

令和5年度 第一回 茨城地方労働審議会

1 日時

令和5年11月22日（水）10時00分～

2 場所

茨城労働総合庁舎 2階会議室

3 出席者

【公益代表】 木島千華夫 菊池克幸 水嶋陽子 森田冴子 付月

【労働者代表】 中島智美 小坂祐之 飯泉誠

【使用者代表】 加藤祐一 築瀬剛 谷菽寛子 渡邊誠 根本文則 佐藤京子

【茨城労働局】 澤口労働局長

総務部 近江総務部長

海老澤総務企画官

生天目労働保険徴収室長

雇用環境 山口雇用環境・均等室長

・均等室 庄司雇用環境改善・均等推進監理官

座光寺雇用環境・均等室長補佐

飯島雇用環境・均等室長補佐

茅根企画調整係長

労働基準部 稲葉労働基準部長

尾畑監督課長

土田健康安全課長

川野賃金室長

荻野労災補償課長

職業安定部 西方職業安定部長

益子職業安定課長

神原職業対策課長

山室訓練課長

喜古需給調整事業室長

4 議事

(1) 令和5年度茨城労働局行政運営方針に基づく各施策の実施状況について

(2) 意見交換

1. 開会

<海老澤総務企画官(事務局)>

おはようございます。

定刻前ではございますが皆様おそろいですので、只今より令和5年度第1回茨城地方労働審議会を開催いたします。

本日総務課長の青木に代わりまして、司会進行を務めさせていただきます、総務部総務課の海老澤と申します。よろしくお願いいたします。

委員の皆様には、大変お忙しい中御出席を賜り、誠にありがとうございます。本日は何卒よろしくお願いいたします。

ここからは着座にて失礼いたします。初めに資料の確認をさせていただきます。

お手元にファイルがあるかと思いますので開いていただきまして、順に「審議会の次第」、次に「席次表」になります。次に、「茨城地方労働審議会委員名簿」、次に「茨城労働局幹部職員名簿」、続きまして、「地方労働審議会令」、次に「茨城地方労働審議会運営規定」、そしてインデックスが貼ってあります「審議会資料」の方ですね。それとあと「参考資料」となっております。不足している資料がございましたら、お申し出ください。大丈夫でしょうか。はい、ありがとうございます。

それでは審議会次第に沿って進めさせていただきますが、本日審議会開催につきまして、御案内のとおり12時を終了予定としております。御協力のほどよろしくお願いいたします。

初めに、辞令に関してご案内をいたします。

本年9月30日をもちまして、任期満了となり、各委員の任命替えを行わせていただいております。今回、各委員の皆様は令和5年10月1日から令和7年9月30日までの2年間となっております。どうぞよろしくお願い申し上げます。

では、茨城地方労働審議会委員名簿を御覧いただきよろしいでしょうか。今回、新たに委員を委嘱させていただきました方々をご紹介します。

まず、公益代表委員の付月委員です。

<付委員>

どうぞよろしくお願いいたします。

<海老澤総務企画官(事務局)>

よろしくお願いいたします。次に、労働者代表委員の飯泉 誠委員です。

<飯泉委員>

よろしくお願いいたします。

<海老澤総務企画官(事務局)>

よろしくお願いいたします。次に使用者代表委員の根本 文則委員です。

<根本委員>

根本です。よろしくお願いいたします。

<海老澤総務企画官(事務局)>

よろしくお願いいたします。次に使用者代表委員の佐藤 京子委員です。

<佐藤委員>

ケーズホールディングス佐藤と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

<海老澤総務企画官(事務局)>

よろしくお願いいたします。

また本日出席の委員の方々、労働局職員を紹介させていただくべきところですが、時間の関係もありますので、お手元にお配りしてございます席次表などをご覧いただくことで、替えさせていただきます。なお、事前にご連絡をいただいております、公益代表の菅野委員、労働者代表の高木委員、同じく山口委員、同じく笹本委員はご欠席でございます。

ここで定足数の確認の報告をさせていただきます。

本日は公益代表 5 名、労働者代表 3 名、使用者代表 6 名、計 14 名の委員の皆様の御出席をいただいております。これによりまして「委員の 3 分の 2 以上、またはそれぞれ代表委員の 3 分の 1 以上が出席しなければ、会議を開き議決することはできない」という「地方労働審議会第 8 条第 1 項」のいずれにも該当いたしますので、定足数を満たしていることが確認できました。

従いまして、本審議会が有効に成立していることをここに御報告いたします。

続きまして、次第の 2、茨城労働局長 澤口 浩司より、委員の皆様に御挨拶を申し上げます。

2. 労働局長挨拶

<澤口労働局長>

皆さん、おはようございます。

本日はお忙しい中でありませけれども、今年度第1回目になります、地方労働審議会という
ことでお集まりをいただきまして大変ありがとうございます。

また、皆様には我々労働行政のさまざまな運営面について、多大なる御支援御協力をいただ
いているところでありまして、改めまして感謝を申し上げたいと思います。

我々労働行政としては、いろいろこうした経済雇用情勢の中でさまざまな課題があるわけであ
りますけれども、後ほど御報告をさせていただきますが、「誰もが安心して働くことができる茨
城を目指して」ということで、行政運営方針のスローガンを掲げて取り組んでいるところであり
ます。本日はこうした行政運営方針の実施状況・取り組み状況について御報告をさせていただ
きたいと思っております。

直近の状況について何点か申し上げますと、皆様御案内のとおり、まず大きなテーマとして賃
上げというのがございます。今年度の最低賃金につきましては、これは地方最低賃金審議会
で、非常に労使の皆さんに真摯な御議論をいただいたわけでありませけれども、過去最大の42
円引き上げ、時間額953円ということがこの10月からスタートしている状況であります。

今後とも継続的に賃上げをしていく必要があるということで、地元の企業の皆さんへの支援と
いうことも含めまして、しっかり取り組んでいく必要があるのだろうと思っております。

また、最近報道でいろいろ言われております「2024年問題」ですけれども、時間外労働の
上限規制の関係であります。適用猶予されていた業種にも、来年4月から適用されるというこ
とで、いろいろな報道がされているわけでありませけれども、いよいよ業界全体として働き方改
革を進めていく、そういう状況になったということなのだろうと思っております。そういう意味
でも、我々労働局としてもしっかり取り組んでいかなければならないと思っております。

いろいろ、今申し上げた賃上げもそうですし、「2024年問題」と言われ方もそうなんです
が、大変大きなキーポイントになっているのが人手不足、人材不足の状況だろうと思つて
います。

こうした部分も我々労働行政の仕事の1つでありますので、こうした状況を広く見ますと、
我々労働行政として基準行政、均等行政、安定行政とあるわけですが、これらがきちんと
連動して、連結して、仕事をやっていかないといけない。そういう状況となっていると
認識をしているところであります。ぜひとも本日は限られた時間ではありますが、こうい
った観点も含めまして、皆様からさまざまな御意見、御示唆をいただければなと思つて
いるところであります。

それから先ほど御紹介をさせていただきましたように、今年度新しく4名の方々に委員をお願
いさせていただいているところであります。今後、ご苦勞おかけしますが、何とぞよろし
くお願い申し上げたいと思います。新しい委員の方も含めまして、委員の皆様にはまた色々今年
度、我々の行政状況を見ていただいて、さまざまな御意見ご示唆をいただければというふう
に思っておりますので、引き続きよろしくお願いを申し上げまして、簡単ですが挨拶とさせて
いただきます。本日はよろしくお願いをいたします。

<海老澤総務企画官(事務局)>

それでは、議事に入らせて頂きます前に皆様にお願いがございます。

議事録を作成する関係上、録音をさせていただきます。発言いただく際は、挙手をお願いいた

します。係の者がマイクをお渡しいたしますので、所属とお名前からご発言をお願いいたします。

それでは、次第の3、会長選出になりますが、「地方労働審議会令第5条」に規定がございまして、「審議会に会長を置き、公益を代表する委員のうちから委員が選挙する。」と定められております。会長の選出につきまして、いかが取り計らえばよろしいでしょうか。御提案があれば挙手をお願いいたします。

委員の皆様からの御意見がないようでしたら、事務局案として公益代表委員の木島委員に会長をお願いしたいと存じますが、いかがでしょうか。

(「異議なし。」の声)

ありがとうございます。

それでは、木島委員に会長をお願いいたします。よろしくをお願いいたします。

3. 会長挨拶

<木島会長>

木島です。会長選任いただきましてありがとうございます。

マイクの関係もあるので、着席で失礼します。あまりうまい話ができるものではないので、今回も聞き流していただければと思います。

私もこの委員を務め何年目かになるのですけれども、先ほど話がありましたように、この働き方改革とか、そういった状況の中でこの委員になってきた経過もありました。

昔、東大の水町先生が講演の中で、講義の中で言われていたことが、働き方改革、まさにアベノミクスから東京オリンピックまでは好景気が続くだろう、その時に労働問題についての諸改革をやらないと実現できないのだという話を水町先生がされていました。ところが、オリンピックが始まる前コロナになり、そしてさらにはウクライナ戦争がありました。また今回は中東での紛争もあるというものがあって、そういった中でまさに労働問題の対応が、労働局では迫られている。先ほどお話があった、賃上げの問題や「2024年問題」、人手不足等の対応とか、諸々の課題がある中で、この地方労働審議会ではまさに労働局の行政運営方針についてお話を伺うと。そしてさらにそれについて、委員の皆さんからの意見を取り入れると。そして意見を聞いてもらったものを、行政の方に反映していただくというのがこの場だと認識しています。

私としましては今回、いろんな話を伺いながら、委員の活発な意見とか質問とか頂きながら、労働行政の方に役立てていただく場となることを願いまして進行させていただきたいと思いますので、拙い進行になるかと思いますが、どうぞよろしくをお願いします。

それでは挨拶の方は終わりにさせていただきます、議事に入ります前に、地方労働審議会令第5条第3項に「会長に事故がある時は、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理する。」とありますので、私より会長代理を指名させていただきます。

会長代理を菊池委員にお願いしたいと存じますがよろしいでしょうか。

(「異議なし。」の声)

それでは菊池委員、よろしくをお願いします。

4. 議事

<木島会長>

それでは議事に入らせていただきます。

まず議事の1つ目ですけれども、令和5年度の茨城労働局行政運営方針に基づく各施策の実施状況に関する報告とそれに対する審議です。できるだけ効率的に進めたいと思いますが、委員の皆様からの活発なご意見をいただきたいと思いますので、ご協力をお願いいたします。

それでは、次第に従いまして、まず労働局から説明をお願いします。その後に質疑応答の形で意見交換の時間を確保いたします。なお、説明のほうは座ったままで結構ですので、よろしくお願い申し上げます。それでは、近江総務部長よろしく申し上げます。

<近江総務部長>

総務部長の近江でございます。本日はよろしくお願い申し上げます。

それでは早速ですが、私から令和5年度における各施策の実施状況について御報告させていただきます。資料につきましては、審議会の資料、こちらになりますけれども「令和5年度 茨城労働局行政運営方針に基づく各施策の実施状況について」、こちらをお開きいただきたいと思っております。

この資料の左頁が行政運営方針の本体、右頁に上期の取組み状況や課題、下期の取組みとなっておりますので、こちらをご覧ください。また、資料本文の中に資料番号が入っておりますが、これは資料本体の後ろについています参考資料でございますので、適宜ご覧いただければと思います。

それでは、2頁から進めさせていただきます。

第1章 令和5年度の重点施策「働き方改革の推進と多様な働き方の実現等」について御説明いたします。

1の「賃金引き上げに向けた支援の推進等」についてでございますが、上期の取組みのトピックは主に2つ。1つ目は「同一労働同一賃金の遵守の徹底」です。

具体的には、黒ポツごとに整理させていただいておりますが、①非正規労働者の待遇の確認と指導、②周知啓発、③相談支援の3つの取組みを行っております。

①待遇の確認と指導につきましては、労働基準監督署の定期監督等の実施時に、チェックリストを配布・回収し、雇用環境・均等室や需給調整事業室が是正指導を行うという取組みをこの3月から開始しております。

②周知啓発につきましては、雇用環境・均等室と需給調整事業室、働き方改革推進支援センターが連携し、問題説明会を開催しております。開催案内につきましては、今年度開設した労働局版X、旧twitterになります。なども活用した結果、各回100社ほどの参加があったところでございます。

③相談支援につきましては、働き方改革推進支援センターを活用し、訪問、電話、セミナー講師派遣、オンライン支援などを工夫して取組みを行いました。支援の内容は、同一労働同一賃金はもとより、賃金引き上げの対応、パワハラ防止措置、育児・介護休業法、不妊治療と仕事との両立支援や各種助成金の案内など、企業のニーズに合わせて実施しております。

トピックの2つ目は助成金の周知と活用でございます。

キャリアアップ助成金、業務改善助成金の実績につきましては、この2頁のところにそのまま記載させていただいておりますので、こちらをご覧ください。特に、業務改善助成金は今年度の大幅な最低賃金の引き上げを踏まえ、対象事業場の拡大、賃金引き上げ後の申請をカットする手間の軽減などが行われ、昨年度を上回る多くの事業場にご活用いただいております。

下期の状況ですが、10月に「年収の壁支援強化パッケージ」、こちら参考資料の1の11にリーフレットがございますけれども、11月2日には「デフレ完全脱却のための総合経済対策」、こちら資料1の10がございますが、中堅・中小企業の賃上げの環境整備、人手不足対応や生産性向上と通じた賃上げの継続支援など、引き続き課題解決に向けて取組みを進めていくことになります。

まず、同一労働同一賃金につきましては、基本給や賞与など、賃金総額に占める割合の高い部分の待遇差について、各企業がしっかりと点検し、必要な見直しを行っていただくため、呼び出しや文書による点検要請など踏み込んだ取組みを行ってまいります。また、各種助成金制度については、キャリアアップ助成金の新コース「社会保険適用時処遇改善コース」を含め、これら支援策が一つ一つ企業に届くよう、各方面の皆様のお力をお借りしながら一層の周知に努めてまいります。

続きまして、資料4頁になります。2の「人材の育成・活性化の推進」についてでございます。こちらもトピックは2つ、1つ目は公的職業訓練でございます。企業のデジタル化の進展により需要が高まるデジタル分野、人手不足である介護・福祉分野につきまして、それに対応した人材を育成していくことが、引き続き課題となっているところでございますが、公的職業訓練の効果を把握検証し、訓練カリキュラム等の改善を図ることを目的として、公的職業訓練効果検証ワーキンググループを設置し、デジタル分野の訓練3コースを対象として訓練実施機関、訓練修了者、また訓練修了者を採用した企業等のヒアリングを実施し、下期はワーキンググループからの改善促進策の提案を受けて、地域のニーズをより反映させた訓練コースの設定を進めてまいります。

なお、職業訓練をいかに利用していただくのかも大変重要でございますので、ハローワークを利用しない層に対してはSNSを活用しております。

下期も、幅広い層の目にとまるように、Googleディスプレイ広告や職業訓練説明会など、潜在的な訓練受講希望者の掘り起こしに努めてまいります。また、在職者や企業を通じた従業員の支援については、「キャリア形成・学び直し支援センター」、ポリテクセンター茨城に設置した「生産性向上人材育成支援センター」が行う在職者訓練や、今年度開始したサブスクリプション型訓練の利用促進のため、これらの運営機関の周知に協力してまいりましたが、下期も積極的な周知に努めてまいります。

2つ目のトピックは、人材開発支援助成金の活用推進です。この助成金は人材開発に取り組む事業所を支援する仕組みであり、実績はご覧のとおりでございます。利用の促進のためには、きめ細やかな制度説明が必要であり、事業所訪問時に直接的に制度の案内を行っておりますが、下期におきましても引き続き取り組んでまいります。

次に資料6頁以降になりますが、これは各部署の主要な取組みからポイントを絞って説明させていただきます。第2章 令和5年度主要施策になります。

まず、労働基準担当部署の取り組み「安全・安心で健康に働くことができる職場づくり」から3点を説明させていただきます。

1点目「長時間労働の抑制に向けた監督指導等」についてでございます。

長時間労働の削減、有給休暇の取得促進のためには、事業場における働き方改革の取り組みを推進していくことが有効であります。監督署の「労働時間相談支援班」による相談対応、希望に応じての訪問支援を行ってまいりました。

また、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、長時間労働が疑われる227事業場等に対して監督指導を行い、そのうち198事業場で何らかの労働基準関係法令違反が認められたところでございます。加えて、来年4月から時間外労働の上限規制が適用となる建設の事業、自動車運転の業務、医業に携わる医師について、対象の事業場、団体に向けて関係機関とも連携して、複数回の説明会を開催し、周知に努めてまいりました。

2 点目「労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」についてでございます。こちら第14次防の策定と実施についてになります。

令和5年の労働災害による死傷者数は、ちょっと見づらいかと思いますので、これも参考資料2の3に詳細がございます。

今年度からは「第14次労働災害防止計画推進計画」として、「労働者の作業行動に起因する労働災害防止の推進」等を重点事項に挙げております。特に第三次産業を中心に、転倒や腰痛などの行動災害が増加していることから、茨城労働局独自の転倒災害防止リーフレットの作成をしたほか、昨年度立ち上げた小売業及び介護施設のリーディングカンパニー等を構成員とする+（プラス）SAFE（セーフ）協議会の活動など、より効果的な対策を推進、上期に引き続き推進してまいります。

3 点目は「最低賃金制度の適切な運営」についてになります。これは8頁になります。茨城県の最低賃金につきましては、中央最低賃金審議会で示された、引上げ額40円を目安に、県内の産業経済動向、地域の実情等を踏まえ、8月7日に茨城地方最低賃金審議会から答申を受けて、目安額プラス2円の42円引上げ、時間額953円とし、例年どおり10月1日より効力発生という決定をしております。

また、審議会の答申として、各種支援策を必要とする中小企業・小規模事業者への周知啓発等による各種助成金制度の利用、活用の促進を付帯事項として答申を受けたことから、労務管理等について多くの企業と接している「社会保険労務士会」と「茨城働き方改革推進支援センター」に協力要請を行ったところでございます。さらに、9月を「周知強化月間」と設定し、新聞広告、労働局ホームページ、県内鉄道路線の主要駅のポスター掲示、SNSによる情報発信を行ったところでございます。

下期には、産業別の特定最低賃金の改正がございます。10月に3業種、鉄鋼業、機械器具製造業等、電気・精密機械器具等製造業とも茨城地方最低賃金審議会から答申を受け、今月中に官報公示の上、令和5年12月31日より効力発生となる旨、プレスリリースしたところでございます。また、最低賃金の履行確保のため、業種及び規模等による未満率・影響率が高いと考えられる事業場に対して、第4四半期に監督指導を実施することとしております。

続きまして、資料10頁でございます。職業安定部署の取組みになります。「安心して挑戦できる労働市場の創造」から3点ご説明させていただきます。

1 点目は「人手不足分野等への円滑な労働移動の推進」です。まず、人材確保対策コーナーでの支援についてですが、業界団体との連携による体験講習会やミニ面接会、企業説明会、施設見学ツアーを実施いたしました。これらの取り組みにより、建設、運輸、医療、介護、保育分野など雇用吸収力の高い、いくなれば、人材不足の分野の就職件数につきまして、9月末現在で2841件となったところでございます。

下期については、既に10月19日に水戸、笠間、常陸大宮ハローワーク主催により人材不足分野における人材確保と職業理解の促進及び就職氷河期世代の不安定就労者・無業者への支援強化のための「就職応援フェア」を開催しております。

また、11月には「介護就職デイ」として、各ハローワークにおいて面接会等を集中的に実施しております。

2 点目は、「継続的なキャリアサポート・就職支援の推進」についてです。「職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進及び求職者支援」についてになりますが、令和5年度より、出張所を含めた全てのハローワークにオンライン職業相談の実施環境を整備し、zoom等を活用したオンラインによる職業相談やセミナーを実施しております。

また、ハローワークシステムの刷新に伴い、ハローワークインターネットサービスに求人者・求職者がマイページを作成できるようになり、オンラインサービスの利便性が向上したことから、当該サービスの利用勧奨やマイページを通じたサービスの提供に積極的に取り組んでおります。

さらに、ハローワークのサービスをより広く知ってもらうため、7つのハローワークでX（旧twitter）による情報発信を開始したほか、マザーズコーナーや新卒応援ハローワークにおいてLINEやインスタグラムといったSNSの活用に取り組んでおります。

下期におきましても、引き続きオンラインサービスの充実に取り組んでまいります。

3点目が「障害者の就労促進」についてになります。資料12頁になります。まず、「雇用率達成指導の徹底により、中小企業を始めとした障害者の雇い入れ支援等の強化」についてでございます。障害者雇用率未達成企業に対して、ハローワークを中心に茨城障害者職業センター等関係機関が連携して「企業向けチーム支援」を実施したところでございます。

次に、「精神障害者、発達障害者及び難病患者等多様な障害特性に対応した就労支援強化」についてです。これらの方々には、特性に配慮した支援が必要となりますので、精神障害者雇用トータルサポーターをハローワーク水戸、土浦、筑西に、発達障害者雇用トータルサポーターを筑西に、難病患者就職サポーターを土浦にそれぞれ配置し、専門的な支援を行うほか、職場における応援者を養成する出前講座も積極的に実施したところでございます。

次に「改正障害者雇用促進法の円滑な施行」についてになります。令和5年4月から、障害者である労働者の「職業能力の開発・向上に関する措置を行うこと」が事業主の責務として法律に明記されました。多くの障害者を雇用している事業主や就業場所を提供している事業主に対し、取り組むべき留意事項をまとめたリーフレットの周知に努めてまいったところでございます。

下期はこれらの取り組みを継続するとともに、障害者就職面接会の開催により、障害者の就労促進について周知啓発に取り組んでまいります。

それでは、ここで御報告が1点ございます。これは資料本体には記載ございませんが、参考資料3の17をお開きいただければと思います。

ここでハローワークの総合評価結果をご報告させていただきます。

令和4年度における総合評価結果総括をごらんいただきたいと思います。これは資料3の17の①になります。令和4年度の県内のハローワーク11か所の評価についてですが、「良好な成果」が6所、「標準的な成果」が5所となりました。また、令和5年度の目標設定については、その次の頁を開いていただきますと3の17の②の方でございますけれども、こちらには令和5年度の目標設定がございます。このように全てのハローワークにおきまして、業務ごとに目標値を設定し、その達成状況に応じた4段階の相対評価等により、次年度の業務改善につなげる取り組みを行っております。その結果につきましては、地方労働審議会への報告や公表を行うこととしておりますので、この場でご報告させていただきました。それでは資料本体14頁に戻っていただければと思います。

最後に雇用環境・均等部署の取り組みである「誰もが働きやすい労働環境の整備」から2点を説明させていただきます。14頁になります。

1点目、「女性活躍・男性の育児休業等の促進」についてでございます。主なテーマとして3点、「女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保」、「男女とも育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取り組み支援」、「仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主等への支援」と3つの大きな柱に取り組んでまいりました。

このテーマに関する法律は、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法等多数ありますが、これに同一労働同一賃金の根拠法であるパートタイム・有期雇用労働法を加えて、法律の改正のタイミングなどを見ながら、説明会による周知啓発と、計画的な報告徴収や個別の勧奨などによる履行確保の両輪で進めてきたところでございます。

女性活躍推進法に関しましては、301人以上の企業に対し「男女の賃金の差異」に関する情報公表が義務付けられましたが、対象企業に個別に案内して公表もれを防いだり、数値にとらわれるばかりでなく要因分析をしっかりと行って、今後の取り組み予定など、企業の魅力発信の観点でアドバイスを行ってきたところでございます。

男性の育児休業につきましては、令和5年4月1日から1,000人を超える企業に対し、育児休業の取得状況を年1回公表することが義務づけられましたが、中小・小規模企業については両立支援等助成金に多数の支援メニューがありますので、介護や不妊治療なども含めて両立支援の理解が進み、人材の確保や定着につながるよう、支援してきたところでございます。なお、女性活躍の証としてのえるぼし認定は新たに2社、両立支援の証としてのくるみん認定は新たに4社が加わったところでございます。認定企業一覧につきましては、あらゆる機会に周知を行っているところでございます。

2点目は、総合的なハラスメント対策の推進についてでございます。

「職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保」について御説明させていただきます。

ハラスメントの防止につきましては事業主の責務となっておりますが、説明会や労働相談におきましても非常に取り扱いが多いテーマであり、使用者、労働者ともに苦慮している状況が見られます。ハラスメントが生じる原因はさまざまではありますが、業務繁忙や人手不足の影響も考えられるところであり、「12月のハラスメント撲滅月間」など周知啓発を強化しております。また、労働局と県内8つの労働基準監督署には総合労働相談コーナーがございます。いじめ、嫌がらせやパワハラに関して身近な窓口として、総合労働相談コーナーで対応を行っております。雇用環境・均等室では、計画的な業務遂行を行いながらも、労働相談の内容により臨機応変にスピード感を持って対応してまいります。

以上事務局からの説明でございます。

<木島会長>

ありがとうございます。

5. 意見交換

<木島会長>

それでは、説明が終わりましたので、意見交換に入らせていただきます。

まず、事前に御意見・ご質問された委員から指名いたしますので、その内容をご発言いただきたくお願いいたします。順番は先に申し上げておきますと、まず菊池委員、そして中島委員、築瀬委員、そして佐藤委員、そして本日欠席されていますが、笹本委員からの質問です。

それではまず菊池委員よろしくをお願いいたします。

<菊池委員>

菊池と申します。よろしくをお願いいたします。

重点施策 1 の「賃金の引き上げに向けた支援の推進等」、その中で同一労働同一賃金について伺いたいと思います。

雇用労働者の中で非正規雇用が 4 割に達しているという中で、待遇格差というものが、その働き方改革の中では議論になって法制化されたということなのですが、身近な身の回りなんかを見てもまだまだ格差というのは改善されていないのかなというような印象を持っています。そういう中で御質問したいのですけれども、この 2 頁の上段にあります、「定期監督時にチェックリストを回収し、問題のある事業場に対し、報告徴収を実施するなどの対応を行った」ということなのですが、この監督署と労働局の連携によって、1 つ法令違反が見つかった件数、2 つ目が行った指導の内容、3 つ目が待遇格差を是正した事業場の数と改善の内容、今年度の上期分で結構なのですけれども、それについては教えていただきたいということが 1 点。

2 つ目はですね。同一労働同一賃金の全面施行でも 3 年目だとは思いますが、全体的に見てですね、県内の中小企業の対応状況というものをどのように見ているか教えていただきたいと思います。仮に対応があまり芳しくないということであれば、その背景、なぜそのような待遇改善が進まないのか、背景、原因等を、どのように労働局の方で分析されているのか教えていただきたいということです。または、その中身が、例えば業種ですとか、事業所の規模別等どういうところに特徴があらわれているのかということについても教えていただきたいと思います。よろしくをお願いいたします。

<木島会長>

ありがとうございます。それでは労働局の方からお願いいたします。

<山口雇用環境・均等室長>

御質問ありがとうございます。雇用環境・均等室長、山口と申します。

何点か御質問いただいておりますが、まず法令違反が見つかった件数、それから行った指導等の内容について、今現在、年度途中ということで対応中の案件もございますので、まず、既に集計して公表しているもの、令和 4 年度の実績の方からお伝えしたいと思います。

同一労働同一賃金の根拠であるパートタイム・有期雇用労働法に基づく、雇用環境・均等室が行う事業所訪問、法律上報告徴収と言いますけれども、これは令和 4 年度 76 社を対象に行いました。その中で、1 社で複数の助言といいますか、是正指導の内容もございますので、トータルで法違反の是正指導が 148 件ございました。76 社訪問をして 148 件の是正指導がございました。今時点で、その全てが是正済みとなっております。

その是正指導の内容なのですが、昇給であるとか、退職手当であるとか、賞与、こういったものの、あり・なしですね。それから非正規労働者の対応してくださる相談窓口を設置しなければならないのですけれども、こういったことを入社時に労働条件としてきちりと文書で交付していなかったというものが約 30%で、一番多い是正指導の内容でございました。

続いて、大体 20%ぐらいの割合で 2 つあるのですけれども、非正規労働者の相談窓口で対応してくださる短時間・有期雇用管理者というものを選任しなければならないのですけれども、こ

の選任を行っていなかったというものが大体20%ぐらい。それからほとんど差はないのですが、非正規労働者に対しての正社員への転換制度。これも設けていなかったというものも大体約20%。その他の是正指導の内容もございますけれども、多い順から申し上げますと、大体この3つが令和4年度における主な是正指導の内容でございました。

それから、待遇格差を是正した事業場数と改善の内容という今年度上期の状況をという御質問でございましたが、令和5年度の私どもの取り組み状況ですけれども、今年度約250件の事業所訪問、報告徴収を計画しております。

労働基準監督署における定期監督の際に、今現在も進行形でチェックリストの配布や回収を行っていただいておりますので、その情報が随時雇用環境・均等室の方に情報連携されまして、私どもが計画している報告徴収に随時、その都度といいますか加えていくという形で対応を行っています。

この際に、チェックリストのチェックの内容を確認して、例えば、そもそも非正規の労働者がいないとか、それから、既に是正しました、対応が済んでいます、待遇差がございません、というようなところを除いていきますので、監督署の方からいただいたチェックリストの総数から見ますと、きっちり集計しておりませんが、感覚として事業所数は一部にとどまっているかなというふうに、対応が進んでいるという側面もありますので、チェックリストを配って、それを全部雇用環境・均等室が報告徴収に行っているわけではないということを申し上げておきます。

他方、手当を明らかに払っていないとか、例えば同じように実費弁償の通勤手当なのだけれども、パートさんには払っていないとか、明らかな不合理な待遇差を設けているとする事業場には、チェックリストをもとに、私どもピンポイントで訪問できますので、是正や改善など、訪問した際の助言は、訪問先にチェックリストを端緒で行った場合は、ほぼ100%是正指導を行うというような形になっています。

内容的には手当の不支給と、今申し上げました不合理な待遇差を是正していただくということ。それから待遇差がある場合に説明責任を果たす、これも事業主の義務なのですけれども、説明責任を果たしていないようであれば、それをちゃんと整理して説明責任を果たしてくださいね、というようなことが、改善内容としては非常に多いというような状況です。先ほど申し述べた4年度の指導の内容の多い順のところこの2点出てきておりませんので、この点は着実に進んでいるなと思っています。

それから、県内の中小企業の対応状況という御質問がございましたが、監督署のチェックリストや、私ども雇用環境・均等室の報告徴収によって、企業の方ですね、正規それから非正規の間に差別的な取り扱い、あるいは不合理な待遇差がないかどうか見直すきっかけになっているということ、それからその待遇差が説明のつかないものであれば、速やかに是正していただくと、この点に私どもは手応えを感じておりますが、行く先々で何らかの是正指導がありますので、まだまだ我々行政においてやるべきことがあるなというふうに考えております。全面施行から3年となりましたけれども、県内全ての企業を網羅するには至っておりませんので、チェックリストの回答の内容を踏まえまして、働き方改革推進支援センターなども活用しながら、事業所の対応の支援を行っております。

それから先ほど説明責任と申し上げましたけれども、パートタイム・有期雇用労働法におきましては、労働者の側からも事業主に対して説明を、この待遇差はどうしてでしょうかとか、説明を求めることができますので、この点に着眼をしまして、私どもが行う周知啓発については、使用者側の理解はもちろんですけれども、労働者側にも気づきを与えられるように工夫してまいりたいと思っております。周知についてはまだまだ伸びしろがあるかなと、それによって企業の対応も着実に進んでいくかなと思っております。私ども主催のオンライン説明会という御報告、先ほどさせていただきましたけれども、各経営者団体、それから労働組合さんなどからもお声かけいただきまして、使用者側、労働者側それぞれに周知の機会をいただいております。

それから業種別・規模別という観点ですけれども、事業所訪問について、業種別にちょっと集計したものを持ち合わせていないので、明確な関連性を申し述べることはできませんが、規模別という観点では、雇用環境・均等室がこれまで定期的な報告徴収、事業所訪問の対象としてこなかった比較的小規模、大変小さな事業場の対応状況、これが監督署の定期監督の対象に入ってくることによって、チェックリストで同一労働同一賃金の対応状況、表に出てくるということになりますので、そこが着実に対応が進んでいくと思われま。対応が進んでいるか遅れているかという、まだまだこれからというような総括になるかと思ひます。

ちなみにですね、参考までになんですけれども、厚生労働省の方で労働経済動向調査というのをやっております、これは令和3年11月時点の調査なんですけれども、同一労働同一賃金について対応状況どうでしょうか、という調査がございまして、待遇差の解消に取り組んでいるところ、それから待遇差がそもそもありませんというところ、合わせて令和3年11月の時点で86%、調査対象となった事業場の86%が、何らかの対応をしているというような回答がございました。他方、取り組んでいないというふうに回答した事業場は全体で12%、個々の規模別で見っていきますと、大きいところから1,000人以上で9%、300~999人で10%、100~299人で13%、30~99人で18%と規模が小さくなるほど取り組んでいない割合が高くなっていくということになっていますので、令和3年11月時点ですけれども、この部分に今回監督署によるチェックリストの配付で、我々の手が入っていくことができるかなと思っております。

以上、私の方からの回答になります。ありがとうございました。

<木島会長>

ありがとうございます。

<西方職業安定部長>

補足しません。

<木島会長>

お願いします。

<西方職業安定部長>

派遣事業所の関係で、職業安定部長の西方と申します。

派遣事業所の方は、職業安定部の需給調整事業室でやっておりますので、補足的に私から説明させていただければと思ひます。

派遣事業所についてなんですけれども、令和5年度上半期の指導勧告の実施状況ということですけれども、現在対応中の案件があるということで、集計結果をお伝えするという事は難しい状況です。

労働基準監督署と需給調整事業室の連携取組みということで実施しているチェックリストは、令和2年4月から施行されております、改正労働者派遣法に基づく同一労働同一賃金の徹底を図るためにですね、派遣労働者と派遣先の通常の労働者との、不合理な待遇差を解消する必要があるための取組みということで、派遣事業所の場合は今年度から始まりましたが、各企業様にはチェックリストの記入をお願いしているという状況でございます。

この令和5年度上半期で回収させていただきました、チェックリストのうち、需給調整事業室において法令違反が見つかった割合は、大体約15%ということなんですけれども、要するにまず是正完了ということとなっております。

指導内容の多いものとしましては、法律的にみますと、派遣法の第26条第7項ということで、比較対象労働者の待遇等に関する情報提供ということです。ちょっと砕いて言ひますと、派遣先

から派遣元へは、その派遣労働者が従事する業務ごとに、派遣先の労働者に関する賃金、その他待遇について情報提供しなければならないこととなっておりますが、その点での不備があったということでございます。

あと全体的な細かい背景ですとか、分析などには至っておりませんが、待遇条件につきましては、令和2年度改正派遣法の際に、派遣元それから派遣先への説明会を開催しまして、周知はしております。また、定期指導といたしましては、事業所を訪問した際に、必要書類の確認を行った結果、ある程度理解は進んでいるのではないかとというふうに考えております。また今年度につきましては、さらにオンラインあるいは集合形式でセミナーを開催しまして、法の周知ですとか、啓発に引き続き取り組んでまいりたいと考えております。

私からは以上です。

<木島会長>

その他労働局の方どうですか？よろしいですか？ では菊池委員よろしいですか。

<菊池委員>

ありがとうございました。よく分かりました。

それではここに書いてないのですけれども、もう1点だけちょっといいですか？ 不勉強で、この質問は恥ずかしいのですけれども、公務員にも当然非正規労働者って最近増えていると報道でもあるのですけれども、この法律は公務員に適用されないということではよろしいですか。

<木島会長>

その点はいかがでしょうか。

<菊池委員>

あ、すいません。チェックリストの回収という作業は、地方自治体なんかに対してはもちろんやってないということですよ。

<山口雇用環境・均等室長>

労働基準監督署における定期監督の対象が、平たく言うと、労働基準法の適用される事業所、ということになりますので、公務員ですと、例えばわかりやすくハラスメント防止とか、あらゆる民間と同じような措置はあるのですけれども、適用される法律が違うので、労働局の行う業務、全般ですけれども公務の方は別の法律なので、対象としていないという区分けとしております。

<菊池委員>

分かりました。

<木島会長>

それではそのほか委員の方からはご質問いかがでしょうか。

ありませんか。よろしいですか。

私のほうから意見と言いますか、一言言わせていただこうと思うのですが。思った以上にまさに対応が進んでいるなどというのは、正直、今話を聞いて実感しました。これはまさに同一労働同一賃金で、中小企業等については、手当を出すということは、いわゆる経済的に支出であって、そう簡単にはなかなか実現できないのかなという漠然とした印象を持っていました。

ところが、先ほど監督署がチェックリストを配布して監督指導して、さらに均等室の方からは、そういった手当の不支給とか不合理な対応があるというところには具体的に指導がなされるというところによって進んでいるというところは、正直、最高裁判例が出てからも、そんなに時間がたっているわけではないので、そこまで現実的な動きが進んでいるというのは、実感として今日

話を聞いて分かったということでしたので、どうもありがとうございました。

その他何かないですか？ なければ次の質問に行ってもよろしいですか？

それでは次は中島委員よろしく申し上げます。

<中島委員>

はい。連合茨城の中島と申します。よろしくお願ひいたします。

私の方からは、6頁の「安全で健康に働くことができる環境づくり」というところから、2点、というか感想と要望をしたいと思います。

長時間労働について茨城労働局が昨年調査した結果というのは、ニュースの方で拝見いたしました。疑われる事業所は608か所あって、そのうち調査をして、そのうち40%に当たる245カ所で違法な時間外労働が確認されたという内容のニュースでした。

今回の資料の方に、もう今年9月の段階で、相当数の事業所で労基法違反が見つかっているとありますけれども、県内労働組合がない事業所、本当に多くありまして、連合茨城の方でも、人数で換算しまして14%程度しか労働組員になっていない、という実情がございます。そういったところでですね、直接労働者の働き方を改善するには、本当に労働局の皆さんに動いていただくしかないというのが現状かなと思います。

1カ所1カ所を確認して探して行って指導していくというのは、本当に大変な作業だと思いますし、取組みだと思っておりますけれども、引き続き労働局として監督指導を行っていただきたいなと思いましたので、ご意見させていただきます。

<木島会長>

ありがとうございます。それでは労働局のほうから、回答できればおねがいします。

<稲葉労働基準部長>

はい。労働基準部長、稲葉でございます。そして中島委員、ご意見ありがとうございます。

長時間労働が疑われる事業場に対する令和4年度の監督指導結果ということで、9月に記者発表をしております。NHKさんをはじめ、複数の報道機関に取り上げていただきました。

広報の概要ですけれども、昨年度1年間で長時間労働が疑われた事業場への監督数608件、このうち違法な時間外労働があったものが245事業場で40.3%。さらに、このうち時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が月80時間を超えるものが81事業場、33.1%、内、月100時間を超えるものが、55事業場、22.4%、内、月150時間を超えるものが14事業場、5.7%、さらに月200時間ですね、超えるものが1事業場で、これ0.4%という内容でございました。この違法な時間外労働があったというのが245事業場で40.3%。これも含めて、他に何らかの労働基準関係法令違反が認められた事業場で、ということで見ると488事業場で全体の80.3%になりました。

今年度も同様の監督を行っています。9月末時点で長時間労働が疑われる事業場に対して、227事業場。このうち、何らかの労働基準関係法令違反が認められた事業場が198事業場で、全体のこれ87.2%となっております。

今回の方法につきましては、複数の報道機関に取り上げていただいているということで、まさに中島委員の御指摘のとおりですね、それだけ長時間労働を含めて働かれる方々の労働環境の改善に対する社会の関心、というのが高まっているということだと思います。

実際に長時間労働を原因とする労災補償請求の心臓疾患、それから精神障害の件数、これも高どまりとなっている現状から見てもですね、茨城労働局としては引き続き監督指導を積極的に取り組んでまいりたいと思っています。

今月11月はですね、過重労働防止啓発月間ということで、集中的な取り組みをさせていただきます。また、長時間労働が疑われる事業場に対しての重点的な監督指導、それから電話相談なども実施をしております。引き続き皆様方のご協力をお願いしたいと思います。私からは以上でござ

います。

<木島会長>

そのほか、よろしいですか。
中島委員、何かありますでしょうか。

<中島委員>

はい、ありがとうございます。
本当に世の中、人手不足を理由に、長時間労働になり得るところ、本当に多くあるのではないかなと思います。自分が所属している会社の方でも、やっぱりそういったことを理由に残業してしまうという方も多くいらっしゃると思いますので、引き続きお取り組みいただきたいなと思います。

<木島会長>

ありがとうございます。その他委員の方から御意見御質問等ありましたらお願いいたします。
それではないようですので、次に進めさせていただきます。
次は築瀬委員よろしくお願ひします。

<築瀬委員>

日本製鉄の築瀬でございます。よろしくお願ひします。
まず1点目ですけど、第1章の方で「働き方改革の推進と多様な働き方を実現等」ということで、頁でいいますと1頁の右下の方にですね。いろんな助成金、労働移動支援助成金とかですね、中途採用等支援助成金。こういうのをあらゆる方法で周知に努めるというふうにありましたが、ちょっと僕も見つけられなかったのですけれども、他のものは、Xとかですね、そういうもので周知するというのですけれども、使用者側から言えば、使用者側が活用できる支援金というのはすごく周知してもらいたいと思っています。だから、いろんなあらゆる方法っていうのがどういふことでやられたのでしょうかということなんです。

<西方職業安定部長>

安定部からお答えします。
まず、労働局のホームページの方に、各種助成金制度を検索していただくことで、あの厚生労働省のホームページ内に雇用関係助成金ツールというのがあるので、こちらにリンクができることになっておりまして、そこで取組み内容ですとか、対象者から雇用関係助成金の検索が可能なサイトにアクセスできるようになっているというのが一つございます。今も委員の方からご提案を頂戴しましたので、先般の茨城労働局の方で開設しております X、旧 twitter ですね。こちらの方に改めて掲載するなど周知方法の方拡充してまいりたいと考えております。

<築瀬委員>

はい、ありがとうございます。私も登録するようにします。
あともう一個、バカみたいな提案なんですけど、X はよく使われていますようですが、インスタグラムは映像とか画像とかを非常に張りやすいということで、例えばですけど、ドラマ仕立てですね、経営者の人が例えば、「こんなことに困っているんだよ」「こんな助成金ないかな」とか、「こんなのあるよ」みたいな、何かそういう短い動画でこうやっていくと、あ、そうなんだ、じゃあここにアクセスしようというふうに、厚生労働省のホームページにあるのはわかるんですけど、そこに導く簡単な、そんなものがあつたりするといいいんじゃないかな、というふうに思います。
ありがとうございました。引き続きよろしくおねがひします。

<西方職業安定部長>

インスタグラムの関係はですね、実は一部のハローワークの方ではマザーズコーナーというのがあって活用している事例はあるのですが、今ご提案いただいた中で非常に面白い取組みだなど感じましたので、今後の検討の対象にさせていただければ、と思います。

<梁瀬委員>

ありがとうございます。

続いてですね、第2章の「安全で健康で働くことができる環境づくり」のところで、外国人のですね、本当に皆さん、御存じのとおり、労働人口が減ってきて、我々の鉄鋼業というのは当然ながら、機械化を進めながら人間がやる仕事というのを減らしてきてはいますが、そのスピードに労働人口の減少についていけないと思うのです。多分間に合わないのではないかと考えています。

そういう意味では、製造現場に女性を登用するとか、外国人を使っていくとか、こういうことしていけないと、今までの雇用しているところだけでは無理であるということで、外国人を使っていきたいと思っています。

ただ、やっぱり言葉の壁があって、通訳ですとか、そういうことも必要になってくるんですね、必ず。本当に日本語がペラペラの外国人というのは、どこでも働けると思うのですが、どこでもというか働き口は広いと思うのですが、製造業においてはなかなか人が集まりづらい。そういう中では、そういうところに助成とかですね、そういうのがあるといいなと思います。

あとは、これは総務省のほうだと思うのですが、技能実習生の特定技能に鉄鋼業はなっていないですね、外されていて。なるべく早く、鉄鋼業も特定技能の業種の中に加えていただくと、5年間という期間で技能を使えるということになるかと思いますので。その辺はちょっと管轄違うとは思いますが、そういうことの意味があったということだけ認識していただければと思います。

<西方職業安定部長>

引き続きまして安定部でございます。

外国人の関係ですが、助成金制度の中に人材確保等支援助成金というのがありまして、その中のメニューに、外国人労働者就労環境整備助成コースがございます。これは何かといいますと、外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備措置ということで、例えば社内規定ですとか、あとはその社内で使ういろんなマニュアルとかあとは標識とかいろいろあると思うのですが、こういったものを多言語化の導入をした際に助成するというものがありまして、こういったものを通じてですね、外国人労働者の職場定着に取り組んでいただけるような助成制度がありますので、こちらの方をご活用いただければと思います。

<梁瀬委員>

はいわかりました。ありがとうございます。不勉強ですみませんでした。

最後、もう1点です。障害者の関係ですけど、これは昨年も申し上げたと思うのですが、いや難しいのは分かっているんですけど。障害者雇用というのは、もちろん企業の責務だと思っておりますが、やはり障害者を雇用するときに公共交通機関がある地区はいいんですが、やはりいうと鹿島地域とかですね。やはり障害者で、自分で通退勤できない、自分で自転車漕げないとかで、親が車で送ってくるとかあるんですけど。そういうところでもう少し何かあれば、少し雇用の幅が広がったりとか、障害者自身が働きに出たいという気持ち、こういうのが出るのではないかなと思ってはいて、少しこういうところも、もしあればというか、何か手立てがあればお願いしたいと思っています。

<西方職業安定部長>

安定部でございます。

厚労省のほうでは、障害者の方を雇い入れた、あるいは継続して雇用していただく障害者の障害特性に応じて、通勤を容易にする措置を行う事業主に対して助成制度がありまして、重度障害者等通勤対策助成金制度というのがあります。

内容的にはどういったものになっているかといいますと、例えば、障害者の方の場合、移転が許されるのであれば通勤を容易にするための住宅の賃貸の助成とか、あるいはその住宅手当の支給に関する助成の他ですね、例えば障害者の方は、その5人以上の通勤させるためのバス購入のための助成ですとか、あとはそのバス運転手を委嘱することに伴う助成制度があります。

ほかにも、その自動車通勤を行う障害者のための、通勤用の自動車を購入するための助成金制度ですとか、通勤援助者を委嘱するためのその通勤援助者に必要な委嘱助成金とかいろいろメニューがあります。直接取り扱っているのが独立行政法人の高齢・障害・求職者雇用支援機構というところなのですが、そちらとも以後連携しまして、こういった制度がありますよということを引き続き周知していきたいと考えております。

<梁瀬委員>

はい、ありがとうございました。はい。私からは以上でございます。

<木島会長>

それでは、その梁瀬委員の方から3点質問があって、それについて局のほうからご回答いただきましたけれど、その関連で、何か委員の皆さんのほうから質問等があれば、お願いいたします。

<渡邊委員>

ちょっとよろしいですか？ すみません。

<木島会長>

はい。

<渡邊委員>

関彰商事の渡邊でございます。いつも、ありがとうございます。

梁瀬委員のご質問は、あの助成金ですよ。いろんな形で周知活動はいただいていると思うのですが、やはりいろんな、こう質問をすると「こんな助成金がありますよ」「知りませんでした。わかりました。勉強します」という形になるので、やはりこれが現状だということを御理解いただいて、もっともっとその助成金というものをうまく活用しながら、我々使用者側も労働者の皆さんも、こう良い形になれるような取り組みということをぜひお願いしたいなど。我々もしっかりと勉強というか確認をさせていただく努力は続けていきたいと思っておりますし、ぜひ我々に対する情報提供というところも、もっと工夫してお願いできると大変ありがたいなというふうに思っています。

どうぞよろしくお願いいたします。

<木島会長>

これは、ご意見、ということではよろしいでしょうか。そのほか、ご質問等があればお願いいたします。

<小坂委員>

すみません。電機連合茨城地方協議会の小坂と申します。

今助成金の話が出たので、後ほどの最低賃金のほうで、僕ちょっと質問しようと思ったのですが、今回は最低賃金の特に特定最賃のときの意見陳述で、労働者側並びに使用者側からですね、意見陳述したときに、いろいろな賃上げの今、機運にのっかって賃上げをし、と制度の方は理解しているんですけど、今お話しにあった助成金の方もいろいろレパトリーはあるんだけど、

それを申請するのに非常に苦勞をしていると。下手をするとですね。コンサルを雇って、その方にお金がかかってしまうっていう、そんな話もあったので、色々なことはできているのはわかっているのですが、それに寄り添って中小・零細の方々が、本当に使える助成金なのかというところに、もうちょっと踏み込んでですね、寄り添ってほしいというのが一つ。

あとすみません、価格転嫁の話をよくされます。賃上げの労務費の分まで価格転嫁ができません、というような話もあるので。賃上げの話でいろいろな PR するのはいいんですけど、今実態、実際に中小・零細の企業でどのような状況なのか、というところまで、ちょっと踏み込んでいただいてですね、通常の PR だけではなくて、これをする事によって、というところの申請のところまで、もうちょっと寄り添うような体制づくりというところを本気になってやらないと、中央の掛け声だけが地域に入っている。そんな感じなのかなというふうに、ちょっと今回の最賃のときも受けとめていきますので。すみませんあの、そういったところも加味しながらですね、進めていただきたいというふうな意見要望でございます。以上です。

<木島会長>

はい、ありがとうございます。小坂委員からの意見要望ということでしたが、何か局のほうからありましたら。

<山口雇用環境・均等室長>

雇用環境・均等室、山口です。ご発言ありがとうございます。

厚生労働省としての賃上げに関する中小企業・小規模事業者への最大の支援策というのが業務改善助成金ということで、中小企業賃金引き上げ対策支援補助金という形になっておりまして、補助金という枠組みなので、交付の申請をして、それからそのオクケーを受けてから、事業実施という名の賃金引き上げをして、設備投資をして、終わりましたという報告をして、支給申請をして、お金を受け取る、という非常に時間や手間がかかるというようなスキームになっております。大変ご不便をおかけしております。

ということで、その辺のお声も毎年いただいておりましたので、今般 8 月 31 日付の制度の拡充策ということで、50 人未満の事業場に対してのみの措置なのですけれども、事後申請を認めるということで、平たく言うと、手間を省きますということです。どの手間を省くのかというと、「賃金を先に上げちゃってください」と。わかりやすく言うと、これだけ大きく最低賃金の引き上げがあったので、法違反にならないように、何とか 9 月末までに賃金引き上げようと。でもせっかく賃金引き上げするのだったら、この助成金使いたい、というところで、先に賃金引き上げをしてしまうとこの助成金使えないのですけれども、まず賃金を上げちゃってください、と。それからせっかくですから、生産性向上に使えるような設備投資も考えて賃金上げましたと、こういう設備投資したいです、という事後報告で交付申請を行ってくださいというような形に変わりました。

これで労働局の方から、じゃあどうぞやってくださいという交付決定が出た後、実際に設備投資をしていただいて支給申請に流れていく、というところで、その手間の部分では全面的にはないのですけれども、若干の改善は図っております。

それからですね。最大の支援策といいながら、一つ一つの企業さんには届いていない部分もあるだろうというふうに思っております。団体さんであるとか、茨城県各自治体も含めまして、あらゆるチャンネルを使って周知広報を行っているところなのですけれども、何回周知してもいいぐらいに思っております。こういった機会も活用して、ご説明のほうさせていただいております。もし説明の機会がございましたら、私どもご説明をさせていただきたいと思っております。

それからですね。例えば、社会保険労務士さんとかにお願いしないと申請できないという助成金ではないのです。なかなかハードル高そうなのですけれども、厚生労働省自らも YouTube 動画を貼りまして、ざっくりとした概要を説明して、実際の申請の仕方、書類の書き方、入力フォー

ムなども用意しております。

それでもなかなかハードルが高いという場合に、我々が委託運営している無料の働き方改革推進支援センターの方で、ざっくりとした概要にはなりますけれども、助成金のこういったものがありますよ、こういうふうに活用できますよ、という案内をさせていただく、というような手はずも整えております。

まだまだ周知に伸びしろがあるな、と勉強させていただきました。引き続き、皆様のご協力いただきながら、助成金の有効活用をやっていきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。ありがとうございました。

<木島会長>

そのほか、局のほうから。はい、どうぞ。

<稲葉労働基準部長>

労働基準部長、稲葉です。あの小坂委員、ご意見ありがとうございました。

今年、私も最賃の方、事務局ということで入らせていただきましたので、本当にいろいろご協力ありがとうございました。先ほど、最賃の絡みということで言えば業務改善助成金になるかと思いますが、まさに助成金のそういう使いやすさというか、わかりやすさということなのかな、ということで、しみじみ感じております。

それから、小坂さんの言葉で、中小の方、価格転嫁の話があって、実態にこう踏み込んでということで、これもちょっとこう言い換えると、要は中小企業の今の実際に現状に結びつくようなということだろうと思っておりますので、そういう意味では先ほど築瀬委員からもご発言がありましたとおり、本当にあの、ビジュアルベースで、目で見て「あ、なるほど、こんなふうにすればすぐ申請できるんだな」と。確かに現状では、こう堅い、どうしても紙で申請書を、ということで、なかなか正直使いにくい、というところがあるのかなということで。そういうご意見いただきましたので、いろいろとこう改善なんかも加えまして全てというか、よりよきものにしていきたいと思っておりますので、よろしくお願いをしたいと思います。

<木島会長>

ありがとうございます。よろしいですか。小坂委員よろしいですか？

<小坂委員>

はい。ありがとうございます。

<木島会長>

そのほか、関連の上で質問等あればよろしくお願いたします。

それでは築瀬委員の質問につきましては、とりあえずここで終わりにさせていただきます。続きまして、佐藤委員からの質問お願いいたします。

<佐藤委員>

ケーズホールディングス佐藤でございます。よろしくお願いたします。

私、さきほど中島様と同様の質問になってしまうのですが、11月5日に報道されておりました、いわゆる労働局内の違法残業の実態についてというところで、弊社が商業というふうなこともありまして、商業が違反事業の最多、というようなところがあったものですから、ちょっと個別具体的な形になってしまうかもしれないんですが、具体的な違反事例とか、原因ですね。そういったものをお聞きしたいなというところがありました。

商業という業種業態の特性上、顧客対応というところに依るものが多いのか、もしくはそれ以外の原因があるのかというところで、ぜひ参考にさせていただきたく、ご質問させていただきます。

した。おねがいします。

<稲葉労働基準部長>

労働基準部長稲葉です。佐藤委員、ご意見ありがとうございます。

公表しました608の監督対象のうちですね、労働基準関係法令違反があった事業場が488と。このうち商業ですね、商業で監督指導実施事業場の対象となった事業場数というのが147と、この147のうち労働基準関係法令違反があったのが119事業場。このうち労働時間関係で違反があったのが63事業場。この商業で63事業場というのが全産業で245ですので、この245事業場の中で占める割合が、商業がもっとも多いという結果でございました。具体的な違反で原因というのは公表しておりませんが、差し支えない範囲で参考までに申し上げますとまず36協定の未届けというのがあります。

それから届け出はしているんだけど、この協定時間を超えて時間外休日労働を行わせていたというのがございます。

原因なのですけれども、商業なんですけど、施設内での製造、それから調理の業務を行っている、そういう方々の人手不足が影響したということ。それから稼働し始めたばかりの施設で、システムトラブルが発生してその対応に追われてしまったと。それから、社員が食品販売加工の作業全般を行っているのだけれども、繁忙期に社員の手が足りなくなった、ということなどでございます。長時間労働の原因としては、まさに佐藤委員がおっしゃるとおりで、人手不足と言えるのかな、という状況でございます。

なお、ちなみに監督指導実施事業場の対象となった商業、147のうち、大企業が21、中小企業が126という内訳でございました。

簡単ですけれども、以上でございます

<木島会長>

ありがとうございます。その他、労働局の方から何かあればお願いします。

よろしいですか。佐藤委員、なにかあれば。

<佐藤委員>

はい。どうもありがとうございました。

<木島会長>

では、今の佐藤委員の質問の関係で、何か委員のほうから質問等があればお願いします。

それでは特にないようですので、続きまして、本日欠席ではありますが、笹本委員からも事前にご意見ご質問頂いておりますので、事務局から代読をお願いします。

<海老澤総務企画官>

それでは代読させていただきます。2つほどあります。まず、第2章「安全で健康に働くことができる環境づくり」からで、

『参考資料2では第14次労働災害防止計画を拝見しましたが、高所からの落下防止に関して、労働安全衛生法が2022年1月2日に改正施行され、それまで多く使用されていた「胴ベルト型安全帯」が一部使用不可となり、これに代わる形で新規格の「フルハーネス型墜落制止用器具」の着用が義務化されていますが、この点に触れていないのは転落災害が少ないからでしょうか。

高所からの転落によるものは死亡や高度障害を負う危険があり、負傷された場合、長期間の治療と高額の治療費が必要となり、労災保険の財政も圧迫すると考えます。このことの記載がないのはなぜでしょうか。製油所の作業では、従業員全員教育を受け、また所内で従事していただいている行方パートナー会社皆さんがフルハーネスの教育を受け、着用しています。フルハーネス型安全帯の購入に対して補助を出すという判断はないのでしょうか』

ということで1つめになります。

<木島会長>

はい、では一つめのテーマにつきまして、労働局のほうから回答のほうをお願いします。

<稲葉労働基準部長>

はい。労働基準部長、稲葉です。本日ご欠席ですけれども、笹本委員の方からの御意見をいただきました。

14次防計画の絡みと、このフルハーネス型安全帯の関係のご質問でございまして、建設業におきまして墜落転落災害は令和4年、2022年の建設業災害、全体ですね、4分の1を占めております。墜落・転落は、事故の中でも最も多い災害になっています。

これは残念ながら令和5年に入っても、同様の傾向が続いておりまして、減少しておりません。この点第14次防のアウトプット指標で、墜落転落災害のリスクアセスメントに取り組む事業場の割合を85%以上とする、というふうにしています。高所作業では、まず開口部や作業床の端に囲いや手すりをしっかりと設置をしていただいて、その上で委員からの御意見があったようにですね、着用が義務化されているフルハーネス型墜落制止用器具を、適正に使用していただくことが重要である、というふうに考えております。14次防の計画の中では、これも委員のご意見のとおりなのですが、言葉ではですね、フルハーネス型墜落制止用器具は触れておりませんが、建設工事では各現場、工事の進捗状況によって、危険箇所というのは刻々と変化をしていきますので、いつでもどこどのような危険が潜むのか、リスクを洗い出して、そのリスク低減対策の中に、フルハーネスの着用ということも含まれていると考えております。

それから最後の、フルハーネス型購入の補助金についてですが、令和2年度と3年度、これは移行期であったので、古い安全帯から新しい墜落制止用器具へ更新支援をするための補助事業がございました。ただ、令和4年度以降は着用が義務化されたため、この補助事業はなくなっております。

以上でございます。

<木島会長>

その他、労働局のほうからありますか。

はい、ただいまの関連で、その他委員の方から何か質問等ありますか？ よろしいですか。それでは、笹本委員の1点目についてはひと段落で、2点目をお願いします。

<海老澤総務企画官>

2点目になります。「安心して挑戦できる労働市場の創造」からで、

『「連合茨城2023年政策制度討論集会」にて、各企業の代表者や組合代表者と意見を交わしました。茨城県の求人数に対し、応募者が非常に減少しています。高卒生徒数が減少する中、学校側としては進学率などを考慮するあまり、大学進学や専門学校への入学を推進している状況と聞き及んでいます。大学・専門学校もおおむね定員われなものであるということです。これに対する施策がいずれも資料にもありません。今や高卒・中卒は金の卵です。高齢者雇用については、いろいろと施策、補助金等良い内容で資料ができていますが、新卒者をどのように雇用を呼び込むかの施策を伺いたい』

ということです。

<木島会長>

ありがとうございます。では、この件につきまして労働局の方からお願いします。

<西方職業安定部長>

職業安定部です。ありがとうございます。

生徒の進路ということなのですが、進学、就職のいずれに対しても幅広く選択肢を持つように、まず、早期からの職業意識形成の必要性を、各学校の進路指導の担当教員がまず十分説明を行って、その後学校と協力をしまして、生徒の職業意識形成が自立的あるいは計画的に推進されるように環境整備を図ってきております。

具体的に申しますと、まず中学生から高校 1・2 年生を対象に、職業意識の啓発と、あと就職活動に向けた事前準備に重点を置きましたセミナーを実施する、あるいはハローワークの職員が学校を訪問しまして、地域の労働市場に関する事と、あとは働くことの意義とか、また社会的役割、また、ほかにも多様な働き方に関する実態がどうなっているか、ということについてですね、講義を通じまして、お話をさせていただきます。そして、その他にも各ハローワークの方で、各学校の教諭との連絡会議をもっておりまして、その中で雇用情勢等に関する情報交換会も開催させていただいております。

そのほかは、企業説明会ですとか、あとは面接会におきまして、若者の採用ですとか、育成に積極的で、その雇用管理の状況などが優良である中小企業の皆さんを、ユースエール認定企業ということで認定をしております。就職面接会の参加などには積極的にご案内して、重点的に PR を実施するなど、若者には地元就職に目を向けていただくように、いろいろな取り組みを進めているところでございます。

私からは以上でございます。

<木島会長>

ありがとうございます。その他労働局の方からなにかあれば、よろしいですか。

それでは今の 2 点目の件ですけれども、このことにつきまして、なにか委員の皆さんから質問等あれば、お願いいたします。

はい、ないようです。ではもう 1 点、3 点目お願いします。

<山口雇用環境・均等室長>

私のほうから委員からのご質問と回答と、あわせて発言させて頂きたいと思っております。

雇用環境・均等室、山口です。

笹本委員の方から、「誰もが働きやすい労働環境の整備」ということで参考資料 4 の 4 頁目。労働局の認定企業となりますと、求人票で PR できますと記載されていますが、労働局の認定企業はどこかというご質問がございました。

ちょっと資料の作り方が分かりにくくて大変申し訳ないのですが、参考資料 4 の 2 の①、②の裏ですね。認定企業一覧という企業さんのお名前が並んでいるものがありまして、これがそれぞれ 4 の 2 の①と 4 の 2 の②のそれぞれ裏面としてついている内容になっております。

労働局で扱っている認定制度、雇用環境・均等室の方では、えるぼしであるとか、くるみであるとかありますが、基準部、それから安定部でも扱っている認定制度がありますので、網羅する形でこういった資料、企業向け、それから学生・求職者向けに 2 種類つくりまして、企業さんが集まる機会、あるいは学生さんが集まる企業説明会のような場所で、こういったものを周知しまして、我々労働局が個々の企業さんに成り代わって営業活動をしているというような側面もございます。これは例えばえるぼしとかくるみで言いますと、それぞれ厚生労働省の方で設けている、ポータルサイトの方にもっともっと詳しい企業さんの取り組み状況、載っております、全国の状況も見られます。

例えば、女性活躍で言えば、女性の部長職のランキングトップ 50 とかというふうなもの、情報が都度更新されまして見られるようになっております。企業さんも最大のアピールの場でもありますし、就職活動をされる方の参考となるところですので、ポータルサイト、行政運営方針

の方でもご案内させていただいておりますが、なかなかそこにたどり着いていただくまでもハードルがあると思いますので、こういったアナログな形ではございますが、資料を作って周知をさせていただいているというところです。

昨日、今日のニュースなんか見ますと、所得税減税の関係で、くるみんとかえるぼしの認定企業にインセンティブを与えるような議論も始まるというふうに聞いております。それから、既に公共調達の場合でもインセンティブがついております。私どもの方でも、単に「認定を受けたいです」というアクションを待つのではなくて、周知もしながら、それから自治体さんのいろいろな審議会に私も顔を出させていただいておりますが、そういったところでお話しさせていただくことによって、自治体さんとコラボして、企業さん、地元企業さん集めて説明をさせていただくとか、そういった機会もいただいております。

人材確保、人材不足に大変苦慮されている企業さんも、他の企業さんとの差別化にもつながると思いますし、そもそもの目的である子育て支援、両立支援、あるいは女性活躍ということで取組みをどんどん進めていこう、とその取組みが進んでいるという証ですので、積極的に周知していきたいところがございます。御質問をいただき、お披露目する機会ができて、大変感謝しております。

ありがとうございます。

以上です。

<木島会長>

はい、なかなか聞けない話でした。どうもありがとうございました。この関係で何かご質問等あればお願いいたします。

ありがとうございます。では笹本委員からの事前にいただいた質問については、このあたりで。

それではまだ時間がありますので、何かご質問等ご意見等があれば、ご発言いただければ幸いです。

<小坂委員>

すいません、よろしいですか。質問をさせていただいても。

<木島会長>

はい。お願いします。

<小坂委員>

いただいた資料の9頁になるのですが、人材確保対策コーナーでの支援ということで、やはり全産業いろいろなところに今、人手不足という中で、その中でも特に今、人手不足が厳しい業種・業界に対しての支援というふうに認識しておりますが、この支援をされた成果ですね、昨年度と比べて、ではどのくらいこの業界に就職が増えたのかとか、その支援の内容の成果をぜひ教えていただけると、大変ありがたいなと思っております。

<木島会長>

今の点につきまして、労働局のほうで回答があれば。

<小坂委員>

すみません。突然の質問なので、もしあれでしたら、後日改めてでも。すみません、弊社のグループでも運送や介護をやっているのですが、なかなか人手不足改善に向かってないなという実感があるものですから。

<西方職業安定部長>

はい。

人材確保対策コーナーということでは、水戸所と土浦所と、割と比較的規模の大きい所に設けて実施していただいているところなのですが、まず人材確保対策コーナーは、コロナで求職者向けの支援と求人者向けの支援とに分かれておりまして、求職者向けの支援で言いますと、実数値の話になりますが新規への支援対象者数についてはこの9月までで1352件で、就職件数自体は662件で就職率自体は49.0%ということになっています。

就職件数のうち最も多いのが介護関係ということになっていまして。これは全体の31.9%になっています。2番目に多いのが医療関係となっていましてこれが全体の22.8%、次いで3番目に多いのが運輸関係で全体の21.1%でございます。

一方、求人者向けでいきますと、支援対象求人数は2564件ということですが、このうち充足数につきましては280件で、充足率につきましても50.9%ということです。充足数のうち最も多いのが、やはり介護関係となっていまして、これが42.5%、2番目に多いのが運輸関係、これが17.5%、次いで3番目に多いのがいわゆる医療関係で17.1%ということでした。

<木島会長>

ありがとうございます。

<澤口労働局長>

すみません。補足なんですけど、実は私前職、その関係の本省の担当だったので、まあちょっと補足させていただいても。

今は、就職件数とか求人件数とか数の話なんですけど、ちょっとサンプルでみますと、結局、人手不足業種の職種というのが、今仕事をされている方のパイの中でだけやっても絶対数が足りないんで、経験をされてない方、介護の仕事してない方も介護の世界に入ってきていただくとか、そういうことをしないと解決しないので。この人材確保コーナーを作ってやっているっていうのは、結局そういうことを狙ってやっているとの趣旨でありまして。

ちょっとサンプル的にこれはオールジャパンの就職件数の中で調べたんですけども、介護の方で介護の就職件数で見ると、大体半分ぐらいがそれまで介護の仕事をしてなかった方を介護、就職にもってきている。あとドライバー、自動車運転の関係では半分超えていたんですけども、ドライバーの仕事をしてない方をドライバーとして仕事に結びつけていることもあって。やっぱりハローワークとしてやるアドバンテージは、それまで経験したことがない方についていただくということであるので、そういう意味で言っても、そういう役割はある程度果たしているのかなという感じで、私も本省の担当やっておったので、補足的にちょっと説明をさせていただきました。

そういうことで、色々民間の紹介事業者も最近介護とかの関係で色々やられているとは思いますが、やっぱりそこが、ハローワークがやっていることの意味なんじゃないのかなという風に思っていますので、そういうことの成果も含めてあげられるようになる取り組みればなど思っています。

<小坂委員>

ありがとうございます。

<木島会長>

ありがとうございます。

ではその他、ご質問、ご意見等あればお願いいたします。

<谷萩委員>

お世話になっています。トレンディ茨城、谷萩と申します。

私のほうからは渡邊委員とちょっと似たような内容、ちょっと疑問に思っているところがございます。

継続的なキャリアサポートってところなのですけれども、それに付随するこの資料3の17の2ですね。これ令和5年度における就職件数が載っていると思いますが、前年と比べてどのような推移があったのかというのがちょっと知りたいなと思います。就職されてる件数が増えるのか減っているのか。この表からはちょっと読み取れなかったのですけれども、就職されている方が本当に継続しているのか。継続して働いているのかどうか。

なぜそこに繋がるかなというところの話ですが、労働者の就職が決まりますと再就職支援手当助成金というのができるのですね。でも、1日勤務ただけで、会社がハンコを押せば貰えるんですって言われることにちょっと私疑問に思っちゃうところがあって、企業側としては人を採用した時の助成金というのは先ほどからお話ありましたように、いろんな手続きを踏まなくてはならなくて、結構面倒くさいし細かいし、というところがあって。

そこのところで仮に再就職手当をいただいて一週間でやめた、としたら、3年間は貰えないというのは分かるのですけれども、その後のキャリア支援というのはどのようにされてるのかなっていうのがね、ちょっと疑問に思ってます。

やはり本当にその仕事に適した仕事、職業に就く意思があるのだろうか、そういったところも、しっかりと支援の部分でやっていただくと、採用する側としても、長く働いてもらいたいという思いがありますし、人手不足というところでも、やはり企業が望む勤務形態では、なかなかマッチングしないというのが実情なんですね。ですので、働く人に合わせた企業の勤務形態に少しずつ変えていく必要があるなということを日頃よく感じておりますので、そういったところも含めると、やはり就職っていうものに関してはしっかりと自己理解、適正な職業判断、そういったところをして就職していただけたらいいかなっていうのを、日頃からちょっと感じております。以上でございます。

<木島会長>

ありがとうございます。矢萩委員からの質問ご意見について、何かありましたら。

<西方職業安定部長>

安定部でございます。

今の状況から申しますと、特に雇用保険の受給者の就職関係の話が出ましたけれど、受給者に関しては、特に初回の認定の際にアンケートとかありまして、その中で、ご本人さんが就職上抱えていらっしゃるいろんな問題点をなるべく把握するようにして、なるべくそれを個別支援の方にも繋げていけるように支援をしております、というのが一つと、就職状況は去年との比較でいいますと、なかなか特に求人状況で言いますと、色々昨今の物価高騰ですとか輸入の状況もあり、なかなか新規求人が伸び悩んでいるということもあり、一方では、求職者の関係でいうと、去年から比べると求職者の数も若干減ってきてるかなという感じでございます。

中でも人手不足の話が出ましたので、その中でも申し上げますと、やっぱりミスマッチの関係のところを含めて、どうやってマッチングを拡充させていくか、いわゆる人手不足分野には限らない話ではあるのですが、ハローワークの方では特に力を入れていますのは、その求職支援に対するいろんな業界ですとか、あるいは具体的についていただくことを考えていらっしゃる企業様ですとか、仕事の理解促進ですね。こちらの方について、なるべく皆さまのPR情報発信ですとか、あるいはセミナーに参加していただく、企業説明会ですとか、あと実際に事業所を見学していただくとか。そういった取り組みを通じてですね、理解促進に取り組んで頂くというのは一番の課題だなと感じております。

それができた後に、大小さまざまマッチング機会はありますけれども、いろんな業界団体さんですとか、関係機関ともタイアップしながらいろいろな就職フェアですとか就職面接会、そちらのほうを通じて、マッチング支援に力を入れていければいいな、と考えております。少し長くて回答になってないところがあると思いますが、以上でございます。

<谷萩委員>

ありがとうございました。今後も支援の方よろしく願いいたします。

<木島会長>

それでは、よろしいでしょうか？

<付委員>

茨城大学の付 月と申します。よろしく願いします。

私の方からは、外国人労働者の労働条件及び防災について質問させていただきます。

まず1つ目なのですが、労働条件については、6頁に主要施策の「安全で健康に働くことができる環境づくり」1の中で、外国人労働者、自動車運転者等の労働条件を確保するために、関係機関と相互通報を行う等、連携をしながら労働基準関係法令違反の疑いがある事業に対し、監督指導を行いました、というふうに書かれているのですが、具体的にどのような業種、事業所でどのような法令違反があったのか、事前通告しておりませんので申しわけないですが、お分かりの範囲で教えていただければと思います。

その後、あった違法事例については監督指導を行った、ということなのですが、その後は是正されているのか、ということもあわせて教えていただければと思います。

2つめは外国人技能実習生なのですが、外国人を雇いたいという先ほどの雇用者側の声がありましたけれども、一方で外国人実習制度自体が人権侵害の温床とも言われると指摘されるほどであります。せっかく来ていただいた外国人労働者、技能実習生が事故に巻き込まれたり、労災に見舞われたりすることが少なくありません。ちょっと前のニュースなのですが、2010年から2017年の8年間で174人が、外国人技能実習生が死亡しているということが国会で問題にされました。

茨城県内では農業で、資料が2の7のところで、20代の被災者のうち8割は外国人であり、その多くが技能実習生です、という資料があったようなのですが、改めて技能実習生に限らず、外国人労働者のこういった労働条件ですとか労災防止についてと、使用者側、外国人労働者側、あるいは茨城県民全体に対してどのような取り組みをなされているのかというのを教えていただければと思います。

資料6頁には、監理団体のJITCOに対して農業における労災防止に係る要請を実施したという資料2の7が示されていますけれども、恐らくこれだけでは足りないというか、もっとなされているのかなというふうに想像しておりますので、もう少し具体的に教えて頂きたいのと、その後の状況はどのように改善されたのか。フォローアップはどのようにされているのか、ということをお教えいただければと思います。

どうぞよろしく願いします。

<木島会長>

それでは労働局から。

<稲葉労働基準部長>

はい、労働基準部長、稲葉でございます。まずはご意見ありがとうございます。

まず、全て答えられるかというところがあるのですが、まず相互通報の関係ですが、ちょっと一件一件が個別の案件にかかわってしまうものですし、今手元にはないので何とも言えないのですが、当然ながら労働基準法違反であったり、また労働安全衛生法違反にかかわるものがあれば、それは関係機関の方に通報しているということで実施をしております。

それから、もう委員御指摘のとおり、災害が外国人労働者の方が多いというのは事実でございます。その背景としては、やはり言葉の問題であったりとか、文化の違いなんかもあってですね。そういうところから、どうしても怪我に結びついているということもあります。

先ほどちょっと農業の関係でお話に出ていたかと思いますが、農業の関係はなかなか適用の関係もあるので、農業の関係で JA 農協さんの中央会というところがございまして、束ねているところでございます。そちらの方に先月、先々月になりますか、ちょっと災害が多いので、そういう関係団体に要請に行きました。

また、JA 職員向けの研修等の会合がございまして、そういう場を通じて労働災害の防止、あるいは労働条件の確保ということで、教育研修ということで、まずはそういうところからスタートするというところだろと思うので、そういうことを行っております。ちょっとざつとですけども一応、そんなところで取り組みしているような状況でございます。

<木島会長>

その他、局の方から何か。

<付委員>

ご回答ありがとうございます、どのような業種でどのような法令違反があったのかというのは現時点でお答えできないということで、よろしかったですか？ はいわかりました。ありがとうございます。

あの、ここから一つ意見なのですが、言葉文化の問題があるというのはそのとおりだと思うのですが、その背後にやはり差別意識ですとか、人権意識を向上させることも必要な、と思いますので、外国人労働者に限らず、その労働者側の人間意識の向上にも働きかけることが必要なのではないか、と思っております。もし取り組みがあったら教えていただければと思いますが、もしこれからやられるのであれば、そうですね、方針等教えていただければと思います。

あと、最後に一つなのですが、よく都内では外国人労働者向けの弁護士等による無料相談を市や区でやられることを見かけるのですが、茨城はそういった無料の相談窓口ですか、ホットラインというのがありますでしょうか？

以上になります。

<木島会長>

はい、お願いします。

<稲葉労働基準部長>

はい。労働基準部長、稲葉でございます。

教育研修、人権も含めたということでいえば、先ほど話した通り研修会とかに行つた際に、特に含めてお話をしております。それから、やはり外国人労働者の方ふえていますので、局の監督課に通訳のできる方を配置しております。

今、中国語、スペイン語、ポルトガル語、英語、2 名の通訳の方おられまして、ほとんど毎日のようにいろいろ相談が来ておまして、対応しているような状況でございます。以上でございます。

<木島会長>

それでは、修了予定時間を 11 時 55 分としており、現在 11 時 57 分ですので、まだご意見やご発言されていない委員の方もおられますが、時間の関係もありますので、審議の方はこれにて終了とさせていただきます。

皆さんご協力感謝いたします。

労働局におかれましては、今回出てきた意見等を参考に使って労働行政の方に務めていただければと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

それでは事務局、連絡事項等があればお願いいたします。

6. 閉会

<海老澤総務企画官>

木島会長、長時間ありがとうございました。

事務局からの連絡ですが、第2回目の審議会は令和6年3月頃に参集による開催を予定しております。今後、日程調整等させていただきますので、御協力のほどよろしくお願いいたします。

それでは、長時間にわたる御審議まことにありがとうございました。

以上をもちまして、本日の茨城地方労働審議会を終了いたします。

ありがとうございました。