

令和5年度第1回静岡地方労働審議会 議事録

日 時 令和5年11月13日(月) 午前10時から午前12時まで

場 所 静岡地方合同庁舎 4階大会議室

出席者 公益代表 高妻 理愛 委員 笹原 恵 会長
佐藤 学 委員 恒友 仁 委員
牧田 晃子 委員 山本 公敏 委員

労働者代表 石川 豊子 委員 内山 千穂 委員
清水すみれ子 委員 西村堅一郎 委員
平野 雅紀 委員 森藤 剛正 委員

使用者代表 内田美紀子 委員 鈴木 良則 委員
田中 秀幸 委員(欠) 松下恵美子 委員
望月 清史 委員 山崎かおり 委員

※(五十音順、敬称略)

静岡労働局

局 長	笹 正光	総 務 部 長	下平 佳子
雇用環境・均等室長	小野 聡	労働基準部長	稲毛 健一
職業安定部長	佐藤 雅文	労働保険徴収課長	久保山芳樹
雇用環境改善・均等推進監理官	森 好寿	監督課長	松本 政浩
賃金室長	横山 仁之	健康安全課長	皆野川順夫
労災補償課長	松下 晴美	職業安定課長	河原崎佐敏
職業対策課長	成岡 和子	需給調整事業課長	小池 清司
訓練課長	遠藤 徳一	総務課長	伊藤 祥
雇用環境・均等室長補佐	海野みゆき		

静岡県経済産業部就業支援局長 佐野 一弘

令和5年度第1回静岡地方労働審議会

日時：令和5年11月13日（月）
午前10時から午前12時まで
場所：静岡地方合同庁舎 4階大会議室

1 開会

○司会（片岡総務企画官）

定刻になりましたので、只今から「令和5年度第1回静岡地方労働審議会」を開催いたします。私は、本日の進行を担当いたします静岡労働局総務部総務企画官の片岡と申します。よろしくお願いいたします。

はじめに、本日の出席状況を御報告いたします。公益代表委員と労働者代表委員は、6名全員が御出席となっております。使用者代表委員ですが、田中委員が御欠席とお聞きしております。現状で「地方労働審議会令」第8条第1項に定める定足数であります全体の3分の2以上の御出席及び労働者関係、使用者関係、公益関係の各委員の3分の1以上の出席を満たしておりますので、本会議が成立しておりますことを御報告申し上げます。

さらに本日、静岡県経済産業部から就業支援局長に御出席いただいております。

なお、本審議会につきまして「静岡地方労働審議会運営規程」に基づき、議事録を静岡労働局ホームページに掲載し、公開させていただきます。

静岡労働局長挨拶

○司会（片岡総務企画官）

それでは開会にあたり、静岡労働局長の笹より御挨拶申し上げます。

○笹（労働局長）

静岡労働局長の笹でございます。本日は大変お忙しい中、令和5年度第1回静岡地方労働審議会に御出席をいただきまして、誠にありがとうございます。また日頃より各委員の皆様方には労働行政の推進に御理解と御協力を賜り、この場を借りて御礼申し上げます。

さて、新型コロナウイルス感染症については、本年5月に感染法上の位置付けが5類に移行しました。しかし、その後も静岡県内の感染者は増加し、一時期静岡県独自の感染拡大注意報が発令されました。現在は解除されていますが、今後も感染状況と雇用への影響に注意をする必要があると感じております。

経済活動に目を向けますと、徐々に正常化しつつあり、9月の有効求人倍率は1.19倍で、32カ月連続で1倍となりました。しかし、最近の求人動向は人手不足の声が聞かれるものの、原材料やエネルギー価格の高騰、進まない価格転嫁。物価高による買い控えや節約志向といった消費者の意識の強まりなどを背景に、多くの産業で求人を見送る動きが続いております。

一方で求職の動向につきましては、物価上昇を背景により高い賃金の職場への転職やダブルワーク等、収入増を目的とした就職活動が活発化している傾向が見られ、5類移行後の新規求職が増加しております。また中長期的に見れば、少子高齢化、生産年齢人口の減少という構造的な課題がある中、一人一人が豊かで生き生きと暮らせる社会をつくるため

には、成長と分配の好循環による持続可能な経済社会の実現が不可欠であります。そのためには人への投資を強化する必要があると考えております。

このため、労働者の賃上げ支援、個人の主体的なキャリア形成の促進、多様な働き方の選択を支える環境整備等に取り組むことが重要だと考えており、静岡労働局では令和5年度において三つの最重点施策を掲げて労働行政を推進しております。一つ目は「最低賃金・賃金の引き上げに向けた支援と安全で健康に働く環境づくり」でございます。二つ目は「人への投資、成長分野への労働移動等に向けた各種支援、多様な人材の活躍促進」。三つ目は「女性活躍・男性の育児休業取得等の促進」です。

特に最低賃金・賃金引き上げにつきましては、6月に経済団体、労働団体、行政機関によるパートナーシップ構築宣言の普及促進と実効性向上のための共同宣言を行ない、労働行政として直接介入できない小取引慣行の適正化などの施策についても、共同宣言参画機関と共に連携しつつ、周知・利用促進を図るとともに、業務改善助成金やキャリアアップ助成金の活用促進などを通じて、労働行政としての取り組みを進めています。

さらに最低賃金が大幅に引き上げられる中で、人手不足への対応策として、いわゆる年収の壁を意識せずに働ける環境づくりを支援するため、企業内、家庭内にとどまらず、社会全体の気運醸成に配慮しつつ、キャリアアップ助成金の新たなコースや配偶者手当の見直し等について周知する等、今後さらに多面的な施策を展開することとしております。

本日の審議会では、会長の選出、会長代理及び部会委員の指名手続きの後、今年度上半期の行政運営の状況、進捗状況と年度後半における取組方針について、担当部長の方から説明いたしますので、委員の皆様方には忌憚のない御意見を賜ることをお願い申し上げます。開会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。

2 議題

(1) 会長の選出について

○司会（片岡総務企画官）

続きまして、令和5年10月1日付で委員の交代がございますので、お手元の配布資料の委員名簿に沿って、委員の皆様を御紹介いたします。

まず公益代表委員からになります。高妻委員でございます。

○高妻（委員）

静岡県社会保険労務士会の会長をしております高妻と申します。よろしくお願いいたします。

○司会（片岡総務企画官）

笹原委員でございます。

○笹原（委員）

静岡大学の情報学部長を務めております笹原でございます。よろしくお願いいたします。

○司会（片岡総務企画官）

佐藤委員でございます。

○佐藤（委員）

静岡新聞社の佐藤です。よろしくお願いいたします。

○司会（片岡総務企画官）

恒友委員でございます。

○恒友（委員）

静岡経済研究所の恒友と申します。よろしくお願いいたします。

○司会（片岡総務企画官）

牧田委員でございます。

○牧田（委員）

弁護士の牧田と申します。よろしくお願いいたします。

○司会（片岡総務企画官）

山本委員でございます。

○山本（委員）

常葉大学経営学部の山本です。よろしくお願いいたします。

○司会（片岡総務企画官）

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。石川委員でございます。

○石川（委員）

東芝キャリア労働組合の石川でございます。よろしくお願いいたします。

○司会（片岡総務企画官）

内山委員でございます。

○内山（委員）

連合静岡の内山です。よろしくお願いいたします。

○司会（片岡総務企画官）

清水委員でございます。

○清水（委員）

静岡鉄道労働組合の清水と申します。よろしくお願いいたします。

○司会（片岡総務企画官）

西村委員でございます。

○西村（委員）

芝浦機械労働組合の西村と申します。よろしくお願いいたします。

○司会（片岡総務企画官）

平野委員でございます。

○平野（委員）

ヤマハ発動機労働組合の平野です。よろしくお願いいたします。

○司会（片岡総務企画官）

森藤委員でございます。

○森藤（委員）

連合静岡の森藤でございます。よろしくお願いいたします。

○司会（片岡総務企画官）

続きまして使用者代表委員を御紹介いたします。内田委員でございます。

○内田（委員）

株式会社るるキャリアの内田と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

○司会（片岡総務企画官）

鈴木委員でございます。

○鈴木（委員）

経営者協会の鈴木でございます。よろしくお願いいたします。

○司会（片岡総務企画官）

田中委員ですが、本日は所用により御欠席となっております。

松下委員でございます。

○松下（委員）

三協紙業株式会社の松下と申します。よろしくお願いいたします。

○司会（片岡総務企画官）

望月委員でございます。

○望月（委員）

株式会社丸仲鐵工所の望月と申します。よろしくお願いいたします。

○司会（片岡総務企画官）

山崎委員でございます。

○山崎（委員）

株式会社山崎製作所の山崎と申します。よろしくお願いいたします。

○司会（片岡総務企画官）

続きまして、労働局側の御紹介をいたします。先ほど、御挨拶申し上げました労働局長の笹でございます。

○笹（労働局長）

よろしくお願いいたします。

○司会（片岡総務企画官）

総務部長の下平でございます。

○下平（総務部長）

よろしくお願いいたします。

○司会（片岡総務企画官）

雇用環境・均等室長の小野でございます。

○小野（雇用環境・均等室長）

小野と申します。よろしくお願いいたします。

○司会（片岡総務企画官）

労働基準部長の稲毛でございます。

○稲毛（労働基準部長）

よろしくお願いいたします。

○司会（片岡総務企画官）

職業安定部長の佐藤でございます。

○佐藤（職業安定部長）

よろしくお願いいたします。

○司会（片岡総務企画官）

以上で委員、および労働局の紹介を終わらせていただきます。

続きまして、議題の（１）会長の選出を行います。会長につきましては「審議会令」第

5条第1項の規程により、公益を代表する委員の中から選出することになりますが、どなたか立候補はございますか。

ございませんので、御推薦がございましたらお願い申し上げます。

○牧田（委員）

よろしいでしょうか。

○司会（片岡総務企画官）

はい、お願いいたします。

○牧田（委員）

前会長代理の笹原委員にお願いしたいと思います。

○司会（片岡総務企画官）

ただいま牧田委員から、会長には笹原委員をという御推薦がございましたが、いかがでございましょうか。

○一同 異議なし

○司会（片岡総務企画官）

ありがとうございます。異議がないことから、各位の御賛同をいただきまして、笹原委員に御就任していただくことにします。よろしく申し上げます。

○笹原（委員）

承知いたしました。よろしくお願いいたします。

○司会（片岡総務企画官）

会長が選任されましたので、ここからの議事進行につきましては、会長に申し上げます。笹原会長、よろしく申し上げます。

○笹原（会長）

皆さま、おはようございます。静岡大学の笹原と申します。私は浜松キャンパスの情報学部という学部で学部長をさせていただいています。

今日の議題等にもあるように、今日、DX人材の養成ということが非常に喫緊の課題になっております。情報学部は文工融合を旨とし、プログラミング等も教える情報科学科。情報や情報システムを使用し、職場や、生活の場におけるDXを進めようという行動情報科学科。情報だけではなく、人々の直接五感を経て得る情報も含めた、情報社会デザインができる人材を育成する情報社会学科という三つの学科からなっております。

この土日に、私どもの大学祭とテクノフェスタというのがありました。卒業生で、20代後半から40代ぐらいの学生が戻ってきたのですが、労働について非常に考えさせられました。例えば、ある方は就職先で他から派遣されている方と一緒に働いていますが、同じ仕事なのに非常に賃金が違うと申しておりました。一方ある方は、非常に安定した就業先にいますが、やや仕事が単調なので、もう少し自分の想像力を発揮できるような仕事に就きたいと申しておりました。

最近第二新卒ということが言われます。次の就職先を考えているとか、あるいは静岡県としては非常に歓迎すべき話題だと思っておりますが、Uターンをして、地元に戻りたいという要望も聞かれており、身近なところでも様々な労働問題を考えているところです。

不束な司会になるとは思いますけど、どうぞ皆さま、御協力をよろしくお願いいたします。

(2) 会長代理、部会委員の指名について

○笹原（会長）

それでは、次の議題に入りたいと思います。議題（2）の会長代理、部会委員の指名について、諮りたいと思います。

会長代理につきましては「審議会令」第5条第3項により、公益を代表する委員のうちから会長が指名することになっております。会長代理につきましては、牧田委員にお願いしたいと思います。牧田委員、どうぞよろしくお願いいたします。

○牧田（委員）

よろしくお願いいたします。承知いたしました。

○笹原（会長）

ありがとうございます。続きまして、部会委員の指名を行ないたいと思います。「審議会令」第6条第2項により、各部会の委員は会長が指名することになっております。本日、委員名簿を作成しておりますので、名簿案を事務局から配布ください。

配付したお手元の名簿を御覧ください。氏名の右の欄に労働災害防止部会、家内労働部会という二つの部会があります。労働災害防止部会の委員は、公益代表については高妻委員、そして私、佐藤委員。労働者代表としては、内山委員、清水委員、平野委員。使用者代表としては、鈴木委員、今日御欠席ですが、田中委員、山崎委員を案として作成しております。

家内労働部会の委員としては、公益代表は恒友委員、牧田委員、山本委員。労働者代表は、石川委員、西村委員、森藤委員。使用者代表は、鈴木委員、田中委員、山崎委員を案として作成させていただいております。この名簿の通り各部会の委員を指名したいと思いますが、よろしいでしょうか。どうぞよろしくお願いいたします。

次に各部会の部会長を選出いたします。部会長は審議会令第6条第4項により、部会に属する公益を代表する委員の中から選出することになっています。まず、労働災害部会委員ですが、立候補はございますか。

特にないようでしたら、どなたか推薦をお願いできますでしょうか。

○高妻委員

引き続き、佐藤委員にお願いしたいと思います。

○笹原（会長）

佐藤委員にお願いできますでしょうか。

○一同

異議なし。

○笹原（会長）

では、佐藤委員、よろしくお願いいたします。

部会長代理につきましては審議会令第6条6項により部会長が指名することになっております。佐藤委員、いかがでしょうか。

○佐藤（委員）

部会長代理は高妻委員にお願いしたいと思います。

○笹原（会長）

高妻委員、よろしくお願いいたします。

○高妻（委員）

はい。承知いたしました。

○笹原（会長）

それでは、佐藤委員と高妻委員に、労働災害防止部会の部会長と部会長代理に御就任いただきしたいと思います。よろしく願いいたします。

次に、家内労働部会の部会長を選出いたします。立候補はございますでしょうか。

ございませんので、どなたか推薦をお願いできますでしょうか。

○山本（委員）

前回、部会長代理であった牧田先生にお願いしたいと思います。

○笹原（会長）

只今山本委員から、家内労働部会の会長に牧田委員をとこの御推薦がありましたけれども、よろしいでしょうか。

○一同

異議なし。

○笹原（会長）

皆さまの御賛同をいただきましたので、部会長は牧田委員にお願いしたいと思います。

○牧田（委員）

承知いたしました。

○笹原（会長）

先ほどと同様、部会長代理については、部会長が指名することになっておりますが、牧田委員、いかがでしょうか。

○牧田（委員）

部会長代理は、山本委員にお願いしたいと思います。

○笹原（会長）

山本委員。よろしいでしょうか。

○山本（委員）

はい。承知いたしました。

○笹原（会長）

ありがとうございます。それでは牧田委員、山本委員に、家内労働部会の部会長と部会長代理に御就任いただきしたいと思います。皆さん、どうぞよろしく願いいたします。

（3）令和5年度上半期行政運営実施報告及び今後の方針について

○笹原（会長）

それでは次に、議題（3）に入りたいと思います。令和5年度上半期行政運営実施報告及び今後の方針について、座ったままで結構ですので、労働局側から御説明をお願いします。まず総務部長、よろしく願いいたします。

○下平（総務部長）

総務部長の下平と申します。よろしく願いします。

説明ですが、横長の資料の「令和5年度上半期 静岡労働局の重点施策に係る進捗状況等」に沿って御説明します。この資料は昨年度末に作成した「令和5年度 静岡労働局行

政運営方針」に沿って、当局が今年度の上半期に推進した行政運営の実施状況と、今年度末に向けての実施方針についてまとめたものです。

1 ページ目を御覧ください。先ほど局長からも申し上げましたが、今年度当局は再重点施策として三つの柱を掲げています。一つ目は「最低賃金・賃金引き上げに向けた支援と安全で健康に働く環境づくり」です。賃上げが重要な課題となる中、最低賃金制度の適切な運営と共に、賃上げしやすい環境整備に向けた各種支援を行っています。また、令和6年度から全ての事業場に時間外労働の上限規制が適用されることから、制度の円滑な施行のため、必要な周知や支援を行う他、今年度よりスタートしています、「第14次労働災害防止計画」に基づき、労働災害を少しでも減らすための取り組みを進め、メンタルヘルス対策など、労働者の健康確保対策にも取り組んでいます。

二つ目は「人への投資、成長分野への労働移動等に向けた各種支援、多様な人材の活躍促進」です。「人への投資」施策パッケージにより拡充された人材開発支援助成金やキャリアアップ助成金等、各種助成金の活用促進を通じて、デジタル分野等の新たなスキルの獲得と成長分野への円滑な労働移動を進めています。

また、雇用吸収力の高い分野でのマッチング支援の強化の他、自治体や経済団体などと連携して就労・就職支援を行ない、地域における多様な人材の活躍を促進しています。

三つ目は「女性活躍・男性の育児休業取得等の促進」です。誰もが働きやすい就業環境を整備するため、女性活躍推進法や男女雇用機会均等法といった法律の履行確保を図る他に、男性の育児休業取得をはじめとする、仕事と家庭の両立支援を推進しています。また、パワハラやセクハラなどの職場におけるハラスメントの防止対策を総合的に推進しています。取組の詳細については、この後、各施策の担当部長の方から御説明します。私の方からは、総務部が担当する労働保険の関係について御説明したいと思います。

資料の28ページを御覧ください。労働保険適用徴収業務の適正な運営について、本年度は三つの大きな柱を立てて取り組んでいます。

一つ目は「労働保険料の適正徴収」です。労働保険料の収納率の向上については、昨年度の全国の収納率99%、これを超えることを目指して取り組んでおります。現状実績については9月末現在42.5%となっており、全国の44%より若干低めとなっています。下半期は引き続き、納付督促を的確に行っていきたいと考えております。

二つ目は「労働保険未手続事業一掃対策の推進」です。こちらは加入勧奨などによって1,885件以上の保険の成立を目指して取り組んでおります。未手続事業を解消することは、保険制度の健全な運営、費用の公平負担のみならず、働く方々の福祉の向上の観点からも重要ですので、関係機関と連携し、委託事業などを活用して解消を図っています。現状の実績は、9月末で656件となっております。前年同期を上回ってはいますが、一層の取り組みを進める必要があると考えております。

三つ目は「電子申請の一層の利用促進」です。目標としましては、14,550件を目指しております。今年度、操作に不安がある場合にアドバイザーに相談可能な委託事業等の活用を促進しております。現状の実績は14,361件という状況で、こちらは順調に伸びていると考えております。

簡単ですが、以上です。

○笹原（会長）

ありがとうございました。御意見・御質問につきましては、全ての説明の終了後に、まとめてお願いしたいと思います。

続けて、労働基準部長、お願いいたします。

○稲毛（労働基準部長）

労働基準部長の稲毛と申します。よろしくお願いいたします。私ども労働基準部では労働局の関係各室、あるいは管内7カ所の労働基準監督署において、さまざまな取り組みを行っております。横長の資料の1ページに大きく三つの枠がありますが、この中で私共が特に担当しておりますのが、一番目の「最低賃金・賃金引き上げに向けた支援と安全で健康に働く環境づくり」になります。こちらの内容について簡単に説明させていただきます。

2ページを御覧ください。こちらは最低賃金の関係になります。現状及び実績としては、賃金引き上げに向けた企業への支援として、関係する業務改善助成金の周知等を行っております。また、最低賃金について、本日御出席の委員の中には、静岡県の最低賃金、あるいは県内3つの業種に設定をされております特定最低賃金の改正について、主に7月から8月にかけて関係する審議会、若しくは専門部会の運営に御協力いただきました。この場をお借りして感謝申し上げます。

資料の通り、静岡県の最低賃金については40円引き上げの984円となっており、10月1日から発効しております。それから特定最低賃金、三つの業種に設定されておりますけれども、いずれも33円引き上げとなっております。こちらは本日、官報公示がされておまして、12月21日から発効予定となっております。このような最低賃金につきまして、周知を図るためにマスコミ等を活用いたしまして広報を行っております。

今後も引き続き賃金引き上げに向けた企業への支援を行ってまいります。また、引き上げられた最低賃金が適切に履行確保されるよう、労働基準監督署の監督指導を第4四半期に予定しております。

3ページをご覧ください、こちらは「同一労働同一賃金の徹底」についてです。資料右側の通り、労働基準監督署における定期監督等の場において、同一労働同一賃金に関する確認を実施しております。

5ページを御覧ください。既に広く報道されておりますが、来年4月からこれまで適用が猶予されていた業種に対しても時間外労働時間の上限規制が適用されます。これに対する支援としては資料左側にあります。労働基準監督署において多く実施しているものは労働時間相談・支援班という取組です。これは、労働基準監督署による行政指導ではなく、事業所に対する助言、コンサルティング的な取組を行っているものです。

それから、トラック業界や、建設業界に対して、広く上限規制が適用されるということの周知を図るために会議・説明会等を行っております。

また、地方運輸支局との相互通報として、関係する法令違反が疑われる事案については、運輸局と相互に通報し、指導を行っております。加えて、各種情報から長時間労働が疑われる事業所への立入調査にも取り組んでおります。

今後の取組方針としては、引き続き適用猶予業種に対する周知等を図る予定です。

また、一番下になりますが、今年11月が「過労死等防止啓発月間」になっており、周知啓発としての一環として、「過労死等防止対策推進シンポジウム」を11月7日に市民文化会館で開催しました。

今後ですが、ベストプラクティス企業との意見交換を11月22日に予定しております。荷主と運送する会社という関係になりますが、ジヤトコ様、株式会社バンテック様を訪問し、どのような取り組みを行っているのかについて意見交換を行う予定としております。こちらにつきましては、中部運輸局の静岡支局長も同席という予定になってございます。

次の6ページを御覧ください。こちらは労働基準監督署における、基本的な取り組みをまとめたものとなっております。外国人労働者を含め、労働基準法等の法定労働条件の確保が図られているかどうかについて、事業所に立ち入りをして指導等を行っております。

立入調査の実施状況については、実施件数は前年度と比べて減少しております。一方で申告処理状況、これは労働基準法等の法令違反の疑いのある事案について、労働者の方から申告を受け付けて労働基準監督署が調査をするものですが、こちらの受理の件数につきましては、増加しております。

続いて送検件数、外国人技能実習機構との相互通報等の状況です。これらについては、年度後半も引き続き取り組んでまいります。

次の7ページを御覧ください。こちらは労働災害の防止対策でございます。今年度から5年計画の第14次労働災害防止計画を推進していきまして、死亡災害あるいは死傷災害を減少させる取り組みを進めております。

資料の真ん中辺りになります。報道でも広く取り上げられましたが、今年の7月6日未明に、静岡市内の静清バイパスで橋桁が落下し、2名が死亡、合計8名が死傷されるという誠に痛ましい災害が発生しました。これを受け、関係団体に対し災害防止対策の徹底を要請するとともに、県内の橋梁建設工事現場に対して緊急指導を行い、その結果をプレスリリースしました。

また、資料真ん中辺下の円グラフですが、こちらは労働災害の事故の型別の発生状況を示したものです。特に目立つのが、滑った、転んだという転倒災害。少し件数は落ちますが、主として腰痛に関するものですが、動作の反動、無理な動作。第三次産業ではこのような災害が特に多い割合を占めています。このような災害が関係する小売業や介護施設等の業界において、積極的な取組を行っている事業所にお集まりいただきまして、SAFE協議会というものを開催しております。このような協議会を通じて、積極的な取組を県内に広く普及を図っていきたいと考えております。

続いて8ページになります。労働者の健康確保に関する事項です。この点について特に中心として掲げている目標は、ストレスチェック制度の更なる浸透です。一番上の枠の中にごございますように、今後5年間でストレスチェックの実施の事業所を90%以上とすることを目標として、取組を進めております。

続きまして、石綿ばく露防止対策や、化学物質対策です。特に化学物質対策につきましては、従来は法令でかなり厳格な規制をし、その規制に沿って、事業所が化学物質による健康障害防止対策を行うという仕組みでしたが、これが事業所の自律的な管理に大きく方向転換されようとしております。制度の内容が大きく変更になりますので、説明会等を行って広く周知を図っております。

次の9ページを御覧ください。こちらは不幸にして労災・労働災害に遭われた方、あるいは健康を害された方の労災の支給及び給付の状況です。右側に脳心臓疾患、精神障害、石綿関連疾患についてのグラフがあります。グラフの中で脳心臓疾患のところを御覧いた

だきますと、一番右が直近で「5.9」とありますが、これは令和5年9月時点の状況を示しております。年度半ばの状況でございますので、それ以前の数字と比べると少ないという状況です。

一方で精神障害の方を御覧いただきますと。令和5年9月の時点で、既に請求件数が56件となっており、過去の1年間分の請求件数と同程度の請求が来ておりまして、非常に増加傾向にあります。

このような状況もあり、グラフの右側、真ん中に長期未決件数の推移があります。精神障害や脳心臓疾患というのは、非常に調査に時間がかかるものですので、長期未決事案が増加しているという状況でございます。

年度後半においては、長期未決事案をできるだけ早期に解消すべく、迅速適正な処理を図ってまいります。私からは以上でございます。

○笹原（会長）

ありがとうございました。

職業安定部長、お願いいたします。

○佐藤（職業安定部長）

職業安定部長の佐藤でございます。委員の皆さまには、日頃から職業安定行政の運営に御協力をいただいておりますことをこの場を借りて感謝申し上げます。

私からは当局の職業安定行政に係る業務の進捗状況について御説明いたします。資料の10ページを御覧ください。「デジタル分野等の新たなスキルの獲得と成長分野への取組支援」についてです。成長分野等への円滑な労働移動に資するため必要なスキルアップや、非正規労働者の正社員化に向けた中心的な支援策として目標に記載の二つの助成制度を用意しております。

このうち、人材開発支援助成金については、昨年12月に「人への投資促進コース」の一部の助成額の引き上げや新たなコースの創設もされており、リーフレット等の配布や企業さまへの直接訪問による周知活動等、活用促進に注力しています。

今年度における足元の実績は記載の通りでございますが、9月末までに406件の事業所訪問を行い、人への投資促進コースは計画認定28件、支給決定8件。事業展開等リスクリング支援コースは、計画認定が55件、支給決定6件となっています。また、キャリアアップ助成金については、計画認定814件、支給決定716件、そして正社員への転換人数が1,044人という実績です。

事業所訪問は年間目標を上回る水準となっておりますが、計画認定等はまだまだ多いとはいえない状況です。そのため、年度の後半においても効果的なターゲティングによる事業所訪問や、専門の相談員によるフォローアップを継続するとともに、県下10会場、約1,000事業所を対象に助成金説明会を開催し、デジタル人材の育成、リスクリングの支援、非正規雇用労働者のキャリアアップを促進してまいりたいと考えています。

次に11ページから14ページまでです。こちらは「人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進」に関する資料になります。

まず11ページは「職業訓練の推進等」です。DXの進展等を背景とした変化への対応が求められる中で、地域のニーズに合った人材育成の推進のためには、多様な職業能力開発の機会を確保・提供することが重要になります。そのため、今年度はデジタル分野に重点

化しつつ、地域のニーズに応じた訓練を計画しております。ハローワークにおいては、適切な職業訓練への受講斡旋、関係機関とも連携した就職支援の他、さまざまな媒体を活用した制度の周知に努めているところです。

訓練終了後3カ月後の就職状況は記載の通り、目標に達していない項目もありますので、関係機関とも連携し、担当者制による計画的な就職支援にしっかり取り組んでまいりたいと思います。

次に12ページです。「人材確保対策コーナーでの支援の推進」です。特に人材不足とされている医療、福祉、建設等の分野の企業からの求人の充足については、県内3カ所のハローワーク内に設置した人材確保対策コーナーを中心に、セミナーや面接会等を行うなど力を入れるところですが、目標とする就職件数に対して進捗が遅れています。

記載の通り、関係団体と連携したセミナーや相談会、面接会等については、おおむね予定通り開催できております。下期もこれを継続していくと共に、現状を分析しつつ、人材確保対策コーナーを中心に求人充足に向けてしっかりと取り組んでいきたいと考えております。

次に13ページです。「デジタル分野における再就職支援等」です。先ほども触れましたが、デジタル人材については政府目標が挙げられていることも踏まえて重点化している分野であり、記載の通り、公的職業訓練全体で9月末までに15コースを開設し、195名の方が受講しております。今年度は静岡県内で初めてeラーニングコースが設定されており多くの方が受講されております。

また、ハローワークでのデジタル化の取り組みとして、オンラインによる職業相談が行えるよう体制を整えている他、ハローワークインターネットサービスを通じたマイページの開設、こういったものを促進しております。

年度後半においても訓練の受講者確保、学生や若年者、子育て中の女性、また長期にわたる治療が必要な方等を中心に、オンライン相談の推進、そして求職者マイページの利用促進に努めてまいりたいと思います。

次に14ページです。「ハローワークの職業紹介業務の推進、および求職者支援」についてです。ハローワークでは、それぞれの主要業務を中心に数値目標を設定して業務を運営していますが、年度前半の実績を見ると、就職件数や充足件数の進捗が若干遅れている状況にあります。ハローワーク毎に進捗の程度や実績が異なりますが、いずれにしても年度後半において実績の低調なハローワークについてはその要因を分析し、それをもとに改善を図ると共に、担当者制による支援の着実な実施や求人充足サービスの充実を図っていききたいと思います。

次の15ページから24ページまで、これは多様な人材の活躍支援に関する資料になります。子育て中の女性等や非正規労働者など、対象者毎に資料を作成しておりますが、時間の関係もございますので、それぞれ要点についてのみ御説明いたします。

まず15ページの「子育て中の女性等に対する支援」です。目標である就職率については、9月末時点では達成している状況でございます。引き続き、担当者制による職業相談やセミナーの開催等により対象者の就職を確保するとともに、約1,300人が登録しているLINEを活用したイベント情報の発信に努めてまいりたいと思います。

16ページです。「非正規労働者とのマッチングやステップアップ支援」です。目標であ

る就職支援ナビゲーターの1人当たり支援対象者数および就職率については、9月末時点で堅調な実績を確保しております。年度後半においても、求職者の就職活動を支援する Web サイトである job tag を活用しながら、個々のニーズを踏まえた支援を実施して参ります。

続けて17ページです。「地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援」です。生活保護受給者等に対する就労支援について、市役所等にハローワークの常設窓口を設置するなど、自治体との連携を基盤に実施しているもので、当局では独自にワークライフサポート事業と銘打っております。就職率が目標をわずかに下回っていますが、施設によっても状況が異なりますので、引き続き自治体との連携を重視し、支援対象者の確保及び就職につなげたいと思います。

次に18ページです。「改正職業安定法の施行及び民間人材サービス事業者等への指導監督の徹底」です。派遣労働者の同一労働同一賃金の履行確保を含めた派遣元、派遣先事業所等の指導監督や職業紹介事業所の指導監督については監督署とも連携するなど着実に実施しており、目標に対して順調に推移しています。また改正職業安定法については、オンラインセミナーや指導監督など、あらゆる機会を活用して周知を行っております。この点については年度後半もしっかりと取り組んでいきたいと考えております。

19ページです。「就職氷河期世代の活躍支援」です。県内2カ所のハローワーク内に就職氷河期世代の専門相談窓口としてミドルチャレンジコーナーを設置して支援を行っております。現状、就職件数目標に対して順調な実績を確保しているところです。なお関係機関により構成する「しずおか就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」については、令和5年度から2年間「第2ステージ」と位置づけられており、引き続き各機関と支援策を共有するなど取り組んでまいりたいと思います。

20ページです。「若年者等への就職支援」です。ここでは、おおむね35歳未満で正社員就業経験が少ない方などをフリーター等と定義しております。このフリーター等の正社員就職について、浜松に設置しておりますわかものハローワークや、その他ハローワーク内の専門窓口を中心に、就職支援ナビゲーターという専門の相談員による個別支援を実施しているところです。現時点では、正社員就職率は目標を超えておりますが、特にわかものハローワークについては、コロナ禍において利用者が落ち込んだということもあり、支援対象者の確保にも取り組んでいるところです。

また、新卒者の就職環境は悪い状況にはありませんが、それでも内定がなかなか取れない方や、内定が決まらずに卒業してしまう方もおられます。引き続き、ナビゲーターによる個別支援や大学等と連携したセミナー、面接会の実施など、学校とも連携して一人でも多く内定につなげてまいりたいと思います。

なお10月から、わかものハローワークや新卒応援ハローワークで、LINE公式アカウントを開設しております。さらなる事業、施設の利用促進を図ってまいりたいと思います。

また、若年者に関しては委託事業として実施している若年者地域連携事業によって、静岡県内の地域特性、魅力、地元企業の魅力を発信する出張大学生セミナーを県内4大学で実施予定です。県内就職の意欲向上・喚起に向けて、今後も継続して取り組んでいきたいと考えております。

21ページです。「高齢者の就労・社会参加の促進」です。65歳以上の求職者の割合が増加傾向にあり、年齢にかかわらず就労を希望する高齢者の支援は重要な取り組みの一つ

です。現状、目標に対する実績は堅調なものになってはいますが、引き続き、各支援を実施してまいりたいと思っております。

22 ページです。「障害者の就労促進」についてです。障害者の支援については、障害特性に応じた職業相談、職業紹介および職場定着指導を実施している他、各種支援制度の活用やチーム支援などに取り組んでおり、目標である障害者就職件数の進捗は6割弱と順調な状況です。ここ最近の障害者雇用に関する推移を見ますと、令和4年度の県内の雇用障害者数や実雇用率は上昇傾向にあり、障害者雇用は着実に進展しているといえますが、一方で雇用率未達成企業の割合は46.7%と半数近くが未達成となっております。御案内の通り、民間企業の実雇用率は令和6年4月から段階的に引き上げることになっており、これに伴い企業、事業主の範囲も拡大されることとなりますので、今後、雇用率未達成企業が増えることが懸念されるところです。

年度後半には、今回の雇用率引き上げについての周知とともに、本年6月1日現在の雇用状況報告をもとに、企業向け支援チームなどによって積極的な指導・支援を実施してまいります。

23 ページでございます。「外国人に対する支援」です。県内の外国人労働者数は増加傾向にあり、重要な課題となっております。そのため、通訳や翻訳機を活用した就職支援、コミュニケーション能力向上のための研修等に取り組むとともに、計画的な事業所訪問や、外国人の雇用に関するセミナー、アドバイザーの派遣等により、雇用管理状況の改善に関する相談を行っているところであり、年度後半も着実に取り組んでいきたいと考えております。

最後に24 ページです。「治療と仕事の両立支援」です。ハローワークに配置された専門の相談員が病院等との連携の下、長期にわたる治療等の必要な疾病に罹患した求職者に対し、職業相談等を行っております。現在、静岡がんセンターを含め計14病院と、その管轄ハローワークが事業実施協定を締結して本事業を実施しているところです。年度後半においても、しっかりと取り組んでいきたいと考えております。以上、駆け足で恐縮ですが、説明は以上です。

○笹原（会長）

ありがとうございました。

続けて、雇用環境・均等室長、お願いいたします。

○小野（雇用環境・均等室長）

雇用環境・均等室関係は3ページからです。一億総活躍を目指し様々な施策をやっておりますが、やはり公正な待遇も大切ですので、同一労働同一賃金の徹底に取り組んでおります。

具体的にはパートタイム・有期雇用労働法の履行確保に取り組んでおります。実際に企業に訪問し、雇用管理の状況をお聞きして、法律に沿った内容を実施していないのであれば、是正するよう指導しています。

主な内容としては、事務所にパートタイマーや有期雇用労働者の相談窓口を設けていない場合があります。このような相談窓口については法律で整備する必要がありますので、指導しております。

また、通勤手当や皆勤手当をパートに出さないというケースもあります。事業主に理由

を尋ねると、理由を説明できないケースがあります。その場合は「やはりお支払いした方がいいんじゃないでしょうか」といった指導もしております。

また、派遣労働者についても、公正な待遇は大事でございます。そのため、派遣労働者の同一労働同一賃金についても指導をしています。

左側は、様々な派遣事業に関する指導の関係の件数を載せておりますので、御参照ください。

次に4ページです。「柔軟な働き方がしやすい環境整備」です。雇均室では、テレワークの關係の業務もやっております。その他、年次有給休暇の取得促進等の休み方の周知、しわ寄せ防止等、このような取り組みも行っております。このページは以上です。

次に25ページをお開きください。「女性の活躍、男性の育休取得促進」です。「女性活躍推進法」や「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」の履行確保を図っております。企業を訪問し、雇用管理の状況をお聞きしまして、是正していただくことがありましたら指導をしております。

また、去年の7月から男女の賃金差について公表が義務化されています。公表義務は301人以上の企業ですが、428社中、今現在9月末現在で388社に公表していただいております。

男女の賃金差については、女性活躍データベースというものがございます。そちらに公表されているケースが多いですが、女性の賃金は男性の方の概ね7割です。その理由を見ますと、女性よりも男性の管理職が多いため、超勤時間が多いので高めに出ているという理由があります。また、女性の若い方を多く採用したために差が出ているとの理由もあり、企業によって様々な実情があることが分かります。

次に、男性の育休の取得状況になります。これは千人規模の企業が公表義務化されています。静岡県内では84社が対象となっており、そのうち74社が公表しています。

右側の写真は9月に実施した「くるみん」「えるぼし」の認定式の写真です。今年度、9月末までに認定した企業は資料の通りです。「くるみん」や「えるぼし」は、オンラインセミナーを含め、様々な方法で認定の仕組みを周知しております。

次に26ページです。「ハラスメント対策」になります。セクハラ、マタハラ、パワハラ等のハラスメントは法律で禁止されております。この点についても事業所訪問を行い、法律上の義務の履行確保を行うよう指導をしております。また、相談コーナーにパワハラについて問題解消を言っても、事業所に対応いただけないという相談も寄せられています。そのような場合に、紛争解決援助の仕組みがあり、調停を利用されるケースもあります。

右側には、相談件数のグラフを載せております。ポイントとなるのは、やはりセクハラです。一番上の棒グラフの緑色の部分がセクハラの相談に関する件数です。また、最近ではパワハラも「労推法」で義務化されたこともあり、パワハラに関する相談が、昨年度は1,170件、今年上半期で653件との状況になっております。

次に27ページです。「個別労働紛争」も当室で行っており、この状況を棒グラフで示してあります。一番特徴的なのは、真ん中の円グラフです。相談内容で一番多いのは、いじめ・嫌がらせということになっております。

また、お配りした資料の中で触れたいものがございます。17番の「育休を取りやすい職場づくりを専門家がサポートします」というピンク色のものです。最近、私も中小企業の

事業主さんとお話しする機会があり、やっぱり男性の育休は体制的に厳しいというお話をいただきました。真ん中にも書いていますが「男性従業員も育休を取得しやすい環境にしたいけれども、どのように職場で対応してよいか分からない」とのことで、実際、私もこのような声を聞いたことがあります。これについては、株式会社パソナさんに委託している仕事と家庭の両立支援プランナーというものがございますので、こういった仕組みも非常に利用されたいのではないか思っており、周知に取り組んでいるところでございます。利用満足度も9割以上の方が満足しているという話もありますので、参考にさせていただけたらと思います。もちろんこの育休だけでなく、介護のプランナーもございます。

次の資料は、「年収の壁対策」として、最近発表したパッケージに関するものです。その中の施策の一つとして、キャリアアップ助成金に社会保険適用時処遇改善コースが新設されました。一番左側の表を見ますと、最大50万円を助成するとなっております。手当支給面以外にも、労働時間延長メニューや、併用型というものもあります。

ここで大事なことは、キャリアアップ計画書を事前に出すということです。その計画書には労働者代表の方のサインが必要となっております。この点については、事業所内での労働条件に関わる話ですので、事業所内でよく話し合っており、計画をつくるのが大切です。また、女性の方の旦那さんの配偶者手当にも関連しますので、本当に慎重に話し合うことが大事だと思います。

次の赤い文字で書かれたチラシですが、これもパッケージの一環でございまして、内容としては配偶者手当の見直しに関するものです。裏面にはフローチャートが書かれていますが、これも労働条件に関わる話ですので、よく話し合っており、どうするかということをお各々の企業で御検討いただきたいと周知をしております。

同じチラシの一番下に見直し内容の具体例があります。例えば、配偶者手当を廃止して、基本給の増額に使う、または子ども手当を増額するケース。あるいは、配偶者手当の収入制限を撤廃するとか、様々なケースがあります。このようなことはよく話し合っており、見直しさせていただけるよう、周知に取り組んでおります。

私からは以上でございます。

質問・意見交換等

○笹原（会長）

ありがとうございました。一通り御説明をいただきましたが、只今の御報告の内容や配布された資料等に関しまして、委員の皆様から御意見や御質問等をお願いしたいと思います。皆さま、いかがでしょうか。何か質問、あるいは御意見等あれば、よろしくお願いたします。

では鈴木委員、お願いいたします。

○鈴木（委員）

経営者協会、鈴木です。賃金引上げについては、労働局の最重点施策の一丁目一番地ということでいろいろ御説明いただきましたが、これは極めて大事な問題です。静岡県 lowest賃金については、7月から4カ月間に渡って公労使を代表する委員がかなりハイレベルな議論をした成果が、2ページの「現状・実績」の部分に書いてあります。

私は使用者側の委員として審議に参画しましたが、この金額となった背景には、結構激

しい議論がありました。

このところ、御存知のように、最低賃金は毎年大幅に上昇し、春闘を上回る4%台の上昇になっているわけですが、物価の上昇もあって、企業の側からすると、なかなか苦しいものがあります。そこで、今回の審議会では、異例かもしれませんが、改正決定の答申に当たって要望を付記することでまとまりました。

それを少し読ませていただきますと「中小企業・小規模事業者が最低賃金引上げの原資を確保できるよう、労務費、原材料費、エネルギーコストの上昇分の適切な転嫁に向けた取組の強化を要望する。」「また最低賃金の引上げに対応する中小企業・小規模事業者が活用しやすい、より一層の実効性ある支援の拡充を要望する。」この2項目を付記して結論を出しました。「実効性ある支援の拡充」というところが、特に大事だと思っています。

本日の配付資料の中に「最低賃金引き上げに伴う支援を強化しています」というものがあり、いくつかの支援策が掲載されています。先ほどの要望に関係していることかと思うのですが、今年度後半においては、このあたりが特に大事なのかなと考えています。そこで、賃金引上げに伴う支援策について、現時点の申請状況や、実績などを、もし数字が捉えられるものがあれば教えていただきたいと思います。

もう一点、先日『静岡新聞』で、最低賃金の地域差が拡大しているという、タイムリーな記事がありました。この中で、地域間格差が拡大しているということは、このランク制度自体に問題があるのではないか、全国一律にしたらどうだという意見が、全労連から出されているという記載がありました。さらに、学者の見解も出ていまして、最低賃金を地域別に決めている先進国はほとんどないが、年齢や就労状況に応じて、複数の最低賃金を設けることはあるということで、最後は、これも新聞記事をそのままご紹介しますと「働く人の賃金が、県境をまたいで差がつく現状に疑問を持つ人は多い。最低賃金の決定方法を再検討すべきかもしれない。」と意見を締めくくっていました。

私も最低賃金のあり方、目安賃金のあり方を含め、若干見直しをすべきではないかと感じています。また、今は全体として、賃金を上げていこうという流れの中で、われわれ経営を預かる使用者側は、最低賃金の議論において毎年かなりのストレスを受けているというのも実情です。こうした、賃金を取り巻く環境を踏まえて、地方の最低賃金について、労働局としてどういう問題意識を持って、どういうふうな方向性を考えているのか御見解をいただければありがたいと思います。

○笹原（会長）

いま、2点ほど御指摘いただきました。一つは資料について、静岡県の最低賃金というのと、最低賃金引き上げを受けて「最低賃金引き上げを受けて賃上げに取り組む皆様へ」という、この資料に関しての御質問が一つ。それについては現況やどういう支援が具体的にこなされているのかということの御質問。

二つ目は、最賃の地方における議論のあり方についてということなので、これは労働基準部長、それから局長にお答えいただいた方がよろしいかと思っておりますので、よろしくお願いたします。

○稲毛（労働基準部長）

まず私から鈴木委員の御質問に対して回答いたします。前段の支援関係でございますけ

れども、鈴木委員のお話の通り、本年度の最低賃金審議会の会長から静岡労働局長宛ての答申におきまして、中小企業・小規模事業者が活用しやすい、より一層実効性のある支援の拡充が盛り込まれました。

この点について、資料の方でも記載、あるいは関係するリーフレットをお配りさせていただいております。このうち、「最低賃金引上に伴う支援を強化しています」というものが、該当するものです。この中で、特に私どもが重点的に取り組んでいますのは、業務改善助成金という助成金になります。こちらは、賃上げの影響、最低賃金の引き上げの影響を大きく受ける中小企業・小規模事業者を対象としたものです。このリーフレットを開いていただいた左側に、業務改善助成金の内容がございます。この中に赤字で示されている部分というのが、本年8月31日からの拡充された内容となっております。

例えば、従来は賃金引き上げの前に申請を行うことが必要でしたが、これを事後的な申請も可能として要件が緩和されております。このような手続きの面、あるいは助成率を含めまして、拡大が図られているところでございます。

こういった拡大の影響もあろうかと思えますけれども、この業務改善助成金の給付申請につきましては、10月末時点で245件となっております。昨年の同時期は94件でしたので、倍以上の件数となっております。このような支援策について、私どもとして周知を図っていきたく思っております。

また、中小企業の賃金の引き上げにあたっては助成金等も重要ですが、賃金を引き上げられる環境づくりというのが重要だと考えております。特に原材料価格、燃料価格、人件費。さまざまな価格が上がりつつある状況の中で、適正な価格転嫁が図られる取組というのが重要だと思っております。

静岡労働局におきましては、本年の6月7日に「パートナーシップ構築宣言」を宣言いたしました。これは県や労使関係団体等々で行ったものです。この枠組みの中で例を挙げると、運輸支局等の関係機関と連携し、中小企業にしわ寄せがいかないよう、通報制度の適格な運用を図るといったものです。以上が最低賃金引き上げに対する私どもの取り組みの説明でございます。

それから後段の最低賃金の決定方法、あるいは審議の方向についての御意見でございます。こちらにつきましては、現状ですと基本的には関係法令も含めまして、まずは厚生労働省本省の方で、中央最低賃金審議会という審議会の事務局を運営いたしまして、そこでまず全国の目安となる最低賃金をランクごとに分けてお示しします。その目安に基づき、各都道府県労働局が事務局となり、各都道府県の最低賃金の審議をして労働局長が決定していくという形になっております。

既に現行の法令上、このような枠組みとなっております。そのため、例えば中央で決めたものをそのまま最低賃金とする等、労働局単独の判断で決定することは、現行、なかなか取ることが難しい状況でございます。そのような状況ではあります。私どもは審議の中でいただいた御意見につきましては、厚生労働省本省の方に報告を随時しております。この中で本年度、鈴木委員からお話をいただいた、最低賃金の決定方法が、現行どうかといった御意見についても、厚生労働省本省の方には伝達しております。

また、中央での決定に当たっては、労使の関係団体というのにも参画して行っております。もし可能であれば、ぜひその各団体の上部に対してそのような御意見を上げていただける

と、より一層、現行の決め方、制度に対する疑問点や要望が強く届くのではと思いますので、お願いできればと考えております。私からの回答は以上です。

○笹原（会長）

ありがとうございます。では、局長お願いいたします。

○笹（労働局長）

最低賃金の制度については、現行の制度に則って、われわれ行政が公労使の議論を踏まえて積み上げていくという仕組みになっております。この制度そのものに関して、地方労働局が全国一律にしろという意見はできませんけども、地方労働審議会で、そういった貴重な意見があったということは、本省の方に、しっかりとお伝えをさせていただきたいと考えております。

また、賃上げの環境整備に向けた具体的な支援、実効性のある支援ということが付記されたということでお話がありました。資料一覧で言いますと、まず「取引先と共存共栄の関係を築こうとする経営者の皆さまへ」「パートナーシップ構築宣言を御存知ですか」という資料がございます。それから取引、要は賃金、取引にかかわらず、特に物流の世界では運輸局が荷主対策を行っております。また、「労働局・運輸支局関係機関が11月に実施する取組みのご案内」ということで、この主旨は過重労働対策にはなりますが、優位性の高い地位にある荷主が運輸事業者に対し、金銭的な面でもその地位を乱用しないようにということで、運輸支局の方でトラックGメンというものを設置しています。この取り組みに関して、労働局の職員が同行して対応するという取り組みを行っております。

加えて16番目の資料の「無理な取引で困っていませんか？」という資料をご覧ください。こちらは公正取引委員会の通報窓口のURLが記載されております。こういった情報につきましては、6月の「パートナーシップの共同宣言」時に、参加機関でそれぞれの取り組みについてしっかり対応していくという協定を結びました。最低賃金の議論の中で、そのようなことがかなり盛り上がってきていることを踏まえ、参画機関やいま申し上げたチラシの機関それ以外の機関についても、どこで何をしているかという情報が一つにまとまっていませんでした。そのため、最初に関係機関についてまとめたこのチラシを作成し、8月の末に記者会見で、公表をさせていただいております。

労働局のホームページに、パートナーシップ構築宣言に関する記事をトップページの一番上に載せて周知をしております。こういった労働局以外の取り組みに関して、労働局のホームページで記載をしているのは、本省の基準局長いわく（先進的な取り組みの事例として）「静岡だけではないか」とのことです。

冒頭のあいさつでも申し上げましたが、社会全体で取り組んでいかななくてはいけない。行政はその支援策という名の助成金等をばらまくのではなくて、その趣旨に基づいて利用される方々が、真にその制度を理解していただいて、事業主の方も労働者の方もしっかりと理解していただくことが重要であると考えております。

静岡県の森副知事もこの趣旨に関しては御理解いただいております、あらゆる場面で、周知の協力をいただいております。皆さま方にもこの件に関しては御理解いただければと思います。私からは以上です。

○笹原（会長）

ありがとうございます。鈴木委員、いかがでしょうか。

○鈴木（委員）

いまおっしゃられた各機関の取組に横串を入れることは大事だと思います。パートナーシップ構築宣言の関係だけではなく、例えば子育ての問題、男女共同参画なども、県、市、労働局など関係機関の取組に横串を入れていただいた方が効果的なのではないかと思いません。

○笹原（会長）

はい、ありがとうございました。他に御質問、御意見等ございますか。では、内田委員、お願いいたします。

○内田（委員）

私から二つ。質問とお願いです。

一つは、就職支援についての質問です。

まずは資料 13 ページのデジタル化に関するものです。IT 等のデジタル分野の訓練の履行状況がりましたが、その方々のその後の就職率というのは追跡をしているのかどうか。実際に就職できて、有効的なプログラミングの研修内容になっているか否かというのも確認したかったので、その後の就職率に関してお聞きしたいという点が 1 点。

同じく就職支援に関するもので、15 ページの「マザーズハローワーク等による子育て中の女性等」について、既に目標を達成しているとのことですが、実際に件数としたらどのぐらいなのか。率は出ていますが、実数の件数がどのぐらいかということの質問が 1 点。

もう一つ、就職率が高くなっているポイントについて。効果的に何かうたったのか。市場の問題なのか。その辺りのポイントをお聞きしたいというのが就職絡みの質問です。

もう一点は、前回も私が聞いたかと思いますが、男性の育休取得の静岡県の数値です。全国で、15 人以上の従業員のところは 17.1%ということで非常に上がっていますが、1,000 名の事業所だけでいうと 46.2%です。一方、静岡県の実数が出ていませんので、もし今の実数を把握していれば知りたいということです。

可能でしたら、静岡県の数値もこれから取っていただいて公表していただきたいと思っております。皆さま方の企業さまの中で、ちょっと難しいと思っていられる会社さまもありますが、「これだけ静岡も伸びているよ」という啓蒙活動にもつながりますので、公表していただきたいなと思っております。以上です。

○笹原（会長）

ありがとうございます。最初の点については、佐藤安定部長、お願いできますでしょうか。

○佐藤（職業安定部長）

すみません。数字について確認をさせていただきたいので、説明は少し後にさせていただいてよろしいでしょうか。

○笹原（会長）

はい。では 2 点目の男性の育休については、小野均等室長、お願いいたします。

○小野（雇用環境・均等室長）

ご質問ありがとうございます。男性の育児休業の取得状況ですが、静岡県の方で雇用管理調査を毎年やっております。静岡県の令和 2 年度の取得率が 9.2%、令和 3 年度が 13.7%。令和 4 年度が 21.8%であり、前年度と比較すると大幅に上がりました。「改正育児・介護休

業法」で、雇用環境整備が義務化されていますので、その効果が出たのではと思います。なお、この数字は昨年10月から創設された産後パパ育休が入っていません。そのため、次の年のデータはかなりアップするのではないかと期待しております。

我々は、常に県のこのようなデータ、最新のデータを共有し、関心を持って見ていますので、資料にも掲載する等、工夫はしていきたいと思えます。

○笹原（会長）

内田委員からの御質問は件数という御質問だったようですが、件数は分かりますか。

○内田（委員）

件数については、職業安定部に伺っております。

○笹原（会長）

失礼しました。佐藤安定部長、分かりますか。

○佐藤（職業安定部長）

失礼いたしました。まず13ページ。デジタル分野訓練受講に関する就職率についてです。いま手元に数字がございませんが、その前の11ページに、公共職業訓練全体の就職率を入れてあります。いま足元に出ている数字は今年の3月末に訓練終了した方の3カ月後の就職率であるため、この内数に含まれるということです。傾向としては、全体の平均、この数値よりも少し下に出ているということです。

実際、訓練を行います。そこから先の求人が、このデジタル人材を求める求人というもの、他より比較的少なめであるため、少し低く出ているというのが実態です。数字については申し訳ありません。ただ、傾向としてはそういう傾向にあるということです。

次にマザーズハローワークの関係の事業の実施に伴う就職件数でございますが、現在の、足元の状況、4月から9月までの合計で601の方が就職をされています。実は新規求職者登録ということであると、3,800人強登録をされています。ただ、この方の中から、さらに就職が強く見込まれる、支援の必要がある人を重点支援対象者として認定し、個別支援として就職までつなげた結果がここに記載した98.5%という数字になります。

もちろん、重点支援対象者以外の方に対しても、様々なセミナーや相談を行っていますが、その中でさらに重点として指定しているの、高い数字になっていると御理解いただければと思います。以上です。

○笹原（会長）

内田委員、よろしいですか。

○内田（委員）

はい。ありがとうございました。

○笹原（会長）

他にいかがでしょうか。内山委員、お願いします。

○内山（委員）

連合静岡の内山です。いま内田委員の方から男性の育児休業に関わる御質問がありましたので、関連して私の方からも質問させていただければと思います。資料のページ数で言うと26ページ、総合的なハラスメント対策の推進のカテゴリーになります。グラフで言うと上から二つ目の「育児・介護休業法」に関する相談になるかと思いますが、この件について、相談内容として制度についての説明や紹介といった相談がこのグラフの中に含まれ

るのか否かについて、教えていただければと思います。

併せて、昨日若しくは今日の報道の件になりますが、夫婦で育児休業を14日以上取得した場合の育児休業給付金の給付率引き上げの報道が出ていました。現行は67%、社保免除と合わせて8割程度のものを、社保免除と合わせて8割確保、手取りとしては10割相当という報道がされていました。この点についても、雇用保険未加入者やひとり親世帯について課題が山積しているのではと思います。

また、2022年から段階的に「育児・介護休業法」が改正されていますが、産後パパ育休も含め、制度自体が非常に複雑です。そのため、これから育休を取得しようと考えている従業員や企業さんも分かりにくい制度になっているのではと心配をしております。

ハラスメントに関わらず単純に制度の説明や紹介を希望する方の相談がここに含まれているとしたら、少ないという印象があります。もしかしたら、制度が複雑化しているあまり、例えば、労働者が「取得をしたい」と感じた際に、「うちの企業は就業規則にないから取れないよ」と会社の方が回答をしているとしたら、そこで相談は終わってしまうと感じました。そのため、企業の使用側に対する法制度の周知だけでなく、従業員に対する法制度の周知や、対象者に対する積極的なアプローチによる周知をぜひ進めてもらいたいと思いました。

チラシの紹介も室長の方からありましたが、これは企業さんに対する専門家のサポートになっています。従業員が例えば「取りたい」と思ったときに、企業から「就業規則にない」と言われた。しかし、従業員が「でもこれ、法律だよな」と思った際に、どこに駆け込めばいいのか、ということも含め、積極的に周知活動を含めて実施していただけるとよいと思いました。そのため、このグラフの内訳について、少し教えていただければと思います。以上です。

○笹原（会長）

雇用均等室長、お願いいたします。

○小野（雇用環境・均等室長）

ご質問ありがとうございます。この育児・介護の棒グラフは制度に関する御相談も含んだものです。日頃より、「育児休業を取れますか」といった問い合わせは、よくこちらに来ています。そのため、含めた数値となっております。

後の御質問になります。雇用保険の適用の拡大も議論されております。今まで対象外だった方についても、検討されていると承知しております。

また、産後パパ育休等の制度について、難しいという声も聴かれます。実際、労働者から「産後パパ育休は取れるのか」といったお問い合わせもあります。企業の方からも、「出産予定日が早まったが、どう対応したらよいか」といった御質問もきています。このように制度に関する御質問や相談も受けており、こちらとしても分かりやすく説明をしておりますので、今後もそのような方針で進めてまいります。

従業員に対する制度の周知については難しい面もあり、一般的な周知の手法になってまいりますけれども、今後も進めてまいります。また、中には就業規則が未整備の企業もありますので、「整備してくれませんか」とも訪問の際に指導をしておりますので、今後ともそのような努力をしていきたいと思っております。

○内山（委員）

ありがとうございます。相談してくださる方は、相談の際に確認ができるので改善が進むと思います。一方、「うちは就業規則に載ってないから取れないんだよ」というところについては、相談しやすい体制づくり等、引き続き御検討のほどお願いいたします。ありがとうございます。

○小野（雇用環境・均等室長）

補足になりますが、このような御相談もあります。

労働者の方が育休の取得を事業所に申し出たら、会社から「そんなのは駄目だ」と言われた、何とかしてほしい、といった御相談もあります。そのような場合は、まずは「法的に取れますよ」と説明しております。まずは企業の担当者に法律の考え方をもう一度言っていたいただいて、それでも本当に取得できない、企業の人事担当者のお答えが納得できない、ということであれば、こちらで指導をするという取り組みもやっております。このような手法で、問題があるケースに対応してまいります。

○内山（委員）

ありがとうございます。連合静岡としても、労働団体として組合員の皆さんに必要なことをタイムリーに知らせる活動をして行きたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。ありがとうございました。

○笹原（会長）

ありがとうございます。他に御質問はおありでしょうか。森藤委員、お願いします。

○森藤（委員）

皆さんお疲れさまです。連合静岡の森藤です。会の冒頭、笹局長からもなかなか進まない価格転嫁というお話がありました。また、先ほど鈴木専務からも最賃の審議のお話もありました。支払い能力の課題がある中で、本当に厳しいというお話を頂戴したところです。

この支払能力は、通常の事業の支払能力と理解をしております。この価格転嫁が進まないことに対し、パートナーシップ構築宣言を進めようという取り組みですが、この取り組みは実は2020年に語られていたことです。

当時私は、最低賃金審議会の本審の担当もしていました。その中で、このような話もさせていただいた記憶が今戻ってきました。

中小・地場企業にまで賃上げを浸透させるには、本当に余力が無いとできないと。本当に支払能力が大変だということも至極分かります。価格転嫁できないため、適正な利益を確保できない。利益とは、今日も局からの説明に関わることと思いますが、当然ながらワークルールの上に成り立つ適正な利益だと思います。

では、適正なワークルールが崩壊するとどのようなことになるか。先ほどの室長の話にありました、休みが取れない、育休を取れないということもそうですし、有給休暇もそうです。今日は報道の方もいらっしゃるのですが、ぜひ、審議会としての発信という部分で、運営方針の進捗を上げるために次のことをお願いしたいと思います。

審議会の度にご提案していますが、公労使で地域に対して、あるべきかたちを発信する。公労使で街に出て、「適正なワークルールの上に利益を確保しましょう」といった、市や県全体の機運。やはり価格転嫁がきちんとできる仕組みの構築には、労働者の立場で申し上げると、「安心して働くことができる社会」なんです。安心は処遇だけでなく、精神衛生上なことも重要だと思います。未だにセクハラ等のハラスメントがあります。

我々は年間 1,300 件ほど労働相談を受けています。その中には、「わが社は男社会なんですね。そんなこと、ハラスメントだと思うの」との話を受けたこともありました。このように、大手でも相談窓口を設けていても、機能していないこともありました。先ほど室長からもよく労使で話し合ってくださいとありましたが、非常に重要なことです。

残念ながら労働組合の組織率は低いです。そのため、労働組合としてではなく、従業員代表として、会社といろいろ話をしていただきたい。でもやっぱり労働組合の組織率をもっともっと上げながら、きちんとしたかたちで、お互いが緊張感を持って、「本当にわが社の安全は大丈夫だろうか」、わが社の「同一労働同一賃金への対応は大丈夫だろうか」。それによって安心して働ける社会が作ればおのずと帰属意識も高まって利益も上がってくる、価格転嫁ができるような利益構造もできるのではないかと思います。

残念ながら大手でもワークルールが守られていない会社もあります。また、中小・地場企業で法律を知らないということもあり、周知不足というところもありますが、われわれ労働者もさらに社会に周知する必要があります。また、労働組合であったら、機能する労働組合にならないといけないと思います。

連合は企業訪問を通じて、労働組合づくりを浸透させようとしています。労働局にも企業訪問の度に「ぜひ、よく話し合ってください」と言っていただけだと思います。きちんとした緊張感のある労使関係で、安全面や精神面等、安心して働ける社会の観点から、審議会としてできる行動があれば実行したいと思います。ぜひ、労使双方が、さらにきちんとした話し合いの場を持って、進捗を上げる方に向けていきたいと思っています。

以上です。可能であれば公労使で時間を作り、街頭行動や、駅前ではピラを配ったりして、安全な労働現場というのを発信していきたいと思っています。御検討いただければと思います。以上です。

○笹原（会長）

はい、ありがとうございます。局長、お答えいただいてよろしいですか。

○笹（労働局長）

ただいま、非常に重い御提案、御意見をいただいたと考えています。まず、ワークルールの土台の上に立つということですが、労働施策というのは基本的に事業主を通じた制度の周知、適用となっているので、第一義的には事業主がきちんと労働関係の制度を理解した上で、自らの雇用、使用する労働者にしっかりと伝える義務があると考えております。

しかし、御意見がありましたとおり、事業主の中にそういった労働者の利益や権利に、なかなか配慮が行き届かない方もおります。そちらの方に関してはしっかりと目を光らせて適用すべきと思っています。

また、パートナーシップの構築宣言ということで、最低賃金、最賃審の議論の中で、非常に重要度が高まりました。では賃金が先なのか、取引価格が先なのか。鶏が先か卵が先かの議論と同様になりますが、これはどちらかが先にやるしかないと考えております。好事例を挙げますと、荷主側である、大手の世界的な運輸機械製造メーカーさんが、自社の部品等を運送委託する業者に、トラックドライバーの処遇が悪くならないように委託費を増やした。そのような取り組みをした事例がございます。

この根本的な原因は何なのかというと、消費者の意識だと思います。労働者イコール消費者ですが、事業主も消費者です。では、われわれは何を求め、消費者に何を求めているか

という、例えば送料無料とか。複数のサイトを比較して少しでも安いところで購入しますが、これは本当に適切なのか。そういった行動が下請けへのしわ寄せ、取引価格の据置き、賃金の抑制など今の社会の閉塞感を招いたのでは思っております。

過去の政権で過度な規制緩和があり、過当競争があり、様々な事業者が潰れたという経過がありますが、その時の消費者意識が未だに残っているのではないかと考えています。

取引に関しても、物を買う場合でも、その相手の先に様々な業者がいるということを我々は社会で勉強してきたはずです。そのようなことに思いをいたして、適切な取引とはどういうものなのか考える必要があります。これは、取引の内容に関して、個々の事例によって違うと思います。しかしながら、お互い持続的に事業を継続していく、あるいは消費活動を継続していくという意味で、消費者意識というものが、いま問題になっていると、様々な新聞にも載っております。

これを機会に、我々が求めているものが、本当にいいものなのか、どうなのか。それに対して、どれだけ対価を支払うべきなのか。このようなことを、相手の顔だけでなく、相手の裏にもその相手を支える組織があったり、そういうことも含めて考慮していく時代が、いま求められているのではないかと思います。

話が大きくなりましたけれども、パートナーシップ構築宣言を実効性あるものにするには、そのような意識、取り組み。それからいろんな会社、団体の中でも、この取り組みの主旨をメンバーの方に伝えていただき、これを理解して活用していただくことが重要かと思っております。

○笹原（会長）

ありがとうございました。いま局長からお話があったように、あるいは森藤委員が御指摘くださったように、社会全体で取り組む課題ということ。貿易だとフェアトレードという言い方がありますが、フェアワークであるとか、あるいはフェアな価格ということについても、全体で取り組む必要があるとお話いただいたと思います。

そろそろ時間ですが、いまの挙手いただいた委員に御発言いただいて、今日の審議を閉じたいと思います。御質問がおりになる方、お手を挙げていただけますか。よろしいでしょうか。

では、以上で質疑・意見交換を終了したいと思います。非常に様々な意見が出ました。特に最賃を中心にした議論が多かったと思います。私は発言し損ねましたが、実は先日、上智大学の方で都道府県のジェンダーギャップ指数というものが発表されていまして。その中で、静岡県は経済について残念ながら最下位でした。恐らく、製造業を中心とした男性正社員の賃金と非正規の女性の賃金の格差が非常に大きく出たのでは、という指摘がございます。そのような状況の中で、最賃が上がっていくということが、まさにそのような格差是正につながればいいなと思います。また、今日、御報告いただいた中で、正社員化についても支援を行うということで、これにより平等化が進めばと、お伺いして思いました。

今日は皆さん、非常に活発な御議論をいただきましてありがとうございます。行政当局におかれましては、本日の審議内容を踏まえた上で、円滑な行政の推進に努められるようお願いしたいと思います。

それでは、これで本日予定しておりました議事を全て終了いたしましたので、進行を事

務局にお返ししたいと思います。お願いいたします。

3 閉会

○司会（片岡総務企画官）

笹原会長、ありがとうございます。本日、選任いただいた会長および部会長等を記載した委員名簿につきましては、後日、審議会議事録と共に、委員各位にお送りする予定です。

なお、各部会の委員の任期につきましては、調査審議が必要になってから調査審議が終了するまでとなっておりますので、部会を開催する際に任命の通知をさせていただきます。

次回の審議会でございますが、令和6年3月の開催を予定しております。詳細な日程は改めて調整させていただきます。年度末の業務が御多忙の折かと存じ上げますが、ぜひ御出席のほどよろしくお願いいたします。

それでは閉会にあたり、労働局長の笹からご挨拶申し上げます。

○笹（労働局長）

あらためまして、局長の笹です。今日は様々なご意見をいただきまして、われわれも行政組織として、今後の課題の大きさについて改めて認識をさせていただきました。また、国の行政機関の出先として、様々な意見があったと、本省に対して引き続き訴えてまいりたいと思います。

静岡県をよくするための労働行政でございますので、引き続きご協力いただければと思います。本日はありがとうございました。

○司会（片岡総務企画官）

以上をもちまして、本日の審議会を終了させていただきます。本日は長時間にわたり、誠にありがとうございました。

（終了）