

令和4年度第2回静岡地方労働審議会 議事録

日 時 令和5年3月13日（月） 午後2時から午後4時まで

場 所 静岡中央ビル 5階大会議室

出席者 公益代表 大石 人士 会長 高妻 理愛 委員
笹原 恵 委員 佐藤 学 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
西村堅一郎 委員 古川 未帆 委員
松浦 信司 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 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	石丸 哲治	総 務 部 長	千葉 裕子
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	奥谷 賢吾	労働保険徴収課長	望月 直己
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	野元 紀男
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	伊藤 祥	需給調整事業課長	小池 清司
訓練室長	小谷野守弘	総務課長	峰野 員明
雇用環境・均等室長補佐	海野みゆき	雇用環境・均等室長補佐	福島 陽子

静岡県経済産業部就業支援局

労働雇用政策課 労働政策班長 中野 勝明

令和4年度第2回静岡地方労働審議会

日時：令和5年3月13日（月）
午後2時から午後4時まで
場所：静岡中央ビル 5階大会議室

1 開会

○司会（雇用環境・均等室雇用環境改善・均等推進監理官）

定刻になりましたので、只今から「令和4年度第2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、静岡労働局雇用環境・均等室雇用環境改善・均等推進監理官の森と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。

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、労働者代表委員、使用者代表委員それぞれ6名全員が出席いただいております。以上、地方労働審議会令第8条第1項に定める定足数である、全体の3分の2以上の出席、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、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、静岡県経済産業部の就業支援局長の代理として中野労働政策班長に御出席をいただいておりますことを御報告いたします。

なお、本審議会につきましては、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。

2 静岡地方労働審議会会長挨拶

○司会（雇用環境・均等室雇用環境改善・均等推進監理官）

それでは開会にあたり、大石会長から御挨拶をお願いします。

○大石（会長）

皆さま、こんにちは。本審議会の会長を務めております、大石です。冒頭に少しだけ御挨拶させていただきます。

新型コロナウイルス感染症拡大の第8波もようやく収束に向かいつつあります。まだ感染の不安を残しつつも、本日から感染症拡大対策のマスクの着用基準が緩和され、経済・生活もポスト・コロナに向けて動き出しつつあると考えています。コロナ禍において生まれた新しい生活様式や新しい働き方については、今後元に戻ってしまうものもあるかもしれませんが、リモートワークやオンライン会議、新たな非接触型のビジネスなど、新しいライフスタイル、ビジネススタイルとして定着していくものもあると思っています。

一方、経済活動が再開される中で、求人等についても改善の動きがみられますが、求職者については高止まり感があり、従来から人手不足であった業界では、より人手不足感が増しているような状況です。DX人材や医療、介護、保育等の人が担うべきサービスでの人材不足対応や働きやすい職場環境づくり、労働力の需給調整機能の強化、賃上げに向けた支援といった、私たちが審議している雇用環境に関連する施策も少しずつ変化してきていると思います。

本日は、次第のとおり三つの議題について労働局より御説明いただき、委員の皆さまに

は、特に「令和4年度の行政運営実施報告及び令和5年度行政運営方針（案）について」は御質問、御意見等いただくこととなります。

会議の時間は限られておりますが、今回の審議が有意義なものになりますように、御協力のほどよろしく申し上げます。

3 静岡労働局長挨拶

○司会（雇用環境・均等室雇用環境改善・均等推進監理官）

続きまして、石丸労働局長から御挨拶申し上げます。

○石丸（労働局長）

静岡労働局の石丸です。本日はお忙しい中、「令和4年度第2回静岡地方労働審議会」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、日頃より各委員の皆様には、労働行政の推進に御理解、御協力を賜り、この場をお借りして御礼申し上げます。

本日の審議会では、令和5年度における行政運営方針（案）につきまして、本年度の進捗状況と併せて説明させていただき、審議いただくこととしております。加えて、静岡県車両電気配線装置製造業最低賃金専門部会からの報告及び次期計画となる第14次労働災害防止計画（案）の説明を予定しております。

さて、新型コロナウイルス感染症の感染状況については、このところ落ち着きを見せ、5月には感染症法上の位置づけの変更が予定されております。その一方、原材料やエネルギー価格の高騰が雇用に与える影響について注視する必要があります。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課題がある中、ひとりひとりが豊かで生き生きと暮らせる社会を作るためには、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、そのためには人への投資を強化する必要があります。

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であり、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、労働行政を推進してまいります。

一つ目は「最低賃金・賃金引上げに向けた支援と安全で健康に働く環境づくり」です。中小企業・小規模事業者の生産性向上のため、「働き方改革推進支援センター」による相談支援のほか、労働基準監督署においても賃金引上げに向けた支援を行います。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い、さらに、第14次労働災害防止計画を新たにスタートさせ、様々な視点から労働災害防止対策を講じるとともに、メンタルヘルス対策等労働者の健康確保対策に取り組んでいきます。

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。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るため、特定求職者雇用開発助成金による新規雇入れに対する支援を始めとする「人への投資」施策パッケージによる各種助成金の活用を支援いたします。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ほか、地方公共団体、経済団体等と連携して就労・就職支援を行い、地域における多様な人材の活躍を促進します。

三つ目は「女性活躍・男性の育児休業取得等の促進」です。女性の活躍推進をより一層進め、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」「男女雇用機会均

等法」の履行確保を図るほか、男性の育児休業取得を始めとする仕事と育児等の両立支援を推進します。また、職場におけるハラスメントを防止するため、パワーハラスメント及びセクシュアルハラスメント等のハラスメント対策を総合的に推進します。

本日の議題に関し、担当部室長から説明いたしますが、委員の皆様には忌憚のない御意見を賜ることをお願い申し上げまして、御挨拶とさせていただきます。本日は、どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

4 議題

・静岡県車両電気配線装置製造業最低工賃専門部会報告について

○司会（雇用環境・均等室雇用環境改善・均等推進監理官）

それでは、ここからの進行は会長にお願いしたいと思います。大石会長、よろしくお願ひします。

○大石（会長）

それでは、お手元の「次第」に従い、会を進行させていただきます。

「静岡県車両電気配線装置製造業最低工賃専門部会報告について」ですが、この最低工賃専門部会については、私が部会長を務めましたので、私より報告いたします。静岡県車両電気配線装置製造業最低工賃につきましては、昨年12月16日に、その改正について本地方労働審議会へ諮問があり、法に基づき静岡県車両電気配線装置製造業最低工賃専門部会を設置し、審議した結果、本年2月21日に全会一致での結論を得て、労働局長に答申いたしました。詳しい経過他について、事務局の労働基準部長から説明願ひします。

○稲毛（労働基準部長）

静岡県車両電気配線装置製造業、いわゆる車両用ワイヤーハーネスに関する最低工賃の審議について御報告します。

本県においては、以前は最大で6つの業種に最低工賃が定められていましたが、現在では車両用ワイヤーハーネスにのみ最低工賃が定められています。最低工賃については、三か年計画を策定し見直しを行っており、現在、令和4年度を初年度とする第14次最低工賃新設・改正計画に基づき検討することになっています。車両用ワイヤーハーネスに係る最低工賃につきましては、平成26年4月25日に効力が発生したものが現在適用となっておりますが、26年の改正以降、2回にわたって改正の諮問が見送られてきました。

令和2年の見送りにあたり、家内労働者側の委員から、次期計画の初年度である令和4年度に改正検討の必要がある旨の御意見が出されていたことを受け、今回、改正の検討を行いました。昨年10月には当該業種の家内労働に関する実態調査を実施した結果、まず一点目として、平成25年度改正時の調査結果と比較しても未満率及び平均工賃額に改善がみられています。二点目として、令和2年度の調査時において、コロナ禍で大幅に落ち込んだ需要も回復しつつあることが分かりました。

また、平成26年の最低工賃改正以降、これとは別途定められている県内の最低賃金が相当程度引き上げられていることを踏まえ、昨年12月16日に最低工賃の改正等について、地方労働審議会へ諮問いたしました。

諮問後、地方労働審議会の家内労働部会の委員、車両用ワイヤーハーネスの家内労働に関する臨時委員の中から会長に指名していただいた委員から構成される最低工賃専門部会

を設置しました。

専門部会は本年2月9日と2月21日の2回開催され、第1回目の専門部会において、専門部会長の選任、運営規程の採択等が行われ、臨時委員からワイヤーハーネスの現状について御説明いただいた後、最低工賃の審議を始めました。

第2回目の専門部会では、より具体的な金額の審議が行われました。主な論点は、前回の最低工賃改定以降の県内最低賃金の引き上げ状況と他県と同様の最低工賃との比較によるもので、熱心に議論いただき全会一致での結論に達しました。結論の概要は、現行の金額に、前回改定以降の本県の電気関係製造業の特定最低賃金の引き上げ状況との均衡を図りつつ、カップラー差しの15センチメートル以下の工賃のみ他県との開きを勘案し、それぞれ4銭から11銭の引上げということで全会一致の結論となり、当日に最低工賃専門部会から地方労働審議会へ報告がなされました。

本専門部会に地労審の大石会長が委員として加わっていただいておりますので、規程により部会報告が地労審の結論となることから、当日、静岡労働局長への答申が行われました。部会長から地方労働審議会会長への報告、地方労働審議会会長から静岡労働局長への答申につきましては、本日資料としてお配りしています。答申いただきました内容については、当日付けの公示を行いました。期限の3月8日までに異議申し立てがなかったため、この内容で決定する官報公示の手続きに入っております。今後の手続きとして、3月24日に官報公示を行い、30日後の4月23日に発効となる予定です。事務局といたしましては、今後この改正内容の周知徹底を図ってまいります。

改めまして大石会長ほか各関係委員の皆さまには厚く御礼申し上げます。報告は以上になります。

○大石（会長）

ありがとうございました。なお、静岡県車両電気配線装置製造業最低工賃専門部会については、その任務を終了したため廃止となります。報告は以上です。よろしいでしょうか。

・静岡労働局第14次労働災害防止計画（案）について

○大石（会長）

それでは、続いて「静岡労働局第14次労働災害防止計画（案）について」になります。こちら労働基準部長、よろしくお願ひします。

○稲毛（労働基準部長）

それでは、お配りしている「労働災害防止計画について」という資料を御覧ください。

まず、労働災害防止計画についてです。労働安全衛生法に基づき、厚生労働省が労働災害防止に関する5か年計画を策定しております。各都道府県労働局におきましても厚生労働省の労働災害防止計画を参考に、管内の状況を踏まえた5か年計画を策定しており、形式的には静岡労働局長の通達という形で策定することになっています。現在は第13次労働災害防止計画の期間中であり、5年間の目標と達成状況について御説明します。

資料6ページを御覧ください。こちらは第13次の計画期間と目標を記載しております。死亡災害と死傷災害を減少させることを目標に取り組んでいます。

資料8ページを御覧ください。こちらは、死亡災害の数値目標を記載しており、全体の目標とともに、重点業種ごとの目標値がございます。

資料9 ページを御覧ください。こちらは、休業4日以上の死傷災害についての目標を載せており、死傷災害を減少させる取り組みを進めてまいりました。

資料10 ページを御覧ください。こちらは、ストレスチェックの目標値の設定状況になります。

資料11 ページを御覧ください。こちらは、死亡災害の全産業での達成状況を示したものです。実績値を青い線及び点線で載せており、目標のイメージを赤い点線で表しています。現状では目標値と実績値が同数という形になっています。製造業の死亡災害は、目標値39人に対し32人であり、目標を下回っているという状況ですが、一方で建設業や林業は実績が目標値を上回っており、未達成となっています。

資料15 ページを御覧ください。こちらは死亡災害の達成状況をまとめていますが、最近では建設業における死亡災害が目立つ状況になっています。

資料16 ページを御覧ください。こちらによると、特に高年齢労働者の被災割合が高くなっていることがわかります。また、近年、台風による豪雨等の自然災害が毎年のように発生していますが、そのような災害からの復旧工事における死亡災害も目立っております。

資料17 ページを御覧ください。こちらは死傷災害の状況をまとめたものです。新型コロナウイルス感染症による影響を除いたものがこのグラフですが、実績値が目標値を大幅に上回ってしまっています。業種によって様々な特徴がありますが、これは資料18 ページ以降にまとめています。特に資料19、20 ページを御覧いただくと、小売業や社会福祉施設では目標値をかなり上回って労働災害が発生している状況が分かります。

資料22 ページを御覧ください。こちらは死傷災害の状況をまとめたものです。小売業や社会福祉施設で、特に転倒や腰痛といった災害が多発しています。全体的に見ると高年齢労働者の割合が高く、外国人労働者についても増加傾向にあります。詳細は資料23 ページ以降にまとめております。

資料30 ページを御覧ください。こちらは、ストレスチェックの実施状況についてまとめたものです。労働者数50人以上の事業所につきましては、ストレスチェックを実施し、御報告いただいております。本来であれば100パーセントになっていなければならないのですが、低調な業種もある状況です。

簡単に状況を御説明させていただきましたが、全体をまとめると、大きく4つの課題があります。来年度からスタートする第14次労働災害防止計画は、これらの課題に対応していく必要があると考えています。

資料35 ページ以降を御覧ください。こちらは、それぞれの課題に対する具体的な取り組みについてまとめたものです。例えば建設業は、先程申し上げたとおり、墜落・転落といった重篤な災害につながりやすい労働環境にあること、高年齢労働者の被災が多いこと、自然災害からの復旧工事に伴う災害が多発していることといった課題が挙げられます。こういった課題に対応するために、まずは墜落・転落を防止するためにリスクアセスメントの普及や、高年齢労働者の労働災害防止対策をまとめたエイジフレンドリーガイドラインに基づく取り組みの定着を図っていきます。また、私ども行政機関はマンパワーに限られていますので、労働災害防止団体をはじめ関係機関とより一層の連携を図っていくような取り組みを進める予定です。さらに、豪雨等の自然災害が予想される場合、必要な情報を収集した上、適切なタイミングで労働災害防止の要請、パトロール等の取組を進めていき

ます。これまでに発生した死亡災害の分析を行い、同種災害の再発防止対策を分かりやすく取りまとめた上で指導や周知に活用していきたいと考えています。これが一つ目の課題に対する取り組みです。

二つ目から四つ目の取り組みについては詳細な説明は省略しますが、ひとつ共通的な課題として、どのような場所や状況で労働災害が発生し、どのように防止することができるのかを分かりやすくまとめた上で普及を図っていく必要があると考えています。ストレスチェック制度につきましては、先ほど申し上げたとおり実施・報告義務がある事業場からきちんと労働基準監督署長に報告いただけるような取り組みを行っていくこと、労働者50人未満の事業所については実施義務こそありませんが、その普及について取り組む予定です。このような取り組みのほかにもたくさん細かい部分がありますが、死亡災害については一定数減少させる、増加傾向にある死傷災害についてはこれに歯止めをかけていくといったことも掲げさせていただく予定です。これらは、静岡労働局長の通達として発出し、来年度から計画に基づき労働局、監督署で取り組んでいく予定です。説明は以上です。

○大石（会長）

ありがとうございました。労働災害については、若干増えてきてる感じがあり、要因として様々なものがあるかと思えますけれども、是非とも分析して取り組んでいただきたいと思えます。特に周知徹底という点については、お願いしたいと思えます。

・令和4年度行政運営実施報告及び令和5年度行政運営方針（案）について

○大石（会長）

それでは、次の議題の「令和4年度行政運営実施報告及び令和5年度行政運営方針（案）」について、労働局側から座ったままで結構ですので、説明をお願いします。御質問、御意見等は、説明が全て終わった後にまとめてお願いします。まずは、総務部長をお願いします。

○千葉（総務部長）

総務部長の千葉でございます。私からは、先ず「令和5年度の労働行政運営方針（案）」という資料に記載している最重点施策について、改めて御説明させていただきます。

静岡労働局では、最重点施策として三つの柱を掲げており、「最低賃金・賃金引上げに向けた支援と安全で健康に働く環境づくり」「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」「女性活躍・男性の育児休業取得等の促進」に取り組むこととしています。

一つ目の「最低賃金・賃金引上げに向けた支援と安全で健康に働く環境づくり」について御説明いたします。こちらは、「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」において、賃上げが重要な課題とされていますが、中小企業・小規模事業者の生産性向上のため、「働き方改革推進支援センター」による相談支援の他、労働基準監督署においても情報提供等の支援等を行うこととしています。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を行うとともに、関係機関と連携して支援を行い、過重労働を原因とした労災請求事案や長時間労働が疑われる事案については監督指導を徹底します。さらに、第14次労働災害防止計画を新たにスタートさせ、業種、労働者の属性、災害の態様から防止対策を講じていくとともに、メンタルヘルス対策等労働者の健康確保対策に取り組んでまいります。

二つ目の「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」について御説明いたします。こちらでは、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るため、「人への投資」施策パッケージによる各種支援助成金の活用を支援いたします。また、ハローワークにおいて、医療・介護・保育分野など雇用吸収力の高い分野でのマッチング支援を強化するとともに、デジタル分野等での人材育成のための訓練コースの設定により円滑な労働移動の促進を図ります。さらに、地方公共団体、経済団体及び各就職支援関係機関と連携し、女性、新規学卒者、非正規雇用労働者、就職氷河期世代、高齢者、障害者、外国人といった方々の就労及び就職の支援を行い、地域での多様な人材の活躍を促進します。

三つ目の「女性活躍・男性の育児休業取得等の促進」について御説明いたします。こちらでは、女性の活躍推進をより一層進め、法律の履行確保を図ります。また、希望に応じて男女とも仕事と育児等を両立できる社会を実現することが重要なことから、「改正育児・介護休業法」の周知を図るとともに法の着実な履行確保に取り組みます。さらに、職場におけるハラスメントを防止するため、パワーハラスメント及びセクシュアルハラスメント等の対策を総合的に推進します。以上が、令和5年度の最重点施策となります。

続けて、総務部が所掌している労働保険適用徴収業務について御説明します。

労働行政運営方針（案）概要版の28ページを御覧ください。労働保険適用徴収業務には、まず労働保険料を適正に徴収する業務がございます。今年度は、コロナ禍前の全国収納率である98.9パーセント以上の保険料徴収を目標に取り組んでおり、1月末現在の実績は80.7パーセントで、全国とほぼ同程度の状況となっております。また、電子申請の一層の利用促進につきましては、年間14,500件以上という目標に対し、1月末現在で12,829件であり、前年同期と比べ若干増えている状況です。

また、労働保険未手続事業の一掃対策の推進に関しては、加入勧奨等による成立1,810件以上という目標に対し、1月末現在で1,049件となっております。前年同期と比べ若干減少している状況です。このような状況を踏まえ、令和5年度の実行方針につきましては、労働保険制度の理解を促し、必要な場合は、滞納整理や納付特例等による労働保険料の適正徴収を図ります。また、労働保険料の公平な負担を図るため、加入勧奨手続き等の手段をはじめとして積極的、的確な労働保険未手続事業の一掃対策に取り組んでまいります。電子申請につきましても、さらなる周知を図り、利用促進に取り組んでまいります。私からは以上となります。

○大石（会長）

ありがとうございました。続けて、労働基準部長をお願いします。

○稲毛（労働基準部長）

今御覧いただいている労働行政運営方針（案）概要版のうち労働基準部が所掌する部分について御説明します。

資料2ページの「最低賃金・賃金引上げに向けた環境整備」を御覧ください。今年度は、最低賃金制度の適正な運用、賃金引上げに向けた環境整備を目標に取り組みを進めております。最低賃金あるいは特定最低賃金の改正については、委員の皆さまにも御参加いただき、公労使により審議を行い改正に至りました。各労働基準監督署では改正された最低賃金の履行確保を目的とした厳正な監督指導を行っており、一定の違反が認められています。

また、改正された最低賃金の周知広報については、現状県内の35市町村全ての広報誌又はホームページに掲載されています。また、最低賃金を企業内で引き上げる場合に支援を行う業務改善助成金についても一定の実績が上がっています。

令和5年度は、引き続き業務改善助成金の活用促進を図ると同時に、その地域の賃金状況や賃金引き上げの取組事例の資料提供などとしていく予定です。来年度も最低賃金審議会を開催し、その円滑な審議に努めるとともに、引き続き最低賃金の履行確保のための監督指導を実施していきます。

資料4ページの「長時間労働の抑制」を御覧ください。各種情報から時間外・休日労働時間がひと月あたり80時間を超えていると考えられる事業場については、立ち入り調査を実施し、指導により長時間労働の是正を図っていきます。資料の右側に実績をまとめていますが、36協定の届出が無い事業場がありますので、そのような事業場には締結するように指導しています。

また、令和6年度から、全事業場に対して時間外労働時間の上限規制が適用されるため、その旨周知していく必要があります。特に自動車運転者、医師、建設といった適用猶予事業に対し長時間労働を抑制するための指導や、適用猶予が終了する点について説明を予定しています。

資料5ページを御覧ください。こちらには、関係機関と連携した取り組みの内容を掲載しております。この点について来年度も関係団体との連携を中心に進めていく予定です。

資料6ページの「労働条件の確保・改善対策」を御覧ください。従来から、各種情報に基づき監督署が立ち入り調査を行う他、労働者からの方からの申告を受けてその対応を図り、重大悪質な事案については、検察庁へ送検する手続きを取っています。積極的に書類送検を行った結果、前年度の送検件数は8件でしたが、今年度は22件となっています。

資料7ページの「労働者の安全と健康の確保（安全）」を御覧ください。先ほど御説明させていただいた第14次労働災害防止計画に基づく取り組みを推進していきます。それから、労働基準監督署の指導だけではマンパワーも限られており、効果も限定的になってしまいますので、今年度から「+Safe協議会」を立ち上げています。この協議会は、転倒や腰痛が多い社会福祉施設や小売業等のうち、積極的に労働災害防止に取り組んでいただく事業場の方々に構成員としてお入りいただき、リーディングカンパニーとして労働災害防止対策に係る育成をしていくことを目的としています。そういったリーディングカンパニーの取り組みが、県内に広く普及していくことによって、労働災害防止の機運がその業界内に少しでも浸透していくよう取り組んでまいります。

資料8ページの「労働者の安全と健康の確保（健康）」を御覧ください。先ほどメンタルヘルス対策として、ストレスチェックのさらなる浸透について取り組むと御説明しましたが、その他の健康確保対策として、化学物質による健康障害防止対策や関係法令規則が改正され、新たな規制の枠組みが導入されていますので、周知徹底に取り組んでいきます。また、石綿ばく露防止対策につきましても徹底していく予定です。

資料9ページを御覧ください。こちらは、不幸にして負傷や亡くなってしまった方に対する労災保険の給付についての項目です。労災保険の新規受給者数は、ほぼ横ばいという状況で、脳・心臓疾患や精神障害についても減少しておらず横ばいの状況となっています。令和5年度につきましても、過労死事案や石綿事案について迅速適正な処理を図って

いくとともに、その他行政訴訟等についての対応を図っていく予定です。私からは以上になります。

○大石（会長）

ありがとうございました。続けて、職業安定部長お願いします。

○奥谷（職業安定部長）

職業安定部長の奥谷です。委員の皆さまには日頃より職業安定行政への御助言等いただき、この場を借りて感謝申し上げます。私からは、職業安定行政を推進するにあたっての課題について絞って御説明します。

まず、「令和5年度静岡労働局 労働行政運営方針（案）」という縦置き資料7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御説明します。令和2年から続くコロナ禍の三年間、雇用調整助成金のコロナ特別措置により、静岡県においては累計23万件、1,600億円を超える支給を行い、解雇者の抑制等雇用維持の支援に取り組んできました。

一方、緊急的短期的な政策が長期化することで、雇用の流動性が制限され、多くの業界において人手不足の問題が顕在化しており、既に令和4年度の拡充予算による補正も行われています。令和5年度においては、成長分野へ円滑な労働移動に資するために必要なスキルアップの支援や在籍出向等新たな経験を通じたキャリアアップや、能力開発を後押しするための人への投資政策パッケージの各種助成金により、成長分野への労働移動や新たな事業展開に伴う人材育成を支援してまいります。

行政運営方針（案）に記載している代表的な4つの助成金については、机上配布資料の別添リーフレットに記載しています。令和2年に新設された産業雇用安定助成金を除き、これら助成金は全て、労働局で以前から取り扱っているものです。令和3年度の実績ですが、4助成金合わせて約1万件、約32億円の支給実績があります。令和5年度においてはこれら助成金に新しいコースを設置し、更なる事業支援を行う方針です。これら助成金に関しては、労働局ホームページ、Twitter等による広報のほか事業主団体や社会保険労務士会の協力を得ながら、幅広く周知を行い助成金の活用を促進してまいります。

また、委員の皆様から、真に必要な情報を事業者や利用者に対して確実に周知するようにとの指摘をいただいています。この指摘に対し、ハローワークにおいては、助成金の活用支援を専門とする事業主支援アドバイザーを県下12のハローワーク全てに配置し、更なる周知に加え、事業所を訪問した上で具体的な助言を行い、助成金の申請へ繋げる支援を行っていきます。既に令和4年度から新設された、人材開発支援助成金の人への投資促進コースや、事業展開等リスク支援コースにおいては、昨年の11月以降から本年2月までの間、労働局及びハローワークにおける事業主訪問を約350件実施し、400人を対象に支援を行っています。令和5年においてはこの取り組みについてさらに拡充を図る予定です。

次に人手不足や地域間の労働移動の推進関係について御説明します。横置き資料11ページを御覧ください。人材確保対策コーナーでの支援の推進となります。人材不足とされている職種である医療、福祉、運輸、建設、警備といった分野については、人材確保対策コーナーを中心に就職支援に力を入れてきました。1月末の実績において、就職件数の進捗が若干遅れてますが、相談会については、順調に推移していると考えています。

人手不足分野、特に就職率の高い介護分野については、介護労働安定センターと連携して来年度の介護労働講習の募集を既に開始しております。また、静岡県が実施した定住外国人向け介護就労者を対象にした、県、社会福祉人材センターと労働局が共催で就職面接会を開催し、来年に向けた支援を先取りして開始しました。

来年度においては、コロナ禍における各種制限が一層緩和されると思われるため、特に関係団体の皆さまと綿密な連携を図り、業界をまず知ってもらうためのセミナーや職場見学会の開催に注力していきたいと考えています。

資料 12 ページを御覧ください。デジタル分野における新たなスキルの取得による円滑な再就職支援となります。来年度のハローワークにおけるデジタル化に対応した取り組み等については、オンラインによる職業相談を推進することとしています。現在、静岡と浜松の新卒応援ハローワークにおいて、学生を中心としたオンライン職業相談を実施しています。令和 5 年度は、長期療養者、マザーズ利用者のうち、ハローワークの窓口の利用が困難な方を対象として、オンライン職業相談の整備をしました。それにより、予約制による個別支援を実施することを予定しています。

また、デジタル化や公的職業訓練については、令和 4 年度については受講者の確保に取り組んできました。令和 5 年度の計画については、今週末に開催される地域職業能力開発促進協議会で決定されるところでございますが、デジタル分野のコースが拡充される予定があります。また、静岡県内で初めて e-ラーニングコースが設定される予定です。来年度の受講者の確保、訓練受講者が就職へ行けるように伴走型支援についても力を入れていきたいと思っております。

続いて、資料 18 ページをご覧ください。多様な人材の活躍支援関係のうち、若年者等への就職支援状況をまとめたものになります。今年度の新規高卒者、大卒予定者の就職内定率については、順調に推移しています。来年度も引き続き、地域の学校や関係機関との連携を密にしながら支援を実施していきたいと考えています。

また、今年度から実施している大学生という早期段階からの県内就職意欲の喚起を目的とした県内の地域特性や地元企業の魅力を発信する出張大学セミナーについては、今年度は大学 1 年生を対象にしておりました。来年度は大学 2～3 年生を中心とし、より多くの学生に働きかけるように開催内容の周知方法について、大学のキャリアセンターと連携しながら進めます。前回の審議会でご委員より御指摘、御助言いただいたことを踏まえ、就職活動時だけでなく、就職後も相談できる場所、新卒応援ハローワークの利用方法も一緒に実施し、併せてそのセミナーの中でも、「知っておきたい労働関係法令」や求人票の見方などのメニューを追加して実施する予定です。

資料 20 ページの障害者の就労促進について御説明します。障害者雇用率については、5 年ごとに見直すことになっており、令和 5 年度は見直しのタイミングでございました。既に御承知のことかと思いますが、本省における障害者雇用分科会での議論の結果、3 月 1 日に新たな雇用率が設定されました。令和 5 年 4 月からの雇用率は、民間企業においては 2.7 パーセント、国、地方公共団体については 3.0 パーセント、都道府県の機関においては 2.9 パーセントになります。ただし、計画的な雇入れを行っていただくため、経過措置を設け段階的に引き上げることになっております。具体的には民間企業は令和 6 年 4 月より 2.5 パーセントに引き上げた後、令和 8 年 7 月から 2.7 パーセントということになっております。

これは公的機関においても同様です。お配りしたリーフレット資料 12「障害者の法定雇用率引上げの支援策の強化」を御覧ください。直近の障害者雇用状況報告の集計は、県内の実雇用率は 2.32 パーセントとなっており、10 年連続で最高を更新し、法定雇用率を 24 年ぶりに上回ることになり、県内の雇用は着実に進展していると認識しております。

しかし、法定雇用率未達成企業は全体の 46 パーセントございます。そのうち 100 人未満規模の企業は 60 パーセントという状況です。また、障害者を一人も雇用していないゼロ雇用企業は 300 人未満規模で生じており、未達成企業の 60 パーセントを占めています。法定雇用率の今後の引上げについては、一人以上の雇用義務が生じる企業規模は、計算の結果小さくなります。ゼロ雇用企業や未達成企業の増加が懸念されるところです。

そのため、ハローワークにおいては、特に中小企業をはじめとした、雇用経験のノウハウを有する企業と連携し、採用前と採用後の職場定着に関する支援を実施する雇入れ支援を推進していきたいと考えています。併せて、令和 2 年よりスタートしました、障害者雇用優良中小事業主認定制度、通称「もにす認定制度」があり、静岡県内では現在 5 社認定されています。この普及についても進めていきたいと考えています。

これにより、認定事業主が地域で認知され、ロールモデルとなることで、地域全体の障害者雇用の取組が一層推進されることが期待されるところです。公的機関については、率先して障害者雇用に取り組んでいく必要がございますので、未達成機関に対しては、労働局幹部の訪問等、必要に応じて強力な対策を実施して雇用率達成を図ります。私からの説明は以上になります。

○大石（会長）

ありがとうございました。続いて、雇用環境・均等室長をお願いします。

○小野（雇用環境・均等室長）

雇用環境・均等室長の小野と申します。皆様方におかれましては、広報関連をはじめ御協力いただき誠にありがとうございます。

横置き資料の 3 ページを御覧ください。今年度はテレワーク関係の周知に取り組んでまいりました。また、静岡働き方改革推進支援センターも運営してきました。令和 4 年度における本センターの相談は、1 月末現在で 959 件実施しております。次年度におきましても、テレワークや年次有給休暇の促進等の周知等に取り組みます。

資料 16 ページを御覧ください。こちらはパートタイム・有期雇用労働法の履行確保関係の資料になります。企業の方に報告徴収にお伺いし、その際に雇用管理の実態をお聞きしております。1 月末現在の時点で、報告徴収の件数が 159 件、改善と助言・指導の件数が 426 件です。労働条件の明示や正社員への転換推進措置について指導しています。

資料 24 ページの左側をご覧ください。こちらは女性活躍・男性の育児休業取得の促進状況をまとめたものです。令和 4 年度においては 1 月末現在で「くるみん」が 19 社、「プラチナくるみん」が 3 社認定されています。なお、累計ではそれぞれ 115 社、28 社となっています。また、女活法の関係で「えるぼし」は 9 社、累計で 51 社認定されている状況です。それから、均等法の履行確保の取組として、報告徴収を 107 社、助言・指導を 254 件実施しています。また、育・介法の履行確保に関して、報告徴収を 252 社、助言・指導を 1359 件実施しました。

資料の右側をご覧ください。こちらは、今年度に「くるみん」、「えるぼし」を取得し

た会社を記載しておりますので、適宜御参照してください。次年度も男性の育休の取得促進等に力を入れて取り組んでまいります。

資料 26 ページを御覧ください。こちらは総合的なハラスメント対策の推進状況についてまとめたものです。右側に、均等法に関するものをはじめとして、雇用環境・均等室に寄せられる各種相談の内容等をグラフにしてまとめております。今年度から中小企業にもパワハラ防止措置が義務化されておりますけども、それに関する相談が1月末までに909件寄せられています。また、事業者訪問を行い、防止措置を取っていない場合は対応するように指導しております。この点については、次年度も力を入れていきたいと思っております。

資料 27 ページを御覧ください。こちらは個別労働紛争の対応状況をまとめたものです。総合労働相談コーナーが各監督署、局にあり、御相談をワンストップで受け付けており、1月末時点では約3万件ほどいただいております。制度の問い合わせや、民事上の個別紛争状態になっているものは1月末現在 5,326 件 寄せられております。いじめ・嫌がらせが一番多くなっているというのが一つの特徴となっております。次年度も引き続き力を入れていきたいと思っております。私からは以上になります。

質疑・意見交換

○大石（会長）

ありがとうございました。一通り説明をいただきましたが、只今の説明に関しまして、委員の皆さまから御意見、御質問をお願いしたいと思います。委員の皆さま、いかがでしょうか。どなたからでも結構です。

それでは、鈴木委員よろしく申し上げます。

○鈴木（委員）

経営者協会の鈴木です。

前回、確か地労審だったと思うのですが、パートナーシップ構築宣言、要は大企業対中小企業での取引価格の適正化・価格転嫁、適正取引の推進についてお話をしたように記憶しています。その時は、この取組は経済産業省が全体的に必要なことをやっていると局長から伺ったと記憶しております。今回、第一の賃金引上げのところにパートナーシップによる価格転嫁円滑化施策に基づく、労働局としての取組方針を入れていただきまして大変ありがたいです。我々経営者協会の傘下会員は7割強の方が中小企業で、経済の好循環、賃金の上昇に結び付くような中小企業の支援、商慣習の抜本的な転換などが進まない、中小企業について、生産性向上しろ、イノベーションやれ、といってもなかなか難しい状況というのは皆さまお察しのとおりです。各種支援として、今お話のあったような各種助成金、人の教育であったり、かなり強く時代にマッチした施策を打ち出していただいております、大変心強く思っています。

我々もこういったことについて、しっかり傘下の会員に周知していきたいと考えています。我々は会員を対象に定期的にアンケートを取っておりますが、直近では、協会の中の50社程度にアンケートを実施した結果、8割の企業が賃金引上げについては前向きな考えということでした。これは全国ベースでも同じような数値だと思います。ただ、しっかりやりたいという回答が出ている一方、5割に近い企業が経営状況によっては減益になるのは間違いないだろうと見込んでいます。企業は、中小企業を含めて、賃金引き上げにはか

なり真剣な状態になっていますが、一步踏み間違えると、景気減速などの場合、大変なことになるという危惧はありますので、全方位の支援をしていく必要があるかなと思います。

それと、これも中小企業の話ですが、立場の弱い人たちに向き合うということが必須の世の中ということで、そういう方々をどうやって救済、サポートしていくかということに力を入れていると感じています。先月の経団連の会議でも、諸問題ある中で、障害者雇用が、3つのテーマのうちの一つになっていました。障害者の問題に関しては、雇用率を将来的に2.7パーセントに上げるということでしたが、これも中小企業的な立場からすると、雇用率は大企業も中小企業も同じなのかと、それはなかなかしんどいということがありました。やはり理想と現実の問題は直視していただきたい。また、雇用率だけではなく障害者の賃金についてもちゃんと見てほしいということも問題提起させていただきたく思います。以上です。

○大石（会長）

ありがとうございます。事務局から何か御回答ありますか。局長からひと言お願いします。

○石丸（労働局長）

ありがとうございます。パートナーシップについては、我々労働行政が介入できる場所は限られていることもあるのですが、やはり政府を上げて賃上げに取り組んでいきます。その中で、正当な価格転嫁ができるような形で、中小企業、二次下請け、三次下請けのところがしっかりと価格転嫁できるよう、労働行政としてできる範囲は限られますが、要請や情報提供という形で取り組んでいく。それで情報があつたところについては、経産省なり公取委なりに関係機関に情報提供して取り組む。これは賃金だけに限らず、労働基準部における長時間労働の話もあります。資料4ページに時間外労働の上限規制、自動車運転者の方も上限規制適用になりますが、自分の会社だけではなかなかできない、荷主さんの荷待ちの問題で長時間労働になり法律を守れない状況がありますので、我々も荷主さんに対して要請します。荷主を直接監督指導するわけにはいかないですが、できる限り荷待ち時間を減らしていただくよう、労働行政としても要請していく取り組みを昨年末からしています。いろんな形でのしわ寄せ防止もそうですし、そういった関係をやっていこうと思っています。障害者雇用については安定部長から御説明します。

○奥谷（職業安定部長）

中小企業と大企業の負担感とか、雇用率一律の件について、という話だと思います。まさしくその通りで、中小企業のところについては、先ほど説明したとおりゼロ雇用企業が多いという現状がございます。やはり、最初の雇用というところがとても大事で、最初の一人を雇った時の感触と言いますか、その時どうだったというのが次の障害者雇用どうするかという企業の選択が変わっていく。その時の印象が良ければ良いのですが、その時上手いかないなかなか難しいという選択になってしまう。そのところ、特に中小企業についてはチーム支援ということで、特に手厚くノウハウを一緒にやっていくというのがハローワークの姿勢でございますので、それについては今後雇用率が上がった場合でも拡充していきたいと思っております。

また、先ほどちょっと説明しました障害者雇用の優良中小企業認定制度があります。県内5社が「もにす認定」をされまして、その取り組みにつきまして、認定制度が始まった

ばかりでまだ横展開していないのですが、我々としてもこういうような取り組みをしているということが対外的に発信し、中小企業の皆様に対して「同じ中小企業はこうやっている」と横展開していきたいと考えております。以上でございます。

○大石（会長）

ありがとうございました。それでは、松下委員お願いします。

○松下（委員）

三協紙業の松下です。本日は、労働局の様々な取り組みを報告いただき、ありがとうございました。今の鈴木委員の続きのような形になります。

私は昨年より、中小企業家同友会という、静岡県内 1,200 社程の中小企業の経営者が集まって勉強している会の政策委員長をさせていただいております。そこで年に 2 回景況調査というのがありまして昨年 12 月の景況調査の結果をお持ちしました。

皆さん御承知のとおり仕入れ価格の暴騰、それから原材料費、燃料費、運送費等様々なものが上がっています。それから資材の不足もあり、経常利益が下がっているというとても苦しい状態であります。調査の中に労働力というのがありますが、労働力不足は過去最高となっています。1999 年から年二回調査をしていますが、その中でも過去最悪の状況です。DI 値ですけど、不足しているところと足りているところの比ですが、それが全体ではマイナス 47 パーセント。東部、中部、西部、あと業種別で建設、製造、流通、サービスのどこも悪化しているという状況でした。自由記述でそれぞれ皆さんの意見を挙げていただきましたが、なかなか価格転嫁ができないとの回答も多いですし、資材が不足しているので受注があっても仕事ができない、燃料費とか運送費まで価格に転嫁できないといった意見があり、経常利益悪化の一因になっているようです。皆さん賃金を上げたいのですけれども、なかなかできないというのが実情です。

そこでもお願いですが、実際のリアルな姿を把握していただきたい。労働局の皆さん様々な調査してくださっているのだと思いますけれど、是非、中小企業家同友会と労働局との意見交換会をしていただければと思います。もちろん、私の一存では決められない問題ですけれども、労働局の皆さんと色々と意見交換させていただければなと思います。

同友会の中には、障害者委員会とか氷河期世代委員会とか、キャリア教育の委員会とか様々な委員会がありまして、色んな問題に取り組んでおります。例えば労働災害にしても、どうして起こっているのかという理由を突き止めることが重要な問題だと思いますので、ぜひとも、意見交換会の場を持っていただけたら嬉しいなと思います。よろしく申し上げます。以上です。

○大石（会長）

ありがとうございました。御要望ということで、これは是非検討いただければと思います。

○石丸（労働局長）

ありがとうございました。我々にとっても現場の、様々な企業の方の御意見を伺うことは貴重な機会でございますので、前向きに検討させていただきたく思います。

○大石（会長）

ありがとうございました。それでは、佐藤委員お願いします。

○佐藤（委員）

よろしく申し上げます。労働災害防止計画について確認させてください。計画は、管内の状況を踏まえて作成するという説明でした。静岡県内の特徴、傾向というものはどのように認識されていますか。

○稲毛（労働基準部長）

お答えさせていただきます。傾向と言いますと、死亡災害と死傷災害、この2つの傾向がございませう。

死傷災害では、これは全国と同様の傾向がございませう。社会福祉施設や小売業における転倒や腰痛といった災害、これは全国的にも増えていまして、静岡県でも同じような状態がございませう。一方で死亡災害ですが、これは全国的にみると減少していませう。その中で静岡労働局は、この5年間で全体としては、ある程度目標とする数までは下がっていませうが、建設業とか林業といった業種について亡くなる方が増加しているという点が全国とは違っており、かなりの危機感を持って対応する必要がある状況と認識していませう。

もう一つの特徴といたしまして、先ほど十分に御説明できなかつたかもしれませんが資料26ページを御覧ください。外国人労働者の死傷者数というグラフがございませう。この中の方の下の方に、外国人の労働災害の発生率は全国平均に比べ高いということに記載していませう。外国人労働者の方の年間1,000人あたりに被災する方の数ですけれども、全国平均が3.31ですが、静岡県では5.04であり、全国平均よりも高くなつており、これも一つの特徴と思つていませう。こういった特徴というか、どちらかというとなだしい方の特徴がありませうので、こういったことに対応できるようにしていく必要があると思つていませう。

○石丸（労働局長）

今、基準部長の方から静岡県の特徴を説明させていただきましたが、死傷災害のところはやはり全国的な問題ということだ。これまでだとはさまれ・巻き込まれというのは安全装置、設備面をやるという、そういう事業主に対しては我々からも指導できるのですが、転倒腰痛災害を防ぐというのは、設備の問題ではなかなかいきませう。滑りにくい作業環境にするというのはありますが、そのような行動災害が全国的にも増えていませう。直結してはわかりませうが、高年齢労働者の雇用をやつていただく、それが進むにつれて転倒災害も増えていませう。ある意味高齢者の方が転倒すると一日病院行くだけでは終わらず、休業4日以上死傷災害にカウントされる。そういうのが全国的にも影響して、死傷災害の転倒・腰痛が増えていませうというそういうのを御理解いただければと思つていませう。

○佐藤（委員）

その関連で、外国人の件数が多いのは言葉の問題でしょうか。注意を促す言葉とかそういうような問題が、職場内でもっと徹底した方がよいとかそういうのはあるのでしょうか。

○稲毛（労働基準部長）

外国籍の方の中には、話すこともできず日本語の読み書きもなだしい方がいらつしやいませう。そういった方々が、見て「ここは危険だ」ということが理解できる表示をしていただくとか、あるいはさらにその手前として、どういう作業でどういう危険があるのか認識してもらつた教育が重要と思つていませう、そういう取り組みを進めていくことが重要だと思つていませう。

○大石（会長）

それでは、望月委員よろしくお願ひします。

○望月（委員）

よろしく申し上げます。私も今の労働災害の関係で一つだけ質問させてください。

第13次労働災害防止計画がまもなく3月末で終わり、令和5年度から新たな5か年計画ということで、横置きの資料7ページの多発している転倒・腰痛災害の防止に向けた取り組みとして「+Safe 協議会」の開催と書いています。説明ではこの業界の意識の高い事業者に参加いただきリーディングカンパニーを作っていく周知徹底していこうと。これは大変素晴らしい取り組みだと思います。この例は介護施設ですが、今の時点で労働局が把握しているその他の業界、団体とかあったら教えてください。

○稲毛（労働基準部長）

資料には掲載していませんが、現在、社会福祉施設関係の事業者様に参画いただいている協議会と小売業様にご参画いただいている「+Safe 協議会」がこれとは別に立ち上げております。

○望月（委員）

わかりました。それでは、先ほどから話題に上がっている建設業や林業のような災害の多い業界ですね、そういうところにも協議会を設置して、労働災害防止対策をとっていただければと思います。よろしく申し上げます。

○稲毛（労働基準部長）

若干補足させていただきますと、建設業、運送業、陸上貨物運送業、林業等については、それぞれ業種ごとの労働災害防止協会というものがございます。事業主の方々が構成員となっている労働災害防止協会という団体です。従いまして、そういった団体があるところとは、きちんと連携しながら進めていくことを考えています。一方で、社会福祉施設や小売業につきましては、そのような団体が無いものですから、やはり先ほど申し上げた取り組みを進めていきたいと考えています。

○望月（委員）

よく分かりました。ありがとうございました。

○大石（会長）

それでは、西村委員よろしく申し上げます。

○西村（委員）

御説明ありがとうございます。私からは、労働災害防止計画と労働時間の上限規制について、質問と意見をさせていただきたく思います。労働災害防止計画について、コロナの影響といいますか、2020年から多くの労働者が雇用調整助成金の関係もあって休業されたり、そういった影響あって下がってしまったり、そのようなものが加味されているか少しお伺いさせてください。今回の計画を策定された上で、これから経済が少しずつ戻っていく中、どういう計画、それを加味してどう災害を防止していくのかをお伺いします。あと、横置きの資料の4ページ、時間外労働の上限規制が全業種で適用になりますが、36協定が締結されていない事業者がいらっしやると。上限規制を設けたとしても、そもそも36協定を結んでなければ絵に描いた餅になってしまうのではないのでしょうか。労働局としても、ぜひ協定の締結を、時間外労働が無いところはいいいですけどやはり必要なところには締結するように指導を強化していただけたらなと思います。

○稲毛（労働基準部長）

御質問ありがとうございます。新型コロナウイルス感染症の影響ですが、今回お配りした資料で、休業4日以上労働災害の死傷者数のグラフがございしますが、実はこの中に新型コロナウイルス感染症により休業された方の人数は計上していません。全国的な死傷者数のまとめでも、コロナに関しては別に集計しております。それに倣ってですが、やはり、コロナによる休業はなかなか事業者様の努力によって防ぐことが難しいということもありまして、そのような事情から統計からの数は除外しています。このような感染対策につきましては、事業場内できちんと対策をとっていただくよう、現在も相談対応等を行っております。この件については引き続き事情場に対して呼びかけを行っていきたいと思っております。

それから、36協定の締結に関してですが、資料4ページに36協定の届出なしという事業場も相当数含まれていますが、実は長時間労働が疑われる事業場への立入調査については、いくつか契機がございします。例えば、脳・心臓疾患によって長時間労働の疑いがあると労災請求があった事業場や労働者からの各種情報に基づき調査に入る、あるいは、厚生労働省本省の委託事業ですが、36協定の締結状況に係る自主点検を実施しており、その結果が各労働局にフィードバックされ、締結していない疑いがあるというところに対しても立ち入り調査を行っているという状況でございします。こういった色々な情報に基づき、違法な時間外労働を行わないように指導を行っていきたいと考えています。

○西村（委員）

ぜひ、よろしくお願ひします。それから、先ほどのコロナの影響についてですが、死亡者数と労働災害が減少したのではないかとという質問だったのですが。

○稲毛（労働基準部長）

答え方が不明確だったようで失礼いたしました。資料17ページを御覧ください。青い線が全国の死傷者数を表しているグラフですが、注釈にありますとおり、新型コロナウイルスの感染によるものは除外しています。2017年に4,186の方が休業4日以上だったのが2022年では4,366人とあります。これはちょっと事業場からの届出のタイムラグが影響としてありますので、やはりコロナの影響を除いても労働災害は増加傾向にあると考えています。

○大石（会長）

局長お願ひします。

○石丸（労働局長）

西村委員は、コロナの感染による休業者より、コロナの関係で労働災害が増えているのではないかとおっしゃっているのだと思います。コロナの初年度の2020年は、経済活動が停滞していたので若干下がった。しかし、翌年からまた多少規制されつつも社会活動はある程度上向き、コロナ前に近い状態で活動していったので少し増えていったのではないかと。これは想像ですが、2020年に一回多少落ち込んだというのは、あるのかなとは思いますが、そんなにコロナにより労働災害とリンクしたというのは考えにくいかなと思います。

○西村（委員）

相関はありそうだけど、因果関係はない可能性があるということですね。わかりました、ありがとうございます。

○大石（会長）

ありがとうございました。コロナの影響というのはどこで出るかは分かりませんが、業種によって大きく出たところと、そうでないところもあるのかなという感じはします。

それでは、森藤委員お願いします。

○森藤（委員）

お疲れ様です。質問とお願いを一つずつさせていただきます。今、西村委員がおっしゃった 36 協定に関する進言は非常に重要と思い、その関係で掘り下げて質問します。

資料 4 ページにあります、36 協定の締結なし、これは基準部長からの御説明で様々な要素が含まれているということは了解しています。ただ、違法な時間外労働が 286 件、33.7 パーセントというのも問題だと思いますが、違法な時間外労働のうち協定なしが半分以上だというのはかなり重要だと感じました。事業主の皆さま、経協さんや中央会さん、同友会さんも日々周知に取り組んでいらっしゃると思いますが、もっと小さい規模の会社も少なくないと思います。ただ、これは最低限のルールで、これをしなかった 164 件のうちどんな理由だったか把握していたら教えてほしいです。例えばですけど、36 協定を全く知らなかったというのもゼロではないかと思います。何故このような質問をするかと言いますと、2013 年度に労働時間等総合実態調査というのがあって、当時、全国 11,570 事業場を対象に、いわゆる 36 協定の締結の有無を調査したところ、締結していないというところが 44.8 パーセント、それを 100 とした時に 44.8 パーセントのうち協定の存在すら知らないというところが 35.2 パーセントもあったというデータがございます。それはもう 10 年以上も前の話ですが、これ大変なことだと思い、我々労働団体としては 2016～2018 年の 3 年にわたって、組織の中だけですけれども、36 の調査と運動を展開し、最終年は街に出て「36 協定をご存知ですか」と街宣活動をやった経緯があります。違法な時間外労働のうち、届出していない人が「いやあ、36 協定なんて知らなかったよ」という人が 10 年前とそう変わらない割合いるのかと想定すると、やはり周知や意識が足りないとか、その地域をどうするかということで公労使で話をする価値があるなどと思って内訳を知りたいなど。

もう一つのお願いは、36 協定の問題は根が深いと思いますが、労災の年度更新を地方局で発送されていた時には、書類の中に「36 協定知ってますよね？きちんと締結しましょうね」というチラシを局で入れていただいて発送いただいていた経過があります。今は地方局ではそういう発送作業していないとお聞きしていますが、そういった周知活動を年度計画の中で何かできないかな、といったところです。以上です。

○大石（会長）

ありがとうございました。では、労働基準部長お願いします。

○稲毛（労働基準部長）

御質問ありがとうございます。監督指導を行った結果は、それぞれ監督指導復命書という形でまとめていますが、何故締結しなかったのかについて集約してまとめている資料はございませんので、お答えできかねるところはあります。個別事案を見ると、御指摘のとおりそもそも 36 協定自体を知らなかったところが少なからずあったように記憶しています。やはり 36 の締結は労働時間管理の非常に重要なところですので、各種情報に基づいて今後も指導を徹底していきたく存じます。回答が不十分かもしれませんがよろしく申し上げます。

○森藤（委員）

先ほどの医師、建設等の上限規制の撤廃もごございますので、ぜひよろしくをお願いします。

○大石（会長）

基本的なことですので、ぜひ私からも徹底をお願いします。それでは、笹原委員をお願いします。

○笹原（委員）

大変丁寧な説明ありがとうございます。2点伺いたくおもいます。

まず、女性活躍・男性の育休の取得の推進ということで、様々施策を展開していますが、男性の育休取得の推進はもちろん重要ですが、一方で女性の育休取得というのもそれほどスムーズに進んでいるわけではなく、今日の資料の中でも26ページに「妊娠・出産等に関するハラスメント」いわゆるマタハラがやはり存在していると書いてあります。以前行われた調査の中でもマタハラ、色んな状況が出ていますけれども、今回対応した中で、女性の育休取得について、どのような問題が生じていて、どのように対応しているかを伺いたく思います。

もう一点は、男性の育休ですけど、私は学生と一緒に調査していますが、やはり取りにくいといった時に上司との関係に、あるいは取得はできるけど十分な期間が取れなかったという悩みがあり、男性の育休を進めていくためには事業主、雇用主の方の理解が非常に重要だという話はよく聞かれますけれども、今回、「くるみん」や「えるぼし」等の認定事業等がありますが、男性育休の取得に関してどのように雇用主に働きかけたり、どのようにそれをアピールしようとしているのか、現在アピールしているかを伺いたいです。

もう一点は若者の就職支援ということで色んな支援をしてくださっており、大学の教員として感謝申し上げます。このところ伝えられるニュース等では、コロナ禍では比較的地元志向だったのが、今は大都市への志向に戻ってきているようです。静岡大学は比較的地元志向の学生が多いので、一定数は地元志向の方が多いですが、静岡県全体を見渡してみても、いわゆるアフターコロナの若者の地元志向について何か取組等はないでしょうか。

○大石（会長）

ありがとうございました。雇用環境・均等室長をお願いします。

○小野（雇用環境・均等室長）

御質問ありがとうございます。一点目の女性のマタハラ問題ですが、育休取得を希望したら「そういうこと言うなら退職しろ」と言われたといった相談が来ます。この場合は、「それは違法ですから、まずは会社の相談窓口に言ってみてください。それでも取らせてくれない、納得できなければうちにお電話ください。そうすれば、わたくしどもが指導します」ということで法律の履行確保を図っています。男性のマタハラについても電話相談が来ます。昨年度10月、産後パパ育休が創設されましたので、周知に力を入れてきました。私も直接、労務管理セミナーの講師をやりまして、「男性の育休も大事です。それによって女性が活躍しやすくなる。」ということを伝えました。今後とも男性の育休も含めやっていきたいと思っております。

○大石（会長）

ありがとうございました。局長をお願いします。

○石丸（労働局長）

今、室長の方から実態としてのお話をしましたが、先ず一つは、男性の育児休業の取得率について、従業員 1,000 人以上ですが、この 4 月から取得率公表を義務付けることにしています。

それから、昨年 4 月、10 月段階的に改正しています育児介護休業法についてです。先ほど室長から説明しましたが、産後パパ育休の制度を周知徹底し、育児介護休業法に関する相談もそうですし、報告徴収にいった際もその辺はしっかり指導することですので、女性の育児介護休業につきましても法の履行確保の観点から、相談があった場合は当然ですが、そうでなくても事業所訪問して的確に指導するというようにしています。

○大石（会長）

ありがとうございます。若者については職業安定部長お願いします。

○奥谷（職業安定部長）

今、御指摘のあった県外の方にまた目が向いている、これは静岡県さんも、地域の人材、高校生大学生含めて県内に基幹人材として残っていただくという点について課題としています。我々もそれに協力する形で、去年から出張大学セミナーを始めています。

今年度は試行的にやりましたが、年度途中で始めたため「シラバス組んでから授業には取り込めないよ」とか、なかなかニーズが合わなかったりしました。1 年学んだので、12 月から動きはじめたことで、講義に組み込んでくれる大学や、課外授業ならいいという大学はあります。そのようなところで、静岡県の魅力やこういう企業があるという紹介を行う他、企業も工夫凝らして BtoC だけでなく BtoB 企業にもいいところがあるということを中心に企業紹介など、メニューを凝らして力入れていきたい。県外出身者に静岡に残っていただくというのも、一つの戦略であるのでこういうところに力入れて授業に組み込んでいきたいと思います以上です。

○大石（会長）

ありがとうございます。それでは、内山委員お願いします。

○内山（委員）

連合静岡の内山です。御説明ありがとうございます。私からは男女間賃金格差について質問します。3 月 8 日、国際女性デーにあわせて、今年も都道府県版ジェンダーギャップ指数が発表されました。4 つの指数のうち経済の分野が静岡県は最下位という衝撃的な報道でした。昨年 45 位で最下位から 3 番目だと思っていたら今年是最下位でした。こんなに「えるぼし」や「くるみん」の認定企業があるのにどこに原因があるのだろうと思っていましたが、連合静岡で行っている個別賃金実態調査でも、フルタイムの男女の賃金格差が広がってきているという実態が出てきています。労働局でも「えるぼし」や「くるみん」の認定の企業を増やすために訪問活動をされてると思いますが、そのような企業との情報交換や意見交換を通じて、格差の原因になっていると感じる面があれば教えてください。想像するに役職手当や職務給だとか、分かりやすいところはその通りだと思いますが、勤続年数の問題とか、背景にどういう風なことが原因と捉えているような要因があれば教えてください。

○大石（会長）

ありがとうございます。雇用環境・均等室長お願いします。

○小野（雇用環境・均等室長）

御質問ありがとうございます。ジェンダーギャップ指数については、静岡新聞に最下位というインパクトある記事がありました。この数字ってどのような指数なのかといいますと、フルタイム男女間の賃金格差、フルタイム以外の男女間の賃金格差、フルタイムの仕事に従事する男女比とか共稼ぎ家庭の家事・育児時間、企業の役員の男女比とか社長の男女比とか総合して指数を作っています。それで、何故順位下がったのかと思ひまして、調べてみたところ、静岡新聞のネット報道にこのような記事がありました。短時間労働に従事する男女間の賃金差が45位になっており、それで全体を押し下げたとのこと。そのような状況でございまして、なかなか分析は難しいですが、厚生労働省の賃金構造基本調査の最新データ見ると男性パートの賃金が大幅に上がっているようです。それで、男女差が出てしまっている。その要因はあるんじゃないかなと思います。ただし、この指数の計算方法がよく分からないので何とも言えない部分もありますが、勘所としてはそういった部分かなと思います。

○内山（委員）

ありがとうございます。今日記事持ってきてますが、30項目くらいあり、その中に家庭内での家事育児時間の差も含まれているようですので単純に職場のみの問題ではないと認識しています。マザーズハローワークの方で就職率94.0パーセントという数値が出てましたので、女性が非正規や、有期雇用契約であるとかアルバイト希望する率は高いのでしょうか。今日高妻先生もいらっしゃいますけど、年収の壁を意識して就業調整しているのもあるのではないかと思いますので、正確な知識を就職を希望する女性を得ることと就職活動を一緒にできたらいいのではと思ひましたので、マザーズでの実績あれば教えていただけたらと思います

○奥谷（職業安定部長）

マザーズについては女性だけではないですが、育児・介護や両立支援に特化してやっています。基本的には担当者制でその人のニーズに沿ってどういう職業につきたいとか細かくやるので、本人に寄り添って伴走型の支援となっております。

子育ての方の傾向としては、もう少し長く働きたい、賃金の高いところ、という方もいますが、実際に育児との両立が難しいので、それでもできる場所を探したいという方が基本的には多いです。そのため、結果的にアルバイトや非正規的なものになるという傾向は育児期間中の方は多いです。マザーズハローワークを利用して就職が上手くいった方は、もう少し経つと、ハローワークに個別支援があるということを知っていただけてまた来ていただいて、その時は正規に転換するとか、いわゆる育児がひと段落したので転換するという相談があってその時に重点的にやることなので、育児の方の最初の仕事としては両立のために短期的なところが多いという傾向があります。

○大石（会長）

局長お願いします。

○石丸（労働局長）

この調査の数値自体は分かりませんが、我々賃金について女性の賃金、男性の賃金は把握していませんが、昨年7月から、資料No.15に女性活躍推進法の制度改正ということで昨年7月施行されまして、男女の賃金の差異の公表が義務付けられています。企業の決算等が3月期ですので新年度になって公表がされる。301人以上の企業ですけれども、その時

に様々な情報が分かっていくんじゃないかなと考えています。

○大石（会長）

ありがとうございました。終了の時間が迫ってまいりましたので、もう一人だけの御質問・御意見にしたいと思います。松浦委員、お願いします。

○松浦（委員）

御説明ありがとうございます。気づかなかった、知らなかったことがたくさんありました。障害者就労促進のところでお話します。初めに鈴木委員から、中小はなかなか法定雇用率どんどん上げられても、という話ありましたが、その通りだと思います。反面、私も家族に障害者がいまして、障害者の学校に通って、いわゆる新卒、工業実習とか、受け入れてくれるところで実習しながら雇ってもらっているのですが、健常者と違って同じ年ですけれども、高卒の正規で入社できるものと違って有期雇用なんです。それでも働く場を与えてもらえるのでありがたいなと。現実、中小に限らず大手もそうですが、そういうのを受け入れたときに、単に人材不足の中の一人として考えられると厳しいところもあり、最終的に教えてもできない、教える側も嫌になってハラスメントにつながって最終的には辞めていくというの多いと聞いていますので、これから中小の皆さまのところにも雇用率上がっていく中、そここのところどういう風にしていくのか具体的に聞かせていただけるとありがたいです。当然、企業に対してもそうですし、仕事に就いた人たちに対してもどういうケア考えているか教えてください。

○大石（会長）

職業安定部長、お願いします。

○奥谷（職業安定部長）

御質問ありがとうございます。まさしく、入ってからどうやって雇用が安定して定着するかは、健常者でも大変ですが障害者は特に大変です。せっかく入ったのにすぐ辞めるということになる、本人のみならず事業主にもとてもダメージになりますので、定着支援が一番障害者に力を入れております。チーム支援という形で、ご本人様の関係の団体とかジョブコーチという形で専門家が企業に何か月も入りご本人様の様子を見るとともに事業主に対してどのような支援があるか、事業主に対してもコーチングをするコーチがあります。あと地域に「なかぼつセンター」といって生活支援をする団体、もちろんハローワークの紹介した職員も入ってチームを組んで6か月から2年くらい定着を支援する。ハローワークで紹介就職した方についてはこのような支援をしています。一般的な企業の方もジョブコーチ入れるのは通常のベースになってきていますので、企業も入った障害者の方も win-win になるような職場環境の整備に力を入れていきます。

○松浦（委員）

そういう意味でいうと、中小のところはどんどん障害者を採用していくときに企業側が受け入れに後ずさりしてしまうようなところであると進まないの、いくら国が雇用率を上げていってもやはり理解してもらって活動が大事だと思います。そこは中小の皆さんと反応見ながら理解していただいて、増やしていけるのであれば、ぜひよろしくお願ひしたいなと。

○石丸（労働局長）

ありがとうございます。具体的には安定部長の説明のとおりですが、私ももにす認定の

認定事業所さんとお話する機会があります。受け入れ前に従業員に理解してもらおうとか、好事例的なものを実際に受け入れて、上手く活用されているところは円滑に進んでいくところがありますので、我々としても今まであまり障害者を雇用した好事例を周知発信していかなかったから、今後そういう上手くいってる事例の周知を図って、中小企業にも障害者雇用ちゃんとできる、こうしたら上手くいくというのを周知していきたいと思います。

○大石（会長）

ありがとうございました。時間が参りましたので、これで、質疑、意見交換を終了します。皆さまからたくさん御意見いただき、ありがとうございました。まだまだ御意見ある方もいらっしゃるかもしれませんが、今日は、令和5年度行政運営方針を中心に皆さまから御意見いただきました。賃上げの問題から労災の関係でも御意見いただきました。コロナが収束して、生産活動、企業活動が活発になるとそういった場面も増えていくと思いますので、この辺りはチェックポイントとして取り組んでいただければと思います。また、いろんな数値の中でジェンダーギャップ指数とか出ていましたが、数値そのものはその通りですが、それはどういう意味や背景を持ったものかというのを読んでいかないと、要因が企業側の問題なのか、働く側の問題なのか、あるいは社会的にそういう状況になっているとか、特に静岡県の場合はほかの地域と違って元々の習慣や産業構造、就業構造で違っている部分があるようにも見えます。したがって、それをどう改善していくのか、一方的に改善していくと意に沿わない逆効果になる可能性や、働きにくくなる可能性もありますので、裏の事情というか背景を踏まえ、労働局だけでなく県の雇用推進とも連携をとりながらやっていただければと思います。さらに、障害者雇用の話もいくつか出ましたが、労働の問題でいくのか、福祉の問題でいくのかも大きな境だと思います。その他、県でも色んな事例集を出していますけれども、そういった事例集等から見習って勉強していただくと、静岡県が住みやすい働きやすい街になっていくと思いますので、ぜひ活用していただければと思います。

行政当局におかれましては、本日の審議内容を踏まえて、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、本日の予定されてい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。

○司会（雇用環境・均等室雇用環境改善・均等推進監理官）

大石会長、ありがとうございました。本日の議事録につきましては、後日委員の皆様方に送付させていただきます。以上をもちまして、本日の審議会を終了と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）