

令和5年度第2回
埼玉地方労働審議会

令和6年2月29日（木）

埼玉労働局雇用環境・均等部企画課

午前 9時44分 開会

○企画課長 おはようございます。時間前ではございますが、皆さん、おそろいですので、ただいまより令和5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・均等部企画課の堀口と申します。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。

開催に当たり、埼玉労働局、久知良局長より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。

皆様におかれましては、年度末のお忙しい中、この会合に出席いただきまして誠にありがとうございます。また、私ども労働行政の推進に、日頃からいろいろな立場で御理解、御協力をいただいておりますことを、この場を借りて厚く御礼を申し上げます。

令和5年度につきましては、新型コロナウイルス感染症の位置づけが5類に移行し、社会経済活動が正常化するという一方で、経済的には以前の落ち込みから上向く傾向も見えてきたところではありましたが、一方で、少子高齢化による生産年齢人口の減少を背景にして、県内企業における人手不足への対応が、以前に増して急務となっている状況になっております。

特に、人手不足感が深刻化しております中小企業における人材の確保が、喫緊の課題となっております。

このような状況を踏まえまして、令和6年度における埼玉労働局の行政運営方針案を作成させていただいておりますので、この後御審議のほどお願いいたします。

また本日は、埼玉県紙加工品製造業最低賃金の改正に関する諮問をさせていただきますので、この審議についてもよろしくお願い申し上げます。

それから1点だけ、新しい動きを御紹介させていただきますと、皆様方のテーブルにシールを配付させていただきました。今年いよいよ7月3日に、新しい1万円札が発行ということで、郷土の偉人渋沢翁が、その肖像画となるということになっております。

そういう中で、私ども埼玉県で活動させていただいている行政機関として、何かできないかと思っていたところですが、このたび最低賃金の広報用に、渋沢栄一翁の1万円札をモチーフにしたロゴを、深谷市に御協力いただいて作成したところでございます。今後、これを使って広報をしていきたいと思っておりますので、御協力のほどよろしくお願い申し上げます。

本日は、皆様から忌憚のない御意見を賜りまして、令和6年度の行政運営に取り組んでいきたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

簡単ではありますが、開催に当たりまして一言御挨拶を申し上げます。どうぞよろしくお

願いたします。

○企画課長 それでは、議事に入ります前に、お手元にお配りした資料について確認をさせていただきます。

配付資料につきましては、次第にも記載をさせていただいておりますけれども、まず会議次第。座席表。出席者名簿。第12期埼玉地方労働審議会委員名簿・部会委員名簿。地方労働審議会令・埼玉地方労働審議会運営規程。埼玉地方労働審議会会議公開要綱・埼玉地方労働審議会の公開に関する事務処理要領。

その後に、資料1といたしまして、令和6年度埼玉労働局行政運営方針(案)。それから、資料2、埼玉県紙加工品製造業における家内労働実態調査結果でございます。また、参考資料といたしまして、関係資料をつけさせていただいております。

資料に不足するものなどがございましたら、お知らせいただければと思います。よろしいでしょうか。

次に、委員の交代について御報告をさせていただきます。労働者側代表の平尾委員、加藤委員が退任されまして、新たに小林委員、海老原委員に御就任をいただきました。

また、地方労働審議会運営規程第11条におきまして、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。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、金井会長にお諮りをした結果、海老原委員には家内労働部会に、小林委員には労働災害防止部会に、それぞれ御所属いただくことになりました。どうぞよろしくお願いいたします。

そのほかの御出席の皆様の御紹介につきましては、名簿によって代えさせていただきたいと思っております。

なお本日、長谷委員につきましては、御都合により御欠席となっております。

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

○会長 皆さん、おはようございます。

埼玉地方労働審議会会長の金井です。本日も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、円滑な審議会運営への御協力をお願いいたします。

さて、本日は、令和6年度の労働行政運営方針などについて、労働局より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して、委員を代表しての挨拶

捗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。

○企画課長 ありがとうございます。

それでは、ここからは議事の進行を金井会長にお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○会長 それでは、令和5年度第2回埼玉地方労働審議会を開催いたします。

はじめに、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。

○企画課長 本日の委員の出席状況につきまして、御報告をいたします。

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させていただきます。

また、本審議会は、埼玉地方労働審議会運営規程第7条の規定によりまして、原則として公開の会議とさせていただいており、また議事録についても、同第8条第2項により、公開をさせていただくということになっておりますので、御了承くださいます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会議公開要綱に基づき、公示をいたしました。傍聴の希望者はございませんでしたので、御報告をさせていただきます。

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ます。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運営方針（案）」について、労働局から説明をしてください。

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。よろしくお願いいたします。

○総務部長 総務部長の鈴木でございます。

私のほうから、令和6年度における当局の行政運営方針について、資料1の令和6年度埼玉労働局行政運営方針（案）をもとに、まとめて説明をさせていただければと思います。失礼ではございますが、着座にて説明をさせていただきます。

まず、資料1でございますが、1ページは労働行政を取り巻く情勢等について、記載をしています。

県内においては少子化による人口減少や高齢化、さらには東京への人材流出等といった背景から、企業における人手不足への対応が急務となっており、特に人手不足感が深刻化している中小企業における人材確保が課題となっております。

こうした中、企業には、構造的な賃上げの実現に向けた積極的な対応とともに、多様な人材

がその能力を生かして活躍できる環境の整備を図っていくことが求められております。

こうした状況を背景に、埼玉労働局では、1つとして最低賃金、賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等、1つに、リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進、もう一つに多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり、この3つの取組を大きな柱としまして、令和6年度の事業を進めてまいりたいと考えております。

下の雇用失業情勢でございますが、令和5年度におきましては、新型コロナウイルス感染症の感染法上の分類が5類へと移行し、経済活動の正常化の動きが強まりを見せる中、宿泊業、飲食サービス業などの対面型のサービス業を中心に、求人状況の回復が見られている状況でございます。

ここからは、先ほど申しあげました3つの取組の柱の各項目について、説明をさせていただければと思いますが、時間の関係もございますので、新規事業や拡充拡大する事業を中心に説明をさせていただければと思います。2ページを御覧いただければと思います。

1つ目の柱であります最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等のうち、中小・小規模企業等の生産性向上に向けた支援についてでございます。

最低賃金の引上げには、特に中小・小規模企業等の生産性向上が一層不可欠であることから、引き続き、業務改善助成金の活用による業務改善や、生産性向上を通じた賃金引上げを支援してまいりたいと考えております。

また、支援に当たりましては制度の活用が一層図られるよう、埼玉働き方改革推進支援センターや関係機関等とも連携しながら、効果的な周知に努めてまいりたいと考えております。

続きまして、3ページでございます。同一労働同一賃金の遵守の徹底についてでございます。

埼玉労働局管内の事業所においては、少なからず法違反が見られるところでありまして、引き続き同一労働同一賃金の確保に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善を進めていく必要がございます。

前回の審議会でも説明をさせていただいておりますが、雇用環境・均等部と労働基準監督署との連携により報告徴収等を行い、法違反がある場合は助言指導を行いますとともに、法違反がない場合であっても、埼玉働き方改革推進支援センターが開催するセミナーを通じた情報提供や個別支援等により、待遇差の改善につなげる取組を進めてまいりたいと考えております。

また、非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援といたしましては、キャリアアップ助成金の活用促進をはじめ、年収の壁・支援強化パッケージの周知を通じて、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押ししてまいりたいと考えております。

4 ページでございます。2 つ目の柱でありますリ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進についてでございます。

県内企業におきましては、99.8%が中小企業・小規模事業者といった中、東京への人材流出もあって、人材確保はますます困難性を増しております。事業活動への影響も懸念されるところとなっております。

ハローワークにおきましては、オンラインを活用した採用活動への支援や、求人充足に向けた助言等、求人企業に対するきめ細かな支援の充実を図ってまいりたいと考えております。また、特に人手不足が深刻な分野における人材確保につきましては、地方自治体や関係団体とも課題を共有しつつ、効果的な対策を講じてまいりたいと考えております。

下段の2 のリ・スキリングによる能力向上支援についてでございますが、公共職業訓練と求職者支援訓練につきましては、委託費の上乗せ措置等により、デジタル分野の訓練を全訓練コースの3割程度まで拡充することを目指してまいります。

また、ハローワークにおきましては、求職者に対し、労働分野に係る職業訓練や適切な受講あっせんをすることにより、これら訓練の受講機会を確保するとともに、訓練受講者に対してきめ細やかな就職支援を実施することにより、就職率の向上を図ってまいりたいと考えております。

5 ページの上段には、在職中の労働者に対する能力向上への支援について記載をしております。労働者の主体的な能力向上を支援する企業に対しまして、訓練経費や訓練期間中の賃金を一部助成する人材確保支援助成金の活用を通じた支援を引き続き実施してまいりたいと考えております。

6 ページでございます。3 つ目の柱である多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりについてでございます。

フリーランスにつきましては、昨年5月に、フリーランスに関する新しい法律として、フリーランス・事業者間取引適正化等法が公布され、今年の秋頃までに施行予定となっております。フリーランスや発注事業者等から問合せがあった際には、適切に対応していくとともに、あらゆる機会を捉えまして、フリーランス法の周知啓発を図ってまいりたいと考えております。

7 ページでございます。埼玉県公労使会議についてでございますが、この会議につきましては、行政、労働団体、経済団体の代表者により構成されておまして、本年度は2月8日に、宮崎厚生労働副大臣、大野埼玉県知事御出席のもと開催をしているところでございます。

令和6年度は、中小企業・小規模事業者の働き方改革や、賃金引上げに向けた環境整備が円

滑に進むよう賃金引き上げ、リ・スキリング、働き方改革の推進による人材確保の実現をテーマとして、官民一体となって取組を進めてまいりたいと考えております。

年間スケジュールにつきまして、ページ下段に記載をしておりますので御参照いただければと思います。

9ページを御覧いただければと思います。安全で健康に働くことができる職場づくりについてでございます。

長時間労働の抑制につきましては、引き続き、各種情報から長時間労働の疑いのある事業場の監督指導を徹底するとともに、中小企業・小規模事業者に対して、埼玉働き方改革推進支援センターや、労働基準監督署の相談支援班による各種支援を実施してまいりたいと考えております。

また、労働災害防止につきましては、11ページですが、埼玉第14次労働災害防止計画の2年目でありまして、安全に働くことのできる埼玉の実現に向け、引き続き関係団体等と連携をしまして、本計画の大きな柱であります、事業場が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発を図ってまいりたいと考えております。

14ページでございます。女性の活躍推進・男性の育児休業取得促進と、仕事と育児・介護の両立支援の推進についてでございます。

人手不足への対応が急務となっている埼玉県では、働く場面において、女性の力が十分に発揮できるよう、女性活躍のための取組を一層進めていく必要がございます。女性活躍推進法に基づく男女の賃金差異に係る情報公表の履行確保を図るとともに、女性の活躍推進に関する状況が優良な企業のえるぼし認定の取得促進を図ってまいりたいと考えております。

また、仕事と育児・介護の両立支援等を含めた事業主への支援の拡充についてでございますが、男性の育児休業につきましては、昨年閣議決定されましたこども未来戦略におきまして、民間企業における取得率を2025年に50%、2030年に85%が目標と定められたところでございます。ページのグラフにもございますように、全国における男性の育児休業の取得率は17.13%ということになってございます。

埼玉県内の状況につきましては、労働局独自の集計というのがございませんけれども、参考値といたしまして、埼玉県の就労実態調査におきまして、令和4年の男性の育児休業取得率ということで、27.0%ということで、全国を上回っている状況でございます。

しかしながら、目標達成に向けては、さらなる取得率の向上が必要でございます。男性が育児休業することにより、育児のワンオペを解消できるだけでなく、女性の継続就業の促進、企

業全体の働き方改革にもつながることから、非常に重要でございます。

男性の育児休業取得状況の公表の義務化の着実な履行確保を図るとともに、産後パパ育休をはじめとした育児・介護休業法に基づく両立支援制度について、労働者の方が円滑に利用できるよう周知徹底を図ってまいりたいと考えております。

なお、次世代育成支援対策推進法と育児・介護休業法につきましては、改正の議論が進んでおりますけれども、成立した際には、改正法の周知徹底を図ってまいりたいと考えております。

16ページでございます。マザーズハローワーク等による就職支援についてでございます。

マザーズハローワークでは、子育て等を機に離職した者の再就職等を支援するため、地域の子育て支援拠点等と連携し、これら施設を利用する潜在的求職者に対しまして、アウトリーチ型の支援を展開するとともに、仕事と育児の両立がしやすい求人確保とマッチング支援、オンラインによる職業相談やセミナー等の支援を強化してまいりたいと考えております。

17ページでございます。高齢者の就労による社会参加の促進についてでございますが、定年後も働きたいという高齢者が増加する中、これらの方々を支援するため、県内13カ所のハローワークに生涯現役支援窓口を設置しまして、職業相談や職業紹介、職業生活の再設計に係る就労支援等を実施してまいりたいと考えております。

また、シルバー人材センターと連携するなど、高齢者の多様な就業ニーズに対応した支援を展開してまいりたいと考えております。

障害者の就労促進につきましては、民間企業における障害者の法定雇用率が、令和6年4月には現在の2.3%から2.5%、令和8年7月には2.7%への引上げが予定をされているところでございます。

ハローワークにおきましては、関係機関とも連携を図りながら、障害を有する求職者に対して、特性に応じた丁寧な支援を行うとともに、障害者雇用の経験やノウハウが不足する企業に対する支援を強化してまいりたいと考えております。

18ページでございます。外国人求職者への就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進についてでございますが、外国人求職者に対する就職支援においては、ハローワークにおける職業相談、職業紹介のほか、必要に応じて、日本語や職場におけるコミュニケーション能力の向上等を目的とした研修へ誘導するなど、安定的な就職と職場定着の促進を支援してまいりたいと考えております。

また、企業からの外国人の採用に関する相談に対しましては、外国人雇用管理アドバイザーを活用した助言・援助を実施してまいりたいと考えております。

以上、駆け足となり大変恐縮でございますが、令和6年度における埼玉労働局行政運営方針（案）について説明をさせていただきました。

なお、今回説明できなかった部分につきましては、資料で御確認いただければと存じます。

何とぞ御審議のほど、よろしく願いをいたします。ありがとうございました。

○会長 ありがとうございます。

今、令和6年度の労働行政の運営方針につきまして、労働局から御説明いただきました。御質問、御意見等いただきたいと思いますが、ある方は挙手をお願いいたします。

では武藤委員、お願いします。

○武藤委員 ありがとうございます。詳細な御説明、大変ありがとうございました。

私から2点、発言をさせていただきます。1点目は賃上げに向けた企業支援について、それから2点目として女性活躍両立支援の推進、この2点について発言をさせていただきます。

まず、1点目ですが、賃上げに向けた企業支援ということで、日本商工会議所によります直近の調査では、令和6年度に賃上げを予定している企業のうち、業績の改善が見られないけれども人材確保のために実施する、いわゆる防衛的賃上げをするというところが約6割を占めてございます。

業績改善による賃上げへの原資を確保した上での賃上げでなければ、経済の好循環につながらないものと考えます。その賃上げの原資を確保するために必要なのが、生産性の向上と適切な価格転嫁ということかと思えます。

御説明いただいた行政運営方針では、生産性向上への支援について記載をさせていただいておりますけれども、価格転嫁の適正化に関する言及がございません。令和5年度の運営方針の中では、パートナーシップによる価値創造のための転嫁、円滑化パッケージなどを挙げて、関連の記述がございました。

こちらについては、政府一体となって取り組むべき喫緊の課題でございます。労働局においても、取り組んでいただいていると思いますが、その旨、この行政運営方針の中でも記述があってもよかったのではないかと考えております。

特に埼玉県では、産、官、金、労で協定を結んで先進的に取り組んでいる課題でございます。埼玉労働局さんにも積極的に参画をいただいているところだと思いますので、埼玉県ならではのそういった取組についての記述があってもよかったのではないかと考えます。

また、公正取引委員会が、今回資料もお配りいただいておりますけれども、労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針を定めて取り組んでいただいております。この指針の実効性

を高めることが大変重要だと考えます。

埼玉労働局の各機関と、この指針を実行する公正取引委員会との連携体制がどうなっているのか、例えば指針、この指針の中では、指針に従わない場合には厳正に対処するという旨が明記されておりますけれども、例えば、指導に該当するような疑わしい事例を労働局の機関の中で確認した場合に、情報提供を行うといったような体制があるのかどうか、御説明いただければと思います。

2点目として、女性活躍、両立支援の推進について、資料だと14、15ページのところで。こちら、日本商工会議所の調査で、両立推進の必要性を感じているという企業は8割を超えているものの、そのうちの半数は十分に組み合わせていないと答えております。

また、規模別には規模の小さい企業ほど、組み合わせていない割合が高いということがございます。この規模の小さな企業、実情は多様で、業務の見直しなど、社内体制の整備、多様で柔軟な働き方の導入などについて、伴走型の支援が必要になってくると思っております。

また、資料の中でも記述がございますけれども、各種助成金など、多くの支援メニューを御用意いただいております、大変ありがたいところでございます。

ただ、今回発言するに当たって埼玉労働局のホームページ等を、参考に見せていただいたところ、この助成金の案内について、案内の仕方が何か分かりづらい。助成金にはいろいろなメニューがあるのでなかなか難しい、御苦労されているんだろうと思っておりますけれども、例えば労働局のトップページから入って、窓口案内から助成金に関することをクリックするとハローワークがまず案内されて、これは多分、雇用関係の助成金についての案内かと思っておりますけれども、また別のところから各種助成金のところでメニューごとに見ていくと、例えば、両立支援というところだと埼玉労働局指導課が出てきますし、また働き方改革推進支援助成金というところでは、雇用環境・均等部が案内されるという形になっています。

また、もう一つ、働き方改革に関するワンストップ窓口として、働き方改革推進支援センターがありますが、こちらの内容を見ますと、訪問コンサルティングですとか、実情に応じたきめ細かな支援をいただいているようで、非常に有意義な機関だと思います。この働き方改革の推進というものは両立支援と非常に密接に関連があると思いますが、この支援センターの助成金の案内の中には、両立支援助成金の記述がありませんでした。

1つ伺いたいのは、この支援センターの守備範囲に、両立支援に関することは含まれているのか、両立支援の助成金が担当業務に入っているのかどうか。また労働局の雇用環境・均等部との役割分担がどうなっているのか。できれば、ワンストップで相談に乗っていただけるとこ

ろで、解決するのが望ましいと思いましたが、発言をさせていただきました。どうぞよろしくお願いたします。

○会長 武藤委員、ありがとうございます。

それでは、まず賃上げに向けた企業支援について、お願いします。

○労働基準部長 労働基準部長の北代でございます。よろしくお願いたします。

武藤委員、御意見ありがとうございました。1点目の最低賃金、賃金の引上げに向けた中小・小規模企業への支援についてのところで、私から回答させていただきます。

労務費の価格転嫁につきましては、中小企業等が賃金の原資を確保する上で必要不可欠と考えています。当局におきましても、埼玉県公労使会議などの取組を通じまして、賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行っていくこととしていますので、また先進的な取組を進める埼玉県戦略会議とも連携を踏まえまして、その点につきましては、行政運営方針への記載を行っていきたいと考えております。

また、労務費の適切な価格転嫁のための価格交渉に関する指針については別途この一枚物を配付しておりますけれども、労働局としましても、例えば各種会議、説明会の機会を通じて、このリーフレットを活用することによって、周知に取り組んでまいりたいと考えています。このリーフレットは、実は昨日、本省から届きましたので、別途配付させていただいた次第でございます。

今回の指針に基づくものではございませんけれども、監督指導におきましては、必要に応じて、公正取引委員会の窓口を教示する、またパートナーシップによる価格円滑化の取組の一環としまして、賃金引上げの阻害要因として買いたたきなどが疑われる場合には、事業者を確認シート、簡単なチェックシートのようなものですが、これを交付して、該当があれば公正取引委員会または中小企業庁に情報提供する仕組みもございますので、適切に今後その運用を行っていきたいと考えております。

よろしくお願いたします。

○会長 どうぞ。

○雇用環境・均等部長 よろしいですか。雇用環境・均等部長の辺田でございます。

武藤委員からの2点目の御意見、ありがとうございます。

大きく2つあったかと思えます。1つ目が、両立支援、育児・介護の両立支援の推進に当たって、中小企業ではその業務の見直しなど、社内体制の整備ですとか、柔軟な働き方の導入に向けた伴走型の支援などが必要ではないかという御意見でございました。

御意見のとおりでございます。先日、出生数が急激に減少しているという発表がございましたけれども、やはり少子化に歯止めをかけていくためには、企業においても、子育て支援に係る積極的な取組が必要であり、特に中小企業への支援が必要になっております。

昨年12月に閣議決定しましたこども未来戦略では、共働き、共育てを強力に進めることとしております。その中で、中小企業への支援策を拡充することも含まれております。具体的には、男女の育児休業者を支える体制整備を行う中小企業に対する助成金制度、こちらを大幅に拡充いたします。例えば育児休業者が出た場合の業務を周りの社員がカバーするという企業が多いかと思いますが、そういった企業に対する助成制度なども拡充いたします。

また、伴走型の支援につきましても、既に委託事業という形で、仕事と家庭の両立支援プランナー、その専門家を中小企業に派遣しヒアリングをして、その企業に、課題に沿ったプランを提案するというような伴走型の支援も行っておりますが、こちらも拡充される予定であります。さらに来年度につきましては、新たにマニュアル動画なども作成いたしまして、周知を図ることとしております。

こちらの各種支援につきましては、今国会に提出予定の育児・介護休業法の改正法案、こちらが成立した場合には、各種会合での周知、説明会なども開催する予定でありますので、そういった機会に合わせて周知をまいります。

それから、2点目の助成金関係の相談窓口の案内が分かりにくいという御指摘でございます。それから、埼玉働き方改革推進支援センターと雇用環境・均等部の役割分担も分かりにくいということで、ワンストップ相談での窓口が必要ではないかという御意見、ありがとうございます。

労働局では各種助成金がございますが、窓口も各部に分かれておりまして、労働局の申請窓口と働き方改革推進支援センターと、申請者のニーズに合わせて相互に連携しながら、どちらでもワンストップで対応しているところでございます。

ただ、その内容によっては、やはり助成金申請のさらに詳しい要件については、労働局をセンターから紹介いただくというような取次ぎもしておりますが、各種助成金がある中で、どの助成金を利用したらいいか、助成金の概要程度であれば、まずはワンストップでセンターを御利用いただきたいと思いますと考えております。

具体的には、各企業を訪問いたしまして、各企業のニーズに沿った助成金の御案内もしておりますので、まずはセンターを御利用いただくように周知をまいります。

それから、労働局の雇用環境・均等部の両立支援関係の助成金の窓口と、センターの窓口と

が分かりにくいというお話がありましたが、本日配付資料の参考資料になりますが、5ページから6ページのところに、埼玉働き方改革推進支援センターの案内チラシを配付しております。

そして、6ページのところに相談内容も具体的に記載しておりますが、助成金については、各種助成金の申請活用に係る相談対応をしております、この中には両立関係の助成金も含めて対応しております。また、助成金申請に必要な育児・介護休業規定の整備なども、個別にアドバイスもさせていただいております。

ぜひ、このセンターも御利用いただくように、またホームページの中で分かりにくいという御指摘もございましたので、分かりやすく案内できるように、ホームページの見直しにつきましても検討してまいります。

御意見ありがとうございました。

○武藤委員 ありがとうございました。

1点目については、この適正な価格転嫁推進に大変重要だと思いますので、パートナーシップ構築宣言の実効性、あるいはこの公正取引委員会の指針の実効性を高めるということで、ぜひお願いをしたいと思います。

また2点目、両立支援の関係、支援内容も拡充いただけるということで、大変ありがとうございます。企業にとって、やりたいけれども何をやったらいいのか、どんな支援が受けられるのかというのが分からなくてというところが多いかと思っておりますので、ぜひきめ細かな丁寧な御対応をいただけるとありがたいと思います。

どうもありがとうございました。

○会長 御意見ありがとうございます。

ほかに、御意見、御質問ある方、挙手をお願いいたします。

では、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。詳細な説明、ありがとうございました。

私からは、資料1のリ・スキリングによる能力向上支援、4ページにございますけれども、このうちのデジタル分野に関して質問させていただきたいと思っております。

デジタル技術、例えば各種デジタル機器の操作であるとか、今、経理処理だとか顧客管理だとか勤怠管理など、様々な分野で各企業も導入しております。さらには、生成AIの活用といったことも、今非常に重要となってきております。これらをどのように使いこなしていくかというのは、今後、企業の存続を左右するような重要なものであると考えております。

そうした中で、リ・スキリングによる能力向上支援に取り組んでいただいていることは、非

常にありがたいと思っております。

質問ですが、まずハローワークにおけるデジタル分野の受講勸奨をされていると、資料にございますけれども、その方法をお聞きしたいということ。それから、個別伴走型支援を実施とありますけれども、その方法や実績につきまして、お伺いしたいと思います。

以上です。

○会長 ありがとうございます。

では、労働局からお願いいたします。

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

リ・スキリングのデジタル分野の訓練コースでございますけれども、ハローワークにおきましては、職業相談の中で御希望などをお伺いして、必要な訓練、訓練が必要な方には訓練をお勧めするというような形をしております。

特にデジタル分野につきましては、特に非常に専門性の高い内容となっている場合もございますので、ハローワークの担当者がその辺りを、デジタル分野の訓練の開講する訓練のカリキュラムや特色を、よくまず理解するということをしておりまして、それを求職者の方の意見をよく伺って、こういったところにデジタル分野の仕事というのが、今非常に重要なのでやってみませんかということで、詳しく御説明をしてお勧めしているというところがございます。

また、ハローワークの中だけではなくて、訓練説明会ということもやっております。その中で、デジタル分野の訓練機関の方に積極的に参加をしていただいて、御説明をしているというところでございます。

それから、伴走型支援の実績ということでよろしかったでしょうか。

ハローワークでは、訓練期間中から情報を共有しながら、訓練期間中に内定を取って、終了後にすぐに就職できるようにという伴走型支援を行っておりますけれども、その対象者でございますけれども、令和5年4月から12月で4,156人、そのうちで就職した方が2,969人となっているところでございます。

○会長 岩田委員、よろしいでしょうか。

○岩田委員 すみません、お聞きしたかったのが伴走型支援を具体的にどのようにやっているのかということです。ハローワークで行っているデジタル分野の訓練の説明、訓練コースなどの勸奨に当たって、最近、ハローワークに行く一方で、求職者が、まさにこれデジタル化されているんだと思うんですけれども、それぞれウェブサイトから求人情報を得て、それぞれやっていくといったように、ハローワークに行く機会自体少なくなって、機会が減少しているのか

など思っています。そういう意味で、デジタル的にやっている方に対してはそれを使って勸奨するとか、そういったことをやっているのかも含めてお伺いしたいです。

○職業安定部長 ありがとうございます。大変失礼いたしました。

まず、伴走型支援の内容でございますけれども、ハローワークの担当者と訓練実施機関の支援担当者、就職支援担当者がまず連携をいたしまして、訓練期間中からその方の訓練の進捗状況というものを把握いたします。御希望であるとか、こういう仕事が適しているのではないかとといったようなことを訓練期間中から把握をして、それにふさわしいような求人というものを探し、御紹介をしていくと。先ほど申し上げましたとおり、訓練期間中に内定を取って、訓練終了後にすぐに就職ができるようにしていくといった内容になってございます。

それから、広報的な面でございますけれども、もちろんハローワークにいらっしゃらない方につきましても、見ていただけたら、そういう訓練があるということを知っていただけるように、ホームページ等で周知をしているところでございます。

○会長 よろしいですか。

○岩田委員 はい、ありがとうございます。

先ほど申し上げましたとおり、デジタル技術をどのように活用していけるかというのは、企業の存続を左右するような非常に重要となっております。この支援というのは、もちろん労働局だけではなくて、他の行政機関、あるいは経済団体、あるいは金融機関、さらにはIT関連の企業等が、それぞれの連携しながら、それぞれの立場に応じた面的な支援をしていくのが非常に重要だと思っております。

今後とも、内容を充実していただきながら、積極的な支援をお願いしたいと思います。以上です。

○会長 ありがとうございます。

では、ほかに御意見、御質問をお願いします。

じゃあ、廣澤委員をお願いします。

○廣澤委員 埼玉県経営者協会の廣澤です。御説明ありがとうございました。私から2つ、お伝えしたいと思います。

まず、最初は個別というよりも、全体を通しての話となりますが、どれだけ周知ができているかが、それぞれの支援策のポイントだと思います。故に、そうした趣旨から、周知状況を確認する仕組みを設けていただくのはどうかと思います。

周知というのは、数字としては捉えづらいと思うので、それぞれの支援策が、埼玉県の中で

何件申請されているか私たちに教えてもらう形の仕組みはどうかなど。

それを踏まえて、他の都道府県より、周知の状況が進んでいるかどうかの判断もできますし、他の都道府県がより実績が上がっているなら、それをまねて、埼玉県でも同じようにやることによって、周知が広がるかなと思っております。

方針の中には、いろんなことをやりますとお書きいただいておりますが、実際に周知が広がっているかを確認する仕組みがないような気がするので、ちょっとお考えいただけたらと思います。

それから、2点目は女性の活躍推進についてですが、御案内のとおり女性の正規雇用の方は、20代後半をピークにL字カーブということで、一旦お辞めになると正規雇用は非常に難しいという状況が起きているのは、御案内だと思います。

こういう前提から、一旦離職された方々の再雇用も当然必要なのですが、今働いている方が辞めない仕組みを同時並行的に進めていく。大変難しいこととは思いますが、そういうことを少し強めのメッセージで出すことも、必要なのではないかと思います。

以上、2点でございます。よろしく申し上げます。

○会長 それでは、全体としての周知ということなのですが、お答えいただけますか、労働局。

○雇用環境・均等部長 廣澤委員からの御意見、ありがとうございました。

まず、1点目の助成金制度の周知状況についての確認ということで。労働局全体として、かなり複数の助成金を持っておりまして、助成金ごとに申請件数などを発表しているものもございますが、局全体としてというところは、まだ取組ができていないところでございますので、また局内で検討しながら、どのように情報発信できるか、今後の課題ということで受け止めて対応してまいります。

それから、2点目もよろしいですか。

女性の活躍推進の関係ですけれども、御指摘のとおりでございます。埼玉の現状として、こちらの分析としては、女性就業者、雇用者は埼玉県内でも増加しております。また、年齢階級別に見た場合に、女性のM字型カーブ、こちらのほうも緩やかになってきておりますが、30代、40代の女性有業率、全国の中でも低い状況になっていて、特に育児をしている25から44歳の女性の有業率46.4%、こちらは令和4年の就業構造基本調査から取った数字ですが、全国で46位と低い水準となっております。

その背景としまして、核家族世帯が多いこと、子育て期の男性の長時間労働、60時間以上働いている男性の割合が全国2位など、女性の家事育児負担が大きくなっていることも影響し

ていると考えられます。女性が出産育児で退職することなく、正社員として継続雇用できるような環境づくり、こちらは埼玉におきましては大きな課題と分析しているところでございます。

労働局といたしましては、正社員として女性が長く働き続けることができるようにするためには、やはり男性の働き方改革も進めて、男性の育児休業取得促進も必要ですし、男女ともに子育てしながら、働きやすい環境づくりが重要であると認識しているところでございます。

具体的に何ができるかというところですが、子育て期の女性を支えるという点では、先ほど御説明したとおりですけれども、こども未来戦略の中で、共働き共育ての推進ということが大きな課題として取り上げられておりますので、育児・介護休業法と次世代育成支援対策推進法の改正内容について、参考資料として後ろのほうに配付させていただきましたが、より充実した内容に拡充されることとなっております。

本日の資料の17ページから21ページまでのところでございます。年齢別に、短時間勤務制度ですとか、子供の看護休暇制度ですとか、利用できる制度がもう義務化されておりますけれども、さらに小学校就学前までの期間について、特に3歳以降、小学校就学前までの期間、例えば入社、退社時刻の調整、テレワーク、短時間勤務など、こういった制度を2つ以上選択できるような内容に、法律が改正される予定でございますが、この法律が成立した場合には、やはりこの内容をしっかりと各企業に取り組んでいただくように、女性の継続就労につながるように拡充された制度は大変重要かと思えます。併せて男性の育児休業制度を急速に進めていくことも必要かと思えますので、全体的な支援措置が、多くの企業の方に理解されて取り組んでいただけるように、周知に努めてまいります。

廣澤委員からの御意見に直接対応できる中身ではないかもしれませんが、施策展開に当たりましては、本日の御意見を踏まえながら取り組んでまいりたいと考えております。

○廣澤委員 ありがとうございます。

最初の意見は、完璧な全ての項目と申し上げているのではなく、ポイントになる施策があると思いますので、そういう部分だけでも結構です。よろしく申し上げます。

○会長 ほかに御意見ありますか。

小松委員、お願いします。

○小松委員 ありがとうございます。

先日、2月8日の公労使会議でも発言をしましたが、もう一度再確認の意味で1点目と、あとちょっと自社に関わることで、2つお願いがございます。

14ページ、15ページにあります女性活躍の中で、えるぼしとかくるみん、経産省がこれ

を取り組む事業者に支援をしてくださるという話がございまして、経営者としては大変うれしいニュースだなと思って聞いておりました。と同時に、埼玉県は非常に女性活躍も含め、大野知事を筆頭に取り組んでいる県だと思うんです。

ただ、えるぼしとかくるみに届かない、実は小さい企業もたくさんいて、そのあたりは埼玉県が多様な働き方、プラチナとかいろいろあって、まずはそこを挑戦しようという小さい企業が増えておりますので、ぜひその辺も連携していただいて、いつかえるぼしやくるみに行ける、その手前のところをやっている埼玉県とぜひ連携を強化して、さらに盛り上げていただきたいというお願いが、1点ございます。

2点目はちょっと特殊なんですけど、弊社のようにもう900名近い社員がいる中で、女性がもう9割なんです。そうすると、何を言いたいかというと、男性の育休を取る人が少ないんです。会社規模は900名だけれども、男性は10%ぐらいで本当に少ないので、その中でえるぼしをこの間取りそびれたと、総務が嘆いているんですね。

そもそも男性が少ないので、本当にこの男性の育休は、もう女性活躍している会社にとってはとてもハードルが高いんですけど、総務が嘆いていたので、これはちょっと自社の特別な特殊な事例かと思いますが、そういう企業も、女性活躍を推進している企業だからこそ、もう女性のほうが活躍していて、そもそも男性が少ないという企業もあるということをお伝えしておきたいと思います。

以上です。

○会長 労働局から何かありますでしょうか。

○雇用環境・均等部長 御意見ありがとうございます。

まず認定制度について、厚生労働省では、くるみん認定、プラチナくるみん認定、それからトライくるみん、くるみんプラスなどくるみん関係でも認定制度を拡充しまして、それから女性活躍については、えるぼし認定という制度を設けております。

この認定制度、かなり認定基準が厳しいということで、くるみんについては男性の育児休業の取得率が、1つの大きな認定要件となっております。それから、えるぼし認定につきましては、女性管理職比率なども、大きなポイントとなっております。

この認定基準に比べて、県の多様な働き方実践企業は、少し皆さんが応募しやすいように、認定基準もくるみんを目指す企業さんにつながるような水準ということで、この認証制度を取った企業さんに、ぜひくるみんとかえるぼし認定を目指していただけるように、県と連携しながら今後も進めてまいりたいと思っております。

それから、えるぼし認定基準の中で、特に女性の比率が高い業種の企業については、認定が取れないというふうに諦めていらっしゃる企業さんもいらっしゃるんですけども、実はその産業別の女性管理職比率を参考にして、認定基準を設けている点がございます。女性管理職比率も、業種別で見ると、差がありますので、もともと女性が多い業種、医療、福祉ですとか、そういった企業でもこのえるぼし認定を受けていらっしゃる企業さんもございますので、もう少し認定基準を分かりやすく、今後周知してまいりたいと思います。

ありがとうございました。

○会長 小松委員、よろしいでしょうか。

○小松委員 はい、ありがとうございます。

○会長 ほかに御意見。

では、松川委員お願いします。

○松川委員 私のほうから2点ほどお伺いしたいことと、あと意見がございます。

まず、1点目ですけれども、マザーズハローワークについてなのですが、16ページに記載がございます。こちらの利用者数と、あと就業につながったケースが、実際何件ぐらいあったのかということをお伺いしたい。

もう一点ですけれども、先ほどチラシを配っていただいています労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針について、あくまでも意見なんですけど、こちら価格転嫁ということで、取引先のほうに労務費を含めて値上げ交渉をして、一旦了承はしていただいて、値上げした価格で取引が始まるのですけれども、ある程度したところで、やはり購買の方ですとか資材の仕入れに携わる担当者の方が、やはり評価ってされるのが、いかに安く仕入れたかというところで、会社の評価がされるのが一般的かと思うんです。

そういった中で、やはり値上げをしてしまうと、もっとさらに安く仕入れられるところはないのかということで、ほかの企業に見積りを取って、安いところにどんどん転注をされていってしまうケースが多々出てくるかと思えます。そういうことに不安を感じて、なかなかその労務費の転嫁までというのができないのが、やはり中小企業の現状ではないかと思えますので、その辺も踏まえて、どうすれば価格転嫁ができていくのか、末永く取引できていくのかというところも検討していただきたいなと考えております。

以上になります。

○会長 ありがとうございます。では、まず1点目のマザーズハローワークの件についてお願いします。

○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す。

マザーズハローワークの実績ですが、令和4年度の実績になりますけれども、利用者数が4,599人、うち就職件数が1,665人ということになっております。本年度につきましても、昨年度同水準での利用者数、それから就職件数で推移しているところです。

○会長 ありがとうございます。

じゃあ、引き続き、労務費の価格転嫁の件についてお願いします。

○労働基準部長 御意見ありがとうございます。

御指摘のとおりかと思っています。チラシのほうも、本当に昨日実は届いたばかりなもので、もの自身が公正取引委員会とか、そちらのほうの所管になりますので、労働局としてできることを対応させていただきたいと思っておりますので、御意見として頂戴します。ありがとうございます。

○松川委員 どうもありがとうございます。

マザーズハローワークについては、私もちょっとあまり認識がなかったもので、近くのハローワークのほうに足を運んで、担当者の方といろいろお話をさせていただきたいと思っております。

あと、価格転嫁の件、ありがとうございます。よろしく願いいたします。

○会長 ほかに御意見、御質問。

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。質問と意見です。

ちょっと教えていただきたいんですが、結局9ページの長時間労働の問題で、残業時間の抑制というか、管理しなさいというのは理解していても、それは安全で健康に働くことができる環境づくり、まさにこのテーマなんですけど、一方で、さきほど松川委員がおっしゃったように、我々企業は賃上げをしたい気持ちでいっぱいでも、できないところもやはりあるわけです。諸事情があり、要はそのような状態ではないと。それよりも、会社がなくなってしまうのではないかという危機感もある。すると、やっぱり条件のいいところに人は集まっていってしまうので、賃上げ率の低いところからそちらに移行していく。これはもう分かる、現実、あると思うんです。

ただ、移行してしまった後の企業に、たまたま発注が多く来てしまったが、人が足りない。でも、これをこなさないと、またどこかに行ってしまうとなると、やはり負担がかかってしまって、短期的なのか、中期的なのか、長期的か分からないですけれども、長い労働時間をお願いしなければならなくなってしまう。

とは言えども、やはり賃金はちゃんと上がらないので、国のほうで別の仕事をしていいよという、副業を推奨していますよね。社員それぞれ、生活がかかっているんで、副業を止めるわけにはいかない。もちろん、就業規則上だめならできないんでしょうけれども、可能であればさせていく。

とすると、結局、安全で健康に働けていない環境になってしまうわけですね、無理に仕事をしてしまう。それは、生活のため。そこで、本来、一番最初に雇用しているところで、副業で頑張り過ぎたがために労災が起きてしまったとなったときに、これはどこが責任を取るんですかというところを、私はちょっと分からなくて。

副業しなさい、しました。それが原因で、朝の例えば9時5時なのか8時半5時半の仕事で、何かけがをしてしまったとなったときに、これは最初に雇用している人の責任なのか、それとも副業の責任なのか、それとも個人の責任なのかというところが、いまひとつ。国はどこを向こうとしているのか、そこを教えていただきたいなというのが一つです。

もう一つは、意見なのですが、さっきから武藤委員や廣澤委員もおっしゃっていたのですが、責めているつもりはないんですけれども、意見ですね、何かこう自己満足にいろいろなものがつくられているような印象を受けてしまうんです。要は、使い勝手が悪い。さっき助成金の話もそうなんですけれども、限られた人数で助成金を調べていくのであれば、短い時間で結果にたどり着きたいんですけれども、あっち行ってこっち行って、やっているだけで、多分2時間とか3時間とか費やしてしまう。これむだな時間になってしまうんです。

以前も言ったかもしれませんが、民間企業は本当にむだをなくさないと、生産性を上げないと利益が出ないので、その感覚が何となくずれているような気がします。もう少し現実的な、我々民間企業がどうしなければいけないか。我々も雇用を守りたい、賃金上げたい、社員を幸せにしたい。で、国も、そのためにいろんな制度はつくってくださっているんでしょうけれども、そこまでの距離感というか、うまくそこまでにたどり着くいい方法に今定まっていないような気がするので、もう少しその辺の、例えば助成金もそれぞれの違う助成金を持っているからという、それはそちらの都合であって、使い勝手としてはそんなことどうでもいいわけですね。その何か優しさが足りないような気がするので、私もちょっと今優しい気持ちで説明しているんですけれども、きつく聞こえてしまったら申し訳ないんですけれども、意見でした。

以上です。ありがとうございます。

○会長 それでは、副業、これは副業した際の労災の責任ということでよろしいですかね。

労働局から。

○労働基準部長 ありがとうございます。

個別事案で、そのケースがどういったケースかというのが、なかなか見えなかったら回答しにくい部分もありますので、そういった災害の発生した状況等につきましては、詳細に報告をいただいた監督署とかでも御相談を受けさせていただきますので、そういったところでどこを起点に取るのかとかいうのも出てくるものも違ってくると思いますし。確かに、副業というのは通算されますので、その考え方というのも、細かく説明させていただこうと思っています。

それと、公正取引委員会の実施の関係も、意見としていただきましたけれども、情報提供する仕組みというのがありますので、そこでそういった長時間労働になり得るような状況とかそういうものがあれば、まずは私どもも関係機関に情報提供していくという形になるのかとも思います。

○局長 ちょっと1点補足しますけれども、本業があつて、副業先があつて、けがの場合でいうと、本業のほうで仕事していてけがしたのだったら本業のほうの保険適用ですし、副業のほうで仕事をしていて、ここでけがをしたのだったら副業のほうの保険の適用になるというのが、基本的な考え方ということであります、けがの場合は。

○会長 よろしいでしょうか。

○伊藤委員 すみません、要は、そうなんですけれども、結局、裁判とかになっていくと思うんです。だから、国の向かっている方向性がダブルスタンダードで、何をさせたいのか、というのがよく理解できないんです。

要は、社員をちゃんと働かせたいのであれば、残業規制などどうでもよくて、その規制をするのであれば、副業させてはいけないと思うんですよ。それをさせてもいいんでしょうけれども、推奨はしないほうが良いと思うんです。何か、非常に人が足りない中で、余計な仕事が増える仕組みになっている。

確かに、本業のところではけがしたら本業ですが、原因がもし副業だったら、それでも本業なのかということにもなり得ますし、解決するまでの時間がかかり過ぎてしまうことが、何か私にはもどかしいなど、ちょっと中途半端過ぎるんじゃないかという意見です。

すみません、以上です。

○会長 それでは、ほかに御意見、御質問等ありましたらお願いします。

それでは、小林委員お願いいたします。

○小林委員 御説明ありがとうございました。小林でございます。今回からの参会となります

ので、どうぞよろしく願いいたします。

全体のところでちょっとお伺いをしたいのですけれども、一番最初に東京への人材流出、ここが、埼玉は独自でネックだという御説明をいただきました。その後、いろいろと今回のいろんな対応、運営方針を説明いただいたんですけれども、これ1個1個はもちろんすばらしいと思うんですが、これ恐らく多分、ほとんど全国どこでもやっているようなことなのかなと。強いていえば、人材流出している東京でもやっていることが非常に多いんだろうと思います。

その中で、埼玉独自で何か取り組んでいるもので、人材流出に歯止めがかかるような対応のものがこの中であるのか、もちろん公労使会議をやっているとか、そういったところは理解はしているのですけれども、どこまで現実的に効果が出てくるのかというような、ちょっと疑問を抱きましたので、教えていただければというところが、1点目。

で、もう一点が、ちょっと出身のところの関係もありまして、年収の壁のところですね、このところで、制度自体はよく理解しています、106万円の壁のところとか、いろんなところをやっているのは十分理解をしてはいるんですけれども、現場では、2023年の年末、ここでもやっぱり働き手がいなくて困っていた。スーパーマーケットの声を、実際聞いたりもしたんですが、実際にそこで働いている労働者、短時間で働いているパートの方に聞いても、結局、旦那さんの扶養から外れたくないから働けないといった声が、非常に多かったですと聞いております。

こういうものがあるといった話をしたところでも、でも結局、店長さんが理解をしてないから活用ができないといったところがあるので、企業への周知というのはしっかりしていただいていると思うのですけれども、なかなかその現場の取り仕切っている方にまで意見が通っていないというのが現状です。以上です。

○会長 ありがとうございます。

労働局から、埼玉独自の対応、施策等があればということなのですが。

○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す。

まず、私のほうから人材流出のことにつきまして、取組状況について御説明をさせていただきます。

まず、やはりどこの労働局、全国47ございますけれども、もう管内の事業所への就職というのを考えておりますので、それはどこも同じで、やはり東京でもやっていることかとは思いますが、やはりその課題として、埼玉は隣にそういう大都市があるということで、東京への流出ということが課題であると、そういう課題意識のもとに取り組んでいるということなので、

その内容については、工夫をさせていろいろやらせていただいているところでございます。

やっていることでございますけれども、まず地元を知ってもらうということで、高校生を対象の合同企業説明会であるとか、それからあと若者をさらに定着していただきたいということで、既卒3年以内から34歳以下の若者就職面接会というのを開催させていただいています。

それから、高校生の採用機会に恵まれない県内中小企業の人材確保支援といたしまして、各ハローワークにおきまして、高校の進路指導担当の先生と企業との情報交換会というのを開催しております。

恐らく、こういったことはどこの県もやっているとは思いますが、その問題意識としては地元定着と、東京に流出をしないようにということをやっているというものでございます。

あと、もう一つ、今年度からなのでございますけれども、県の教育局と高校生の就職支援ということで、連携して会議などをやっております、その中で、県の教育局が高校でのキャリア教育というのを今年度からより充実させようということで取り組んでおりまして、そこと連携をさせていただいているというのがございます。

そこが、埼玉独自といえ、もしかしたら独自なのかもしれないといったところでございます。

○会長 ありがとうございます。

年収の壁に関しては、御意見ということでよろしいでしょうか。

それでは、ほかに御意見、御質問がありましたらお願いします。

では、迫委員お願いいたします。

○迫委員 みなさんこんにちは、迫といいます。

私からは、18ページの外国人求職者等への就職支援ですが、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進で、質問が1件と、意見が1件、させていただきます。

まず、質問としまして、まずそもそもこの外国人労働者の方に対して、ハローワークというものがあることの周知方法、仕方を確認させていただきたい。

あと意見としまして、日本の職場におけるコミュニケーション能力の向上だったり、ビジネスマナーのようなところをやっていると思いますが、現場で今困っているのが、言葉の壁と文化の違い、そこが少し困っているところがあります。

特に、言葉の壁というところについては、働く上で安全を教える時、こういう行動を取ったら危ないということが伝わらないと危険な行為に陥ってしまうといったところがあります。言

葉の壁は特にポイントになると思いますので、よろしく願いいたします。

私のほうからは以上になります。

○会長 ありがとうございます。

それでは、外国人労働者のハローワークの周知の仕方について、まずお願いします。

○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す。

まず、外国人へのハローワークの周知でございますけれども、まずホームページに多言語で周知をしているところでございます。それから、あとリーフレット等も配布しておりまして、そういった外国人の方が訪問するような、使うような公的機関等に、これも多言語で作成いたしまして、配架をさせていただいているというところでございます。

それから、あとそういった機会があれば、機会があるごとに、やはりそういう外国人の方に向けた発信というのは、取り組んでいるところでございます。

○会長 ありがとうございます。

多分2点目は、労災防止みたいな取組で外国人の方へ、外国人労働者への取組だと思っておりますので、よろしくをお願いします。

○労働基準部長 労働基準部長の北代でございます。御意見ありがとうございます。

この資料1の11ページのところの、一番下ですね、④の多様な働き方への対応等ということで、外国人向けといいますか、多言語に翻訳したこういった教材とか、そのほかとしましてはVRの関係なども、教材として策定して活用していただけたらとも思っています。ちょっと存在が薄いですが。

労働局としましては、昨年度の会議でもありましたけれども、フォークリフトの事故が埼玉県内は多いということで、安全のポスターをつくって、こちらのほうは日本語以外に中国語、英語、ベトナム語という3パターンのポスターなども使って、一番事故の多いものを撲滅しようという形で周知をしております。

○迫委員 ありがとうございます。周知方法につきましても、確認させていただきました。

ただ、やっぱり本人が見に行かないと、なかなか知り得ないとなってしまうといったところがあります。僕もいいアイデアはちょっと出てこないのですが、何か積極的に周知できる方法があったらいいと思っております。どうもありがとうございました。

○会長 御意見ありがとうございます。

それでは、ほかにありましたらお願いします。

では、高橋委員をお願いします。

○高橋委員 高橋と申します。よろしく申し上げます。御説明ありがとうございました。

私からは、人材流出防止のところを聞こうと思ったんですが、先ほど質問がありましたので割愛させていただいて、説明のなかったところですけども、8ページのハラスメント防止について確認をさせてください。

この資料の中で、2年分の相談件数の表がありますけれども、この件数をどのように評価しているのかということを知りたいと思います。

また、ハラスメントの撲滅について、最近時の報道でもどこかの町長がということで、いろいろ話題にはなっている問題と思っています。

ハラスメントの防止ということでは、基本的には各企業が、事業主が取り組むことであると認識はしていますが、この資料の中にあるだけで見ますと、各種ツールの活用促進ということだけで、施策としては十分なのか、受け止めを確認させていただければと思います。

よろしく申し上げます。

○会長 それでは、お願いします。

○雇用環境・均等部長 御質問ありがとうございます。

まず、ハラスメント関係の相談件数ですけども、8ページに記載のとおり、全体的な件数を見ますと、ほぼ横ばいと見ておりますが、労働局では総合労働相談コーナーを9カ所設置しておりまして、また雇用環境・均等部も合わせて寄せられている相談の中で、依然として、様々な総合労働相談の中で、ハラスメント関係の相談が高止まりで推移しているというふうに分析しております。

よって、企業においては、事前の防止対策にしっかり取り組んでいただく必要があると考えております。特に、この中でパワーハラスメント対策が、令和4年4月から中小企業にも義務化されたことで認知度が高まり、いじめ、嫌がらせの件数が減って、逆にパワハラ相談件数が増加しております。

まずは、12月がハラスメント対策強化月間となっておりますので、そちらを中心に、年間を通じて事業主を対象としたセミナーでの周知・啓発を行うほか、個別に企業訪問もいたしまして、調査において措置義務違反があれば、具体的な助言指導も行っているところでございます。

さらに、相談の中で個別事案を見ますと、労使で紛争になっていて自主的な解決が難しい事案については、紛争解決援助制度の調停制度なども利用いただいております。ハラスメント関係の相談が横ばいと申し上げましたけれども、調停制度の利用件数も資料には記載しておりますが、この件数だけ見ると増加をしているところでございます。

対策が必要な企業について、御指摘のとおり支援ツールの活用だけでは自主的解決ができていないというような実態を見ますと、さらに実効的な防止対策に取り組んでいただく必要があると考えております。

事前の対策ももちろん必要ですが、相談を受けた後、適切に事実確認なども行っていただく必要のある措置を講じていただく、特に再発防止に取り組んでいない企業も多く見受けられますので、社内研修を行っていただくなど、実効性ある防止対策が講じられるように、何度も御紹介しておりますけれども、働き方改革推進支援センターではハラスメント関係の講師派遣ですとか、支援も行っておりますので、そちらも活用いただきながら、やはり個別支援の強化もしてまいります。

支援ツールの周知だけではなくて、個別の支援にも取り組むということで対応したいと考えております。

○高橋委員 ありがとうございます。

ハラスメントについては、しっかり撲滅していかなくてはいけないと思います。また、災害も含めてにはなるかとは思いますが、強い意志を持って推進していきたいと思っておりますので、引き続きよろしくお願ひします。ありがとうございます。

○会長 ありがとうございます。

ほかに御意見、御質問ありますでしょうか。

海老原委員お願いいたします。

○海老原委員 今回から参加をさせていただいておりますUAゼンセンの海老原と申します。私からは意見でございます。

資料の3ページにあります同一労働同一賃金の遵守の徹底です。資料にありますとおり、まだ少なからず法違反が見られるということで、引き続き確認を進めていただき、各企業の指導の徹底をお願いします。

同一労働同一賃金に関しては、立場の弱い方、非正規の方々において、実際このような法律やルールがあつて、自分たちに関わることだと御存じない方が非常に多くいらっしゃいます。非正規労働者への周知の部分も徹底していただくとともに、各企業にも改めて同一労働同一賃金をきちんと徹底していただくということを、引き続き御指導いただきたいと思っております。

私の所属しているUAゼンセンにも、非正規の方々が多くいらっしゃいますけれども、やはり会社から個別に労働条件を言われれば、まずそのとおりに受け入れる方が多いのが現状です。

皆さん、純粋に会社を疑うことなく一生懸命働いていらっしゃいますので、多くの方々が同一労働同一賃金のガイドラインがあって不合理な待遇の禁止という決まりがあるのだということをもっと知れるような取組もぜひお願いしたいと思っております。

○会長 ありがとうございます。

御意見ということで、よろしく願いいたします。

ではほかに。

では、大谷委員お願いいたします。

○大谷委員 労働者代表委員の大谷でございます。

先ほど、4ページの職業訓練等の中でも出てきましたけれども、ウェブ機能の充実という点で、1点意見をさせていただければと思っています。先ほども話が出たように、ハローワークの活用が少なくなってきたと。一方では、ホームページへ、ウェブを活用した検索等を使いながら対応しているというのが、今の実情だと思っています。

そのような中で、ホームページ等に、いろんな部分について載せさせてもらっているのですが、携帯だとかパソコンで検索する場合には、どちらかというと1つのキーワードを幾つか並べて検索をするというのが、今の状況だと思っていますので、せっかくホームページに載せていても、そこにヒットしなければあまり意味がないと思っていますので、ぜひそのキーワードの部分について、少し御検討していただくようお願いしたいと思っています。

特にセミナーに参加された方、あるいは制度を利用した方に、ウェブを検索したときにどんなキーワードを使ったとかという、アンケートなり聴取をした上でやるというのも1つの手だと思っていますので、その点について御検討を含めてお願いしたいと思っています。

あわせて、埼玉県については、それぞれ関係する課、部局もあると思っていますので、そこの連携も図りながら、より多くの制度が検索した方にヒットするような形での対応、検討といったものをぜひお願いしたいと思います。

以上です。

○会長 ありがとうございます。御意見として、労働局の方よろしく願いいたします。

ほかに御意見、御質問ありますでしょうか。

それでは、田島委員お願いいたします。

○田島委員 田島と申します。よろしく願いいたします。

私のほうから、参考資料として入れていただいた各種関係資料の中の、「賃上げに取り組む経営者の皆様へ」と、「労務費の適切な価格転嫁の資料」について確認させてください。ちょうど

今、労使での春闘只中というタイミングではありますが、こういった情報を労使でのコミュニケーションツールとして、賃金の引上げを実現していきたいなというところで、大変ありがたい資料だと思いを通させていただきました。

私が所属する組織に加盟する労働組合にも、広くこういった情報を周知していきたいと思っています。このあと早速、展開するうえで、これら資料は、どちらの管轄から出されているものかをお教えいただくと助かります。

○雇用環境・均等部長 3、4ページ目が賃上げ促進税制についてですけれども、こちらは中小企業庁からの資料でして、資料出所が記載されておりませんが、中小企業庁のホームページからダウンロードできるようになっております。

○田島委員 ありがとうございます。今後、このような参考資料を展開いただく際は、出典元を記載いただくと、私たちも責任持って組織内に展開できますので、出典元の確認と記載をお願いできればと思います。よろしく申し上げます。

○雇用環境・均等部長 はい、大変失礼いたしました。

○会長 ありがとうございます。

では、ほかに御意見、御質問あげましたら。

佐渡島委員、お願いします。

○佐渡島委員 御説明ありがとうございます。佐渡島から、2つほど質問させていただきたいと思います。

資料1の9ページのところで、先ほどからも少しお話ありましたが、長時間の労働の抑制に向けた監督指導の徹底等というところで、どのぐらいの事業場、監督実施をされて、違法な時間外労働がどれだけあったというようなグラフがあります。で、何年か前から、この辺り注目して見ているのですけれども、長時間労働が疑われるところに重点的に行かれているということなので、こういった違反が高い数字、パーセンテージになっているのかと思うんですけれども。

そのグラフの左側に、法違反の解消に向けた自主的な取組を支援しますと書いていただいているんですが、これは自主的な法違反の解消に向けての自主的な取組というのが、どういったことを想定されていて、それを受けて支援というのを、またどういったことで考えていらっしゃるのかというのを、ちょっとお聞きしたいと思います。

もう一点が外国人労働のことで、私も仕事をしていく中で、やはり外国人労働者が適正に働ける環境をつくるということが、非常に大事だなと思っているのですけれども、今日資料1、

あるいは参考資料の55ページのところで、外国人雇用管理アドバイザーについてのチラシを入れていただいておりますけれども、この外国人雇用管理アドバイザーというのは、どういった方が担当してやられているのかということと、あと実際にこの方への御相談などはどのぐらいあるのか、どのぐらいの実績があるのかということが分かれば教えていただきたいと思えます。

以上です。

○会長 ありがとうございます。

では、まず長時間労働の是正について、お願いします。

○労働基準部長 御意見ありがとうございます。長時間労働について、私のほうから説明させていただきます。

9ページのところで、ここの②番のほうに記載がありますけれども、先ほどの法違反に向けての自主的な取組を支援しますとの内容は、この下にありますような相談窓口やコンサルティング、セミナーを開催して支援をすとか、あと労働基準監督署に設置しています労働時間相談の支援班でいろんな事例を紹介するなどして、改善を促すというようなものが、支援の内容というふうな形になります。よろしくお願ひしたいと思います。

○会長 引き続いて、外国人雇用管理アドバイザーの件についてお願ひいたします。

○職業安定部長 外国人雇用管理アドバイザーですけれども、5名が対応しております。連絡をいただければ、予約制で企業様を訪問して、いろいろ御相談を受けるということをやっております。どういった人がというのは。

○佐渡島委員 ハローワークなりの職員の方が対応されていることですか、それとも外部に委託しているのかとか。

○職業安定部長 社会保険労務士などの方にお願ひをしております。

実績でございますが、すみません、ちょっと今準備をさせていただきたいと思ひますので、後ほど御回答させていただきます。

○佐渡島委員 分かりました。ありがとうございます。

○会長 ほかに御意見、御質問ありますでしょうか。

公益委員の方も御質問大丈夫ですけれども、ありますか。

それでは、金子委員お願ひいたします。

○金子委員 すみません、金子です。よろしくお願ひいたします。

前回の審議会のほうでも、少しお話をさせていただきましたけれども、労働相談のあっせん、

調停などしておる中で、ハラスメントの問題に対しては、やはり労働者も事業主も含めて双方の意識と、ハラスメントに対する意識というものが、まだまだ不十分になっていたりですとか、あとは内部的なその相談窓口が機能せずに、そういった個別紛争が内部で解決されずに、あっせんや調停に回ってくるというほうが、多数見受けられると考えております。

今回の資料の中でも、8ページのところで総合的なハラスメント防止対策の推進ということで、学生さんなどに啓発をしていただいたりですとか、事業主に対しても適切な対応ということで、広報媒体を活用した周知啓発ということをしていただいているようではあります。ただ、そもそもハラスメントということに対して、言葉としては大分周知徹底されていると思うんですが、何がそのハラスメントに該当するかというところで、今回も別刷りで職場でのハラスメントリーフレットというものもいただいておりますが、これを見ただけでは多分ちょっと分からない部分もあるかと思っておりますので、もう少し具体例についてのこういったところが当たるとか、これまで御相談が寄せられた中で、こういうことがハラスメントだというふうなお話で来たものがあるというようなところを、労使双方、共通の研修等でも活用できるような形での資料づくり、提供なども御検討いただければと思いますので、よろしくお願ひします。

○会長 御意見ということでよろしいでしょうか。

それでは、時間になりました。活発な御発言をいただきまして、ありがとうございます。

これで、この議題についての質疑を終了したいと思います。

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に審議会として要望いたします。

続きまして、議題2、そのほかとして、「埼玉県紙加工品製造業最低工賃の改正」について審議したいと思います。

まず、労働局から説明をお願いいたします。

○賃金室長 労働基準部賃金室長の生木谷と申します。埼玉県紙加工品製造業最低工賃について、私から説明をいたします。着座にて失礼いたします。

紙加工品製造業に関する家内労働実態調査については、前回の審議会で報告書の取りまとめ作業中であるとお伝えしておりました。このたび、報告書がまとまりましたので、本日資料としてお配りしております。

時間の関係で、詳しい説明は省略いたしますが、委託者及び家内労働者の数のみ御案内いたします。

家内労働実態調査は、当局において把握している埼玉県内の紙加工業者97事業所を対象と

して、郵送による方法で実施いたしました。そのうち、回答があったのは44事業所、さらにそのうち、現行の紙加工品製造業最低工賃に該当する作業を、家内労働者に委託していると回答したのは12事業所でした。これは前回、令和2年の調査が13でしたので、1つ減少したというところでございます。

また、現行の紙加工品製造業最低工賃に該当する作業を行っているという回答した家内労働者の数は、88名でした。前回調査は149名でしたので、大きく減少したというところではあります。

最低工賃については、家内労働法第13条第1項において、最低賃金との均衡を考慮して定めなければならないとされておりますが、現行の埼玉県紙加工品製造業最低工賃は、平成9年の改正後、改正の見送りが続いております。

一方で、埼玉県最低賃金は、ほぼ毎年改正されておまして、令和5年10月1日からは時間額が1,028円、これは平成9年との比較で、1.57倍にまで引き上がっております。特に、近年は最低賃金の大幅な引上げが続いておまして、令和5年は過去最大、時間額41円の引上げとなりました。

このように、最低賃金が1.5倍以上にまで引上げられているにもかかわらず、最低工賃が改正されていないという状況は、最低賃金との均衡が考慮されているとは言えません。また、最低工賃を改定することにより、物価高騰の影響を受けていると考えられる家内労働者の支援にもつながるものと考えられることから、このたび改正決定について諮問をしたいと考えております。

○会長 ありがとうございます。

ただいまの御説明につきまして、何か御質問はございますでしょうか。

鈴木委員、お願いいたします。

○鈴木委員 御報告ありがとうございました。

諮問については異論はありませんが、私この家内労働部会の委員でもありますので、労働局の立場を、審議が始まる前までに確認したいと思っております。

本日の議題1でも争点の一つになりました、労務費の価格転嫁に関することです。補足資料としまして、公正取引委員会の価格交渉に関する指針というのをいただきました、この中で発注者がとるべき行動と、受注者として取るべき行動等というのがございますが、今回、諮問された家内労働者は受注者の立場、そこに発注している会社は発注者の立場と置き換えることができるのかどうかについてお伺いしたいと思います。

○会長 ありがとうございます。

労働局のほうから、よろしいですか。

○賃金室長 御質問ありがとうございます。

家内労働に関しては、支払われる報酬は工賃、要は手間賃ですので、資材自体は委託者から出されます。その委託者から出された資材を家内労働者が加工して、委託者に戻すということですから、価格転嫁というところでは、直接的にはその資材に関しては関わってこないかと思われま

○鈴木委員 今回審議する工賃については、対象になり得ると捉えてよろしいですか。別のものと捉えたほうがよろしいでしょうか。

○賃金室長 工賃とは別と捉えております。

○鈴木委員 ありがとうございます。

○会長 ありがとうございます。

ほかに質問ありますでしょうか。よろしいですか。

では、諮問をしてください。

(局長から会長に諮問文手交)

(事務局より各委員に諮問文(写)配付)

○賃金室長 読み上げいたします。

埼労発基0229第1号。令和6年2月29日。埼玉地方労働審議会会長、金井郁殿。埼玉労働局長、久知良俊二。

「最低工賃の改正決定について(諮問)」。

家内労働法第10条の規定に基づき、埼玉県紙加工品製造業最低工賃(平成9年埼玉労働基準局最低工賃公示第2号)の改正決定について、貴会の調査審議を求め

以上です。

○会長 ありがとうございました。

では、事務局説明のとおり進めることといたします。

それでは、当審議会は、埼玉県紙加工品製造業最低工賃の改正について、調査審議を行うことといたします。今後の流れについて、労働局から説明してください。

○賃金室長 最低工賃の改正については、公労使3名ずつで構成する専門部会を設置いたしまして、そこで審議をしていただきます。専門部会のメンバーは、当審議会委員の中から会長が指名することとされておりますが、関係業界の状況に詳しい方の御意見を聞く必要がございますので、そのような方々に審議会の臨時委員という形で、専門部会の委員になって頂く予定で

す。

また、専門部会での審議に先立ち、紙加工品製造業最低工賃の改正について、公示による意見募集を行います。

専門部会で議決に至った場合は、12月に開催された令和5年度第1回埼玉地方労働審議会で決議いただいたとおり、専門部会の議決がそのまま審議会本体の議決となり、答申をいただくこととなります。

その後、異議申出の公示を行い、公示期間中に異議の申出があった場合は、異議審を開催して改めて審議をいたします。異議申出がなかった場合は、答申のとおり改正決定をしまして、官報に公示し、官報公示の日から30日経過後に、改正後の最低工賃が発効いたします。

今後の流れは以上でございます。

○会長 ありがとうございます。

ただいまの御説明について、何か御質問はございますでしょうか。大丈夫ですか。

ありがとうございます。では、事務局説明のとおり進めることといたします。

ここで、先ほどの委員からの質問にまだ答えていない点がありましたと思いますので、職業安定部からお願いいたします。

○職業安定部長 先ほど御質問いただきました、外国人雇用管理アドバイザーの利用実績でございますけれども、令和4年度で15件、令和5年度が12月までで14件となっております。

○会長 ありがとうございます。

以上をもちまして、本日の審議が全て終了しました。

委員の皆さんには、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いたします。

○企画課長 金井会長、ありがとうございました。

また、委員の皆様におかれましては、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、久知良局長より御挨拶を申し上げます。よろしく申し上げます。

○局長 本日は、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誠にありがとうございました。いただいた御意見等を可能な限り反映させて、令和6年度の行政運営を進めてまいりたいと思いますので、引き続き御指導、御協力のほどよろしくお願い申し上げます。

本日はどうも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、委員の皆様にご確認をいただいた後に、当局ホームページに掲載することとしておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

以上をもちまして、本日の会議を閉会とさせていただきます。お忙しい中お越しをいただき、大変ありがとうございました。

午前 11時41分 閉会

