

令和5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5年度第2回神奈川地方労働審議会

1 日 時

令和6年3月4日（月） 10:00 ～ 12:00

2 場 所

ワークピア横浜「くじゃく」
（横浜市中区山下町24-1）

3 出席者

【委員】

公益代表 小林委員、高井委員、畠山委員、本間委員
三浦委員、山岡委員

労働者代表 阿部委員、今村委員、高橋委員、竹田委員、
萩原委員、前島委員

使用者代表 井村委員、久保添委員、橋本委員、廣瀬委員、
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6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

○後藤補佐 ただいまより令和5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、司会進行を務めます神奈川労働局総務課長補佐の後藤と申します。よろしくお願いいたします。

なお、今回の審議会はウェブ参加の方もいらっしゃいます。会議中、不自由な点もあるかと思いますが、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させていただきます。

○長山企画官 おはようございます。総務企画官の長山でございます。よろしくお願いいたします。

御報告いたします。

ウェブによる参加を含め、本日、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5名、計17名の委員が出席されております。なお、2名の委員はオンラインでの出席となっております。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。

○後藤補佐 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予定になっておりますので、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とともに、発言の前にお名前をおっしゃっていただきますよう、よろしくお願いいたします。

今回、オンラインで御参加いただいている委員の方におかれましては、画面は常時オンに、マイクはミュートとしておいてください。御発言の際は、画面上で挙手をお願いいたします。会長の御指名がありましたら、マイクをオンにしてください。その後、次の発言者の発言が始まる前に、またマイクをミュートに戻していただきたいと思っております。

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、局長の木塚より御挨拶を申し上げます。

○木塚局長 神奈川労働局長の木塚でございます。

本日は、大変お忙しい中、この審議会に御出席を賜りまして、厚く御礼を申し上げます。また、常日頃より私ども労働行政の推進に多大なる御理解と御協力を賜っておりますことに、この場をお借りいたしまして厚く御礼を申し上げます。

本日の審議会につきましては、神奈川労働局におけます令和6年度の行政運営方針(案)につきまして御審議をお願い申し上げたいと考えております。

県内の景気動向につきましては、日銀の横浜支店によれば、海外経済の回復ベース鈍化の影響などを受けつつも、緩やかに回復しているとされているところでございます。また、最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をさせていただいているところでございます。

このような状況の中で、私ども労働行政の最大の課題につきましては、コロナ後の経済回復に対応いたしまして、人手不足の克服、継続的な賃上げ、多様な働き方の実現による持続的な成長と分配の循環ということでございます。こうした状況に対応するために、昨年9月に政府が策定した年収の壁・支援強化パッケージでございますとか、あるいは昨年の11月に成立いたしましたデフレ脱却のための総合経済対策を実行するための補正予算などによりまして、多様な人材の活躍促進や多様な働き方の支援のため、実効性ある取組を推進してまいります。

本日の審議会では、まず初めに、神奈川労働局におけます第3四半期の取組状況につきまして御報告をさせていただいた上で、次年度におけます課題なども報告をさせていただいた上で、その結果を踏まえまして、地方労働行政方針（案）のうち当局の重点施策につきまして御説明を申し上げさせていただきます。

本日お示しをさせていただきます神奈川労働局の重点政策につきましては、委員の皆様方からの御意見を踏まえましてさらによいものにしていければと考えておりますので、どうぞ忌憚のない御意見を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

本日はどうぞよろしくお願いいたします。

○後藤補佐 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、各部の話す順番に組んでおります。

資料の事務局1から4までと7番目は第1回と共通です。事務局5が2月9日に行われました家内労働部会の議事要旨、事務局6は1月29日に行われました港湾労働部会の議事要旨となっています。なお、労働災害部会につきましては、今期は開催されておられません。その他の資料につきましては、資料目次より御確認をお願いします。

それでは、これから以降の議事の進行につきましては三浦会長にお願いしたいと思えます。三浦会長、よろしくお願いいたします。

○三浦会長 おはようございます。

それでは、早速議事に入らせていただきます。

議事の第1番目は「令和6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第2番目の終了後に時間を取っておりますので、よろしくお願いいたします。

まずは、雇用環境・均等行政の説明をお願いいたします。

○木本部長 おはようございます。雇用環境・均等部長の木本でございます。どうぞよろしくお願いをいたします。

着座をして御説明させていただきます。

それでは、まず今年度の第3四半期の状況ということで説明をさせていただきたいと思えます。

4点ございます。

1点目は、女性活躍と男性の育児休業取得の促進ということなのですが、資料は共通4になりまして、めくっていただきまして6ページになります。女性活躍推進法に基づく報告の徴収ですが、今年度は53件実施をしております、うち17件に対しての指導を実施しております。あわせまして、令和4年7月から義務づけられております男女の賃金の差異の公表につきまして、公表が確認できない企業467社に対して、状況を確認し、公表を促しているところがございます。公表率につきましては、神奈川局は87.9%となっております。全国平均は、ちょっと飛んで申し訳ないのですが雇均5というところに資料をつけさせていただいてまして、83.9%ということで公表率が出ております。神奈川局のほうが4ポイントほど上回っているという状況でございます。

また、女性活躍推進法に基づくえるぼしの認定ですが、18社となっております。累計98社となり、前年同期より26社の増となっております。

女性活躍に関しましての課題ですが、男女の賃金の差異の公表がまだ100%に至っていないということがございます。男女の賃金の差異は、管理上の問題点を検証する上でも非常に重要な指標でございますので、事業主の皆さんに会社の現状をしっかりと御認識をいただくためにも、公表が確認できていない企業に対する働きかけを引き続き行っていく必要があると考えてございます。

また、えるぼしは26社の増ということで大きく伸びてはいるのですが、プラチナえるぼしの認定が令和3年に1社出たきりで、出ておりません。女性活躍に向けたもう一段の取組をしていただけるように促していく必要があると考えてございます。

男性育児休業取得についてですが、資料は雇均6をつけさせていただいていますが、1,000人超の企業につきましては男性の育児休業取得率の公表が義務となっております。こちらは義務企業の公表の有無を全数調査をしております、未公表の企業に対して公表を促しております。御対応いただけないケースにつきましては、督促を実施しておりますけれども、まだ100%にも至っていないので、全義務企業の公表に向けて取り組んでいく必要があると考えてございます。

第3四半期の状況として2点目は、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保ということでございますが、共通4の資料の1ページと9ページでございます。いわゆる同一労働同一賃金に向けまして、労働基準監督署と連携を図りながら、報告の徴収を実施してきたところがございます。結果といたしまして、報告徴収は341件、昨年度よりもかなり大きく伸びてございます。そして、うち是正指導件数は239件となっております。

特に特徴として申し上げたいのは、是正指導について、不合理な待遇差に係るものが50件となっております。是正指導のうちの約4割、これは全国的に同じぐらいのペースかと思うのですが、非正規雇用労働者の待遇改善に向けて一定の成果があったものと考えてございます。昨年同期は3件でございましたので、非常に大きな伸びと考えてございます。

課題といたしましては、基本給、それから賞与の面での待遇はやはりまだまだ格差が大

きく残っているということでございます。格差の是正、そして均衡な待遇の確保に向けまして、さらなる取組が必要と認識をしてございます。

第3四半期の状況、3点目としては、最低賃金と賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進ということで、こちら共通4の資料の1ページ目に記載がございまして、業務改善助成金につきましては、本年度の第1回の審議会におきましても、非常に申請が増加している旨、報告をさせていただいたところでございます。令和5年8月31日に制度の改定がございまして、対象事業場が拡大されたことによりまして、第3四半期についても申請件数が高水準で推移をいたしました。今年度申請件数は561件となっております、前年同期に対して252%の増となっております。中小・小規模事業所の賃金引上げの機運を波及させるためにも、審査は不可欠と考えてございます。より多くの中小・小規模事業所に活用いただけますように、積極的に周知に努めるとともに、迅速かつ適正な審査を行ってまいりたいと思っております。

第3四半期の状況といたしまして、最後になりますが、4点目で職場における総合的なハラスメント対策の推進でございまして、資料は共通4の23ページになります。飛んで恐縮です。

ハラスメントに関しましては、職場のハラスメント撲滅月間が昨年の12月にありましたけれども、そこを中心に周知啓発を行いますとともに、ハラスメントに関する報告の徴収について約250社を対象に実施をしております。

ハラスメントにつきましては、中小企業、それから小規模事業所の取組が不十分という傾向が続いてございます。引き続き講ずべき措置の周知と報告徴収での指導ということの手法を使ってまいりまして、履行の確保に取り組んでまいりたいと考えてございます。

続きまして、令和6年度の雇用環境・均等部の重点ということになりますが、資料の共通3を御覧ください。

来年度の重点施策、こちらはPR版という形で作っているものですが、まず、賃金引上げに向けた支援と非正規労働者の処遇改善でございまして、局長からもお話がありましたけれども、賃金引上げの流れというのは政府全体で取り組んでいるところでございまして、中小企業・小規模事業所、そして非正規雇用労働者にもその流れを波及させていかなければならないと考えているところでございまして、おめくりいただいて2ページになりますけれども、令和5年度、引き続きまして労働基準監督署と連携をいたしまして、同一労働同一賃金の遵守をさらに進めてまいりたいと考えてございます。令和5年度の課題としても申し上げましたけれども、基本給、そして賞与につきましては、依然として正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間に格差が大きいところでございます。

ただ、基本給と賞与につきましては、不合理な待遇ということでの例えば最高裁での判決ですとか、まだまだ出そろっていないという状況になってございますので、まずは基本給と賞与の待遇差につきまして、きちんと説明をしていただける、説明義務がそもそもあるわけですが、説明義務を果たしていただけるように促すということを考えてござ

いまして、基本給や賞与について待遇差がある理由について、十分に果たしていないと思われる企業に対しては、監督署から点検の要請という形で行っていただこうと思っております。点検要請を踏まえまして、さらに雇用環境・均等部で報告の徴収を実施して、適切な指導を行っていくということを考えてございます。

また、企業が自主的に取り組んでいただくためには、引き続き支援策も非常に重要と考えてございます。昨年10月に局長からお話がありましたけれども、いわゆる年収の壁によって手取り収入の減少を理由として就業調整が行われている実態への対応策として、年収の壁・支援強化パッケージを策定いたしました。その中で、キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇コース）というものを新設してございます。年収の壁・支援強化パッケージにつきましては、雇均の資料の7から10につけさせていただいております。後ほど御覧いただければと思いますけれども、こうした支援策の活用を促しながら、非正規雇用労働者の待遇改善を進めてまいりたいと思っております。

さらに、非正規雇用労働者の正社員化という観点なのですが、そもそもパートタイム・有期雇用労働法の中には、通常労働者への転換ということで措置を設けなさいという規定がございますが、措置はあってもなかなか正社員化に結びついていないという現状がございます。非正規雇用労働者の正社員化につきましても、キャリアアップ助成金の正社員化コースなどの活用によりまして促進を図ってまいりたいと思っております。

それから、3ページに参りまして、併せて雇均1の資料を御覧いただければと思うのですが、フリーランス・事業者間取引適正化等法というのが、昨年5月に公布されまして、本年秋に施行される予定となっております。この法律は2つ大きな目的がございます。1つはフリーランスの方と企業等々の発注事業者との間の取引の適正化という点、それからフリーランスの方の就業環境の整備ということが目的となっております。このうち就業環境の整備につきまして、労働局雇用環境・均等部のほうで担うということになっております。

雇均1の資料の裏面に具体的な就業環境の件がございます。④番から⑦番が雇用環境・均等部のほうで実施する就業環境の整備の内容となっております。来年度早々に政省令、そして指針が示される予定となっております。まずはその政省令、指針の公布後に、秋の施行に向けまして、説明会等あらゆる機会を通じた周知に取り組んでまいりたいと思っております。

続いて女性活躍と仕事と育児・介護の両立支援なのですが、女性活躍推進法の施行に関しましては、先ほど男女の賃金の差異に係る情報公表が100%に至っていないということを申し上げましたが、来年度も着実な履行確保を図ってまいりたいと思っております。この差異の公表を契機といたしまして、雇用環境の改善により一層取り組んでいただけるように促してまいりたいと思っております。

それから、仕事と育児・介護の両立支援についてなのですが、昨年の12月に閣議決定されましたことも未来戦略におきまして、共働き・共育てを推進していくということがうた

われております。これに基づきまして、男性の育児休業取得率の政府目標を令和7年までに50%、令和12年までに85%とすることが盛り込まれました。男性の育児休業取得率につきましては、今国会にも提出を予定しております次世代対策推進法のほうで、101人以上の企業に対しての数値目標とするかどうか、それから、その数値目標を公表していくというような案が示されているところがございます。非常に男性の育児休業取得への関心が少子化対策の一環としても高まっているところがございますので、産後パパ育休を含めました育児休業制度について、特に中小企業ということになるかと思えますけれども、各企業で取組が広がるように周知を行ってまいりたいと思っております。両立支援助成金等につきましても併せて周知を行いまして、中小企業・小規模事業所にも育児休業制度の認知、そしてその利用が高まるように取り組んでまいりたいと思っております。

また、当然のことですけれども、性別にかかわらず仕事と育児・介護の両立支援重要なことですので、人手不足が非常に大きな課題である中であって、育児・介護を理由に離職することなく就業継続していただく、それが貴重な人材の確保に直結する取組であるということを広く理解をしていただけるように取り組んでまいりたいと思っております。

駆け足になりましたが、私からは以上でございます。ありがとうございました。

○三浦会長 ありがとうございます。

引き続きまして、労働基準行政の説明をお願いいたします。

○加納部長 労働基準部長の加納でございます。おはようございます。

基準行政のまず第3四半期の取組からということで、御説明申し上げます。

共通資料の横表の1ページ目になります。共通4です。

まず、賃金の関係なのですけれども、4つ箱があって、下から2番目の箱です。3(2)なのですけれども、最低賃金の関係です。御存じのとおり神奈川県地域最低賃金は1,112円ということで、前年から41円、例年にない大きな引上げになっています。去年の10月1日から発効ということになってはいますが、この金額を県内各企業に確実に守っていただく、知ってもらうことが大切ということになっています。このため、1ページ目の資料の3(2)の上のほうなのですけれども、いろいろな媒体を使って、例えばそこに書かれております県内の自治体だとか使用者団体、関係団体、あるいは求人情報紙の広報紙だとかホームページというツールだとか、あと今年は、この表のまた書きのほうなのですけれども、ラジオだとか、あと横浜市のほうにも協力していただいて、市役所内のデジタルサイネージを使った周知だとか、そういった周知・広報を展開してきたところがございます。こういった形で、この最低賃金なのですけれども、引き続き周知を図っていくというのが大変重要かなというような形で考えています。

続きまして、基準部の取組としては、横表、共通4の19ページ、ちょっと飛びます。安全で健康に働くことができる健康づくりというところが労働基準部の担当という形になります。

この資料の19ページなのですけれども、まず労働時間の関係でございます。長時間労働

の抑制対策ということで、労働時間なのですけれども、長期的には非常に減少しているのですが、特に新型コロナウイルスによる社会影響が少なくなったのを機に、足元ではまた増加傾向にあると。あと、過労死等の労災件数も900件台、全国ベースなのですけれども、依然として高い水準で推移しています。

こうした中で長時間労働の抑制のための取組なのですけれども、第3四半期以降も重点的に取り組んできたところです。具体的には19ページの下の方の7-2(1)②なのですけれども、特に来年度、来月からなのですが、時間外労働の上限規制が新たに適用になる業種、建設業だとか自動車運転の事業なのですけれども、ここら辺の業種に対して労働時間説明会を開催したとか、あるいはトラック、自動車運転者については、発着荷主に対して長時間の荷待ちを発生させないための配慮を要請したということになっていきますけれども、建設業についても説明会を実施したり、発注者の協議会を開催するという一方で、事業者の方にはこの制度を漏れなく知ってもらうための説明会、その周辺の荷主だとか発注者の人に対しても、上限規制、当該事業を円滑に適用していくための配慮をいろいろな機会を捉えて要請、働きかけをしているということでございます。

次のページをめくっていただいて、20ページの上から2番目の四角なのですけれども、長時間労働の抑制に向けた監督指導ということですが、こういう形で過重労働が行われているおそれのある事業場に対して監督指導を実施したり、今日の資料の基準2のほうにもついていて、後で御参照いただければと思うのですけれども、過労死等防止月間、11月にベストプラクティス企業の訪問だとかパネルディスカッション、こういう取組を集中的に今、実施しているところでございます。

飛び飛びで申し訳ありません。次の21ページから22ページにかけて労働災害防止の取組を一連、第3四半期以降の取組をまとめた形になります。今年度から5か年計画の第14次労働災害防止計画がスタートしてしまっていて、その計画に基づいて、労働局、労働基準監督署、一つ一つの取組は時間の関係があって割愛させていただきたいのですけれども、こういった取組を実施しているところでございます。

労働災害、21ページ、22ページです。こういう取組を展開してきたのですけれども、直近の昨年、令和5年、神奈川県内の労働災害なのですが、休業4日以上災害です。中長期的には増加傾向にあって、令和5年も増えているところです。また、死亡災害のほうなのですけれども、40人と前年比でプラス10人と大幅な増加になっている状況ということでございます。

取組としてかいつまんでお話ししたのですけれども、こういうものを踏まえた令和6年度の行政展開ということで、共通資料3の2ページから御覧になっていただければと思います。2ページが一番上です。最低賃金引上げに向けたというタイトルが振られているところなのですけれども、こういう形で、地域最低賃金の周知啓発は10月1日の発効以降やっているというお話を申し上げましたが、この辺の啓発の取組は様々な機会を捉えて引き続き継続する必要があるという形で考えています。あわせて、監督署の監督指導でも、地

域最低賃金に問題が認められる場合には是正のための指導を行わせていただくという形になります。

そういった最低賃金の履行確保と併せて、こういった最低賃金をクリアするための引上げも含む広い意味での賃金引上げについても、先ほどから話がありますが、物価上昇などが続く中での労働者の生活といった観点から強く求められているということで、賃金引上げ、賃上げのための取組、働きかけについての我々労働基準行政への期待も非常に大きいのではないかとということで、こうした中、具体的に労働基準監督署が監督等で企業へお邪魔したり、説明会を開く際、例えば業務改善助成金など労働局が受け持つ施策のほかにも、中小企業庁だとか自治体など、ほかの行政機関だとか企業団体が展開する助成制度なども含めて、賃上げのための取組を支援するツールを強力に活用促進させていただくとか、また新たな取組として、今日の基準3の後ろのほうなのですけれども、昨年11月に適切な価格転嫁のための指針というものが策定されて、賃上げを図るためにその前提として価格転嫁をいかに進めていくのかというのがポイントということで、こういった指針も労働基準監督署のほうで配付して、企業のほうに周知させていただき、そういった対応を来年度以降も含めて継続してやっていくということにしております。

共通資料の3番の2ページに戻っていただきたいのですが、上から3番目になります。オレンジ色のところです。同一労働同一賃金なのですが、非正規労働者の方の処遇改善も広い意味で賃上げに資するというかリンクする取組と考えております。こうした観点からも、先ほど雇用環境・均等部長のほうからお話がありましたが、引き続き、労働基準監督署においても、企業の適切な対応について後押し、働きかけをしていくこととしております。

以上が賃金の関係になります。

続いて、共通資料3の4ページ目、安全で健康に働くことができる環境づくり、4ページ目の下半分という形になります。

まず労働時間、長時間の関係なのですけれども、一番上の○に書いております。各種情報などから、月80時間超えの時間外労働が考えられる事業場、過重労働、過労死の労災請求が行われた事業場を中心に、重点的に監督指導を実施していくと。今年度も含めて従前からやっている取組なのですけれども、これを継続していくということにしております。

あと、先ほどちょっと申し上げましたが、来月から建設だとか自動車運転などについて時間外労働の上限規制が開始されます。その辺、4ページの資料の2つ目の○にちょっと触れてありますが、こうした業種を含む中小企業については監督署による指導と併せて、引き続き助成制度などを活用しながらの自主的な取組の促進、適切な労務管理に向けた支援を丁寧に働きかけるということをやっていくほか、特に建設業だとか自動車運転に関しては、事業者だけではなくて工事の発注者、荷主業に対して、上限規制の適用や労働時間削減に向けた配慮を働きかけて要請していく。

例えば先ほどちょっと触れましたけれども、トラック運転者の方については4ページ目

きます。説明の中で今年度の実施状況などについても適宜触れたいと思います。

では、共通3の2ページ目下のほうにありますリ・スキリングの推進と人材確保の支援を御覧ください。賃上げのためには、まず働いている方にしっかり能力開発をしていただいて、生産性を高めていただくことが重要であると考えております。

そのために、まず1つ目として、厚生労働省の委託事業でキャリア形成／リ・スキリング支援センターというものを全国に設置をすることになっております。どこに設置するかというところについてはまだ決まっていないのですが、当然神奈川にも設置される見込みですので、設置されましたら労働者の方に周知をまいります。在職中からキャリア相談ができるようにまいります。

また、キャリア形成／リ・スキリング支援センターから県内のハローワークにキャリアコンサルタントが出張で相談をする予定となっておりますので、こちらも活用して、労働者の方にキャリアコンサルティングをやってまいります。

次に、公的職業訓練のデジタル分野の重点化でございます。公的職業訓練のうち、特に雇用保険の受給資格がない方とか、非正規雇用に就いておられた方を対象にしている求職者支援訓練というものがございます。その求職者支援訓練の中でもいろいろなコースがあるのですが、実践コースといたしまして、すぐさま仕事に役立つようなスキルを身につけていただくようなコースがございますが、求職者支援訓練の実践コースにつきまして、これまでもデジタル分野を増やそうという取組をいたしました。

現在、求職者支援訓練の実践コースのうち25%がデジタル分野となっているのですが、来年度は30%への引上げを予定しております。このデジタル分野の重点化を含む公的職業訓練の実施計画につきましては、先日、神奈川県地域職業能力開発促進協議会というものを開催いたしまして、労使の代表の方にも御参画いただいた会議でございます。その場で審議し、御承認をいただきました。

また、ハローワークにおいては、求職者の方にデジタル分野に係る職業訓練の受講の勧奨をしっかりと行ってまいります。今年度につきましては、ハローワークの受講勧奨によって、12月末までで386の方がデジタル分野のコースを受講されておられます。

次に、中小企業の賃金助成の拡充等による人材育成の推進についてであります。

既にある制度ですが、人材開発支援助成金というものがございます。これは企業が従業員の方に研修をやっていただく場合に、その経費や研修中の賃金の一部を助成する制度でございます。これについては令和4年度から拡充がなされまして、2つ新しいコースができております。1つが事業展開等リスクリング支援コースというもので、DX対応のための研修を従業員に受けてもらう場合とか、IT人材育成をするような場合に経費、賃金助成をするものです。もう一つ、人への投資コースというものができております。こちらは従業員の方に、例えばサブスク型の研修などを受講していただくような場合に助成をするものでございます。こちらについて、引き続き、周知、活用勧奨を行ってまいります。

これまで令和4年度の拡充以降、この12月末までにこの2つのコース、県内で2.5万人の

方に御利用いただく計画となっております。全国的にも非常に上位の実績となっております。

次に、3ページ目を御覧ください。

一番上の2. 成長分野等の労働移動の円滑化でございます。こちらについてはハローワークの取組について記載をいたしました。ハローワークにおいては、求職者の方が柔軟な就職活動を行えるように、オンラインによる仕事の相談とか、セミナー、職場見学等のイベントを実施しておりますけれども、特にオンラインによる職業相談については、今のところ年間で500回ほどの実施となっております。ハローワークを介して会社に応募の方が月間で2万人ぐらいいらっしゃる中で、まだ少ないかなと思っております。来年度については、オンラインによる職業相談や各種のイベントに力を入れて実施をまいります。

そして、「job tag」という厚生労働省が構築しているサイトがございます。資料の安定3を御覧いただけますでしょうか。「job tag」の御案内の資料になります。厚生労働省として最近力を入れて構築しているものでございまして、いろいろな仕事について、どんな仕事か、仕事内容の動画を見ることができます。また、どれぐらいの賃金が払われているかとか、必要な経験・資格はどのようなものかとか、そういった労働条件面についても調べることができます。

そのほか、いろいろな切り口から仕事の検索ができます。例えばIT関係の職業はどんなものがあるかとか、そういった業界別に調べることができたりだとか、町の地図が出て、例えば学校とかいうところをクリックすると学校に関連する仕事が出てくるとか、利用者視点でいろいろな切り口から仕事の検索ができるようになっております。そのほか、自分の適職が分からないという方向けにオンラインで簡単に適職検索ができたりだとか、いろいろな機能が充実しております。特に求職者の方で、若くて世の中にどんな仕事があるか分からないとか、自分がどんな仕事ができるかなというようなお悩みを持つ方にとってはとてもいいものですので、ハローワークでしっかり活用してまいります。

そして、ハローワークについても時代に合わせて変化が必要でありますけれども、今年度、ハローワーク藤沢において、今までのハローワークの在り方を少し変えてみるモデル事業を11月から実施をしております。

ハローワークに行かれた方はお分かりかと思うのですが、一般的なハローワークは求人情報を検索していただくためのパソコンがずらっと並んでいて、窓口もいっぱいあるというような見た目なのですが、求人情報はもうオンラインでネットで全公開をしておりますので、そういったパソコンを撤去してしましまして、じっくりとプライバシーを保って御相談いただけるようなブースを中心に、ハローワークの窓口の在り方を変えたというモデル事業でございます。11月からの実施でありますので、来年度、検証していくことになっております。

そして、来年度はもう一か所、ハローワーク横須賀において、同じようにじっくり相談

できるようなフロア構成にするとともに、求人への充足対策が大きな課題となっておりますので、厚生労働省の後押しをもらいまして、求人への充足担当の体制も強化して、これまで以上の取組をするというモデル事業を実施していく予定となっております。

次にその下、3の中小企業等に対する人材確保の支援でございます。医療、介護、保育、建設、運輸、保安など特に人材が不足している分野につきましては、県内7か所に専門の人材確保対策コーナーを設置いたしまして、求職者の方向けにそういった分野の仕事を紹介するようなセミナーとか、それから、企業様の御協力をいただいて会社見学をやるとか、特に力を入れて対策を実施しているところでございます。

令和5年度12月末までで、これらの人材不足分野の就職者数については6,877人となっております。来年度も引き続き重点的に実施をしております。

また、特に介護につきましては介護労働安定センターというものがございまして、介護事業者向けに人事制度とか賃金体系とか、それから研修の中身の御相談とか、ハローワークではできないような雇用管理面の相談をしているような団体がございます。ここと連携をいたしまして、ハローワークで行う求人への充足と、それから定着の御相談だとか雇用管理の御相談など、セットで実施をしております。

次に4ページの上、マザーズハローワーク等による子育て中の女性に対する就職支援です。一般的なハローワークは大変多くのお客様がいらっしゃいまして、なかなかお子さんを連れて就職の相談をするような環境には正直ございません。そのため、お子様連れでも安心して相談ができるような環境整備をした特別なハローワークを設置しております。横浜と相模原に、お子様連れでも相談できる専門のマザーズハローワークというものを設置しております。それから、川崎ほか7か所のハローワーク内にお子様連れでも相談できるような専門のコーナーを用意してございます。引き続き、お子様連れでも働きたいという方が安心して相談できるように、こういったマザーズハローワーク、マザーズコーナーの運営をしっかりとやっております。

重点としては、そもそもお子様連れでハローワークに来所すること自体が難しいという方もいらっしゃいますので、オンラインを活用した就職支援とか、自治体がいろいろなところで子育て支援施設を運営しておりますので、そういったところにハローワークが出向いて行って、なるべく求職者の方の近い場所で御相談できるようなアウトリーチ支援を進めてまいります。子育て中の方につきましては、今年度12月末までで就職者数が1,701人となっております。

では、少し飛びまして7ページ目、6の多様な人材の就労・社会参加の促進を御覧ください。

まず、高齢者の関係です。初めに統計データを御紹介したいと思います。資料の安定10を御覧ください。安定10、高年齢者雇用状況等報告の集計結果というものです。毎年、6月1日現在の状況を調査して公表しております。高年齢者等の雇用の安定等に関する法律においては、現在、65歳までの雇用の確保が企業の義務となっております。具体的には、

定年制の廃止、定年の引上げ、継続雇用制度の導入、いずれかを各企業において導入していただくことになっております。従業員21人以上の企業が調査対象であります。この65歳までの雇用確保につきましては、安定10の2ページ目の上、Iですが、65歳までの措置を実施済みの企業は99.9%と、ほぼ全ての企業で導入をしていただいているところです。そして、70歳までの雇用就業機会の確保については、現在、企業の努力義務となっております。できるだけやってくださいということをお願いをしているところでもあります。具体的には、定年の廃止、定年の70歳までの引上げ、継続雇用制度の導入のほか、業務委託で働けるようにするとか、社会貢献事業に従事できるようにしていただく、こういったものをお願いしております。70歳までの措置の実施状況につきましても、安定10の2ページ目、四角囲みのIIにございますが、27.8%となっております。

では、共通3の7ページ目にお戻りください。

今の統計値を踏まえまして、70歳までの就業確保措置がまだ3割に行かないような状況でございますので、こちらについて引き続き周知をして、できる限り実施をしていただくようお願いをしております。

また、今、高齢であったとしても働きたいという方が大変多くなっております。そのため、県内全てのハローワークに生涯現役支援窓口という、65歳以上の方の支援をさせていただく専門の窓口を設けておりますが、こちらをしっかりと活用してまいります。65歳以上の方の就職につきましては、今年度12月末までで5,880人となっております。

次が障害者の関係でございます。

こちらにも初めにデータを御紹介させていただきます。安定12の資料を御覧ください。障害者の雇用につきましては、障害者雇用促進法に基づいて、事業主に従業員の2.3%以上の障害者雇用が義務づけとなっております。毎年、6月1日現在の状況を調査して、取りまとめ、公表しております。

安定12の下の方に集計結果の主なポイントがございます。その四角囲みの一番上ですが、令和5年6月1日現在の状況ですが、県内企業に雇用されている障害者の方、それから県内企業の雇用率ともに過去最高を更新しております。県内企業の雇用率なのですが、2.29%となっております。前年比0.09ポイント上昇と大きな上昇ではありますが、法定雇用率が2.3%ですので、ほんの少しだけまだ足りていないという状況でございます。この2.3%の法的な義務を達成された企業の割合が46.6%と、達成していただいている企業も確実に増えてはいるのですが、未達成の企業のほうが多いという状況になっております。

障害者雇用につきましては、今後、制度の改正が施行されることになっておりまして、安定11を御覧ください。一番上のPoint①であります。法定雇用率は現在2.3%ですが、これが段階的に引上げとなっております。この4月には2.5%に引き上げ、さらに令和8年の7月からは2.7%と、これから大きく引き上がるのが既に決まっております。

共通3の8ページ目にお戻りください。

今、御紹介した現状を踏まえて、これから法定雇用率の引上げがありますので、多くの

企業において法定雇用率を達成するために、多くの障害者の方を採用したいという雇用機会の増加が見込まれております。ハローワークにおいては、地域の関係機関と連携をして、就職の準備段階から採用の定着支援まで、チームとなって支援をしております。

また、現在は雇用率を達成していても、引上げによって未達成になってしまう企業も多数出るとお考えいただけますので、そういったところには早め早めに、引き上がりますので御対応をお願いしますというような指導、お願いをしております。

障害者の方の就職につきましては、今年度12月末までで3,492人となっております。

次に、外国人の関係です。

こちらにも初めにデータを御紹介させていただきます。安定13の資料を御覧ください。外国人を雇用した場合に各ハローワークに届出をさせていただいておりますが、10月末の時点でどうなっているかというのをまとめたものでございます。表題にもありますけれども、県内企業に雇用されている外国人の方、11.9万人で過去最高となっております。前年比で12.7%と大きく増えております。

それから、四角囲みポイントの2つ目の○です。外国人労働者を雇用する事業所数が2万884事業所、こちらにも前年から7.1%増加をしております。平成19年の統計開始以来、過去最高となっております。もはや外国人雇用はもう普通のこととなっております。

共通3の8ページ目にお戻りください。

今、統計データを御紹介したとおり、外国人労働者の方は大きく増えております。ハローワークで相談に来られる方も増えておりますので、県内6か所のハローワークに通訳員を配置するとともに、多言語翻訳機ですとか、それから、厚生労働省が用意しているものですが、13か国語で相談ができるコンタクトセンターがございますので、こういったものを活用して、なるべく母国語で仕事の相談ができるようにしております。

また、外国人を雇用する事業所も増加をしておりますので雇用管理についてのアドバイス、それから事業所訪問をしての実地の確認など、各ハローワークで進めてまいります。

次に、共通3の9ページ目を御覧ください。生活困窮者等に対する就労支援の関係でございます。

生活困窮者の方に対する就労支援は、地方自治体とハローワークの連携によって実施をしております。資料の安定7を御覧ください。生活困窮者に対する福祉的なサービスは自治体でやっております。自治体に行った後にハローワークに行ってくださいと言ってもなかなか来ていただけないので、自治体の中にハローワークが窓口をつくるという取組を実施をしております。福祉の相談、サービスの受給と仕事の相談が一緒にできるように取組をしております。

こちらは一例ですが、自治体の庁舎内に窓口をつくって、規模としてはすごく小ぢんまりとしたものですが、例えばケースワーカーさんが福祉の相談をして、その足でハローワーク窓口に来ていただくような、そういった連携をしております。生活に困窮して仕事をしていない方に再び仕事をしていただくというのは、人材不足対応の観点か

らも非常に重要ですので、来年度も力を入れて実施をしてまいります。

手前みそですが、生活困窮者の方の就職実績は神奈川県が全国トップとなっております。東京だとか大阪だとか、より規模の大きなところはほかにありますけれども、そうした中でも神奈川県が全国トップの実績となっておりますので、トップを維持できるように、引き続き、自治体としっかり連携をしてまいります。

就職者数につきましては、令和5年度12月末までで4,173人となっております。

その次に、長期にわたる治療を行いながら就職を希望する方への支援でございます。医療の進歩によって、がんや肝炎などの病気になっても治療を継続しながら働くことが十分できるようになっております。そうした方への就職支援のために、県内5か所のハローワークに専門の窓口を設けて、病院と連携して支援をしております。

安定9の資料を御覧ください。

病気で治療中の方につきましては、体調の問題などもあってハローワークに頻繁に来ていただくのが難しい場合もありますので、病院と連携協定を結びまして、ハローワークのほうから病院に出向いて、治療のついでに仕事の相談をしていただくという取組をしております。現在、県内12か所の病院と連携協定を締結しております。今年度、2か所の病院と新しく連携協定を締結して、支援を充実させることができました。

就職した方につきましては、12月末までで153人となっております。来年度もしっかりやってまいります。

次が就職氷河期世代ですとか、いわゆるニートだとかフリーターなどの若者、学卒者の関係でございます。

まず氷河期世代の方について、県内4つのハローワークに専門窓口を設けております。専門窓口において、仕事の相談から就職した後の相談まで一貫した伴走型の支援を実施しております。来年度も引き続き実施をしてまいります。

就職氷河期世代の方で就職した方は、12月末までで3,594人となっております。

そして、いわゆるフリーターの若者、正規雇用に就いた経験が少ない若者につきましては、横浜にわかものハローワークという専門のハローワークを設置しております。そこを中心に、氷河期の方と同じですが、仕事探しから就職した後の相談まで一貫した支援を実施しております。フリーターの若者の正社員で就職した方の数は12月末までで2,280人でございます。

次に、新卒者につきましては今、非常に就職環境が良好です。特に高卒につきましては求人倍率が4倍を超えて、多くの求人の中から選んで就職ができる状況となっております。

ただ、一方で、うまく就職活動ができない、それから、心身に問題があつて就職活動が順調にいかないという方も増えております。そういった就職活動に問題を抱える方に対しては、新卒者専門のハローワークを横浜、川崎に設置をしておりますので、学校とも連携しながら就職支援を実施してまいります。

新卒者、既卒者で就職した方は、12月末までで1,662人となっております。

最後ですが、いわゆるニートの若者の関係です。

いわゆるニートの若者の支援につきましては、ハローワークが直接行うのではなくて、労働局の委託事業で、地域若者サポートステーションというものを県内6か所に設置をしております。この地域若者サポートステーションで社会に出る手助けを丁寧にさせていただいておりますが、地域若者サポートステーションとハローワークが連携をいたしまして、ニートの若者の社会参加に理解のある企業と地域若者サポートステーションの利用者がオンラインで会社について説明を聞いたり、いろいろな相談ができるような場を今年度から設けておりますが、来年度もそういった場を設けて、できる限りニートの若者が社会に出られるように支援をしております。

職業安定行政、以上でございます。

○三浦会長 ありがとうございます。

それでは、続きまして2番目の議題である各部会での議事の報告をお願いいたします。まずは家内労働部会の報告をお願いいたします。

○疋崎課長 労働基準部監督課長の疋崎でございます。よろしくお願いいたします。

着座にて報告させていただきます。

家内労働部会の開催状況について報告いたします。

今年度の家内労働部会は、本年2月9日に開催いたしました。資料の事務局3を御覧いただきますと部会の委員名簿がついておりまして、こちらの下の段に家内労働部会の委員の皆様のお名前が記載してあります。

資料の事務局5を御覧ください。

部会のほうは、公益代表3名、家内労働者代表2名、委託者代表2名、計7名の委員に御出席いただきまして、開催しております。

議事要旨に記載のとおり、神奈川県における電気機械器具製造業最低工賃に係る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、電気機械器具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けれども、最低賃金との均衡は考慮すべきだが、物価等上昇分の価格転嫁が済んでいない、今後の状況の注視が必要である、それから、一定の家内労働者がいる現状から、本最低工賃の廃止を議論すべき段階ではないということでありまして、諮問見送りが妥当との意見で各委員が一致いたしました。

報告は以上です。

○三浦会長 ありがとうございます。

引き続きまして、公安労働部会からお願いいたします。

○福本課長 職業安定部職業安定課長の福本でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

着座にて報告させていただきます。

まず、資料の事務局6の港湾労働部会の議事要旨について説明をさせていただきます。

令和6年1月29日に港湾労働部会を開催いたしました。出席状況につきましては、同じく資料の事務局3の中段の委員名簿を御参照ください。こちらの名簿の公益を代表する委員の出席が5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名でした。

それから、資料の事務局4、専門委員の名簿がございますけれども、こちらは代理出席となりましたが3名の方を加えた合計17名の委員の方々に出席をいただきました。

公益代表の尾之上委員に部会長として議事進行をいただきまして、主要議題は、川崎港を含む横浜港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。

また、令和6年度より、港湾労働者に係る労働力の需給の調整、雇用の改善や能力の開発・向上を目的とした港湾雇用安定等計画が改定されることから、今年度の部会におきましては、厚生労働省職業安定局建設・港湾対策室より、室長を含めまして職員3名に出席いただき、新しい港湾雇用安定等計画（案）についての説明を行っております。

部会の中で、委員の皆様から、その説明に対する御意見を頂戴いたしました。いただいた意見といたしましては、新たな港湾雇用安定等計画（案）に対する御意見や、港湾運送業界における労働者不足の解消、技能労働者の人材育成などに向けた課題が挙げられました。

議事録の署名につきましては、尾之上部会長、労働者委員は德里委員、使用者委員は藤木委員をお願いいたしまして、港湾労働部会は終了しております。

報告は以上でございます。

○三浦会長 ありがとうございます。

それでは、令和6年度神奈川労働局行政運営方針（案）の説明及び各部会からの報告を踏まえまして、討議に入りたいと思います。

何か部長のほうから補足的な説明とかはございますか。よろしいですか。

それでは、本日御出席されている委員の皆様からの質疑、意見交換に入りたいと思います。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、できるだけ率直にいただきますよう、お願い申し上げます。

では、いかがでしょうか。

それでは、お願いいたします。

○今村委員 よろしく願いいたします。

連合女性委員会で女性局長をさせていただいております今村と申します。

まず、雇均5の男女の賃金の差異ということに関して、非正規のところでは80.2%で、全労働者になると69.5%に低くなるというのは、女性の非正規の数が多いため、全体の割合でかなり占めて、こういう数字になるという理解でよろしいですか。管理職が入るからとかそういう話ではないのかなと思ったのですが、そこをまず1つ教えていただきたいことと、もう一つ、雇均7で、パート・アルバイトで働く方が年収の壁を意識せずに働ける環境づくりを後押しするというのがこのパッケージになっていると思うのですけれど

も、これは労働者側を支援するという意味での支援強化パッケージなのか、それとも、企業が、労働力がないときにもっと働いて大丈夫ですよということで、時間を気にせずにもう少し上げていいという支援なのか、どちらなのかなと少し疑問に思っています。

なぜならば、実際に働いている人たちに聞くと、これは去年の10月から導入されていると思うのですけれども、昨年12月の段階で、皆さん結構もう労働時間を調整されていたのです。いいんだよと言っても、そんなこと聞いていないからそんなことはできないと思うというところで、企業のほうから言われたい限り、非正規の方たちは働いていてもこういうものが自分の会社は無理だろうという判断をされているようなのです。その辺りの伝えられ方がどうなっているのか、もしお分かりでしたら教えていただきたいと思います。

以上です。

○三浦会長 2点御質問がございました。

○木本部長 ありがとうございます。

まず1点目、雇均5の資料、情報公表の関係ですけれども、おっしゃった御指摘、両方当てはまるのかなと思っていて、女性がどうしても非正規が多いので、非正規対非正規になったときに、そんなに差が開かないというのがまず1点あります。正規のほうが開いてしまうのは、男性の管理職の方がどうしても多くて、男性の賃金が高くなるということで、併せますとこういった形になるのですけれども、80.2と75.2が何で69.5になるのというのがあるのだと思うのですけれども、全体的に賃金の総額というところから比較をするとこういった形になるということかと思っています。ただ、その差があることについては、大きくは女性が非正規が多いということと、正規雇用については男性の管理職がどうしても多いということかと思っています。

それから、雇均7の支援パッケージの話なのですけれども、御指摘のとおり、労働者の方に対して直接的な支援という形にはなっていないと思います。助成金、106万円の壁は、後ろに雇均8でおつけさせていただいていますけれども、キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）となっていて、例えば社会保険の適用になったときに、その賃金で保険料を払わなければならないなくなって、手取りが少なくなりました。その部分を補うために、会社に対して助成をする。上がった分を、お金を出してあげるからちゃんと上げてあげてね、手取り分が減らないようにしてあげてねというパッケージになっていますので、直接的な支援にはなっていないのかなと思います。

労働者の方が、自分の会社は無理なのではないかと思っておられるのだとしたら、それは本当に周知に不十分な面があるのかなと率直に思うところなので、これからはもちろんより一層これを進めていかなければならないので、今年の1月、2月を中心にいたしまして、職業安定部と一緒に、使ってくださいということで会社のほうに直接働きかけをさせていただいております。また、団体さんにもやらせていただきまして、傘下の会員の皆様にお使いいただけるようにということで周知をしておりますけれども、そのときに併せてお願いをしているのは、社会保険の適用を受けることによって、マイナス部分だけではないの

ですよということを併せて労働者の方にも周知をいただいた上で、お使いいただきたいということで進めさせてはいただいているのですが、いかんせん労働局として直接的に労働者の方にお話をできる機会がそんなになんないということがあって、御指摘は十分踏まえてこれからまた取り組んでいかなければならないところかなと考えております。

ありがとうございます。

○今村委員 ありがとうございます。

○三浦会長 では、小林委員のほうから先によろしいでしょうか。

○小林委員 同じく年収の壁について質問です。

私は社会保険労務士ですので、中小企業・零細企業の労働者の方にも、パートさんたちもたくさん会う機会がございまして、昨年の末は大混乱でした。みんなが私に聞いてきて、私でさえなかなか理解が難しいところがたくさんありまして、それでもそれなりに御説明はしていききましたけれども、なかなかそういうのを聞けないような数人でやっていらっしゃるような中小企業では、自分がどういうふうに働いていけば一番いいのかというのが分からなくて、そもそも損得だけで考えるのか、生きがいとか生き方について考えるのか、もしくは、これもなかなか皆さん御存じないけれども、御主人の年収によってもいろいろ変わってくるということ、そういった複合的な答えで一人ずつ大変違ってくるので、簡単には言えない。

一方で、社長さんたちは賞与をあげたいのだけれども要らないと言うとか、もちろんもっと働いてほしいのだけれども、年末にみんなが働きたがらないというところもまだまだありまして、要するに何が言いたいかということ、労働力の確保と賃上げを両方考えるためには当面どうすればいいのかということ、130という数字が違うのではないかと。130ができたのは80年代とか聞いておりますが、社会保険の扶養になるか、ならないかというのは、女性のパートさんたちにとって大変大きなところで、できた当時は最低賃金が600円台ぐらいだったのではないかと。そうであると、その扶養の中で働ける労働時間が全く今とは違うのではないかと。今、1,200円ですから、130万というものをスライドさせるような議論はあるのかどうかということを知りたいのと、政府はこの間、岸田首相も第3号被保険者について見直す検討に入るとかおっしゃっていましたので、全ての方が自分で保険料を払う形に最終的に持っていくのを目指しているのかなと。なので、130を動かす気はないのかなとか、いろいろ考えてしまうところです。今のところどんな感じなのかということをお教えいただきたいと思います。

○三浦会長 今の御質問、いかがでしょうか。

○木本部長 すみません。労働局でお答えし切れるところではないのですが、社会保険審議会のほうで議論をされているということは事実です。ただ、具体的に130万円をどうできるかとか、第3号被保険者をどうするかといったところまで、まだこの場でこういう方向性ですとか、こうなる予定ですとか、お答えできることがなくて申し訳ないのですが、当然方向性として大きくは考えていかなければならないところ、労働側だけで

どうこうなる問題ではなくて、そもそもの立てつけとしてどうなのというのがあると思いますので、それは審議中ということでお答えさせていただきたいと思います。

○三浦会長 小林委員、よろしいですか。

○小林委員 ありがとうございます。

○三浦会長 先ほど手の挙がりました高井委員、お願いします。

○高井委員 公益委員の高井でございます。御説明いただきましてありがとうございます。

私も雇均5の男女の賃金の差異のところについてお伺いしたいと思います。今回、男女の賃金の情報公開ということで、平均値ということで公開していただきました。こういった数値について公表されるにあたっては、御関係者の負担はすごく増すとは思いますが、この数値を出すこと自体、大変大きな意味があると感じました。お聞きしたいのが、こちらは全国の数値かと思えますけれども、神奈川の状況がどうなっているのかといったようなところをお聞きしたいのがまず1点です。

2点目が、先ほども御質問があったかと思えますけれども、全労働者が正規と非正規よりも低く出ているということに関しての質問です。先ほど御指摘があったとおり、人数比もあるかと思えますが、正規のほうは男性に比べて恐らく7割、8割ぐらい低めのところがピークになっていて、比較的分かりやすい分布になっていると思うのですが、非正規のほうについては恐らくすごくばらつきが大きくて、女性のほうが高いというようなケースもありながら、全体としては女性が低いほうの割合が高いというような状況になっていて、先ほどおっしゃっていただいたような人数比とか金額比と併せると、このような形になっているのかなと思います。

そうだとすると、正規労働者のほうに関しては比較的シンプルで、男性にどのように近づければいいといった、賃金を上げるといった議論になると思います。一方、非正規の方については、先ほど正規と非正規の処遇について様々な問題の解決についてお話しいただいたかと思えますけれども、平均値だけでは測れない、非常に様々な問題があぶり出されるというか、分かるのかなと思います。

そこでお聞きしたいのが、この情報に今後のついでの使い方とか、公表の方法についての議論やさらなる分析とかがされているのかということについてお聞きしたいと思います。

まず1点目が神奈川のところで、2点目はそういったところになります。

以上でございます。

○木本部長 ありがとうございます。

神奈川の状況につきまして、取りまとめが今のところまだ明確にこの数字ですとお渡しできるものがなくて大変申し訳ないのですが、非正規雇用労働者が神奈川の場合は多うございますので、やはり数字としてはそういった傾向が現れるのかなと思っておりますが、取りまとめ次第、お出ししたいと思えます。

今後、これをどういうふうに使っていくのかということですが、そもそもこの公

表が義務づけられましたのは、単純に何%だということを出したいというわけではなくて、なぜ差があるのかということに対して、企業さんに状況を把握していただきたいということに発端がございます。ですので、数字はこういうふうに表示はくるとは思いますが、それよりもむしろ厚生労働省といたしましては、どうして差がついているのかということをご各社にしっかりと状況を把握していただきたいということでもってお伝えをさせていただいております。

もちろん先生がおっしゃったように、毎年公表しなければならないので、非常に負担ではあると思うのです。ただ、具体的に見えてきたものを自社の状況を照らし合わせて、これから人材が不足していく中でどのように賃金を構成していったら、あるいは人員を構成していったら人材不足を補っていただけるのかといったようなところでお使いいただけるのがあるのではないかと考えてございます。

○三浦会長 ほかはいかがでしょうか。

では、お願いいたします。

○高橋委員 ご説明ありがとうございました。

電機連合神奈川地協で議長を務めております高橋と申します。よろしく申し上げます。電機神奈川では障害者の就労を目的とした施設を立ち上げて支援しています。法定雇用率が上がっていくのはありがたいことではあるのですが、一方で、企業が障害を持っている方を雇用するのは簡単なことではありません。そのような中、令和6年4月で2.5%、令和8年で2.7%となった場合、日本全体もしくは神奈川県で全ての企業が法定雇用率を守ったときに、就職できるだけの障害者の方がいるのかという素朴な疑問があります。

それともう一つ、現在、神奈川県としても法定雇用率を上げるための取り組みを行っていると思いますが、会社の定員含めたニーズがどれだけあって、就職したいと思っても会社のニーズに合わなくて就職できない人がどれだけいるのか、もし分かれば教えてくださいと思います。

○三浦会長 いかがでしょうか。

○仙田部長 御質問ありがとうございます。職員安定部長、仙田です。

1点目の御質問が、仮に全ての会社が法定雇用率を達成した場合に、そもそも仕事を求めている障害者の方がどれだけいるのかという御質問だったかと思っております。すみません、今まで考えたこともないことでしたので直ちに計算ができません。申し訳ございません。

それから、仕事を探している障害者の方で実際仕事できていない方ですけれども、統計値としては、雇用率のもともとの計算のときに推計値などはあるのですが、神奈川県内でどれぐらいという推計値はございません。ハローワークに来ていただいている方であれば、ハローワークの求職者数としてお出しができますし、また、就職した方の数も分かりますので、単純計算ではありますけれども、その差し引きで仕事を探しているけれどもまだ決まっていない方はある程度の計算はできるかと思っております。

また、求人につきましても、ハローワークに関してはいただいた求人といい人が採用で

きた求人、その差でまだ募集中のものは出していたりもしますので、そうした形であれば計算はできると思いますけれども、例えばハローワークとかにもいらっしやらない、また、例えば民間の就職支援会社も御利用されないで、本当に御自分でネットで広告などを見るような形で探しているような方であるとか、例えばB型の作業所などにいらっしやって、本当は雇用で働きたいとか、そういう方もいらっしやると思うのですけれども、そうした方の数につきましては把握が難しいと思います。すみません、ハローワークの数につきましても、数字を持ってきていないので今はないのですけれども、簡単な推計であればできるかと思います。

○高橋委員 ありがとうございます。

企業としても雇用したいという思い、障害を持っている方も就職したいという思いがあっても、マッチングしなければ成立しないと思います。こういう言い方が正しいか分かりませんが、取り合いになっているのではないのでしょうか。一方で、不足している人数に対して1人当たり5万円を支払わなければいけないというのがあって、どういう形が本当にいい就労支援になっていくのか考えなければならぬと思います。電機神奈川の施設はB型で、どんどん雇用契約をして就職してほしいという思いがある一方で、今、知的障害の方に加えて精神障害を持っている方も対象になっています。今後、数字が2.5%から2.7%にあがっていきますが、そこへの対応は神奈川県だけでは難しく、国としてやるべきことだと考えます。会社によっては、神奈川県に会社はあるが、法定雇用率遵守は他県含めて会社全体としてやっているというところもありますので、そういうところを見たとき、国として対応していかなければならぬのだろうなと思いました。その状況を踏まえて、ぜひ国に対しても要請していただければと思います。よろしくお願いします。

○仙田部長 貴重な御意見ありがとうございます。

本社は神奈川にあって、雇用率としては神奈川でカウントされるけれども、実際の就業地は全国に散らばっているようなケースもたくさんあるかと思いますが、神奈川県内のハローワーク、地元のハローワークにおっしやっていただければ、そのハローワークから就業場所のハローワークに連絡を入れて、例えば就業地の工場の担当の方とハローワークで相談をして、いい方がいればどんどん送り込むとか、いろいろな面接会のようなイベントをやるとか、そういう取組もできますので、ぜひハローワークに御相談いただければと思います。どうぞよろしくお願いします。

○三浦会長 高橋委員、よろしいでしょうか。

それでは、ほかにいかがでしょうか。

○橋本委員 使用者代表の橋本でございます。

今回、各労働関係の施策はどれもすごく大切なものだと認識しております。その中でも重点施策について本日いろいろ御説明いただいておりますけれども、まず全体として、目標値のようなものは設定されているけれども公にされていないのか、そもそもそういうものが設定されていないのかというところを教えていただきたいなと思っております。

いろいろな取組をされて、いろいろな取組が成果を発揮しているものもあれば、思うように進んでいないものも必ずあるのではないかと思うのですけれども、そこがいわゆるPDCAの中で、Doのいろいろな成果、実績としてこうだったというものはすごく豊富にあると思うのですけれども、最初のPのところ、そもそも目標値としてこういうところを目指しているというのがちょっと見えていないので、そうすると次のチェックの後、それからアクションで何をすべきかというところが議論しづらいのかなと感じております。

あともう一点、神奈川県の特徴というところも、いろいろな実績を見ていけば、他の県に比べてすごく進んでいるというところも先ほど御報告にありましたけれども、さらに伸ばしていきたいものとか、そこはもう十分にできているので、逆に弱いところを伸ばしていきたいとか、その辺り、神奈川県の今の状況がどうだからどうしたいのかというのも少し見るとすごくありがたいなと思いました。

例えば賃金の引上げに向けた支援とか非正規の労働者のお話も、こういったところはそれぞれの地域の状況が色濃く表れるのではないかなと思ってまして、先ほど神奈川県は非正規が多くてというお話もありました。なので、非正規をこういうふうにしていくためにこうしていきたいというのが見えるといいと思います。

例えば最低賃金の改定、法律とかいろいろルールが変わったときに周知していただくというのは当然やっていただくことだと思うのですけれども、そもそもその賃金引上げに対応できていないところが、知らなかったからというのが圧倒的に多いので、まず周知に努めますなのか、知っているのだけれども、いろいろ業績の関係で上げられないのだよねと。そうすると、周知よりもいかにその生産性を上げるかとか、価格転嫁する、そこが本当の重点的な施策になってくるのかなと感じております。

すみません、質問と感想が混ざってしまいましたけれども、よろしく願いいたします。

○三浦会長 では、御質問に対してよろしく願いいたします。

○仙田部長 職業安定部長、仙田でございます。貴重な御指摘ありがとうございます。

まず1点目の目標値ですとかPDCAの関係について、代表してお答えいたします。

各行政で主要な取組については、業務の内容によって目標値の立て方は様々ですけれども、例えば私の担当している職業安定行政であれば、就職件数は何件以上を目指すだとか、それから法令に基づく指導的なものであれば、年間の指導件数は何件以上にするだとか、そういったアウトプット、アウトカムが目標値が設定されてございます。

特に私どもの職業安定行政につきましては、一般の方々が広く絡む行政でありますので、目標値につきましては毎月、労働市場、有効求人倍率などの発表の際に、併せてプレス発表をして、目標値の案件に対して進捗状況はこうですというような御案内をさせていただいているところです。

○木本部長 雇用環境・均等部長、木本でございます。

私どもは、目標値というのは先ほどちょっと申し上げましたけれども、神奈川でどうというよりは、大きく国として男性の育児休業取得率をこうしようとか、女性の管理職をこ

うしようとかいったようなことがございますが、また一方で、神奈川の状況を見てみますと、全国の管理職をやっている女性の比率よりも神奈川の場合はかなり低いというような状況がございます。一方で、やはり先ほども申し上げましたけれども、非正規雇用の方が多いというようなことがございます。

例えば非正規を例にとって申し上げますと、非正規だから必ず駄目いったことではないわけです。御自身の不本意で非正規になっておられるのであれば問題ですけれども、御自身の選択として非正規をやっている方も多くいらっしゃると思います。ですので、非正規雇用率をどうこうするというよりは、非正規の方に関して言えば、パートタイム・有期雇用労働法をきっちり施行するということが待遇の改善を図るですとか、それから男女の賃金の差異について、もちろん差が縮まっていくほうがいいのですが、その中でも、やはり企業の中できちんと働きがいを持って働けるような形でやっておられるのかといったことに重きを置いてやっていっていただくことも非常に重要だと思っておりますし、その結果として管理職につながっていくということもあろうかと思っておりますので、単純に目標がこうだからとか数字がこうだからということで取り組めるものではないところもあるのかなとは考えてございます。

ただ、きっちりとその法律で求められていることは施行させていただいて、少しでも思い描いているような働き方をさせていただけるように取り組んでいくのかなと考えております。

○**加納部長** 例えば数値の目標の関係ですけれども、労働災害だとかだと、今度、5か年計画でもやっているのですけれども、毎年数字を出して、だんだん5年かけて減らしていくというような形で、そういう形で数値を設定させてもらって、取組というか対応しているという話であります。

あと、労働時間の監督の話だとかについては、例えば目標と言えるかどうかというのはあれなのですけれども、数値と言えるかどうかはあれなのですけれども、月80時間を超えている事業場とか、あと長時間、過剰労働の労災請求が行われた事業場を監督指導する、そういう事業所について一応全数監督するという面は目標というか、計画を立ててやっているところではあります。

その結果、労働時間に関しては、7時間、労働時間が全体的に減ったのかとか、目標まで立てられればいいなと僕も常々思っているところなのですけれども、労働時間に関しては、例えば監督指導の結果以外にもいろいろな要素があって、減少していくだとか伸びていく要素も大きいので、そういう観点で、一概に監督指導から労働時間という形でなかなかリンクというのは難しい部分もあるのですけれども、そういう観点で、いずれにしてもこういった事業場については余りなく全数やっていくと、そういう件数というか目標を立ててやっているところではあります。

こういう形で、数値目標があるものとないものがあるのですけれども、例えばさっきちょっとおっしゃいました最賃の周知だとかについては、おっしゃられていた目標だとか目

安は今のところなくて、お話に出たとおりなのですけれども、何で最賃を守れないのかという動向だとか現状分析をもう少し細かくやった上で、周知に力を入れていくのかとか、指導に力を入れていくのかというのはすごく大事な話だと思うので、どういう観点でそういう情報を把握できるのかというところも含めて考えていきたいと思いますので、よろしくをお願いします。

○三浦会長 橋本委員、よろしいでしょうか。

○木本部長 すみません、補足をします。

そういった現状がいろいろ神奈川の状況としてあるのですけれども、そういったことを踏まえまして、共通3にありますような重点施策ということで令和6年度は取り組ませていただくということで取りまとめをさせていただいております。こういったことに取り組んでまいりたいと思います。

○三浦会長 ほかはいかがでしょうか。

同時に手が挙がりました。二見委員のほうがちよっと早かったので、二見委員、お願いします。

○二見委員 使用者委員の二見でございます。

先ほどの橋本委員のお話とも非常に関連しているのですが、目標とすべきもの、何に重点的に取り組んでいったらいいのかというところが見えるような計画になっているとありがたいと感じました。

そういった観点で、今年度経団連が出した「2024年版経労委報告」では、多様な人材の活用ということを例年に比較すると、外国人人材、この辺の対応を真剣に考えていかなければいけないといったニュアンスが強くなったと思っています。女性の雇用であるとか、特に高齢者の雇用などはこちらのデータでもそうですけれども、就職して働きたい人、70歳ぐらいまでは何とか面倒を見てもらいたいという人もいるかもしれませんが、取りあえず65歳までの雇用確保について、ほとんどの企業でそういった措置はもうしてある。ですから、高齢者の活用をどうするかはある程度充足した形になっていて、さらに人材不足という話になると、どんな人材リソースが出てくるか、中長期的には外国人人材は外せない状況ではないかという視点になると思っているのです。

県の次年度当初予算の関係でも、外国人労働者の活用云々というところで、いろいろ力を入れていくというニュアンスが出ていましたが、今回の労働局の取組でも、外国人の労働者に対する就職支援、非常に労働者は増加傾向にあるため、いろいろな機器を装備して引き続き、取組を進めていくということになっているようです。今の進め方として、何が現状としては問題であって、特にこれを重点的にやっていくうえでは今年は足がかりの年だというように、施策的ステップの考え方があろうかと思うのですけれども、これについて御教示いただければと思っております。

ちまたで見ますと、結構、外国人労働者を活用している中小企業がかなり見受けられるようになっている感じがしまして、様々な雇用管理の課題、問題点も出ているかと思って

います。それらについてもまだはっきり浮き彫りになっていないところもあるので、その辺を含めて御回答いただければありがたいなと思っております。

○三浦会長 いかがでしょうか。

お願いします。

○仙田部長 御指摘ありがとうございます。

おっしゃるとおりの外国人の方の雇用は大変増えておりまして、また、それに伴って雇用管理面の問題とかいろいろ新しい問題が出てきておりますが、労働局として今後の力を入れていく取組ですが、先ほどの説明の中で確かに漏れておったのですけれども、留学生の方の支援はしっかりやっていきたいと思っております。せっかく日本に留学して来ていただいて、日本で勉強して、日本についてよく知っていただいても、就職のところであまくいなくて、母国に帰ってしまうような方も多数いらっしゃるということであります。

労働局としては、来年度、横浜と川崎に新卒者専門のハローワークがございますけれども、その体制を強化して、留学生の方の就労支援についても力を入れていきたいと思っております。もう既に東京などでは体制を強化して、留学生の方の就職支援をやっているのですけれども、東京労働局のノウハウも借りまして、来年度から力を入れていきたいと思っております。

○三浦会長 よろしいでしょうか。

○二見委員 ありがとうございます。

あと通訳、多言語音声翻訳機器だとか、そういったところはなかなか整備されていないと思うのですけれども、どの程度整備されているのですか。

○仙田部長 いつ行ってもいるというわけではないので、通訳員がいるときに来ていただくような形になっておりますけれども、通訳員は配置できております。それから、翻訳の機械についても使えるように整備はしておりますので、そちらのほうは特に業務としては問題なく、大丈夫です。

○二見委員 どうもありがとうございました。引き続き、よろしく申し上げます。

○三浦会長 では、先ほど同時に手が挙がりました井村委員、よろしいでしょうか。

○井村委員 使用者委員の井村でございます。よろしくお願ひいたします。

質問を含めて2点ほどお伺いできればと思います。

まず今回、共通2、令和6年度の地方労働行政運営方針の中にも23ページ以降に書かれているのですけれども、多様な働き方ということを大変意識されて書かれているようなのですが、例えば今、兼業とか副業ということを進めている企業さんも多いと思うのです。特に中小企業さんや中小事業者さんというのは、例えばDX化だとかGX化だとか、いろいろな喫緊の課題はたくさんあるのですけれども、そのための専門人材をすぐに正規で雇用できるかという、なかなかそれは実際難しいという話も聞きます。ですので、例えばそういう専門知識を持った方に副業的にサポートに来てもらうとか、兼業的にサポートに来てもらう、そういうパターンというのものもあるのかなとも思うのですけれども、そういう場合

に、今、神奈川県労働局さんとかハローワークさんではそういった兼業・副業したいという方と、それを求めている企業さんとの相談とかマッチングとかをやられておられるのか、あるいは兼業人材・副業人材になれるためのリ・スキリングみたいなことをやっておられるのか、お教えていただきたいです。

2点目としては、先ほど御案内があった長期療養しながらも働きたい方の支援ということで、大変すばらしい取組だと思って拝見していただけたのですが、安定9の資料で数字を出していただいている、ここに出ているのは新規求職者と就職件数が出ているということなのだと思いますが、病気を理由にして離職された方が新たに就職をされた方の数字なのかなと思って見ていたのです。

例えば会社側の理解があって、療養をしながらもずっと就業を続けている方、そういう方の相談は各病院に開設されている窓口のほうで御相談があって、ハローワークさんとして支援されているといったことがおありになるのであれば、その点を教えていただきたいです。

以上です。

○三浦会長 2点ほど御質問があったかと思いますが、いかがでしょうか。

○仙田部長 御指摘ありがとうございます。職業安定部長、仙田です。

まず、兼業・副業の関係、ハローワークの取組ですが、ハローワークとしてはあくまで雇用に関する業務をやっておりますが、正確に兼業希望者の数を今、持っていないのですけれども、非常にニーズは多様化しております、求職者の方の中でも兼業する方というのは確実に増えております。

ハローワークでは、数としてあまり多くないのですけれども兼業・副業オーケーの求人も受理をしておりますので、兼業・副業で仕事をしたいという方につきましては、そういった求人を御案内することになります。

また、兼業・副業も視野に入れてのリ・スキリングということですが、離職された方であれば公的な職業訓練をいろいろ受けることができます。受講料無料で雇用保険の受給資格がある方であれば雇用保険を受給しながら勉強ができますし、雇用保険の受給資格がない例えば非正規雇用で働いていたような方だとか、自営して廃業したような方につきましても、求職者支援訓練という制度がございます、収入の要件などはありますけれども、生活費を受給しながら学校へ行って勉強できるような制度もございます。そういったものを御案内しますし、もし在職中の方でリ・スキリング、これからいろいろ兼業などもしたいということであれば、まさに共通3の2ページ目の下のほうにあります、来年度から厚労省の本省の委託事業でキャリア形成／リ・スキリング支援センターというものが神奈川県内にもできる予定となっておりますので、在職中の方であればこういったところで例えば兼業・副業にはこういう資格がいいのではないですかとか、そういったコンサルティングなども対応させていただく予定であります。

もう一つ、長期療養の方の支援の関係で、在職中の方で療養しながら仕事を働きたい方

について、仕事の続け方といった御相談ということであれば。

○加納部長 現在、在職中というか、今、勤められていて、治療と就業を両立させないといけないという状況にある方については、健康確保対策の推進の一環として、共通資料の6ページに円グラフが2つ並んでますけれども、その下のほうにあります。四角の中の下2行です。治療と仕事の両立支援に関するガイドラインというものがあるのですけれども、このガイドラインというのは、いろいろな機会を捉えて企業のほうに周知、指導を労働局のほうが中心になって今やっているところでございます。

この中で、がんとか生活習慣病とかで長期の療養を要すると。仕事といかにバランスをうまく取った上で対応して貰うか、そのために企業として留意して貰うべき労務管理の方法だとかが規定されているのです。こういった部分の周知啓発を労働局が中心になって今、対応していただいているという状況です。

以上です。

○三浦会長 井村委員、よろしいでしょうか。

○井村委員 どうもありがとうございました。

○三浦会長 ほかはいかがでしょうか。阿部委員。

○阿部委員 連合神奈川の阿部と申します。よろしく願いいたします。

もう大分意見も出ていますので、重複しないところで教えていただきたいことがございます。1点は教えていただきたいこと、あと一つは足元からの意見ということです。

私ども労側としますと、来週の中頃になりますと今年の春季労使交渉、春闘の山場ということになりまして、多くの比較的大きな企業の集中回答日が水曜日ぐらいには予定されているという状況になってございます。既に幾つか先行の大きな企業の発表を見ていますと、満額回答と言われるような言葉で、大幅な賃上げがスタートしてきているという機運になってきているのかなと思っております。

一方で、一番懸念されているのが、今日の資料の中でもたくさん散りばめられているのですけれども、持続的な賃上げを果たし続けていかなければいけない。このためには同じタイミングで、同じような規模の中で経済のエンジンを回していかなければいけませんから、価格転嫁が同時に行われていく。役務の提供であっても、商品の代金であっても、こういったことだと思っております。

そういう意味では、昨年11月にガイドラインを公正取引委員会のほうからも出していただいたけれど、残念ながら今日の朝、この神奈川県内にも大きな影響があったような企業の商習慣の中、公取の指摘する様々なニュースが流れてくるような状況もあって、ステークホルダーだけではなくてサプライチェーン全体でこうした下請けとの適正な取引というところを取り組んでいかなければいけないという状況の、社会的機運をしっかり根づかせる、複数年かけてしっかりと賃上げと価格転嫁が行われていく、これがなければ駄目だと思っております。今日の資料の中にあることが実践されてくるのが望ましいと思っております。私どももあまり経験はなかったのかもしれませんが、労側としても強い意向を持っ

て、様々に社会的な発信をさせていただいているという状況でございます。

そういう意味では、同じタイミングで働き方改革でペンディングされていた3業種も、4月から上限規制が始まるということもあるし、本当に多くの企業の労働組合から人材不足への懸念というか悲鳴に近いような状況を聞くような状況の春闘になっています。そのために、比較的中小の企業の皆さんは、大企業に流れ行こうとするような新卒だけではない人材を確保するために、いわゆる入り口の賃金、初任給という言葉に置き換えられるのかもしれませんが、雇用をスタートする最初の入り口の賃金を引き上げないとどうしても入ってこないということもあって、それを行うということになると、総額人件費を上げない限り、ベテランの職員層のベースアップはもちろんのこと、いわゆる制度的な特徴、賃金カーブ維持分と言っていますけれども、毎年毎年の定期的の制度に手をつけて、中堅以上の職員の賃上げを圧縮せざるを得ないというような状況も聞いているところで、いびつな給与構造に入ってしまうのではないかという懸念もしています。

なので、これはお教え願いたいのですが、例えば労務費の適切な価格転嫁のための交渉に関する指針、ガイドラインが出されてきて、政府としてこういったことをフォローアップしてほしいのですが、例えば推進月間のみならず、こういった価格転嫁交渉が一体どれぐらいの企業でなし得たのか、公表が出てくるものなのかどうかということをお教えいただきたいと思います。タイミングであったりとか、いつの時点でこういった交渉をやりましょうとかなり具体的に踏み込んでいるので、例えば建設事業などを考えていきますと、どうしてもこれは業界の特性上、相当に多重構造といえましょうか、いわゆる二次請け、三次請けだけではなく、五、六、七と言われるところまでかなり重層的な形で工事が成り立っていると認識しています。

こうなると、発注者と元請間のところから、二次請け、三次請けというところまでは追えるかもしれませんが、いわゆる個人事業主に近い形で働いていらっしゃる建設業に従事されている方も大変多くいて、その方たちの賃金は、建設業法の改正等を含めてキャリアアップシステムのようなもので一定程度、これぐらいの経験値があればこれぐらいの賃金で働きましょうというガイドラインまで細かく出ています。これらが守られるのかどうか。守られているのかどうか。このガイドラインに照らし合わせたことが本当に企業間同士で行われているのかどうか。このことの確認が取れないと、どうしても企業規模間の格差といったものが、賃金水準で埋まらないのではないかという懸念をしています。賃金を恒常的に上げていかなければならないという機運であるからこそ、こうしたところの行政のフォローアップをぜひお願いをしたいということもお願いします。

もう一つは足元から、女性活躍推進というだけではないのですが、今、運輸であったり、建設ももちろんそうなのですが、女性雇用の創出に関して、例えば様々なソフト面のところの事業助成といったもの、この冊子も見て分かるとおり、ずらっとラインナップが並んでいる状況になってきていると思っています。

一方で、現場では例えばトイレの改修工事だったり休憩室の増設工事だったりとか、こ

ういったハード面に対する助成がないがために、どうしても二の足を踏んでしまうということも聞いているところです。不勉強で申し訳ないのですが、そういったところへの助成がもしあれば差し支えないのですが、もしないということであると、そうしたところを見て御意見をどのようにお持ちになっていらっしゃるのかということもお聞かせいただきたいと思っています。

以上です。

○三浦会長 ありがとうございます。

いかがでしょうか。

○加納部長 価格転嫁の話についてですけれども、おっしゃるとおり持続的な賃金引上げということで、価格転嫁の話についても、一過性に終わらせることなく、この指針自体は御存じのとおり公正取引委員会の指針なのですけれども、ただし、賃上げのためにはすごく重要なツールだと我々も考えているので、ここは労働局、労働基準監督署のほうでの取組なのですが、一過性に終わらせることなく、続けて周知とか啓発は続けていかないといけないかなという形で考えております。

その上で、この指針に絡めたデータ、どれぐらいこの指針の各項目が行き渡っているのかという数値的なお話なのですが、これに関しては、まず価格転嫁がどれぐらい各業種で進んでいるかだとかは、間違っていたら申し訳ないですけれども、年に1回か2回ぐらい公正取引委員会のほうでかなり詳細な調査をやって、御存じだと思いますけれども、データとして取りまとめて公表しているものがありますので、そこを見れば、各業種だとか業態ごとでどれぐらい転嫁が進んでいるのかというのはかなり詳しい分析がもうできているものがあると思うのですが、指針自体ができたのが去年の11月なので、データにどれぐらいこの指針の中身がのってくるのかは、公正取引委員会のほうで取りまとめるデータなので、十分これからリンクすることは考えられるのではないかなと僕なんかは勝手に思っているのですけれども、その辺を含めて、この価格転嫁の統計資料というかデータなのですが、向こうもすごくいろいろな賃金だとかを検討するときに使っているの、そのデータとか統計を通じて趨勢をよく見極めていきたいと思っています。

以上です。

○三浦会長 阿部委員、いかがでしょうか。よろしいですか。

○阿部委員 ありがとうございます。

できれば地域別に欲しいのですけれども、そういったことを調べた企業数とかが出てこない、次年度に向けてのKPIをつくっていくというその指針の一步先が出ないなと思っていたので、もし機会があれば上申いただけるとありがたいなと思います。

以上です。

○三浦会長 積極的に御意見、御質問いただきました。既に予定した時間は過ぎておりますが、最後にこれだけは聞いておきたい、言っておきたいということがございましたら承りたいと思いますが、よろしいですか。

ウェブで御参加の委員、よろしいですか。特にございませんでしょうか。

それでは、本日予定しておりました議事、審議事項を全て終了させていただきたいと思
います。

本日は、積極的な御意見、御質問ありがとうございました。御協力どうもありがとうご
ざいました。

それでは、司会を事務局にお返ししたいと思います。

○後藤補佐 会長をはじめ、委員の皆様には活発な御議論をいただきまして、感謝申し上
げます。

本日も各委員の皆様からの御意見をいただきましたので、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。