

令和4年度第2回兵庫地方労働審議会

開催日時	令和5年3月6日(月)午前10時00分～午前11時30分		
出席状況	公益を代表する委員	出席6人 柳屋会長 今井委員 小林委員 櫻庭委員 鈴木委員 松尾委員	定数6人
	労働者を代表する委員	出席5人 上月委員 小西委員 中西委員 那須委員 森山委員	定数6人
	使用者を代表する委員	出席6人 岸委員 瀬川委員 立花委員 橋本委員 藤本委員 山本委員	定数6人
主要議題	(1) 兵庫地方労働審議会各専門部会の活動報告について (2) 令和5年度兵庫労働局行政運営方針(案)について		
議事録			
穴田総務課長	<p>皆様、おはようございます。定刻より少し早いのですが、これより「令和4年度第2回兵庫地方労働審議会」を開催させていただきます。</p> <p>委員の皆様には大変お忙しいところ、御出席いただきましてありがとうございます。冒頭の進行は、兵庫労働局総務部総務課長の穴田が務めさせていただきます。よろしくお祈いします。</p> <p>前回の審議会と同様に参集とオンラインを組み合わせで開催させていただいています。</p> <p>まず初めに注意事項です。会場での御発言の際はマイクの使用をお願いします。オンラインで御参加の委員の皆様は、御発言の時以外はマイクをミュートにしてください。御発言の際は事前にチャットで発言予告をお願いします。チャットのあて先は「全員」にしてください。マイクのミュート解除は事務局から「ホストがあなたのミュートを解除することを求めています」というメッセージをお送りしますので、それを待ってからミュートを解除し、御発言ください。</p> <p>次に、お配りしている資料の確認をさせていただきます。</p> <p>資料は全部で12点です。「令和4年度第2回兵庫地方労働審議会議事次第」、資料1「兵庫地方労働審議会委員名簿」、資料2「厚生労働省組織令」、資料3「地方労働審議会令」、資料4「兵庫地方労働審議会運営規</p>		

	<p>程」、資料5「兵庫地方労働審議会労働災害防止部会議事要旨」、資料6「兵庫地方労働審議会家内労働部会議事要旨」、資料7「兵庫地方労働審議会港湾労働部会議事要旨」、資料8「令和5年度兵庫労働局行政運営方針(案)」、参考資料1「賃金引き上げ特設ページを開設」、参考資料2「2023年4月1日から月60時間を超える時間外労働の割増賃金が引き上げられます」、参考資料3「一般職業紹介状況」となります。</p> <p>なお、使用者代表委員の橋本委員におかれましては、「代表取締役社長」から「取締役会長」に就任されておられますので、資料1「兵庫地方労働審議会委員名簿」の修正をよろしくお願いいたします。</p> <p>次に委員の出席状況を御報告させていただきます。本日は公益代表委員6名、労働者代表委員5名、使用者代表委員6名の合計17名の皆様に御出席いただいております。地方労働審議会令第8条第1項に規定する本審議会の開催に必要な委員の3分の2以上の出席の条件を満たしておりますので本審議会が成立していることを御報告いたします。</p> <p>なお、本審議会の公開につきましては、2月14日から2月21日まで当局ホームページで開催、傍聴の案内をいたしましたが、傍聴の希望はありませんでした。</p> <p>それでは、開催にあたり鈴木局長から御挨拶を申し上げます。</p> <p>着座にて御挨拶させていただきます。皆様、おはようございます。兵庫労働局長の鈴木でございます。本日は大変お忙しい中、御参集又はリモートでの御参加をいただきまして誠にありがとうございます。</p> <p>また日頃から労働行政の推進につきまして、格別の御理解と御協力を賜っておりますことを、あらためてこの場をお借りいたしまして御礼申し上げます。</p> <p>さて、兵庫県内の雇用情勢につきましては、1月の有効求人倍率が1.06倍と前月と比べて0.02ポイント下回っておりまして、求人が求職を上回っているものの、持ち直しの動きに足跡が見られるところでございます。</p> <p>また、物価上昇等が雇用に与える影響に引き続き注視する必要がある状況でございます。</p> <p>このような状況でございますので、労働行政に課せられた課題は様々ございます。</p> <p>本日は、各部会からの報告に続きまして、令和5年度の行政運営方針(案)につきまして御審議いただく予定でございます。</p> <p>令和5年度の当局の行政運営・課題への対応につきましては、引き続き、皆様からのご意見も踏まえながら、行ってまいりたいと考えておりますので、本日は忌憚のないご意見を賜りますよう、よろしくお願いいたします。</p>
<p>鈴木局長</p> <p>穴田総務課長 柳屋会長</p>	<p>次に柳屋会長から御挨拶をお願いします。</p> <p>皆様、おはようございます。私も局長にならしまして着座で御挨拶させていただきます。お許しください。本日は第2回目の審議会になりますが、議題は二つございます。各部会、専門部会の活動報告と来年度の行政運営方針ということになります。コロナの状況はもう新しい段階に入ろうとしているということで、皆さんの活動も平常値に近づきつつあるのかなと思っておりますが、まだまだ問題は多く、しかも物価も非常に上がっている、人手不足が続いているとかというような三重苦、四重苦の状況はまだ続いていくだろうということでございますので、兵庫労働局におきましてもどういう運営方針で進めていくのかということが非常に重要なことかなというふうに考えておりますので皆様から忌憚のないご意見を</p>

<p>穴田総務課長</p>	<p>いただきたいと思います。議事進行を的確に進めていきたいと思いますので、どうぞ御協力お願い申し上げます。</p>
<p>柳屋会長</p>	<p>ありがとうございました。それでは以後の議事の進行を柳屋会長にお願いしたいと思います。柳屋会長よろしく申し上げます。</p> <p>はい、それでは議事進行の方を担当したいと思います。議事次第にございますように、最初の議題が「兵庫地方労働審議会の専門部会活動報告」ということでございます。皆様御承知のとおり兵庫労働局には三つの専門部会が置かれておまして、労働災害防止部会、家内労働部会、それから港湾労働部会の三つの部会がございます。この三つの部会でそれぞれの専門の事項に関して御審議いただいているということでございます。兵庫地方労働審議会運営規程 10 条に専門部会の議決は審議会の議決とするというような規定もございますので、どういう議決が行われたかということも含めまして活動報告の方をお願いしたいというように考えております。それでは順番に労働災害防止部会の報告を部会長の小林委員から申し上げます。</p>
<p>小林委員</p>	<p>おはようございます。小林です。よろしく願いいたします。資料 5 にある労働災害防止部会は、2 月 6 日に 8 名の出席で開催されまして、私が部会長に、部会長代理に櫻庭委員が選任されました。事務局の方から 3 月末で終わります第 13 次労働災害防止計画、第 13 次防というのですか、これの 5 か年の総括報告がありました。その中で労災の増加が止まらないということで、残念ながら死亡者数や休業 4 日以上死傷者数は目標値を達成することができませんでした。なかでも製造業の死亡者数が少し増加傾向に転じてしまったという報告がありました。この 4 月からは次の第 14 次の労働災害防止計画が策定されることになるのですが、この新しい計画では、これまでとは少し違って新しい取組が導入されることになっておまして、二つの指標を設定するという事です。一つがアウトプット指標と言いまして、事業者さんが主に取り組む目標で、アウトプット指標を達成することで、こういう結果を期待したいという、アウトカム指標というもう一つの 2 段階の指標を設けるという説明があり、これはこれまでにない新しい取組だそうです。ちょっと説明申し上げますと、各事業所さんで転倒防止等の対策を、例えば何年までに何パーセントの事業者さんが取るということを目標、これがアウトプット指標で設定されて、そのアウトプット指標が達成されれば何年までに転倒災害の事故の数が率として減りますという指標を設けるという説明がありました。この報告を受けまして委員さん達からは新しい 14 次防計画の展開におきまして、そのアウトプットですね、事業者さんが取り組む指標の達成に向けた具体的な取組を後押しするようなことをしてほしい、明確にしてほしいというような意見ですとか、コロナでテレワークを導入されている各事業所さんがあると思うのですが、それほど多くないそうですが、テレワークでも自宅で労災が発生していることを踏まえまして、テレワークの新しいデータなどを踏まえた上で安全対策の徹底、周知をして欲しいとの意見もありました。その他、小さな事業所でもストレスチェック等をされていると思うのですが、このストレスチェックをすることでその課題が見えて、それが労働者の不安の解消や軽減につながるような、実効性が上がるような取組をする必要があるという意見が出ていました。あと広報について労働局ではいろいろな手段で、チャンネル等も活用されて広報されておまして、さらにそれを充実してほしいというような意見もありました。以上の意見も踏まえ、これから現在の 13 次防計画の総括と次の 4 月からの 14 次防計画の最終的な策定を図るという方針について、部会として報告を受けました。以上です。</p>

<p>柳屋会長</p>	<p>小林委員どうもありがとうございました。申し遅れましたが、ご質問、ご意見については、3つの専門部会の報告が終わりました後にお伺いしたいと思います。</p>
<p>今井委員</p>	<p>それでは続きまして、家内労働部会の報告を部会長の今井委員の方からお願いします。</p> <p>今井でございます。よろしくお願いします。</p> <p>議事要旨が資料6についてありますので、適宜ご参照ください。家内労働部会について御報告いたします。</p> <p>開催日は令和5年2月1日で、9名の委員全員が出席し、規定の定足数を満たしておりました。今年度は任期の2年目で委員の交代はありませんでした。</p> <p>議題1として今年度の家内労働対策等について、事務局より説明がありました。</p> <p>家内労働の現状として、昭和45年頃には全国で約200万人の家内労働者がおられましたが、今は当時の1/20の規模、5%、約10万人にまで減少しており、兵庫県においても約3,000人まで減少しているということです。兵庫県では家内労働者数の多い業種として、繊維工業、皮革製品製造業、紙加工品製造業があり、姫路、西脇、加古川、但馬地域に多いとのこと。家内労働者の災害防止対策としては、家内労働安全衛生指導員が委託者の作業場を巡回し、安全衛生指導を行っており、監督署においても家内労働法にかかる監督指導を行っているということの説明がございました。</p> <p>議題2、議題3として最低工賃についての審議を行いました。現在兵庫局では5件の最低工賃が決定されています。三か年計画により最低工賃実態調査を行い、その結果等を踏まえ改正等の審議を行っているものです。今年度は兵庫県但馬地区絹・人絹・毛織物業最低工賃、兵庫県綿・スフ織物業最低工賃の2件の実態調査の結果について事務局から説明があり、審議を行いました。</p> <p>まず、兵庫県但馬地区絹・人絹・毛織物業最低工賃についてですが、実態調査結果から委託者は京都にしかおらず、家内労働者は8人まで減少し、今後増加も見込めない、一方委託者のいる京都では絹織物最低工賃が設定されていること等の説明を受け、兵庫県但馬地区絹・人絹・毛織物業最低工賃に係る改正諮問・廃止についての審議を求められました。</p> <p>審議の結果、京都において絹織物業最低工賃が設定されているなか、兵庫県但馬地区絹・人絹・毛織物業最低工賃を廃止するのは早急で、最低工賃も改正する状況にないものと判断し、兵庫県但馬地区絹・人絹・毛織物業最低工賃の改正諮問・廃止の見送りを三者の合意により了承しました。</p> <p>委員からは、長年廃止基準を下回る状況が続き、実質的に最低工賃を存続させる意味をなさなくなっているのではないかと、一方京都の委託者の仕事をしており、兵庫だけが廃止すれば、値崩れを起こすのではないかなど意見がありました。</p> <p>次に、兵庫県綿・スフ織物業最低工賃についてです。先ほどと同様に家内労働実態調査から委託者数、家内労働者数とも減少傾向にあり、今後増加することも難しく、廃止を検討する基準にあること、一方、現実に従事している家内労働者は存在していること、自治体が地場産業に対して力を入れて取り組んでいることを踏まえると、最低工賃としての実効性がなくなったとまでは言えないこと等の説明を受け、事務局より兵庫県綿・スフ織物業最低工賃の改正諮問・廃止については見送りの提案を受け、審議を行いました。</p>

	<p>審議の結果、事務局の提案通り、現状では最低工賃を改正すべき状況ではないものと判断し、兵庫県綿・スフ織物業最低工賃の改正諮問・廃止の見送りを三者の合意により了解しました。</p> <p>委員からは新型コロナウイルス以前の水準に届かずとも、回復傾向にあり、地域でも地場産業を盛り上げようとする姿勢もある等のご意見もありました。</p> <p>以上のとおり兵庫県但馬地区絹・人絹・毛織物業最低工賃、兵庫県綿・スフ織物業最低工賃については2件とも改正諮問の見送りを承りました。家内労働部会の報告は以上です。</p>
柳屋会長	はい、今井委員ありがとうございました。それでは港湾労働部会の報告を部会長の松尾委員からお願いします。
松尾委員	港湾労働部会長の松尾でございます。令和5年1月27日に開催されました港湾労働部会につきまして、お手元の資料7「令和4年度兵庫地方労働審議会港湾労働部会議事要旨」に沿って報告させていただきます。
	定足数の充足ですが、公益代表、労働者代表、使用者代表各5名のうち公益代表4名、労働者代表4名、使用者代表5名の合計13名の出席により、定足数が充足していることが確認されました。
	議事ですが、1番目「兵庫地方労働審議会港湾労働部会運営規程の改訂について」は港湾労働部会の庶務担当課の変更、職業安定部需給調整事業課から職業対策課に変更、移管されましたので、これに伴う規程の改定について事務局より説明が行われ、満場一致をもって、港湾労働部会運営規程の改訂が承認されました。
	2番目の「神戸港の港勢」につきましては、神戸市港湾局から資料に基づき説明がありました。
	また、神戸港では、国や阪神国際港湾と一体となり、国際コンテナ戦略港湾の貨物や航路の誘致を進めてきたこと。また今後も脱炭素やSDGs達成に向けた取組が必要となり、水素などの次世代エネルギーの利活用を図るカーボンニュートラルポートの形成に向けて、一層積極的に取り組んでいきたいとの説明がありました。
	3番目の「神戸港の港湾労働者の現状」ですが、兵庫労働局から資料に基づいて、最近における労働市場及び港湾労働関係の指標について説明がありました。
	また、港湾の魅力発信の取組として港湾ポリテックビジョンの改正についても説明がありました。
	会議場、各委員からの意見としまして、労働者代表委員から港湾労働者の数が少ない。港湾は364日フルオープンの中、休みを取りたい方もいるが人手が足りない状況下で負担が生じるケースもあり、人を入れるために今後魅力のある港湾を作っていく上でも、我々を含めて皆で考えていくことが大切なのではないか、というご意見がありました。
	使用者代表委員からも、港湾労働者不足であり、若年層に入職をしてもらいたい、なかなか進んでいないのが現状である。港湾労働者不足の問題ですが、魅力ある職場にするために、女性や高齢者が働きやすい環境を作るという意味では、ある程度の機械化を図っていく必要もあるのではないかと意見もありました。
	また、ドライバーも、パレットの積替え、荷降ろし等で時間がとられるため、パレットの統一化はできないかというご意見もございました。港湾労働部会からの報告は以上でございます。
柳屋会長	松尾委員、どうもありがとうございました。今年度開催されました各部会

鈴木局長

の報告を各部長からいただきましたが、何かご質問、ご意見がございましたら、お願いします。

はい、特にないようですので、本議題に関しましては以上とさせていただきます。

それでは2つ目の議題になります「令和5年度兵庫労働局行政運営方針(案)」についての審議に入りたいと思います。この運営方針の説明につきましては鈴木局長の方からお願いしたいと思います。

はい、それではご説明させていただきます。資料8をご覧ください。

令和5年度兵庫労働局行政運営方針(案)につきまして、ポイントを絞って、ご説明いたします。

1枚目の表紙のところですが、令和5年度は、政府全体として、物価高が進み、賃上げ、人への投資などが喫緊の課題となる中、兵庫労働局としても、賃金の引上げ及び人への投資に取り組む企業への支援や、すべての人が意欲・能力を活かして活躍できる環境の整備を重点課題として取り組んでまいりたいと考えております。

このため、令和5年度の兵庫労働局行政運営方針につきましては、4本の柱、「賃金の引上げに向けた支援や人への投資関連施策等の推進」、「多様な人材の活躍促進」、「誰もが働きやすい職場づくり」、「各関係団体と連携した行政運営」により運営してまいりたいと思います。

なお、「賃金の引上げに向けた支援や人への投資関連施策等の推進」につきましては、「デジタル化の推進」も含めた施策として取り組んでいることから、委員の方から章のタイトルとして違和感があり、「投資関連施策」の後に「等」を入れた方が正確ではないかのご意見を事前にいただきましたので、「等」を入れて修正しております。

1ページ目をご覧ください。一つ目の柱であります「第1章 賃金の引上げに向けた支援や人への投資関連施策等の推進」です。

1「賃金の引上げに向けた支援の推進」です。

(1)「最低賃金制度の適切な運営」というところでございますが、最低賃金ならびに賃金引上げにつきましては、政府の重要施策となっております。政府一体での「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化の取組」に基づきまして、引き続き企業に対する賃金引上げに向けた検討の働きかけを行っておりますが、資料にもございますとおり、「賃金引き上げ特設ページ」というホームページを活用してまいりたいと考えております。定期監督、集団指導、説明会などにおきまして、事業場に対応した平均的な賃金額を掲載したリーフレットの配布、企業の賃上げに向けた取組事例の紹介、各種助成制度を案内するなどしまして、賃金引上げのための支援に取り組んでまいりたいと思います。

生産性向上に取り組む中小企業・小規模事業者に対しましては、拡充されました業務改善助成金の利用など各種支援策につきまして、あらゆる機会を捉えて周知してまいりたいと思います。

最低賃金につきましても、経済動向、地域の実情を踏まえつつ、引き続き兵庫地方最低賃金審議会の円滑な運営に努めてまいりたいと思います。

(2)「同一労働同一賃金の徹底」でございます。

同一企業内における正社員と非正規労働者との間の不合理な待遇差の解消に向けまして、労働基準監督署と局の雇用環境・均等部、職業安定部がより密に連携して取り組ましまして、行政指導の実効性を高めてまいりたいと思いますし、法の着実な履行確保及び支援策となります助成金の周知を図ります。また、支援を希望する事業主に対しまして、「兵庫働き方改革推進

支援センター」を御紹介してまいりたいと思います。

2 ページ目をご覧ください。

2 「人への投資関連施策の推進」でございます。

(1) 「助成金による支援」でございます。

デジタル人材等の育成や労働者の自律的・主体的な学び・学び直しによる職業能力の向上に取り組む企業に対しまして、「人材開発支援助成金」によりまして訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成してまいります。

また、「キャリアアップ助成金」によりまして、非正規雇用労働者の正規雇用への転換や処遇改善を実施する企業への取組を支援してまいります。

(2) 「職業訓練の促進」でございます。

「①職業訓練による人材育成の強化」としまして、兵庫県の主要産業であるものづくり分野や人材不足が深刻な介護福祉分野、また、人材ニーズの高いデジタル分野の職業訓練の受講促進を図るほか、子育て世代等にも受講しやすい訓練コースの整備に取り組んでまいりたいと思います。

また、兵庫県との共催による「地域職業能力開発促進協議会」におきまして、関係機関と連携し、地域の実情や人材ニーズに即した公的職業訓練の総合的な計画を策定するとともに、訓練効果の把握や検証によりまして、効果的な職業訓練の実施に取り組んでまいりたいと思います。

3 ページ目をご覧ください。

「②求職者支援制度による再就職支援」といたしまして、雇用保険を受給できない方などが、必要な知識と技能を習得し、安定的な職業へ再就職等ができるように、求職者のニーズに沿った適切な職業訓練のあっせんや個別・伴走型の就職支援によりまして、早期再就職を促進してまいりたいと思います。

また、制度の活用促進に向けまして、オンラインツールや SNS 等を活用するほか、自治体と連携した周知を努めてまいります。

(3) 「在籍型出向の取組支援」でございます。

これまでの雇用維持に加えまして、他社における実践での経験の中で、自社にはない新たなスキルの習得が期待できるというスキルアップの側面からも在籍型出向の活用を推進してまいります。具体的には、産業雇用安定助成金のスキルアップ支援コースを積極的に周知するとともに、産業雇用安定センターと連携して、在籍型出向のマッチングを支援してまいります。

4 ページ目をご覧ください。

3 「デジタル化の推進」でございます。

(1) 「オンライン・SNS を活用したサービスの提供」でございます。

ハローワークでは、職業相談をはじめとして、様々なサービスをオンラインでも提供しております。また SNS を活用して引き続き情報発信に取り組んでまいります。

(2) 「求人者マイページ・求職者マイページの利用促進」でございます。

ハローワークに来所しなくても、求人申込みが可能となることや、求人検索がより便利になることなど、求人者及び求職者の方々へそれぞれのメリットを丁寧に説明し、マイページの利用を促進してまいります。

(3) 「電子申請の利用促進」でございます。

雇用保険関係手続きにつきまして、電子申請率は、年々高まっておりますが、令和3年度で57.6%となっておりますが、事業主にメリットを周知し、電子申請の利用促進に取り組んでまいりたいと思います。

5 ページ目をご覧ください。

二つ目の柱であります「第2章 多様な人材の活躍促進」でございます。

1「女性活躍・男性の育児休業取得率の促進」でございます。

(1)「女性活躍推進法及び雇用機会均等法の履行確保」でございます。

労働者数301人以上の事業主に新たに義務付けられました男女の賃金の差異に係る情報公表につきまして、企業訪問等により、着実に履行確保を図ってまいります。

また、妊娠を理由とする解雇・雇止め等不利益取扱いの禁止につきまして、相談が寄せられた場合は速やかに必要な指導を行ってまいります。

(2)「男性が育児休業を取得しやすい環境の整備」でございます。

令和5年4月1日より施行されます1,000人超企業を対象とした男性労働者の育児休業等取得状況の公表の義務化につきまして、着実な履行確保を図るとともに、令和4年に施行されました「産後パパ育休」を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度につきまして、労働者が円滑に利用できるよう周知徹底を図ってまいります。

また、次世代育成支援対策推進法に基づく厚生労働大臣の認定制度の改正について周知し、「トライくるみんな」「くるみんな」「プラチナくるみんな」の取得を支援してまいります。

(3)「妊娠中の女性が安心して働くことができる職場環境の整備」でございます。

職場における母性健康管理措置を周知し、適切な履行確保を図るとともに、医師の指導事項を事業主に伝えるための「母性健康管理指導事項連絡カード」の普及、活用に向けた周知徹底を図ります。また、女性労働者から母性健康管理措置が講じられない等の相談が寄せられた場合には、行政指導や紛争解決援助の実施によりまして迅速に問題解決を図ってまいります。

6ページ目をご覧ください。

(4)「不妊治療と仕事との両立支援」でございます。

令和4年度に創設されました不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんなプラス」の周知及び認定促進を図ってまいります。

また、認定を希望する事業主に対しましては、厚生労働省が実施します不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業の活用を勧奨する等の支援を行ってまいります。

2「求職者ニーズに応じた支援の推進」でございます。

(1)「求職者の課題解決に向けた支援サービスの推進」でございます。

ハローワークの職業相談では、求職者の方が就職する上で解決すべき課題を的確に把握し、その解決のために必要な支援を行う「課題解決支援サービス」を推進しております。その中でニーズに応じた積極的な求人提案などを行い、能動的なマッチングを図ってまいります。

(2)「子育て中の女性等に対する就職支援」でございます。

キッズコーナー等を設置しまして、子ども連れでも来所しやすくしている県内9か所のマザーズハローワーク・コーナーで担当者制による就職支援を実施するとともに、仕事と子育ての両立ができる求人の確保を図ってまいります。

(3)「新規学卒者等の就職支援」でございます。

神戸新卒応援ハローワーク等で担当者制によるきめ細かい個別支援やグループワーク、オンライン面接対策などを実施してまいります。

7ページ目をご覧ください。

(4)「就職氷河期世代の就職支援」でございます。

一人一人の様々な課題に対応するため、専門窓口において担当者制により、就職準備から就職後の職場定着までを一貫した伴走型の支援を実施してまいります。また、政労使等で構成するプラットフォームを活用しまして、この世代の積極採用や正社員化の気運の醸成に向けたイベントなどを開催してまいります。

(5)「医療、介護、保育等分野への就職支援」でございます。

人材不足の状況が見られるこれらの分野について、県内8か所に設置している人材支援総合コーナーにおきまして、担当者制による職業相談のほか、セミナー、ガイダンス、見学会などによりまして業界の魅力を発信するとともに、就職面接会等の開催によりマッチングを推進してまいります。

(6)「障害者の就労支援」でございます。

増加傾向にある精神障害者、発達障害者を中心に多様な障害特性のある障害者に対応するため、専門スタッフを活用し、ケースワーク方式によるきめ細やかな支援を行ってまいります。

また、ハローワークや就労支援機関の職員、その他の支援者がチームを結成しまして、就職準備から就職後の職場定着まで一貫した支援を行ってまいります。

8ページ目をご覧ください。

(7)「高年齢者の就労支援」でございます。

少子高齢化の急速な進展によりまして、増加している高年齢求職者の再就職を支援するため、県内12か所のハローワークに設置しております「生涯現役支援窓口」におきまして、高年齢者の採用に意欲的な求人情報の提供や、シニア向け面接会、セミナーの開催などの各種支援サービスを実施してまいります。

(8)「外国人労働者の就職支援」でございます。

ハローワークに通訳員等を配置するほか、外国人の方が応募しやすい求人情報を提供するなど、外国人の就職活動を支援してまいります。また、神戸新卒応援ハローワークの留学生コーナーで、日本での就職を希望する留学生の就職支援に取り組んでまいります。

(9)「生活保護受給者等の就労支援」でございます。

地方公共団体とハローワークが連携し、一体的に実施する就労支援窓口等におきまして、就労による自立を促進してまいります。

(10)「がん等の疾病を抱える長期療養が必要な方への就労支援」でございます。

がん診療連携拠点病院とハローワークが連携して、がん等の長期にわたる治療が必要な方に対して、治療状況等を踏まえた就労支援を実施してまいります。

9ページ目をご覧ください。

三つ目の柱でございます「第3章 誰もが働きやすい職場づくり」でございます。

1「安全で健康に働くことができる環境づくり」でございます。

(1)「長時間労働の抑制」でございます。

「①労働時間の縮減等に取り組む事業者等への支援」としまして、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者が抱える様々な課題に広く対応するため、「兵庫働き方改革推進支援センター」におきまして、労務管理の専門家による支援サービスの提供を行ってまいります。

また、平成30年度から全ての監督署で編成しております「労働時間相

談・支援班」におきまして、中小企業を対象に、参集方式又はリモート方式による説明会の開催や事業場を個別に訪問するなどにより労働基準法など労働関係法令の趣旨や内容の理解を促しまして、長時間労働の抑制などに向け自主的な改善を促進していただく取組を引き続き行ってまいります。

「②時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種への支援」としまして、令和6年4月1日までの間、時間外労働上限規制の適用が猶予されております医師、自動車運転の業務、建設事業につきまして、円滑に労働時間の短縮に取り組んでいただけるよう、丁寧な支援を行ってまいります。

「③長時間労働の抑制に向けた監督指導の強化等」といたしまして、各種情報から、月80時間を超える残業が疑われるすべての事業場に対する監督指導を引き続き実施してまいります。

下の図にございますが、令和3年度の実施状況におきまして、監督指導の対象としました1,467事業場の約4割にあたる493事業場で違法な時間外労働が認められましたので、その是正に向けた指導を行っております。

10ページ目をご覧ください。

「④過労死等防止対策の推進」としまして、「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催するなどによりまして、過労死等防止対策の推進に努めてまいります。

(2)「法定労働条件の確保等」でございます。

令和5年4月から中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金が50%に引き上げられることから、監督指導や法令の周知、自主点検、集団指導等、様々な行政手法を組み合わせながら、法定労働条件の確保が図られるよう取り組んでまいります。

その際、事業主に違反内容や是正の必要性、是正に向けた取組方法などを丁寧に説明・助言することにより、労使の自主的な改善が促進されるよう取り組んでまいります。

(3)「労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」でございます。

「①第14次労働災害防止計画の推進」としまして、労働災害による被災者を減らし、労働者一人一人が安全で健康に働くことができる職場環境の実現に向けまして、令和5年度、2023年度を初年度とする「兵庫第14次労働災害防止推進5か年計画」によりまして、「働く人の命を守る」という原点に戻り、死亡労働災害の減少目標を掲げ、労働災害の一層の削減に取り組んでまいります。

11ページをご覧ください。

「②「兵庫リスク低減MS運動」の推進」としまして、兵庫第14次防期中の取組の一環としまして、「兵庫リスク低減MS運動」はⅡ期目に入りますので、経営トップに安全衛生に強く関与してもらいまして、職場に残るリスクをできるだけ小さくする運動としまして、令和4年度には55集団2,364社まで取組集団は広がっております。令和5年度以降におきましても、引き続き積極的に展開し、特に中小企業にもMS運動の取組が浸透するよう努めてまいりたいと思います。

「③「兵庫SAFE協議会」による第三次産業対策への取組の推進」としまして、令和4年度に「小売業」及び「介護福祉施設」につきまして、県内の主要な企業、地方公共団体、関係団体等を構成員とします「兵庫SAFE協議会」を設置して運営を開始したところでございます。第三次産業で発生する「転倒災害」や腰痛等の「動作の反動・無理な動作」といった

労働者の作業行動に起因する労働災害、行動災害ですが、増加傾向にありまして、この状況に歯止めをかけるため、令和5年度も引き続き「兵庫SAFE協議会」を運営し、安全衛生に関する情報や好事例の提供、業界の課題等を共有しまして、労働災害の減少を図るための支援を行ってまいります。

12 ページ目をご覧ください。

「④「STOP！転倒災害プロジェクト」の推進と高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援」としまして、労働災害のうち最も多く発生する「転倒災害」を減少させるため、労働災害防止団体等と連携を図り、「STOP！転倒災害プロジェクト」を推進してまいります。

近年は、働く高年齢者の増加に伴い、60歳以上の労働者が被災する割合は約3割に迫り、なかでも「転倒災害」は、高年齢労働者において40%程度を占める状況にあります。

このため、労働基準監督署とハローワークが連携し、高年齢労働者が安心して安全に働くことが出来る職場環境の実現に向けた「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン(エイジフレンドリーガイドライン)」の普及促進を図ってまいります。また、転倒災害防止対策と併せまして関係団体への協力要請や事業場への指導を実施してまいります。

さらに、「中小企業による高年齢労働者の安全・健康確保措置を支援するための補助金(エイジフレンドリー補助金)」制度の周知に努めてまいります。

「⑤外国人労働者の労働災害防止等の推進」としまして、外国人労働者を雇用する事業主に対しまして、外国人労働者が容易に理解できる外国語の労働安全衛生に関するテキスト、VTR等の視聴覚教材の周知、活用の促進を図り、外国人労働者の労働災害防止対策を推進してまいります。

また、兵庫労働局の労働基準部監督課には中国語、姫路労働基準監督署にベトナム語の労働相談員をそれぞれ配置した相談コーナーの設置しておりますが、全国の労働局や労働基準監督署に設置しております相談コーナー、13言語になりますが、ネットワークを構築し、労働相談に対応できるようにしてまいります。

13 ページ目をご覧ください。

「⑥産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進」としまして、医師による面接指導や健康相談、ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策が適切に実施されるよう、引き続き周知・指導を行ってまいります。

「⑦新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底」としまして、労働安全衛生規則等の改正によりまして、新たな化学物質規制として、自律的な化学物質管理の制度が導入されておりました、その円滑な実施のため、あらゆる機会を通じて周知啓発を図ってまいります。

改正石綿障害予防規則につきましては、令和5年10月から施行される「建築物石綿含有建材調査者講習」の受講勧奨など、石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の周知・指導を行ってまいります。

14 ページ目をご覧ください。

「⑧疾病を抱える労働者等の健康確保対策」としまして、県内の関係機関を構成員とします「兵庫県地域両立支援推進チーム」を設置し、治療と仕事の両立支援の実現に向け、令和4年度を初年度とします「アクションプラン！」5か年計画に基づき、地域における両立支援の促進について周知・啓発に努めてまいります。

(4)「総合的なハラスメント対策の推進」でございます。

「①職場におけるハラスメント防止措置の履行確保」としまして、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等、職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対しまして、行政指導を確実に実施し、法の履行確保を図ってまいります。また、ハラスメント被害を受けた労働者からの相談に丁寧に対応し、紛争解決援助の実施等により迅速な紛争解決を図ってまいります。

「②就活生等に対するハラスメント対策等の推進」としまして、就職活動中の学生に対するハラスメントにつきまして、事業主に対し、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図り、自主的な取組を促してまいります。

15 ページ目をご覧ください。

2「過労死等事案をはじめとする労災請求事案に係る迅速・公正な処理」でございます。

左側の脳・心臓疾患と右側の精神障害の2つの図の青い棒を足した過労死等事案の請求件数につきましては、令和3年度144件でありまして、高水準で推移しております。過労死等事案をはじめとする労災請求事案について、今後も、迅速・公正な事務処理を一層推進してまいります。

3「障害者・高齢者の活躍に向けた雇用指導・支援」でございます。

(1)「障害者の雇用率達成に向けた雇用指導・支援」でございます。

全ての企業において法定雇用率が達成されますよう、全未達成企業に対して事業所訪問を中心とした指導・支援を行ってまいります。

特に、障害者を一人も雇用していない「障害者雇用ゼロ企業」につきましては、ハローワークが中心となりまして、各支援機関と連携して、職場環境の整備から求職者の開拓、定着の支援などニーズに合った企業向けチーム支援を行ってまいります。また、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を開催しまして、職場の同僚に障害特性を正しく理解していただくことで職場定着につなげてまいります。

(2)「高齢者の定年延長・雇用継続の促進等」でございます。

働く意欲と能力がある限り、年齢に関わりなく活躍し続けることが出来る社会の実現に向けまして、「高齢者雇用安定法」で定められている65歳までの雇用確保措置に加えて、令和3年4月から施行されました70歳までの就業確保措置の導入に向けまして、制度の周知や啓発指導を行ってまいります。

16 ページ目をご覧ください。

4「柔軟な働き方がしやすい環境整備」でございます。

(1)「良質なテレワークの導入・定着促進」でございます。

「テレワークガイドライン」の周知を図るとともに、「人材確保等支援助成金(テレワークコース)」により、テレワークを導入・実施する中小企業を支援してまいります。

(2)「多様な働き方への支援」でございます。

働き方・休み方改革に取り組んでいる企業の好事例をホームページにアップする等しまして、多様な働き方の普及・促進に向けて取り組んでまいります。

5「改正職業安定法の施行及び民間人材サービス事業者への指導監督の徹底」でございます。

雇用仲介業者に対する求人内容的確表示の義務付けなど、令和4年10月に施行されました改正職業安定法の内容を周知するとともに指導監督を実施し、人材ビジネス事業者の適正な事業運営の確保を図ってまいりま

柳屋会長	<p>す。</p> <p>17 ページ目をご覧ください。</p> <p>四つ目の柱であります「第 4 章 各関係団体と連携した行政運営」でございます。</p> <p>1「地方公共団体と連携した地域雇用対策の推進」でございます。</p> <p>地域に密着した雇用対策を推進するため、地方公共団体と「雇用対策協定」を締結することなどによりまして、連携協力を行っておりますが、今後も地域の実情を踏まえ、必要な見直しを図ってまいります。</p> <p>2「労使の関係者及び関係機関との連携」でございます。</p> <p>中小企業や小規模事業場における働き方改革が円滑に進みますように「兵庫地方働き方改革推進会議」を開催し、関係者間で中小企業や小規模事業場に対する支援策等について、情報を共有し、各種支援施策の活用促進に取り組んでまいります。</p> <p>3「大学・高校における労働法制講義」でございます。</p> <p>各大学、高校におきまして労働関係法令の基礎知識を講義する労働法制講義につきまして、令和 5 年度も実施してまいります。</p> <p>令和 5 年度兵庫労働局行政運営方針(案)については、以上でございます。</p> <p>鈴木局長どうも御丁寧な説明ありがとうございました。それでは皆様からのご意見ご質問をお聞きしたいと思います。本日は御承知のとおり会場とオンラインの 2 元ハイブリッドで会議を進行しておりますので、ご質問ご意見は会場にご出席の委員の方からお聞きして、その後にオンラインで御出席の委員の方からご意見をお聞きしたいと考えておりますので、よろしく御了承ください。会場に御出席の委員の皆様のの中から数名の委員の皆様から事前にご質問をいただいておりますので、まずそちらの方のご質問、ご意見から始めたいと考えます。それでは、まず労働者代表委員の那須委員の方から五つばかりご質問ご意見をいただいておりますので、一つずつ伺えればと思いますので、よろしくお願いいたします。</p>
那須委員	<p>はい、労働者委員の那須でございます。私の方からまず 1 点目ですが、「賃金引上げに向けた支援の推進」という取組の中で、冒頭、柳屋会長の挨拶にもございましたが、急激な物価高によりまして、賃上げのマインドが高まっているという状況にあります。中小企業においては原材料価格の高騰に加えて、適正な価格転嫁ができていない状況にあるというふうに把握しております。中小企業の収益を圧迫している賃上げですが、賃上げしやすい環境として、長時間労働のところには「しわ寄せ防止キャンペーン」を展開して、長時間労働の是正ということで、納期とか工期の抑制を図っていくというようなところが謳われているのですが、価格についても十分適正な価格、転嫁ができるような監督指導という部分で、この方針の中に掲げることができないのかどうか含めてお伺いしたいと思います。以上です。</p>
柳屋会長 小田雇均部長	<p>はい、ありがとうございます。この件は雇用環境・均等部関係ということで、小田部長の方から御回答をお願いします。</p> <p>はい、雇用環境・均等部の小田でございます。中小企業が賃上げの原資を確保できるように「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化政策パッケージ」に基づき、政府一体となって取組を進めることとされているところでありますので、下請等中小企業の労働基準法関係法令違反の背景に親事業者の下請代金支払遅延等防止法等の違反が疑われる事案を労働基準監督署や総合労働相談コーナーで把握した場合には、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報するなど、中小企業が賃上げ</p>

<p>柳屋会長 那須委員</p>	<p>の原資を確保できるよう引き続き取り組んでまいります。 那須委員、よろしいでしょうか。 はい、ありがとうございます。対応としては、まあそれで全く問題はないかなというように思っていますが、文言の中で、そういった内容も少し網羅されてはというところなのですが。まあ十分フォローができていうことであれば、それでいいかなと考えますが、御検討いただけたらなと思います。</p>
<p>柳屋会長 那須委員</p>	<p>はい、この件、検討いただければと思いますので、お願いします。それでは質問の二つ目ですか、これはご意見になりますかね。お願いします。 はい。2点目は求職者支援制度による、再就職支援ということで、特にこの物価高騰による状況で生活困窮者とか一人親世帯への対応ということで、非常に生活が厳しくなっている状況があります。より丁寧な周知によって支援の努力を進めていただきたいということ、この点要望でお願いしたいな思っております。</p>
<p>柳屋会長 藤井安定部長</p>	<p>職業安定部関係ですので、藤井部長、お願いします。 はい。ご意見ありがとうございます。私どもとしましては、令和4年の5月から全てのハローワークで「すまい・生活・しごと総合サポート」というワンストップ窓口を設置しております。ご指摘がございましたような物価高騰等で生活に困窮をして、住居を失うおそれのある方とか、あるいは日常生活の維持は困難になっている方などに対しまして、就労支援をしております。それから職業訓練も積極的に活用しております。それから地方公共団体等と連携をしまして、住居・生活支援制度というもの、自治体の方で提供するものですね、こうしたものも利用支援をすとかいった形で安定就労に向けて総合的なサポートというのを提供しているところでございます。 必要な方にしっかり支援が届くように、私どもとしては、しっかり丁寧に周知を行ってまいりたいと思っております。以上でございます。</p>
<p>柳屋会長 那須委員 柳屋会長 那須委員</p>	<p>よろしいでしょうか、 はい、ありがとうございます。よろしくお願ひいたします。 それでは、三つ目を引き続きお願いします。 はい。三つ目は資料3ページの「在籍型出向の取組支援」の中ですが、雇用の維持を支援するというので、「人材の有効活用」という表現なのですが、そこを削除いただけたらなという思いがありまして、ちょっと意見をあげさせていただきました。「人材の有効活用」ということで、人材を物として扱っているようなイメージなので、生産性が向上していくということを含めて雇用の維持を支援するというので、この文言がなかったとしても、特に問題はないのかな、というふうに思っております。要は在籍型出向ですので雇用をなくすことなく人材が移動できるというのがこの制度の趣旨だと思っておりますので、弊社の人を有効的に活用していくという趣旨ではないと私は受け止めています。まあその辺のところを修正いただければというふうに思います。以上です。</p>
<p>柳屋会長 藤井安定部長</p>	<p>はい。この点に関しては藤井部長お願いします。 ありがとうございます。在籍型出向のところですが、資料8の3ページに記載しておりますように、やはり人手不足感が高まった企業がある一方で、依然として業積が厳しい企業もあるということで、お話にありましたように失業という状態を経ずに、労働者が別の場所でも活躍できるようにというところがございます。そういう意味で、有効活用と言いますかそういう形の表現をさせていただいたところではございますが、ご指摘</p>

<p>柳屋会長 那須委員 柳屋会長 那須委員</p>	<p>がございましたので、それを踏まえまして修正をしたいと思っています。 具体的には那須委員ご指摘のとおり、この「人材の有効活用を」というところは特になくとも意味は通じると思いますので、「人材の有効活用を通じた」というところまでを削除して、「雇用の維持を支援するとともに、生産性の維持・向上を図ります」というような形で修正をさせていただければ思っております。 はい、よろしいですね。 はい、ありがとうございます。 それでは、四つ目の意見、質問をお願いします。</p>
<p>柳屋会長</p>	<p>はい、4点目の「法定労働条件の確保等」のところですか。令和5年4月からの中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金が50%に上げられるということでありますので、監督指導と法令の知識の周知を図る取組ということではありますが、具体的な周知方法ということで、どういうふうに行われていくのかということと、労使の自主的な改善が図られるよう取り組んでいくというように先ほど局長の方から提案がありましたが、労働組合のない職場においても、過半数代表者の選出を含めて、適正に取り扱われるように監督指導をしていただきたい、よろしくお願ひしたいな思っております。</p>
<p>木下基準部長</p>	<p>はい、今のご指摘は10ページですね。資料の10ページに掲載されている部分です。これは労働基準部に関連する質問ですので、木下部長の方からお願いします。 ありがとうございます。月60時間超への時間外労働に対する賃金の割増率引上げにつきましては、これまで多くの中小事業主が参加する会合やイベント、各種説明会及び中小企業に該当する個別事業場への訪問支援といったあらゆる機会を通じまして、参考資料にございますパンフレットを配布して周知を行ってきたほかに、各種の届出等で事業場関係者が監督署窓口にお見えになった機会を捉えての周知も進めてまいったところでございます。これらの取組については今後も当然続けてまいるということにしております。また監督指導におきましては、5年4月1日以降に違反が認められた場合につきましては、法令に基づく行政指導を行いますとともに事業主に法令改正の趣旨や違反内容が十分に伝わるように丁寧な説明に努め、さらに労使の自主的な取組によって改善が図られるように長時間労働の抑制のための訪問支援による助言指導あるいは兵庫働き方改革推進支援センターの活用などを働きかけてまいることとしております。なお、過半数代表者の適正な選出につきましては、前回審議会と同じ説明で申し訳なく思っておりますが、監督署窓口における全数確認、それから法令要件に適合しない届出の返礼・再届出督促を行っているところでございまして、さらに監督指導時にも過半数代表者の適格性や事業場内での就業規則等の周知状況の確認を行いまして、不適正なものにつきましては指導を行っているところでございます。</p>
<p>柳屋会長 那須委員 柳屋会長 那須委員</p>	<p>よろしいですか。 はい、ありがとうございます。 それでは那須委員からの質問は最後になりますが、お願いします。 はい、女性活躍、男性の育児休業の取得の促進ということで昨年10月から男女の賃金の差異よる情報の公表が義務付けられたということなのですが、男女の賃金の格差の要因は女性の勤続年数が短いことが大きな要因と言われております。それで、昇給昇進がなかなか進まないということが問題となっております。その要因の一つが結婚、出産、育児で女性がどうし</p>

	<p>でも働くことができないというような背景があるというように我々としては認識しているのですが、この資料にもございますように男性の育児休職の取得の態勢(しょうよう)が不可欠であると思っておりますし、中小企業では代替要因がなかなかないということで男性の育児休職が取りにくい環境にあると理解をしております。企業訪問された場合にはそうした観点や課題についても納得が得られるような説明や指導を含めて取り組んでいただきたいということで、これは要望になりますが、よろしくお願ひしたいと思ひます。</p>
<p>柳屋会長</p>	<p>小田部長、何かございますか。</p>
<p>小田雇均部長</p>	<p>ありがとうございます。我が国の男性を100とした場合の女性の賃金につきましては令和3年で75.2と男女雇用機会均等法が成立した昭和60年1985年当時は60を切っておりましたので、35年以上経過して長期的にはその差は縮小傾向にあります。OECD平均の88.4よりも10ポイント以上低い状況でございます。また女性の勤続年数も緩やかに伸長傾向にございまして、女性の第一子出産後の就業継続割合は2014年までは5割を切っておりましたが、2015年から2019年の間では約7割に達してございまして、2020年以降のデータではさらに増加している可能性があります。一方管理職に占める女性割合も長期的に見て上昇傾向にございまして、課長相当職に占める女性の割合は令和3年で12.4パーセントと国際的に見ると依然その水準は低い傾向にございまして。我が国の男女別の賃金差異の要因につきましては、女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の調整後の賃金水準から実際の賃金差異を引いた賃金差異の縮小の程度の数値というのが、管理職比率が9.8と最も大きく、それに次いで勤続年数が4.1となっており、管理職比率の差が最も大きな要因と分析されています。男女別賃金差異の解消には男女雇用機会均等法の着実な施行と男女別賃金差異の公表を含む女性活躍推進法の履行確保が最も重要な課題と考えております。また、昨年9月の日本商工会議所と東京商工会議所による会員事業主対象の調査結果によれば、事業主の女性活躍にかかる課題としては、家事、育児、介護等の負担が女性に集中しているという回答が45.7%と最も多く、男性の育児休業を含む家事、育児への参画は女性活躍と表裏一体をなすものであり、労働時間の見直しなど働き方改革、それからジェンダー・性別役割分担意識の解消と並行して改正育児介護休業法の「産後パパ育休」など男性の育児休業取得促進は、喫緊の課題となっております。男性の育児休業取得に関しては、両立支援等助成金のコースには、男性育児休業取得に関する助成金や代替要員確保に関する助成金制度がございまして、これらの制度利用を引き続き呼びかけてまいります。厚生労働省では令和4年度から「中小企業育児介護休業等推進支援事業」を実施しており、制度整備や育児休業から復帰する社員のサポート、育児休業中の代替要員確保業務団体等について中小企業に社会保険労務士などの専門家が無料でアドバイス支援を行っております。さらにハローワークにおいても育児休業中の代替要員を確保したい企業への支援、アドバイス、求職者への応募の働きかけなどを行っております。以上でございます。</p>
<p>柳屋会長</p>	<p>那須委員いかがでしょうか。よろしいでしょうか。</p>
<p>那須委員</p>	<p>はい、ありがとうございます。</p>
<p>柳屋会長</p>	<p>それでは、那須委員からのご質問ご意見は以上ということにさせていただきます。</p>
	<p>あとお二方ですね。事前にご意見ご質問いただいておりますが、お一方が公益代表の櫻庭委員の方からこの運営方針(案)をですね、非常に丁寧に読ん</p>

	<p>でいただきまして、ちょっと表現上誤記があるのではないかとかですね。それから、説明文がちょっと分かりにくいのではないかとというようなことを10点ぐらいですか、ご指摘をいただいております。先ほど櫻庭委員とお話をさせていただいて、このご指摘の内容に関しては、会長の私の方に一任いただいて事務局と相談させていただくという形にさせていただきたいと思いますので御了承をいただきたいと思います。櫻庭委員それでよろしいですかね。</p>
<p>櫻庭委員 柳屋会長</p>	<p>はい。</p>
<p>今井委員</p>	<p>はい、ありがとうございます。それではもうお一方、事前にいただいております公益代表の今井委員です。二つご質問をいただいております。それでは一つずつご質問いただければと思います。よろしく申し上げます。</p> <p>今井でございます。まず、案の8ページの(8)の「外国人労働者の就職支援」の項目のところで、表を見ましても実態を見ましても、外国人労働者数、事業者数ともに増加傾向だと思うのですが、就職後の支援とかフォロー体制というのがどうなっているのか教えていただければお願いしたいと思います。</p>
<p>柳屋会長 藤井安定部長</p>	<p>はい、藤井部長お願いします。</p> <p>ご指摘いただきました就職後の支援、フォローの問題ですが、個々の外国人に対する定着支援とかフォローまでは、実はなかなか対応できておりません。しかしながら、例えば就職後に求人の内容と実際の労働条件が異なるとかのトラブルを把握した場合には、事実関係をしっかりと把握することと、必要に応じて労働基準監督署につなぐということはやっています。後は一般的に外国人を雇用した場合は、外国人雇用状況の届出というのがありますので、それを見まして事業主に対する外国人労働者の雇用管理の改善指導、助言を日常的に行っているところです。これにつきましても法令違反等が確認をされた場合には、労働基準監督署や、あるいは入国管理局といったところに内容に応じて情報提供して、適切な対応フォローというものを行っているところでございます。</p>
<p>柳屋会長</p>	<p>今井委員、いかがでしょうか。よろしいですか。</p>
<p>今井委員</p>	<p>それでは、二つ目のご質問お願いします。</p> <p>はい。もう一つは案の18ページの上の「1 各種労働相談に対する的確な対応」というところで、表を見ますと少しずつ件数が減っている状況なのかなというふうに見ていまして、その減少傾向にある理由や背景を分析されているところがあれば教えていただきたい。それと合わせて、この関連で助言、指導とあっせんの件数の推移も同様に減少傾向になっているのか教えていただければお願いいたします。</p>
<p>柳屋会長 小田雇均部長</p>	<p>これは小田部長の方からお願いします。</p> <p>総合労働相談コーナーの相談件数が、だんだん減っていったような感じなのは、全国的にこのような傾向がございます。令和2年度については、新型コロナウイルスの影響で、事業主から休業手当の支払いとか、各種助成金の支援策等に関する問い合わせが急増しておりまして、労働者の方からも同様にそのような相談が増加していましたので、前年度比で8.7%の増加となっております。令和3年度については、この新型コロナウイルス関連の相談が減少したことから7.7%減少というようになっていると思われれます。なお、令和3年度の相談件数については、令和元年度とほぼ同程度となっております。助言・指導、あっせんの件数につきましては、ある程度相談件数と連動しているものと思っております。</p>
<p>柳屋会長</p>	<p>いかがでしょうか。よろしいですかね。それでは今井委員からのご質問に</p>

<p>小林委員</p>	<p>関しては以上ということにさせていただきます。</p> <p>それでは、会場出席のその他の委員の皆様の方から、ご質問、ご意見をいただければと思いますので、よろしくお願いします。御発言の際はお名前をお願いしたいと思いますので、よろしくお願いします。いかがでしょうか。小林委員どうぞ。</p> <p>小林です。意見というよりか要望なのですが、細かい話かもしれないのですが、例えばリーフレットとか、説明資料のイラストとか写真を使う時にジェンダーバランスに、もう少し配慮が欲しいなと思います。例えば、この厚生省の「賃金引き上げ特設ページを開設」のチラシがありますが、やはり女性が少ないなというイメージを持ってしまいまして、できれば厚生労働省が作るものは先陣を切って、ジェンダーバランスをきっちり半々にしてほしいですね。視覚イメージは非常に大事でして、その辺を配慮して欲しいなと思っていました。</p>
<p>柳屋会長 安蒜総務部長</p>	<p>何かありますか。はい、安蒜部長の方からお願いします。</p> <p>どうもご指摘ありがとうございます。ご指摘はそのとおりですので、我々が先陣を切ってその対策を取っていることが見えるように工夫をさせていただきます。ありがとうございます。</p>
<p>柳屋会長</p>	<p>よろしいですか。その他いかがでしょうか。それでは中西委員、お願いします。オンラインの参加の委員の皆様で、もしご質問等がございましたら発言の予告をお願いします。</p>
<p>中西委員</p>	<p>はい、中西です。同じようにジェンダーの関係ということで、パンフレット6ページのところにあります「子育て中の女性等に対する就職支援」となっているのですが、ここがなぜ女性だけなのかなということと、マザーズハローワークという名称になっていると、どうしても「母親が育児をするのだ」みたいな、育児中だから就職がなかなか進まないのだからというイメージをちょっと私は持ってしまったんですね。男性も女性も関係なく育児に参加するというで男性の育休や男性の子育てを推奨していくのであれば、ここはそのマザーズとかってということではなくて、男女、お父さんもということの記載の方がいいのかなというふうに思います。名称自体がちょっと急には変えられないのかなと思いますが、そういったことを意識していただければなというふうに思いました。</p>
<p>柳屋会長 藤井安定部長</p>	<p>これどうですか。藤井部長、何かありましたらお願いします。</p> <p>これはなかなか議論のある話でして、子育て中の女性というのが、もちろん子育てを女性だけがするわけじゃないというのは、もっともだと思いますし、「マザーズハローワーク」という名称についても厚生労働省の中でもいろいろ議論があったということもあります。「マザーズハローワーク」の前身は「両立支援ハローワーク」と言っていました。ところが、それでは分かりにくいだろうということで「マザーズハローワーク」に変わってきたところがありまして、もちろん「マザーズハローワーク」自体も男性も利用できますし、例えば母子家庭っていうだけじゃなくて父子家庭もあつたりしますし、そこはもちろん認識はしているのですが、分かりやすさを追求したのが実態というように聞いております。</p>
<p>柳屋会長</p>	<p>なかなか命名というのは難しいところがあるので「ペアレンツハローワーク」とかなら良いかもしれませんが、まあ、この辺はご意見があったということで検討をお願いします。</p> <p>その他いかがでしょうか。オンラインの御参加の2人の委員の方から何かございますか。ありませんかね。この運営方針以外のことで結構ですので、もしあればお願いしたいと思います。よろしいですか。今井委</p>

今井委員	<p>員、お願いします。</p> <p>はい、今井でございます。ちょっと本当に形式的なことかもしれないのですが、前から気になっていたのですが、労働局の資料はタグを付けるところに1枚白い紙を挟んでくださっていて、ちょっともったいないなと思います。部会とかも含めてですね。すごく個人的には気になっていました。いつも紙資料で用意していただいているのですが、ペーパーレスで各自の端末に事前にメールを送っていただいでペーパーレスを実現するとか、情報提供も労働概況等は紙資料を郵便で送っていただいているのですが、メールでできないのかなとか、環境面と税金の有効活用という面で何か改善できるところがあるのではないかなと思って、少し御検討いただけるところがあったらなと思ひます。私の意見です。</p>
柳屋会長	<p>もっともなご意見かなと思ひますので、この後ちょっと検討していただいで。よろしくお願いします。</p> <p>それ以外、何かございますか。本日の議題以外のものでも結構ですので何かありましたらこの際御発言いただければと思ひますがよろしいですか。瀬川委員お願いします。</p>
瀬川委員	<p>ちょっと本論から大きく外れてしまうかもしれないのですが、中央会の瀬川です。男女賃金格差のご説明をいただいた時に、管理職比率であるとか、あるいは勤続年数の差がやはり女性の場合不利に働いていると、欧米と比べても10ポイント以上の賃金格差があるというお話が出たのですが、これは結局、結婚、出産、育児という間に職場を離れるとなるとですね、この差はやはり埋めるというのは時間的には無理ですよね。となると年功序列型の賃金を採用している以上は男女賃金格差というのはどうやっても埋まらないのではないのかなということをお話を聞いて僕は思ったのですが。欧米と比較するという場合、欧米というのはきっと年功序列じゃないのでしょうか。いわゆる職務給を採用しているのではないかなと思ひますね。岸田総理も日本型職務給みたいなことしおっしゃったのですが、究極は同一労働同一賃金という思想もそうですし、おそらくはそういう方向に進まないで賃金格差、その他の非正規との格差、いろんなものもそうだと思いますが、結局はなくなるのではないのかなと思ひます。労働行政だけじゃなくて、日本全体が考えていかなければならない問題なのかなと思ひます。すみません、感想なのですが。</p>
柳屋会長	<p>はい。そういう方向で進めようということで、厚生労働省で検討を続けていただいでいるのではないかなと思ひますが、小田部長、何かありますか。</p>
小田雇均部長	<p>瀬川委員がご指摘になったとおりとと思ひます。同一労働同一賃金とも関わってくるのですが、賃金制度の話にも関わってくると思ひます。ただ、今多く取られている終身型、年功序列型の賃金体系においても、例えば、いわゆるマミートラックというふうに呼ばれて、妊娠、出産、育児休業から復職して、本人が望むと望まざるに関わらず、まあ大変でしょうということで、あまりリスクがないとか、長時間労働が少ないとか、海外出張が少ないとか、いろんな配慮をした結果、どんどん女性がチャレンジして昇進昇格していくチャンスが失われていくということが、どうしても傾向としてありまして、21世紀職業財団がミレニウム世代の夫婦に関するアンケート調査を昨年されていまして、その中で育児をしている夫婦にお聞きしたら、その女性労働者の方は自分はマミートラックにいるなと思ひている人が半数以上いたということですから、年功序列型においても、やはりそこは見直していくべきところはあるのではないかなと思ひました。</p>

<p>柳屋会長</p>	<p>厚生労働省もそういう認識を持っておられると思うのですが、一挙にはなかなか難しいところがありますのでね。まあ各事業所に働きかけていただくみたいな形で。非正規に関しては、そういう賃金形態を導入したらどうかというのをガイドラインとして提示をされておられるようですし、少しずつということかなとは思いますが。おっしゃるとおりだと思います。ありがとうございます。</p> <p>はい、その他いかがでしょうか。ご質問がおありでしょうか。よろしいですかね。</p> <p>はい、ないようでしたら意見交換は終了させていただきたいと思います。本日いただきました貴重なご意見は、これからの兵庫労働局の行政運営に参考にしていただきたいと思います。この行政運営方針(案)に盛り込まれるものがあれば、盛り込んでいただきたいと思いますので、よろしくお願いします。それでは本日の審議はこれで終了いたします。皆様活発に御審議いただきありがとうございました。なお、本日の議事録につきましては後日案文を事務局の方から皆様にメールでお送りいたしますので確認をよろしくお願いいたします。議事録は兵庫労働局ホームページで公開する予定であります。それでは進行を事務局の方にお返しします。</p>
<p>穴田総務課長</p>	<p>委員の皆様には長時間にわたり御議論いただき誠にありがとうございました。本日お伺いしたご意見などは今後の当局の行政運営の参考とさせていただきます。引き続き当局の行政運営に御理解と御協力を承りますようよろしくお願いいたします。これを持ちまして、令和4年度第2回兵庫地方労働審議会を閉会させていただきます。本日は誠にありがとうございました。</p>