

令和4年度第2回  
埼玉地方労働審議会

令和5年3月1日（水）

埼玉労働局 雇用環境・均等室

午前 9時43分 開会

○雇用環境改善・均等推進監理官 定刻よりも少し間がありますがけれども、皆さんおそろいでございますので、ただいまより令和4年度第2回埼玉地方労働審議会を始めさせていただきます。私は埼玉労働局雇用環境・均等室の朝長と申します。これから議事に入るまでの間、進行を務めさせていただきます。どうぞよろしく願いいたします。

開催に当たりまして、埼玉労働局長から御挨拶を申し上げます。

○局長 おはようございます。埼玉労働局長の久知良でございます。

委員の皆様におかれましては、この年度末のお忙しい時期に御出席をいただきまして、ありがとうございます。また、私どもの労働行政の推進に日頃からそれぞれの立場で、多大なる御協力、御支援を賜っておりますことに、この場を借りて厚く御礼を申し上げます。

前回は、令和4年12月8日に第1回の審議会を開催させていただきました。そこで令和4年度上半期における取組状況を御報告させていただきます。御意見を頂戴したところでございます。当時はまだ新型コロナウイルス感染症の感染者数が多く見られたところでございますが、直近では大分落ち着きを見せてございます。昨日の発表だと埼玉県で641人の感染者ということで、前回の12月8日の前日、12月7日の感染者が8,608人だったということでございますので、かなり大幅に感染者数も少なくなっているという状況でございます。

その後、新型コロナウイルス感染症の影響を緩和するために、感染拡大が起こってから、労働行政としても様々対策を講じてきたところでございます。特に雇用維持に関する対策を最重点として行ってきたところでございますけれども、大分状況が変わってきたということで、御案内のとおり、雇用を下支えする施策の中心でありました雇用調整助成金に関しましては、令和4年7月以降に複数回、特例措置の見直しが行われたところでございます。その結果、令和5年3月31日をもって、この経過措置も終了ということになってございます。同様に令和4年度中には、緊急的にコロナとして行ってきた施策の見直しが行われたところでございます。

埼玉労働局管内における主要地域別の有効求人倍率を振り返ってみますと、令和3年はコロナの影響が大きく、通年でほぼ1倍でございましたけれども、去年の途中から様相が変わってきたところでございます。去年も1月頃はまだ1倍ぐらいの有効求人倍率でございましたけれども、その後まん延防止措置の解除等がございまして、令和4年6月には有効求人倍率が1.15倍となり、それ以降はその数字を下回ることなく雇用情勢は回復してきたという、特に去年の後半はそのようなことになってございます。

一方で、昨年2月以降、海外情勢の変化、戦争もございました。また、これによる原材料価

格の高騰といった厳しい状況の変化もあったところでございます。厚生労働省としては、賃上げ、人材活性化、労働市場強化雇用労働総合政策パッケージを公表いたしまして、それまでコロナ禍の中で緊急的な、短期的な政策ということで、主にコロナ禍での雇用と暮らしの安定の実現というものを中心に、雇用調整助成金等を使って行ってきたという状況から、コロナ後のこれからを見据えた雇用政策に転換を図り、賃金上昇とそれを支える多様な働き方の実現を目指すという方向の転換を、昨年10月28日に厚生労働省として公表したところでございます。これに資するように、令和5年度における埼玉労働局の行政運営方針案を策定させていただくことにしております。この後、御審議をお願い申し上げます。

本日は、ぜひ委員の皆様方から忌憚のない御意見を賜りまして、令和5年度の行政運営に取り組んでまいりたいと考えておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

簡単ではありますが、私からの挨拶とさせていただきます。

○雇用環境改善・均等推進監理官 ありがとうございます。ここでお手元の資料を確認させていただきます。

次第の下のほうに配付資料として記載してございますとおり、座席表、出席者名簿、資料1から資料4まで、それと参考資料として1から4までつけさせていただいております。なお、資料1、2、4の労働行政運営方針（案）、それから労働行政のあらまし（案）、最低工賃の改正等についてという資料につきましては、事前に送付させていただいたのと同じものとなっております。

資料に不足するもの等がございましたらお知らせいただければ、事務局からお渡ししますので、確認をお願いいたします。よろしいでしょうか。

続きまして、委員の出席の御紹介につきましては、名簿の確認により代えさせていただきます。なお、本日は、都合により金井委員は欠席でございます。

それでは、議事に先立ちまして、荒居会長から御挨拶をいただきます。荒居会長、お願いいたします。

○会長 御紹介いただきました荒居です。各委員におかれましては、御多忙の中、当審議会に御出席いただきありがとうございます。

社会情勢、また雇用情勢は、今、局長から御挨拶があったとおりでございます。本日の審議会では、令和5年度の埼玉労働局の行政運営方針について御説明いただきますが、委員の皆様には、来年度の労働行政の展開について、幅広い見識と豊かな御経験に基づき活発な審議をいただき、労働局の皆様には、その結果を行政運営に生かすようお願いしまして、私の挨拶とさ

させていただきます。よろしくお願いいたします。

○雇用環境改善・均等推進監理官 ありがとうございます。

それでは、引き続き、議事の進行を荒居会長にお願いいたします。

○会長 それでは、令和4年度第2回埼玉地方労働審議会を開催いたします。初めに、本日の委員の定数等について、事務局から報告をお願いします。

○雇用環境改善・均等推進監理官 本日の委員の出席状況について御報告いたします。本日の出席委員は定数18名のうち17名となっております。委員の3分の2以上の御出席をいただいておりますので、地方労働審議会令第8条第1項の規定により、本審議会が有効に成立していることを御報告いたします。本審議会は、埼玉地方労働審議会運営規程第7条の規定に基づき、原則として公開の会議とさせていただいております。また、議事録につきましても、同第8条第2項により公開させていただくことになっておりますので、御了承いただくようお願いいたします。

なお、本審議会は埼玉地方労働審議会公開要項に基づいて公示いたしましたが、傍聴の希望者はございませんでしたので、御報告いたします。以上でございます。

○会長 それでは、手続はこれで終了させていただき、審議に移らせていただきます。

議題1、埼玉労働局労働行政の運営方針（案）について、労働局から説明をお願いします。また御意見、御質問につきましては、説明が終わった後に一括してお伺いしたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

○総務部長 埼玉労働局総務部長の秋山と申します。本日はお忙しい中お集まりいただき、また日頃より埼玉労働局の行政に御理解、御協力を賜り、この場をお借りして御礼申し上げます。ありがとうございます。

それでは、私から資料につきまして御説明を申し上げます。着座にて失礼いたします。

お手元の資料2を用意いただければと思います。「令和5年度埼玉労働局労働行政のあらまし」という資料でございます。行政運営方針を要約した労働行政のあらましとなっております。こちらを用いて説明をさせていただきます。この後の御審議時間の関係から、新規事業、それから令和5年度に拡大する事業を中心に説明させていただきます。

まず、1ページになります。1の(1)生産性向上等に取り組む企業への支援です。最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援として、従前より業務改善助成金の周知を行ってきたところですが、令和4年10月28日に閣議決定された物価高克服、経済再生実現のための総合経済対策では、物価上昇に負けない継続的な賃上げを強力に促進す

るため、中堅・中小企業、小規模事業者における企業再構築、生産性向上等と一体的に行う賃金の引上げの支援を大幅に拡充するとされ、業務改善助成金の拡充が図られたところです。拡充された業務改善助成金の周知を引き続き行うとともに、ワンストップ相談窓口として、埼玉働き方改革推進支援センターによる支援を図ってまいります。また、労働基準監督署においては、新たに企業が賃上げを検討する際の参考となる事業場の業種・職種等に合わせた、賃金額が分かる資料や、企業の好取組事例が分かる資料を各種機会を捉えて提供し、賃金引上げへの支援等を行ってまいります。

次に、2ページの2になります。デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援でございます。デジタル人材が質・量ともに不足している現状を踏まえ、公的職業機関においてデジタル分野のコースを重点的に実施するため、IT・Webデザイン関連の資格取得を目指す訓練コースへの基本奨励金の上乗せ措置を行います。

続きまして、3の雇用維持及び在籍型出向等の取組の支援です。産業雇用安定助成金は、従来の雇用維持支援コースに加えて、スキルアップ支援コースが新設されました。労働者のスキルアップを在職型出向により行うとともに、出向から復帰した際の賃金を出向前と比べて5%以上上昇させた出向元の事業主に対して、事業主が負担した出向中の賃金を一部助成するとしたものです。

続きまして、3ページ、3の1の(1)改正職業安定法の施行及び民間人材サービス事業者への監督指導の徹底です。令和4年10月に改正職業安定法が施行され、求人情報等の的確表示や個人情報保護、苦情処理体制の整備が義務づけられ、求職者情報を収集する募集情報提供事業者が事業を行う場合は届出制にするなど、安心してサービスを利用できるよう環境整備をすることとされました。今後はそれらの周知とともに、指導・監督の実施により、適正な運営の確保を図ってまいります。

続きまして、2の(1)就職困難者の賃上げを行う労働移動等の推進です。特定求職者雇用開発助成金の成長分野等人材確保・育成コースにより、就労経験のない職業に就くことを希望する母子家庭の母や氷河期世代の者など、就職困難者を雇い入れ、人材育成計画を作成し、人材育成を行った上で、雇入れ日等から起算して5%以上の賃金の引上げを行う事業主に対して高額助成を行うものです。

また、離職を余儀なくされた方の早期再就職を支援する労働移動支援助成金の早期雇入れ支援コースにより、前職より5%以上賃金を上昇させた事業主に上乗せ助成を行います。中途採用の機会拡大を図る中途採用等支援助成金の中途採用拡大コースにより、中高年齢者を一定以

上雇い入れ、前職よりも5%以上賃金を上昇させた事業主に助成を行うものでございます。

続きまして、4ページになります。3の(2)人材確保・就職支援コーナーでの支援、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の推進です。人材不足分野の人材確保支援について、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の一環として、介護支援ロボットの体験等と就職面接会を合わせたマッチングイベントの開催により、医療・福祉分野におけるイメージアップと人材確保を支援いたします。

続きまして、6ページ、4の1(1)マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援でございます。マザーズハローワークにおいて、地域の子育て支援拠点や子育て中の女性の支援に取り組むNPO法人等を利用する潜在的求職者に対し、これらの関係機関と密接に連携して、アウトリーチ型での職業相談やセミナー等の就職支援を強化してまいります。

次に、(2)女性が活躍できる社会の実現、(3)男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援です。管理職に占める女性の割合は令和3年は12.4%で上昇傾向にあり、また男女の賃金格差についても、長期的には縮小傾向にあります。国際的に見ると日本の男女の賃金格差は大きいという状況です。令和4年7月8日の制度改正により、常用労働者数301人以上の企業に新たに義務づけされた、男女の賃金差異に係る情報公表について履行確保を図り、これを契機とした雇用管理改善、及び一層の女性活躍推進に向けた取組を促進してまいります。また、令和5年4月1日からは1,000人超企業を対象として、男性の育児休業等の取得状況の公表が義務化されますので、一層の周知に努めてまいります。

続きまして、7ページになります。2、同一労働同一賃金など雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等でございます。物価高克服、経済再生実現のための総合経済対策にも触れられているところですが、非正規労働者の待遇の根本的改善を図るため、同一労働同一賃金遵守の一層の徹底を図るため、労働基準監督署と連携し、法の周知徹底、監督署から提供された情報に基づき、報告徴収、派遣労働者に係る監督指導を実施するなど、不合理な待遇差の改善を図ってまいります。さらに必要に応じて、埼玉働き方改革推進支援センターの労務管理等の専門家による個別訪問支援などにより、きめ細かな支援を推進してまいります。

続きまして、10ページになります。5の(1)70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高齢労働者の処遇改善を行う企業への支援です。令和3年4月から施行された改正高齢者雇用安定法で、65歳までの雇用確保に加え、70歳までの就業機会を確保するための、高齢者就業確保措置の努力義務が新設されているところです。10ページの表にありますように、令和4年6月1日時点の70歳以上が働ける制度のある企業は42.2%となっております。

まして、前年度から比較すると2.6ポイントの増加となっているところです。今後も70歳までの就業機会確保に向けた環境整備や、高年齢労働者の処遇改善を行う企業に対する助成金などにより支援を図ってまいります。

続きまして、11ページになります。6の(1)中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等です。障害者の法定雇用率は現在2.3%ですが、令和5年4月から新たな法定雇用率が2.7%とされ、計画的な雇入れができるよう、令和4年4月からは2.5%、令和8年7月から2.7%と段階的な引上げや、令和7年4月から除外率の10ポイント引下げが予定される中、今後、障害者雇用不足数の企業が増加するなど、障害者雇用率未達成企業の増加が見込まれることから、障害者への雇入れ支援を強化してまいります。

続きまして、13ページになります。(4)外国人雇用実態調査の実施です。外国人労働者の雇用管理の実態、国内外からの労働移動の実態を適切に把握するため、事業所及び雇用されている労働者を対象に、令和5年度から新設する調査について、秋頃の調査実施を予定しているため、外国人労働者問題啓発月間や雇用管理セミナー、雇用管理指導の場等を活用し、広く周知を行うとともに、調査への協力依頼を行います。こちら資料作成時には(仮称)がついていますが、現在は(仮称)が取れておりますので、申し添えさせていただきます。

続きまして、14ページ、5、多様な選択を力強く支える環境整備になります。ウイズコロナ、ポストコロナの新しい働き方として、テレワークの広がり、情報通信技術を採用した働き方として、雇用に限らず、フリーランス、副業、兼業など新しい働き方が広がってきており、多様な働き方の環境整備を進めてまいります。

続きまして、15ページです。③時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種への労働時間短縮等に向けた支援でございます。時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた医師、自動車運転者、建設業等の適用猶予事業等について、令和6年4月から上限規制が適用されることに備え、埼玉労働局、労働基準監督署では、関係機関・団体等と連携して、法制度の周知、労働時間短縮に向けた支援を行ってまいります。また、トラック、バス、ハイヤー、タクシーの自動車運転者の改善基準告示の改正内容についても周知を進めるとともに、特にトラックについては、長時間労働改善のためには長時間の恒常的な荷待ちの改善が重要であることから、荷主・元請運送事業者への周知についても取り組んでまいります。

次に、⑥埼玉県公労使会議における取組です。埼玉県公労使会議の取組として、本年2月15日に本会議を開催し、令和5年度の取組について採決し、引き続き中小企業・小規模事業者の働き方改革の推進に取り組んでまいります。

続きまして、17ページにまたがりませんが、埼玉第14次労働災害防止計画でございます。労働災害防止計画については、第13次の計画が令和4年度で終了し、令和5年度からの次期計画開始に向けて、現在、国では2月に労働政策審議会安全衛生分科会での諮問を終え、3月中旬頃の策定を予定しているところです。この計画を推進するために、埼玉労働局で策定する埼玉第14次労働災害防止計画については、地方労働審議会、労働災害防止部会が持ち回りで改正し、議決を得たところです。この後、労働災害防止部会での議決内容について、労働基準部より説明させていただきます。

以上駆け足ですが、私からの説明とさせていただきます。ありがとうございました。

○雇用環境改善・均等推進監理官 それでは、埼玉14次労働災害防止計画について、労働基準部長からお願いいたします。

○労働基準部長 おはようございます。労働基準部長の北代でございます。委員の皆様には、特に労働基準行政の推進に格別の御理解、御協力をいただいておりますことを、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。

私からは、今、総務部長から最後に説明がありました、埼玉第14次労働災害防止計画について御説明いたします。資料は大きな資料3の中に資料3-1、3-2、3-3がございますので、こちらを御覧いただきたいと思っております。

労働災害防止計画の内容につきましては、先週、労働災害防止部会を持ち回りで開催し議決を得ましたので、その概要について説明いたします。初めに、今回の本審議会への報告につきましては、地方労働審議会運営規程第12条において、労働災害防止部会がその所掌事務について議決をしたときは、当該議決をもって本審議会の議決とするとされております。この規定に基づき労働災害防止部会で議決したものとして、埼玉第14次労働災害防止計画を御報告させていただきます。どうぞよろしく申し上げます。

今、資料3つと言いました。資料3-1が労働災害防止部会の議事要旨、その次の3-2が労働災害防止部会、委員の意見を踏まえまして修正した新たな14次防の本文、最後の資料3-3が労働災害防止部会における資料になります。3-3の中には細かく、また資料1、2、それと参考資料1がありますので、順番は前後しますが3-3から説明させていただきます。

こちらは13次防の実績になります。3-3の39ページ、そして通し番号39ページ以降の参考資料を見ていただければと思います。13次防の状況について、令和3年度の実績を評価したものでございます。

次の40ページ、死亡災害については、25人以下とする目標のところ、令和3年はコロナを除いて32人となっており、令和4年はコロナを除き24人ですので、目標達成となる見込みでございます。死傷災害については5,411人以下とされておりますが、約20%の上昇となっておりますので、目標未達成となる見込みでございます。

41ページは、重点業種別の目標達成状況です。黄色の部分为目标達成見込みのものでございます。建設業の累計死者数の目標、令和元年に計画変更を行い、重点業種として追加した廃棄物処理業の累計死者数の目標のみ達成となります。それ以外の建設業の単年、製造業、林業、陸運業、小売業、社会福祉業、飲食店はいずれも未達成となります。

続いて、42ページの健康確保対策です。職場に事業場外資源を含めた相談先がある事業場の割合ですが、72.5%から70.3%の減少となり、目標未達成。メンタルヘルス対策に取り組む割合は58.4%から59.2%となり、思うように増加しておらず、低調な状況でございます。唯一、ストレスチェックの結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合が51.7%から63.2%となり、目標達成となります。

続いて、43ページの健康障害防止対策です。化学物質対策として、GHS分類の結果、危険有害性を有するとされる全ての化学物質について、ラベル表示とSDS交付を行っている化学物質譲渡・提供者の割合を80%以上とするとしておりましたが、68.6%から69.9%と微増にとどまっております。腰痛について、こちらは埼玉県内の数値ですが、第三次産業、陸運業のいずれも増加となっております。熱中症についても、119人から204人と大きく増加となっております。

実績の分析については、44ページ以降に記載しておりますが、大きく労働災害、メンタルヘルス、化学物質に関してそれぞれの分析を簡単に紹介します。労働災害が目標未達成となった部分については、特に高齢化の影響と各種対策の実施率が低調な状況にあることが原因と考えられます。また、労働災害の傾向が、転倒災害など、法令遵守だけでは防ぐことが難しい労働災害が増加している傾向が見られます。メンタルヘルス対策については、メンタルヘルス対策の実施割合が低調であり、特に中小企業事業場で対策が進んでいないことから、産業保健総合支援センターを通じた支援に引き続き力を入れていく必要があると考えております。化学物質対策については、リスクアセスメント実施率は順調に増加しているところですが、ラベル表示は不十分という状況で、事業者に対する周知・啓発により一層力を入れる必要があると考えております。

続いて、埼玉第14次労働災害防止計画（案）の概要について説明します。資料3-3の通

し番号で、最初の2ページ目を御覧ください。この労働災害防止計画は、労働安全衛生法第6条において、国、厚生労働大臣は、中央の労働政策審議会の意見を聴いて、労働災害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、いわゆる労働災害防止計画を策定しなければならないとなっております。昭和33年の第1次計画策定以来、来年度から5か年計画となる第14次労働災害防止計画ですが、国の安全衛生分科会で3回にわたり議論がなされ、去る2月13日に答申が得られたところでございます。それを受けて、都道府県労働局においては、国が策定した計画を推進する計画として、各管内の状況を踏まえ、おおむね国と同様の内容の推進計画案を作成しております。

14次防計画では、従来の計画と2点異なる点がございます。3ページ目を御覧ください。1点目は、8つの重点対策の一つに、真ん中の楕円の黄色い部分にある「自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発」を掲げている点でございます。これは労働災害の増加やメンタルヘルス調査に関する課題など、指導を受けて、これを是正するといった法令遵守の対応だけでは解決が難しい課題が表面化してきており、それを解決するものとして、自発的・継続的な安全衛生活動を推進するための環境整備を重点事項の一つに掲げております。

4ページ目を御覧ください。2点目は、今回から労働災害の減少などの成果だけを見る指標から、事業者の取組状況の指標をアウトプット指標として掲げ、その成果として、アウトカム指標を掲げるものとしております。

5ページ目、おおむね国の指標と同じ内容としておりますが、埼玉県内の労働災害発生状況を踏まえ、(エ)業種別の部分で、陸上貨物運送事業のアウトカム指標として死亡者数を加え、廃棄物処理業、ビルメンテナンス業を加えております。また、アウトプット指標について当局独自に調査を実施する予定がありますので、調査の設問を考慮して、指標を一部修正しております。労働災害については、各指標を達成することにより、死亡災害は全体で20%以上の減少、死傷災害は増加に歯止めをかけ、令和9年までに減少することが期待されるものと考えております。

続いて、労働災害防止部会の概要についてですが、資料は最初の3-1を御覧ください。去る2月17日から24日までの8日間にかけて、持ち回りで部会を開催し、委員の皆様にもメールにより意見聴取をさせていただき、当該意見に対して、当局の返答を入れる形で議事要旨をまとめております。大谷委員からは、アウトプット指標とアウトカム指標の妥当性について、アウトプット指標がアウトカムにどうつながっているか検証すべきとの御指摘をいただいております。また横山委員からは、アウトプット指標とアウトカム指標の説明ぶりについて御

指摘をいただいております。武藤委員からは、アウトプット指標とアウトカム指標の結びつきに関して、計画期間中の十分な検証と必要な見直しの考え方に関する御意見をいただきました。

さらに横山委員の指摘を踏まえまして、資料3-2、5ページ目を修正し、アウトプット指標とアウトカム指標の関係性を明確にして、大谷委員、武藤委員の御指摘を踏まえ、7ページ目に、計画期間中の検証とアウトプット指標の見直しを追記しております。また、加藤委員からはストレスチェックに関する御指摘がありまして、本文の修正はしておりませんが、アウトプット指標をストレスチェックの実施率だけでなく、メンタルヘルス対策の実施率と併せて、アウトカム指標を検証することとさせていただいております。それを総合的にまとめまして、最終的に資料3-2の内容で議決を得ております。

以上、駆け足の説明になりましたけれども、埼玉第14次労働災害防止計画（案）についての御説明とさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

○会長 ありがとうございます。令和5年度の労働行政の運営方針と令和5年度から始まる埼玉第14次労働災害防止計画につきまして、労働局から御説明をいただきました。

御質問、御意見等いただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。廣澤委員、どうぞ。

○廣澤委員 御説明ありがとうございます。私からは2点、お話しさせていただければと思います。

まず2ページ目ですが、2のデジタル分野における新たなスキルの習得というところですが、御承知のとおり、今、企業ではデジタル人材の確保が非常に大きなテーマになっており、とてもよい取組だと思っております。ここでは文章で書いてあるのですが、もう少し具体的に教えていただきたいと思っております。委託金を上乗せすることによって訓練コースの拡充を図るということですが、現状はどのぐらいの数のコースがあつて、それをどのぐらいの数にするのかという点が1点。あともう1点は、後半で再就職の実現を図ることなので、足元の再就職がどんな状況で、それをどのぐらいの数字に増やしていくとか、具体的なところを教えていただければと思います。

それから2点目ですが、6ページで（1）のマザーズハローワークの点についてですが、これを読んでいきますと、大宮とか県内6か所はリアルなサービスをやっているところではなくオンラインでサービス向上を図っていくということですが、恐らく利用者の視点で言うと、ハイブリッドで、リアルでもオンラインでもやっていただけたほうがより相談しやすいのではないかと思います。そう考えたときネックとか、現状行っている取組があれば教えていただければと思います。

以上2点、よろしくお願いいたします。

○会長 労働局からお願いします。

○職業安定部長 職業安定部の溝口でございます。御質問ありがとうございました。

まず1点目のデジタル分野でございますけれども、上乗せすることによってどれだけ増えるか、委託先がどれだけ増えるかといったような御趣旨でよろしいでしょうか。

○廣澤委員 委託先という意味よりも訓練コースにいろいろなプログラムがあると思ひまして、それが拡充するのではないかと考えております。

○職業安定部長 幾つ増やすということはまだ明確な、数的な試算は出ていないですけれども、御承知のとおり、1万円なり、2万円なりということで上乗せをしていきますので、数は確実に増えていくと。私どももこれを使って増やしていかなければいけないと考えているところでございます。就職率でございますけれども、訓練コースによって若干差異はございますが、大体、就職率は七、八割でございます。

それから2点目につきまして、マザーズハローワークでございますが、対面でやるというのはもちろんでございます。ですので、来ていただいた方に、いや、オンラインでやってくださいというようなことを申し上げることは決してありませんけれども、子育て中のお母さんはお子さんを連れてなかなか出歩きにくいということに配慮させていただいて、オンラインも使っていただけるようにするものでございますので、その求職者の方が御希望されるツールを使って相談させていただくというふうに考えております。

○廣澤委員 ありがとうございました。再就職のところ七、八割ということは、逆に言うと二、三割の人は就職していないということなので、その辺についても課題やプログラムの中で企業のニーズとマッチしてないところがあるのであれば、改めていっていただければと思います。よろしくお願いいたします。

○職業安定部長 引き続き取り組んでまいりたいと思います。ありがとうございました。

○会長 ありがとうございます。

それでは、ほかにもお願いいたします。加藤委員、どうぞ。

○加藤委員 御説明ありがとうございました。6ページの女性が活躍できる社会の実現、男性が育児休業を取得しやすいというところで、2点、御意見をさせていただければと思います。

まず女性が活躍できる社会の実現のところでは、賃金差の情報公表をしていきますと。それは確かにそのとおりで、賃金の差が縮小しているというところもいいことだと思うのですが、その一方で、いまだにどちらかというと女性のほうが非正規で、短時間で働いているという現

状も多く、その辺りの賃金差は変わらないというところがあるので、それを見るときに働き方の部分も含めて見ていただければというのが、いわゆる正社員で働いているだけではなく、短時間で働いている女性の割合も多分出しているとは思うのですけれども、そういったところを見ながら、本当の賃金差は何なのかを見ていただければというのと、もう一つ、男性が育児休業を取得しやすい環境ということではこれからだと思うのですけれども、取得状況の公表をされるときに、併せてどんな取り方をして男性が働きやすくなっているのか、育児休業を取りやすくなっているのかというのも一緒に公表していただけると、多くの企業でさらに促進されるのではないかと思いますので、その辺りをよろしく願いいたします。

○会長 ありがとうございます。

御意見ということですが、労働局側から何かありますか。どうぞ。

○雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室の荒井でございます。御意見どうもありがとうございます。

おっしゃられたとおり、男女の賃金差の関係については、公表していただくというのは、あくまでもこれから女性の活躍について各企業で考えていただくための端緒として私どもとしても考えているところでございまして、もちろん女性活躍推進法に基づいて301人以上の企業さんにはこれからこれを公表していただくということがございますけれども、それを端緒に女性の活躍が各社の中でどう図られているのか。例えば管理職が少ないことによって格差が多くなっているのではないかと、実際にまだまだ女性の採用が少なく賃金差が生まれているとか、反対にそのために賃金差がなかったりする場合もございますし、また新卒の方が多かったりすると、徐々に活躍を進めようとしているのに賃金差が大きかったり、そういった様々な状況があるかと思えます。

それにつきまして雇用管理の見直しをしていただくためにということで、私どもとしても、それをきっかけに雇用管理の状況について調査等をさせていただいて、もちろん法律上、均等法の違反というところまではなかなか難しいかもしれませんが、今後、ポジティブ・アクションをしていただくための働きかけを行っていきたいと考えておるところでございます。男性の育児休業の取得につきましては、おっしゃるとおりまだまだ数日しかお取りになられていなかったり、いろいろな状況がございますので、そういったものも含めて今後も着目していきたいと思っております。

どうも御意見ありがとうございました。

○会長 ありがとうございます。それでは、柿沼委員、どうぞ。

○柿沼委員 労働側の柿沼です。説明ありがとうございました。私から2点、お話しさせていただきます。

まず1点目が、あらましの11ページにあります障害者の就業促進のところになります。法定雇用率が2.7%に上がるということですが、まずは誰もが働ける、働くチャンスを得るところがありますので、数字ありきではないかとは思いますが、右側にあるグラフを見ると、この5年間で0.22ポイントの上昇という状況に対して、これからの3年間で0.3ポイント強引き上げられるということでは相当の取組の強化が必要になるのだろうと思っております。その中で質問としましては、障害者雇用ゼロの企業に対して採用準備段階から支援を行っているということですが、まず企業や事業主の皆さんに、障害者雇用についての理解であったりとかいう取組が必要かと思っております。

恐らくその辺の取組は何かされてはいると思うのですが、記載がないのでこういった取組をされているのかということをお聞きしたいのと、あともう1点は、先ほど廣澤委員からもありました2ページのデジタル人材の育成です。埼玉県では、強い経済を構築する会議の部会として女性デジタル人材育成部会があり、私はそちらに参加しているのですが、女性に特化してIT分野の人材育成の職業訓練を、この2年ぐらいで始めたという状況であります。内容的にはかなり似た部分があるかと思っておりますので、県の部会、会議のほうに労働局の方が出席いただいているのは理解しているのですが、そのほかで何か連携されているのかということをお聞かせいただければと思います。よろしく申し上げます。

○会長 労働局側からお願いします。

○職業安定部長 まず1点目、障害者雇用ゼロ企業に対する支援でございますけれども、まず障害者の雇用について知っていただく、そして理解していただくところからなってくるかと思っております。そのために、まずハローワークで会社を訪問して御説明したりするところから始めますが、その後セミナー、その会社さんに例えばコーディネーターが出張して、出前講座と出前セミナーをやっていたりします。その場合、通り一遍のセミナーではなくて、その会社さんの御事情に合わせてカスタマイズした内容でのセミナーにも対応しております。そのほか、障害者雇用が進んでいる会社さんの見学もお勧めしたりしております。まずそういったところから入っていただいて、トライアル雇用助成金等もございますので、そういったものを利用しながら障害者雇用を知っていただく、理解していただくということで進めてきております。

2点目のデジタル分野でございますが、訓練の担当課といたしましては、特に女性に特化してということではないですが、県の取組として進めていることではございますので、連携

の中でできることはやっていきたいと考えております。以上でございます。

○柿沼委員 ありがとうございます。デジタル分野については、労働局で過去から取り組まれてきているノウハウ、また県でいくと女性に特化してやられていますので、女性に対してのノウハウをそれぞれお持ちかと思っておりますので、ぜひ県の部局との連携をより強化していただいて、一人でも多くデジタル人材を増やしていけるようにしていただければと思います。よろしくお願いたします。

○会長 どうもありがとうございました。伊藤委員、どうぞ。

○伊藤委員 ありがとうございます。2点質問があります。

1点目が労働災害防止部会の議事録のところで、以前も私、メンタルヘルスのストレスチェックのことで質問させていただいたことがあるのですけれども、今回、加藤委員のほうで、結果は本人しか分からないので必要な人にすぐに対処できるような仕組みにすべきだということがあったのですが、以前私が、受けた本人がオーケーを出さない限り、この対処する経営陣は結果を見ることのできないという質問させていただいたときに、「検討します」的なお答えがあったと思うのですが、これを読むとはっきり分からないんですけれども、結果がどうなったのかを知りたいんです。労働災害はすごく改善しているわけではないので、担当社員が見るのではなくて、経営者がしっかりと把握して、配置転換するとか、もしも問題があるのであれば、負担が大き過ぎるのであればそれを軽減するとか、もしくは話を聞いてあげるとか、何かそういうことを迅速に行わないと、いろいろな意味でマイナスの要因は消えないと思うので、これがどうなったのかが知りたいというのが1つ目です。

あと2つ目は、全体を通してなのですが、この審議会という会がいろいろなことを審議して、多分、やがて中央に話が行って、抜本的ないろいろな労働の改善が行われるための会だと思うのですが、質問が、皆さんはどれだけ現場を見ていますかというところなのです。現場というのは中小企業であったり、働く現場です。どれだけそういう機会があってこの場を開いているかを質問したかったのです、その2点です。よろしくお願いたします。

○健康安全課長 埼玉労働局労働基準部健康安全課長の繁野です。

メンタルヘルスの1点目について御回答させていただきます。ストレスチェックの制度については、御理解いただいているとおり、事業者の方には、本人の同意がないと得られないというような形になっております。制度の趣旨としては、労働者個人の情報保護という観点と不利益な取扱いを防ぐという意味と、そういった同意がなく事業者提供されると正直な回答ができなくなるおそれもあるので、労働者の方の同意を前提としているという形になっております。

ただ、御指摘のとおり、職場環境の改善という観点では、実際に経営者の方が知って改善するというのも重要なことですので、制度の中では全体の組織の集団の結果を分析して、職場環境の改善につなげるという形になっております。当然、ストレスチェックだけではメンタルヘルス対策は十分ではないので、4つのケアと言われるもののうち、ストレスチェックは、セルフケアとして自身の気づきを促してその後のケアにつなげる、管理者によるケア、事業場外資源によるケアにつなげるというような形になっております。この制度の改正については、労働局でなく本省で検討されるものですが、全体の流れとしては、今、「産業保健のあり方に関する検討会」というのを国のほうで行っております。その中で産業保健全体のお話はしているように伺っておりますけれども、ストレスチェック制度に関する制度の変更に関しては現状、聞いていないという状況です。

○伊藤委員 多分、フェアではない方向に引っ張られないように経営陣が、不利益とおっしゃったんですけれども、いろいろな会社さんがあるので一概には言えないのですが、労働者と経営者は信頼関係がないと、多分いい結果は生まれませんよね。だから、どうしてもこういうのを読んでいると、必ず経営側が労働者にとって不利なことを仕掛けるのではないかの、そうは書いていないですけれども、そういうニュアンスもあるので、もう少し前向きというか、お互いの感覚が一致しているか、温度差がないかがしっかりしていないといい仕事はできないのだよというところが根底にあることをぜひ理解した上で、今後もう少しオープンにしていくような状態でないと、労働者だけが分かっていたとしても、本人だけの自己満足で終わってしまっただけでは、もしかしたらその人にはもっと可能性があるにもかかわらず、例えば幹部であったり経営側がうまくそこを出せなくなってしまうんです。だから、その辺はぜひ改善をお願いしたいと思います。

ありがとうございました。

○健康安全課長 御意見として承らせていただきます。ありがとうございます。

○会長 ありがとうございます。どうぞ。

○労働基準部長 もう1点のどれだけ現場を見ているかというような御意見ですけれども、特に労働基準行政で言いましたら、第一線の労働基準監督署が管内の事業場の監督・指導を行いますので、そういった監督結果等を踏まえまして、私ども労働局のほうに情勢報告ということで、毎月定期的に情報が上がってきます。私ども労働局の幹部も、その情報も基にパトロールをしたり、事業所視察をしたり、あるいは労使関係団体にもあらゆる要請をさせていただく機会がございます。そういった中で、ある業種ではこういった状況でありますよとかいった意見

を聴取して、今後の行政に反映していくような形でとらまえております。

○伊藤委員 ありがとうございます。実は私がこの質問したのは、労働基準監督署が見回るのではなくて、そうすると多分、表しか見えていないと思うのです。これは労働基準監督署ではないにしても、たまに、例えば監査とかが入ったときに、企業は結構重箱の隅をつつかれたりされるので、守りに入ってしまう傾向があると思うのです。でなくて、本当の真の姿を見なければ、労働者にとっても、いい企業を促すためにも、そういう意味で深く入っていかなければいけないので、例えば1年間とか職員を派遣するとか。今までやっていないのであれば、現場をしっかりと見て、一社員として働いて、もちろん業種や規模によっていろいろ課題はありますけれども、実際に中小企業がどこで苦しんでいるのか、そのためにはこういうシステムでいいのか、こういうルールでいいのか、どこを改善すべきかというのが、もちろんこれは長期的に見なければいけないので、今日始めたからあした変わるわけではないですけれども、少し柔軟な姿勢で、最終目的はこの国をよくしていかなければいけないので、そのために各企業の国際競争力がもう結構待ったなしの状態なのです。企業を強めるためには社員の強化がすごく重要で、そこも甘やかすだけではなくて、企業側も労働者側もお互いが切磋琢磨して、いい物をつくっていく、いいサービスを提供しなければいけないので、そのためにはぜひ今後1年間研修とか、せめて半年ですよね。そういった若手の職員さんに現場を見せるという意味での提案をしたいと思います。

以上です。よろしく申し上げます。

○会長 ありがとうございます。それでは、ほかにございませんか。

武藤委員から手が挙がっていますね。どうぞ。

○武藤委員 ありがとうございます。商工会議所連合会の武藤でございます。私からこの運営方針案に関連して2点、それから労働災害防止計画に関連して1点、発言させていただきます。

まず1点目は、賃上げに取り組む企業への支援について、あらましかと1ページ、運営方針案だと2ページに記述があると思います。賃上げについては現在、県内の中小企業にとって最も重要な課題でございます。この実現のためには、賃上げのための原資の確保が必要であり、そのためには生産性の向上、適切な価格転嫁が必要であるということかと思っております。

前回、12月のこの審議会において、昨年9月に労働局を含む国、県、それから関係団体で締結しました価格転嫁の円滑化に関する協定について、この協定に基づいて、労働局においても事業運営に反映していただきたい旨の発言をさせていただきました。この協定に基づく取組については、全国初のモデル的な先進事例として評価されていて、その後、長野県、北海道、

大分県などでも同様な取組が行われるなど広がりを見せております。この運営方針案の中に同趣旨の記述はあるのですけれども、できればその協定に言及するなど、せっかくの埼玉独自の取組ですので、独自の表現としてもよかったですのではないかと思います。この協定に基づく活動の柱にパートナーシップ構築宣言の普及というのがあるのですけれども、これがなかなかまだ認知度が十分でない、また宣言の実効性が十分でないという課題がございます。

そこで一つ、これはアイデアですけれども、例えばハローワークの求人票の企業情報の中にパートナーシップ構築宣言に関する情報を記載してもらうのはどうかと思いました。この宣言の中には取引価格適正化に関する事項に加えて、取引先企業の働き方改革への配慮や健康経営に関する取組も含まれます。求職者にとっても働きやすい企業であるかどうかを知る上で有用な情報になると考えます。御検討いただければと思います。

次に、2点目です。在籍型出向への支援について、あらましまと2ページ、運営方針案だと4ページに記述がございます。この在籍型出向については、昨年3月のこの審議会で、在籍型出向を実行した企業から、人材育成の面でも効果が確認されているという報告があって、できれば産業雇用安定助成金による支援をコロナで影響を受けた企業に限定しないで、恒久的な制度にしていだけないかという趣旨の発言をしたところ、今回、スキルアップ支援コースが創設されました。大変ありがとうございました。せっかく創設されたこの制度を広く周知されて、利用が促進されることが重要だと思っています。制度創設からまだ間がないところではございますが、これまでの利用状況だったり、何か利用促進に向けて見えてきた課題などがあれば、教えていただければと思います。私どもの団体においても周知に努めてまいりたいと考えております。

それから3点目、労働災害防止計画案について意見を申し上げましたところ、計画に反映していただいてありがとうございました。それとは別にというか、その前段で昨年度の実績の御報告をいただいたのですけれども、1点気になったのが、労働災害による死亡云々の中で、コロナによる死亡者を除いて目標達成云々の言及があったわけですけれども、もちろんコロナウイルス感染症は想定できなかったパンデミックということで、コロナによる災害とそれ以外を分けて分析するのは大変重要なことかと思えます。ただ、一方でコロナによる労働災害、これも各企業において感染防止に努めて災害を出さないようにと努力した中でも、コロナによる死亡例等も多く発生していると。特に業種によってというか、医療とか福祉の現場で非常に多くの影響が出たということで、これはコロナを除いて考えていいのかというところで、労働局さんの何か見解があれば教えていただきたいというか、本来であれば14次の計画の中にも、も

うこの次は今のコロナがまた新しい変異株で云々という可能性もあるし、また新しい感染症というリスクもある中で、想定外と言えないのかとも思っていて、本当は何か具体的な対策があってもいいかと思ったのですけれども、私は知見がなかったものですからそこについては提案ができなかったのですが、その辺りの考え方をお示しいただければと思います。以上でございます。

○会長 労働局側からお願いします。

○職業安定部長 職業安定部の溝口でございます。1点目、2点目につきまして、私から説明させていただきます。

まず1点目、パートナーシップ構築宣言を求人のおきに出したらどうかという御提案でございますけれども、求人票につきましては、企業様が従業員にアピールポイントを書ける欄がございます。関係法令や公正採用に抵触しなければ、企業様にかなり自由度がある欄でございます。ですので、そこにパートナーシップ構築宣言の企業であるということに記載していただければ、そのまま求職者様のほうにお届けすることができるところでございます。ただ一方で、パートナーシップ構築宣言を求職者の方が見てどれだけ理解いただけるかということもございますので、御指摘もございましたけれども、パートナーシップ構築宣言自体を普及させてということにも取り組みながら、企業様の求人でアピールできるようにというところに取り組んでまいりたいと思います。

2点目でございますけれども、産業雇用安定助成金でございます。御意見にもございましたとおりスキルアップ支援コースができたところでございますけれども、利用状況でございますが、12月に創設されておりますので、今まさに周知に取り組んでいるところでございまして、具体的な利用はまだ出ておりません。ただ、こういったものをつくっておりますので、普及するようにということで取り組んでいきたいと思っております。

御意見をいただきましたとおり、在籍型出向の効果につきましては、私どもにも「効果があった」という声が届いております。産業雇用安定助成金自体が令和3年2月に創設されたものでございますが、この2月10日までに、もともとあった産業雇用安定助成金自体は、出向元27事業所、出向先33事業所に御利用いただきまして、161人の方に出向していただいているところでございます。また出向自体につきましては、産業雇用安定センターなどによりますと、この助成金を使わない企業でも、そんなに数はないようですが実際やっている例があると聞いておりまして、効果があったという声が届いております。

ただ、課題とは何かという御下問がございましたけれども、一つネックになっているところ

が、やはり出向元の企業よりも力がある、体力がある、それから技術があるという会社に行きますので、戻ってきてくれるのだろうかという懸念は出向元のほうはお持ちだと。そこで一歩踏み出せないでいるというような声も聞かれるところでございます。ですので、こういったスキルアップのための在籍型出向自体を普及させていっても、行ったきりではなくて帰ってきて活躍してもらえるんだ、スキルの伝達をしてもらえるものなのだという認識自体の普及を進めていくことも、在籍型出向を進めるということの一つポイントかと考えているところでございますので、そういった点を踏まえて引き続き取り組んでまいりたいと思います。

ありがとうございます。

○健康安全課長 健康安全課長、繁野です。3つ目のコロナの目標との関係ですけれども、まず死亡災害に関しては、令和3年34件、コロナを除くと32件、令和4年が25件、コロナを除くと24件という形で、除いたものも含めて分析していく必要があるということで、この実績の中にも記載させていただいているところです。また、死傷災害についてもかなり多くをコロナの件数が占めているということで、それ以外の影響を確認する意味でも、除いたものの分析をさせていただいているところです。

計画の中への明記に関しては、コロナ感染症に関する明記は14次防の中ではしていないところです。運営方針の中には令和5年度も引き続きコロナ感染症の対策が必要だろうということで、相談コーナーのお話とか、取組のポイントに関する記載をさせていただいております。

今後もそのように予想できないような感染症の蔓延とかいったものがあることも予想されると思いますので、そういったものが起きた場合には、それに応じて対応が必要になると考えております。

○会長 よろしいでしょうか。

○武藤委員 了解いたしました。パートナーシップ構築宣言については、求人する企業側にも、また求職される方々にも、労働局さんにおいても周知をよろしく願いいたします。ありがとうございました。

○会長 ありがとうございます。岩田委員、どうぞ。

○岩田委員 御説明ありがとうございました。私からは、労働行政のあらまし案4ページ、安心して挑戦できる労働市場の創造の中の3、継続的なキャリアサポート・就職支援についてお伺いしたいと存じます。労働行政運営方針案6ページの当該箇所の課題にも記載がございますように、求職者個々人のニーズに応じたきめ細かなキャリアサポート・就職支援を継続的に進めることは、求職者、使用者側双方にとってメリットが大きいと考えております。特に(3)

雇用と福祉の連携による、離職者への介護・福祉分野への就職支援といたしまして、訓練に職場見学や職場体験を組み込むなど、きめ細かな支援を行うとされております。雇用後のミスマッチや早期離職等を防いだり、求職者が新たな可能性を見いだしていく上で、こうしたことは大変効果的なものと考えております。また、(4)の就職支援ナビゲーターによるきめ細かな担当者制支援ですけれども、様々な状況を抱える求職者の状況を踏まえたマッチング等につながるものでありまして、適切な人材を確保していく上で、使用者側にとっても効果的なよい取組ではないかと考えております。こうした適材適所のマッチングや早期離職等を防ぐ取組を今後も積極的に講じていっていただきたいと考えております。

そこでお聞きいたしますけれども、(3)の職場体験の件数の過去3年間程度の推移と、令和5年度の目標や想定数があるのかについて、それから(4)の就職支援ナビゲーターの令和4年度の人数と、令和5年度の予定人数、各ナビゲーターが担当する求職者数のおおむねの人数等がもし分かれば、分かる範囲で教えていただきたくお願いいたします。以上です。

○会長 ありがとうございます。労働局側、お願いします。

○職業安定部長 職業安定部です。ありがとうございます。

まず職場見学、職場体験につきまして説明させていただきます。お話がございましたとおり、職場体験、職場見学というのはミスマッチの防止とか、福祉人材の裾野を広げる機会として、大いに期待ができる取組であると我々も考えております。その実績でございますけれども、令和2年、令和3年につきましては、新型コロナウイルスの影響で職場で受け入れにくいということもございまして、なかなか進まないという面がございましたが、令和元年度につきましては120名以上の方に体験していただいているというものでございます。ちなみに令和2年は残念ながら5人、令和3年につきましても24人ととどまっているところでございます。失礼しました、令和2年が5人、令和3年が24人、令和4年も22人という状況でございました。しかしながら、ウイズコロナになっておりますので、令和5年度につきましてはさらに取組を進めまして、特に目標は設置していませんのでけれども、計画といたしましては、全体で32回実施して、320人の方に体験していただくことを予定して取り組んでいきたいと考えております。

また、就職支援ナビゲーターについてでございますけれども、今年度、来年度ともに24人のナビゲーターの配置を予定しております。就職でございますけれども、令和4年12月末現在の実績で申し上げますと、全体で3,225人がナビゲーターの支援によって就職していると。大体ナビゲーター1人当たり20名程度の支援をさせていただいているところでござい

ます。以上でございます。

○岩田委員 ありがとうございます。今のお話を伺いますと、コロナウイルスによる影響で令和2年から令和4年までは少なかったと。ただ、令和元年の120人に比べて令和5年は320と大変大きく増やしていきたいというお話ですので、ぜひ積極的にお願いしたいと思います。それから、ナビゲーターにつきましても24人ということで、できれば今後も増やしていただきたいのですけれども、1人当たり20人と大変な仕事かと思っておりますので、ぜひとも今後とも積極的に丁寧に進めていただければ大変ありがたく存じます。以上です。

○会長 ありがとうございます。

それでは、ほかにもお願いいたします。平尾委員、どうぞ。

○平尾委員 労働側の平尾と申します。私から、要望を含めて4点ほど確認させていただければと思います。

まず、あらましの7ページになりますけれども、同一労働同一賃金などの雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保等ということで、とりわけ正規労働者と非正規労働者との不合理な待遇差を解消することが非常に重要な取組だと考えております。様々な相談窓口等、あるいは埼玉働き方改革推進センターなどの対応とかの記載がありますが、実際に非正規の労働者が、自分自身が本当にその待遇差に不合理性がないのか否かを確認するすべというのが非常に難しいと考えております。したがって、そういった働く側への周知もそうですけれども、非正規労働者からの相談体制についてもぜひ体制として取り組んでいただければと思いますし、今現在、そういった場合はどこに相談すればよいのかについてもお聞きしたいと思います。

2つ目はあらましにはないのですけれども、運営方針の2ページ目の(4)、一番下ですけれども、資金移動業者への口座への賃金支払いに関する周知及び指導についてということでございます。御存じのとおり賃金支払い5原則があって、例えば全額払いの原則とか通貨払い原則の中で、これまで銀行とその他金融機関の預金または貯金口座への賃金の振り込みは認められている中で、今回、新たに資金移動業者の口座、いわゆる〇〇ペイとかいったところへの支払いも可能になったと認識しております。その中でここにも書いてありますけれども、「法令違反が疑われる事案を把握した場合は」とありますが、実際どういったことが法令違反のようなものに想定されているのかということと、我々としては、労働者の賃金の保全も大変重要な課題だと認識しておりますので、その辺についての周知も含めて、今どのようにお考えなのかを教えてください。

3点目はあらましの2ページ、それから運営方針でいくと3ページになるんですけれども、

あらましにはないのですが、(3)のデジタル人材の運営方針の中に、多分、全国でデジタル人材を230万人確保と記載があり、その数値は埼玉県かもしれませんが、私としては、この数字の取扱いは全国だと認識していますけれども、この230万人が埼玉県においてまず目標はどうかということと、この人数というのは例えば受講者数なのか、こういったデジタル人材になればデジタル人材とカウントするのか、その辺を教えていただければと思います。

そして最後にあらましの11ページ、障害者の就労促進のところです。直接そこだけに関わるわけではないのですが、このあらましの中にはキーワードが出てこない、いわゆるヤングケアラーの関係ですけれども、例えば障害者をサポートする方の中にはケアラーの方もいらっしゃる、中にはヤングケアラーの方がいるケースもあって、そういった中で労働行政とヤングケアラーの支援という視点で見たときにどう関わりがあるのか、関係性についてどう位置づけているのかを教えていただければと思います。以上です。

○会長 労働局からお願いします。

○雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室でございます。まず、1点目にいただきました同一労働同一賃金の関係につきましては、私どもが所管しておりますパートタイム・有期雇用労働法の関係になりますので、私から説明させていただきます。

労働者の方々が不合理な待遇差について御理解いただく、お気づきになられるという場合には、まずは法律上で申し上げると、事業主にその説明を求めていただくということになっております。ですので、賃金について、様々な労働条件について待遇差を感じられた場合にはまずそれを求め、それに対してお答えをいただく、説明をいただくというのが事業主の義務となっております。ただ、必ず最後まで、御理解をいただけるところまで説明しなければならないとなっているわけではございませんので、それでも実際に理解できない、納得できないという場合もございます。そういった場合に御相談いただくことになると、法律に照らしてそれが不合理な待遇差がどうかということになってまいりますので、そうすると私ども雇用環境・均等室のほうに御相談をいただくということになるかと思っております。

ただ、今のところまだ雇用環境・均等室は県内に1か所しかないもので、その意味では相談がしにくい状況もあるかもしれませんが、これから同一労働同一賃金については、監督署とも連携を図って資料の配布なども行わせていただいているところでもございますので、またそういった相談につきましては、一般的な相談ということで総合労働相談コーナーでもお聞きした上で、パートタイム有期雇用労働法上の確認とかいった相談をしたほうがよろしいということであれば、こちらの雇用環境・均等室を御案内いただければということになるかと思っております。です

ので、最寄りということであれば、まずは総合労働相談コーナーなどを御利用いただいて、その上で私ども実際に法の施行機関のほうに御相談いただくような形でお願いできればありがたいかと思っております。同一労働同一賃金については以上でよろしいでしょうか。

○平尾委員 ありがとうございます。

○監督課長 労働基準部監督課長の樫村と申します。2つ目の御質問、資金移動業者の口座への賃金の支払いについて説明させていただきます。御質問ありがとうございます。

こちらにつきましては、まず厚生労働大臣が指定する資金移動業者への口座への賃金支払いが可能というような制度になっておりまして、実際どういう法令違反が疑われるのかということで、資金移動業者の口座に支払う場合には、まず前提として事業主が労働者と個々の同意を取る必要がございます。個々の同意は書面なり電磁記録等で取るという形になっておりまして、その中で指定する資金移動業者の口座番号とかアカウントIDとかいった必要事項を書面で得る必要があるのですが、そういったものが適切になされていない場合であれば、それは法令違反に該当するものというような形になりますので、まず一例ではありますけれども、そういったことはケースとしてあり得るのかと考えているところでございます。何分新しい制度でございますので、まずは法制度の周知はもちろんのこと、実際に動き出してからそういった法令違反が疑われる事案がないかどうか、賃金の支払い方法の部分の確認を日々の定期監督等の中で確認してまいりたいと考えております。以上となります。

○平尾委員 ありがとうございます。引き続き周知を含めて、御協力をよろしく願いいたします。

○職業安定部長 3点目、4点目、デジタル人材とヤングケアラーについてもいただいていたと思いますので、職業安定部から説明させていただきます。

まずデジタル人材につきまして、230万人というのはおっしゃるとおり全国の数字でございます。何をもちて230万なのかということでございますが、細かくは手元にはないのですが、国の政策でございますので、国の政策に何かしら関わっていただいた方とで積み上げていくものと受け取っております。その中で公的職業訓練につきましては、2024年度にデジタル分野の受講者数6万5,000人を目指すということにしております。これにつきまして埼玉県には幾つ、東京都には幾つという割りつけといったものは特にはないですが、それを目指していくように、各局が独自に努力していくことになっておりますので、私どももデジタル人材育成のための職業訓練に取り組んでいくということで頑張っていきたいと考えております。

それから、ヤングケアラーについてでございますけれども、申し上げるまでもなく、労働局というのは、働く方、雇用されて働く方への支援をさせていただく部局になっております。こういう言い方をすると縦割りの感じにはなるのですが、役割として雇用の分野ということになりますので、仮にヤングケアラーの方が、いや、介護をしながら働きたいというようなことになった場合に、ハローワークでは、その方が働けるような働き方でのお仕事を探して支援させていただくということで考えております。こういったヤングケアラーの方というのはかなり問題視されて新聞にも出ておりますので、そういったことを念頭に支援させていただきたいと考えております。以上でございます。

○平尾委員 ありがとうございます。そういう意味でいくと、まずデジタル人材については、埼玉県で何か具体的に、全国の目標はあるものの特に県では設けていない。かつ230万人というのは国が定めている何らかの指標に基づいて定義されるものだけでも、今現在それは分からないということよろしいですか。分かりました。

それからヤングケアラーだけではなくてケアラーも含めて、働きながらケアラーをされる方も当然いらっしゃると思いますので、そのところについては労働行政とは少し離れていると私も認識しているのですけれども、その関係性を含めてぜひ支援をいただければと思います。以上です。

○会長 ありがとうございます。それでは、何か。野本委員、どうぞ。

○野本委員 あらましの16ページの(2)労働条件の確保・改善対策に関連してなのですが、一時期、長時間労働の是正に向けてかなり監督指導を徹底されて行われたことがあったと思うのですけれども、最近の労働基準関連法令遵守についての監督指導に何か特徴があるのか、件数的にどうなっているのかとか、あるいは司法手続のほうにつなげている件数についても特徴があるのかということをお伺いしたいというのが質問になります。

それと、あとこちらは要望というか、感想になるかもしれませんが、先ほどの平尾委員の質問にも関連するかと思うのですが、運営方針案の書きぶりで、それぞれの項目について課題、それから取組という形で記載されていて、取組は網羅的に全部紹介されていてこれはこれでいいと思うのですが、課題のところは埼玉の置かれている状況というのですか、数字的にこういう特徴があって、独自にこういうことに徹底して取り組んでいきたいのだというようなニュアンスがもう少し浮き上がった形で出ているといいのではないかと思います。全国で共通する課題も多いとは思いますが、埼玉独自にこういうところに力点を置いてやっていくというふうに読めるような形になっていたほうが、もう少しいいのかと思いました。

○会長 労働局側からお願いします。

○監督課長 監督課長の樫村でございます。御質問ありがとうございます。

過重労働の監督指導の状況でございますが、あらましの15ページでも書かせていただいているとおり、令和3年度に実施した重点監督の結果を記載しております。長時間労働が疑われる事業所に対して実施しておりますので、要は何らかの過重労働、月80時間を超える時間外・休日労働が見込まれる事業所に対して指導して、その結果を取りまとめている数字となっております。違反率として、違法な時間外労働があったものが35.9%、うち80時間を超えるものが44.1%という形になっておりますが、この数字自体は2年度、元年度も同程度の水準という形になっております。

ただ、これは法令違反の疑いがある事業所に対して指導しているというような前提がございますので、違反率に変化がないからといって、県内の長時間労働の部分が進んでいないのかというところと全くそういうことではないと考えております。監督指導、長時間労働を主眼とする以外の監督指導も行っておりますが、そういった中では長時間労働の抑制の部分で、会社さんの取組が進んでいるというところも現場の声として聞いておりますので、そういった点は引き続き我々としても、監督指導の中で法制度の周知もそうですが、必要な助成金等といったものを併せて長時間労働の抑制を進めていきたいと考えております。

もう一つ、司法処分に関してでございますが、残念ながら令和4年において、この長時間労働に係る司法処分を行った実績はございません。司法処分は毎年度、年間10件ちょっと程度大体行っているところですが、基本的には死亡災害を契機とする、いわゆる災害発生を端緒とする事案が多い状況となっております。ただ、もちろんのことですが、長時間労働が疑われる事案で極めて悪質なものであるという形で認められた場合には、司法処理ということも含めて、厳正に対処してまいりたいと考えております。以上でございます。

○会長 方針の書きぶりについては、お願いします。

○雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室でこちらのあらまし、行政運営方針の取りまとめを行わせていただいておりますので、私からご説明させていただきたいと思っております。御意見本当にありがとうございます。

埼玉労働局で策定いたしますものでございますので、埼玉の状況が分かるようなことを踏まえた上で、実際に行政運営方針を今後5年度はどう行っていくのか、次の年度はどうやって行っていくのか、それが分かるような形にしたほうが当然皆様にも、また一般の方々にもあらましをお配りする場合にも分かりやすいというところはあるかと思っております。なかなか埼玉県の状態

況だけを書き込みできるものが、全ての課題に対してできるかどうかということはもちろん難しいところはあるかもしれませんが、できるだけ埼玉の状況につきまして、特にこういった特色があるというようなことを踏まえた形でできるようにということで、今後も取組をさせていただきたいと思っております。御意見を踏まえて、今年度すぐにそれを反映するという事はなかなか困難かもしれませんが、今後の作成に当たりまして、踏まえさせていただきたいと思っております。御意見どうもありがとうございました。

○会長 ありがとうございます。それでは、松川委員、どうぞ。

○松川委員 使用者代表の松川と申します。よろしく申し上げます。私から2点、質問がございます。

あらしの6ページ、7ページですけれども、女性の活躍という部分で、最低賃金を上回るように賃金を上げていくとか、あと同一労働同一賃金の取組を会社としては行っていきたい、女性にぜひ活躍していただきたいという気持ちは物すごく強いのですが、やはり扶養の範囲内での働き方、社会保険料を払いたくないというパートタイムの女性の意見が多く、パートの優秀な女性になかなか長時間働いていただくことができない。賃金を上げれば、今度は働く時間を短くしてしまうという問題が発生しております。その辺りの扶養控除のルール撤廃などを検討されているのかどうかをお聞きしたいのと、もう1点ですけれども、男性の育児休業について「産後パパ育休」という制度を新しく設けられていると思うのですが、県内で構わないですけれども、どのくらい取得されている方がいらっしゃるのかをお聞きしたいです。

実際に産後育休を男性が取られた場合、もちろん出産している女性の方も産休・育休を取られていて、お給料が減っている状態の中で御夫婦で産休・育休を取られて、生活も少し苦労されるのかと考えると、男性が積極的に取るというのは難しいように思っております。その辺り「産後パパ育休」、あと男性の育休を無理に取らせているのではないかという傾向があるのではないかと考えていまして、有休がある方は有休を取られているのではないかと私は考えています。その辺り、実際の状況をお聞かせいただければと思います。お願いいたします。

○会長 労働局側からお願いします。

○雇用環境・均等室長 ありがとうございます。雇用環境・均等室からお答えさせていただきたいと思えます。

まず女性の活躍についてでございますけれども、今、御指摘をいただきました税制の関係というのは、私どもでは直接タッチできるものではありませんが、それについては総理の御発言などもあり、今後いろいろな形で検討されていくのではないかとということで、私どもとしては

静観させていただいている状況にはなります。ただ、労働者の側で実際にどういう形で働いていかれるかという決断の一つの中に、もちろん税制もしくは社会保険についての加入というのが一番大きくあるかと思うのですが、それと併せて配偶者の方は、女性の方から見れば夫の側の配偶者手当などを支給されておられるような企業さんも多くおられるかと思うのですが、その手当の支給のされ方によって、時間が短くなり、扶養の範囲内というようなことを選択されていることも考えられるということもあるので、私どもでも女性の活躍を促進するためということで、手当の見直しなどについては検討いただきたいというような形で広報させていただいているところでございます。こういった総合的な対応によって女性の働き方も変わってくることもあるかと思いますので、今後、全体的な社会保険の関係、税制の関係を含めて、それとタイアップをして働き、活躍できるような社会となるように取組を進めていきたいと考えております。ありがとうございます。

もう1点の「産後パパ育休」の関係でございますけれども、こちらについては昨年10月からこの制度が出てきたところでございますので、まだその活用についてはこれからいろいろな調査等が行われてくることになるかと思うのですが、これは企業さんからポツポツとお聞きしたことでございますけれども、実際に「産後パパ育休」を取られて、「産後パパ育休」の場合には中途でお仕事をすることもできるということになっております。これは協定があって初めてできるということになるので、まず実際に協定をされておられないような企業さんも多いような状況ですけれども、それを実際に行っておられて、中途で仕事をされたというような例も企業さんによってはあるようです。そういった企業さんの場合には、在宅でテレワークができるような体制になっておられて、テレワークを「産後パパ育休」を取っている間に、例えばどうしても重要な案件があるのでこの時間だけは仕事をするとかというような形を取っておられる実績はお持ちであるようなことは、例としてはお聞きしております。

おっしゃられるとおり、両方もが育児休業と産後休業を取られてしまうと全体的な家計収入が減ってしまうという問題は、確かに実際に新生児、子供さんを授かったところでは大変な部分もおありだと思っておりますが、育児の当初に関わっておられるということが、その後の男性の育児に関わられる姿勢とかにも関わってくる場所もあるので、それもあって特に「産後パパ育休」という、生後8週間までの間に取得しやすくして、取得していただくということを推進させていただいているところでございます。それについての手当的なものをさらに充実していくとかというようなことについては、少子化対策の関係も含めて今後検討されることもあり得るのかもしれませんが、私どもとしては、それを取得していただくことによってさらにその後

の育児に関わっていただき、またそれによって妻の側の活躍が推進できるような体制にしていっていただく。そういったことから進めさせていただいているところでございます。

ただ、これもそれぞれの家庭のライフスタイルなりがあるかと思うので、もちろん無理にということではなく、それがまた選べるような社会体制となるようにということで、今後も政府全体、国全体として進めていただけるようにということで取り組んでまいりたいと思います。御意見ありがとうございます。

○松川委員 ありがとうございます。

○会長 どうもありがとうございました。恐縮ですが、ここで労働局側から補足の説明があるということですのでお願いします。

○職業安定部長 ありがとうございます。職業安定部でございます。

先ほど御質問がございましたデジタル人材230万人につきまして、補足させていただきます。230万人の育成がどういう方に230万になっていただくかといいますと、ビジネスに必要なフレームワークをつくるような、いわゆるビジネスアーキテクトと言われている方、それからデータ・サイエンティスト、エンジニア・オペレーター、サイバーセキュリティー・スペシャリスト、それからウェブ系デザイナーの方を230万人育成するというものでございます。その方法といたしまして、教育訓練給付とか公的職業訓練、人材開発支援助成金を使っていただく方が労働行政でございます。それが13.5万人でございます。そのほかに、これは労働行政ではございませんが、情報処理技術者試験を受けて合格していただく方、民間検定試験、それから民間教育コンテンツなどを活用してなっていただく方などが16.6万人、それから大学・高専の卒業生の方でデジタル人材になっていただく方が17万人ということで、合わせて230万人を育成するというものでございます。

不勉強で大変失礼いたしました。以上でございます。

○会長 ありがとうございます。町田委員、どうぞ。

○町田委員 町田でございます。大変細かい説明、ありがとうございます。企業側といたしまして、一つ御報告させていただきたいことがございます。

この春に賃金の引上げがあるのですけれども、現在、原材料費、エネルギー代が大変高騰になっておりまして、その辺は御承知とは存じますが、価格転嫁が本当に難しく、大手さんとお取引をするに当たり、大手さんは購買という部署がございます。その中では「協力要請」という言葉がありまして、年に何度か価格の引下げが要求されております。仕入れ業者さんからは当然のことながら値上げ要請があります。それは飲まないで原材料を入手することができませ

るので、もちろんさせていただいておりますが、その価格を売価のほうに転嫁することが難しく、大変苦勞しております。

昨日のニュースでも、千歳のほうに大きな半導体工場ができるという本当に素晴らしいニュースが取り上げられておりました。半導体は必要不可欠な部品で、日々残業をして生産しておりました。我が社もその中に従事させていただいておりましたが、スマートフォン販売の低迷によって現在在庫が調整に入っております。前触れもなく注文が止まったり、納期に対応するために社内努力で在庫をたくさん作っておりました。それもストップ、キャンセルになったりと、今、本当に原資を得るのが大変な状態になっております。お支払い、決済方法に対しても、海外などは現金での振り込みであるのに対し、国内は120日から150日のサイトの決済になっております。10万未満の金額でも7か月というサイトの支払い体制を取っている企業もあり、何度もの交渉の末、それでも3か月になった取引先もあります。私ども本当に小さい企業体というのは、現在、利益を得るのがとても厳しい状態でございます。物価高の折、社員の生活を考えますと、昇給をしたいと思いますが、そのようにならないのが中小企業でございます。

ありがとうございます。

○会長 ありがとうございます。御報告ということで。

ほかにございせんか。では、田島委員、どうぞ。

○田島委員 労働者代表の田島と申します。よろしく願いいたします。御説明いただきありがとうございます。私からは、高齢者の就業継続の件で質問させていただきたいと思っております。

あらましの10ページに記載される、高年齢労働者処遇改善促進助成金の件です。こちらは60歳から64歳まで助成いただけるとのことですが、65歳以降は助成されていないという認識で間違いないでしょうか。

○職業安定部長 はい、64歳までとなっております。

○田島委員 ありがとうございます。今、その質問をさせていただいた背景には、弊社におきましても、労使の取り組みにおいて、今年の23年4月以降、70歳まで再雇用の継続ができるようになりました。その協議の中で特に問題になっていたことは、高年齢の優秀な方に仕事を続けていただきたい思いがあるものの、会社側としても、エネルギーコストの高騰や、人件費等が上がっていく中で、企業だけに負担を求められるのはつらいと意見をいただいております。

雇用の継続を希望される高齢者の要望をかなえられる環境の構築し、企業としての社会的責任を果たしていく企業理念はあっても、これから企業が生き残り、現役含めた雇用を確保して

いく上でも競争力を強化していかななくてはなりません。厳しい経営状況下、継続雇用年齢の引き上げは、固定費に直結する問題であり、企業にとってもとても難しい問題であると考えます。弊社では、再雇用を希望する65歳以上のすべての方の雇用継続は叶わず、評価の高い方でないと残れない内容となっています。今後、高齢者の就業継続について本当に社会的に取り組んでいきたいというのであれば、65歳以降の方に対してもしっかりと助成金等を助成頂き、価格転嫁の問題や、賃金の引き上げなど、今後、経営側にとっても益々厳しい状況が続いていくと思いますので、費用面での助成など、行政からの働きかけや、お力添えをいただくことが、私たちのこれからの雇用につながっていくと思います。ぜひともご検討の程よろしく願いいたします。

○会長 どうもありがとうございました。残り10分を切ってしまいまして、もう一つ議題がございますので、この議題につきましては、恐縮ですがここで質疑を終了したいと思います。委員の御意見につきましては、今後の労働行政の運営に当たり十分参考としていただき、よりよい行政が推進されるように、審議会として要望いたします。

続きまして、議題(2)その他ですが、最低工賃の改正等につきまして説明をお願いします。

○賃金室長 賃金室長の小暮と申します。埼玉県足袋製造業及び縫製業最低工賃専門部会運営規程第4条に基づき、部会長に代わりまして事務局より報告させていただきます。資料としては、資料4を御用意ください。

本日の資料にもありますとおり、埼玉県には現在5つの業種について最低工賃が定められており、本年度は縫製業、足袋製造業、革靴製造業について、「第14次最低工賃新設・改正計画の実施について」に沿って検討を行っているところです。

このうち縫製業、足袋製造業については、令和4年12月8日開催の第1回埼玉地方労働審議会にて改正諮問を行い、足袋製造業については令和5年1月24日に、縫製業については同年2月21日に最低工賃専門部会を開催し、それぞれ議決を行いましたのでここに御報告させていただきます。

まず、資料4-1を御覧ください。1枚めくっていただいたところが部会報告書で、裏面の別紙のとおり改正すべきであるとの結論に達しましたので、次ページのとおり答申を行いました。答申の別紙は報告書の別紙と同一ですので、添付は省略させていただいております。改正の内容としましては、全工程一律10%の円未満切上げでの引上げとなりまして、改正前後の比較表を次のページに載せております。御確認ください。

この答申を受けまして、所定の異議申出期間を設けたところ、異議申出はありませんでした。

その後、本日3月1日に官報公示を行いましたので、発効日は30日後の3月31日金曜日となります。

続きまして、縫製業について御報告します。資料4-2を御覧ください。同じように、1ページめくっていただいたところが部会報告書になります。この裏面の別紙のとおり改正すべきであるという結論に達しましたので、次のページのとおり答申を行いました。こちらの改正の内容としましては、全工程一律14%の円未満切上げでの引上げとなりまして、改正前後の比較表を次のページに載せておりますので、御確認ください。

この答申を受けまして、3月8日までの異議申出期間を設けております。この間に異議申出がなければ、3月24日に官報公示、発効日を4月23日日曜日となる予定で手続を今後進めてまいります。専門部会の報告は以上です。

続きまして、埼玉県革靴製造業最低工賃について御説明します。革靴製造業についても、改正計画に沿って本年度検討を行っているところですが、その工賃は東京都と商業圏が重なるため、同一の工程で同一の最低工賃額を設定しているところですが、そして、改正についても同時期に行っております。

本日、革靴製造業最低工賃に関する状況をまとめた資料4-4から6まで御用意させていただいておりますが、埼玉としましては、東京都の検討状況を引き続き注視して進めてまいりたいと考えております。

前回の第1回埼玉地方労働審議会でも説明いたしましたが、今後、革靴製造業最低工賃に係る改正諮問を行わせていただくことになった場合についてです。1つ目は、最低工賃の改正について調査・審議を行うときは、家内労働法第21条の規定により専門部会を設置する必要があります。また、この専門部会に属する委員は、地方労働審議会令第7条第1項により、地方労働審議会委員及び臨時委員の中から会長が指名することとされております。今後、諮問を行った場合は、これらの手続を進めさせていただきたいと考えております。

次に、専門部会に関して2つお願いしたいと思っております。1点目は、専門部会の議決の効力に関するものでございます。埼玉地方労働審議会運営規程第12条で、「部会長が委員である最低工賃専門部会がその所掌事務について議決したときは、当該議決をもって審議会の議決とする。ただし、審議会があらかじめ当該議決に関する事項に関して、審議会の議決を特に必要とすることを定めていたときは、この限りではない」と定めております。つきましては、諮問を行った場合は、専門部会の議決をもって審議会の議決とするということによろしいか、お伺いします。

2点目は、専門部会の廃止に関するものでございます。専門部会がその任務を終了したときは、審議会の議決により廃止することが地方労働審議会令第7条第3項で定められていますので、諮問を行った場合は、この規定に基づき、専門部会がその任務を終了したときは廃止するという事をあらかじめ議決しておくをお願いしたく存じます。よろしく申し上げます。

○会長 ありがとうございます。

ただいまの説明につきまして、御質問等がございましたらお願いいたします。どうぞ。

○鈴木委員 質問ではなく、コメントを2点させていただきたいと思います。

1つ目は、改正の頻度についてです。今回、2つの最低工賃の改定がなされましたが、長期間改正がなかったために、これは労働者側も委託業者側も不利益があったのではないかと考えています。労働者側は本来、最低賃金が改定されるたびに見直しが見直しがなされてもよかった工賃でしたがなされてこなかったこと。今回、委託業者も10%、15%とかなり高い引上げ率での改定が求められることになりました。それを考えますと、少なくとも二、三年に1度は改定する必要があったのではないかと考えております。

2つ目は、足袋製造業の最低工賃についてです。埼玉県内の伝統産業であることは承知してはいますがかなり事業所数が限られています。ある意味、企業が特定されてしまうという事態にも陥っているのではないかと思います。特定の委託料を公の場で決定していくというのは抵抗がありますので、近い将来、廃止の議論も起こってくるのではないかと考えております。近年、多様な働き方へのニーズがありますので、内職的な働き方を否定するものではありません。何か新しいルールづくりも並行して考えていく必要があります。今後、今回改定した2つの最低工賃以外にもまだありますので、改定と新たな働き方のルールづくりと両方を定期的に議論する場を設けていただけるといいのではないかと考えております。以上になります。

○会長 ありがとうございます。御要望ということで承っておけばよろしいかと思います。

そのほかございませんか。よろしいでしょうか。

それでは、革靴製造業最低工賃の諮問が行われた場合は、専門部会について、専門部会の議決をもって当審議会の議決とし、各専門部会が任務を終了した時点で廃止することとしてよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○会長 ありがとうございます。その他、事務局から何かございますか。

以上をもちまして、本日の審議が全て終了しました。委員の皆様には活発な御意見をいただき、ありがとうございました。

それでは、進行を事務局にお返しします。

○雇用環境改善・均等推進監理官 荒居会長、どうもありがとうございました。また、委員の皆様には御審議いただき、ありがとうございました。

それでは、久知良局長から挨拶をさせていただきます。お願いいたします。

○局長 本日は長時間にわたりまして、たくさんの御意見、御指摘、御提案等をいただきまして、誠にありがとうございました。令和5年度の行政運営にできる限り反映させていきたいと思っております。今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

○雇用環境改善・均等推進監理官 ありがとうございました。本会議の議事録につきましては、また後ほど御確認をお願いいたしますので、よろしくお願いいたします。

以上をもちまして、閉会させていただきます。本日はお忙しい中、お越しいただき誠にありがとうございました。

午前 11時48分 閉会