

令和5年度第1回
埼玉地方労働審議会

令和5年12月5日（火）

埼玉労働局雇用環境・均等部企画課

午前 9時30分 開会

○企画課長 皆様、おはようございます。そろそろ定刻となりましたので、ただいまより令和5年度第1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・均等部企画の堀口と申します。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。どうぞよろしくお願いいたします。

まず、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名でございます。したがって、地方労働審議会令第8条第1項の規定による、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、本審議会が有効に成立していることを御報告申し上げます。

また、本審議会は、埼玉地方労働審議会運営規程第7条に基づき、原則として公開の会議とさせていただきます。また、同第8条第2項により議事録についても公開させていただくこととなっておりますので、御了承いただきますようお願いいたします。

なお、今回の本審議会に傍聴の希望者はございませんでしたので、併せて御報告いたします。

次に、お手元にお配りした資料の確認をさせていただきます。次第に記載してありますとおり、座席表、出席者名簿、第12期埼玉地方労働審議会委員名簿、地方労働審議会令、埼玉地方労働審議会運営規程がございます。その後、資料No.1、令和5年度主要施策の運営状況について、No.2、労働行政のあらまし、No.3-1から3につきましては、埼玉第14次労働災害防止計画に関する資料をひとまとめにしております。それから、資料No.4、賃金室資料、No.5、埼玉地方労働審議会会議公開要綱改正案及び埼玉地方労働審議会の公開に関する事務処理要領改正案、このほか参考資料といたしまして、令和5年度主要施策の運営状況関係資料、参考資料2として、埼玉第14次労働災害防止計画で定める事業上の安全衛生活動の取組状況（アウトプット指標）に関する自主点検結果をおつけしております。資料に不足するものなどがございましたらお知らせください。

続きまして、委員の皆様の委嘱について御説明させていただきます。地方労働審議会令第4条により、委員の任期は2年とされておりますところ、本年9月末に第11期の任期が終了しております。このため、本年10月1日から第12期埼玉地方労働審議会委員を新たに任命させていただきました。

これから、委員の皆様を五十音順にて御紹介させていただきます。委員の皆様におかれましては、御着席いただいたままで結構でございます。

まず、公益代表委員の皆様から御紹介させていただきます。

蔭山委員。

金井委員。

金子委員。

佐渡島委員。

鈴木委員。

長谷委員。

続きまして、労働者代表委員を御紹介させていただきます。

大谷委員。

加藤委員。

迫委員。

高橋委員。

田島委員。

平尾委員。

最後に、使用者代表委員を御紹介させていただきます。

伊藤委員。

岩田委員。

小松委員。

廣澤委員。

松川委員。

武藤委員。

以上18名の皆様となります。よろしくお願いたします。

なお、本日、加藤委員につきましては、御都合により御欠席でございます。

では、ここで、開催に当たり、埼玉労働局長から御挨拶を申し上げます。久知良局長、お願いたします。

○局長 皆様、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。

本日は年末のお忙しい中、第1回埼玉地方労働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、日頃から労働行政に対して、各般の御支援と御協力をいただいておりますことをこの場をかりて厚くお礼を申し上げます。

本年10月1日から、第12期地方労働審議会委員として、新たに6名の方が委員となりました。また、12名の方については、前の任期から引き続き今回もお願いさせていただくと

ということで、合計18名の委員の方々に、公労使、それぞれの専門の分野、お立場から、労働行政の運営につきまして御意見を賜りますよう、よろしくお願いを申し上げます。

労働行政につきましては、これはもう皆様御承知のとおり、コロナ禍では、コロナの感染に伴って、大幅な社会経済活動の低下が起こって、それに対する雇用への悪影響を何としても防がなければいけないということで、雇用を支えていくという取組をしばらくの間、続けてきたところがございますけれども、昨年の途中ぐらいから様相が変わってまいりまして、さらに、今年の5月、コロナが感染症法上の分類が2類から5類へと移行したことによって、社会経済活動がほぼ通常に行われる状態になってきております。コロナ自体はもちろんまだ世の中にはありますし、感染者は出ておりますけれども、そのことが社会経済活動の低下を通じて、雇用に悪影響をもたらすということはほぼ見られなくなってきたところがございます。そういう意味で、私どももコロナの緊急対策ということから、昨年の途中ぐらいからは、労働行政として、通常社会経済活動が動く中で起こってくる様々な課題に取り組んでいくという場面になってきているということがございます。

本日は、主な議題といたしまして、令和5年度の行政運営方針に係る上半期の進捗状況と、今後に向けた取組方針を御説明させていただきます。最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等、それから、個人の主体的なキャリア形成の促進、安心して挑戦できる労働市場の創造、多様な人材の活躍促進、多様な選択を力強く支える環境整備といったように、労働行政をめぐる課題は多様でございますけれども、委員の皆様方におかれましては、ぜひ忌憚のない御意見をいただきますようよろしくお願いを申し上げますとともに、委員の皆様方の労働行政に対する一層の御指導、御鞭撻をお願い申し上げます。私からの挨拶とさせていただきます。本日はよろしくお願いいたします。

○企画課長 ありがとうございます。

それでは、議事に移ります。議題の(1)会長の選出についてでございます。地方労働審議会令第5条によりますと、会長は公益を代表する委員のうちから委員が選挙により選任すると定められております。どなたか御推薦はございますでしょうか。

鈴木委員、お願いします。

○鈴木委員 金井委員を会長に推薦したいと思います。金井委員は、これまで埼玉地方労働審議会の委員として、県下の労働行政の発展に御尽力なさってきました。また、最低賃金の専門部会におきまして、足袋製造業、革靴製造業などの金額周知に当たり労使の意見の取りまとめに御貢献もなさいました。以上の理由から金井委員を推薦したいと思います。

以上になります。

○企画課長 ありがとうございます。

ほかにございませんでしょうか。

金井委員との御推薦がありました。皆様、いかがでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○企画課長 ありがとうございます。

それでは、金井委員に、第12期埼玉地方労働審議会会長をお願いいたしたいと思います。

それでは、会長に御挨拶をいただきまして、続けて議事の進行をお願いいたします。

金井会長、どうぞよろしくをお願いいたします。

○会長 ただいま第12期の埼玉地方労働審議会会長に選任されました、埼玉大学の金井と申します。精いっぱい務めさせていただきますので、委員各位におかれましては、円滑な審議会運営の御協力をよろしくお願いいたします。

本日は、労働局より今年度の労働行政運営方針の実施状況や今後の取組などについて説明いただくことになっております。委員の皆様には幅広い見識と豊かな御経験に基づき、活発に御審議いただき、労働局の皆様には、その結果を今後の業務運営に生かすようお願いいたします。委員を代表しての挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

それでは、議事を進めさせていただきます。

続きまして、会長代理の指名を行います。会長代理については、地方労働審議会令第5条第3項により、会長が公益を代表する委員の中から指名することになっておりますので、蔭山委員をお願いしたいと思います。御了承いただけますでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○会長 それでは、会長代理は蔭山委員をお願いいたします。

次に、議題(2)埼玉地方労働審議会部会委員の指名及び部会長の選出についてに移りたいと思います。埼玉地方労働審議会運営規程第11条において、審議会には労働災害防止部会、家内労働部会の2つの部会を置くこととされております。このため両部会を設置し、その委員はそれぞれ公益代表、労働者代表、使用者代表の委員から各3名により、計9名で構成されることとしたいと思います。各部会の委員につきましては、地方労働審議会令第6条第2項により、会長が指名することとされておりますので、私から指名させていただきます。

部会につきましては、これまで就任いただいております委員には、継続して同じ部会の委員をお願いしたいと思います。

それでは、私の私案を事務局に伝えてありますので、事務局から、部会委員名簿案を委員の皆様にお配りください。

皆様、資料はお手元にありますか。そろいましたか。お配りした部会委員名簿案のとおり指名させていただきますので、よろしくをお願いします。

ただいま部会委員が決まりましたので、部会長の選出に移りたいと思います。

部会長は、地方労働審議会令第6条第5項により、公益を代表する委員の中から部会に属する委員が選挙するということになっていますが、部会長についてどなたか御推薦はありますでしょうか。

○企画課長 では、よろしければ事務局のほうから。労働災害防止部会につきましては、蔭山委員に部会長をお願いしてはいかがでしょうか。また、家内労働部会につきましては、金井会長の次に御経験の長い鈴木委員に部会長をお願いしてはいかがかと存じます。

○会長 ありがとうございます。

各部会の皆様、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○会長 それでは、労働災害防止部会につきましては、蔭山委員に、また、家内労働部会につきましては、鈴木委員をお願いすることとします。

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(3) 令和5年度埼玉労働局主要施策の運営状況について、労働局から説明してください。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 総務部長の鈴木と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

私から、資料1、令和5年度主要施策の運営状況につきまして、一括して説明させていただきます。この後の質疑に関しましては、各担当部長等が対応させていただくこととしております。

なお、時間の都合もございますため、全ての説明とはいきませんが、重点的な施策につきまして、ポイントを絞って説明させていただきますので、御了承いただければ幸いです。

ちょっとお時間いただきますので、着座で説明させていただければと思います。

まず、資料1の表紙でございます。埼玉労働局では、令和5年3月にこの審議会で御審議をいただきました行政運営方針に基づきまして、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等をはじめとする5つの項目について、重点対策として業務を推進しているところでございます。

まず初めに、めくっていただいて2ページでございますが、最近の雇用失業情勢について御報告いたします。令和5年10月の有効求人倍率でございますけれども、こちらは就業地、季節調整値ということで、1.20倍ということになってございます。こちらの基調判断といたしましては、現在の雇用情勢は、求職者が引き続き高水準にあるなど、一部に厳しさが見られるものの、緩やかに持ち直しの動きが見られる。物価上昇等が雇用に与える影響に注意する必要があると考えているところでございます。

次に、3ページでございます。最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等についてでございます。最低賃金は、令和5年10月1日から埼玉県最低賃金を引上げ率4.15%、41円アップ、時間額1,028円に改定したところでございます。こちらの最低賃金に係る周知広報としましては、従前のJR大宮駅、熊谷駅で街頭啓発行動、川口監督署、秩父監督署への懸垂幕設置のほか、ハローワーク熊谷にも新たに懸垂幕を設置したところでございます。最低賃金額の周知と合わせて、最低賃金引上げに向けた支援策、業務改善助成金についても周知するなど、関係機関、団体の皆様の御協力をいただきながら効果的な周知の実施に努めているところでございます。引き続き周知に取り組んでまいりたいと思います。

4ページを御覧ください。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についてでございます。賃金の引上げを図る中小企業や小規模事業者の生産性向上に向けた取組を支援するための業務改善助成金につきましては、本年8月31日から対象事業場の拡大や、事後申請を可能とするなど制度の拡充が行われており、この結果、大変多くの申請をいただいているところでございます。

今後につきましては、制度の活用促進を通じた賃上げの促進に引き続き取り組んでいくとともに、年収の壁・支援強化パッケージの活用により、パートやアルバイトで働く方々が年収の壁を意識せずに働ける環境づくりを後押ししてまいりたいと思います。

5ページでございます。個人の主体的なキャリア形成の推進についてでございます。地域のニーズに対応した職業訓練の推進といたしましては、公共職業訓練と求職者支援訓練について、デジタル分野の訓練コースを重点的に実施することとしております。特に、求職者支援訓練におきましては、令和4年7月の制度改正により、受講対象者要件の緩和が図られたため、受講者数が前年の同期比で大幅に増加しております。また、デジタル分野の公的職業訓練を受講した方に対しまして、ハローワークでは求人部門と職業訓練担当部門とが連携し、就職支援を強化することとしております。

今般、令和5年11月2日に埼玉労働局と埼玉県の共催によりまして、埼玉県地域職業能力

開発促進協議会を開催してございます。各構成員の方々から地域の人材ニーズなどについて御意見をいただいております。同協議会に設置しましたワーキンググループによりまして、公的職業訓練の効果検証を行い、各訓練コースの改善方策についても御議論いただきましたので、順次、各訓練実施機関とも取り組んでまいりたいと思います。

7ページでございます。人手不足分野への円滑な労働移動の推進についてでございます。本年度は、9月に、保育・介護work fes埼玉2023を開催いたしました。このイベントは、埼玉県と連携しまして、職場環境を整備して人材育成に取り組む介護人材採用・育成事業者認証事業所に参加を働きかけたほか、関係機関の協力により、介護業務の負担軽減につながる機器等の体験・展示コーナーを設けるなど、福祉人材の裾野を広げる取組を行ってございます。今後も、人材確保・就職支援コーナーにおけるきめ細やかな支援や業界団体等との連携により、積極的に人材確保に努めてまいります。

8ページでございます。女性活躍・男性の育休取得等の促進についてでございます。男性労働者の育児休業取得促進を目的とした両立支援等助成金、通称、子育てパパ支援助成金を中小企業事業主に支給するなどの支援を行っているところでございます。育児休業給付金の支給件数を見ますと、埼玉県内においても男性の育児休業取得者は増加傾向にあると考えておりますが、今後も希望する男性労働者が育児休業を円滑に取得できるよう、計画的な事業所訪問等により、雇用管理の実態を把握し、育児・介護休業法の着実な履行確保を図ってまいりたいと思います。

女性活躍推進法につきましては、令和4年7月の省令改正によりまして、労働者数301人以上企業に対し、女性の継続就業や登用の進捗を図る観点から有効な指標として考えられる男女の賃金の差異、男性労働者の平均年間賃金に対する女性労働者の平均年間賃金の割合をパーセントで表したものでございます。これに係る情報公表が義務化されているところでございまして、本年10月末現在の状況といたしますのが、真ん中の囲みの中の左下の緑色の表でございます。御確認いただければと思います。

引き続き事業所訪問等によりまして、雇用管理の実態を把握し、必要な助言、指導を行うとともに、情報公表に当たっては、女性活躍推進企業データベースの利用を促進してまいりたいと思っております。

9ページでございます。同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保についてでございます。同一労働同一賃金については、本年度より雇用環境・均等部と労働基準監督署が連携を強化し、徹底を図っているところでございます。法律を所管する雇用環境・均等

部において監督署から提供された情報も踏まえつつ、計画的な事業所訪問を実施しているところでございますが、連携の効果もあって、指導件数は大幅に増加している状況でございます。今後につきましては、11月2日に閣議決定された総合経済対策を踏まえ、正社員と非正規雇用労働者の基本給・賞与の待遇差についても十分な説明ができるよう事業主に要請するなどして、同一労働同一賃金の徹底を図ってまいりたいと思います。

10ページでございます。新規学卒者等への就職支援についてでございます。本年度におきましても、既卒3年以内の方及び34歳以下の若者対象就職面接会や、埼玉県内高校生対象合同企業説明会を開催するとともに、高校生の採用に当たって、高等学校等の情報交換等が不足している企業への支援として、新たに県西地域の高等学校と企業の情報交換会を開催したところでございます。また、就職活動に当たって課題を抱えている学生等に対する支援として、本年度より新卒応援ハローワーク等に就職支援ナビゲーターを新たに配置してございます。

今後につきましては、関係機関との連携を一層密に、高校生の未就職者ゼロを目指した取組のほか、県内企業における新卒採用の支援も進めてまいります。また、未内定大学生等へは、大学等と連携の下、きめ細やかな支援を継続してまいりたいと思っております。

11ページでございます。就職氷河期世代の就職支援についてでございます。令和4年度までの3年間に集中的に取り組み、それまでの施策の効果を検証の上、令和5年度からの2年間で第2ステージとしてさらなる成果を積み上げて、全国で正規雇用者30万人増の目標達成に向け、取り組んでいるところでございます。就職に向けた支援は全てのハローワークにおいて実施しているほか、県内の4か所に就職氷河期世代専門窓口を設置し、相談から職場定着まで一貫した伴走型支援を実施しております。

今後につきましては、就職氷河期世代限定求人を対象とした面接会を開催予定としておりますので、引き続き、積極的な採用を促すための取組を実施してまいりたいと思っております。

12ページでございます。高齢者の就労・社会参加の促進についてでございます。これまでに引き続きまして、70歳までの就業機会等に向けた環境整備等を行う企業への支援や、生涯現役支援窓口などでのマッチング支援などに取り組んでいるところでございます。

続きまして、13ページでございます。障害者の就労促進についてでございます。令和4年の埼玉県の民間企業における障害者雇用状況の実雇用率は順調に増加しており、過去最高を更新しております。県内企業の障害者雇用に対する理解が進み、また、各関係支援機関との連携により埼玉県内の障害者雇用は進展しているところでございます。

今後につきましては、令和6年4月の法定雇用率引上げを見据え、法定雇用率未達成企業の

うち、障害者を1人も雇用していない企業を中心に、さらなる障害者雇用に対する理解、障害者雇用のノウハウや人材マッチング等における課題等を明確にし、企業に合わせた雇用支援を展開してまいりたいと思っております。

続きまして、14ページでございます。外国人に対する支援でございます。こちらのほうもこれまでに引き続き、ハローワークの外国人雇用サービスコーナーや新卒応援ハローワークの留学生コーナーにおける相談などにより就職支援に取り組んでまいりたいと思っております。

15ページでございます。ハローワークマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組結果についてでございます。ハローワークではマッチング機能の強化を図るため、従来の目標管理・業務改善の拡充、マッチング機能に関する業務の総合評価、評価結果等に基づく全国的な業務改善を図っていくもので、ハローワーク総合評価として、平成27年度から実施しております。ハローワークごとに評価指標を点数化の上、点数化された総点数を基に4類型の相対評価を行っております。

令和4年度の結果について表でお示しをさせていただいておりますが、草加所と越谷所におきましては、成果向上のための計画的な取組が必要という結果になっております。これにつきましては、令和5年度において改善計画を作成し、業務改善に取り組み、成果の向上に努めてまいりたいと思っております。

16ページでございます。安全で健康に働くことができる環境づくりについてでございます。取り組んでいる長時間労働の抑制に関しまして、上半期の監督実施状況については資料のとおりでございますが、改正労働基準法等の内容について、事業主に対して必要な支援を行うほか、長時間労働が行われていると考えられている事業所に対して、必要な監督指導を実施しているところでございます。

今後につきましても、これらの取組を進めていくこととしておりますが、先月11月は、過労死等防止啓発月間として、過労死等防止対策推進シンポジウムの開催や、月間中の取組として過重労働解消キャンペーンを実施しているところでございます。引き続き長時間労働削減に向けた機運の醸成に取り組んでまいりたいと思っております。

18ページでございます。令和5年度から令和9年度までの5年間を計画期間とする埼玉第14次労働災害防止計画を踏まえた、労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備に関する取組状況について、本計画で定める評価指標の進捗については、後ほど議題4のところを担当より御説明させていただく予定としております。

本計画に基づく取組状況につきましては、8つの重点事項を定め、各種取組を推進している

ところでございます。本年度より開始した主な取組を2つだけ御紹介させていただければと思います。安全衛生活動に取り組む意欲のある事業者等を対象に職場の安全と健康に関する出前講座を開催することとし、広く県内企業団体からの申込みを募ることといたしました。

重点事項の一つであります、一番上ですけれども、事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発の取組として実施してまいりたいと思います。また、昨年度、仕事で熱中症により亡くなった方が最多の4人となったことを踏まえまして、熱中症予防対策に力を入れて取り組んできているところでございます。

その一つの取組として、埼玉県と連携し実施した熱中症対策の啓発動画の作成広報、全国の労働局で初めてとなる、大塚製薬株式会社と包括連携協定を締結し、大塚製薬が開催する熱中症セミナーに協力するなど、広く広報活動を行ってきてございます。

産業界の熱中症に対する意識の高まりもあり、今年の夏は熱中症による死亡災害は発生してございません。今後につきましては、これまでの取組を推進するほか、年末年始無災害運動の実施により、産業界の安全衛生意識の啓発を行ってまいりたいと思っております。

以上、駆け足となり大変恐縮でございますが、私からの説明とさせていただきます。

なお、今回説明できなかった部分につきましては、この資料で御確認いただければと思っております。大変ありがとうございました。

○会長 ありがとうございます。主要施策の運営状況につきまして、労働局から御説明いただきました。これから委員の皆様から御質問、御意見等いただきたいと思っております。御意見、御質問ありましたら、挙手をお願いいたします。

では、廣澤委員、お願いします。

○廣澤委員 分かりやすいご説明をありがとうございました。埼玉県経営者協会専務理事、廣澤と申します。よろしく申し上げます。

私からは2点、意見を述べさせていただきます。

まず1点目は、4ページの最低賃金・賃金引上げに係る支援のところですが、令和5年度においては、労働局をはじめ、経済団体等の周知並びに引上げ額が大きかったことから、令和4年度に比べて業務改善助成金の申請件数が伸びているのは、一定の評価ができると思います。他方で、埼玉県には中小企業が約16万社あると思うんですが、その数に対して、申請件数が多いのか、少ないのかは評価が分かれるところだと思います。そこで、労働局にお願いしたいことは、今回の募集は1月末で終わると思います。その後で結構なので、ほかの都道府県で同じような企業数があるところに対して、申請件数が埼玉県はどのぐらいの位置にあるのかを分析

していただいて、大きく劣後しているようであれば、先行する事例を対応の一つとして取り上げていただけたらと思います。

併せて、年収の壁・支援強化のパッケージも始まったところだと思いますので、こちらも活用状況をフォローしていただいて、随時情報公開していただけると、何かまた次の展開に広がるのではないかなと思っています。

2点目は、14ページのところですが、御案内のとおり、企業は今、人手不足で非常に苦しんでおり、人手という意味では、外国人労働者も非常に貴重な資源の一つだと考えています。先般、企業何社かに聞いた際に、外国人労働者を就職させる意欲は非常に強いが、問題があって採れないと。一方、大学も、せっかく大学を卒業したのに機会がないので、母国に帰ってしまうケースも多い。せっかく日本で学んだにもかかわらず、就職先を母国又は日本で働いても、日本系の企業ではない外国系の企業に入るようなケースが多いと聞いています。そのネックの一つが、日本語の能力にあるみたいで、業種によっては国家資格を受ける関係で、N1の日本語のレベルが必要なのに対して、その外国人の方が漢字の文化でないところだと、N2が精いっぱいだと聞きました。

こうした話を踏まえて、今後の取組の(3)のところですが、例えば公労使会議で、このテーマは、大学にも入っていただいて、企業が大学から悩みを打ち明けてもらって、公労使会議としてできることを考えたり、多方面にわたる支援策を考えていくことも企業の人手不足を解消する一つのヒントになるのではないかなと思いますので、御検討いただけたらと思います。

以上でございます。

○会長 廣澤委員、ありがとうございます。2点、一応御要望ということで。

○廣澤委員 はい。

○会長 もし労働局から何かリプライがありましたら。

○雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部長の辺田でございます。御要望ありがとうございます。着座にて失礼いたします。まず今回の業務改善助成金の制度拡充が8月31日付で行われたということで、それに伴って労働局といたしましては、最低賃金の周知と、それから業務改善助成金の拡充内容の周知と活用、利用促進ということで常にセットで周知してまいりました。今日御出席の各団体の皆様にも大変御協力いただきまして、ホームページへの掲載、会員企業の皆様へのメールでの情報発信など広く協力いただきましたことをこの場で感謝申し上げます。

周知方法について、もう少し工夫が必要ということにつきましても、いろいろな機会でご意見をいただいております。今年度、お手元の資料を御覧いただきますと、4ページのほうに件

数が月別に紹介させていただいておりますが、昨年度と違うところは件数が伸びているということと、昨年は10月に1桁まで下がっております。これは10月に地域別最低賃金が改定される前に、早めに9月中に駆け込みで申請するという事業者さんが多く見られる。これは例年の傾向でございますが、今年10月については、制度が拡充された中に、2点目の事後申請を可能とするということで、賃金引上げした後の申請も可能になったということで、この制度の拡充により効果があった面もあるかと思えます。11月についても、速報値になりますが、50件近い申請がございました。申請期限は1月末までですが、補正予算の中で予算が確保されておりまして、本日の参考資料の147ページを御覧いただければと思います。

制度の中身は変更ありませんが、1月末までの期限のものを延長することで検討中ということを知っております。申請期限の延長が決まりましたら、広く事業主の方に周知してまいりたいと思えます。そして、要因分析ですけれども、どういった効果があったかということで、どういった情報から助成金を知ったかということも分析する必要があるかと思えますので、今年度も助成金を受けた事業所に対するアンケートも実施する予定でおります。そのアンケートを踏まえまして、さらに効果的な周知方法について検討してまいります。

また、御意見のように、全国の件数との比較と、また、件数が伸びている県ではどのように周知広報を工夫したかということも情報収集してまいります。

私からは、1点目の業務改善助成金に関して御回答申し上げます。

○職業安定部長 職業安定部長の溝口でございます。よろしくお願いたします。御意見ありがとうございます。外国人の方の就職でございますけれども、特に留学生の方は新規採用ということで、できる限り埼玉県内の企業様に就職していただきたいということで、私どもも就職面接会等を開きまして、会社様を知っていただくということで取り組んでいるところでございます。その際に大学とも連携して、取り組ませていただいているところでございますが、さらなる連携ということで、公労使会議での御参加ということも提案いただいております。また、その部分については検討させていただきたいと思えます。御意見ありがとうございます。

○会長 それでは、ほかに御質問や御意見ございましたら。

では、迫委員、お願いします。

○迫委員

皆さん、こんにちは。今回初めて委員になりました、連合埼玉で副事務局長を担当しております迫と言います。本日はよろしくお願いたします。私からは2点ほど確認をさせていただきます。

まず1点目ですが、4ページ目の右側にあります業務改善の助成金の申請件数といったとこ

ろがあると思うんですが、こちらの数が令和4年から5年で飛躍的に上がっていることは実績として分かるんですが、これが実際多いのか少ないのか、申請件数が多いのか少ないのかが分からないといったところと、事前にある程度対象となる企業みたいところが分からないのかなと思いました。もし分かるようであれば、対象としてお知らせをすることによって、申請の件数は増えていくのかなと思っておりますので、もし調べられるようだったら教えていただけたらなとは思いますが、よろしくお祈いしますというのが1つと、もう1点目が7ページ目になります。

真ん中のところに、人手不足分野の求人と求職状況ということで、令和4年度になります。今回、保育・介護workfes埼玉2023といったところで、通常プラス、新たに介護分野も追加したとあり、この活動につきましては非常にいい活動だなと思っております。

ここで一つ質問ですが、今回、求人件数と求職申込件数と就職件数といったところがあるんですが、その後の定着率が今どうなっているのかといったところを少し確認したいところになります。

私からは以上になります。

○会長 ありがとうございます。1点目は、先ほどの廣澤委員の御要望とも関わってくるところだと思いますので、リプライのほう、お願いいたします。

○雇用環境・均等部長 御意見ありがとうございます。こちらの業務改善助成金の対象となる事業主は、中小企業が対象ではございますけれども、こちらの4ページの制度の内容に書いてございますように、事業所内で最も低い賃金と、県の最低賃金との差額が50円以内の労働者がいる事業所が対象ということで、そちらの具体的な数字、対象となる事業者数ということでしょうか。

○迫委員 そうですね。

○雇用環境・均等部長 そちらについては詳しい数字は持ってありませんが、また御意見を踏まえまして、今回、事後申請も可能となった事業所については、事業所規模が50人未満と限定されてきます。これも来年1月末まで対象となってきますので、そういった事業所にもこれから周知していく、効果的な周知方法を検討して周知していく必要がございますので、御意見として承りまして、対象事業所の分析も行ってまいりたいと思います。よろしいでしょうか。

○迫委員 はい。よろしくお祈いします。

○雇用環境・均等部長 ありがとうございます。

○職業安定部長 引き続きまして、職業安定部から、人手不足分野の定着に関して御回答させ

ていただきます。御質問がありました7ページの求職関係の就職件数に引き続く定着数というのは、例えば何年後の定着数といったところは、数字はそこまで取れていないところでございます。ハローワークはマッチングまでのお手伝いというのが基本的なところでございますので、その先は手が出ていないというところでございます。

ただ、定着というのはこの分野に限らず、非常に大事な部分であると思っておりますので、特に人手不足分野につきましては、マッチングの際にセミナーをするであるとか、それから、説明会を開くであるとか、その業界を知っていただいて、長く働いていただくといった意欲喚起を行うようにして仕事を御紹介するといった取組で定着につなげているところでございます。

以上でございます。

○迫委員 ありがとうございます。定着の件は、セミナーなどいろいろやっていただけたといったところは、どうもありがとうございます。ただ、定着させるためには離職してしまう人の理由の調査も定着させるためには必要なと思っておりますので、我々も調査できる範囲でしていきたいとは思いますが、もし何かありましたら、私たちからもこんな状況などは共有しながら、一緒にやっていきたいなと思っておりますので、よろしく願いいたします。

○会長 御要望ということで、ありがとうございます。

では、ほかにありますでしょうか。では、高橋委員、お願いします。

○高橋委員 改めまして、皆さん、こんにちは。労働者側ということで、今期より委員となりました高橋と申します。出身単組は自動車総連になります。よろしく願いいたします。

私から、人に関するところで、ページで言うと14ページです。多様な人材の活躍促進というところであります。先ほどもちょうど少しお話が出ましたが、外国人労働者に対するところで、多様な人材の活躍促進においてということでは、日本における生産年齢の人口の減少というのは大きな課題であると私たちも認識しています。そのような中で、外国人の方の労働力というのは重要になってくると思っています。

先ほども少しありましたけれども、外国人に対する支援を進めていく上で捉えている、多岐にはわたると思うんですけども、今時点で捉えている課題と、それに対する対応について確認させていただければと思います。よろしく願いいたします。

○職業安定部長 御質問ありがとうございます。職業安定部から回答させていただきます。

まず外国人の方につきましては、御指摘のとおり、いろいろ課題がございます。我々、ハローワークという第一線機関としての肌感覚も含めて申し上げますと、まず、雇用に当たって日本人と違う面がいろいろあるということで、ビザであるとか、あと、言語であるとか習慣とい

ったことがいろいろ日本人の方とは異なる背景を持っていらっしゃる方ということで、まず、言葉的に適切かというのがありますが、慣れていただく。雇用される側も働いていただく方も日本で働くことに慣れていただくと。お互いにそこは歩み寄っていくということがまず大事ななど感じております。

そのために、雇用管理アドバイザーを派遣企業の方に派遣して、御相談に乗ったりであるとか、それからあと、初歩的な日本語、日本語を話せない方も含めた研修を行って日本の労働環境に学んでいただくといったような事業に取り組んでいるところでございます。こうしたことで、実際に現場でお話を伺いますと、例えば同じ母国の方の先輩がいるということになると、非常にコミュニケーションがよくなってということもあって、要するに、つまり、それはお互いに歩み寄ってコミュニケーションがうまくできているということだと思いますので、そういった形で快適に日本で働いていただけるような環境づくりといったことがまず大事ななど考えております。

○高橋委員 ありがとうございます。製造現場で言うと、やはり日本語だとか語学のコミュニケーションというのが一つ大きな課題かなとも思っておりますので、そういったところを双方理解しつつの対応というのは、私どもしっかり、労働者側としても検討していきたいと思えます。ありがとうございます。

○会長 ほかに御意見。では、小松委員、お願いします。

○小松委員 ありがとうございます。埼玉中小企業家同友会枠で、インターバルがあつて2回目の参加になるかと思えます。株式会社コマームの小松君恵と申します。

私から2点、質問とお願いがあります。まず7ページのほう、先ほども別の委員から御指摘ありましたが、保育・介護work fes、このフェスタを開催していただいていることに大変感謝申し上げます。ただ、その中で、もう一步踏み込んで申し上げると、一般職より、いまだにこの分野は低い、賃金が低いというのが一番の問題になっております。その中で、多分これは労働局管轄ではないかもしれませんが、公定価格の地域割りというのがありまして、かなり東京との差があります。

ですから、使用者側、経営者側といたしましても、賃金をできるだけ高く上げたいと思っても、そもそもの公定価格が違い過ぎる。私は川口ですが、ほぼ東京と言っておりますが、一つ渡ると、すぐ都内。全然もう、その時点で、人材確保、賃金を上げる競争にならないんですね。これはぜひ総合的に考えていただいて、公定価格の地域割りというものをできるだけ是正していただいて、介護、保育分野で働く人の賃金アップにぜひお力添えをいただきたいというお願い

いが一つです。

2つ目は、10ページの高卒採用について。これまで近年、中小零細企業でも高校生を採用したいという意欲が使用者側も大変高まっております。ただし、この中で直面しているのは、高校の先生は意外と地元の中小企業を知らない。自分の近くに、通っている高校生の近くに、非常に優秀な中小企業はあるけど、意外と知らない。大学となると大手の就職サイトとか、そういうところでの働きかけは多いんですが、高卒採用は本当に高校生の就職担当者の窓口が充実しておりましたので、ぜひその高校の就職担当の窓口の教員の方々に、ぜひ地元の企業をアピールするような施策を考えていただきたいと思います。

その中で一つ、私どもの中小企業同友会、もう何十年にもわたり、共同求人委員会で、高校の先生たちとの情報交流会もやっておりますので、ぜひその辺の連携も含めて模索していただけると、より実効性のある施策ができるのではないかと考えております。

以上2点です。

○会長 では、御要望と御質問ということですが、労働局からまた返答をお願いできますでしょうか。

7ページの人手不足のところの公定価格については、御要望ということで大丈夫。特に労働局からは、リプライはないですかね。

○職業安定部長 すみません。職業安定部でございます。職業安定部とダイレクトにはマッチングをしておりますので、そういったお給料の取決めといったようなことには、基本的にタッチはしておりませんが、マッチングするときにやはりお給料というのは、給与水準というのは入職意欲にかなり関係してまいりますので、そのときに、企業さんに向けて、賃金を上げませんかといったようなことの条件緩和と申しますか、条件改善と申しますか、そういったことの働きかけはしております。ですので、人を採りたいのに来てくれないといったときには、そういった働きかけというか、御支援を申し上げますが、なかなかそうはいつでも、だからといって上げられるという企業様ばかりではないということも聞いておまして、非常に難しいポイントだとは思っておりますが、最低賃金も上がっている中でございますので、なるべくいい人材に来ていただきたいということであれば、その辺り、働きかけを引き続き取り組んでいきたいと思っております。

○会長 高卒就職のほうは。

○職業安定部長 引き続きまして、高卒就職でございます。御指摘のとおり、学校の先生に企業を知っていただくということが非常に高校生の学卒の方の就職には重要だということは、認

識は同じだと思っております。ハローワークのほうではなるべく高校の先生と連携を図って、地元の企業様を御紹介していくということに取り組んでいるわけでございます。また、面接会といったものも学卒向けにやっております、そのときには学校の先生方にも御協力を全面的にいただいて取り組んでいるところでございます。

また、今年度につきましては、埼玉県西部地域で、学校の先生と企業の情報交換会を試行的に取り組んだ面もございまして、そういったことでこれからも機会を捉えて情報発信をしていきたいと思っております。

○小松委員 ありがとうございます。

○会長 小松委員、大丈夫ですか。

○小松委員 はい。ありがとうございます。

○会長 ほかに。では、武藤委員、お願いします。

○武藤委員 埼玉県商工会議所連合会の武藤でございます。よろしく願いいたします。私どもの団体で、直近で会員企業へのアンケートを実施しております、やはりこの中で人手不足、人材確保が現状、大きな経営課題になっているということが確認できました。具体的には、最近の採用状況について尋ねたところ、順調、まずまず順調といった回答が16%にとどまっているということで、多くの企業が採用に苦労している実態が分かりました。

また、人材不足の対策として最も多かった回答が、給与、賞与の引上げへということで、人材確保のための防衛的な賃上げを余儀なくされている、そんな実態が確認できたところでございます。こういった実情も踏まえまして、私から大きく2点発言させていただきたいと思えます。

1点目は、資料の4ページ、賃上げに向けた企業支援についてということで、これは廣澤委員からも、迫委員からも発言ありましたけども、業務改善助成金ですか。これは賃上げの原資を生み出すために、生産性の向上に取り組む企業にとって非常に重要な施策だと思っております。支援策を拡充いただいて、実績が向上しているということで大変ありがとうございます。ただ、より多くの企業がこうした支援を受けられるように、引き続き周知あるいは手続の円滑化など、周知については私どもの団体でも努力してまいりたいと思えますけれども、一層の利用促進に努めていただくよう、お願いしたいと思います。

それから、併せて、年収の壁・支援パッケージの展開ということで、これも大変ありがとうございます。この年収の壁問題については、数年前から出席させていただいておりますけれども、この審議会の中でも、何回も各委員からも発言があって、こうした現場の声が届いて改善

に向けて動き出したんだと受け止めております。賃上げが就労調整につながってしまっは、人材不足がより深刻化してしまうということになってしまいますので、今回の支援パッケージの対策というのは、やはり当面の緊急避難的な取組だろうと思います。抜本的な法制度の改正、この議論が速やかに進むよう期待しております。

これは先ほど小松委員から、福祉人材の賃金水準の向上のために、これは制度の問題で、労働局さんの所管ではない部分だったり、また、制度を決めるのは地方のほうでということにもなるんだと思いますけども、この年収の壁についても税制の関係とか直接の所管でない部分があるかと思えますけれども、こういった現場で困っている声をぜひ関係機関に届けていただければと思います。

それと2点目は、資料の15ページに、ハローワークマッチング機能に関する業務改善について御説明いただきました。このハローワークにおける業務の成果を分析、評価して、公表して改善につなげるという取組は非常に有意義なことだろうと思います。これも相対評価ということですので、全国全てのハローワークが良好な成果とならないことは理解しているんですけども、今回説明いただいた4年度の実績がどの程度なのかと思ひまして、過去の実績と比較しようと思って検索したら、3年度が見つからなくて、2年度の資料と比較して見てみたら、2年度は良好な成果が4事務所で、類計4というところはゼロだったようですけども、今回の4年度の成果を全体としてどのように受け止めていらっしゃるのかということと、また、こちらのほうが重要だと思いますけれども、今回、残念ながらというか、類型4、成果向上のための取組が必要とされた事務所、これは具体的にどんなことが課題になっていて、令和5年度においてどのような改善に向けた取組をされているのか。こちらは分かる範囲で御説明いただければと思います。よろしく願いいたします。

○会長 1点目は多分御要望だと思いますが、もしリプライがあればお願いします。

○雇用環境・均等部長 ありがとうございます。雇用環境・均等部から御回答させていただきます。

まず1点目の業務改善助成金の周知につきましては、引き続き効果的な周知ができるように努めてまいります。また、手続の円滑化、簡略化という点についてもかなり手続は簡素化されておりまして、今回の事後申請も、賃金を引き上げた後に申請も可能ということで、その一つかと思ひます。それから、中小企業でも単独で申請してくるような事業者さんが増えてきたと感じております。その背景といたしまして、ホームページのほうに申請マニュアルを掲載しまして、その中に解説も加えて、それを見ながら申請する企業さんも増えたかと思ひます。

また、働き方改革推進支援センターでは、中小企業の様々な方に相談に乗っておりますが、今日の資料の20ページにも相談内容の内訳も紹介させていただいております。センターで受けている相談の中で、助成金関係が3割となっております。センターでは、今年、少し工夫した取組といたしまして、商工会などと連携しまして、助成金申請の手続を個別に支援する取組も行っております。最終的な事務代理はできませんけれども、申請前のお手伝いということで行っており、取組内容もセンターのホームページのほうで御紹介させていただきました。また今後も個別に事業主から様々な意見も寄せられるかと思っておりますので、意見につきましては、厚生労働省本省に伝えていきたいと思っております。

それから、2点目の年収の壁への対応について、法制度そのものの抜本的な見直しという御意見については、様々な機会に御意見をいただいております。このパッケージは当面の対応ということになっておりまして、その法制度そのものの見直しにつきましては、現在、年金制度の改正に向けて、社会保障審議会の年金部会において議論を開始したところでございます。その状況を踏まえつつ、また、このパッケージの今後の対応についても見極めながら検討される予定となっておりますので、また随時、情報提供してまいります。

私から以上でございます。

○職業安定部長 引き続きまして、ハローワークマッチング機能に関する業務の評価、改善の取組結果につきまして、職業安定部から回答させていただきます。この評価につきまして、令和3年度につきましてはコロナの関係で実施しておりませんで、比較していただいた令和2年度が前回のものとなります。御指摘のとおり、令和4年度につきましては実績が落ちていると。特に評価の水準が落ちていると。さらに草加と越谷につきましては取組が足りないといったような評価を、残念ながら、受けているところでございます。これが草加と越谷ですけれども、結論を申し上げますと、かなりコロナの影響を受けたといったところがございます。

主要な指標を見ますと、就職件数であるとか、事業所件数であるとか、雇用保険の早期再就職件数といった、そういった大きい項目では特に落ちていないんですけれども、いろいろ細かい指標がいろいろこの評価項目にございまして、そこを見ていくと、このときにこれを、この取組をやっていたら本来できたはずなのに、コロナでうまくいかなかったというようなことがいろいろ積み重なって、総合的に落ちているといった結果になっているところでございます。

そのほかにはいろいろ改善計画を出させたり、あと、個別に労働局から所にヒアリングしたりして、分析しているんですけれどもそこが積もり積もってしまったものが総合的に低かったんだなというような結果として分析しております。ですので、もうコロナも終わっております

ので、今、新たに改善計画を立てておりました、とにかく体制整備といったようなことで、今年度、評価を上げていくべく取り組んでおります。

また、草加、越谷だけではなくて、15所、ハローワークがごございますけれども、全所に対しまして、年内2回、今、2回目でごございますけれども、直接、所長からヒアリングするなど進捗管理等を行って運営を適切にしていくといった取組をしているところでございます。

○会長 ありがとうございます。それでは、ほかの。岩田委員、お願いします。

○岩田委員 商工会連合会の岩田でございます。私からは主に2点、意見と質問をさせていただきたいと思っております。

まず、丁寧な御説明ありがとうございます。質疑等の中でも理解が深まった点もごございます。まず最低賃金、あるいはそれを含む賃金の引上げでごございますけれども、先ほど来、何人かの委員から質疑等が行われておりますけれども、この関係では、積極的な広報をいただいております、ありがとうございます。当連合会としてしっかりと協力していきたい、周知してまいりたいと思っております。

その中で、業務改善助成金の拡充では、賃金引上げの事後申請を可能とすると。資料にもありますし、先ほどの御回答でもありましたけれども、これが賃金の引上げを経済の好循環につながるという政府の力強い姿勢が我々にも伝わってまいりました。今後もこうした現場の実情を踏まえた施策展開をぜひともお願いしたいと思っております。これは意見でございます。

それから、もう1点、同一労働同一賃金の関係でございます。9ページでございますけれども、同一労働同一賃金の趣旨の徹底は非常に重要と思っております。事業者等への周知も重要かと思っております、当連合会としてもしっかりとやっているところではございます。ただ、これに抵触するかどうかについて、なかなか微妙な点、あるいは、事業者としての理解不足の点などもあつたりするかと思っております。資料にもございますように、取組手順書や点検マニュアル等の周知、あるいは、当連合会でも活用したことがあるんですけども、働き方改革推進支援センターからの支援等も重要かと思っております。

そうした中で、周知活動にセミナーや講演会といった形での活用はどの程度されているのかお伺いしたいと思います。例えば60歳以後であるとか、65歳以後の働き方として、再雇用や役職定年を伴う定年延長あるいは単なる定年延長など、様々な雇用形態が現在、事業者で行われております。こうした場合、給与減額等も併せて行われていることもあるかとは思っています。そうした場合の注意点などにつきましても、具体的にセミナーや講演会などで開催していただきますと、事業者間の理解も深まっていくんじゃないかなと考えておりますので、そうした視

点での周知活動もしていただければありがたいと思っています。実際に既にしているかもしれませんが、うちも、先ほど申し上げたとおり、センターのほうを利用してやらせてもらったこともあるんですけども、非常に有効だったものですから、ぜひお願いしたいと思っております。

2点と言っていましたが、もう1点。ハローワークの評価、先ほど武藤委員からお話があって、私も同様に考えておりますので、よろしくをお願いします。

以上です。

○会長 ありがとうございます。1点目は御要望ということで、同一労働同一賃金のほう、御回答をお願いします。

○雇用環境・均等部長 御意見ありがとうございます。同一労働同一賃金への対応につきましては、労働局のほうでは、パートタイム・有期雇用労働法に基づきまして、個別に事業所の賃金制度がどうなっているか、具体的には基本給であったり、諸手当として通勤手当とか、休暇として慶弔休暇ですとか、待遇ごとに不合理な待遇差となっていないかどうか、実態をヒアリングしまして、法違反はないかということ判断することとしております。

しかし、不合理か否かについて、最終的には民事での判断となります。労働局としての判断の中で、これまでの最高裁の判例なども参考にしながら、そちらを提示しながら改善を促しているところでございます。同一労働同一賃金の考え方などにつきましては、多様な働き方の実現応援サイトなどにいろいろな情報が提供されております。特に県内でのセミナーも重要かと思っておりますので、県内のセミナーとか説明会につきましては、埼玉独自としては、センターを利用してのセミナーを開催しております。働き方改革推進支援センターのほうでは、今年度ですと10月までに3回開催いたしまして、94名の参加がございました。その中に商工会さんとのセミナーも入っていたのかと思います。

定年後の再雇用に関する同一労働同一賃金の考え方でございますが、もちろんパートタイム・有期雇用労働法が適用されます。定年後の再雇用として嘱託とか有期雇用者に転換した場合、それをもって不合理な待遇差とはできません。それも職務内容、異動の有無、その他の事情など、それぞれの要素を考慮して、何を考慮して決定したのか、なぜ待遇差が生じているのか。その待遇差が不合理となっていないかどうかを判断することは、一般の労働者と同じでございます。

もし判例として参考にしていただくのであれば、平成30年の最高裁の判決ですが、長澤運輸事件ということで、これは運輸業ですけれども、6つの諸手当について争いまして、最終的

には、通勤手当と時間外手当が不合理と判断された判決もございますが、これまでのところ、基本給、賞与について最高裁の判例が出ておりませんので、できる限り最高裁の判例も示しつつも最近の動きとして基本給についても最高裁のほうで差戻しになった事案もございましたので、新しい情報も提供できるように努めてまいります。

一般的なセミナーの中での紹介としては、判例なども紹介いたしますし、個別に私ども労働局で事業所訪問した際には、各事業所の実態、なぜ待遇差が生じているのか、その賃金のそれぞれの待遇の目的などを詳しくお伺いしながら、個別のアドバイスさせていただくこととしております。よろしいでしょうか。

○会長 よろしいですか。岩田委員、お願いします。

○岩田委員 ありがとうございます。個別にやっていかないと最終的な判断ができないという、もうそのとおりだと思うんですね。例えば定年延長に伴うものでも勤務時間が異なったりとかいろいろしているので、原則的なことは十分分かっているんですけども、最終的にそうした注意喚起をまずセミナー等で、事業者側が受けて、それに伴って個別相談していくという流れが非常にスムーズでいいんじゃないかなと。まずは問題意識を事業者がしっかり持っていないといけないので、我々もしっかりしていきたいと思っているんですけども、そういう意味で、セミナー等も重要ななと思っていますが、我々としてもセンターの活用等を含めて、しっかりと事業者側へは周知していきたいと思っております。

以上です。

○雇用環境・均等部長 ありがとうございます。また、引き続きセミナーと個別の指導と並行して、取り組んでまいりたいと思っております。よろしく願いいたします。

○会長 ありがとうございます。

ほかにありますでしょうか。平尾委員、お願いします。

○平尾委員 連合埼玉の平尾です。改めて丁寧な御説明ありがとうございました。私からは、要望1点と確認2点させていただければと思います。

まず1点目の4ページにあります、先ほど武藤委員さんからも少しありました、年収の壁・支援強化パッケージにつきましては、我々も周知に今、努めているところでありますが、その中で関係資料の7ページにそのチラシが、御紹介が入っているかと思えます。この資料を使って説明すると、103万の壁というのがまず引っかかってきていまして、実は利用者側からすると、税制法上のいわゆる103万という配偶者控除の部分、ここがまずあって、そこに次の106万があって、130万、その後、配偶者特別控除の150万、こういうステップがある

中で、要望としては多分、このチラシはもう既に出来上がっているものなのですけれども、税制上の壁も少し触れていただくと、説明するときに、皆さん、106万と103万の違いが分かっている方がいればいいんですけど、なかなか理解されていない方が多くて、ぜひそういったところの税制法上の扶養の関係、そのところも少し注記で書いていただくと、そこを見ながら少し説明とか周知もしやすいのかなと思っておりますので、御要望として意見させていただきます。

2つ目の確認ですけれども、8ページ目の資料の中の、男女の賃金差異の表にもありますとおり、これは男性が100に対して女性の賃金差がパーセンテージで示されている数値になっていると思います。数値については、こういった実態を周知することで、それぞれの企業の選ばれ方、そういったこと取組方が評価されていると思っているんですけど、今後の取組の中で、こういった賃金差を例えばくるみん、えるぼしの選定などに今後活用していくような考えをお持ちなのか。やはり我々としては、この賃金の差異があることをいわゆる見える化して、ここを少しでも差のない形で進めていく、実態にしていくことが今後の社会で必要だと認識しておりますので、ぜひそういった取組の考えがあれば教えていただければと思います。

あと、もう1点の確認事項が11ページ目の就職氷河期世代の活躍支援ですが、私の理解は、就職氷河期世代というのは、バブル崩壊後の1993年から2005年の非常に就職難の時代に就職できなかった方が、そのままスライドしていった世代の方だと認識しているんですけど、今どちらかというと35歳以上の方をまるっと就職氷河期世代と呼んでいるようにも思っているんですけど、その辺の考え方のところをどのように捉えていけばいいのか。今現在ですと2012年の就職した方がもう35歳になりますので、そういったところの考え方を確認させていただければと思います。

以上です。

○雇用環境・均等部長 ありがとうございます。雇用環境・均等部から御回答させていただきます。まず1点目の103万の壁などの、年収の壁・支援強化パッケージですが、こちらの支援策の案内の中に、御指摘のとおり、所得税、住民税の関係の記載はございません。この年収の壁・支援強化パッケージの支援を受けて、手取りが減らないとなっても、103万を超えますと所得税が発生するということは、特に支援策はございませんので、このリーフレットの中で労働者にも分かりやすいようにという御意見として承りましたので、厚生労働省本省のほうにも意見として報告してまいります。

それから、男女の賃金の差異の公表義務ですけれども、こちらは現在のところ、301人以

上の企業が義務となっております。その公表された企業さんの平均を取った数字がこちらの表に記載のとおりとなっております。現在までの情報といたしましては、くるみん認定企業、えるぼし認定企業の中で、賃金の差異については301人以上の企業についての義務となっております。300人以下の企業にも、くるみん認定企業、えるぼし認定企業に要件をとということにつきまして動きがあれば情報提供させていただきますし、また、要件を追加することが望ましいという御意見として承って、本省のほうにも伝えてまいります。

○職業安定部長 職業安定部でございます。続きまして、就職氷河期世代の考え方ということで、御質問ありがとうございます。御指摘のとおり、就職氷河期世代というのはもともとバブル以降の未曾有の不景気のときに就職できなかった方への支援ということで始まっているわけでございますけれども、結局、今になってみても、若いときに、学校を出たタイミングであるとかに正社員就職というきっかけがなくて、そのまま非正規就労で、不安定就労で、なかなか生活も不安定でという方が困っていらっしゃるというその実態は引き続き変わっていないと。そういった実態に注目した支援ということで御理解いただければと思います。よろしく願いいたします。

○平尾委員 ありがとうございます。それぞれの要望という形でぜひ本省のほうにはリクエストしていただければと思います。

それから、就職氷河期世代につきましては、もしそういった考えであれば少しネーミングを変えることもそろそろ視野に入れたほうがいいのかなどは思っておりますので、よろしく願いします。以上です。

○会長 ありがとうございます。

ほかに御質問ありますか。では、大谷委員、お願いします。

○大谷委員 労働者代表委員の大谷でございます。よろしく願いいたします。

私から1点質問させていただきます。ページ数でいきますと10ページ目、新規学卒者などへの就労支援で、先ほど小松委員からも高校生の支援の関係について、意見・質問があったかと思いますが、我々としても、県外への人材流出の防止あるいは地元企業への定着ということについては、必要なものだと考えてございます。

そこで、今年度につきまして、それぞれ企業説明会あるいは情報交換会を実施されていると思っておりますが、資料の下の方には、生徒の参加数あるいは参加企業数の数が入っています。また、情報交換についても、先生の数あるいは企業数が入っていると思っておりますが、この結果について、埼玉県としての評価をお伺いしたいと思っております。

加えて、参加する側にとっても、当然、求められるものが違うと思っておりますが、開催した中で課題があったのか、あるいは参加者、企業からの要望があったのかという点についてお伺いしたいのと、そして、今後、この取組を進める中で新たな施策等を考えているものがあればお伺いしたいと思っております。

○職業安定部長 職業安定部でございます。御質問ありがとうございます。

まず1点目でございますけれども、新規学卒者の面接会、あと、マッチング機能、ハローワーク評価との関係、ハローワーク評価でどのように評価されたということでしょうか。

○大谷委員 参加者数が埼玉県和学校等、あるいは生徒数から見てどうだったのかという点も含めてお願いいたします。

○職業安定部長 参加者数につきましては、見ていただいたとおり、ここにありまして、前回減少ということになっているわけでございますけれども、こちらにつきましては、周知等は、関係機関に御協力いただいて周知しておりますし、また、ハローワークの関係機関からの誘導もしていただいているところでございます。また、高校生の説明会、面接会につきましても、引き続きのとおり学校と連携してやっておりますが、そもそも高校生の方で就職される方、就職希望の方が減っているといったことや、もともとの人口減少といった部分もございまして、それは減ってしまっているものと考えておりますが、就職希望の方につきましては参加いただいているのではないかと考えております。ただ、せっかく枠があつて減少ということでございますので、引き続きそれでいいということではなくて、参加誘導、周知、広報については努めてまいりたいと思っておりますし、先ほど御意見、御要望いただきましたとおり、学校との連携といったものにつきましても引き続き取り組んでまいりたいと思っております。こういった機会を有効に活用していただいて、新規学卒の方に埼玉の企業に就職していただくように努めてまいりたいと思っております。

それから、企業様の要望についてどういうふうに反映しているかということでございますけれども、まず今年、県西地域の高等学校と企業の情報交換会というものを実施しておりますが、これは県西地域から、なかなか学校と情報交換ができないといったような声がありましたので、それを受けて試行的に実施しているところでございます。

来年以降は検討中でございますけれども、できるだけ情報交換の機会を設けてまいりたいと思っております。

それから、引き続きの取組にはなりますけれども、企業さんは、面接会に枠がありまして、かなりこれは人気があつて、応募を多数いただくんですけれども、なかなか全社の方に参加い

ただけないと、抽せんになってしまうということがございますが、抽せんに参加いただけなかった企業様については、企業情報の一覧を作りまして、生徒さん、学校に配布して、情報を届けているところがございます。

○大谷委員 非常に良い取組だと思っていますので、ぜひ参加者の企業、生徒にとって良い制度、仕組みにしていただければと思っています。我々につきましても、学校の先生の団体、組合もありますので、引き続き連携を図りながら取組を進めていきたいと思っていますので、よろしくをお願いいたします。

○会長 ありがとうございます。

ほかに。では、伊藤委員、お願いします。

○伊藤委員 ありがとうございます。日本電鍍工業の伊藤でございます。2点かな。質問、要望、確認というところだと思うんですけど、15ページの成果のところは、さっき、要は、ハローワークはマッチングが業務だみたいなコメントがあったと思うんですけども、マッチングだけでの成果なのかというところでの確認なんです。というのは、マッチングしたとしても、翌日やめたら本当の意味でのマッチングにはならないわけですよね。じゃあ、最低どれだけ勤めれば成果なのか。3年までを追えるのかどうか。じゃないと、前のページの外国人に対する雇用であったり、高齢者の方であったり、いろいろな意味での本当の意味での雇用の改善にはつながらないような気がするので、そこを質問、コメントと、もう一つが、さっきから何度も出ている年収の壁の話です。これは本当に何年もの間、要望されてきて、ようやく、まだここなのというところが正直なところで、さっき辺田部長さんが通過点的なコメントをおっしゃって、当然これは埼玉労働局で決められることではないんですが、我々民間企業は何をいつまでやるという目標を設定して、初めてそこに行動が伴っていて、成果が出てくるんですけど、国としても明確に、それは縦割りなのであっちだこっちだとあるかもしれませんが、要望がこれだけ強く出ているので、これを待っていたのでは本当に人手不足、今、景気があまりよろしくないのが足りなくても大丈夫な企業さんも多いかもしれませんが、今後のことを考えると、その前に、人が足りなくて企業が倒産してしまうと思うんです。なので、明確に、例えば来年なのか、再来年なのかとかいう、はっきりした目標設定をしていただければと思います。

以上です。ありがとうございます。

○職業安定部長 職業安定部でございます。まず初めに、ハローワークのマッチング機能の評価につきまして、御回答させていただきます。何年後の定着率というのは、原則としてこの評価には反映されておりません。あくまでもマッチング機能ということでございますので、そこ

まで追っている評価ではございません。ただ、資料にもございますとおり、その満足度といった業務の質がございましたので、そこで、どこでもいいから就職、とにかくマッチングさせてしまおうということではなくて、本当にハローワークで紹介してもらってよかったかどうかということも評価の指標に入っておりますし、先ほども申し上げたとおり、本当に定着してもらって、長く安定雇用してもらうためにマッチングをしておりますので、その辺りは含まれた形でのマッチングの数字ということで、評価ということで捉えております。

以上でございます。

○会長 年収の壁についてお願いします。

○雇用環境・均等部長 御意見ありがとうございます。年収の壁・支援強化パッケージ、当面の対応ということで、その期間が例えば106万円の壁への対応としては、キャリアアップ助成金の新しいコースとして社会保険適用時処遇改善コースが設けられまして、これは2年間、受けることができるというような仕組みになっておりまして、年金制度そのものの見直しと今後の予定としては、令和6年に予定されている次期財政検証をした上で、制度の見直しを行うと聞いております。具体的に、2025年からスタートなのかは、その検証次第かと思えます。スピードアップして、きちんと日程を明らかにしてほしいとの御意見があったことは厚生労働省本省には伝えてまいります。

○伊藤委員 ありがとうございます。ちょっと口調が強くというか、我々民間がかなり国際競争力であったり、いろいろな局面において速くスピードに乗って成果を出さなければいけないところに常に立たされているのに対して、何となくですよ。行政はちょっと、1日遅れているんじゃないかというぐらいの感覚なので、やっているんだよスタンスよりはやはり成果を出していただきたい。そして、本当に国をよくするんだと。国をよくするためには、企業であったり、一人一人の満足度を上げていくんだというメッセージが弱いなと思ったので、コメントさせていただきました。

引き続きどうぞよろしくお願いします。ありがとうございました。

○会長 ありがとうございます。

ほかに質問ありますか。では、田島委員からお願いします。

○田島委員

今期も継続して、労働者代表を仰せつかりました田島と申します。よろしく願いいたします。私からは、職業安定部、高齢者就労の社会参加の促進についてお尋ねしたいと思います。現在、エネルギー価格の高騰や円安などによる影響で、特に製造業においては、雇用者側も大

変厳しい状況に立たされている中で、賃金を引き上げ、また、高齢者の就労を継続させていかななくてはならない状況は大変厳しく、負担が大きいところだと思います。

その中でも、今回、こちらの今後の取り組みとして、高齢者雇用アドバイザーを活用して、継続雇用や定年引上げなどの環境整備に向けた企業への働きかけや相談を援助していくと記載いただいておりますが、雇用を継続していく上ではやはりお金というものがかかってきますので、高齢者雇用の助成金の周知、案内を雇用側にさせていただけることで、より一層、今後、雇用というのがつながっていくのではないかと思います。この取り組みの中にそういったものを入れていただければと思いますが、いかがでしょうか。

○職業安定部長 職業安定部でございます。御質問ありがとうございます。助成金につきましては、例えばですけれども、特定求職者雇用開発助成金等、高齢者の方を雇った場合の助成金等々いろいろ用意されております。ここに、特に助成金の周知ということの特出しはしておりませんが、アドバイザープランナーが会社さんにお邪魔して、いろいろアドバイスさせていただくときには、助成金というのは基本的に活用する、できるものは御紹介してやっているということで進めております。

ただ、助成金というのは使っていただいてこそでございます。使えるものが、知らなかったがために使えなかったといったことがないように、これからも周知に取り組んでまいりたいと思っております。

○田島委員 よろしく願いいたします。

○会長 では、佐渡島委員からお願いいたします。

○佐渡島委員 佐渡島です。今回初めて参加させていただきます。よろしく申し上げます。私のほうは、16ページの長時間労働の抑制に関するページで質問させていただきたいんですけども、下のほうの円グラフで、今年の4月から9月までの半年間の速報値ではありますけれども、違法な時間外残業ありという事業所がパーセンテージで言うと58.4%ということになっています。別冊で配付していただいている資料の21ページは、令和4年度、令和4年4月から今年の3月までの1年間の監督指導の結果で、違法な残業、時間外労働があったものというところで、47.8%という報道向けの資料が出ています。半年間で速報値ではあるんですけども、10ポイント以上、増加しているということが資料上、見られるんですけども、この点、何か特徴的なところがあるのかどうか、分かるところがあれば教えていただきたいということと、もう1点、この16ページの円グラフのほうですけれども、違法な時間外労働なしということで、119事業場、41.6%になっているんですけども、恐らく、私が思うに、別

冊の資料の21ページのほうですが、報道向けの資料の一番下に労働時間の把握が不適正なため指導したものの、136事業所18.9%という数字が出ていて、恐らくこの円グラフのほうで時間外労働なしとされたものは、きちっと時間管理がされていなくて、時間把握、労働時間の把握ができなかったというのも含まれているんじゃないかなと推測したんですけど、そういう理解でいいのかなどうか。もし分かれば教えていただければと思います。

以上です。

○労働基準部長 労働基準部長の北代でございます。座っ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。まず最初のほうの、今年の4月から9月の違法の、時間外労働の58.4%、別冊の資料の21ページにあります、これは昨年度、年度全体での違反があったものが47.8%ということで、ここは年度年度でかなりぶれがございまして、今の4年度でいきましたら、47.8%、その1年前は35.9%、その前の令和2年度であれば42.6%、令和元年度であれば58.5%ということで、これぐらいの幅のぶれというのが年度年度であるという状況なので、それはそういった実態と解釈しております。

それと、違法な時間外労働はなしというところですが、ここは実質的に、別冊の21ページの資料の一番下のほうにありますけども、ここは不適正な指導をしたものが136事業所で18.9%となっていますけども、こことイコールではないかという御指摘については、細かいデータの分析までできておりませんが、ここはちょっと違うというふうに解釈しております。

また、ターゲットを絞って監督指導を行っているので違反全体が高いというのは、このような結果かと思っております。

以上でございます。

○佐渡島委員 分かりました。どうもありがとうございました。

○会長 ちょっと時間が押してしまっただけで、では、最後で申し訳ないんですが、金子委員からお願いします。

○金子委員 今回から公益委員として務めさせていただきます弁護士の子と申します。よろしくお願いたします。次の議題とも関わるかもしれませんが、私からハラスメント防止についての御質問1点と意見を2点述べさせていただきたいと思っております。

資料1のところでは、19ページ、20ページにかかるかと思うんですが、実際、我々が法律相談業務等に従事しておりますけれども、業務に起因すると思われる精神疾患の方という御相談からは件数としても非常に増えております。その中の要因として、一つは、先ほどもありました長時間労働の点もそうですが、もう1点は、やはりハラスメントの問題が非常に起因してい

ると考えております。

この点に関しましては、資料1のところ、昨年4月1日からの労働施策総合推進法に基づくハラスメント防止措置対策に関して、防止対策を講じていない事業主には行政指導を行うという記載がございますけれども、この点につきまして、具体的な調査の状況方法、あるいは、その結果の行政指導の状況について教えていただきたいというのが質問の1点です。

意見としては、このハラスメントの防止に関しまして、1つ目が、恐らく事業主の意識改革というところは防止措置法に基づいて非常に注力させていただいていると思うんですが、やはり大事なのは、相談をお受けしていただき、労働者側についてもハラスメントの防止という意識が欠けている部分があると感じるところでございます。

よく伺いますと、管理職に対しては、ハラスメントの防止に関する研修等が徹底されている企業さんが多いと認識しているんですが、労働者全体を含めた研修までしているところは少ないように見受けられます。ハラスメントの対応も大分変質してきて、職場における優越的な地位ということも、単純に上司と部下という関係だけではなくて、同じような同僚同士のハラスメントですとか、あるいは部下から上司に対してのハラスメント、そのほかカスタマーハラスメント等も含めて非常に多様化していると思いますので、1点目の要望としては、労働者の方も含めた全体に対してのハラスメントの防止のための研修を周知徹底していく必要があるのではないかとということが意見です。

2つ目が、労働相談、ハラスメント相談窓口についてですけれども、私も個別労働紛争調整のあっせん委員と調停委員をさせていただいているんですが、その中でも企業内部のハラスメント相談窓口がもう少し十分に機能していれば、そういった個別紛争に至らずに済んだのではないかとと思われる案件が散見されました。特に中小企業さんですと、相談窓口をつくるということ自体もなかなか難しいところはあるんですが、つくった上で、そこをどう運営していくかということが十分機能されずに、相談窓口としてはあるんだけど、周知されていないですとか、そこに相談に行ったけれど、全く対応されずに終わってしまったという労働者の方の意見を聞いております。そういったところから、相談窓口の運営についての具体的なロールモデルですとかケースを、特に中小企業の事業主さんの方に啓発、周知していただくというところが必要ではないか考えております。

私から以上です。

○会長 御意見、御要望ということですが、もし何かリプライがあればお願いします。

○雇用環境・均等部長 御意見ありがとうございます。御参考までに、ハラスメント関係の相

談の中で、パワハラ関係の相談につきましては、労働者からの相談が8割近くを占めておりまして、その内容としては、パワハラを受けても相談できる窓口がないという相談も多い状況がございますので、会社内で、ハラスメントの窓口を明確にして、また、社内研修を実施した上で、効果的な対策、実効性のある対策が講じられるように指導してまいります。特に労働局では相談を端緒として、匿名の相談であっても、事業所側に相談を伏せての報告徴収なども行っておりますが、そのときにハラスメント対策の実施状況をお伺いしまして、形式的なポスターの掲示だけではなくて、社内研修を行っていくことも含めて指導してまいりたいと思っております。

また、働き方改革推進支援センターの取組の紹介になりますが、中小企業では、社内研修の講師、自社の中で講師を誰か担当したりというのは難しい状況もございますので、センターでも、社内研修の講師派遣というような支援も行っておりますので、周知してまいりたいと思っております。ありがとうございます。

○金子委員 ありがとうございます。

○会長 ありがとうございます。皆様、大変活発な御意見、御発言ありがとうございました。委員の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、審議会として要望いたします。

次に、議題（４）埼玉第14次労働災害防止計画の変更について、労働局から説明をお願いいたします。

○健康安全課長 労働基準部健康安全課長の繁野です。私から説明させていただきます。着座にて失礼します。

議題（４）埼玉第14次労働災害防止計画の変更についてですけれども、まず初めに、本件は本来、労働災害防止部会が所掌する内容ですが、委員の改選の時期ということも踏まえまして、事前に会長、労働災害防止部会長の御了承をいただきまして、本審議会での審議により議決を経て進めさせていただきたいということであります。どうぞよろしく願いいたします。

資料は4つ用意させていただいております。資料3-1から3-3と、参考資料の2でございます。

初めに、今回の変更の経緯について説明させていただきます。資料3-2を御覧いただければと思います。

まず、「労働災害防止計画とは」というところで、右上にありますけれども、労働安全衛生法に基づき、労働災害を減少させるため、国、事業者、労働者等の関係者が取り組むべき事項を

定めた5か年計画でございます。国が定めた計画を推進するために、各都道府県労働局でも計画を定めておりまして、埼玉労働局では、前回、労働災害防止部会・審議会の審議報告を経まして、令和5年3月に計画を策定したところでございます。

裏面を御覧ください。第14次の計画では、これまで13回にわたって計画がありますがけれども、それと異なりまして、少し印刷が見切れておりますが、真ん中の指標がアウトプット指標で、その一番右がアウトカム指標となっております。2段階の目標設定というのが新しいポイントでございまして、左側のカラフルに書いてあるところですけども、8つの重点事項を定めまして、労働局の具体的取組により、アウトプット指標として掲げる事業場の安全性活動を向上させて、その結果、アウトカム指標として掲げる労働災害の減少等につなげるといった構成になっております。

本計画で掲げるアウトプット指標である県内の事業場の安全性活動の状況を把握するために、今年度4月に自主点検を行いました。その結果が参考資料の2にまとめてございます。今回の変更は、この自主点検結果を踏まえまして、計画を変更させていただくものでございます。

変更の内容について説明させていただきます。資料3-1を御覧ください。資料3-1の上の黒丸の2つですが、大きく2つの箇所の変更がございます。まず1つ目が、既にアウトプット指標の目標を自主点検の結果として達成したものについて、その数値目標を変更するものでございます。下の表の青色の箇所でございます、計2か所でございます。

2つ目が令和5年度の数値が高水準の90%以上となりまして、その数値目標10%以上の増加をしますと100%以上となってしまっていて、達成できないような状況にあるものについて、指標を変更するもので8か所ございます。一つの例として、数値目標の修正、指標の修正のいずれも必要となっている3番の高年齢労働者の労働災害防止対策の推進に関するアウトプット指標について、説明させていただきます。

参考資料2の5ページ目を御覧ください。高年齢労働者の労働災害防止対策につきましては、アウトプット指標としまして、エイジフレンドリーガイドラインに基づく措置の実施割合を掲げておりました。このガイドラインでは、あらゆる対策を網羅的に記載しているということで、何らかの措置を実施している割合で見ますと、99.6%となります。

6ページ目を御覧ください。新しくアウトプット指標と数値目標を変更しまして、ガイドラインを把握した上で、同ガイドラインに基づく措置を実施する事業場の割合ということで見ますと、令和5年度に56.2%となります。このアウトプット指標により、令和9年度までに10%以上の増加を目指すという形で、修正したいと考えております。

ガイドライン全体の措置内容を把握した上で、各職場で必要な対応を検討するというのが安全性活動には重要でございますので、こうした指標とさせていただきます。

そのほかの指標、数値目標の変更についても同じように、先ほど大きく2つ掲げさせていただいた考え方で修正を行っているものでございます。この変更に伴いまして、資料3-2、3-3の概要と本文について、埼玉労働局のホームページに掲載して、行政の推進を図っているところですが、アウトプット指標の部分を変更させていただきたいというものでございます。

また、この変更に合わせて、前回、計画策定時には、年間の労働災害の確定値がまだ出ていなかったところがございますので、その部分の修正を行うなどの調整を一部させていただきます。

資料3-1に戻りまして、今後の予定のところに書かせていただいているものですが、今後は、本審議会での審議を踏まえて、計画を変更させていただいたのち、来年度以降につきましては、計画の実施状況、目標の達成状況を評価しまして、地方労働審議会での御報告をさせていただきますと考えております。また、令和7年度に再度、アウトプット指標を把握するための自主点検を行う予定としておりますので、その結果を見て、計画に基づく実施事項がどの程度アウトプット指標の達成に寄与しているのか。また、アウトプット指標として定める事業者の取組がアウトカム指標の達成に寄与しているかどうかということを確認、評価しまして、必要に応じて計画を見直すということにしたいと思っております。

本議題の説明は以上です。

○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、もし御質問がございましたら御発言ください。大丈夫そうですかね。

それでは、埼玉第14次労働災害防止計画について、事務局の案のとおり変更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 では、ありがとうございます。

続きまして、議題5、そのほかですが、埼玉県革靴製造業最低工賃及び埼玉県紙加工品製造業最低工賃の改正について、労働局から説明をお願いいたします。

○賃金室長 賃金室の生木谷と申します。着座にて失礼いたします。

資料4を御用意ください。1ページ目の表は、埼玉で設定している最低工賃の改正等の経過

です。本年度は、令和4年度から6年度までの第14次最低工賃新設改正計画の2年目に当たります。そこで、埼玉県革靴製造業最低工賃の改正について、事務局より御報告いたします。

革靴製造業については、令和5年4月12日に改正諮問を行い、6月18日、最低工賃専門部会を開催議決いたしました。

資料をめくっていただきまして、次のページは専門部会の報告書、さらに次のページは部会報告書の別紙でございます。最低工賃専門部会において、この表のとおり工賃を改正すべきであるという結論に達したところです。

革靴製造業最低工賃の改正に関しては、令和4年度第2回埼玉地方労働審議会において、専門部会での議決をもって審議会の議決とするということについて、あらかじめ議決をいただいておりますので、さらに次のページのとおり答申を行いました。

答申の別紙2は、専門部会報告書についている表と同一のものでありますので、添付を省略しております。改正の内容はこの表のとおりでございますけれども、既存の工程、製甲と底付けの工程ですが、これらのうち、パンプスの製甲については11%アップ、それ以外は16%アップということになりました。また、新たに、一番下の裁断の工程に関する工賃が追加されたところです。

この答申を受けて、所定の異議申出期間を設けたところ、異議申出はございませんでした。その後8月1日に官報公示を行い、8月31日に発効いたしました。

革靴製造業についての報告は以上でございます。

○会長 ありがとうございます。ここまでのところで皆さんから何か御質問ありますか。大丈夫ですかね。

では、次に、紙加工品製造業最低工賃について説明してください。

○賃金室長 最低工賃については、該当する家内労働について実態調査を行い、その結果を見た上で諮問するか否かを判断しております。紙加工品製造業に関する家内労働実態調査については、現在、取りまとめの作業を行っているところです。今後、改正諮問を行うことになった場合の手続について御説明いたします。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。ついては、各業界の状況について、専門的な知識を有する方を臨時委員として会長に指名していただく準備に入りたいと考えております。

そこで、専門部会の運営等に関してお伺いしたいことが2点ございます。

1つ目は、専門部会の議決の効力に関するものです。埼玉地方労働審議会運営規程の第12条に、部会長が審議会の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係る事項に関して、審議会の議決を特に必要とすることを認めたときはこの限りでないという規定が置かれております。これに基づいて、紙加工品製造業最低工賃の改正については、専門部会の議決をもって審議会の議決としてよろしいかお伺いいたします。

2つ目は、専門部会の廃止に関することです。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項で定めておりますので、この規定に基づいて、専門部会がその任務を終了したときはこれを廃止することとしてよろしいか、お伺いいたします。

○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、御質問ありますか。大丈夫ですかね。

それでは、紙加工品製造業最低工賃について諮問がなされた場合、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。

それでは、そのほか事務局から何かありますでしょうか。

○企画課長 失礼いたします。資料5としてお配りした事項についてお諮りさせていただきたいと思っております。埼玉地方労働審議会の傍聴につきまして、会議公開要領及び事務処理要領に基づいた取扱いをさせていただいておりますが、傍聴申込み先でございました雇用環境・均等室が、この4月で雇用環境・均等部に組織改編されたため、申込み先を雇用環境・均等部企画課とさせていただきたいと思っております。また、傍聴の申込みに際し、ファクスの利用の原則廃止という方針が示されていることを踏まえまして、申込み方法等について、ファクスからメールに変える内容に改正させていただきたいと思っております。

○会長 ただいまの説明につきまして、御質問等ありますでしょうか。大丈夫ですかね。

では、事務局提案のとおり改正します。

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。

○企画課長 金井会長、ありがとうございました。また、委員の皆様には御審議をいただきありがとうございました。

それでは、閉会に当たりまして、久知良局長から御挨拶をさせていただきます。お願いいたします。

○局長 委員の皆様におかれましては、本日、長時間にわたりまして、本当にたくさんの御意見、御指摘、御提案等いただきまして、ありがとうございました。私どもの行政運営に当たりまして、大変参考になる御意見、御指摘だったと考えております。できる限り御意見等を反映させられるようにして、今年度、下半期の行政運営に取り組んでまいりたいと考えております。

また、御意見、御提案の中には、制度に関わるものということで、なかなか労働局の対応というのが難しいものもございましたが、その部分については、本省等にも情報を提供し、あるいは関係機関とも連携いたしまして、取り組んでまいりたいと思います。下半期も対応に全力を尽くしてまいりたいと考えておりますので、ぜひ今後とも御支援のほどよろしくお願い申し上げます。

本日は誠にありがとうございました。

○企画課長 ありがとうございました。本審議会の議事録につきましては、開会前に御説明いたしましたとおり、委員の皆様の御確認の後に、当局のホームページに掲載させていただくこととしております。また、今年度、第2回の審議会でございますが、既に御案内させていただいておりますとおり、令和6年2月29日を予定しております。多くの皆様に出席いただける日ということで調整させていただいたんですが、なかなか御都合のつかない方もいらっしゃるかと思います。申し訳ございません。後日、事務局から正式な御案内をさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

以上をもちまして、閉会とさせていただきます。本日は大変お忙しい中、誠にありがとうございました。

午前 11時36分 閉会