中島委員、林委員、宮内委員

使用者側委員 大森委員、片野委員、坂本委員、加藤委員、高橋委員

1 開会

○司会（堀田） 皆様、お待たせいたしました。定刻より若干早めではございますが、皆様お揃いですので、ただいまから「令和6年度第2回千葉地方労働審議会」を開会いたします。

私は、千葉労働局 雇用環境・均等室 監理官の堀田と申します。議事に入るまでの間、司会進行を務めさせていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

初めに、事務局から資料の確認をさせていただきます。まず、机上に配布させていただきました資料についてご案内いたします。封筒の中に入れてあります資料について、上から「会議次第」、「出席者名簿」、「座席表」、「審議会規程等」、「千葉地方労働審議会資料」、「令和7年度千葉労働局行政運営方針（案）」、「令和6年度労働行政運営状況一覧」、そして「参考資料」の8点となっております。資料の不足等、不都合等ございましたら、説明の途中でもお手を挙げてお知らせいただければ、事務局からお届けいたします。

開会に先立ちまして、委員の交代により新しく審議会委員になられました方をご紹介いたします。加藤健吾委員です。

ありがとうございます。

それでは、次第の2 開会にあたりまして、岩野千葉労働局長からご挨拶を申し上げます。

2 局長挨拶

○岩野労働局長

千葉労働局長の岩野でございます。本日は大変お忙しい中、委員の皆様には本審議会にご出席賜り、厚く御礼申し上げます。また、日頃から労働行政の運営に多大なるご支援・ご協力を賜っておりますことを改めて感謝申し上げます次第でございます。

また、新たに委員になられました加藤委員におかれましては、ご多忙のところ、ご就任いただきましたことをこの場をお借りいたしまして御礼申し上げます次第でございます。

着座にてお話しさせていただきます。

当審議会では、千葉労働局が所管いたします業務に関する重要事項について、ご審議をお願いしておりますが、本日は来年度の行政運営方針（案）につきましてご説明申し上げて、

ご意見をいただくということとしております。

来年度につきましては、1つ目は「持続的・構造的な賃上げの実現」、2つ目は「多様な人材が活躍できる社会の実現」の課題を中心に、行政運営を進めていきたいというふうに考えております。詳細は後ほど、総務部長から説明させていただくこととしまして、私からは来年度の行政運営方針案の策定の背景などにつきまして、4点ご説明させていただきます。

第1に、持続的・構造的な賃上げでございます。2020年代に最低賃金の全国平均を1,500円にするという政府目標の実現に向けまして、昨年につき大手企業では、高い水準の賃金の引上げの流れが続いているという状況でございます。一方、県内の中小企業からは、賃上げの必要性は認識しているものの、価格転嫁や取引慣行の見直しが進まなければ、急速な賃上げは厳しいとの声が寄せられているところでございます。このため、賃上げの環境整備に向けまして、地方版政労使会議である「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」の構成員と連携しまして、賃上げ支援策の周知などに積極的に取り組むこととしております。

また、賃上げの原資の確保のためには、生産性向上、人材育成が重要であるということでもありますので、労働者や企業におけるリ・スキリングの取組への支援をしっかりとやっていくということとしております。

第2に、人材不足対策でございます。最近の県内の雇用失業情勢につきましては、有効求人倍率の受理地別で、昨年2月に0.95倍で底を打ったあと緩やかに持ち直し、今年1月は1.01倍と、1倍あたりをほぼ横ばいで推移しているという状況でございます。他方で、県内の外国人労働者数を見ますと、令和6年10月末時点で9万2,000人と、2年前に比べまして27%増加しているという状況でございます。このようなことから、深刻な人手不足に対応しまして、外国人技能実習生や特定技能外国人等を雇い入れて補っていると。企業は、それでもなお人手不足の状況にあり、有効求人倍率が高止まりしているという状況にあるという認識をしております。

また、猶予されていた建設業、運送業などの時間外労働の上限規制の適用、いわゆる「2024年問題」につきましては、5年間の準備期間があったこともありまして、法違反企業が急増するといった問題は認められなかったものの、現在の事業規模と法令遵守を両立させるために必要な人材の確保はできていないといった問題が顕在化しているというふうに認識しております。こういった状況から、ハローワークにおける求人者支援のマッチング機能の強化が一層重要であるという認識のもと、各ハローワークにおきましてSNSやホームページを開設し、情報発信強化を図ることとしております。

また、新たな取組としまして、成田空港の機能強化整備計画に伴い、必要とされる雇用の増加が見込まれるハローワーク成田管内におきまして、人材不足6業種ごとに専任担当者を配置し、求人受付から紹介までに一体的に対応するといった、新たな組織を編成することとしております。

第3に、多様な人材の活躍促進です。若者が減少している現状におきまして、労働力人口

を維持するために、多様な人材が活躍できる環境づくりが不可欠となっております。これまでの女性や高齢者が活躍できる環境整備に加えまして、先ほども触れましたとおり、千葉県内で急増している外国人労働者の就職支援や職場環境整備についても取り組むことといたしております。

また、「子供未来戦略」におきまして、「2030 年までに少子化トレンドを反転できなければ、持続的な経済成長の達成は困難になる」と危機感を表しておりまして、我が国の少子化対策は待ったなしの状況にあるという状況でございます。来年度から改正育児・介護休業法、改正次世代法、改正雇用保険法の育児に関する施策が施行されてまいります。それらの普及促進に向けて、積極的に取り組むこととしております。

第4に、安全で健康に働くことができる職場づくりです。令和5年度の企業の長時間労働に関する個別指導では、80時間超の違法な時間外労働が51%認められたところです。また、労働災害につきましても、死亡災害が後を絶たず、転倒・腰痛などの行動災害も、高年齢労働者数に比例して増加しているという状況にあります。さらに、相談数が高止まりしていますパワーハラスメントに加えまして、カスタマーハラスメント、就活ハラスメント対策へのニーズも高まっている状況でございます。働く方が安全で健康に働き続けられる職場環境整備のために、来年度も企業に対する個別指導等に積極的に取り組んでいくこととしております。

これらの課題に対する取組を適切に進めていくためには、地域の実情ですとかニーズを反映することが重要となっております。本日お集まりいただいております皆様をはじめ、あらゆる機会を通じて県内の労使からの現場の声をお聴きし、千葉県、各市町村とも連携を図りながら、行政運営を推進してまいりたいと思っております。

本日の審議会におきましては、皆様の忌憚のないご意見、ご指摘を賜り、今後の行政運営に反映させてまいりたいと考えておりますので、本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

○司会（堀田） では、次第の3の議題となりますが、千葉地方労働審議会運営規程第4条に基づき、これより進行を審議会議長の会長をお願いいたします。皆川会長、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○議長（皆川会長）

会長の皆川でございます。本日は、委員の皆様におかれましては大変ご多用のところ、ご参集賜りまして、誠にありがとうございます。

本年の千葉地方労働審議会も、委員の皆様のご協力、また労働局の事務局の皆様のご尽力により、本日、第2回の審議会を迎えることができました。本日の審議会でも、先ほど局長からのお話にもありましたように、地方労働行政の問題につきまして、委員の皆様のご知

見・ご意見を賜りたく存じております。本日も活発なご審議のほど、よろしくお願いいたしますします。

それでは、初めに本日の委員の出席状況について、事務局から報告をお願いいたします。

○事務局（堀田） 事務局からご報告いたします。本日の出席委員は、定数18名のうち14名で、委員の3分の2以上の出席をいただいております。したがって、地方労働審議会令第8条第1項の規定により、審議会は有効に成立しておりますことをご報告申し上げます。

次に、会議の公開についてご説明申し上げます。千葉地方労働審議会運営規程第5条に基づき、本審議会は原則として公開することとされており、その議事録につきましても当局のウェブサイトに掲載し、公開させていただくこととなりますので、ご了承をお願いいたします。

なお、本審議会は、千葉地方労働審議会運営規程第5条に基づき、開催の公示を行いましたが、傍聴の希望者はございませんでした。

以上、ご報告申し上げます。

○議長（皆川会長）

ありがとうございました。

それでは、続きまして、議題の3の（1）「令和7年度千葉労働局行政運営方針（案）について」です。説明につきましては、近江総務部長から一括してお願いいたします。なお、各委員からのご意見、ご質問等は、説明が終わったあとにお受けいたしますので、その折にどうぞよろしくお願いいたします。

それでは近江総務部長、よろしくお願いいたします。

3 議題（1） 令和7年度千葉労働局行政運営方針（案）について

○近江総務部長

総務部長の近江でございます。ただいま局長の岩野から、来年度の千葉労働局の行政運営方針（案）について説明がありましたが、私からはそれに基づく取組について、お手元の「令和6年度第2回千葉地方労働審議会」資料を用いてご説明申し上げます。また、本資料とは別に、行政の主な業務実績を「令和6年度労働行政の運営状況等一覧」としてまとめておりますので、そちらもご参照いただければと存じます。それでは、説明に入らせていただきます。

行政運営方針（案）の第1は情勢分析でありますので、第2から施策の説明となっておりますので、資料は第2からとなっております。

まず、「第2 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等」に関する取組について、5点ご説明申し上げます。

資料2ページをご覧ください。1点目は、「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」関連の取組についてです。今年1月17日に開催された公労使会議で、昨年採択した共同宣言に基づき、持続的・構造的な賃上げ実現のため、囲みにある事項を特に重点的に取り組むことを確認したところです。また、ページ中ほどの表のとおり、今年度も賃上げ支援の業務改善助成金の需要が強く、申請件数は422件と前年同期比で126.7%となっております。賃上げにつきましては、2020年代に最低賃金の全国平均1,500円という政府目標を達成するために、労務費の価格転嫁や収益向上のための人材育成等の支援が重要と考えております。

来年度も、引き続き公労使会議の構成員と連携を図り、パートナーシップ構築宣言等、他の省庁の施策の普及促進に協力すると同時に、労働局における既存の支援策をまとめた賃上げ支援パッケージの活用促進による支援を行う方針としております。

続きまして、3ページをご覧ください。2点目は、最低賃金制度の適切な運営についてです。千葉県最低賃金額は、前年度から50円アップして1,076円に改正され、令和6年10月1日から発効されました。今年度は、委員の皆様の下（参考）に記載のとおり、事業場視察にも参加していただいたところです。特定最低賃金につきましては、鉄鋼業と電気機械器具製造業関係の2業種が改正されました。また、改正後も最低賃金の遵守を図るため、各監督署において令和7年1月から、最低賃金の履行確保に係る企業に対する個別の指導を実施しているところです。

また、全国平均1,500円という政府目標に向けて、引き続き地方最低賃金審議会におきまして充実した審議を尽くしていただけるよう、来年度も引き続き、事務局として円滑な運営に努めてまいります。

4ページをご覧ください。3点目といたしまして、同一労働同一賃金の遵守の徹底です。

昨年度に続き今年度も、監督署が企業に対する個別指導の際に、企業から同一労働同一賃金に関するチェックリストを提出していただき、その内容に問題が認められた企業に対しては、労働局にて同一労働同一賃金に関する個別指導を実施しました。その結果、パート・有期雇用については約75%、派遣労働者については約45%について違反が認められたところです。個別指導をした多くの企業におきまして、同一労働同一賃金への対策が十分とは言えない中で、効率的に企業に対する個別指導を実施するためには、このスキームに基づく取組を継続すべきと考えており、来年度も同様に取り組んでいく所存です。

5ページをご覧ください。4点目は、非正規労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援についてです。「年収の壁・支援強化パッケージ」の一部である、社会保険適用となる労働者を支援する事業所を対象とした「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）」につきましては、12月末までで448件の計画届を提出いただいたところです。

また、非正規労働者の正社員化を支援する「キャリアアップ助成金（正社員コース）」につきましては、12月末でこの助成金を活用した正社員への転換数が2,449人となっております。このほか、多様な働き方実現応援サイトの周知などにより、正社員化促進の機運醸

成も図ってきたところです。

非正規雇用労働者が4割弱を占める中で、その方々の賃金水準の押し上げが重要ですので、来年度も引き続き積極的に取り組んでまいります。

6ページをご覧ください。5点目は、無期転換ルール等の円滑な運営に向けた周知です。

明示すべき労働条件に、無期転換に関する事項が追加されたことの周知を図ったほか、有期雇用特別措置法に基づく特例申請に対して適切に処理してまいりました。今後も無期転換ルールの認知度向上を図る必要がありますので、引き続き周知啓発を図ることとしております。

次に「第3 リ・スキリング、労働移動の円滑化」に関する取組について、5点申し上げます。

7ページをご覧ください。1点目は、教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援促進です。令和6年10月の雇用保険法改正により、教育訓練給付の給付率が引き上げられましたので、これについてリーフレット等により周知を行いました。また、地域の訓練ニーズを把握するために設置している千葉県地域職業能力開発促進協議会におきまして、千葉労働局独自の取組としてリカレント教育を実施する放送大学学園と千葉商科大学を構成員に加え、社会人向け職業に関する教育訓練に関する貴重な現場の意見をいただき、議論を深めてまいりました。

また、在職者のキャリア形成促進のため、県内6か所のハローワークに設置している「キャリア形成 リ・スキリング相談コーナー」におきまして、ジョブカード作成支援や、キャリアコンサルティングによる支援を実施してまいりました。リ・スキリングは、三位一体の労働市場改革の一環となっておりますので、来年度も引き続き取組を継続していくこととしております。

8ページをご覧ください。2点目は、公的職業訓練のデジタル分野への重点化についてです。先ほど触れた千葉県地域職業能力開発促進協議会におきまして、デジタル社会を担う人材を育成するため、関係者に対するヒアリング結果や効果の検証等を踏まえて、コース数や定員等の増加に向けた協議を行いました。デジタル人材の育成に向け、引き続き効果的な職業訓練を実施する必要があると考えておりますので、来年度も地域のニーズを踏まえた実施計画を策定し、その計画に基づき実施することとしております。

9ページをご覧ください。3点目は、求職者支援制度の利用促進です。求職者支援制度は、主に雇用保険を受給できない方が職業訓練によるスキルアップを通じ、早期就職を実現するために国が支援する制度です。制度の積極的な周知・広報を行った結果、千葉労働局の職業受講率は令和6年12月末現在で83%と、全国平均の70%を超える受講率となっております。引き続き雇用保険を受給できない方へのセイフティネットとして、利用促進を図る必要があると考えておりますので、来年度も同様の取り組みを継続することとしております。

10ページをご覧ください。4点目は、人材開発支援助成金による人材育成の推進についてです。DXやカーボンニュートラルに対応できる人材育成に取り組む事業主に対して、人材開発支援助成金による支援を行いました。同助成金のリ・スキリング支援コースにつきましては、サービス業・卸小売業等、申請が多かった業種を中心に活用勧奨をすることが効果的であると考えております。また一方で、全国的に不正受給事案も発生していることにも留意しなければならないと考えているところです。従いまして来年度は、積極的な活用勧奨を図るとともに、不正受給防止にも努めていく方針です。

11ページをご覧ください。5点目は、成長分野等への労働移動の円滑化についてです。求職者が自分の適正にあった職業を発見できる「job tag」、自分の希望する条件に合った職場を発見できる「しょくばらぼ」を周知いたしました。また、利用者に対する情報発信手段として、すべてのハローワークで公式LINEを開設いたしました。三位一体の労働市場改革の実現のため、成長分野への労働移動に取り組む必要があると考えており、「job tag」や「しょくばらぼ」の利活用等の周知による、労働市場情報の見える化の促進を図るとともに、特定求職者雇用開発助成金、成長分野人材確保・育成コースの活用勧奨を図ってまいります。

また、失業認定等について、デジタル技術の活用のさらなる促進を図り、ハローワークの情報発信にはSNS等を活用してまいります。加えて、地方公共団体との雇用対策協定等に基づき、県内の各地域、産業のニーズに応じた人材確保等の支援を行っていく所存です。

次に「第4 人材不足対策」に関する取組について、2点申し上げます。

12ページをご覧ください。1点目は、求人充足サービス及び人材サービスコーナー等による人材確保支援についてです。ハローワークでは求人の充足可能性に応じ、「求人充足支援」、「情報提供支援」、「参集型支援」を積極的に取り組んでまいりました。さらに県内4か所のハローワークに、医療・介護・保育・建設・運輸・警備といった人材不足分野を重点的に支援する人材サービスコーナーを設置し、専任の就職支援コーディネーター等による人材確保支援を実施いたしました。

また、これらのコーナーにおきまして、業界団体と連携したセミナー・面接会・職場見学会を開催し、10月から12月の3か月間を介護就職支援強化期間と設定し、各種イベントの開催や求人求職者支援の強化に取り組んできたところです。人材不足分野の業界団体、関係行政機関による千葉人材確保対策推進協議会を開催し、関係者間のネットワークを構築することを確認しております。

以上につきましては、ハローワークによる求人充足支援の充実を図るとともに、ハローワークの人材サービスコーナーを中心に重点的なマッチング支援を実施してまいります。また、ハローワークの指導による雇用管理改善を推進し、人材確保支援助成金や社会保険労務士による雇用管理改善コンサルティング等の周知を行うことで、職場定着等を促進し、人材の確保を図ってまいります。

13ページをご覧ください。2点目は、来年度からの新規事業であります、課題解決型支

援モデル事業の実施についてです。ハローワーク成田管内は、成田空港の人材需要や、医療・介護分野を始めとした人材不足分野の人材不足が深刻となっておりますので、一層効果的なマッチング支援が必要となっております。新規にハローワーク成田におきまして、課題解決型支援モデル事業を実施し、課題解決支援チームによる人材不足6分野、先ほども申し上げました医療・介護・保育・建設・運輸・警備の求人充足支援を始めとした一体的支援を実施するとともに、関係機関と連携し、空港関連企業の人材確保を強化してまいります。

次に「第5 多様な人材の活躍促進」に関する取組について、8点申し上げます。

14ページをご覧ください。1点目は、女性活躍に向けた取組促進でございます。女性活躍に取り組む企業が、その取組をアピールできるツールでございます「えるぼし認定制度」も認知度向上に努めてきたところです。今年度は、えるぼし認定による税制優遇などのメリットが充実したこともあり、昨年度を上回る認定申請がありました。また、労働者300人超の企業に対して、男女間賃金差異に関する情報公表を自社ホームページだけでなく、女性の活躍推進企業データベースへの登録促進を図りましたが、こちらにつきましては74.5%前後と横ばいとなっているところです。

また、子育てをしながら就職を希望する女性などを対象としたマザーズハローワーク等におきまして、地域の支援拠点などと連携した子育て中の女性等に対する就職支援の実施などにより、98.5%と高い就職率を達成いたしました。取組は前進しておりますが、依然として男女間賃金差異があることから、各企業における賃金差異の発生要因の分析並びに解消に向けた取組の促進を図る必要があると考えております。また、女性の一層の活躍のため、女性特有の健康問題についても企業側に支援を求めるよう周知啓発していく必要があると考えております。従いまして、来年度も同様の取組の継続に加え、女性の健康問題についての啓発についても一層取り組んでまいります。

15ページをご覧ください。2点目は、高齢者の就労による社会参加の促進についてです。

努力義務となっております65歳から70歳までの就業機会を確保するための措置の導入に向けた啓発指導を12月末まで661社に対して行いました。また、ハローワークに設置している生涯現役支援窓口で、高齢者のニーズ等を踏まえた支援を行った結果、65歳以上の窓口利用者の就職率が93.4%と、高い水準を実現したところです。

さらに、高齢求職者の選択の幅を広げるため、シルバー人材センターによるハローワークでの出張相談も実施いたしました。高齢者の就業ニーズが増加しておりますので、来年度も同様の取組を継続してまいります。

16ページをご覧ください。3点目は、外国人求職者等に対する就職支援等適切な外国人材の確保等に向けた実態把握についてです。県内6か所のハローワークに設置する外国人雇用サービスコーナーを中心とした支援により、外国人の就職件数は12月末で601件とおおむね順調に推移しております。また、留学生の就職件数につきましては、千葉と松戸に設置している新卒応援ハローワークの留学生コーナーが、大学と連携した出張相談等を

行った結果、223件となっております。また、6月の「外国人雇用啓発月間」を中心に、外国人雇用管理状況の確認・改善のための企業等訪問を実施いたしました。外国人労働者の登録数も増加し続けており、多国籍化も進んでおりますので、来年度も引き続き、現在の取組を継続してまいります。

17ページをご覧ください。4点目は、障害者の就労促進についてです。法定の雇用障害者数を満たしていない企業に対する個別指導を行い、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業には、採用準備から職場定着までの企業向けチーム支援を行いました。また、障害のある求職者に対して、地域の就労支援機関と連携して個々の障害の特性に応じた支援を実施いたしました。法定の雇用障害者数を満たしていない企業の解消に向けて、引き続き企業、障害のある求職者双方に対して来年度も同様の取組を継続してまいります。

18ページをご覧ください。5点目は、就職氷河期世代を含む中高年層の就労支援についてです。第1に、いわゆる就職氷河期世代の方は、個々の状況やニーズに対応した支援が必要であることから、県内3か所のハローワークに設置した専門窓口におきまして、専門担当者による、チームによる支援を行い、その結果、ハローワークの紹介による就職氷河期世代の正社員就職件数は、年間目標4,311件に対して、本年12月末現在で3,008件と進捗率は69.8%となりました。骨太方針2024におきまして、「引き続き切れ目なく効果的に支援する」とされ、今後は就職氷河期を含めた中高年層の抱える課題等個々の状況に応じた支援に取り組む必要がありますので、就職から職場定着まで一貫した支援を専門担当者によるチーム制で計画的かつ総合的に実施してまいります。

19ページをご覧ください。6点目は、新規学卒者及び正社員就職を希望する若者への就職支援についてです。千葉、松戸、船橋に設置した新卒応援ハローワーク等における就職支援ナビゲーターの支援によりまして、正社員就職件数は4,099件と年間目標に対する進捗率は82.5%となりました。また、わかものハローワーク等を利用して就職したフリーター等のうち、正社員就職した者の割合は78.4%と年間目標71.0%を上回ったところであります。来年度も引き続き、同様の取組を継続してまいります。

20ページをご覧ください。7点目は、生活困窮者への就労支援についてです。地方公共団体との連携により、各区・市役所内に設置した常設窓口8か所におけるワンストップの就労支援を実施した結果、表2に記載しましたとおり、就職実績は910件となっております。また、労働局は千葉県と、各ハローワークは管轄する自治体と設置している「生活保護受給者等就労自立促進事業協議会」において策定した事業計画に基づき、関係機関と連携を図った結果、表1の記載のとおり、就職実績は1,913件となりました。

また、児童扶養手当受給者の現況届提出時期にあたる8月に「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」として、県内42市町の庁舎内に臨時窓口を設置し、就労支援を実施いたしました。課題を抱える生活困窮者等が増加している現状を踏まえ、来年度も引き続き取組を継続してまいります。

21ページをご覧ください。8点目は、フリーランスの就業環境の整備についてです。昨年11月の施行に向けて、フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知に取り組み、施行後は企業に対する個別指導を行ってまいりました。来年度は、引き続き周知を図りつつ、法の履行確保を図るため、企業に対する個別指導を中心に組み立ててまいります。

次に「第6 魅力ある職場づくり」に関する取組について、3点申し上げます。

22ページをご覧ください。1点目は、総合的なハラスメント防止対策についてです。企業に対する個別指導を58件実施し、70.7%に違反が認められました。また、各総合労働相談コーナー及び雇用環境・均等室におきまして、2,381件の相談対応を行いました。

種類としては、パワーハラスメントに関する相談が1,939件と最多となっております。また、紛争解決支援として154件の助言と73件の調停を実施いたしました。こちらも種類としてはパワーハラスメントが最多で、138件の助言と61件の調停がありました。

来年度は、今年度の取組に加えて、社会的関心が高く、法制化も予定されておりますカスタマーハラスメントや就活ハラスメント対策についても、事業主の自主的取組の促進等に取り組むこととしております。

23ページをご覧ください。2点目は、仕事と育児・介護の両立支援の促進についてです。

今年度は主に、来年度から施行される改正育児・介護休業法及び次世代法の周知に取り組みました。また、えるぼし認定と同じく申請が増加したくるみん認定の適正審査に努めてまいりました。支援策である両立支援等助成金につきましては、申請が465件あり、迅速適正な審査に努めてまいりました。来年度も「こども未来戦略」に掲げた男性の育児休業取得率の政府目標の達成や介護離職の防止に向けて、同様の取組を継続してまいります。

24ページをご覧ください。3点目は、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフバランスの促進です。時間外労働上限規制の適用が開始となった建設業、運送業を中心に、働き方・休み方改善コンサルタントによるコンサルティングを109件実施いたしました。また、時間外労働に取り組む企業を対象とする働き方改革推進支援助成金につきましては申請が102件あり、迅速適正な審査に努めてまいりました。多様な人材が活躍できる環境づくりのため、来年度も同様の取組を継続してまいります。

次に「第7 安全で健康に働くことができる環境づくり」に関する取組について、4点申し上げます。

25ページをご覧ください。1点目は、長時間労働の抑制です。長時間労働の抑制のため、時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる企業に対する個別指導を速報値で831件実施いたしました。また、11月の過労死等防止啓発月間に労働局長が「ベストプラクティス企業」として菱木運送株式会社を訪問し、独自のシステム開発による先進的な取組などについて意見交換を行いました。同月間中には、過労死等防止対策推進シンポジウムを開催し、158名の方に参加いただいたところです。過労死等にかかる労災請求が増加傾向にあることなどを踏まえ、来年度も同様の取組を継続

してまいります。

26ページをご覧ください。2点目は、令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用開始された、建設業、自動車運転者、医師の長時間労働の削減に向けた支援についてです。

建設業及び自動車運転者につきましては、企業向け説明会を実施したほか発注者や荷主に対する要請等も行っていました。また、医師につきましては、働き方改革に関するセミナーを開催するなどしたところです。これら業種等の労働時間削減につきましては、事業者のみならず取引先の協力も不可欠なことから、引き続き事業者、労働者、国民など幅広く周知を図る必要がありますので、来年度も引き続き取組を継続してまいります。

27ページをご覧ください。3点目は、労働基準関係法令の履行確保の徹底についてです。監督官が定期的に実施する企業に対する個別の指導を速報値で2,123件実施し、違反率は75.9%となりました。また、そのうち重大な法違反につきましては、送検手続や関係機関との相互通報を行ったところです。依然として基本的労働条件の枠組みに問題の見られる事業場が多く、中には労災隠しなど悪質な法違反も認められるため、来年度も同様の取組を継続してまいります。

28ページをご覧ください。4点目は、労働者の安全と健康の確保対策についてです。

第14次労働災害防止計画の目標であります死亡災害を5%減少させ、死傷災害の発生を減少に転じさせるべく、企業における自発的な安全衛生対策の取組推進、行動災害の防止対策、高年齢労働者の災害防止対策、石綿ばく露対策の4つについて、企業を対象とした集団指導を行いました。また、各企業における自主的な災害防止の取組を促進するため、千葉労働局でオリジナルのサイト、ピクトグラムを作成し、その普及促進を図っているところです。その中で、昨年9月末時点で死亡災害が28件となったことから、局長名で関係団体等を通じて、各企業に対して緊急要請を行ったところです。一方、令和6年の死傷災害は、速報値ですが5,649件と減少いたしました。来年度も同様の取組を継続してまいります。

私からは、以上です。

○議長（皆川会長） 近江総務部長、誠にありがとうございました。

それでは、これから審議に入りたいと思います。令和7年度千葉労働局行政運営方針（案）について、委員の皆様からご意見、ご質問をお受けしたいと思います。なお、ご意見・ご質問をいただく際には、どの資料の、どのページの、どの箇所についてかといったことをおっしゃっていただいてご質問いただければ幸いです。それでは、いかがでしょうか。どなたからでも結構でございますので、ご自由をお願いいたします。

○中島委員 ご説明ありがとうございました。連合千葉の中島と申します。

私の方から、意見になっちゃうと思うのですけれども、3点ほど申し上げたいと思います。資料で言いますと2ページからになると思うのですけれども、賃上げに関する部分です。労務費を含む価格転嫁の指針については、徐々に浸透が図られているという声があるものの、現場からは指針が公表されて1年以上経過しているにもかかわらず、労務費の価格転嫁が進んでいないといった声も多く上がっております。適正な価格転嫁は、まだまだ道半ばでありまして、業種によっても違いが大きいということですので、さらに周知徹底の強化を図っていただきたいと思いますと考えております。

2点目です。これも賃上げなのですから。昨年度の賃上げの実態調査を見ますと、賃上げの改定額、リストも医療・福祉に関する部分が最も低い結果だったということでございます。こういったことを踏まえまして、医療・介護・保育などの分野が魅力ある職場となるようさらなる処遇改善を進めていただければというふうに考えております。

最後3点目です。これもまあ賃上げに近いのですけれども。高齢者の貧困率を見ますと、女性が男性より高い水準にあるということございまして、これは高齢期に至るまでに男女で所定内給与の格差が生じておりまして、高齢期の貧困の大きな要因になっているのではないかというふうに考えております。そういったことから、今を生きる高齢者に対する支援策を講じていただく一方で、将来の高齢者が貧困に陥らないように、男女間の賃金格差の是正ですとか、同一労働同一賃金の推進、非正規で働く女性の処遇改善及び正規雇用への転換促進をより一層進めていただければというふうに考えてございます。

以上でございます。

○議長（皆川会長） ありがとうございます。今の中島委員からのご意見についていかがでしょうか。

○篠山雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の篠山でございます。ご質問ありがとうございます。

まず、1点目の価格転嫁の関係でございます。資料の2ページにもありますとおり、公労使会議での共同宣言に基づきます重点取組方針に、今年度もパートナーシップ構築宣言の関係とか、指針の関係の周知徹底ということで、関係団体の皆様とも協力しながら、周知に努めてまいりたいというふうに思っております。

それから、3点目の男女の賃金ですが、まさに男女の賃金差異の公表も始まったところでございます。また今年度、女性活躍の関係の法改正も予定されているところでございますので、引き続き企業の方に男女の賃金差異の縮小とか、あと女性活躍の一層の促進とかの周知に努めてまいりたいというふうに思っております。

以上でございます。

○佐保労働基準部長 労働基準部長の佐保でございます。

賃上げに関しましては、労働基準監督署の方でも、参考資料の３ページ目にあります、「賃上げ」支援助成金パッケージ。こういった中小企業を中心とする支援のご案内等をさせていただいて、周知しているところでございます。また、先ほどの総務部長の説明の中で、説明資料の２ページ目の最後に「監督署においては、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の平均的な賃金や企業の好取組事例等がわかる資料を提供する」ということで、監督指導の際とかに、例えば「同じ業種でも、もっとその地域の賃金は高いです」といったものとか、あるいは「好事例とかがホームページにも出ています」というふうなご案内をさせていただいているところですので、引き続きそういった取組を行っていく所存です。

○議長（皆川会長） ありがとうございます。

それでは、また別のご意見がおありでしたら。高橋委員どうぞ。

○高橋委員 経営者協会の高橋でございます。ご説明ありがとうございます。

私もこの最低賃金・賃上げのところで、まずお伺いしたいのですが、ページで言うと２ページから３ページにかけて。まず２ページです、ね、「2020年代に最低賃金の全国平均1,500円という高い目標を達成するために」という記載がございます。これは先ほど来ご説明いただいておりますように、政府目標であるということは私も承知をしておりますが、ちょっとこの公労使会議の共同宣言の下にこういう記載があるのが、若干違和感があるなというのが正直な印象でございます。

方向性としては、賃金と物価の好循環に向けた生産性の向上であったり、価格転嫁であったりということは、私もこの公労使会議の方に出させていただいておりますので、そういうことは理解しておりますけれども、この政府目標のところ、ここをあえてこの数字を、具体的な数字を入れてここに記載する必要があるのかどうかということも含めて、ご見解を伺いたいなということです。

これはあくまでも全国平均ということなので、千葉県としてここに載せる必要があるのかなということと、それから、この高い目標を達成するためにということで、もうこれが前提のように書かれておりますので、ちょっとそこに違和感があつたということでございます。「こういうことが政府目標として掲げられている中で」とか、そういう柔らかい表現であれば理解をいたしますけれども、ちょっとその辺、すみません、立場上発言をさせていただきます。

それと３ページの方に、この行政指導を行っていただいている中で、違反率等々の数字が出ておりまして、この中身ですけれども、例えば企業さんで、最低賃金の改定の周知をしながら守っていなかったのか、いわゆる本当の違反ということなのか、本当に業況が不

芳でそれどころじゃないという話なのか、いろんなケースがあるのかなというふうには想像するんですけども。その辺の実態が、ここ数年来のこの最賃の引上げの中でどう推移しているのかなというのを分かる範囲でお話いただければというのが2つ目でございます。

あと3つ目はですね、ちょっと飛びまして、12ページですかね。人手不足のところ、ちょっと私が聞き漏らしてしまったのかもしれませんが、「千葉人材確保対策推進協議会を開催し」云々という記載がございますが、この協議会というのはあれですかね、議事録等もあって公表されている、内容を要は公開されているものなのかというのを伺いできればなと思いました。

以上でございます。

○議長（皆川会長） ありがとうございます。今の高橋委員からのご意見、ご質問についていかがでしょうか。お願いいたします。

○岩野労働局長

1,500円のところについて、この資料は、ちょっとこの審議会用に作ったものですから、もともとの根っこは、この行政運営方針の方でございます。行政運営方針の6ページの中ほどにございますが、閣議決定をちょっと引用しております。この中では、閣議決定では「適切な価格転嫁と生産性向上支援によって、最低賃金の引上げを後押しし、2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続する」ということになってございます。これをこっちに持ってくる時にピックアップして、ちょっと端折ったので言葉足らずになってございますが、趣旨としてはここが目標と、政府目標になっているということでご理解いただければと思っております。

○佐保労働基準部長 最低賃金の違反状況ですけども、最低賃金は、千葉の企業がこれほど守っていないのかということではなくて、違反しているようなところに行って、違反をしている可能性が高いような事業場に行っているがために、違反率が高くなっているということでございます。

なぜ守っていないのかっていうのは、高橋委員がおっしゃるように、知らなかったという方と、それから知っていたのだけれど、ちょっと上げられなかったという方ももちろんおられますし、ちょっとその統計自身は持ち合わせていないので、両方のパターンがございます。ただ、知らなかったという場合は、我々の周知が足りないということで、今、周知に全力を上げているところでございますけれども。ちょっとこの場ではそのパーセントをお答えできませんので、もしよければ次回の審議会等でそういったデータをご提供さしあげようかなと思います。あるいは最低賃金審議会の場においてとかですね。

○高橋委員 ありがとうございます。これをお聞きしたのは、最近報道等でも、若干また中小企業等の倒産や何かが増えているっていう報道が続いていたかなという印象があったので、それで伺いました。あと、1,500 円のところはやむを得ないですかね。と言いますのは、スケジュール的にこれから「中賃」があり、これから県で審議会がありっていうことでやっていくということがあろうかと思いますので、ちょっとその辺が気になったということと、あと、これをホームページに載せる時に、この公労使会議の共同宣言の下にこういうものがくると、ちょっと誤解というのですかね、もう何か1,500 円というのが、何となく県の方でもう数字としてある程度固められてというような誤解を受けるとちょっと我々としては嫌だなというのがありましたもので意見させていただいた次第でございます。すみません、ありがとうございました。

○田崎職業安定部長 職業安定部長の田崎でございます。委員からもご質問がありました12ページの千葉人材確保対策推進協議会の関係でございます。こちら、人手不足6分野と言われてます医療・介護・保育・建設・運輸・警備の業界団体さんに参画いただいて、いろいろご意見等をお聞きしながら、人材確保に向けて一緒にやっていきたいと思いますという会議でございまして、行政内会議という位置付けにさせていただいておりますので、議事録の公開はさせていただいていないところでございます。

○議長（皆川会長） ありがとうございました。

先ほどの高橋委員からのご指摘のところで、実際にその行政運営方針ですかね。お示しいただいたこの行政運営方針の案の6ページのところですね、局長にご参照いただいたところですが、こちらを読みますと最低賃金については閣議決定において、「高い目標に向け、たゆまぬ努力を継続する」というかっこ書きになっていて、「とされており」、そのあとに「支援等、環境整備等に取り組むことが不可欠である」というこういう方針案になっておりますので、これは高橋委員の言われるようなご趣旨の内容になっているのではないかなというふうに、ここを読めばですね、私の方ではちょっとそういうふうには読ませていただいたということで、政府方針がこうなっているのということがはっきり書かれていて、その上で今後こういう取組が求められているということが書かれていますので、こちらは本当に今お話ししたように高橋委員がお考えのようなご趣旨になっているのではないかなというふうに思います。

もう1つご指摘がありました、本日ご説明の時にご説明いただいた、この千葉地方労働審議会の資料の方もこれもホームページに公表されるということでよろしいのでしょうか。

○篠山雇用環境・均等室長 均等室長でございます。現在、審議会の資料については載せて

いない状況でございます。

○議長（皆川会長） 承知しました。ということは、今日ご説明いただいたこの審議会の説明資料の方、こちらはホームページの方には載らないということにおそくなるかというご説明ですよね。千葉の「行政運営方針」の方は、こちらは公表されますね。そちらの記載の方では、「政府の目標としてこうなっているので取り組みます」という内容になっておって、高橋委員からご指摘があったような、例えば千葉労働審議会の2ページの資料のように、公労使会議の下にこの1,500円の目標が来ているっていう、こういう建て付けはそのまま出るわけではないというふうには思いますので、そういった形での対応ということでご理解いただければというふうには考えておりますが。はい、ありがとうございました。

それでは、そのほかご意見、ご質問等いかがでしょうか。

○板倉委員 自動車総連の板倉と申します。ご説明ありがとうございました。私、ちょっとまだ意見がまとまってないかもしれませんがご発言をさせていただきます。

今ほど、高橋委員の方からもございましたとおり、最低賃金の部分になります。確かに政府が掲げる1,500円というこの最低賃金が引き上がるのは、働く側としたら非常にうれしいことというか、いいことなのですけれども。政府の方針としては、ここの最低賃金が引き上げれば全体的な底上げが図られるので、こういう方針を掲げているというふうに認識しておりますが、最低賃金が引き上がることは好ましいことではございますが、企業として限りある賃金原資を配分する際に、「初任給」と呼ばれる部分にやっぱり厚く配分がされている傾向、まあ今の世の中、そういう現状でございます。

防衛的な初任給の引上げというものは、じゃあ全体、どの年代にも波及するかっていうとそうではなくて、全員が一気に上がるわけではなくて、要は賃金カーブが寝る状況が生じております。そうすると、18ページに記載がございますけれども、就職氷河期世代と呼ばれるここの層にしわ寄せがきているっていうのも、報道等で今やっているのをご存じだと思いますけれども、ここの世代にしわ寄せがきているというところを、私もこの氷河期世代に入るものですから、あえて言っているわけではないのですけれども、その世代というのが非常に割をくっているというのは、うちの企業でもそういう傾向でございます。

そうした時に、何て言うのですかね、何ていえばいいのかな。この辺が非常に労働組合の、今、春闘のさなかですけれども非常に悩めかしいところかなというふうには認識しております。世の中の流れに応じて、やっぱり初任給、人材不足を補填するために、新規採用をやったりやっていかなきゃいけないという、この世の中の流れにどこの企業も引っぱられる傾向にあって、じゃあ、今までこの企業に貢献してきた中堅層・高齢層、この辺の処遇はどうでもいいのかというところに非常に課題感を持っています。

そんな中で、就職氷河期世代の非正規の方々、正規社員になれないとか、そういったボリ

ュームゾーンになっているのかなと、その年代の人数っていうか、出生数が多いので、余計割をくっているのかなというふうに思っています。ですので、最低賃金を引き上げていただける方針に則って行政が動いていただけるのは非常に感謝もしますし、就職氷河期世代に向けたリ・スキリング対応とか就業支援、この辺もうれしいのですけれども、何を言おうか、本当にまとまってなくて申し訳ないのですが、その辺も含めて、最低賃金の引上げだけとか、就職氷河期世代を本当に助けるような行政の指導というか、そういったのもちょっとお願いしたいなと思いました。

非常にまとまっていなくて申し訳ないのですが、最後1点ですけれども、18ページのこの下の表ですね。「就職氷河期世代の就業動向をめぐる世代間比較」とございますけれども、これは何であえて「男性社員の正社員比率」というふうに、男女の区分けをされているのかなというところもちょっとご確認をさせていただきたいなと思います。非常にまとまりがございませんけれども、質問というか意見みたいになっちゃって申し訳ございません。

以上です。

○議長（皆川会長） 板倉委員、どうもありがとうございました。今のご意見なりご発言についていかがでしょうか。

○岩野労働局長 ご質問ありがとうございます。最低賃金を上げるのみならず、同一労働同一賃金ですとか、当然、非正規労働者の処遇改善とか、正社員化とか、就職氷河期の正社員化ということを労働行政はずっとこの間やってきております。賃上げに向けた支援につきましても、「生産性向上がなくてはならない」ということで、全体の賃金が当然上がっていくことが望ましいと思っておりますので、生産性向上ですとか、人への投資ということで、リ・スキリングによってそういったことが向上していくというようなこと、設備投資だけじゃなくてですね、そういったことの支援も併せてやるという形で、全体の底上げをしていくという政策体系になってございますので。今、一時的に起きている現象は、もしかして新卒のところが目立っているのかもしれませんが、全体の政府パッケージとしましては、全体の底上げを図っていく。そして経済が回っていくということを狙って対応しているということでございます。

○篠山雇用環境・均等室長 均等室長でございます。資料の18ページの図なのですけれども、これは文章で書いてあるのですが、女性の方は、もともと世代間で差がないということ載せていなくて、男性の方は、最初の差はあるのですけれども、だんだん縮小しているということで、載せさせていただいた資料でございます。以上でございます。

○議長（皆川会長） ご説明ありがとうございました。板倉委員、いかがでしょうか。

○板倉委員 ありがとうございます。

○議長（皆川会長） お伺いしていますとなかなか難しい問題ですね。私も今、板倉委員からのお話を伺っていて、そういうある時期の賃上げの成果を各事業・企業内での従業員の年齢構成や経験等に応じた賃金の決定にどう生かしていくかっていうのは、行政の方針だけでなく、各企業での取組も踏まえてということですので、なかなかそこら辺のバランスをどう取るかっていうのはとても難しいところではないかと思います。

ちょっと手前味噌なお話で恐縮になりますが、私が勤務しております千葉大学でも、やはり同じような問題を抱えておりまして、公務員に関する人事院勧告なんかも受けて、千葉大学は直接公務員ではありませんので、人勸に準拠して職員の給与を就業規則によって決めるという形になっているのですが、人事院勧告の改定に伴って、新しく入って来られる方の賃金は上昇したのですけれども、そうすると職員さんの年齢によっては、上がる場所と上がらない場所の差がやっぱりあって、少しカーブが凸になってしまうようなところもございまして、そのあたりをどうするかということも、国立大学も原資は大変限られておりますので、ちょっとなかなか厳しい内部での議論なんかもございまして、同じような問題が、板倉委員が言われたように各所で生じているところではないかというふうには思います。

一朝一夕にちょっと解決が難しいところがあるかというふうにはお伺いしておりましたが、局長からのお話もございましたように、今日ご説明いただいたようなこの総合的な政策のパッケージの中で、少しずつこれから底上げがなされていくように、その中で、各企業におかれて賃金の配分のバランスというのを見直して行っていただければと、こういったところなのかなというふうに考えましてお伺いいたしておりました。貴重なご意見、誠にありがとうございます。

それでは、そのほかいかがでしょうか。どうぞ。

○中島委員 すみません、連合千葉の中島です。

ちょっと細かいところなのですが、資料の22ページのところのハラスメントの対策なのですが、Pのところに、下の方ですね、「令和7年度取組の具体的内容」ということで、その事業主に対してとか、就職活動中の学生とかあと労使団体等を通じてみたいな形で書かれているのですが、カスタマーハラスメントってやっぱりあらゆる人が対象になると思うので、広く県民に理解を促すような取組も必要なんじゃないかなと思うので、幅広く周知いただくような取組があった方がいいのかなというまあちょっと1つの意見です。お願いします。

○議長（皆川会長） 今の点いかがでしょうか。お願いします。

○篠山雇用環境・均等室長 均等室長でございます。ご意見ありがとうございます。ハラスメント対策というのは、まさに言われたとおり、県民に周知ということになると思います。

今まさに直近で閣議決定されまして、カスタマーハラスメント対策の強化という関係の法案が提出されております。その法案が成立した際には、労使団体にご協力いただきまして、周知していきたいというふうに考えてございます。以上でございます。

○議長（皆川会長） ありがとうございます。そのほかいかがでしょうか。

○綱島委員 NHK綱島です。ちょうどハラスメントの話が出たので、この22ページについて、質問というよりは、意見を述べさせていただきます。

先ほど来、初任給などの賃金の話や労働者生産性、そして働き方改革と、企業側や労働者側に色々な課題があることはわかりました。その行きつくところは、結局パワーハラスメントやセクハラが収まらないという状況なのだなと思います。ここでは「高止まり」という表現ですが、難しい問題だと思います。

なので、このパワハラとセクハラについては、行政もかなり力強く取り組んで行かなければならないと思いますし、我々メディアも、特に世代間のギャップがかなりあること、今の就職氷河期世代だとか、それより上の管理職と現在の若者の考え方の違いなど、この双方（世代間）の考え方の違いが原因で起きているということも詳細に伝えていかなければならないと思います。最終的には、この説明資料にある「紛争解決援助制度」で「不合意」となっている、なかなか合意に至らないというところにも影響しているのだと思いますので、引き続き力を入れて行っていただきたいというのが意見でございます。以上です。

○議長（皆川会長） ありがとうございます。今のご意見に対していかがでしょうか。

○篠山雇用環境・均等室長 均等室長でございます。ありがとうございます。ハラスメント対策につきましては、事業主に対してこういう防止策を取ってくださいという話は、引き続きさせていただこうというふうに思っております。それからまた、今回のカスタマーハラスメントとか、就職のセクハラとか、そういうのも含めたハラスメント対策というのが今回の法改正の目玉でございますので、それらも含めましてハラスメント対策を引き続き周知に努めてまいりたいと思っております。以上でございます。

○議長（皆川会長） 綱島委員、よろしいでしょうか。

○綱島委員 はい。

○議長（皆川会長） ありがとうございます。そのほか、ご意見いかがでしょうか。どうぞよろしくお願いします。

○片野委員 東京ガスの片野です。27ページのところで質問です。先ほど来、人材不足とか最低賃金の議論がありましたけれども、この労働条件の確保のところ、特に特定労働分野等のいろいろと調査をしているというところで、真ん中のあたりにその調査内容として、「労災隠しなどの悪質な違反も散見される」というふうにあったのですけれども、このような社会情勢の中で、トレンドとしてこれまでより悪くなっているのか、それとも横ばいなのか。散見はされるものの悪くなくなっているのか、そこら辺のあたりについてお教えいただければと思います。

○議長（皆川会長） 今の片野委員からのご質問についていかがでしょうか。

○佐保労働基準部長 労働基準部長の佐保でございます。今、27ページの関係でご質問いただきましたけれども、基本的に労働条件の関係で法違反が増えているという状況ではありません。ここの数字というのは、年度ごとにいろいろ上がったり下がったりするのですが、できるだけ違反をしていそうな会社に行っているという関係もあって、それが当たった場合は結構法違反があつて、ちょっとそれが不十分な場合は法違反が下がってしまうというようなこともございますので、ここの数字だけで世の中的に上がっているということではないのですけれども。

労働基準監督署の担当に聞いても、法定労働条件が全然守られていないような状況がどんどん上昇しているということはありません。かえって長期的には、法令遵守の意識がどんどん企業には広まっているというような印象を受けております。

最近、特定分野の特に自動車とか、いわゆる上限規制の関係で、なかなか上限規制が法施行になった関係で、その辺も法違反が増えるのではないかという懸念はしておりましたが、現在のところ、集計は年とかで取っておりませんが、監督署に確認したところでは、そういう上限規制に関しても相談が増えたとか、あるいは悪質な企業が増えているということではなく、上限規制を守らなきゃいけないというような企業が増えているというような印象を受けているということを監督署の担当から聞いているところでございます。

○片野委員 内容は理解しました。よろしくお願いします。

○議長（皆川会長） ありがとうございます。では、そのほかはいかがでしょうか。どうぞ。

○和田委員 JAM東京千葉の和田と申します。ご説明ありがとうございます。

4ページの同一労働同一賃金の遵守の徹底に関する意見ですが、高齢者雇用との関係が絡んできますが、多くの企業では定年退職以降、再雇用という形で雇用が継続される形がとられています。しかし、その多くでは同一労働同一賃金の考え方から外れてしまうような形で雇用されているという実態があります。

再雇用前は、現役時代よりも業務に対する責任や負荷量を減らすという考えが示され、それならば賃金の下がるのは止むを得ないと考えていましたが、再雇用を選択してみると実際は業務に対する責任や負荷は現役時代と変わらず賃金が下げられただけだと考え、労働者のモチベーションダウンにつながっているのが実態です。高齢者の再雇用に関する同一労働同一賃金に対する考え方についてお聞かせ下さい。よろしくお願いします。

○議長（皆川会長） ありがとうございます。ただいまの点いかがでしょうか。

○篠山雇用環境・均等室長 均等室長の篠山でございます。ご質問ありがとうございます。

ちょっと、なかなか難しいご質問と思っております。基本的に、この同一労働同一賃金のところについては、正規職員と非正規職員との格差について、同一業務をやっている場合にはなくしてくださいとそういうことだったろうというふうに思っております。ですので、まさにその再雇用の方がどういう業務になって、そこに伴って賃金がどういうふうに決まっていくかということなのだろうと思っております。

そこについて不合理な差がある場合については、我々としても「不合理な差はなくしてください。」というふうなお願いは引き続きしてまいりたいと思っておりますが、そもそも根源的にどうあるべきかというのは、なかなかちょっと我々としてもお伝えできないので、その辺は、やはり労使の方で決めていただくしかないのかなというふうに思っております。以上でございます。

○議長（皆川会長） 和田委員、いかがでしょうか。ちょっと横からで恐縮ですが、昨日も厚生労働省の方で、労働条件分科会の同一労働同一賃金部会というところございまして、私は関係者で呼ばれて行ったものですから、少しそちらの議論にも参加しました。

これから、パート有期労働法8条以下の規制について今後どうするか。働き方改革による法改正の施行から5年経ちましたので、その見直しに向けての議論というところも、今、進んでいるところがございます。たまたまと言いますか、昨日そうしたところでの議論もございましたので、少しご参考になれば、なるかどうかわかりませんが、少しお話しさせていただきます。今、委員からご指摘があったところは、やっぱりこれまでの裁判所の判断ですかね、判例などでも非常に判断が一番難しいところの1つではないかというふうに思います。これまでの裁判例でも、特に定年後再雇用で有期雇用になられた方の、正社員時代の賃金の全体としての基準が大きく変わってしまう。要するに、定年後再雇用の場合に下がる

ということが通例なわけですね。

今、和田委員からご指摘がありましたように、実態を見るとあまり働き方、働く内容、職務内容というのが変わっていないケースというのが、実際のところ多いのではないかと思います。じゃあ正社員時代の賃金水準と定年後再雇用の水準に差があって、それが不合理なのかという判断。これ、下級審なんかの裁判例では、かつて結構判断が分かれていたのですが、最高裁判例がいくつか出まして、その内容を見ると、なかなか明確な判断が出ておらず、しかし定年後再雇用制度というのは65歳までの継続雇用を一種国から高年齢者雇用安定法によって措置が事業主に義務付けられているという、そういう政策的な取組だということもあってということをおそらく考慮して、「賃金に差があっても、不合理とは言えない。」という判断が出る傾向にあります。

このあたりのところの相場をどうするかというのは、これはなかなか難しいところでございまして、最近出た最高裁判決では、高裁の段階では「正社員時の6割、6割を下回るような基本給や賞与の水準にするのは不合理である。」という判断が出たのですけれども、最高裁でそれが破棄されて、見直しになった。やっぱり60%という水準を明確に引くというところで多分最高裁は躊躇したのではないかといった、そういう評価もあるところなんです。このあたり、なかなか今、室長からのご説明があったように、どこの線で水準を引くかというのは難しいところだというのが全体的な状況だと思います。

これから新しい法なり、ガイドラインの見直しで、どこまでこれが改善できるかというのは、これも今後の議論を見なければなりません、そう簡単なことではないだろうというところがございます。昨日の部会でも1つ議論になりましたのは、やっぱり不合理性を判断する時に、労使の取組ですね。労使自治で、取組の中でどういった議論がされたかというところが1つ、不合理性を判断する時の焦点になるのではないかと議論が比較的多く出まして、要は、各企業での取組で、定年後再雇用された方がどのような仕事を実際に担われているか、現役世代の正社員だった時と比較して、定年後再雇用という事情を踏まえて下がるのはしょうがないけれども、担っている職務の内容、責任の程度とか重さを考慮して、すり合わせをなるべく図る方向で、きちんと労使が、関連する労働者も含めて、例えば、定年後再雇用された方が加入している労働組合がきちんとその賃金決定に関与しているかどうか、そういったあたりのところも、法的な不合理性判断のところも含めていってはどうか、考慮してはどうかと、すごく形式的に、そこで労使で、何て言うのでしょうか、単に、きちんと実質を見ることなく議論していたら、ひょっとしたら不合理だという評価が出るかもしれないけれども、労使の方できちんと考えて、賃金水準をすり合わせるといった考慮・検討なんかをきちんと行っていたら、それは不合理ではないという評価につながるような判断に持っていくべきではないか、そういった議論が、昨日行われました。たまたま昨日出たもので、今日記憶に新しいので、ちょっと差し出がましいのですがお話をさせていただきました。

ご指摘の問題は、なかなか難しい問題で、これからもそう簡単にきれいな線が引けるところではないと思うのですが、そのように法の施行に関しては、労使の取組というのも重視される方向に行くのではないかといったあたりのところが参考になれば幸いです。コメントさせていただければと思います。以上です。すみません。

よろしいでしょうか。そういった形で。少しでも御参考になれば幸いです。

では、すみません。ちょっと口を挟んでしまって恐縮でしたが、委員の皆様からそのほかいかがでしょうか。どうぞ。

○高村委員 中央大学の高村でございます。大変ご丁寧な説明と、それから皆様方からの非常に活発なご意見ということで、大変勉強になりました。ありがとうございます。感想とそれから質問が3点、それから意見が1点ということなのですけれども。

まず、感想といいますか、今のここまで続いてきたご議論に対してということなのですけれども。和田委員、それからその前に板倉委員の方からも「賃上げをする中で、限られた賃上げ原資というのをどこに配分するのか」というお話があったかというふうに理解をしています。限りがある原資の中で若手とか、それから高齢者の方々への配分というのをどちらを厚くするのかとか。あるいは若手、それから高齢者の方のバランスをどういうふうに考えていくのかという議論かなというふうに理解をしますと、この賃上げの前提というのは、やっぱり適切な価格転化ということと合わせて生産性の向上かつ支援ということなのですけれども。というのが前提にあるということであれば、配分すべき方たちの層の生産性というものが、上げるということに見合っているのかということもやはり1つの視点としては考えないとならないのかなというふうに思っております。もちろん、ご指摘として今、皆川会長の方から非常に重要なご指摘がありまして、国としての政策、それから企業としてのもちろん政策ということもあるというふうに思いますし、手続きの話ということもあると思うのですけれども。前提としてはやはり、「生産性が上がるから、賃金を上げるんだ」という話になるかと思しますので、ちょっと感想めいた話ですけれども、大学教育に携わる者としては、若手の賃金が今上がるという全体的な傾向があるのであれば、やはりその、これから社会に出ていく若手の方たちの生産性の向上というようなところをやはり意識していかないといけないなということを思いました。ということで、これは感想でございます。

それから、ご質問が3点でございます。まず1点目なのですけれども、女性の活躍というところでして。今回、女性の活躍について、年齢・階層別に、全国と比べて千葉の就業率というのはどうなのかというようなご説明をいただいたかというふうに思います。これは非常に重要な視点だというふうに思っております。M字カーブとか、あるいはL字カーブというふうに言われておりますけれども、若手とそれから高齢のところの就業率が高い一方で、子育て期である中間層のところの就業率が全国に比べて少し低いというようなご説明だったというふうに理解しております。

全体としては、女性の賃金の水準というのが、男女の格差ですね、全国平均よりも低いというような中で、そういったちょっと谷が深いというところが1つ理由としてあるのではないかというふうに聞いていて感じたところです。そういった賃金格差について、これから要因の分析もなさって行くということです、是非そこを中心をお願いしたいというふうに思っておりますが、今のところで、現状では差異というのはどのあたりにあるとお考えなのかというのをお聞きしたいなというふうに思っております。

できれば、やはりここ、単に上げるということではなく、M字カーブかL字カーブというところに着目点が国のレベルで移って行っているのに合わせますとできれば正社員として就業が継続していくということが大事だというふうに思いますので、そのあたりについての何か対策とかも考えてらっしゃるのかということもお伺いしたいというふうに思っています。やはり正社員として就業を継続するということが、途中で中島委員からのご指摘がありましたけれども、高齢期の収入の確保ということにも非常に大きく影響すると思いますので、その点についてお伺いできたというふうに思っております。

それから2点目なのですが、ご説明いただいた資料の7ページ、8ページというところについてです。教育訓練給付についてなのですが、非常に千葉の取組として地域職業能力開発促進協議会というものを開設してらっしゃるということと、そこに大学なども加わっているということは非常に大きな特徴でとても良いことだというふうに思っているのですが、この協議を踏まえて、職業訓練の内容ですとか定員を見直すというお話がございましたけれども、こういった方向で見直しがされていくのかということをお伺いしたいというのが3点目です。

それから4点目は21ページのフリーランスの就業環境の整備というところになります。こちらの方、法についての、新法への周知というのを図るということがありまして、リーフレットの配布をして周知を図るというお話があったかと思います。この運営状況の一覧表というのを拝見しますとリーフレットの配布枚数というのが、確か2万枚というふうにどこかに書いてあったかと思うのですが、これは配布対象がどちら、事業者側なのか、それとも個人の方なのかということをお伺いしたいというふうに思っております。ご説明を伺った限りですと、この周知が必要なのは個人の方ではないのかなというふうに思いましたものですから、それを踏まえてのご質問でございます。

それから、最後1つ意見ということなのですが、ご説明の資料の方にはなかったのですが、「行政運営方針(案)」というものでいただいた方の1番最後に「行政サービスの向上等」ということがございまして、この中に「職員等の安全確保対策」とか「健康確保対策」ということがありまして、これがとても重要なことだというふうに思っておりますので、ちょっと意見をさせていただきたいというふうに思っております。

こちらにもありますが、非常に労働局さんの方でご対応いただくべき案件というもので、新奇なものが増えている、それから既存のものが複雑化しているということの中で、皆様方

のご負担というのは、非常に増えているのではないかということを常々思っております。ですので、こういった健康管理ということをやっていただくこともすごく大事だと思いますし、できればやはり業務の効率を上げていただくということの中で、今日何度かお話が出ていますけれども、指導率が上がっているということが、私はとても重要なことだと思っております。

まんべんなく行うということではなく、やはり確度が高いところを選んでご対応いただくという、効率化を図っていくという観点で、そういった情報を収集し、収集した情報の中から、確度の高いところに限られたリソースを振り向けていただくということがすごく大事だというふうに思っています。世の中的にも生産性を上げるということで、リ・スキリングを図るとか、それからデジタル化とかITなどを使って業務の精度を上げていくということが求められているというふうに思いますので、是非労働局の中でも、そういった形で業務を効率化するというか、そういった意味では指導率というのが上がっていくということが私はすごく大事だというふうに思っておりますので、皆様の十分な健康配慮などを行いながら業務を継続していただけたらというふうに思っております。

以上、ご質問が3つということでございます。

○議長（皆川会長） ありがとうございます。ただいまの高村委員からのご意見、まずはご質問ですね、3点ありましたがいかがでしょうか。

○篠山雇用環境・均等室長 均等室長の篠山でございます。ご質問ありがとうございます。

まずは最初の男女の賃金差異のところでございます。千葉県の男女の賃金差異の状況ですけれども、賃金構造基本統計調査の結果を見ますと、千葉県の数字は、男性100に対して女性76という数字になっておりまして、47都道府県のうちの30位ではあります。全国平均の74.8よりは高い状況でございます。

この男女間の賃金差異につきましては、いろいろ雇用管理、つまり募集とか採用、配置、更新、教育訓練とかそういうものの結果として表れているものでございますので、引き続き性別を理由とした差別付けが行われていないかとかそういうところを確認してまいりたいと思っております。

それから、今回の法改正で義務付けられました賃金差異をただ公表してもらうだけではなくて、要因分析とか経年比較を行って、引き続き女性活躍推進に取り組むよう引き続き指導してまいりたいと思っております。本省の方でも先週、「男女間の賃金差異分析ツール」というのを公表して、こういうのを使って、業種の平均であつたりとか県内の状況とかを比べて、女性活躍に取り組んでくださいと言うこともできるようになりましたので、そういうことを進めてまいりたいというふうに思っております。

それからフリーランスの話でございます。フリーランス法につきましては、基本的にはや

はりどうしても我々としましては事業主側、発注者側の方にリーフレットを配ってはいいるのですけれども、ハローワークとか監督署の方にもリーフレットを置きまして、求職者や失業者にも周知をしているという状況でございます。私からは以上です。

○議長（皆川会長）　ありがとうございました。今のご回答に対して高村委員、何か。

○高村委員　はい。ちょっとすみません。私の方で発言が誤っていたところがあったというのが、今、回答を伺っていて思いまして、その点についてお詫びしたいというふうに思います。

できればやはり子育て期間中の女性の就業率というようなことで考えますと、近く、千葉県内で就業できるということが大事なというふうに思っております。そういう意味で言うと、差異の分析ということもあるのですが、ぜひ働きやすさとか労働の時間の決め方ですとか、それから場所ですね。最近、テレワークなども導入する企業、継続的に導入している企業もあると思いますので、そういった雇用条件の柔軟性というようにところについても考慮に入れて、分析ですとか、それから雇用管理のご処断に当たられる際にはしていただけたらなというふうに思っておりますということです。

あと、周知ということですが、ここにはたまたまりーフレットということがありましたけれども、必ずしも印刷物だけでなく、さまざまな最近、手段もございますので、個人に向けてはいろいろなツールなどのご活用をご検討いただけたらなというふうに思っております。すでにされているところかとは思いますが、よろしくお願いしたいと思います。

○議長（皆川会長）　ありがとうございました。

先ほど高村委員からご質問あった内容としては、女性の就業率のM字カーブの件で、それが千葉の状況は全国とかと比較してどうかという、こういうご質問でしたか。

○高村委員　はい。

○議長（皆川会長）　そのあたり、もしお分かりになれば、もちろん、データの提供とかはあとでも結構かと思っております。そのあたり、ちょっといかがでしょうか。女性の方の就業率の状況というのが千葉労働局で管轄されておられる中で、全国などと比較してどうかというこのあたりいかがでしょうか。

○篠山雇用環境・均等室長　すみません。就業率の数字ではなくて、ちょっと今、手元にあるのは、男性の育休の数字しかなかったもので、すみません。参考資料の18の方にこの4月

から改正されます「育児・介護休業法」の資料を入れさせていただいております。まさに今の女性の就業の関係といたしますと、まず育児休業の関係で、引き続き育児しながら働いていただくということなのだろうというふうに思っております。先ほどのフリーランスの説明会と併せて育介法の説明会もやったのですけれども、引き続き法の施行の段階に入りますので、法の履行確保に努めてまいりたいと思っております。

○議長（皆川会長） ありがとうございます。そうですね。今、高村委員からご指摘がありましたように就業率の状況も踏まえながら、今後の施策をご検討いただければということかと思しますので、どうぞよろしくお願いいたします。

そのほかいかがでしょうか。高村委員からのご質問について。

○坂本委員 パクチーの坂本です。本日はご説明ありがとうございました。

私の中で2つございます。1つ目は、令和7年度の行政運営方針（案）の中で、38ページの「（3）積極的な広報の実施」というところで、先ほど高村委員からも紙だけではないというお話をいただいておりますが、「情報提供に関する手法を戦略的に活用する」とありますが、戦略的というのはどのような形で行われているのか。情報が必要な方に、必要な情報が分かるような広報をお願いしたいと考えております。

また、若い世代について、やはり若い世代にきちんと就職や転職、また働くことで何か困ったこと、働きながら困ったことが起きた時に、「それは労働局、ハローワークだ」という知識をきちんと学んでいただくためにここ「中学校・高校など、講師を派遣」とありますが、やはり県内もれなく中学生にこのようなことは学んで行っていただきたいと思うのですが、これはすべての中学校に行かれているというか、勉強をお願いしているということなのでしょうかとということが1点目。

そして2点目なのですけれども。ちょっとこの資料にはないのですが、最近、週休3日制の導入というのがニュースになったり、ちょっと身近に見られるようになったのですが。私の周りの本当に小さな中でですけれども、若者にはとても好意的に受け止められているイメージだったのですが。やはり私の中では、ちょっと3日休むということは生産性の低下や1日の労働時間が延びる、長時間の労働につながるのではないかという懸念があるので、すけれども。労働局としては、動向というか、注視していることはございますかの2点でございます。以上です。よろしくお願いいたします。

○議長（皆川会長） それでは、今の坂本委員からのご意見、ご質問いかがでしょうか。

○篠山雇用環境・均等室長 均等室の篠山でございます。ご質問ありがとうございます。

広報の関係でございます。労働局の方でも遅ればせながら「X」のアカウントを作ったり

とか、YouTube 動画の配信をしたりとか。あと、ハローワークのほうでは LINE のアカウントを作りまして、その LINE の個別のアカウント作りますといろいろな情報を特に求職者に対して発信ができるということで、努めているということでございます。そちらの方も努めてまいりたいと思っています。

それから、中学校・高校につきましては、さすがに全部は行けていないというふうに理解をしていますが、少しでも労働行政の、労働法制の周知に努めてまいりたいというふうに思っております。

それから週休3日制につきましては、今まさに言われたとおり、労働時間の問題と1日の労働時間の問題とかいろいろありますが、やっぱり柔軟な働き方という中の1つということになるかと思しますので、もちろん労働基準法上の問題とかそういうものもありますので、それも見つつ注視してまいりたいというふうに思っております。

○議長（皆川会長） いかがでしょうか。

○坂本委員 ありがとうございます。そうですね。講師派遣は、なかなか全部の中学校というのは難しいかもしれないのですが、もしできたら先生に対して教育をして、そういう何か時間にこういう労働局のパンフレットをもって紹介していただくとか。なるべく働いて困ってから知るとかではなくて、知識の中で「あっそうだ、ハローワークだ。労働局だ」って思っただけになるようになっていけばいいのではないかなと思いました。以上です。

○議長（皆川会長） ありがとうございます。

先ほど、高村委員からご質問いただいていたところすみません、私、口を挟んでしまって恐縮だったのですが、今日の説明資料の7ページから8ページの教育訓練給付のところでご質問をちょっといただいていたと思いますので、この地域職業能力開発協議会の検討を受けて、例えばどういった見直しがあるのかとか、このあたりの点についても、もしご回答があればお願いしたいと思いますがいかがでしょうか。

○田崎職業安定部長 職業安定部長の田崎でございます。

千葉県の地域職業能力開発促進協議会は年に2回開いております、そこで翌年度に向けた訓練計画の内容のご審議と今年度からその教育訓練給付の指定講座をどのように県内で広げていくべきかというご議論をいただきました。7年度の訓練の計画につきましては、「デジタル人材の育成というところに重点を置いて、引き続きやっていくべきではないか」というご指摘をいただきましたので、あんまりダイナミックには増えていないのですが、6年度と比べますと定員にして55名増という形で、7年度はデジタル分野の訓練計画を組ませていただいております。

それと、教育訓練給付の指定講座の関係でございますけれども。通信制であるとか、e-ラーニングで代替が難しい分野、なおかつ今言われています人手不足分野、こういったところでの指定講座を増やした方がいいのではないかというお話もお伺いしましたので、私どもとしましては、今回は運輸業界の人手不足解消というところにスポットを当てまして、千葉県の指定自動車教習所協会傘下の教習所さんにこの教育訓練給付制度指定講座のご説明をさせていただきまして、利用勧奨を進めているところでございます。

簡単ですが以上でございます。

○高村委員　ありがとうございました。

○議長（皆川会長）　ありがとうございました。そのほかいかがでしょうか、皆様から。

本日は、たくさんのご意見、ご質問等いただきまして、誠にありがとうございました。今日配布いただいた審議会資料をご説明のための資料を概観しても分かりますように、現在の労働行政における取組の課題とか、求められている取組というのは、非常に多岐にわたるというのが非常に雑駁ですが印象でございます。本当に項目がたくさんありまして、それぞれに取組の内容とか成果についてご報告、ご説明いただき、大変有意義だったと思います。

例えば、さまざまなテーマがある中で、多様な人材の活躍促進というところを取っても、女性、高齢者、それから外国人、障害者、それから氷河期世代を含む中高年、新規学卒者、正社員、生活困窮者の方、それからフリーランス。ここだけを取ってもこれだけの項目があるということになります。それぞれ取組には当然ですが意義がございまして、本日も例えば板倉委員からのご質問があったようなところ、世代とか、働く環境などに応じた労働条件のバランスというのをどうやって取って行ったらいいのか。こういった大変難しい課題があります。それは、定年後再雇用される方の問題なんかも含めて、バランスを取ったよりよい労働条件の改善というのをどう図って行ったらいいのかというのは、現在、非常に大きな社会的な課題になっているというふうに受け取っております。

今日もいろいろ議論の中であったように、ここをこうすればという簡単に解決する、簡単な問題ではないところが一番の難しいところだと思いますが行政の取組と合わせて、各産業や各企業における労使の取組といったことと連動しての対応というのが、結局、さまざまな立場、さまざまな条件で働かれている方、あるいは仕事を求められている方の条件なり就労状況の改善につながる場所ではないかというふうに思いますので、これからの労働行政におかれましては、多様な取組で大変なところと存じますが、これも高村委員からのご指摘にも、最後のご意見にもあったところかと思っておりますけれども、リソースを確度の高いところに集中的に生かしていただいて、また実際に実務を担当される労働局の職員の皆様の健康などにももちろんご配慮いただきながら、今後も進めていただければというふうに思います。

非常に雑駁なところですが、私からの意見や感想ということで申し述べさせていただきます。ということで、ひとまずここまでのところよろしゅうございますでしょうか。

では、本日は委員の皆様からの活発なご意見、ご審議、誠にありがとうございました。

それでは、ただいままでのところ、労働局におかれましては、今後の行政運営に当たって、本日の会議で議論された内容について十分ご配慮いただけたらというふうに思います。

ありがとうございました。

それでは、次の議題に移らせていただきます。次の議題の3の（2）ですね。「令和7年度千葉県雇用対策協定事業契約（案）について」。こちら田崎職業安定部長からご報告をお願いいたします。

4 議題（2） 令和7年度千葉県雇用対策協定事業契約（案）について

○田崎職業安定部長 職業安定部長の田崎でございます。今、お配りさせていただきました「千葉県雇用対策協定事業計画（案）」令和7年度のものについて、ご報告をさせていただきます。

千葉県の雇用対策協定につきましては、千葉県と我々労働局が相互に連携をし、求職者の就労促進、県内企業の人材確保支援を図るために、それぞれの強みを生かしつつ、雇用対策を円滑かつ効果的に実施することを目的といたしまして、平成28年度から協定を締結しているところでございます。

毎年、この協定に基づきまして事業計画を策定し、この計画について審議会でご報告をさせていただいているところでございます。令和7年度の事業計画につきましては、現在、県とまだ調整中でありまして、年度内には策定をする予定としておりますが、今お配りさせていただいたのは、現段階の案という形でお配りをさせていただきました。

7年度の事業計画につきましては、6年度同様7つの項目で構成をさせていただいております。1つ目が「最低賃金・賃金の引き上げに向けた支援の推進」。2点目が「リ・スキリング、労働移動の円滑化」。3点目が「人材不足対策」。4番目が「多様な人材の活躍促進」。5点目が「働き方改革による労働環境の整備・生産性の向上」。6点目が「一体的実施事業の推進」。7番目が「その他」という構成にしております。

6年度との変更点についてご説明をさせていただきますが、7年度の項目の2つ目に「job tag（ジョブタグ）」というものと「しょくばらば・職場情報総合サイト」などの労働市場をめぐる情報を活用した成長分野等への労働移動の円滑化を記載させていただいております。

若干ご説明させていただきますと「job tag」というものはですね、皆さんご存じかも知れませんが、仕事をするために必要な技術や技能などの職業情報を「見える化」して、求職者等の就職活動や企業の採用活動等を支援するウェブサイトでございます。例えば、介護のお仕事に転職を考えておられる求職者の方には、介護職で役立つ資格の情報であると

か、その資格を取得するための方法、こういったものを提供する形を取っております。

一方で「しょくばらぼ」でございますけれども、こちらは「若者雇用促進総合サイト」であるとか、「女性の活躍推進企業データベース」、「両立支援のひろば」、この3サイトに掲載されている職場情報を収集・転籍をし、若者・女性・高齢者・障害者等さまざまなニーズを有する働き手が企業の職場情報を横断的に検索、比較できるウェブサイトでございます、本年3月1日現在で約12万件の企業情報が掲載をされているところでございます。例えば女性の視点でこのサイトを見ていただきますと、個別企業の男女別の平均勤務年数であるとか、平均賃金、育児休業の取得状況こういった企業の情報を詳細に見ていただくことができるものでありまして、仕事と子育ての両立などに役立つ情報が満載されているものでございます。

また、項目3の「人材不足対策」であります、これまで以上に求人を充足させるための支援を強化し、取り組む内容としております。

ほかには、項目順の変更、項目の追加を行ったものがございますけれども、取組内容の大幅な見直しなどは行っておりません。具体的な内容につきましては、事業計画で総務部長からご説明をさせていただいた内容に沿ってございますので、私からのご説明はちょっと省略させていただきたいと思っております。私からのご説明は以上でございます。

○議長（皆川会長） 田崎部長、誠にありがとうございました。今のご説明よろしいでしょうか。ご報告と言うことで。

それでは次に、議題の3の（3）ですね。「千葉地方労働審議会家内労働部会について」。
佐保労働基準部長からご報告をお願いいたします。

5 議題（3） 千葉地方労働審議会家内労働部会について

○佐保労働基準部長 佐保でございます。資料ですけれども「最低工賃改正の手順」というふうにかかれた資料を入れさせていただいておりますので、お手元の方にご用意いただければと存じます。

前回、11月8日の本審議会で、局長より皆川会長に対しまして、婦人服最低工賃の改正決定の諮問を行わせていただきまして、会長より婦人服最低工賃専門部会の設置と専門部会委員の指名を行っていただきました。それを受けまして7年2月5日に専門部会を開催。

専門部会委員の皆様にご審議をいただきまして、同日、部会長報告を経て答申をいただくことができました。答申文につきましては、お手元の資料の1枚めくっていただきまして、「改正決定について（答申）」というものをらせていただいておりますのでご覧いただけたと思います。

ご答申をいただいた2月5日から2月20日まで改正決定に関する公示を行いましたけれども、異議の申し出はございませんでした。これにより、速やかに公示の手続を行いました。

て、3月21日、改正決定の官報公示が行われる予定となっております。

改正されました工賃額は、お手元の資料のまた1枚めくっていただきまして、別紙のとおりでございます。また、裏面一番後ろの方には、現行の平成21年改正最低工賃との比較を記載しておりますので、ご参考としていただければというふうに思います。なお、改正の効力発生日は7年4月20日を予定しております。報告は以上となります。

○議長（皆川会長） ありがとうございます。ただいまの報告につきましていかがでしょうか。

ただいまご報告いただきましたように、最低工賃専門部会を無事開催いただきまして、無事発効ということになりました。本審議会からも藤波委員、和田委員、高橋委員にご尽力いただきまして、この場を借りまして御礼申し上げます。ありがとうございます。

○佐保労働基準部長 すみません。

○議長（皆川会長） どうぞ。

○佐保労働基準部長 資料の1枚目、ちょっと日付が違うのですが、公示が本省の都合で延びましたので、今、私がお話ししたとおりの日付に延びているということでございます。

6 その他

○議長（皆川会長） 承知いたしました。ありがとうございます。それでは、そのほか何かおありでしょうか、いかがでしょうか。

それでは、以上を持ちまして本日の議題はすべて終了いたしましたので、進行を事務局にお返しいたします。

7 閉会

○事務局（堀田） ありがとうございます。

それでは、岩野局長の方から一言御礼申し上げます。

○岩野労働局長 本日は長時間にわたりまして、いろいろなご審議を賜りましてありがとうございます。賃上げの価格転嫁ですとか、全体への波及、そしてバランスある労働条件、カスハラ・パワハラ・セクハラ対策。また、フリーランス法の周知、こういったことを広く、強く周知して欲しいというようなご意見。また最後の方には、労働局の職員の健康管理等、あとは注力する部分とか。そういったような、さまざまなご意見、ご指摘をいただきましたこと誠にありがとうございました。

ご意見を今後、千葉労働局の行政運営にしっかり反映させて行きたいと思っておりますので、今後とも皆様のご指導・ご協力を賜ればというふうに思っております。

本日は非常に熱心なご審議を賜りまして誠にありがとうございました。

○事務局（堀田） それでは改めまして、本日は長時間にわたりご審議いただきましてありがとうございました。以上をもちまして「令和6年度第2回千葉地方労働審議会」を閉会とさせていただきます。

ホテル駐車券をお持ちの方は、部屋を出ましたら係がおりますので、お声掛け下さい。よろしく願いいたします。

それでは皆様、どうもありがとうございました。

○皆川会長 ありがとうございました。お疲れ様でした。

（以上）