

# 令和4年度第1回神奈川地方労働審議会 議事録

神奈川労働局総務部総務課

# 令和4年度第1回神奈川県労働審議会

## 1 日 時

令和4年12月1日（木）13:00～15:00

## 2 場 所

ホテルメルパルクYOKOHAMA 2階「シェリー」  
（横浜市中区山下町16）

## 3 出席者

### 【委員】

公益代表：山倉委員、三浦委員、小林委員、本間委員、高井委員  
島山委員

労働者代表：林委員、中島委員、櫻庭委員、真崎委員、小島委員  
今村委員

使用者代表：二見委員、清水委員、鈴木委員、高野委員、西村委員、  
久保添委員

### 【事務局】

局長、総務部長、雇用環境・均等部長、労働基準部長及び職業安定  
部長ほか

## 4 議 事

- (1) 専門委員の指名及び同意
- (2) 神奈川県労働審議会公開要綱の改正
- (3) 神奈川県労働局からの行政運営報告
  - ア 雇用環境・均等行政の進捗状況
  - イ 労働基準行政の進捗状況
  - ウ 職業安定行政の進捗状況
- (4) 質疑・意見交換等

## 5 議事内容

○中村補佐 それでは、定刻となりましたので、ただいまより令和4年度第1回「神奈川県地方労働審議会」を開催いたします。

本日、進行を務めます神奈川県労働局総務課課長補佐中村と申します。よろしくお願いいたします。

本審議会の開催に当たりましては、皆様に安心して会議に御出席いただくために、神奈川県感染防止対策に取り組む事業所の会場を使用し、マスク等の着用、手指の消毒、入館時の検温、座席間隔の確保、十分な換気、参加する労働局職員の削減、マイク使用ごとのアルコール消毒の実施といった対応を取らせていただいております。

会議中、不自由な点もあると思いますが、御理解、御協力のほど、よろしくお願いいたします。

それでは、まず初めに、事務局より本日の各委員の出席状況について御報告いたします。

○長山企画 総務企画官の長山でございます。

御報告いたします。現在、公益代表委員が6名、労働者代表委員が6名、使用者代表委員が6名、計18名全ての委員が出席されております。

18名の委員の3分の2以上が出席されておりますので、地方労働審議会令第8条の規定により、本日の会議の開催及び議決ともに有効であることを御報告申し上げます。

○中村補佐 本審議会は、神奈川県労働審議会運営規程第5条に基づき、原則として公開となっております。発言者のお名前を含めた議事録をホームページ等で公開させていただいておりますので、御了承願います。また議事録作成のために、御発言の際にはマイクをお使いいただきますようお願いいたします。

それでは、審議会の事務局より神奈川県労働局を代表いたしまして、局長西村より御挨拶を申し上げます。

○西村局長 神奈川県労働局長の西村でございます。

本日は、山倉会長はじめ委員の皆様方には大変お忙しい中、御出席いただきました。誠にありがとうございます。また皆様方には、日頃から労働行政の推進につきまして、御理解、御協力を賜っております。重ねて御礼を申し上げます。

この審議会でございますけれども、前回、コロナの影響を受けまして書面開催とさせていただきました。その際に、委員の皆様方から御意見をいただいた上で、今年度の行政運営方針の策定に至った次第でございます。その節は本当にありがとうございました。

新型コロナウイルス感染症につきましては、再び全国的に感染者数の増加傾向にあるような状況でございますけれども、サービス消費を中心に景気雇用について持ち直しの動きが広がっております。

県内におきます直近の雇用情勢につきましては、一部に弱さが残るものの、持ち直しに向けた動きが広がっていると判断しているところでございます。有効求人数ですが、これは前年同月よりも改善が続いております。有効求人倍率につきましては、今年度に入り少しずつ上昇傾向が見られたものの、その後、持ち直しの動きにやや足踏みが見られている

ところでございます。エネルギー価格や物価の高騰、急激な為替の変動が雇用に与える影響につきましては、引き続き注視してまいりたいと思っております。

このような中、今年度神奈川労働局といたしましては、雇用調整助成金の迅速な支給など、コロナ対策に取り組むとともに、ウィズコロナあるいはポストコロナの時代に対応した雇用の維持、労働移動等に向けた支援、多様な人材の活躍促進、そして誰もが働きやすい職場づくりに向けた取組を実施してまいりました。

先日、閣議決定されました物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策におきまして、コロナ対策を重点分野に掲げつつも、未来に向けた日本経済を持続可能で一段高い成長経路に乗せていくために、新しい資本主義の加速を目指すところとされたところでございます。

労働局の行政運営におきましても、今後、この経済対策を受けて取り組んでいくこともあろうかと考えているところでございます。

本日は、神奈川労働局におきます上半期の取組を中心にいたしまして、行政運営に基づいた取組状況及び今後に向けての課題につきまして、御審議のほど、どうぞよろしくお願い申し上げます。

簡単ではございますが、私の挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

○中村補佐 本日は、審議会委員の方の交代もありましたので、議事に移らせていただく前に、事務局から審議会委員の皆様の御紹介をさせていただきたいと思っております。

お手元の資料、事務局1の「第11期神奈川地方労働審議会委員名簿」を御覧ください。

失礼かとは存じますが、お名前のみ紹介させていただきますので、御着席のまま、一礼いただければと思っておりますので、よろしくお願い申し上げます。

初めに、公益委員代表、山倉会長です。

三浦会長代理です。

本間委員です。

高井委員です。

小林委員です。

畠山委員です。

続きまして、労働者代表委員です。

林委員です。

中島委員です。

櫻庭委員です。

真崎委員です。

小島委員です。

今村委員です。

続きまして、使用者代表委員です。

二見委員です。

清水委員です。

鈴木委員です。

高野委員です。

西村委員です。

久保添委員です。

久保添委員につきましては、前任の潮田委員からの交代で、既に神奈川県労働局長から任命されております。

次に、本日の資料の確認をさせていただきます。

本日は、議事次第及びファイリングされた資料を使用いたします。これは議事の中で説明を行う事項をまとめたものでございまして、各部の話す順に組んでおります。

次に、資料事務局1が審議会委員名簿、事務局2が神奈川県労働局の出席者名簿、事務局3が臨時委員名簿、事務局4は専門委員候補者名簿となっております。また事務局5が審議会関係の諸規程、事務局6は審議会公開要綱改定案でございます。

そのほかの資料につきましては資料目次により御確認ください。

それでは、これ以降の議事の進行につきましては山倉会長にお願いしたいと思います。

山倉会長、よろしくお願いたします。

○山倉会長 それでは、よろしくお願いたします。

それでは、まず議事の第1ですが、専門委員の同意に入りたいと思います。

本日の資料の中に事務局4として専門委員候補者名簿が提出されておりますので、事務局から説明をお願いしたいと思います。よろしくお願いたします。

○長山企画 御説明いたします。

資料の事務局5の地方労働審議会令第6条及び神奈川県労働審議会運営規程第9条の規定により、本審議会には、特別な事項を調査、審議するための労働災害防止部会、家内労働部会及び港湾労働部会の3つの部会を置くことができるとされております。

部会の委員の任期は2年となっており、昨年度の第1回神奈川県労働審議会において、部会の設置と委員の任命につきまして同意を得ております。

このうち専門委員は今年度2名の交代がございました。専門委員につきましては、地方労働審議会令第3条第4項の規定により、この審議令の同意を得て会長が任命することになっておりますので、資料番号事務局4に専門委員の候補者としての名簿がございました。この本日の審議会で皆様方の御同意をいただき、局長が任命する運びといたしたいと考えております。

○山倉会長 ただいまの説明を受けまして、事務局4にあります3名の方は審議会の委員の同意を得ることが必要とされておりますが、この3名の方を専門委員として任命することに御同意いただけますでしょうか。

どうもありがとうございました。それでは、本審議会といたしまして、本日付でこの3名の方を専門委員として任命することに同意いたします。

では、続きまして次の議事の第2になります。地方労働審議会公開要綱の一部改正についてです。

改正案が提出されておりますので、事務局より説明をお願いいたします。

○長山企画 中央労働審議会公開要綱の改正点につきまして御説明いたします。

資料番号事務局6を御覧ください。今回の改正点は、審議会の傍聴希望者の応募方法と項立てから条への変更になります。

応募方法に電子メールでの方法を追加したこと、郵送での方法を往復はがきに限定しておりましたが、郵送の方法を往復はがき以外の方法でも可能にしたことになります。

それと項番となっていたものを第何条という記載に変更しております。

本日、審議会において委員の皆様の御同意を得て、改正いたしたいと考えております。

○山倉会長 ただいまの説明を受けまして、地方労働審議会公開要綱の改正につきまして、本審議会委員の皆様の同意を得ることが必要とされております。

それでは、事務局資料6にあります改正案について御同意いただけますでしょうか。

どうもありがとうございました。

続きまして、議題の第3に入ります。神奈川労働局からの行政運営報告に入らせていただきます。雇用環境・均等部長、労働基準部長、それから職業安定部長からそれぞれ所管の事項の報告をお願いいたします。

なお、委員の皆様からの審議等につきましては、報告が一巡した後、まとめてお願いしたいと思いますので、その際に積極的に質問等をお願いいたします。

それでは、最初に雇用環境・均等部長、報告をお願いいたします。

○木本部長 雇用環境・均等部長の木本でございます。

私からは令和4年度上半期の雇用環境・均等部の業務の実施状況についてお話をさせていただきます。失礼して座らせていただきます。

限られた時間でございますので、資料の共通4にございます行政運営方針において、4つの項目を雇用環境・均等部として掲げておりますけれども、こちらを中心に説明を差し上げたいと思います。具体的な説明は共通3の資料で進めさせていただきます。よろしくをお願いいたします。

それでは、共通3の資料4ページを御覧ください。

まず1つ目の「女性活躍・男性の育児休業取得等の促進」という項目についてお話をいたします。項番は4-1(1)になります。令和4年4月から改正育児・介護休業法が段階的に施行されております。資料の雇均2も併せて御覧いただければと思いますけれども、本改正は男性の育児休業取得の促進に重点を置いております。特にこの10月に施行されました出生時育児休業は、通常の育児休業とは別に産後8週間の間に4週間育児休業を取得できるものでして、いわゆる産後パパ育休と呼ばれておりますけれども、こちらはマスコミ等にも大きく取り上げられまして、非常に注目されているところでございます。当局といたしましては、適切に制度の導入、運用をしていただくことが必要でございますので、

改正法の周知を行うとともに、育児・介護休業法の履行確保に向けまして、同法に基づく報告の徴収、これは企業を訪問し、ヒアリングをさせていただいて、必要に応じて助言指導を行うものですが、こちらの報告徴収を実施いたしまして、是正指導を行っております。具体的には上半期報告の徴収につきましては150件、そのうち是正指導を行った事業所数が107件となっております。主な法律の報告徴収の実施状況等につきましては雇均3という資料にもつけさせていただいておりますので、併せて御参照いただければと思っております。

報告の徴収と別に、労働者と事業主の間の個別の紛争、具体的には育児休業が取れないですとか、育児休業したことを理由とする不利益取扱いといったことなどについて、紛争解決の援助等も実施してございます。引き続き育児・介護休業法に関しまして、労働者の権利侵害や不利益取扱いが行われないように、着実な法の履行確保を努めてまいりたいと思っております。また来年4月には労働者数1,000人以上の企業に育児休業の取得状況の公表の義務が課せられることになってございますので、そちらにつきましても周知を図ってまいりたいと考えております。

続いて、次世代育成支援対策推進法について報告申し上げます。次世代法につきましては、101人以上の企業につきまして一般事業主行動計画の策定、届出が義務づけられております。当局の届出率は98.8%となっております。また次世代法に基づく、くるみん認定につきましては上半期で7件認定いたしまして、累計129件となっております。今年度は、くるみん認定の認定基準が改正され、男性の育児休業取得率の基準が少し高く設定されることになりました。それに伴いまして、新たなトライくるみんという制度も創設されましたし、不妊治療と仕事と家庭の両立についてプラス制度も創設されております。こちらについては周知に取り組んできたところでございます。企業において次世代育成支援に積極的にお取組をいただけるように、引き続き周知してまいりたいと思っております。

それから、この項の一番下の丸のところになりますけれども、新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金は、新型コロナウイルス感染症によりまして学校休業になったり、あるいはお子様が罹患されるなど、保護者の方がお世話をするために休まなければならないといったときに、有給の休暇を取得させた事業主さんに対して支給をする助成金ですが、今年度はこの助成金が全国で23万件を超える申請がございました。当局におきましては9月末現在で申請件数が9,812件となっております。雇用環境・均等部に限らず局内連携をいたしまして審査に当たっているところでございます。下半期につきましても、第7波、第8波の影響によりまして助成金の申請件数の大きな増加が予想されているところでございます。引き続き迅速かつ適切な審査に努めてまいりたいと思っております。

続いて、共通3の資料5ページ、項番は4-1(3)、一番上の段になりますが、こちらを御覧ください。女性活躍推進法について説明いたします。今年度から女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、届出、それから情報公表が、労働者数101人以上300人以下の企業にも義務づけられたところでございます。局のホームページですとか企業訪

間を通じまして周知を図ってまいりました。県や川崎市とも連携して県内の女性活躍の促進に取り組んでいるところでございます。当局の101人以上300人以下の届出率は98.6%となつてございます。全国の届出率は95%となつてございますので、全国平均を上回る状況となつてございます。また女性活躍推進法につきましては、本年7月8日に省令が改正されまして、女性の活躍に関する情報項目として男女の賃金の差異が追加されました。資料の雇均1にございますけれども、300人以上の労働者がいらっしゃる企業につきましては、男女の賃金の差異についても併せて公表することが義務づけられました。当局といたしましては、引き続きあらゆる機会、手段を活用いたしまして女性活躍推進法の周知啓発を行うとともに、法の履行確保に取り組んでまいりたいと存じます。

続きまして、2点目の項目になりますが、「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」について申し上げます。共通3の資料7ページを御覧ください。項番は4-3(2)でございます。「同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等」とございますが、パートタイム・有期雇用労働法が令3年4月から中小企業にも適用となりまして、企業規模を問わず全面的な施行となつてございます。パートタイム・有期雇用労働法の履行確保を図るために報告の徴収を実施し、必要に応じて是正指導を行っているところでございます。上半期の報告徴収の件数は114件、うち是正指導を行った件数が102件となつてございます。また神奈川県働き方改革推進支援センターを活用しまして、中小企業・小規模事業主に対して同一労働同一賃金についての相談対応、それから個別訪問支援などによるコンサルティングを実施しております。報告徴収の際にも働き方改革推進支援センターを紹介いたしまして、活用を勧奨しているところでございます。こちらのセンターの事業実施の状況についての詳細は雇均4という資料につけさせていただいておりますので、御参照いただきたいと思います。同一労働同一賃金につきましては、10月28日に閣議決定されました物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策におきまして賃上げの促進の施策の1つとして盛り込まれたところでございます。当局といたしましても、同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けまして、局内連携いたしまして積極的に取り組んでまいりたいと考えてございます。

行政運営方針の3点目の項目、「総合的なハラスメント対策の推進」に参ります。資料は17ページ、項番は5-2(5)になります。本年4月に労働施策総合推進法が中小企業にも適用になりまして、パワーハラスメント対策を講じることが義務づけられたところでございます。パワーハラスメントをはじめとして、ハラスメントにつきましては雇用環境・均等部指導課、それから各労働基準監督署にあります総合労働相談コーナーにおきまして承っているところでございますが、相談件数について申し上げますと、パワハラが890件、セクシャルハラスメントが200件、妊娠等に関するハラスメントが51件、育児等に関するハラスメントが122件となつてございます。相談の内容といたしましては、例えばハラスメントを受けて会社に相談したのだけれども何も対応してくれないといったことが多く寄せられているのかなという印象を持ってございます。

ハラスメントにつきましては、一旦生じてしまいますと、労働者が受けるダメージはもろんなのですけれども、結局離職につながってしまうようなこともございまして、会社としても大きなダメージを受けることとなります。ハラスメントを生じさせない、それが最も重要なことと認識してございます。労使が共通の認識を持って取り組んでいただくことが必要と考えてございます。このため当局といたしましては、法に基づくハラスメント対策が講じられるよう報告徴収を実施し、是正指導を行っているところでございます。一体的なハラスメント対策ということで取り組んでおりますので、報告の徴収の件数それぞれ、それから是正指導の件数もそれぞれ記載させていただいておりますけれども、報告の徴収自体は一体的に行っているところでございます。引き続き適切に相談対応を行ないますとともに、法の履行確保に努めてまいりたいと考えてございます。今月、まさに本日からということになりますけれども、12月は職場のハラスメント撲滅月間でもございますので、ハラスメント対策についての周知徹底を図ってまいりたいと考えてございます。

続いて、行政運営方針の最後の項目になりますが、「最低賃金・賃金の引き上げに向けた生産性向上等の推進」に参ります。資料17ページの、項番が5-3(1)になります。最低賃金・賃金の引き上げに向けた生産性向上等の推進に関しましては、特に中小企業・小規模事業主の皆様への支援が非常に重要と考えてございます。このため働き方改革推進支援センターでの相談対応、個別訪問支援によるコンサルティングに加えまして、業界団体のセミナーなどでも生産性向上による賃上げについてのお話をさせていただいております。

また業務改善助成金ですけれども、この助成金は事業場内の最低賃金を引き上げて、かつ設備投資を行っていただいた中小企業・小規模事業者等に費用の一部を助成するという制度でございますけれども、こちらにつきましては年度当初から関係団体を回らせていただきまして、周知を行っております。それに加えて労働基準部賃金室と共同で最低賃金改定前の9月に集中的に周知するというところで努めてまいりました。業務改善助成金につきましては、上半期の申請件数は191件となっております。前年同期は120件でございましたので、59.1%の増加になってございます。昨年度もこの席で過去最大と申し上げたかと思いますが、それよりも上回りました過去最高の水準で推移しているところでございます。この助成金につきましては、これまでも原材料高騰等の要因で利益が減少した事業者への特例など、制度の充実に取り組んでまいりましたが、先ほどの同一労働同一賃金と同様に経済対策の中で賃上げ促進施策として盛り込まれております。今月には、事業規模30人未満の事業者を対象とする助成額の拡大も予定されております。引き続き多くの中小企業・小規模事業主の皆様にご利用いただけるように周知を図ってまいりますとともに、迅速かつ適切な審査を行ってまいりたいと考えてございます。

駆け足になりましたが、雇用環境・均等部からは以上でございます。ありがとうございました。

○山倉会長 どうもありがとうございました。

引き続きまして、労働基準部長から報告をお願いいたします。

○星野部長 労働基準部長の星野でございます。本年4月の着任となっております、どうかよろしくお申し上げます。失礼して着座にて説明させていただきます。

私のほうからは基準部の取組ということで、同様に共通4、共通3の横表を使いまして説明させていただきますけれども、横表は項目も多岐にわたりますので、少し項目を絞らせていただきまして、適宜補足させていただきますながら、できるだけ簡潔に説明できるようにさせていただきますと思っています。

まず労働基準部の取組ということで、共通4を1枚めくっていただきまして、「労働基準部」と書いてあるものでございます。本年度力を入れていることにつきまして5点記載がございます。

上から1つ目につきましては「職場における感染防止対策等の推進」ということで、新型コロナウイルス感染症がなかなか減らない状況でございますけれども、やはり職場においてもそういったことを減らしていただくということで、取組のポイントですとか防止するためのチェックリストを労働局、監督署の窓口配架して相談に応じるとともに、様々な説明会ですとか集団指導、個別指導などで活用を促しております、促進してまいりたいと考えています。今、第8波の話も聞かれるようになってまいりましたけれども、引き続き力を入れて取り組んでいきたいと思っております。

またこれに関連しまして5番目なのですが、新型コロナウイルス感染症に係る労災請求事案も大分増えております、今年度、昨年比較で約5倍の状況となっております。これにつきましても請求があった場合は迅速に決定し、また労働者から相談があった場合は引き続き懇切丁寧に対応していきたいと考えております。

また2番目としまして「長時間労働の是正及び労働条件の確保・改善対策」がございます。後ほどこれについては横表のほうで説明させていただきますと思います。

それから、3番目につきまして、今年度は第13次労働災害防止計画の最終年に当たるというところでございます。昨今なかなか死傷災害が減らない状況がございますけれども、少しでも減少させるべく努力しているところでございまして、これにつきましても後ほど横表の中で説明させていただきます。

それから、4番目としまして「最低賃金制度の適切な運営」ということでございます。今年度当県の最低賃金が時間額で31円引き上がりまして、1,071円になっておりますけれども、これの適切な運営ということで、後ほど横表で説明させていただきますと思います。

では、共通3にいていただきまして、まず長時間労働の是正から簡単に説明させていただければと思います。こちらの14ページの下段から15ページの上段に至るところの箇所になります。

参考にタブがついております、基準1という資料が後ろのほうについております。こちらの基準1は労働時間の推移がございますけれども、こちらを御覧になっていただければと思います。平成27年以降令和3年までの年間総労働時間の推移がございます。御覧のとおり、中期的に見ても当県の総労働時間は減少傾向にございます。濃色のブルーのとこ

ろが全産業の推移でございますが、平成27年に2,035時間というところが、令和3年を見ますと1,937時間ということで、着実に減少してきております。この背景にはやはり労働時間の規制ですとか、あるいは働き方改革の推進などの取組によりまして減少があるといったところではございますけれども、ただ御覧のとおり一部の業種、建設業とか運輸業はまだ2,000時間を切っていないところがございます、長い時間が続いております。また業種問わず一部の事業場では依然として長時間労働となっているところもございます。これによりまして健康障害を引き起こしたり、またその関連で労災請求に至る場合もあるといったところがございます。

横表の14の5-2(2)のところに戻りたいと思いますけれども、14ページの一番下の段、上から6行目の2つ目の白丸になりますけれども、どういう取組をやっているかというところがございますが、1つは生産性を高めながら労働時間の短縮に取り組む事業者を支援するといったことございまして、監督署に置いております労働時間相談支援班におきまして改正労基法の周知あるいは様々な事例とかも含めて説明などをさせていただいております。どの程度やっているかというのはそちらに書いてある件数になりますけれども、事業主団体に対する説明会ですとか個別訪問による支援、その辺は件数が多くなっております。下半期についても同様に支援させていただきたいと考えております。

多少前後しまして、15ページの上から6行目、2つ目の白丸になりますけれども、「長時間労働の是正に向けた監督指導体制の強化等」というものがございます。こちらは長時間労働が行われてる事業場に対する監督指導でございます、本年度上半期に過重労働が疑われる926事業場に対しまして監督指導を実施しております。昨年度コロナの影響もございまして、上半期の実施件数が少ない状況でございましたけれども、本年度は前倒しして大幅に増加させていただいております。また年度を通じて実施した監督結果については毎年公表させていただいているところがございますが、本年度8月29日に公表させていただいている中で、違法な時間外労働があるのが大体3割程度といったところがございます。36協定の協定時間を上回り、中には月150時間オーバーですとか200時間超というような時間外をさせている事業場もごく少数ではございますけれどもございまして、都度是正を指導してるところでございます。

本年度下半期の取組としまして、右のところがございますが、ちょうどこの11月が過重労働解消キャンペーン月間となっております。11月1日には過労死等防止対策シンポジウムの開催、11月5日には過重労働解消相談ダイヤルということで無料の電話相談の実施、それから県下使用者団体27団体への協力の要請、また働き方改革を進め、時間外労働の抑制など働く環境をよくしていただいている模範となる事業所、これをベストプラクティス企業と呼んでいるのですけれども、こういうところへ労働局長が訪問させていただきまして、好事例として掲載などPRをさせていただいたところがございます。

次に、個別の業種対策がございまして、特にさっき見ていただいた建設業、自動車運転

者関係がちょっと労働時間が長いところがございます。現在、時間外労働の規制は今、1か月45時間、1年で360時間が原則なのですが、建設業、自動車運転者、医師については上限規制の適用が猶予されておりますけれども、令和6年4月から規制適用が控えておりまして、これをどうしていくかが大きな課題となっているところがございます。そういったことで建設業、自動車運送については関係行政機関あるいは業界団体と協力させていただきながら様々な取組を進めていくといったところがございます。

次に、話は変わりますけれども、安全衛生の関係となります。15ページの下段となります。労働者が安全で健康に働くことのできる環境の整備といったところがございます。

労働災害の関係の資料でございますが、タグの基準3という資料がございます。後ろのほうに耳がついております基準3という資料がございますので、御覧になっていただければと思います。これが労働災害発生の年次別の推移になっております。棒グラフが神奈川県、ピンクの折れ線グラフが全国計となっておりますけれども、御覧のとおり休業4日以上労働災害は中長期的には減少傾向でございます。では、どの程度まで減ってきたかというのは下のところに数字があって、小さくなっていて見づらくて大変恐縮でございますが、平成21年に年間6,215人、これが一番底を打ったところがございます。その後、横ばいが続いておりましたけれども、令和2年令和3年のところを見ていただきますと、増加傾向でございます。これは新型コロナウイルス感染症拡大の影響によるものと捉えていただければと思います。

ちなみに新型コロナウイルス、明らかに業務に関連しての罹患は職業性疾病として取り扱っております、労働者死傷病報告の報告義務もございますので、ここに数字が上がってくるといったところがございます。ちなみにどの程度か、ここに記載はございませんけれども、令和2年が413件、令和3年が1,103件、令和4年が既に5,372件となりまして、本年は、第7波の影響がすごく大きいといったところがございます。このままいくと令和4年につきましては令和3年よりさらに増加が見込まれるところがございます。

基準4という資料がございますけれども、これがさらに詳しいものになっておりまして、令和4年10月末現在の休業4日以上災害の統計となっております。管内の監督署別、また横は主要な業種別に統計を取っております。下の合計欄のところを御覧になっていただければと思いますけれども、製造業、建設業、陸上貨物運送事業、この辺はそんなに増えていないのですけれども、特に社会福祉施設、その他が多くなっていて、老人介護施設、医療機関、保育施設といったところで新型コロナの影響がすごく出ているといったところがございます。10月末現在、去年同期で6,416件だったものが、今年はまだ1万1081件ということで、4,665人と大幅な増加になっているところがございます。ただ、コロナを除くとどの程度かといいますと、401人の増加になっておりまして、ほぼ横ばいとなっておりますけれども、今後も職場における感染防止の推進に力を入れて図っていきたいと思っております。

一方、死亡災害でございますけれども、基準のタグの3、2枚目を御覧になっていただ

ければと思います。こちらは死亡災害の中長期的な表になっておりますけれども、着実に減少はしております。令和元年に当県の死亡災害は24人という、これが一番底を打ったところでございますけれども、最近、令和2年には37人、令和3年には49人ということで、死亡災害が反転急増しております。令和3年の49人のうち、実に21人が建設業における死亡災害となっております。そういう状況の下で、本年度はとにかく13次防の最終年に当たることからこれ以上死傷災害を増加させない、歯止めをかけようということで取り組んできているところがございますが、特に急増した建設業における死亡災害を減少させようというのが1つ。それから、事故の型別で見た場合に、労働災害の大体4分の1を占めるのが転倒災害でございます。これが第三次産業で多いのが特徴になっております。それから、少子高齢化が進む中、定年制の延長とか定年後の再雇用などもございまして、高齢労働者の割合が年々増加しているということでございまして、こうした中、高齢労働者に配慮した職場環境づくりが重要だということで、これを推進しようということで問題意識を持ちながら課題として取り組んでいるところがございます。

15ページの横表にお戻りいただきまして、先ほど災害の状況がございましたけれども、まず建設業対策でございます。ページでいいますと16ページの一番上の段の白丸になります。こちらは、公共工事発注者連絡会議などを開催して、関係機関が協力して災害防止を行うという取組をしてきております。今、県内で新東名の建設工事ですとかみなとみらい地区の再開発、国道1号をはじめましてバイパスの改良工事ですとかJRのリニア関係の工事、民間の研究機関の新築工事など大きな工事が目白押しとなっております、少なくともこういう大きな工事で災害を出さないように、関係者が協力して取り組んでいるところがございます。

それから、事業主団体でございます、建設業労働災害防止協会神奈川支部というところがございまして、そこが主導的にセーフティリボン運動と3分KYという運動を力強く展開しております。セーフティリボン運動というのは、建設現場の危険な箇所に注意喚起のための目印としましてリボンをつけていく運動なのですけれども、そういったものとか、3分KYといまして、危険予知活動を短時間で効果的に行うものを行っているのですけれども、これを後押ししながら自主的な労働災害防止活動に協力して取り組んできているところがございます。そういった結果、特に建設業における死亡災害につきましては10月末現在6人ということで、前年同期17人ではございましたけれども、大幅に減少を見ているということで、一定の成果が上がっているところがございます。

次に、第三次産業対策になります。横表の16ページになりますけれども、右側になって恐縮でございますけれども、上から2番目の白丸でございます。三次産業対策ということなのですが、様々な業種が入っているところがございますけれども、特に小売業とか社会福祉施設で災害が多くなっています。これらの業種では、製造・建設業のように死亡災害に直結するような作業は少ないのですけれども、転倒災害をはじめ、フォークリフトなど荷役運搬機械に係る災害も多いところがございます。下半期の取組としまして、小売業、

社会福祉施設に対して、厚生労働本省が主唱しますSAFEコンソーシアムの地方局版でございます。神奈川県プラスSAFE協議会を本年8月に設置しております。コンソーシアムの語いはちょっと分かりにくいのですが、取組を一緒にやってみようというお仲間のいみであり、賛同者を集いまして、協議会を設置して、自から事業場の安全衛生管理水準も引き上げますし、また自分たちの取り組みを紹介することによって、県内の事業者にも好事例として提供していくといったようなことをやっているところでございます。今後も引き続きそういったことで推進していきたいと思っております。

そのほか16ページの中段以降になりますけれども、様々な法令改正が目白押しでございます。上から10行目ぐらいになりますけれども、新たな化学物質規制の強化ですとか、あるいは溶接ヒュームのマスクフィットテストが来年4月から適用になるとか、建築物の解体・改修作業、これは石綿を使っているような建物もございますけれども、それについて事前に調査して監督署に届出をしないとか、様々な改正がございます。これについても周知に努めているところでございます。

最後になりますけれども、賃金関係について説明させていただきたいと思っております。17ページの中段以下になります。5-3(1)最低賃金適切な運営のところになります。最低賃金に関しましては、本年度公労使各側同数からなります神奈川県最低賃金審議会の委員の先生方に慎重に御審議いただきまして、時間額31円引上げの1,071円という答申を得たところでございまして、10月1日から効力発効となった次第でございます。31円という金額でございますけれども、平成14年度に時間額・日額方式両立での表示方式になっており、これが一本化されたのが現行制度でございますが、それ以降最大の上げ幅となっております。この金額は最近の急激な物価上昇などの状況も検討、加味されまして、約3%程度の引上げということで反映された形となっているところでございます。改定された賃金額につきましては様々な媒体を使いまして周知広報に努めるとともに、先ほど雇均部長から説明がありました業務改善助成金など中小企業の支援策ということで利用奨励も努めているところでございます。今後、最低賃金の履行確保が課題になってまいりますけれども、下半期においては履行確保を主眼としました監督指導を県内12監督署で多数実施する予定としております。せっかく最低賃金が決まったとしても、守られないとなりますとやはり公正競争を確保する点においても意味がないということでございまして、的確に指導してまいります。

簡単ではございますけれども、私からは以上でございます。

○山倉会長 どうもありがとうございました。

最後になりましたが、職業安定部長から報告をお願いいたします。

○仙田部長 職業安定部長の仙田と申します。この4月に着任しております。どうぞよろしくをお願いいたします。それでは、失礼ですが、座って説明させていただきます。

私が担当しております職業安定部は、ハローワークの運営管理をメイン業務として、そのほかに事業主の皆様になめていただいている雇用保険料を財源にした助成金の取扱いで

すとか、就職に当たってちょっとスキルが足りないなという方に向けた無料のトレーニング制度の運用、さらには労働者派遣法をバックにした派遣事業者の指導監督などの業務を担当しております。

大きな流れとしては、コロナの影響が強かった令和2年度ですとか令和3年度におきましては、業務のウエートが雇用調整助成金を中心とした助成金の迅速支給にありましたけれども、コロナの影響がだんだんと薄れていくに従って、人手不足への対応ですとか、それからできる限りいろいろな方が社会で活躍できるようにしていくとか、そのような形で業務のウエートを移しているところでございます。

本日は令和4年度の上期の取扱いを中心に御説明させていただきます。業務が非常に多岐にわたりますので、少しポイント絞って御説明させていただきます。資料は共通4の3枚目、「令和4年度神奈川労働局行政運営方針実施状況【職業安定部】」というタイトルのものを使わせていただきます。

まず初めに、「1 雇用の維持・在籍型出向の取組への支援」でございます。コロナ対策として、雇用調整助成金ですとか産業雇用安定助成金という助成金の支給に努めてまいりました。

まず雇用調整助成金でございますが、解雇ではなくて休業によって雇用を維持していただく事業主の皆様への助成金でございます。上期申請件数が4万7905件、支給決定件数が4万8650件、令和3年度からの持ち越し分がありますので、申請より支給決定が多くなっております。この雇用調整助成金は非常にたくさん御利用いただいております。令和2年4月からコロナ特例として支給率ですとか上限額の大幅引上げ、それから要件緩和などの特例措置を講じておりましたけれども、令和2年4月からの累計ですと、この9月末まで申請が約35万件、支給も約35万件となっております。雇用調整助成金につきましては、12月、今月以降につきましてはコロナ特例を廃止いたしまして、通常制度に戻ることとしてございます。ただし、年度内につきましては、まだコロナの影響がなくはないということでございますので、コロナによって休業される場合につきましては一部経過措置を講ずるという状況でございます。詳細につきましては資料の安定1をおつけしております。

次に、産業雇用安定助成金について御説明いたします。こちらでもコロナ対応としてできた制度でございます。労働者の方を解雇するのではなくて、一時的な在籍出向を使って雇用を維持していただく場合の助成制度でございます。上期申請件数が78件、支給決定件数が65件となっております。こちらは令和3年4月からの制度でありますけれども、累計ですと申請件数が158件、支給決定件数が124件となっております。在籍型出向につきましては、この12月に神奈川県在籍型出向等支援協議会を開催いたしまして、事業主の皆様ですとか関係行政機関に参加いただきまして、出向の好事例の共有ですとか、助成金についても拡充が予定されておりますので、この助成金制度の今後の在り方ですとか、そういった情報共有を行うことを予定しております。産業雇用安定助成金につきましては、支援期間の延長ですとか支援対象者数の上限撤廃など要件緩和をしておりまして、詳細につきまし

ては安定2の資料におつけしてございます。

では、次に「2 人材確保対策の推進」でございます。コロナの影響が縮小されるにつれ、社会経済活動が通常に戻ってきておりますけれども、そうした中で人材不足が顕著になってきております。特に医療福祉ですとか建設・運輸などの分野においては非常に人材不足が目立ってきております。そうした問題に対応するために、県内にハローワークが14か所ございますけれども、そのうちの7か所に特に人材確保対策コーナーをつくりまして、例えば事業所見学を実施するですとか就職面接会を実施する、それから業界団体に御協力をいただきまして、これからその業界に入ってみようかなという方に仕事を知ってもらうための業界セミナーを実施したり、そういった取組をしております。前期の成果としては、就職件数が1,989件となっております。なお、コーナー以外での取扱いも含めた神奈川県内のハローワーク全体としては4,786件の就職を計上しております。

次に、「3 ハローワークの職業紹介業務の充実・強化」でございます。ハローワークの運用につきましては、私ども職業安定部のメイン業務として力を入れております。特に重点としては、コロナの影響ですとかそういったことで離職を余儀なくされた方がいらっしゃると思いますので、そういった方に対してはできる限り早く就職ができるように、担当をつけて一貫した御相談、職業紹介をさせていただいております。また事業所訪問による求人開拓も重点的に実施させていただきました。また最近ではハローワークへの来所ではなくて、オンラインでサービスを受けてみたいという方もいらっしゃいます。ハローワークの業務につきましては、オンライン化が少し遅れてはいたのですが、令和2年1月から事業主の方が求人をオンラインで提出できるようになったとか、令和2年度以降、徐々に進めているところではあるのですが、神奈川県においてもオンラインによる業務の実施を重点的に進めてきたところがございます。前期についてはオンラインのセミナーを重点的に実施しようということで、48回実施をしております。そのほかオンラインで会社の情報を求職者の方に見ていただくようなオンライン見学会・面接会なども実施しております。

次に、「4 多様な人材の活躍促進」でございます。2番の人材確保対策と両輪ではありますけれども、人手不足の中でできる限り多くの方が社会で活躍できるようにしていくことが大変重要と考えております。

まず子育て中の女性等、男性も当然含みますが、子育て中の方に対する支援でございます。県内にマザーズハローワークという子育て中の方が利用しやすい環境を整えた特別なハローワークを2か所設置しております。例えばお子さん連れで就職活動をする場合に子供をどうするのかという問題がありますけれども、保育士の資格を持つ職員を配置して、子供が遊べるようなキッズコーナーも用意しております。そのほかハローワーク内のコーナーという扱いではありますけれども、マザーズコーナーを県内7か所設置しております。こうしたマザーズハローワーク、マザーズコーナーを設置して、子育て中の方が利用しやすい環境を整備するとともに、残業がないですとか土日はちゃんと休めるですとか、

子育て中の方が応募しやすい求人についても事業主の皆様の御協力をいただいで確保しております。実績としては、特に早く就職をしたいという方に対して担当をつけて支援をさせていただいておりますけれども、前期1,119人支援させていただきまして、就職1,130件となっております。これも昨年度からの持ち越し分がございますので、支援対象者の方の数よりも就職のほうが多くなっております。

次に、新規学卒者の関係でございます。ちょっと資料が間に合わなくてここに入れないのですけども、高卒の方につきましては、就職環境が大幅に改善しております。令和4年9月末の就職内定状況ですが、内定率が49.3%となっております。9月から応募開始ですので、9月末の状況だと初めの1社目に応募したその結果が出てるといような状況でございますが、前年同期比4.8ポイント上昇です。内定率49.3%がどのくらいの水準なのかなというところなのですけども、ほぼコロナ前に戻ったという状況でございます。そして大卒の方々につきましては、内定が10月からですので、まだ労働局として内定状況を取りまとめたものはないのんですけども、現在、調査中でございます。大卒の方々につきましては、資料にあるように県内2か所、横浜と川崎に新卒応援ハローワークという新卒者向けのハローワークを設置しております。大学と連携した就職支援を実施しております。例えば大学のキャリアセンター内にハローワークの相談コーナーをつくっていただいて、そこに出張してキャリアセンターではできないような相談をさせていただくなどの支援をしております。前期の就職件数1,034件でございます。

それから、非正規雇用労働者、いわゆるフリーターなどの方々への支援です。こちらにつきましても担当をつけて就職を支援させていただいております。前期の就職件数が1,216件となっております。

次に、就職氷河期世代の方々です。就職氷河期は明確な定義はないのんですけども、私どもは35歳からおおむね54歳までとしております。就職氷河期世代の支援につきましては政府全体として取組をしていくことになっておりまして、集中支援期間が設定されていて、それが令和2年度から令和4年度までの3年間だったのんですけども、ちょうどコロナの影響が強かった時期で、十分な成果を出すことができませんでした。このため関係行政機関が一緒になって取り組んでいく集中支援期間が令和6年度まで2年間延長されたところがございます。私ども労働局においては、県内4か所のハローワークに就職氷河期世代の方向けの専門窓口を設置しております。そこでそれぞれの方の課題に応じた支援を実施させていただいております。前期の正社員就職実績が1,950件となっております。

続きまして、高齢者の方の関係です。高齢者の方の雇用につきましては、高年齢者等の雇用の安定に関する法律がございまして、現在、65歳までの雇用の確保が雇用している事業主の義務となっております。定年の廃止ですとか65歳までの定年の引上げ、65歳までの継続雇用、いずれかの措置を実施していただくこととなっております。令和3年度の65歳までの雇用確保のための措置の実施状況でございますが、県内99.5%とほぼ全ての事業主に御対応いただいでいるところがございます。次のステージが70歳までとなりますけれ

ども、70歳までについては、現在、努力義務となっております。できる限り70歳までの雇用・就業の機会を確保してくださいという状況でございます。定年引上げ、定年の廃止、継続雇用などいずれかの取組をやっていただくようお願いしているところでございます。令和3年度の状況はいずれかの措置を導入していただいている割合が25.2%となっております。令和4年度の状況については、現在、集計中でございます。労働局といたしましては、働く意欲のある方が年齢に関わりなく働けるように引き続き法律の周知ですとか、関係機関がいろいろな支援制度を持っております。例えば独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構がございますけれども、ここが専門家による支援、例えば人事制度の見直しの支援などをやっておりますので、そういった支援策の御案内などを通じてできる限り就業機会の確保をしていただくという取組をしていくことにしております。また仕事をしたいという求職者の方への支援としては、県内14か所のハローワーク全てに生涯現役支援窓口を設置してございます。この実績が、前期就職件数が1,519件となっております。

次に、障害者の方の関係です。障害者の雇用につきましては、障害者雇用促進法によって民間企業においては従業員の2.3%以上の障害者の方の雇入れが義務となっております。県内の令和3年度の状況ですが、雇用率が2.16%となっております。法で決められた雇用率が2.3%ですので、まだそこには達してはいないのでございますけれども、2.16%は県内の状況としてはこれまでで最高の数字となっております。多くの事業主様に趣旨を御理解いただいて障害者雇用に取り組んでいただいているところがございます。障害者雇用につきましては、中小企業で少し遅れてる状況がございますので、特に中小企業に力を入れて取組を進めているところがございます。ハローワークだけではなくて、様々なノウハウを持った関係機関がございますので、そうした関係機関とチームを組んで、就職の支援ですとか企業向けの支援をさせていただいております。そのチームによる就職支援の結果、前期は398人の方が就職しております。また企業向けの支援の結果、49件の就職が計上されております。最近では精神障害者の方が増えているとか、少し前とは状況が随分変わっておりますので、ハローワークには精神障害者について深い知識を持った精神障害者雇用トータルサポーターという職員を配置して、きめ細かな就労支援を実施しております。

最後に、外国人の関係です。適正な雇用管理に取り組む企業への支援と通訳の配置などによる取組をしてございます。

以上、簡単ですが、職業安定部の報告とさせていただきます。

○山倉会長 3人の部長様、どうもありがとうございました。

3つの分野について、労働行政の運営の実態と計画まで丁寧な説明をいただきました。

引き続きまして、委員の皆様から今までの報告につきまして御意見、御質問等をお伺いしたいと思いますので、積極的に御発言のほど、よろしく願いいたします。

それでは、林委員、お願いします。

○林委員 労働側の委員の連合神奈川の林です。日頃はいろいろ労働行政に大変御苦労さまでございます。

ちょっとホットな話題で、連合の話で恐縮なのですが、今日実は午前中、中央委員会を開いております、終了後、私はここに駆けつけたのですが、来春の春闘の方針を決定した機関会議になっております。今日、多分夕方のニュース等々でも出ると思います。春闘そのものの話というよりは、当然春闘ですので賃上げ等がいつもクローズアップされてしまうのですが、もちろん賃上げも重要な取組なのですが、物価・生活危機に対する緊急アピールを今日行いまして、原材料高だとか物価高だとか円安の影響がとりわけ生活困窮者に対して非常に大きくなってきていることもあって、連合としてそういう取組をしっかりと支援していこうといったことも確認したのです。

一方で、賃上げのほうにつきましても、単なる当該の労使の真摯な取組ということだけではなくて、今の状況からしますといかに価格転嫁を実現させるかという社会や経済の構造的な問題についてもしっかりとやっていくべきとの議論をしました。

このような取組を連合としてもやっていくということをぜひ共有させていただければと思いますし、この12月から来年春ぐらい、春闘の終わる時期くらいまでで、私たちも少し先ほど言った社会的に賃上げの機運、単なる賃上げだけの話ではなくて、価格転嫁のことも含めた社会の理解も進めなければいけないということで、そういったアピールもしっかり取り組んでいこうとしていますので、よろしく願います。とりわけ生活困窮者のところでいきますと、この動きの中で一昨日神奈川県に対し生活困窮者に対する支援の緊急要請もさせていただいたところです。生活困窮者そのものに対する支援はいろいろなルールがあるのですが、どちらかというのを支えていただいているNPOだとかいろいろな機関があるので、そこに対する支援も要請させていただいていますので、ぜひ御認識いただければと思います。

その関係でいきますと、今日御報告いただいた中の共通3の資料の7ページ目に生活困窮者に対するハローワークでの御支援だとかホームレスに対する就業支援がありますので、ここら辺は物価高だとか生活が苦しいということの状況が、少し動向的に影響が出てきているか、例えば生活困窮者が増えているのか増えていないのかとか、この辺の影響が分かりましたら教えていただきたいというのが、前置きが長かったのですが、1つ目の質問です。

それと単純な質問で恐縮なのですが、15ページ目にあります労働基準部の労働条件の確保・改善対策の5-2のところ丸が2つあって、上半期のコロナウイルス感染症の影響啓発指導を5件実施したとあるのですが、どのような内容かちょっとイメージが湧かないので、どんな観点で御指導したのかということと、併せてその下にも労働基準関係法令が遵守されるよう指導が3,000件を超えていて、違反率63.2と書いてあるのですが、これも中身がどんなことに対する指摘をしているのか分かりましたら教えていただきたいと思います。これは単純な質問です。

以上でございます。

○山倉会長 どうもありがとうございました。

よろしく申し上げます。

○仙田部長 職業安定部長仙田でございます。

御質問をありがとうございます。私どもハローワークにおいては、自治体と連携して生活困窮の方の支援をさせていただいております。具体的な取組としては、自治体の福祉事務所の中にハローワーク窓口をつくらせていただいて、そこにハローワークの担当者を常駐させて、就労支援を自治体と一緒にやっていくという取組をしております。

最近の状況でありますけれども、今のところは私どもが支援させていただく生活困窮の方が目立って増えている状況にはございません。どちらかというと、少し減り気味で、自治体の方に支援が必要な人がいたらどんどん回してくださいねとお願いしているような状況でございます。

以上でございます。

○星野部長 基準部でございます。

最初の5件という数字でございます。共通4のダイジェスト版のところにも出てまいりますけれども、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導の件数が上半期5件ということでございますが、これは様々な情報を基に、大量整理解雇なんかがあるのだという情報を受けた際に、ハローワークと情報共有いたしまして、基準部では労働関係法令に抵触しないように、仮に解雇する場合でも解雇4条件とかがございますけれども、もっと子会社・関連会社も含めて解雇しないように済む方策はないのか、そういうものを含めて啓発指導した件数でございます。逆に、これが5件でとどまってよかったなと考えています。これが30件も40件もあって、県内のあっちこっちで大量解雇が出ているようですと、私どもも困った状況でございますが、コロナの影響でそういったものがあつたものが5件程度にとどまっているという認識でございます。何とかしのいできているのかなといったところでございます。

それから、もう一つの5-2(3)の労働条件確保・改善対策で監督指導3,378件でございます。これはとりわけ何かが項目別に増えているわけではありません。一方で、これに関連して特によく使われるのが申告件数でございます。景気が悪くなりますと、賃金の不払いみたいなものが増えて、何とかしてくれという労働者が増えて、申告件数が増えるのですけれども、今年を見ますと、そっちの件数もそんなに増えていない状況でございます。社会的不安を与えるような大量解雇があつたり、労働者が倒産によって給料がもらえないということが頻発してはないのかなという状況でございます。個別に個々の労使間でいろいろトラブルがあるのは日常茶飯事でございまして、残業代がもらえないとか、労働条件について最初契約したものと違うとか、そういうものは様々あるのですけれども、そういったことを踏まえまして一般労働条件確保での監督指導が積み重なっているといったところでございます。

以上です。

○山倉会長 どうもありがとうございました。

ほかに意見、質問等がございましたらお願いします。

二見委員、お願いします。

○二見委員 雇用環境・均等部長からのご説明のあったところで、共通3の4ページ、5ページの関係です。育介法の周知、履行確保のため、いわゆる報告徴収を実施し、是正指導を実施した。報告徴収事業者数が150件で、107件の是正指導をいるという数字が出ていますけれども、この内容をもうちょっと詳しく教えてほしいです。報告するものを報告していないところに報告しろと指導したのか、それとももっと深刻な内容なのか、その辺のところをお聞きしたいのです。

○木本部長 ありがとうございます。報告の徴収におきましては、報告しなければならないものを報告していないということではなく、就業規則、育児・介護休業規定の内容が法の水準に合っているかどうかを重点的に見てまいります。ですので今年度は10月の産後パパ育休を規定されているかというところを重点的に見てまいりました。中小企業などですと、まだ整備は追いついていないというような状況がありましたので、そういった点について適切に規定いただくように助言したということでございます。

○二見委員 では、定着させる前の段階で経過的にどういう状況にあるかということをチェックし、そしてこういった形で見直したらいいですよといった、是正指導というよりは、促す形に近いという認識でよろしいですか。

○木本部長 そうですね、個人の権利が侵害されているといったような重篤なものではなくて、具体的に雇用管理上こうしてくださいといった内容の助言でございます。

○二見委員 ありがとうございます。就業規則とかの整備面が割と中小企業は遅れがちです。私どもの協会は大手が多いので、大手で指導されているようではちょっと難しいことかなと思ったもの、確認させていただいた次第です。

以上です。

○山倉会長 どうもありがとうございました。

ほかに質問の方はいらっしゃいますでしょうか。

お願いします。

○真崎委員 真崎と申します。

御説明をありがとうございました。1点だけ質問させてください。共通3の横判の17ページの一番上のハラスメントのところなのですが、各相談コーナーでハラスメント相談件数が1,200～1,300、これはその後、対応がどういうふうになるのかというものだけ教えてもらっていいですか。

以上です。

○木本部長 ありがとうございます。ハラスメントに関しましては、まず措置義務になっていまして、企業が何をやらなければならないのかが指針で明確に定められております。ですので、御相談いただきまして、その措置が講じられていないといった場合には、報告の請求あるいは報告の徴収をやりまして、具体的に助言指導をさせていただいております。

○山倉会長 よろしいですか。

ほかに質問等はございますでしょうか。

西村様、よろしく申し上げます。

○西村委員 商工会議所連合会の西村でございます。

ちょっと細かい点で感想、意見なので、特にお答えしていただくことないと思うのですが、幾つかあって、1つは共通3の横長の5ページで不妊治療の仕事との両立支援、雇均3のところなのですけれども、中小企業的な立場でいうと、育児もそうですけれども、両立というのは1人欠けると非常に難しいということで、受け取る側としてなかなか土壌がないのです。だから難しいな、でも難しいと言っているだけでは前へ進まないというのもあるので、普及の仕方いろいろ工夫していただいて、例えば多分4月から不妊治療は体外受精と顕微受精が保険適用になっているので、その背景はSRHR、Sexual and Reproductive Health and RightsというSDGsに位置づけられている社会的・世界的な流れの中の動きと連動できると思うのです。そういう社会的な流れでこういうふうになってこうなっているのですよみたいな、大きな流れの中でやはりやらなくてはいけないのだなみたいな気づきを与えるような普及の仕方をしていただけると、じわじわと中小企業もできるところから頑張ろうかなとなるのかなと、そういう感想を持ちました。

あと基準部さんのほうは同じ資料の5-2(4)メンタルヘルスの対策という御説明をいただきましたけれども、これも少ない従業員の中で1人メンタルヘルスが出るのはなかなか対策が難しい。こういう相談する相談先はあるのですけれども、多分この相談先は一般論で一般指導みたいな感じになると思うのです。その人個人がどういうふうな仕事をしたらいいとか、そんなものはきっと主治医に聞いてくださいみたいな話で終わってしまうのです。中小企業は産業医とかそういうセカンドオピニオンは持っていないので、社長さんとか雇用主が抱え込んでしまう状況もあるので、非常に苦慮するのかなと。多分主治医さんがおっしゃるのは、少し軽めの何とかとか、ただ軽めのそういうところから入って行って、ずっと波があったりしますから、あるときは寛解になって、あるときは急性増悪とかとなるのですけれども、そういうものに右往左往して、影響を受けるほかの従業員たちも数が少ないので、結構インパクトが大きいのです。その人はどこが問題かという、就業規則との絡みがどういうふうに解決したらいいのかというその辺まで、いわゆる産業保健総合センターとか独法のほうの相談窓口なんかも相談に応じてくれるのかどうかちょっと分からない。つまり軽くしてずっとやっていけば給料はどうするのだとか、管理職だった人が降格できるのかとか、不利益に当たる部分が出てくるので、そういったところまで引っかかってくる可能性があるということなので、その辺までじっくり相談させていただけるような窓口があるとうれしいなと。我々もそうやって相談を受けたときに、こういうところがありますよと言えるというか、そういうところを教えていただけるとか、あればうれしいなという感じがして、結構中小企業の中でもメンタルとかが増えてくる傾向があるみたいなので、そういうものがあるといいなと思っています。

それから、安定部さんのほうはさっきの共通4の安定の縦長のところで、ちょっと気がついた点ですが、マザーズハローワークの話なんかも出ていますけれども、多様な人材の活躍という4番のところですか。中小企業ではあまり分からないのですけれども、リクルートウェアなんか大丈夫なのかなとふと思ったりなんかしております。生活困窮だとなかなかそういうビシッとしたスーツなんかは買えない場合もあるものですから。

あと就職氷河期の話はやはりどうしてもメンタル系のケアみたいなものが、要するに受け付ける側というのですか、求人する側としてはちょっと不安でなかなか飛びつけない部分もあって、ここをきちんとやっていただけたらうれしいなと思います。

最後に、外国人のほうは通訳員配置というので、通訳のレベルがチェックできないので、2言語できれば通訳できていると思ったら大間違いだなというところだけ分かっていただきたい。つまり相談を受けて、こうこうこうで今、この業界では正規のポストがなかなかないけれども、こういったところで探したらどうですかとかいうふうに言って、あるいは非正規ならばとりあえずそこから入れますよみたいな相談を言ったときの通訳が、正規社員の募集はないねと一言で終わっていたりとか、そういうパターンが結構あるのです。きちんと全部訳してくれない。そうすると受け取り方が全然違ってくるので、せっかく配置しても無駄だったりということもあるので、この辺のレベルチェックを少し念頭に置いていただけたらいいなという感想を持ちました。

以上でございます。長くなりましてすみません。

○山倉会長 それは感想ということで受け止めていただきたいと思います。

何かございますか。

どうぞ、本間委員、お願いします。

○本間委員 すみません、質問とかそういうことではないのですが、今、お話が出ましたリクルートのための服装というか、そういうものなのですけれども、横浜市の外郭団体で、ひとり親サポートよこはまというものがあまして、そこで基本的には女性のものしか用意してないのですけれど、スーツの貸し出しとかをしております。そういった情報を皆さんのほうでもつかんでいращやるのかよく分からないのですが、横浜市母子寡婦福祉会というところで、そういったところでやっているもので、そういったことも情報共有して、連携して御案内とかをしていただいたりするとういかなと思いました。今の御意見に関してということなので、参考までにお伝えさせていただきました。

○山倉会長 よろしく申し上げます。

私のほうから質問させていただきます。少し前はコロナがあつて、それと並行して働き方改革の問題があつて、特に働き方改革のところで働き方改革推進支援センターが設置され、雇均4でそれに基づく実施状況の報告がありました。お聞きしたいのはランゲートという株式会社に委託したということに対して、現時点でどのような評価されているのかがちょっと気になりました。この点は導入したときにも気になったことの1つでしたので、よろしく申し上げます。

○木本部長 ありがとうございます。働き方改革推進支援センターは平成29年から始まっておりまして、今年5年目を迎えております。ランゲートは今回3年目になりますけれども、非常によくやってくれています。委託事業ですので、こちらの意図に沿って実施していただくことが難しいことも正直言ってございますけれども、現在の神奈川の働き方改革推進支援センターに関しましては非常によくやっていると認識してございます。

○山倉会長 仕事の内容が大分増えてきていますね。総体的に。先ほど出た長時間労働等の問題も出ているようなので、分かりました。どうなっているのかなと聞いただけでございます。

あと意見等がございましたらよろしく申し上げます。

小島委員、よろしく申し上げます。

○小島委員 小島と申します。よろしく申し上げます。

人材確保のところでは少しお伺いしたいのですが、今回政府で結構いわゆるリスクリングみたいな話が出てきておりまして、総合経済対策とか2次補正でいろいろ予算がついていてというところなのですが、その中でデジタル人材を増やしていくという話が出ているかと思えますけれども、これは将来の話になるかと思うのですが、ハローワークさんと、聞いているお話だと介護とか福祉とか、今、不足しているところへの話が出てきたのですけれども、デジタル人材の話が出てきていないので、今後どんなふうにハローワークさんと関わっていくというのがあるかと思えますので、少し教えていただければと思います。

○仙田部長 御質問をありがとうございます。まさに後期の重点になるのですけれども、政府全体として人への投資をしっかりとやっていく、支援していくという流れの中で、私もハローワーク、職業安定部としては人材開発支援助成金を一生懸命周知させていただいております。そのメニューとして新しくできたものの中に企業がデジタル人材を育成しようとした場合の助成がございまして、まずはそういったものをできるだけ活用していきたいと考えております。

それから、離職した方が再就職に当たって、デジタル的なスキルが必要になる場合がございます。そういった方が利用できる制度として求職者支援訓練という無料の職業訓練制度がございまして、その中でデジタル人材育成の枠を設けておりまして、できる限りデジタル人材のコースに受講をあっせんさせていただき取組をしております。

以上でございます。

○山倉会長 どうもありがとうございました。

実は小島委員の聞いた話は私もちょっと興味があって、多分ハローワークを中心に官でできることと大学でできることと企業でできることのトライアングルがうまく回らないといけないところだなと思ったので、今後労働局も取り組んでいただきたいと思います。これは個人的な意見です。どうもありがとうございました。

ほかに何かございますか。

○久保添委員 久保添と申します。

本日は御説明ありがとうございました。15ページの項番5の5-2(2)にあります長時間労働の是正のところの記載についてです。当社でも長時間労働の是正や、セクハラとかハラスメントに関する社員教育等をやっておるのですけれども、ここの項の真ん中あたりに「労働関係法令の知識付与のため、高校生に対して、労働法教育に係るセミナーを開催した(1回)」という記載があるのですが、この1回がどのくらいの感じの1回という表記なのかということと、内容的にどういうこととお話しされていらっしゃるのかということ中身について、分かる範囲で結構なのですけれども、教えていただければと思います。

○下川主任 基準部監督課の下川と申します。よろしく申し上げます。

今の御質問ですけれども、これは高等学校から要請があった場合に労働局の職員を派遣して講師を行うものです。最近は、年に1回程度要請があります。対象は主に高校3年生なのですけれども、賃金の支払い方法とか、または労働時間、残業時間とか労働基準法の基礎の説明を1時間程度行うということを今年度前半で1回実施したとなっております。

以上です。

○久保添委員 ありがとうございます。これは広く下半期に向けた取組のところにも高校生、大学生に対してセミナー等を開催するという記載があるのですけれども、いろいろと広く周知されていくようなイメージでいらっしゃいますか。

○下川主任 これは毎年ではないのですけれども、こういう要請があれば対応可能な部分について対応しますということを県の教育委員会などにお知らせしていますので、それに基づいて高校から要請があるという流れになっております。

○久保添委員 ありがとうございます。

○山倉会長 高井委員、お願いします。

○高井委員 横浜国立大学の高井でございます。

本日は御説明いただきありがとうございました。雇均1の女性活躍推進の情報公表についてお伺いしたいと思います。大学で就活を控えた学生、3年生の一人一人キャリアについて相談する機会を設けておまして、仕事の内容や業種、職種といったところを最重視するのはもちろんですが、特に女子学生で、条件面ですとか働きやすさについて興味、関心を持つ学生がすごく多くなっていると感じます。これまでは多くの情報項目のうちの任意の1項目選択でしたが、今回、男女の賃金の差異についての回答が必須となり、比較がしやすくなって大変良いのではないかと思います。そこで質問ですが、まだ分からない部分も多いと思いますが、現在、集まっている情報の範囲で、業種や職種、あるいは正社員・パートといった区分で男女の賃金の差異にどういった傾向があるのかについて教えていただきたいのが一点と、今後こういった必須の項目を増やしていく御検討をされているのであれば教えいただきたいというのが二点目でございます。

○木本部長 ありがとうございます。情報公表の男女の賃金の差異に関しましては、まず

事業年度が終わって、翌年度が始まって3か月以内に公表してくださいということが決まっております。公表する内容といたしましては、正規・非正規・全体という3つのパターンで男女でどの程度の割合になっているのかを公表してくださいというお話になってございます。ですので7月8日から施行にはなったのですが、まだ事業年度が終わっていない会社さんも多くあって、かつまだ公表に至っていない会社さんも多くある中で、申し訳ないのですけれども、どの業種がこんな感じという傾向までまだつかめてないような状況になってございます。ただ、今後3月末で年度末を迎えて、来年度の6月ぐらいまでには301人以上の企業に関しては多くの企業がこれを公表することになるかと思っておりますので、その時点ではある程度の傾向は見えてくるのかなと考えてございます。

○高井委員 ありがとうございます。

○山倉会長 それでは、ほかに質問等はございますでしょうか。

○委員 今のことに関連してもう一つお聞きしたいのですけれども、これは数字が単純な差異になっているので、説明資料でも後ろのところにプラスアルファの説明欄で書いてあるのですけれども、やはり会社さんの状況によって単純に金額がすごく差があるみたいに出たとしても、ここにも書いてありますけれども、新人で女性を増やしたので若年層が多いので差があるですとか、会社のどういった職業についているかで賃金にももとの差があったり、そういうところが影響すると思うのですけれども、この辺の指導というのですか、ちゃんとそれを相手方に伝えないと、誤った数字が独り歩きして、先ほど判断するときにも間違った判断をされたりすると思うのですけれども、その辺の状況を教えていただければと思います。

○木本部長 そこはこの項目を入れるときに非常に問題になったところでございます。要するに管理職が男性のほうが多ければ、男性の割合が上がるのは決まっているということで、ですのでそこを公表していただくときにはどうしてこういう差異になっているのかという説明項目についてもできるだけ併せて公表していただくようお願いしていくことになってございます。

○山倉会長 きっと賃金の差異と言ったときの言葉のイメージですね。その話と絡むと思います。

まだ時間は多少ありますね。お願いします。

○中島委員 中島といいます。

私の周りの中で会話として出てくるキーワードで、いわゆるテレワーク、在宅勤務だったり、いろいろな働き方がコロナ禍によって一気に広がって、それがスタンダードのように今はなっているのですけれども、実はもともとそういう環境ではないところから一気に広がったものだから、本当に今の働き方がいいのかなと考えるときがあるのです。本当に正しい働き方なのかとか。13ページのところに「良質なテレワークの導入」といったような項目もあるのでございますけれども、今、考えている良質なテレワークといったイメージをどのように解釈したらいいのかなと思ひまして、その辺を教えていただきたいと思

ています。よろしく申し上げます。

○木本部長 ありがとうございます。適切なテレワークをやっていただくためのガイドラインも出ておりますけれども、実際の運用はなかなか難しいところではあると思います。テレワークを入れていただくに当たって一番最初に問題になるのは、雇用管理をどのようにやっていくのかということだと思います。ですので、何時から何時まで働きましたということが会社で把握できるということが1つですし、長時間労働にならないようにしていただくことが重要かと思ってございます。そういったことを労働局だけではないのですけれども、全体として進めていく必要があると考えてございます。

○山倉会長 中島委員から質問のあったところは今回の計画をつくる時に事務局とのやり取りをしたことなので、最後まで良質なというのが私もよく分からなかった部分です。テレワークと違って通常のワークの良質をどう考えるのかなとそのとき思ったのですけれども、中島委員が御指摘のように、やはりテレワークと通常のワークのどちらがいいかという問題だけではなくて、大事な問題になってくると思いますので、この辺は今後の課題としてよろしくお願ひしたいと思います。

ほかに何かございますか。

三浦委員、お願ひします。

○三浦委員 三浦でございます。

若干お時間があるようですので、1つお願ひと1つ質問させていただければと思います。

まずお願ひは、全般にデータの扱い方というか、表示の仕方に関係するのですが、例えば今日の共通3の資料ですと、職業安定部の3-1(1)のところでは支給決定数と申請決定数を見ると、支給決定数のほうが上回っていて、今日御報告があつて持ち越し分があるということで納得したのですけれども、持ち越しなんかがある場合は括弧書きか何かで書いていただけますと、申請件数に対して純の決定件数を見ますと大体支給率が分かるので、もし差しつかえなければそういった扱いをしていただけるとありがたいなというところが1点お願ひでございます。

あと今日のところでいきますと、複数にまたがるかと思うのですが、職業安定部の3-2(1)の人材不足のお話と5-2(2)の長時間労働の話で、私なんかがこの会に参加させていただいて、同じ業種でほぼ人手不足と長時間労働の問題が何回か取り上げられているかと思うのですけれども、そこで安定部さんのほうではマッチングで対応する、長時間労働については是正措置ということで、これが重要な対策であることはもちろん理解はしているのですけれども、これだけ何回も出てくるということはやはり構造的な問題があるのだろうなと感じておまして、ただ構造は労働局さんだけで解決できる構造の部分と、価格転嫁がこの業種でうまくいかないとか人手不足とか低賃金という問題が絡んでくるので、労働局さん以外の部局も関係してくる問題なのかなと印象として持っているのですけれども、取りあえずあまり風呂敷を広げてもしょうがないと思うのですが、もう少し踏み込んだ対策が必要ではないかなと感じているのですけれども、その辺で何か御検討されている

ことがありましたらお伺いしたいと思うのですが、いかがでしょうか。

○仙田部長 ありがとうございます。職業安定部長仙田でございます。

おっしゃるとおり非常に複合的な根深い問題があるなど感じております。労働局内部で連携していくのは当然なのですけれども、ハローワークとして現実にできることは賃上げを促す、例えば最賃ぎりぎりとかで求人を出していただくような場合がありますけれども、現実にはそれではまず集まらない、実際にマッチングにつながった賃金データなども私どもは持っておりますので、そういったものも提供させていただきながら、できる限り賃上げして、人が集まるような労働条件にさせていただけないでしょうかといった御案内をぜひさせていただきたいと思っております。

○山倉会長 多分どこでもある問題ですね。大学でもちゃんと考えないと対応がしにくいといった、同じような問題がございます。コロナに対してはいろいろな部局が対応していただいたと思いますので、今の三浦委員の話は私も他山の石として考えていきたいと思っています。いろいろな形で社会の状況が動いておりますので、今後労働局の部間の調整をしていただいて、今度次の令和5年度の計画を立てるときにもそういった問題が出てくると思いますので、よろしく願いいたします。

よろしいでしょうか。特にございませんようでしたら、本当に議論をありがとうございます。

事務局からの連絡をお願いいたします。

○長山企画 事務局からになります。

次回は3月の月上旬頃に令和5年度の行政運営方針案を中心に御審議いただく予定としております。年内には日程調整等をさせていただくこととしておりますので、よろしく願いいたします。

○山倉会長 それでは、本日予定しておりました議事、審議事項は全て終了させていただきます。

本日は、寒い中、どうもありがとうございました。

○長山企画 山倉会長、委員の皆様、ありがとうございました。

これもちまして、閉会といたします。