

令和 4 年度第 2 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2回神奈川地方労働審議会

1 日 時

令和5年3月13日（月） 13：00 ～ 15：00

2 場 所

ワークピア横浜「かもめ」
（横浜市中区山下町24－1）

3 出 席 者

【委 員】

公 益 代 表 山倉委員、小林委員、高井委員、畠山委員、
本間委員、三浦委員

労働者代表 今村委員、高橋委員、中島委員、萩原委員、
林委員、真崎委員

使用者代表 久保添委員、清水委員、高野委員、西村委員、
二見委員

【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 題

- （1） 令和5年度神奈川労働局行政運営方針（案）について
- （2） 各部会報告
- （3） 質疑・意見交換等

5 議事内容

○中村補佐 本日、お足元の悪い中、審議会に御参加いただきまして、ありがとうございます。

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2回「神奈川地方労働審議会」を開催いたします。

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

初めに、本日の各委員の出席状況について御報告いたします。

公益委員が6名、労働者代表委員が6名、使用者代表委員が5名、計17名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。

本審議会は、神奈川地方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くことになっておりますので、御了承をお願いします。また、議事録作成のために、御発言の際にはマイクを御使用いただき、お名前をおっしゃっていただいてから御発言くださいますようお願いいたします。

それでは、本審議会の事務局をしております神奈川労働局を代表いたしまして、局長の西村より御挨拶申し上げます。

○西村局長 労働局長の西村でございます。審議会の開催に当たりまして、一言御挨拶申し上げます。

本日は、山倉会長をはじめ委員の皆様方には、年度末の大変お忙しい時期に審議会に御出席いただきまして、誠にありがとうございます。また、日頃から私ども神奈川労働局の行政運営に際しまして、御理解、御協力を賜っておりますことを重ねて感謝申し上げます。

さて、雇用情勢でございますけれども、直近1月の有効求人倍率は季節調整値で0.92倍という状況でございます。一方、実数値で見ますと0.99倍ということでございまして、求人数、求職者数ほぼ同数、このような状況になっております。

また、実数ベースでの有効求人数は、令和3年5月以降21か月連続して増加を続けております。全国旅行支援などの政策的効果もあり、宿泊業等の観光需要は堅調でございます。引き続き、求人については持ち直していくということが期待されると思っております。

このような状況下におきまして、私ども、令和5年度におきましても「すべての人がいきいきと働くかながわ」を目指して、これをスローガンとして種々の行政施策を展開してまいりたいと思っております。このためには、やはり的確な行政運営方針に基づいて業務を遂行していくことが肝要であろうと思っております。

御案内のとおり、昨年10月、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、労働移動の円滑化、そして人への投資という3

つの課題の一体的改革を進め、賃上げが高いスキルの人材を引きつけ、企業の生産性向上をさせて、さらなる賃上げを生むという好循環を動かしていくことで構造的な賃上げの実現を目指すこととされております。

このため、次年度におきましては、賃金の引上げに向けた生産性向上に取り組む企業への支援、同一労働同一賃金の遵守の徹底、人への投資の促進、賃上げ上昇を伴う労働移動の支援等に取り組んでまいります。また、女性の活躍促進、男性の育児休業の取得促進、就職氷河期世代・高齢者・障害者の方への就労支援など、多様な人材の活躍促進にも取り組んでまいりたいと思っております。さらには、長時間労働の抑制、新たに令和5年度から取り組むこととしております第14次労働災害防止計画に基づきます労働災害防止対策の推進、それから、総合的なハラスメント防止対策の推進、これらによって安全で健康に働くことができる職場づくり、こういうことにも取り組んでまいりたいと思っております。このような施策を盛り込み、令和5年度の神奈川労働局の行政運営方針（案）を取りまとめたところでございます。

本日の審議会におきましては、本案について御議論いただき、委員の皆様方の御意見を踏まえて、さらによいものにしていきたいと考えております。委員の皆様方におかれましては、どうぞ忌憚のない御意見を頂きますようお願い申し上げまして、簡単ではございますが、御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 議事に入ります前に、事務局より御説明いたします。

本審議会委員の交代がありますので、御紹介させていただきたいと思います。

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。失礼かと存じますが、お名前のみ御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います。よろしくお願いいたします。

労働者代表委員の高橋委員、萩原委員です。前任の小島委員、櫻庭委員と交代しております。既に神奈川労働局長から任命されております。

次に、港湾労働部会につきましても委員の交代がございます。お名前だけ紹介させていただきます。事務局資料3の「部会委員名簿」を御覧ください。労働者側委員の木村委員です。縫部委員と交代しております。

委員の御紹介は以上でございます。

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。

資料の事務局1が審議会の委員名簿、事務局2が神奈川労働局の出席者名簿、事務局3が臨時委員名簿、事務局4が専門委員名簿となっております。また、事務局5は家内労働部会議事要旨、事務局6は港湾労働部会議事要旨、事務局7は審議会関係諸規程でございます。

お手元に労働災害防止部会議事要旨を別途お配りしておりますので、御確認ください。

それでは、これから以後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、よろしくお願いいたします。

○山倉会長 会長の山倉でございます。よろしくお願いいたします。

それでは、早速、議事に入らせていただきます。

議事の第1番目、令和5年度神奈川労働局行政運営方針(案)についてです。なお、質疑等につきましては、議事の2番目の各部会報告が終了した段階で時間を取っておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、雇用環境・均等行政関係からお願いいたします。

○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、神奈川労働局令和5年度の行政運営方針(案)の雇用環境・均等行政に係る部分について、説明申し上げます。失礼して着座いたして説明させていただきます。

時間も限られておりますので、資料につきましては、共通2が行政運営方針の本文になっておりますが、主な内容といたしまして、ダイジェスト版の共通3の4つの項目につきまして、説明させていただきたいと思います。説明させていただく中で、資料の共通2の本文あるいは共通4は第3四半期までの実績をつけておりますので、適宜御案内しながら進めたいと思います。よろしくお願い申し上げます。

それでは、1番目の「女性活躍・男性の育児休業取得等の促進」についてです。

早速ですが、共通2の資料の32ページに図表をつけております。こちらを御覧ください。図表③に女性課長相当職の割合がついていますが、管理職に占める女性の割合は長期的に見ますと上昇傾向にございます。神奈川県は課長相当職に占める女性の割合は、神奈川の調査におきましては、令和3年度10%となっております、前年度よりも0.7ポイント増加となっております。同じ調査によるものではないので単純には比較できないのですが、国の賃金構造基本統計調査によりますと、女性課長相当職の割合は全国平均で12.4%となっております。ですので、神奈川はやや低い水準ということになろうかと思っております。神奈川県の女性の労働力率、特に谷底のところですが、35歳から39歳のところが73.9となっておりまして、全国平均よりも4ポイントぐらい低い状況になっております。また、平均勤続年数が男性に比べて5.6年ほど短い。全国の平均は4年でございますので、こちらも若干短くなっているかと思っております。そういったことが課長相当職の割合が低いことの要因として考えられるということかと思っております。

また、男女の賃金の差異ですが、男性を100としたときに神奈川の場合は75.6となっております。全国平均は75.2ですので、僅かに上回ってはいるのですが、国際的に見れば決して差が小さいとは言えないと思っておりますし、課長相当職が少ないのに賃金の差異はあまり大きくなっていないということを考えますと、神奈川全体の所得の水準が高いといったようなことが影響しているのではないかと分析しております。

こうした状況を踏まえまして、女性の労働力率や管理職に占める女性の割合を上昇させていく必要があろうかと思っております。それには、女性の活躍推進をより一層進めて、誰もが

働きやすい就業環境の整備に取り組んでいくこと、それから、男女の賃金の差異を縮小させていくことが必要であると言えます。

さらに、少子高齢化が急速に進展する中で、先頃は新生児の数が80万人を下回ったといったような報道もございましたけれども、出産・育児等による労働者の離職を防いで、男女ともに仕事と育児等を両立できる社会の実現に向けた、より一層の取組が必要と考えております。

こうしたことを踏まえまして、令和5年度におきましては、まず、昨年7月に女性活躍推進法の省令改正により施行されている、労働者数301人以上の企業に義務づけられました男女の賃金の差異の情報公表について、着実な履行確保を図ってまいりたいと思っております。また、差異の要因分析と情報公表を契機といたしまして、雇用管理の改善とより一層の女性の活躍推進に向けた取組を促していくこととしております。

情報公表につきましては、企業の事業年度の終了後3か月以内に行うことが必要になっております。神奈川の場合は301人以上の企業が大体950社ほどございます。それらの企業の多くが3月に決算を迎えまして、4月から公表する義務が生じるということになっておりますので、対象企業が円滑かつ着実に公表していただくように取り組んでまいりたいと思っております。

また、改正育児・介護休業法ですけれども、こちらは昨年の4月から段階的に施行されてまいりまして、今回の改正分の最後の施行といたしまして、本年4月から、常時雇用する労働者数が1000人を超える企業について、男性の育児休業の取得状況等の公表が義務化される予定となっております。

神奈川県男性の育児休業取得率は、先ほどの32ページの下資料ですが、神奈川県の調査によれば25.7%となっておりまして、全国の雇用均等基本調査を基にした数字、13.97%を大きく上回っております。こちらについては、恐らく神奈川県の調査が301人以上の企業を対象にした調査であるといったようなことが要因としては考えられると思っておりますが、女性の取得率に比べますとまだまだ低いということと、取得期間も短い状況にあります。こちらは全国どこもそういった状況にあるかと思いますが、夫の育児に関わる時間が多ければ多いほど第2子の出生率が高まるという調査結果もございますし、少子化対策という観点からも、男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備をしていくことが非常に重要と考えております。男女の賃金の差異の公表と同様に積極的に周知しまして、履行の確保に取り組んでまいります。

さらに、女性活躍や次世代育成に取り組む企業のメルクマールといたしましては「えるぼし」とか「くるみん」とかの認定制度がございますけれども、こちらにつきましても広く周知いたしまして、積極的にお取り組みいただくように促してまいります。

女性活躍等についての実施状況につきましては、共通4の資料の4ページ、5ページ等がございますので、後ほど御参照いただければと思います。

続いて、2番目の「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。

現在、大変な物価上昇の状況でございます。これは非常に大きな課題として捉えられているわけですが、処方箋として考えられるのは、物価上昇を十分にカバーする継続的な賃上げを実現するということかと思っております。特に、労働者の方々の7割が雇用されている中小企業・小規模事業者には賃上げの流れを波及させていくこと、賃上げしやすい環境整備に取り組んでいただくことが不可欠と考えております。先ほど局長からもございましたが、昨年10月に閣議決定されました、いわゆる総合経済対策におきましては、構造的な賃上げを目指すための取組の一つとして、新たに労働局と監督署が連携して同一労働同一賃金の遵守徹底を図ることとされました。

これを踏まえまして、監督署からの短時間労働者、有期雇用労働者、派遣労働者の同一労働同一賃金に関する情報提供を基にいたしまして、雇用環境・均等部と職業安定部による効率的な報告の徴収、指導監督を行い、是正指導の実効性を高めるとともに、企業の自主的な取組を促すこととしております。

パートタイム・有期雇用労働法につきましては、全面施行から2年がたとうとしております。共通4の資料の8ページ、4-3(2)に実績を書いておりますが、令和4年度につきましては、パートタイム・有期雇用労働法の履行確保に向けまして、206件の報告の徴収を実施しまして、そのうち190件に対して是正指導を行ってまいりました。令和5年度につきましては、同一労働同一賃金について取り組んでいない企業をなくすことはもちろんですが、既に対応したとしていらっしゃる企業についても、その内容が不十分なものとなっていないかを確認して、必要な助言指導を行い、非正規雇用労働者の賃上げなどの待遇改善につなげていくと考えております。併せまして、令和5年度につきましても、働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口におきまして、相談やコンサルティングなどを通じた中小企業・小規模事業者に対するきめ細やかな支援を行っていく予定としております。

3番目の「最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進」について申し上げます。

行政運営方針は2ページでございます。雇用環境・均等部が所管しております業務改善助成金ですが、こちらは、中小企業・小規模事業者の業務改善や生産性向上に係るニーズに応じて賃金引上げを支援する助成金となっております。今年度、この助成金につきましては、9月に物価高騰等の影響を受ける事業者に対する助成対象経費の拡充を行いました。さらに、12月には総合経済対策を踏まえた拡充も行っております。こうした累次の拡充もございまして、また、局内労働基準部とも連携して周知を行いました結果、実施状況ですが、共通4の21ページ、5-3(1)では第3四半期までの申請件数は249件、前年度比63.8%増となっております。こちらは1月末までにさらに増えておりまして、現在、300件を超える申請が寄せられているところでございます。令和5年度につきましても、引き続き、迅速な支給決定に努めてまいりますとともに、あらゆる機会を通じまして、利用勧奨、周知に取り組むことで賃金の引上げを支援してまいりたいと思っております。

続いて、最後になりますが、4番目の「職場における総合的なハラスメント対策の推進」です。

行政運営方針につきましては、「安全で健康に働くことができる職場づくり」の中の一つになりますが、29ページに記載しております。令和4年4月から、中小企業におきましてもパワーハラスメント防止措置が義務づけられました。第3四半期までに当局に寄せられましたハラスメントに関する相談の実績は、共通4の20ページの5-2(5)にございます。パワーハラスメントに関して1441件ということで突出して多くなっておりますけれども、それ以外にも600件ほどハラスメントに関する相談がございまして、第3四半期までで2000件を超える御相談を頂いております。

ハラスメント防止に関しましては、企業が防止措置を適切に講じる、それが大前提になっております。ですので、令和5年度につきましても、引き続き、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントなど、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する厳正な指導を実施して、法の履行確保を図ってまいりたいと思っております。

また、ダイジェストには記載がないのですが、近年は就職活動中の学生等に対するハラスメント、いわゆる就活ハラスメントについて社会的な注目を集めるような悪質な事案が生じているところでございます。職場におけるセクシュアルハラスメント等の防止対策は、就活生やインターンシップなどの労働者以外の方にも同様にすることが望ましいとハラスメント対策指針の中に盛り込まれております。そういった意味からも十分な周知を行ってまいりまして、適切な雇用管理につなげていただくように取り組んでまいりたいと思っております。

雇用環境・均等行政に関しましては、以上でございます。

○山倉会長 ありがとうございます。

引き続きまして、労働基準行政関係の説明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。失礼ですが、座らせて説明を続けさせていただきます。

私からは労働基準部におきます次年度の行政運営方針ということでございまして、主に使いますのは、今、御覧になっていただいた共通3のダイジェスト版です。1枚めくっていただいて労働基準部というところがございしますが、これをメインに使用しながら、共通2の行政運営方針（案）、あと、労働基準部の関係でタグがついております基準1から11の労働基準部関係資料、後ほど追加で14次防の推進計画を配付しておりますけれども、これも含めて資料を使いながら、かいつまんで説明させていただきたいと思っております。

まず、共通3のダイジェスト版を御覧いただきたいのですが、労働基準部の関係ですと大きく4つございます。

1つ目が「最低賃金・賃金の引き上げに向けた支援の推進等」、2つ目が「長時間労働の抑制」、3つ目が「第14次労働災害防止計画の推進」、4つ目が「労災保険の迅速・適正な処理」となっております。これに基づいて順に説明させていただきたいと思っております。

まず、賃金のご関係でございます。賃金に関しましては、労働局の所掌する部分としましては、労働者のセーフティーネットとされております最低賃金に関しまして、公労使から成る最低賃金審議会を円滑に運営するとともに、決められた最賃額につきましては、これを関係者へ周知を図ること、その履行確保が重要な施策となってまいります。これは事業者間の公正競争を確保するという意味でも重要となってまいります。

次年度につきましても、これらの推進を図ることとしておりますが、最低賃金につきまして、資料の基準1に今年の最低賃金額、基準2にこれまでの最低賃金額の変遷といたしますか、引上げ額の推移がございますけれども、本年度につきましても、時間額31円引上げの1071円となった次第でございます。次年度につきましても、春闘の状況や、昨今の円安あるいはウクライナ情勢を端緒としましての物価上昇、それから、景気状況、経営状況を踏まえた事業者の支払い能力等々、大所高所から公労使の委員の先生に慎重に御審議いただきまして、一定の結論を得るべく運営に努力してまいりたいと思います。

それから、基準3、これは厚生労働省がホームページをつくっているものなのですが、賃金引上げ特設ページを開設しておりまして、賃金引上げに向けた取組事例の紹介のほかに、地域、業種、職種ごとの平均的賃金が検索できるようなものもつくっております。こういうものもございますので、PRしてまいりたいと考えております。

また、先ほど雇用環境・均等部長から説明がありましたとおり、事業者の支援策として、業務改善助成金がございます。これにつきましても、労働基準部としてもあらゆる機会にこの助成金の周知と活用を働きかけていきたいと考えております。また、働き方改革支援センターというところがございますので、助成金について申請書の記載方法や、なかなか手が抜けないので、来て説明してもらえないかといったときに、センターのほうから赴くということもしておりますので、こうした申請に少しでもつなげることとしております。

それから、先ほど雇用環境・均等部長から説明がありました同一労働同一賃金に関するものでございます。ダイジェスト版には記載はなく、共通2の行政運営方針(案)の本文を御覧いただきたいわけでございますが、12ページに目新しい施策として、同一労働同一賃金の取組ということが労働基準部、職業安定部、雇用環境・均等部の連携ということで記載があるところでございます。

いろいろ書いてあるのですが、具体的には、労働基準監督官が定期監督、定期監督というのは、定期的に事業場を訪問して、法定労働条件や安全性などについて監督指導することとしているのですが、それに際して事業者の同一労働同一賃金の対応状況をチェックリストを使用しながら確認していく、そういう取組が始まるということでございます。その結果を雇用環境・均等部、あるいは労働者派遣事業の場合については職業安定部のほうに回付いたしまして、その情報を基に各部が報告徴収などを行うというスキームで取り組んでいくものでございます。

これまで定期監督の際には、監督官が同一労働同一賃金について全面的にお聞きすると

いうことはなかったのですが、新たな取組としまして、監督官が状況を確認させていただくことによりまして、同一労働同一賃金の徹底を図ることを前進させることとなっております。今や、賃金という意味では、全労働者の4割とも言われる非正規労働者、これらの労働条件確保はますます重要ということでございますので、3行政、連携しながら進めてまいりたいと考えております。

続きまして、共通3の労働基準部のダイジェスト版に戻りますが、大きく2つ目の「長時間労働の抑制」でございます。

働き方改革の一丁目一番地ということで、長時間労働の抑制を重要視して取組を継続してきております。次年度につきましても、引き続き実施してまいります。この中でいろいろ課題があるわけでございますけれども、時間外の上限規制、その適用が猶予されております建設業、自動車運転者、医師、これがいよいよ令和6年4月から規制適用ということを抑えているわけでございます。これについての対応が重要になるということで、次年度は力を入れて進めてまいりたいと思います。

具体的に適用後どういうふうになっていくかでございますが、労働基準部資料の4に、それぞれ上限規制とその後の上限がどのようなようになっていくか、記載があります。例えば工作物の建設の事業という欄でございますが、災害時における復旧及び復興の事業を除き、上限規制が全て適用されていくといった感じになっております。自動車運転者、医師については、やや余裕がある状況ではございますが、基本的にこういった規制がかかってまいりますので、これについての対応をしていきたいと思っております。

具体的には、行政運営方針（案）の本文の22ページを御覧いただければと思います。上から7行目以下にどんな取組をしていくか記載しております。例えば自動車運転者につきましては、過労死等防止の観点から自動車運転者の労働時間等の改善のための基準、これは改善基準と呼んでおりまして、言わば自動車運転者のハンドル時間、休憩時間、様々な労働時間の規制を具体的に定めたものでございますが、これについて周知を図るとともに、どうしても発荷主、着荷主の御協力を得て手待ち時間を減らしていかないと自動車運転者の労働時間はなかなか減らせないということで、これらにつきまして、様々な要請、支援、指導をしていきたいと考えております。

また、飛びまして大変申し訳ないのですが、基準の資料6がございます。関連いたしまして「荷主特別対策チーム」を労働局監督課のところに編成しております。この荷主特別対策チームを核といたしまして、事業主、関係者、荷主も含めて様々な要請や指導に当たっていきたいと考えているところでございます。

また、元に戻りますけれども、共通3の「長時間労働の抑制」の2ポツ目の過重労働のおそれのある事業場に対する監督指導の実施でございます。今、県内での長時間労働をやっているところは徐々に減りつつあるのですが、まだまだ1か月当たり80時間を超える、あるいは長時間にわたる過重な労働によって過労死等に係る労災請求が行われている。そういうのがまだまだございます。そういうところにつきましては、引き続

き、監督指導を実施してまいります。特に毎年11月は「過労死等防止啓発月間」でございまして、こうした時期に、過労死となった御遺族なども参加していただきます「過労死等防止対策推進シンポジウム」を毎年開催しておりますが、長時間労働の削減に向けて集中的な周知啓発を行うとともに、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進していくこととしております。

続きまして、大きな柱の3つ目の「第14次労働災害防止計画の推進」です。

行政運営方針（案）の26ページの上から5行目以下に記載がございまして、労働災害防止計画はそもそもどういうものかという位置づけでございまして、労働安全衛生法という法律がございまして、その6条において「厚生労働大臣は、労働政策審議会の意見をきいて、労働災害の防止のための主要な対策に関する事項その他労働災害の防止に関し重要な事項を定めた計画を策定しなければならない」という規定がございまして、言わば国、事業者などが一体となって労働災害防止対策を総合的かつ計画的に実施するものとされているものでございます。

平たく申しますと、労働災害を減少させるために国が策定する計画ということになっておりまして、昭和33年を初年とする第1次の計画から5年ごとに策定されており、次年度からの5か年計画が第14次となるものでございます。厚生労働本省においては、この2月13日に労働政策審議会の意見を聞いて全国版となる14次防の計画を策定しているところでございますが、これを受けまして、各地方労働局も各都道府県版を策定しているといったところでございます。

当神奈川県版につきましても、先週3月8日に開催いたしました労働災害防止部会におきまして御審議を頂戴しまして、また御意見も賜ったところでございます。結果的に、お手元にあるものが14次防の計画（案）となっているものでございますが、おおむね妥当ということで御了承を得ているものでございます。そういったことで基本的に次年度よりは14次防の災害防止計画に沿って取組をしていきたいといったところでございます。

さきの労働災害防止部会で委員の皆様から様々な御質問、御意見も出ているところでございますが、1つだけ紹介させていただきますと、労働災害減少目標をどの水準に置くかという点がございまして、この災害防止計画を策定する上で、労働災害減少目標をどの水準に設定するかというのは大変重要なファクターでございまして、今後5年間この目標達成に向けて取り組むということになるわけでございます。関係者にモチベーションを持っていただきながら取り組んでもらう水準である必要があるというわけでございます。

後で置きました14次防の計画の8ページを御覧いただきたいわけでございますが、上から14行目の四角で囲んでいる箇所が当県の労働災害減少目標となっているところでございます。死亡災害につきましては、2022年（令和4年）と比較して2027年までに20人以下とする。死傷災害については同様に5%以上減少させると書いているところでございます。この労働災害減少目標につきまして、労働災害防止部会において委員から、これまでの当県における労働災害の発生状況や推移からしてチャレンジングな面もあるのではないかと

いう御意見もあったところでございますけれども、当県、当局の決意の表れとしてぜひ取り組みたい、取り組んでいきたいと思いますということで委員の皆様の意見の一致を見たところでございます。

ちなみに、厚生労働本省が作成する全国版では、このところ労働災害が減少しない状況を受けまして、死亡災害の減少目標は5%、死傷災害については増加に歯止めをかけるという、ちょっと控え目な目標となっております。

神奈川県におきます死亡災害の状況でございますが、行政運営方針（案）の36ページに図表⑩がございます。これが最近の状況なのですが、誤植がございまして、令和4年のところです。黒の縦グラフになっているところに白抜きで25と書いておりますけれども、29の間違いで申し訳ございません。御訂正いただきたいのですが、令和4年につきましては、死亡災害が29人になっておりまして、要は、これを5年後までには20人以下としましょうという目標を立てたということでございます。20人以下というのは何%相当かということ、30%相当減少ということになるわけでございます。これまで一番少なかったのが令和元年で、24人が最低値でございましたけれども、これをさらに力強く推し進めて、5年後には当県ではまだ誰も見たことのないような新たな世界、10人台に到達させていきたいと思いますというのが全国版とは異なる当局独自目標になっているといったところでございます。そうすることで今後、14次防に従って力強く進めてまいりたいと思います。

あと、個別に具体的にどんなことをやっていくのかということについては時間の関係で割愛させていただきますけれども、先ほどの共通3の大きな3のところにいるいろいろ出てまいります。例えば転倒災害が多いので、それを防止するとか、少子高齢化が進んで高齢労働者が大変増えてきているといった中で、そうした方が労働災害に遭わないように防止対策を進めていくとか、幾つかメニューがございますけれども、そういうものを力強く進めていくといったところでございます。

最後になりますが、大きな4つ目の「労災保険の迅速・適正な処理」について説明させていただきます。

記載したとおりでございますが、行政運営方針（案）の本文ですと29ページの（4）以下が関係する部分でございます。当県の労災請求件数は大体何件ぐらいあるかというところですが、令和3年度の労災請求受付件数は10万件余りとなっております。これは請求書の件数ベースで計算した件数でございますが、全国的に見ても第3位ということでございまして、当県は大変多い数となっております。これらを引き続き、迅速かつ適正に処理していく。これが第一でございます。

また、昨今、新型コロナウイルス感染症によるもの、例えば医療機関や介護、タクシーやバスの運転手、観光産業などで多く見られているところでございますが、特に本年度は第7波の影響によりまして、昨年度に比較して4～5倍の請求件数となっております。今後、第9波、第10波というのがあるのかどうか分かりませんが、そういった場合は迅速処理に努めていきたいといったところでございます。

また、罹患後症状がございまして、普通でしたら発熱して1週間から10日ぐらいで治ってしまう方が多いのですが、中には味覚が阻害されて味が分からないというような症状が続いていく方とか、頭痛がなかなか治らないというような方もおられまして、そういった方々についても業務に起因しての発症の場合は労災保険の対象になるということを周知して、適切に対応してまいりたいと思います。

また、いわゆる過労死事案につきましても、認定基準につきまして、迅速、的確に労災認定をしてまいります。

以上、ちょっと長くなりましたけれども、労働基準部の関係は以上でございます。よろしくお願いいたします。

○山倉会長 ありがとうございます。

最後になりましたが、職業安定行政関係の説明をお願いいたします。

○仙田部長 職業安定部長の仙田でございます。本日はよろしくお願いいたします。

私からは令和5年度神奈川労働局行政運営方針の職業安定関係について御説明させていただきます。座って失礼します。

資料は共通3のダイジェスト版を主に使って御説明させていただきます。職業安定関係は大きく3点、柱がございます。1つ目が「個人の主体的なキャリア形成の促進」、職業訓練の関係がメインです。2つ目として「安心して挑戦できる労働市場の創設」、人への投資の関係とハローワークの業務の改善がメインとなっております。3つ目として「多様な人材の活躍促進」、子育て中の女性、就職氷河期世代の方、高齢者・障害者などの方への就労支援がメインとなっております。

それでは、1点目の「個人の主体的なキャリア形成の促進」についてです。

地域のニーズに対応した職業訓練を推進していくということにしております。具体的には、仕事を探している方、非正規雇用に就いていらっしゃる方などがスムーズに次の仕事に移動できるようにするために、ハロートレーニング制度というものがございしますが、地域ニーズに対応した職業訓練を進めていくというものでございます。そのために神奈川県と共催で神奈川県地域職業能力開発促進協議会というものを運営しております。その場で地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定を行うとともに、訓練効果の検証のために、訓練を修了した方や、訓練を修了した方を採用した企業へのヒアリングを行って、そのヒアリングの結果を踏まえて訓練の内容の検証、よりよい訓練コースの設定に生かしていくということを来年度行う計画でございます。

また、デジタル人材の確保が課題であるところですが、デジタル関係の人材育成のために、職業訓練についてデジタル枠を設けまして、コースを確保して、人材確保をしてまいりたいと思っております。さきに検証を行うと申し上げましたが、デジタル分野の訓練コースの効果検証をまず来年度手がけていきたいと考えております。

次に、2点目の「安心して挑戦できる労働市場の創設」の関係です。

まず、人への投資の促進及び賃金上昇を伴う労働移動の支援についてです。ここでは、

人材開発支援助成金というものを周知して、企業内における人材育成の支援を行いたいと考えております。この人材開発支援助成金であります、人への投資促進の関係施策の中で私ども労働局が担当しているものの中でも中核となるものの一つでございます。具体的な制度内容としては、共通2の本文の5ページ目の「取組」の「(1)人への投資促進」に記載がございます。また、職業安定行政の資料として、安定2、安定3と付箋があるものがございますが、それぞれの助成金のリーフレットでございます。

この人材開発支援助成金そのものは従来からある助成制度なわけですが、政府の人への投資促進の方針を受けまして、最近大幅に拡充しているものでございます。令和4年4月からは「人への投資促進コース」が創設されて、サブスク型の研修サービスを利用した場合などに助成するという拡充となっております。また、12月には「事業展開等リスクリング支援コース」が創設され、新事業展開や、デジタル・グリーン化に対応するための人材育成に取り組む場合に助成できることとなりました。現在も周知しておりまして、最近、かなり問合せも増えておりまして、この助成金を使って人材育成に取り組む企業も出てきているところでございます。県内企業が一層人材育成に力を入れていただけるように、来年度、本助成金の周知に一層努めてまいろうと考えております。

次が継続的なキャリアサポート・就職支援の関係です。就職活動に困難を抱える方が効果的な就職活動ができるようにハローワークサービスの改善を進めてまいります。様々な取組を行ってまいりますけれども、最近、オンラインでサービスを受けたいというニーズがかなり出てきております。既にセミナーや就職の相談などでオンラインを使っているわけですが、一層のオンライン対応を進めてまいります。

また、ハローワーク藤沢を対象にいたしまして、落ち着いて就職の相談ができるような予約制のサービスの拡充と、ハローワークの庁舎レイアウトの改善整備をセットで進めていくモデル事業を来年度実施していく計画でございます。

そして、生活困窮者の方への就労の関係ですが、地方公共団体と生活困窮者支援のための協定を締結いたしまして、地方公共団体の福祉事務所にハローワークの就労支援の窓口を設置するといった取組を実施しております。こちらは大きな成果が出ておりますので、来年度も継続して実施してまいります。

それから、長期にわたる治療を行いながら就職を希望する方、典型的にはがんで治療されている方ですが、今、様々な病気が医療の進歩によって、入院しないで日常生活を送りながら治療していくというようになってきております。そうした方が御本人の能力・適性に合った、また通院しながら治療していきますので、体調面にも合ったような仕事に就けるように、病院と就労支援の協定を締結いたしまして、病院に定期的にハローワークの担当者が訪問して、通院中の方ですとか、入院しているけれども、もうすぐ退院するような方を対象に就労の相談をしております。本事業をできる限り拡充していけるように巡回先の病院を増やせるような営業活動をしてまいります。

次に、3点目の「多様な人材の活躍促進」の関係でございます。

まず、子育て中の女性等についてです。「マザーズハローワーク」という名称で、子供が遊べるようなキッズコーナーという場所を設けたハローワークや、保護者の方がお子さん連れでも安心して就活できるように、ハローワーク内に保育士の資格を持った職員を配置して、子供を遊ばせながら就職の相談ができるような、そういった取組をしております。こちらにつきましては、ハローワークに来所することが難しいという方もかなりいらっしゃいますので、オンラインを活用した支援を行っていくとともに、地域に自治体の子育て応援拠点をいろいろと設けておりますので、そういったところにハローワークの職員を派遣して、御本人たちにできるだけ身近なところで就労についての相談ができるような、そういった取組を進めてまいります。

次に、新規学卒者の関係です。新規学卒者の内定状況につきましては、非常に良好な状況でございます。既に新卒者に関してはコロナの影響がほとんど見られないという状況になっております。ただ、そういった中でも就職がなかなかうまくいかないという方がいらっしゃいますので、新卒者のためのハローワーク、新卒応援ハローワークなどにおいて大学等と連携して就職支援を行ってまいります。

また、フリーターの方につきましては、「横浜わかものハローワーク」という施設がございます。こちらでできるだけ早く御希望に沿って正社員就職ができるようにきめ細かな個別支援、例えばどんなことに向いているのか、自分の適性が分からないという方が結構いらっしゃいますので、そうした方には職業適性検査をやって、それを基にカウンセリングをしたり、それから、就職活動のやり方がどうも分からないという方もいらっしゃいますので、そうした方には担当をつけて、就職相談から応募先選び、実際の面接指導まで一貫して支援を行うような取組をやってまいります。

次に、就職氷河期世代の関係でございます。いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に学校を卒業して就職活動を行って、その結果として希望する就職ができずに、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている方がいらっしゃいます。こうした方に対する支援として、令和2年度から4年度までの3年間を集中支援期間として政府全体で取組を進めていくこととされておりました。ただ、コロナとかぶってしまったために十分な支援ができなかったということで、その集中支援期間が令和6年度までの2年間延長されております。私ども神奈川県労働局といたしましては、ハローワーク内に就職氷河期世代の方の専門の窓口をつくって体制を整備しておりますので、仕事探しの相談から実際の応募先の御紹介まで担当者を固定して一緒になって就労支援をさせていただきます。

次に、高齢者の関係です。資料の安定13を御覧ください。安定の13として、12月に公表した「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果をおつけしております。毎年度6月1日時点の高年齢者の雇用状況等について企業から御報告を頂いております。それを取りまとめたものです。高年齢者に関しましては、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律というものがございまして、65歳までの雇用確保措置、例えば定年の廃止や継続雇用制度の導入など、そういったものでありますが、雇用確保措置を講ずることが企業の義務となっております。

65歳までの雇用確保措置につきましては、この資料の裏面に集計結果の主なポイントがございます。四角囲みの主なポイントのうち、1の①に65歳までの高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業は1万1009社、99.9%とされておりまして、報告対象となっている企業においてはほぼ全ての企業で65歳までの雇用確保措置については導入していただいているという状況でございます。

そして、70歳までを対象として、同じように雇用確保措置を導入していただくというのが令和3年4月1日から努力義務となっております。先ほど申し上げた65歳までの雇用確保措置の導入は義務でありますけれども、70歳までの雇用確保措置は努力義務、なるべくやっていただくという性質のものでございます。こちらの導入状況は、この資料の裏面の2の①に記載がございます。70歳までの高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業は2961社、26.9%となっております。65歳までの雇用確保措置についてはほぼ対応いただいている状況なのですが、70歳までとなるとまだこれからという状況でありますので、引き続き、この法律の周知に努めてまいります。

また、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構でも高年齢者雇用に取り組む企業への支援をしておりますので、そことも連携して企業への支援とか、65歳を超えた方で仕事を探している方が最近増えておりますので、そういった方に対する支援をハローワークで行ってまいります。

次に、障害者の関係です。資料の安定の15を御覧ください。12月に発表した資料でございます。障害者の雇用に関しましては、障害者雇用促進法がございまして、企業に対して雇用する従業員の一定割合以上の障害者雇用を義務づけているところでございます。この割合が現行、2.3%となっております。

神奈川県内の6月1日時点の状況でありますけれども、この資料の下の方四角囲みのところに記載がございますが、雇用障害者数、県内の企業の雇用率ともに過去最高を更新しております。法定雇用率が2.3%で、県内の企業の雇用率が2.20%でございます。各企業とも一生懸命取組を進めていただいておりますが、まだ法定雇用率には若干届いていないという状況でございます。また、法定雇用率を達成した企業の割合は45.8%でありますので、半分以上の企業はまだ法定雇用率を達成していないという状況でございます。

そういった状況下なんですけれども、障害者の法定雇用率について、今後動きがございます。安定の14の資料を御覧ください。先般、障害者雇用促進法の政令が改正されまして、障害者雇用の法定雇用率の引上げが決定されております。現行2.3%のところを令和6年4月からは2.5%、令和8年7月からは2.7%と段階的に引上げがされることとなっております。このように引上げがされますので、達成していない企業が増えていく可能性がございます。労働局としては関係機関とも連携の上で周知や、障害者雇用を進めていただく企業に対する助言・援助などを実施してまいります。

外国人の関係です。こちらデータ、状況を御紹介させていただきますので、資料、安定の16を御覧ください。こちらはこの1月に公表したものでございます。令和4年10月末

現在の外国人雇用の状況について県内の状況をまとめたものです。下に四角囲みでポイントがございます。外国人労働者数は10万5973人となっております。この集計は平成19年から開始されているのですが、平成19年以降で過去最高の外国人雇用労働者数となっております。外国人労働者を雇用する事業所数は1万9503事業所となっております。こちらも平成19年の集計開始以来、過去最高となっております。外国人労働者数がどんどん増えている状況でございまして、もはや外国人と一緒に働くことが特に珍しくないという状況まで来ております。私ども労働局といたしましては、仕事を失った外国人に対して多言語による就労支援を実施してまいります。ハローワークに通訳員を配置したり、今はいろんな便利な翻訳の機会もございますので、そういったものを配置したりして、できるだけ早く仕事が見つかるように支援をしてまいります。また、外国人だからといって、労働関係法令で特に日本人と違う適用関係はないのですが、外国人ならではの注意しなければいけないような事項、例えばいろんな法律用語など分からないので、丁寧に教えてあげなければいけないとか、日本の雇用慣行についていろいろ教えてあげなければいけないとか、注意すべき事項もたくさんありますので、そういったところも含めて適正な雇用管理について企業への支援を進めてまいります。

職業安定部からは以上でございます。

○山倉会長 ありがとうございます。

それでは、次の議事に移ります。議事の2、部会からの報告です。労働災害防止部会についてお願いします。

○疍崎課長 労働基準部監督課長の疍崎でございます。よろしくお願いいたします。着座にて説明させていただきます。

神奈川地方労働審議会運営規程第9条に基づき置かれております労働災害防止部会の開催状況について報告いたします。

ファイリングされた資料とは別に机上配付させていただいております労働災害防止部会の議事要旨を御覧ください。

本年度の労働災害防止部会は、本年3月8日に、公益代表2名、労働者代表2名、使用者代表2名、計6名の委員に御出席いただき、開催しております。

議事要旨記載のとおり、第14次労働災害防止推進計画(案)等について事務局から説明させていただいた上で、14次の計画(案)について御審議いただきました。

審議の結果でございます。追加での記載に関する御意見等を頂きましたが、第14次労働災害防止推進計画(案)についてはおおむね妥当であること、今後、計画期間中に検証を行うなどにより、一層の推進を図ることという意見で各委員が一致しました。なお、追加での記載に関する御意見を踏まえまして追記したものを、本日、資料、基準の8として配付させていただいております。

以上、報告させていただきます。

○山倉会長 どうもありがとうございました。

続きまして、家内労働部会についてお願いします。

○疍崎課長 監督課長の疍崎でございます。引き続き、報告させていただきます。

同じく運営規程第9条に基づき置かれております家内労働部会の開催状況について報告いたします。

ファイリングされた資料の事務局資料5番を御確認ください。

今年度の家内労働部会は、本年2月20日に、公益代表3名、家内労働者代表2名、委託者代表3名、計8名の委員に御出席いただき、開催しております。

議事要旨記載のとおり、神奈川県における家内労働の現状及びスカーフ・ハンカチーフ製造業の実態調査結果について事務局から説明させていただいた上で、スカーフ・ハンカチーフ製造業最低工賃の改正等について御審議いただきました。

審議の結果でございますが、諮問見送りが妥当であり、家内労働者数の推移を注視して、次回のスカーフ・ハンカチーフ製造業最低工賃の審議の際に、引き続き、廃止も含めた在り方について議論するとの意見で各委員が一致いたしました。

以上、報告させていただきます。

○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、港湾労働部会についてお願いします。

○滝沢課長 職業安定部職業安定課長の滝沢でございます。よろしくお願いいたします。私から着座にて報告させていただきます。

港湾労働部会についてですが、資料の事務局6の港湾労働部会の議事要旨に基づきまして、開催状況について説明させていただきます。

こちらにつきましては、令和5年2月22日、参集型としましては2年ぶりの港湾労働部会を開催いたしました。

部会の出席状況につきましては、同じく資料の事務局3のところに部会の委員名簿がついておりますけれども、こちらの中段に港湾労働部会の委員の皆様のお名前が記載しております。委員名簿を御参照願います。公益を代表する委員の出席が4名、労働者を代表する委員の出席が5名、使用者を代表する委員の出席が4名で、次の事務局4の資料の専門委員名簿のところのお三方のうち、代理出席になりましたが、2名の方を加えた合計15名の委員の方々に出席いただきました。公益代表の照屋委員に部会長として議事進行いただきました。

主要議題としましては、事務局6の要旨に沿ってお話ししますが、横浜港(川崎港を含む)における港湾労働の状況について当局から説明を行っております。部会の中で委員の皆様方からその説明に対する御意見を頂戴いたしました。頂いた御意見としましては、雇用管理者研修の研修内容や立入検査の検査内容の確認、加えて港湾労働者派遣制度の課題が挙げられました。

議事録の署名につきましては、照屋部会長、労働者側委員は德里委員、使用者側委員は藤木委員をお願いして、港湾労働部会は終了しております。

簡単ですが、報告は以上でございます。

○山倉会長 ありがとうございます。

それでは、令和5年度の神奈川労働局行政運営方針(案)及び部会からの説明・報告を踏まえまして、皆様から質疑、意見交換に入りたいと思います。できるだけ率直に、まだ時間は十分ございますので、御意見、御質問がありましたら、よろしく願いいたします。林委員、お願いします。

○林委員 労働者委員の林でございます。

確認というか、質問も入るのですけれども、大きく3点ございます。

1点目は、雇用環境・均等部さんのところのハラスメントの関係です。これは多分統計上の問題だと思うのですけれども、就活ハラスメントのお話も事例ではあったのですが、カスタマーハラスメントの問題が企業もかなり困っているというのですか、看過できない状態があって、私ども産別でも労働組合としてもかなり力を入れて取り組んでいるところがあります。

カスハラというと、ではどのぐらい発生しているのかというと、統計的に出てこないのです。カスタマーハラスメントが何件ありましたかというデータがあるかということ、私自身も結構調べたことがあるのですけれども、出てこない。結局、それは職場の中で起きているか、カスタマー、お客様が与えているかの発生源の話ではなくて、ハラスメントの種類としては、パワハラだとか、セクハラだとか、ちゃんとされているのですけれども、発生する場所における統計データはなかなか手に入らないというか、実態が見えないようになっているような気がしています。結局、カスタマーハラスメントもお客様によるパワハラだったりセクハラだったりするわけですが、パワハラとかセクハラはそっちのほうにカウントされているのでしょうか、職場で起きているのか、カスタマーが起こしているのか、よく分からないというふうに受け止めさせていただいているのですが、その辺がどうなっているのか、教えてほしいということです。

そういったことからすると、方針の中にもカスタマーハラスメントは少し触れていただいているのですけれども、ガイドラインというのですか、それを徹底していきましょうということなのですが、世の中に訴えないと直らないのです。カスハラというのは企業の中ではどうしようもなく、こういうのはちょっと行き過ぎですよみたいなことを言うためにも、先ほど言ったカスハラのカウンターの仕方がどうなっているのか、分かりませんけれども、訴え方とか表への出し方を工夫したほうがいいのではないかと率直に感じています。実態等、そういった意味では、職場における総合ハラスメントの「職場における」という言葉の中でいくと、さっき私が言ったカスハラは入っているのでしょうか、入っていないのでしょうかということしていくと、入っていないのであれば何らかの形で取り上げてほしいと思っています。これは雇用環境・均等部のところです。

労働基準部のところでいくと、最低賃金引上げに関する生産性向上に取り組む企業への支援ですが、共通2の2ページ目の取組のところの真ん中辺、先ほど少し御説明がありま

したが、監督署において企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の企業の好事例だとか情報提供をしますということなのではございますけれども、これはこれで構わないですが、やはり困っているのは価格転嫁のところをいかに適正にやっていくかということだと思っています。

これは事例なのではございますけれども、埼玉県ではそこら辺の取組において、主要な原材料がどのくらい上がっているとか、価格がこういうふうに移ってきているとか、そういう指標を提供する取組をしていると聞いています。そういったところまで踏み込むのか踏み込まないのかはあると思いますが、埼玉だからそういう情報が得られるとか、神奈川だとそういう情報は得られないかということのないように、いい意味で適正な指標の提供もぜひお願いしたい。

最後が職業安定部の人の移動、人材育成、人材投資のところですね。賃金上昇を伴う労働移動の支援のところですね。今年大きく「リスクリング」という言葉がはやってきていることも含めて取り上げられているのは承知しておりまして、取組はぜひ必要だと思っているのではございますけれども、もやもやした課題意識を持っています。

簡単に言いますと、人口減少を踏まえて労働力がなくなっていくとか、下がっていくってするのは目に見えている課題で、いろんな統計データも時々発表されるのですが、例えば2030年には日本の労働力は644万人足りませんみたいなことが出てきて、いろいろな分野、デジタル分野では何十万人足りませんとか出てきます。働く側からすると、どうも受け皿が見えないのです。それは求人情報に出ていますかというふうに見ると、その労働市場はオープンにされていない感じがしています。企業はこの分野でこういうスキルを持った人が欲しい。結果、働いている人がそれを知るのは求人情報だったり、そういったところで見ると、受け皿がないところを一生懸命リスクリングで頑張って新しい知識とか能力を身につけてください、では、そこに移動できるのですかと、その受け皿を本人が分からなかったりすれば、どういうことなのかなというふうなことに陥らないか、すごく心配しています。

今、スタートの時期だから、どちらかというと企業内の職種転換に向けた支援金や企業の中のリスクリングですね。ところが、これを本当にやろうとすると、さっき言った日本全体で何百万人も人が足りませんみたいなところに対応しようとする、企業間を渡って人の移動をさせなければいけないという形になってくるのではございますけれども、そうすると、先ほど言ったみたいに受け皿が見えないところで新しい能力をつけろと言ったって、働く側の動機づけとしてどうなのかなというところがいまいちすっきりしないというふうに率直に思っています。

ですから、働く側からすればリスクリングは必要、では自分はどういう能力をつけられればいいのか、でもその暁にはここに勤め先がある、ここに就職先があるみたいなこととか、ここに仕事があるということが見えないと、では新しい能力をつけて、その後どうするか、その責任は誰か見てくれるのか、例えばハローワークが就職責任まで見るのでしょうか。

かというふうに考えていくと、まだそこにはなっていないのかという感じがします。取組のステップがあるから一足飛びにそんなところまで行かないのは分かっているのですけれども、何か受け止めとすると、そういう課題意識もある中でいくと、今の段階はどの段階かというのが分かりづらい。そういった流れというか、そういうことが皆さんと共有できているのでしょうかというのと、まだそこには至っていない気がしています。

取り留めのない話になって恐縮なのですが、個々の取組もそうなのですが、それをつかさどっている基本的な考え方みたいなものをもうちょっと整理して、みんなが共有できるようにしていただかないと、この辺はいろんな思いが錯綜してしまう。しかも、働く側からこの文章を見たときに、うーんというのをすごく感じるということです。その辺を何かお考えがあればお聞かせいただきたいことと、働く人がこれを見たときにどう思うかという観点でも、どこをどういうふうに変えていいかというのはありますけれども、御検討いただいたらありがたいという意見でございます。

以上です。

○山倉会長 よろしいですか。どこからでも結構です。

○木本部長 ありがとうございます。雇用環境・均等部長でございます。

カスタマーハラスメントにつきましては、共通2の行政運営方針（案）の30ページ、総合的なハラスメント対策の推進の中の③で記載しております。林委員がおっしゃるとおり、非常に大きな問題になりつつあるというのは承知しておりますし、昨年、厚生労働省本省のほうで、③にありますカスタマーハラスメント対策企業マニュアルをつくるために検討会を持ちました。その際に実は調査もしております。今、手元にないのでございますけれども、1番はパワハラ、2番はセクハラ、3番はカスタマーハラスメントだと、複数回答でしたけれども、企業の中で大体2割ぐらいが、カスタマーハラスメントが生じているというような御回答を頂いていたかと思っております。ですので、非常に重たいテーマとしてこのマニュアルを作成いたしまして、これをハラスメントの一つとして位置づけて周知していくことにはなっているのですが、御指摘のあった統計ですけれども、統計に関しては、セクハラはやはりセクハラ対策、パワハラはパワハラ対策というところに入ってしまうので、カスタマーハラスメントという統計の出方は確かにしてこないと思います。この間、何がありましたかという選択肢の中にカスタマーハラスメントを入れて統計を取ればもちろん出てくるのですが、局としてお出しするものの中には出てきませんので、確かにその点の今後の見せ方については貴重な御意見として受け止めて検討してまいりたいと思います。ありがとうございます。

○星野部長 労働基準部長の星野です。

価格転嫁の話、大変レベルの高い御質問をありがとうございます。私どもがそれについてどんなことをやっているかといえば、事業場に監督に行った際に必ず賃金は確認させていただいております。最低賃金はもとよりでございますけれども、何で最低賃金が守られないのかというような話の中で、例えば親企業の圧力、あるいは元請からこんな指示が来

ている、とても中間製品や商品の値上げはできないというような話があれば、中小企業庁、経産省あるいは国交省なりに御連絡して、そちらから指導していくというようなやり方でさせていただいているわけでございます。これはこれで有効な手法かと思っておりますので、続けたいと思っております。

また、さっきの埼玉の例でございます。恐らく価格について様々な統計が出ていて、それを駆使しながら、そういうのを提示しながら、より高いレベルの指導をしているのかなと感じたところでございます。その点については研究させていただいて、どんなものが入っているのか、確認かたがた、いいものであれば当局も取り入れていきたいと思っております。どうもありがとうございます。

○仙田部長 最後に職業安定部から、3点目の人への投資、リスクリング関係の御指摘について回答させていただきます。

林委員の御指摘、まさにおっしゃるとおりでございます。現状、対企業の支援がまず先行しているという状況かと思われます。それはそれで当然やっていくべきものではあると思いますが、リスクリングを進めて、人への投資によって持続的な賃上げをやっていくためには、企業主導だけではなくて個々人の方にも将来を見据えた自主的な自らへの投資をしていただく必要があろうかと思っております。ただ、おっしゃるとおり、では一体何を学ばいいのか、その学んだ結果、具体的にどういう仕事に就けて、どれだけキャリアアップができるのか、そういった将来見通しのものについての情報は確かに不足しているということで、おっしゃるとおりだと思います。

直ちにできることというのは正直ないのですが、厚生労働省といたしましても、そこについては問題意識を持っておりまして、今後、労働市場の見える化について検討していくと聞いておりますので、何か具体的なものができれば私ども労働局としても積極的に活用していきたいと思っております。

あと、現時点で働く人の側から見て使えるものとしたしましては、共通2の行政運営方針（案）本文の3ページ目、第4の(2)にキャリア形成・学び直し支援センターというのがございます。これは来年度の新規事業になっておりまして、まだ具体的に内容が分からない部分もあるのですが、個人で自分に投資していくといっても、全てを自分で決定してやっていける方もいらっしゃると思いますが、やはり相談しながら進めていきたいという方もいらっしゃるかと思いますので、こういったキャリア形成・学び直し支援センターでプロによるキャリアコンサルティングを気軽に受けられるようにするとか、そうした形で御支援させていただく方向でございます。これはまだ具体的にいつどこにできるかというところまで決まっておりますが、決まった暁には希望者の皆様に周知させていただきたいと思っております。

また、5ページ目に「(2)円滑な労働移動に資する情報等の整備」がございまして、こちらで将来的なキャリアの見通しまで含めた情報提供ができていくかということ、まだそこまでは充実できていないのですが、例えばどんな仕事があって、その仕事に就いてい

る人が世の中に何人ぐらいいて、その仕事に就くにはこういう資格が必要だとか、平均賃金はどのぐらいだとか、そのぐらいまでの情報提供ができる「job tag」というものがございいます。仕事の就労風景などもございまして、特に若い方には大変有用だと聞いておりますので、こういったものについても積極的に活用していきたいと考えております。

また、この行政運営方針を労働者の方が見て分かりやすいという観点が非常に重要であると思いますので、どう書いたらいいかという点についてはまた検討させていただきたいと思います。

以上です。

○山倉会長 どうもありがとうございました。

ほかにどなたかいらっしゃいますか。いらっしゃらないようですので、私より質問させていただきます。

今の最後の話との関係で思ったことです。今回の方針で言いますと第4の「個人の主体的なキャリア形成の促進」というところから始まっているのですね。また一番よく出てくる言葉は何かというと「ハローワーク」という言葉がかなりよく出てくる。多分、ハローワークの方の仕事が大変なのだと感じました。今お話しになったキャリア形成・学び直し支援センターの業務についてはお聞きしようと思っていたのですが、センターとの絡みの中でも「ハローワークにおいては」という形になっていますね。それから、先ほど報告がありました運営方針の職業安定部の業務でもハローワークと関連した仕事が多くなっていると思います。若干抽象的な質問で申し訳ないのですが、ハローワークの職員の方が労働過剰で、働き方改革と逆の方向だなという気がしています。林委員の言われたことも大事だと思いますが、企業とだけではなくて、働く者とのマッチング問題もかなりハローワークがやるということになってきます。単に量的だけではなくて、質的な側面も含めた情報提供をやっていくということになってくるので、ハローワークの職員は今まで以上に大変だなと思っています。それとの関連の中で、ハローワークの業務は確実にかなり増えますね。どういう形で人の確保も含めて行っていくのかというのが気になったものですから、林委員の話の延長で質問させていただきました。ご回答をお聞かせ願えれば幸いです。よろしくお願いします。

○仙田部長 大変貴重な御指摘ありがとうございます。

確かにハローワークの業務というのは多岐にわたっておりまして、またその時々に応じた必要なことを柔軟にやっていくという組織の性質上、どんどん仕事が追加されていくという傾向にございます。また、ハローワークの職員の負担についてお気遣いいただいて本当にありがとうございます。

ハローワークの体制の確保につきましては、まず、厚生労働省のほうで内閣人事局という役所とやり取りをして体制を確保するということになっているのですが、長らく行政のスリム化ということで、ハローワークだけではないですが、行政機関について定員の大幅な削減が続いていたところです。ここ最近は、やはり行政機関がある程度しっかり

していないと何もできないではないかということで、定員についてはかなり確保できるようになってきております。ただ、十分かというところ、まだ不十分なところもございますので、当然、不必要な業務については削減してスリム化していくと同時に、必要なことにマンパワーを割けるように、引き続き、定員確保について要請していきたいと思っております。オンラインなど、今、便利なものもどんどんできてきておりますので、そういったものを使って、できるだけ利用者にとって便利であると同時に、私どもにとっても業務量が削減できるような取組をぜひ進めていきたいと思っております。

○山倉会長 どうもありがとうございました。

ほかにどなたかございますか。お願いします。

○高橋委員 ありがとうございます。労働者委員の高橋でございます。

先ほどの御説明の中で障害者雇用率の話があったかと思えます。方針の16ページに記載されているところですが、現在でいうと法定雇用率が2.3%で、令和6年が2.5%、令和8年が2.7%ということで、企業側的には非常に厳しくなっていく状況であるというのは容易に想像できますし、達成していない企業が今でもある中でどんどん増えていくでしょう。

一方で、私も役割柄、障害者の方たちの企業や施設を見学に行ったりとか学ぶ場があったりするのですが、雇用されている企業の方は障害者の方を戦力として雇っているという部分もあって、ただ、重さによって限られた時間しか働けないとか、毎日来られないとか、そういうところがあるのですが、そこを会話しながらしっかりとやられているというのが実態としてあります。ただ、そういうのを理解してやっている企業もあれば、そうはいつでもというところがあると思うのです。数字が上がっていくのは決まっている話で、この方針の中で「障害者の業務の選定に関する助言等の雇入れ支援を積極的に行い」と書かれているのですが、例えば「積極的」というのはどういうことをやられていくのかということが気になりましたので、もしこの場で何か御説明できることがあれば教えていただきたいということでございます。

以上です。

○仙田部長 障害者雇用についての御指摘ありがとうございます。

企業側への具体的な支援内容ということだと思いますけれども、例えば障害者雇用に関しては、いろんな専門機関がございます。厚労省系の独立行政法人が地域障害者職業センターというものを運営しておりまして、そこに障害者カウンセラーという障害者雇用に向けた専門性を持った者がおります。例えば、その者と一緒にハローワークの職員が会社に行って、具体的にこういう仕事だったらできるのではないかなという仕事の切り出しとか、障害特性に応じた雇用管理についてアドバイスしたり、それから、ハローワークにも精神保健福祉士の資格などを持った職員がおりますので、そういった職員を会社に派遣して、例えば精神障害について学んでいただいて、精神障害者の方の雇用管理についてノウハウを身につけていただいたり、そういった取組などをしております。会社側から

いろんな御要請があれば、できるだけオーダーメイドでできることをさせていただいているという状況です。

○山倉会長 ほかの方、お願いします。

○二見委員 使用者委員の二見でございます。いつもお世話になっております。

労働基準部関係のところで、労災保険の迅速・適正な処理ということでお聞きします。労災保険は、業務起因性であるとか、通勤途上の災害であるとか、そういったところで見ているわけですが、新型コロナウイルス感染症を労災として評価する場合は結構難しく、特に罹患後の症状に対する相談は幾らでもしていただければよろしいのでしょうか、結局、労災になるのか否かという点では、公平性の担保、分かりやすさが必要になってくると思っています。その辺のことで、今課題が出ているのか、こういった取組になっているのかというところを、現状の範囲でよいのでお教えいただければと思っています。

あと、もう一点は、先ほどの労働側の林委員や山倉先生からの話にもありました職業安定の関係でございます。今までコロナのときは雇用の維持・確保のスタンスで様々な助成金が出されていきました。しかし今後は労働移動を積極的に進める。今いるところを辞めてでもデジタル人材になって別のところに動くといった極端な話も出てくるように思います。その辺のマッチングであるとか、相談を受けたときのハローワークのスタンス、立ち位置というのか、「いや、今いるところでもって一生懸命頑張ったほうがいいよ」というような指導になるのか、それとも「もうデジタル時代ですね。さっさと離職して、職業訓練施設で頑張らしましょう」というような指導になるのか。人によってもそれぞれあると思いますが、その辺の立ち位置で困ることはないのでしょうか。今回の計画についてどうしてくれというつもりはないのですが、今年度の立ち位置としてどんな感じで進むのかというところ、明快な答えはないと思うのですが、その辺の感覚的なところ、イメージをお教えいただければと思っています。

以上、2点です。

○星野部長 労働基準部長の星野でございます。

コロナの感染症に関連して御質問ありがとうございます。

新型コロナというのは通勤途中で罹患するかもしれないし、こういう会議の場でもしたら罹患しているかもしれない、本当に難しいジャンルでございますけれども、一応、業務に起因している蓋然性が極めて高いのではないかと。例えば日頃からコロナ患者を多数診ていらっしゃるお医者さんや看護師さん、それから、老人介護施設、保育所、そういったところでクラスターが発生する。どう見てもこれは新型コロナがうつったのだろうという方につきまして申請が来た場合は、監督署で調べて労災にしているというところがございまして、やみくもに誰も彼もということにはしていない状況はございます。

罹患後症状なのですが、一旦、労災請求して認定された方が、本来であれば10日や2週間ぐらいで治る方が大半ではございますけれども、なかなか治らない、長引くという部分で、お医者さんからの意見なども参考に聞いておりまして、やはりコロナ以外で味覚がな

いということはちょっと考えられないとお医者さんが言ってらっしゃるような場合は、引き続き、労災のほうでも面倒を見ていくといえますか、医療費などを負担していくようなことをしております。厚労本省のほうで認定基準なり考え方を变えるということがあればまた別なのですが、当面はそういった対応をしていきたいと考えています。

以上でございます。

○仙田部長 労働移動の相談があった際のハローワークのスタンスについて、職業安定部長の仙田からお答えさせていただきます。

基本的なスタンスなのですが、はっきりしたことを申し上げられないのですが、ハローワークとしては転職を勧めるということもないですし、また、逆にやめておいたほうがいいよということも基本的にはございません。ハローワークとしては、例えば離職して新しいところを探したいというような御相談であれば、離職した場合の雇用保険、失業手当の受付とか、受給できると思われる額のシミュレーションを提示したり、例えば職業訓練制度のようなものを御案内したり、そういう使えるような制度については御案内させていただいた上で、御本人によく考えていただいて決定していただく。御本人が決定できるような情報提供をしていくというスタンスでございます。ただ、やみくもに衝動的に離職してしまうと、その後あまりいいことにならないようなケースもございますので、もし御本人の中でまだきちんと煮詰まっていらない、ちゃんと展望が見えていないということであれば、よく考えてみるのも一つの案ではないかというような御提案をさせていただくことはございます。

以上です。

○山倉会長 ありがとうございます。

ほかにございますか。お願いします。

○西村委員 では、使用者側からもう一人発言させていただきます。

共通3の職業安定部のところで、先ほど御説明いただいた「2 安心して挑戦できる労働市場の創設」の一番下のところに、長期にわたる治療、がんというお話がありました。治療を行いながら就職を希望する方を支援するというのがあって、そういう方々がいずれ適切なところに就職できるということは非常に必要なことだと思うのですが、雇用するのはこちら側で、特に中小企業だと、職場の中でかばい合うのはなかなかできないところもあって苦しいのですが、そんな中でも、例えば定期的に医者に行かなければいけないとか、朝ちょっと遅れて来るとか、今日は調子が悪いのでこの日はとか、そのときによって、あるいは不定期で入ってくる、そういうのは割と短時間であればやりくりすることが結構できるのではないかと、そういうふうに柔軟に対応できるようになっているといいなと思っているのですが、たしか基準法か何かで時間単位の休暇は5日を限度でしか取れなかったのではないかと思います。だから、それを超えた運用はできなくなってしまうのです。ここはもう少し、狭い職場の企業が雇えるような形に制度自体も変えておいていただきたい、検討していただきたいというお願いです。

以上です。

○山倉会長 ありがとうございます。

ほかに何かございますか。

○高井委員 横浜国立大学の高井でございます。本日はありがとうございます。

2点、教えていただきたいことがございます。

まず、1点目は、業務改善助成金、雇・均の4のところかと思いますが。昨今の情勢から構造的な賃上げということで、そのためには生産性を向上しなければならないということですが、短期ではそういったことがなかなかできないという中でこういった助成金があるというのはすばらしいと思います。過去最大というような申請があったということでしたけれども、具体的にどういったニーズがあるのか、教えていただきたいと思います。雇・均の4のところを拝見しますと、様々なパターンがあると思いますが、例えばパソコン、そういったものの更新の希望が多いのか、あるいはコンサルティングとか、そういったところがあるかと思います。やはり継続的に生産性向上をするに当たってはそういった抜本的な改善みたいなものが必要なかと思うのですが、パソコンの購入や新しい機器への更新などのニーズが多いのか、そういったところの取組状況について教えていただきたいのが1点です。

もう一点が、ハラスメント、先ほどカスハラなどのお話もございましたけれども、就職に係る「オワハラ」という言葉があります。基本的には今、売り手市場ということで就職状況はいいのですが、一方で、インターンとか長期間している中で取り合いみたいなものがかかり起こっております。そういった中で精神的な圧迫を受けるような学生が多くなっているような気がします。病んでしまうとか、かなりつらい状況になってしまって、どこにどう聞けばいいか分からない。たとえば、職場であれば職場に訴えるとか、大学のことでしたら、大学のハラスメントのところに訴えるとかというのがあるのですが、どこにどう言ったらいいのか分からないみたいなことを学生が相談してくるようなことがございますので、こういうときにはこういうところに相談したらいいとか、これは法的に問題があるから気にしないでいいとか、そういったことが分かりやすいような、逆にSNSとかで発信してしまってトラブルになった事例もありますので、正しい情報が学生とか、求職者に伝わるようなところがあるのかどうか、教えていただければと思います。

以上でございます。

○木本部長 高井委員、ありがとうございます。

まず、業務改善助成金のニーズといたしましょうか、助成の対象になっているもので何が多いのかということかと思いますが、一番多いのはやはりパソコンであるとか、会計のシステムを入れたいというような、レジあるいは飲食店の注文、そういったものを入れることによって人員の削減にもなり、かつ生産性も上がるというようなところが多いという印象は受けております。委員おっしゃるとおり、抜本的なところからというのは特に中小の

場合はなかなか難しいという気はしていますけれども、今、頂いているものではそういったものが多いということかと思えます。

それから、オワハラですけれども。オワハラに関しても就活ハラスメントの一つというふうに位置づけております。周知が不十分なのかと思えますけれども、就活ハラスメントに関しましては、厚生労働省のホームページで学生さん向けのサイトもつくっております。ハラスメントも、その指針の中に、インターンの方や就活生に対しても通常の労働者の方と同じように相談を受ける、あるいは方針を明確にするといったようなことが望ましいと記載しておりますので、万が一そういったことがありましたら、労働局のほうに、雇用環境・均等部指導課でございますけれども、御相談いただければと思います。よろしくお願いいたします。

○山倉会長 私が頂いている事前ペーパーだと、あと1問ぐらい平気だと思いますが、何かございましたらお願いします。

○中島委員 労働者委員の中島といいます。どうぞよろしくお願いいたします。

勉強不足のところもあるので教えていただけたらと思います。多様な働き方というところは今後広がっていくのだらうと想像できるのですが、例えば弊社で兼業・副業という制度が運用されていまして、今後そういった発想も定着することが考えられます。行政運営方針（案）の20ページの「マルチジョブ健康管理ツールの周知等を行う」というところの労働時間や健康状態を管理できるアプリ、これはどういうもので、どういうものが期待できるのか、教えていただけたらと思っています。有効なところがきっとあると思うので、ぜひ取り入れるような検討をしていきたいと思っています。お願いします。

○岨崎課長 監督課長の岨崎です。質問ありがとうございます。

こちらのアプリは、厚生労働省が委託で開発したアプリで、このアプリを導入して、各労働者が、勤め先Aとか勤め先B、そういった形で登録して、それぞれの労働時間、始業時刻、終業時刻を入れていただくと、働き過ぎになっているかどうかとか、そういったところを自分で把握できるアプリというふうに聞いております。私も実際に具体的にアプリを入れて使ったことがないのであれなのですけれども、一応そういった形でそれぞれの勤め先ごとの時間を入れて、働き過ぎなど健康管理に役立てていただけるというアプリですので、よろしくお願いいたします。

○山倉会長 どうしても質問したいとか御意見とかございますか。

○本間委員 本間でございます。すぐ質問を終わらせるようにいたします。

女性に関してなのですが、管理職に占める女性の割合が全国よりも2.4ポイントも低いということで、非常に残念に思っているところです。神奈川県の人人口や職場の状況からして非常に驚いております。あと、特に男性の育児休業取得率はかなり高いということもあり、理由が、女性の勤務時間が長い等、仕事に対する負担が大きいとか書いてあるのですけれども、女性の管理職が少ない理由について、もう少し詳しく分析しているとか、あるいは

さらなる取組の強化と書かれているのですが、具体的に何かこういうことというのがあれば伺いたく思います。お願いいたします。

○木本部長 調査自体が違うものの比較になっていますので、単純な比較はできないというのは先ほど申し上げたとおりなのですけれども、それでもやはり管理職の割合は若干少なく出るのではないかと考えています。さらなる分析ということなのですが、神奈川の特性として勤続年数が短いというのがまずあります。それはなぜかということ、通勤時間が長いということも影響しているのではないかと考えています。お子さんができたりしますと、正規の職員のまま働き続けることがなかなか難しい。ですので、神奈川の状況として非正規雇用労働の女性の割合が若干高いというようなこともあろうかと思っています。

さらにそれを踏み込んで何かやれるのかということなのですが、来年度から男女の賃金の差異の公表ということになってまいりますので、その差異から単純に数字で比較して割合が見えるということだけではなくて、どうしてそこに至ったのかというところを掘り下げて分析していくことが必要なのかと考えております。男女雇用機会均等法での報告の徴収も併せてやりますので、募集・採用からその配置・昇進に至るまで、どういうキャリアを歩んでこられているのか、歩ませているのかというところを丁寧にお伺いする中で、自発的に気づいていただけるような取組を来年度はやってまいりたいと考えております。

以上です。

○山倉会長 どうもありがとうございました。

時間のマネジメントが私の仕事になっておりますので、先ほどの議論は面白いと思ったのですけれども、それはさておき、一応、議事と審議、質問は終了いたします。

行政の皆様におかれましては、様々な局面から各委員の意見を踏まえられて、来年度からの労働行政の的確な運営に生かしていただきたいと存じます。

これをもちまして、本日の審議会を終了させていただきます。本日は、雨の中、どうもありがとうございました。

○中村補佐 会長をはじめ、委員の皆様には活発な御議論を頂きまして、感謝申し上げます。主に各委員の皆様から御意見を頂きましたので、行政運営方針に生かしてまいります。

これをもちまして、閉会といたします。本日はありがとうございました。