

## 令和6年度第1回静岡地方労働審議会 議事録

日 時 令和6年11月18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 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	森本 英晶	労働基準部長	神田 将伸
職業安定部長	佐藤 雅文	労働保険徴収課長	藤原 広幸
雇用環境改善・均等推進監理官	小崎 浩孝	監督課長	片岡 裕也
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	青天目隆司	職業安定課長	伊藤 祥
職業対策課長	松井 和仁	需給調整事業課長	小池 清司
訓練課長	遠藤 徳一	総務課長	田村 愛
雇用環境・均等室長補佐	大石 直美		

静岡県経済産業部就業支援局長 露木 満

## 令和6年度第1回静岡地方労働審議会

日時：令和6年11月18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（大嶽総務企画官）

定刻になりましたので、ただ今から令和6年度第1回静岡地方労働審議会を開催いたします。本日の進行を担当いたします、静岡労働局総務部総務課総務企画官の大嶽でございます。よろしくお願いいたします。

初めに、本日の出席状況を報告いたします。公益代表委員は6名全員が御出席、労働者代表委員は6名中全員が御出席、使用者代表委員は6名中全員が御出席いただいております。

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以上の出席と、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、静岡県経済産業部から就業支援局長に御出席をいただいておりますことを御報告します。

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定に基づき、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。

それでは開会にあたり、笹原会長御挨拶をお願い申し上げます。

#### ○笹原（会長）

皆さんおはようございます。静岡大学 笹原でございます。

非常にたくさんの議題が山積していますが、昨今では、働き方の問題ではいわゆる103万円の壁といった税制に関わる問題、特に女性の働き方に関わるものが非常に話題を集めています。

なかなか難しいのは目先の手取りを増やすということだけではなく、それが税収や、あるいは将来的な年金に関わったりしてきますので、長期的な視点から皆様の御意見をいただければと思います。

どうぞよろしくお願いいたします。

#### ○司会（大嶽総務企画官）

ありがとうございました。続きまして笹原局長から御挨拶を申し上げます。

### 2 静岡労働局長挨拶

#### ○笹原（局長）

静岡労働局長の笹原でございます。本日は皆様大変お忙しい中、令和6年度第1回静岡

地方労働審会へ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には労働行政の推進にご理解ご協力を賜り、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6年行政運営実施報告に基づいて、現段階の進捗状況と今年度後半の取組方針について御説明させていただきます。

さて、県内の雇用情勢でございますけれども、9月の有効求人倍率は1.12倍ということで、44カ月一倍台をキープしておりますけれども、改善の動きには弱さが見られ、引き続き物価上昇等が雇用に与える影響に注意をする必要があると考えております。

また、少子高齢化、生産年齢人口の減少という構造的課題に伴って、労働市場全体で人手不足が続く中、企業は賃金などの処遇のみならず働きやすい環境の整備充実が求められております。

こうした状況の中で、静岡労働局では、令和6年度は三つの重点施策を掲げ、労働行政を推進しております。

1つ目は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ございます。

経済の好循環には事業主による賃上げ努力が重要であることから、適正取引による労務費を含む価格転嫁と安全対策費用を確保し、誰もが安心して働ける労働環境の実現と経済の好循環に向けたパートナーシップ構築宣言の普及をはじめとする各種施策周知を行っております。

また、昨年度からスタートしております第14次労働災害防止計画の下、災害が多い業種や高齢労働者、外国人労働者等の労働者の属性、転倒・腰痛等の災害の容態別から労働災害防止対策を講じていくこととしています。また、併せてメンタルヘルス対策と労働者の健康確保対策に取り組んでおります。

2つ目でございますが、リ・スキリング、労働移動の円滑化の推進及び中小企業等に対する人材確保の支援でございます。

三位一体労働市場改革を踏まえ、リ・スキリングを含めて労使協働による職場における学び・学び直しの取組みを広めていくことが重要であるため、個人向け及び企業向け支援策の両方の周知を図っております。

また、人手不足の問題が顕在化しつつある中で、成長分野等への円滑な労働移動を可能とする環境整備や、中小企業等に対する人材確保支援に取り組むことが重要であるため、労働市場の見える化の推進などにより、労働移動円滑化及びマッチング支援の充実を図っております。

特に、医療福祉分野においてはハローワーク求人の2割を占めており、マッチングの強化を通じて、就職・求人の充足件数の底上げを図ることは公的な需給調整機関として、地域企業からの信頼によりハローワークの評価を高めることにつながるため、医療・福祉分野、特に10月から12月は介護分野のマッチングの取組みの強化に努めております。

3つ目でございますが、女性活躍男性の育児休業職等の促進でございます。女性の活躍促進をより一層進め、誰もが働きやすい収入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っております。

また、少子高齢化が急速に進展する中で、出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、

希望に応じて男女とも仕事と育児と両立できる社会を実現することが重要であると考えておりますので、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置などを拡充してきております。

さらにパワハラ、セクハラなど職場におけるハラスメント防止対策を総合的に進めることに加え、フリーランスの就業環境の整備についても、11月1日から施行されたフリーランス法の周知・履行確保も進めているところでございます。

この後、本日の議題に関しまして各担当部室長より詳しく説明をさせていただきますが、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、簡単ではございますけれども御挨拶とさせていただきます。本日はよろしく申し上げます。

#### ○司会（大嶽総務企画官）

ではここからの進行は笹原会長をお願いしたいと思います。笹原会長よろしくお願い致します。

### 3 議題

#### ○笹原（会長）

では、ここから議事に入りたいと思います。皆さんどうぞよろしくお願い致します。

令和6年度上半期の行政運営実施報告及び今後の方針ということで、全体について総務部長から御説明いただければと思います。

#### ○下平（総務部長）

総務部 下平と申します。よろしく申し上げます。

令和6年度行政運営実施報告に沿って御説明してまいります。

最初に2ページをご覧くださいますが、先ほど局長から申し上げましたとおり、静岡労働局では令和6年度最重点施策として3つの柱を掲げております。

1つ目の柱、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ついては労働基準部を中心に取り組んでおります。

2つ目の柱、リ・スキリング、労働移動の円滑化の推進及び中小企業等に対する人材確保の支援については職業安定部を中心に取り組んでおります。

3つ目の柱、女性活躍、男性の育児休業取得等の促進については雇用環境・均等室を中心に取り組んでおります。

資料としては4ページから詳細な説明に入っていきますけれども、今年度前半において当局が推進してきた行政運営全体の実施状況と後半の取り組み方針についてまとめておりますので、この後、担当の部室から御説明いたします。

私からは総務部が管轄している部分について御説明します。

資料34ページの労働保険適用徴収業務の適正な運営についてですが、今年度3つの目標で取り組んでおります。

1つ目が労働保険料等の適正徴収です。保険料の収納率の向上を目指して、年度末までの収納率99.0パーセントを目標として取り組んでいるところです。

9月末現在では収納率43.2%であり、全国の44.2%を若干下回っていますが、引き続

き正しい申告納付のための算定基礎調査や納付督促を的確に行ってまいりたいと考えています。

2点目の労働保険未手続事業一掃対策の推進ですが、未手続事業を解消することは制度の健全な運営や費用の公平負担という点から非常に重要ですので、関係機関と連携して委託事業なども活用してその解消を図っています。

今年度は年間1,086件以上という目標を目指していますが、9月末現在365件と進捗率は33.6%と進みが遅い状況にあります。

年度後半の取組ですが、今年11月は労働保険未手続事業一掃強化期間として全国一斉に取組を強化しておりますので、当局においても労働局・署所や各関係機関と連携し、委託事業も活用して取組を強化していきたいと思っております。

3点目の電子申請の一層の利用促進です。行政手続のデジタル化の取組の一環で、労働保険に関する手続についても電子申請の利用促進を進めています。

今年度は厚生労働省の「オンライン利用率引き上げに係る基本計画」の対象となっている5手続について、年間で17,640件以上を目標に取り組んでおりますが、9月末現在では15,560件、進捗率88.2%となっており、順調に進んでおりますので、引き続き取組を進めてまいりたいと思っております。

#### ○笹原（会長）

ありがとうございます。

これからの各部室から御説明いただきまして、質問等についてはまとめてさせていただきますと思います。

それでは、最初の説明について労働基準部長お願いいたします。

#### ○神田（労働基準部長）

この4月より労働基準部長を拝命しております神田と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。

私からは労働基準部関係の施策について御説明させていただきます。

まずは、賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等の支援、最低賃金制度の適切な運営について御報告申し上げます。

賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等の支援に関してですが、賃上げには価格転嫁が必須となりますので、県内における適切な価格転換の機運醸成のため令和5年6月7日に産官学の三者でパートナーシップ構築宣言の普及促進と実効性向上に向けた共同宣言を行いました。

労働局ではこの共同宣言に基づき、多くの事業所がパートナーシップ構築宣言に協力していただくよう、あらゆる機会を通じて周知をしております。

また、業務の効率化に取組み、事業場内の最低賃金引上げを行った事業場に対して、効率化にかかった費用の助成等を行う業務改善助成金について、最低賃金額とともに周知することにより今年9月末現在の申請件数が去年同期を大幅に超えております。

このほか、労働基準監督署における監督指導時等に賃上げに向けた要請書の交付も続けているところでございます。

続いて、最低賃金につきまして、本年も静岡県最低賃金審議会で公労使委員の皆様の真摯な議論の結果、50円引き上げて1,034円にて御答申をいただきまして令和6年10月1日より発行しております。

また、特定最低賃金でございますが、鉄鋼・非鉄金属、はん用機械、電気機械器具製造業の3業種とも45円の引上げ額で御答申をいただきまして、令和6年12月21日の発行に向けまして準備を行っております。本年度、最低賃金審議に関わっていただきました皆様には改めて御礼申し上げます。

令和6年度後半に向けまして、これらの取り組みを継続させるとともに、最低賃金の履行確保に向けた監督指導を実施してまいりたいと考えております。

続きまして、健康で安全に働くことができる環境づくりのうち、長時間労働の抑制に向けた取り組みについてです。

本年度についても、長時間労働による過労死等の健康障害が発生しないよう長時間労働の抑制に向けた監督指導を徹底し、また、それに取り組む中小企業、小規模事業者に対する支援を実施しております。また、本年より全業種に対して適用となりました時間外労働の上限規制の遵守に向けた支援等の取り組みを実施しております。

年度後半につきましては、11月の過労死等防止啓発月間に合わせた過重労働解消キャンペーンの取り組みなど、引き続き重点的に取り組んでまいります。

続きまして、労働条件等の確保・改善対策についてです。

時間外労働の抑制に向けた監督指導も含めた臨検監督の実施件数は、9月末現在882件で、このうち違反件数は648件となっております。

申告処理状況では、受理件数が9月末現在347件で、このうち賃金不払が271件、解雇が39件となっております。

また、司法処分の状況では、送検件数は9月末現在8件となっております。

引き続き様々な事案に合わせて必要な対応がもれなく実施できるように取り組んでまいります。

続きまして、労働者の安全と健康の確保に関する取り組みです。

令和6年9月末現在の労働災害の発生状況ですが、死亡者数が13人で前年同期の20件と比べて減少はしているものの、死傷者数については1,975人で、前年同期の1,913人と比べてわずかに増加しております。

死亡災害が減少するというのは大変望ましいことではございますが、死亡災害が休業災害の延長上にあると考えますと死傷者数が増加しておりますので楽観はできない状況と認識しております。

次に外国人労働者の死傷者数ですが、9月末現在252人で前年同期と比べ増加しており、近年増加傾向にある状況でございます。

これら災害発生状況を受けまして、年度後半には、年末年始無災害運動の展開や局長パトロールを実施する等により、年末年始の繁忙による労働災害が発生しないよう機運の醸成に努めるとともに、災害が多発する業種に対して監督指導を徹底するほか、外国人安全衛生管理セミナーへの参加勧奨にも取り組んでまいりたいと考えております。

また、取り組み実績として、大塚製薬株式会社様との健康増進に関する包括連携協定

の締結を行っております。

こちらは大塚製菓株式会社様が持つ熱中症対策や女性特有の健康問題の解決に向けた様々なリソースを活かしまして、行政が不得意とする分野の課題解決に連携して取り組んで行こうという目的で包括連携協定を令和6年5月に締結したのになります。

具体的には、労働局が実施するセミナーや説明会で講師として参加していただいております。今後は啓発のためのリーフレットやポスターの作成も行っていくことを検討しております。

なお、労働局が大塚製菓株式会社様と包括連携協定を結ぶのは、当局で全国二例目となっております。当局の後にも、いくつかの労働局で同様の包括連携協定を締結しており、今後この動きが広がっていくかと思っております。

続きまして、迅速・適正な労災保険の給付についてです。

過労死等事案、つまり脳心臓疾患にかかる労災請求と精神障害にかかる労災請求の状況でございます。

過労死等事案のうち脳心臓疾患にかかる労災請求については、ここ数年横ばいの状況で推移しておりますが、精神障害にかかる労災請求については令和5年度で急激に増加しているといった状況でございます。

次に石綿関連疾患に関する労災請求ですが、長期的には増加傾向にあります。

いずれも増加傾向又は横ばいという状況ですが、引き続き、迅速適正な労災保険給付に努めてまいります。私から以上でございます。ありがとうございました。

#### ○笹原（会長）

ありがとうございました。ただいま労働基準部長から一本目の重点の柱である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ついて御説明をいただきました。

続いて、二本目の柱である、リ・スキリング、労働移動の円滑化の推進及び中小企業等に対する人材確保の支援ということで職業安定部長お願いいたします。

#### ○佐藤（職業安定部長）

職業安定部の佐藤でございます。日頃から大変お世話になっております。よろしく申し上げます。私からは、当局の職業安定行政にかかる業務の進捗状況等について御説明をいたします。

はじめに労働者個々の学び・学び直し、公的職業訓練のデジタル分野の重点化等についてです。令和6年6月に閣議決定された骨太方針においても、全世代を対象とするリ・スキリングの強化に取り組むというふうにされております。また、企業や労働者を取り巻く環境が急速に変化している中で労働者の学び直しの必要性がますます高まっていると考えております。

そのため、働く方の主体的な能力開発やキャリア形成を支援する施策である教育研究制度の周知や講座の拡大、企業や在職者に対してキャリア形成等に関する支援を行うキャリア形成リ・スキリング支援センターとの連携、そしてデジタル分野の公的職業

訓練の推進や再就職支援に取り組んでおります。

現状おおむね予定どおり取り組まれておりまして、定量的には、キャリア形成リ・スキリング支援センターの相談を経て職業能力を証明するツールとなりますジョブカードを作成した件数が8月末で1,500件になっております。

なお、このジョブカードの取得者のアンケートによりますと、91%の方がジョブカードが自身の職業能力の向上などに貢献しているといった評価をいただいております。引き続き、キャリア形成リ・スキリング支援センターとしっかりと連携してまいりたいと考えております。

IT関連、ウェブデザインなどのデジタル分野の訓練については、全体で8コース104名の方に実施しており定員に対する充足率が約7割となっております。

デジタル分野については、閣議決定、デジタル田園都市国家構想総合戦略を踏まえまして、デジタル人材が質・量ともに不足しているなどの課題を解決するために職業訓練のデジタル分野の重点化に取り組んでいるところです。

この定員充足率をさらに高めていく必要があると考えておりますので、訓練施設の見学会の実施等に取り組んでまいりたいと思っております。

次に、中小企業における人材育成の促進についてです。

こちらは事業主が雇用する労働者に対して訓練を実施した場合、訓練経費の一部を助成する人材開発支援助成金の活用促進に取り組んでいるものです。

今年度上半期に481件の事業所に対し、訪問など個別案内を行ったほか、説明会を開催し、232事業所に対して助成金の活用を働きかけました。その結果、上半期だけで昨年度を上回る数の計画が提出されたコースもあるといった状況でございます。

教育訓練給付制度は、個人向けのリ・スキリング支援ということになりますが、助成金は企業経由の支援ということになります。

人への投資を強化し、構造的に賃金が上昇する仕組みを作るという政府の方針も踏まえ、双方の支援策を両輪で動かしていく必要があると考えております。引き続き効果的なターゲティングによる事業所訪問等によりさらなる活用の促進を図ってまいりたいと思っております。

続いて、ハローワークのマッチング支援等についてです。

職業安定行政の中心的な業務であるハローワークにおける職業紹介業務については、就職件数、求人の充足件数、そして雇用保険受給者が早期に再就職した割合、これを主要指標として目標設定し、執行状況を管理しております。

就職件数と充足件数は年度の半分を経過した時点で進捗率がともに5割を下回っているという状況であり、年度目標の達成に向けて努力が必要な状況と考えております。

これらは求職者数が微減していること、求人求職にミスマッチがあること、また就職活動にあたり課題を抱える求職者が増加傾向にあることが影響しているものと考えておりますが、上半期の実績をハローワークごとに分析し、改善を図るなど、PDCAによる進捗管理を引き続き行っていきたいと考えております。

また、雇用保険手続きにおける電子申請の実績、ジョブタグの活用等については着実に取り組まれておりまして、オンラインを活用した職業相談についても前年同期と比べて増加傾向にあります。年度後半においてもしっかりと取り組んでまいりたいと思

います。

続いて、民間人材サービス事業者への指導監督実施状況についてです。

派遣労働者の同一労働同一賃金の履行確保も含めて、労働者派遣事業者や職業紹介事業者に対する指導監督を実施しているほか、労働者派遣法に関する理解を深めるため、事業者向けのオンラインセミナーについても積極的に開催しております。

指導監督件数については、個別事案への対応や天候不良等の影響もあり、目標に対して5割に達しておりませんが、年度末まで計画を見直して目標達成に向けて取り組むとともに、不適正な事案があった場合は必要な指導監督を実施してまいりたいと思います。

続いて、地方公共団体との連携に関する代表的な取組みについてです。

国と地方公共団体がそれぞれの役割を果たすとともに、一緒になって雇用対策に取り組む、地域の課題に対応することを目的として、県を含む13の地方公共団体との間で雇用対策協定を締結しております。

毎年度協定に基づき事業計画を策定し、労働局やハローワークと連携して地域の雇用に対する課題に対応しているところです。

次に、連携政策の一つとなります一体的実施事業についてです。

こちらはハローワークの行う無料職業紹介と地方公共団体が行う各種支援を一体的に実施するというもので、5つの自治体、8つの拠点でワンストップ支援に取り組んでおります。

一部支援者等が減少傾向にある拠点もありますので、年度後半において改善に努めてまいりたいと考えておりますが、いずれにしても地域雇用の課題に対して、地方公共団体との連携を深めて対応してまいりたいと考えております。

次に、人材確保対策コーナー等における人材確保支援についてです。

静岡、浜松、沼津それぞれのハローワークに人手不足分野における人材確保対策を専門に行うコーナーを設置いたしまして、求人者及び求職者に対する支援を実施しています。

現状、目標値に対する進捗率は5割に達しておりませんが、各業界団体との連携によるセミナーやミニ就職面接会は年間計画に基づき着実に実施しているところです。

潜在求職者の積極的な掘り起こしや求人充足支援の強化などによりまして、年度後半において実績を確保してまいりたいと考えております。

続いて、多様な人材の活躍に向けた就職支援のうち、高齢者の就労促進等についてです。

新規求職者数全体が前年同期比で0.8%減少している中で65歳以上の高年齢者の新規求職申し込み件数は6.4%増加しているところです。

目標と設定している65歳以上の就職件数と専門窓口での就職率はともに現状順調に推移しているところでありまして引き続き丁寧な支援に努めていきたいと思っております。

一方で70歳までの就業確保措置については、実施数が30.3%とまだ高いと言える状況にはありません。

高年齢雇用の理解を求めるため、事業所訪問や説明会を実施するなどにより高年齢者雇用安定法の周知について積極的に実施して行きたいと考えております。

次に、障害者の就職促進についてです。

民間企業の雇用障害者数や実雇用率については、右肩上がりになっております。

目標の一つである障害者の就職件数は進捗率が50%ちょうどとなっておりますが、例年年度後半に就職件数が増える傾向がありますので、それを踏まえやすと順調に推移しているというふうに捉えております。

ただ、もう一つ目標としております法定雇用率未達成企業のうち重点支援対象とした企業の就職件数は進捗率が33.3%に留まっています。

また、昨年6月1日現在では法定雇用率を達成していない公的機関が17機関あるという状況です。

法定雇用率未達成企業に対しては支援対象を精査するなど効率的な達成指導を実施し、必要に応じて今年度から創設された相談援助事業の利用勧奨を実施するなどによって就職件数を確保していくとともに公的機関に対する指導支援についてもしっかりと取り組んでまいりたいと思います。

続いて、外国人に対する支援についてです。

静岡県における外国人労働者数は昨年10月末時点で約7.5万人と過去最高となっております。

静岡県においては、特に西部を中心に外国人の求職者が多く、個々の状況に応じた就職等の支援や外国人労働者を雇用する企業の雇用管理状況の確認等に努めていく必要があります。

目標として設定しておりますのは外国人雇用事業者への訪問指導件数でして、9月末現在で456件と年間目標である460件にすでに近い実績を確保している状況です。

また、外国人求職者の職業相談や就職件数も昨年度を上回る実績となっております、引き続きこれまでの取り組みを継続してまいりたいと思います。

続いて、新卒者や若年者に対する支援についてです。

フリーターなどの安定した職業の経験が少ない若者への専門の支援施設として、浜松に若者ハローワークという施設を設置しております。

その他のハローワークにおいても専門のコーナーを設置するなどして、担当者制によるきめ細かな支援を行っています。

目標は、就職者のうち正社員として就職した者の割合を設定しておりまして、9月末時点ではこの目標を上回って推移しています。

また、新卒者等への対策として、専門の相談員である就職支援ナビゲーターの支援による新卒者等の正社員就職件数を目標値として挙げておりますが、現状進捗率は5割を切っているものの、概ね順調に推移しているというに評価しております。

新卒者は売り手市場と言われますが、就職活動にあたる課題を抱える若者も少なくはありません。

関係機関とも連携しつつ、一人一人の事情に応じたきめ細かな特別支援に取り組んでまいりたいと思います。

続いて、就職氷河期世代の就職支援についてです。

ハローワーク静岡浜松に専門窓口としてミドルチャレンジコーナーを設置し、そこを中心に概ね35から56歳で安定した雇用を希望している方等に対して就職支援を実

施しており、就職件数は1,730件、目標に対する進捗率は62.8%と概ね良好な実績を確保しております。

年度後半においても、きめ細かな個別支援や面接会を実施するほか企業向けのセミナーも開催してまいります。

最後に、マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援についてです。

専門の施設窓口として、浜松にマザーズハローワーク、その他県内5カ所のハローワーク内にマザーズコーナーを設置して支援を行っています。

窓口に来られた方のうち、早期に就職を望まれる方を重点支援対象者として、その就職率を目標値として設定しておりますが、今年度においては9月末までで722人の対象者に対して就職者数が698人、就職率は96.8%と目標を上回る数値で推移しているところです。

なお、この重点支援対象者以外の方にももちろん支援は行ってございまして、全体では3,552人の方に対し、延べ8,915件の相談、118回のイベント等を実施しております。

年度後半においても、引き続き担当者制の職業相談や各種イベントの開催、助成金の活用により効果的な支援に取り組んでまいりたいと思います。

安定部からの説明は以上です。

#### ○笹原（会長）

ありがとうございました。ただいまり・スキリング、労働移動の円滑化の推進および中小企業等に対する人材確保の支援ということで御報告いただきました。

それでは、三番目の柱、女性活躍・男性の育児休業取得等の促進について、雇用環境・均等室長お願いいたします。

#### ○森本（雇用環境・均等室長）

令和6年4月1日に雇用環境・均等室長に拝命しました森本です。本日はどうぞよろしくをお願いいたします。

まず、同一労働同一賃金についてですが、前年度から引き続き監督署による定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を実施し、その結果をもとにパートタイム・有期雇用労働法の履行確保を目的とした報告徴収等により法の履行確保に取り組んでおります。

9月末現在の実績は、報告徴収が239社、助言・指導が700件となっております。

需給調整事業課では、派遣労働者の同一労働同一賃金の徹底を含め、労働者派遣事業指導監督を実施しております。

実施件数は255件、年間目標に対して現在進捗率が41%となっております。

令和6年度後半におきましても、引き続き同一労働同一賃金に係る法の履行確保の徹底に取り組んでまいります。

続いて、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についてです。

「年収の壁・支援強化パッケージ」として、年収の壁を意識せず働くことのできる環境作りを後押しするための非正規雇用労働者の処遇改善や、正社員化に取り組む事業

主に対する支援としまして、キャリアアップ助成金のうち「正社員化コース」、「賃金規定等改定コース」、「社会保険適用時処遇改善コース」等の周知に取り組んでおります。

9月末現在の実績は、助成金の説明会における制度周知として、年金事務所で講習会を計12回実施し参加人数が664人、また、助成金の説明会は、計3回実施し参加人数が266人となり、前年を大きく上回っております。

キャリアアップ助成金の正社員コースでは、9月上半期の実績が687人ということで、前年の年間と比較しましても、すでに70%の件数になっています。

また、賃金規定等改定コースにおきましても、前年同期と比較しますと約81%の実績であり、社会保険適用時処遇改善コースに関しては10月から開始したものが、すでに昨年度の実績を上回っております。

引き続き、助成金の説明会におきまして制度周知を、各団体の訪問による制度説明と広報周知を行っていききたいと思っております。

次に、女性活躍・男性の育児休業取得等の促進になります。

令和6年度も引き続き、女性活躍推進法、男女雇用機会均等法、育児介護休業法の履行確保について、重点的に取り組みを進めているところです。

育児介護休業法の履行確保としましては、報告徴収が8社、助言・指導が10件、均等法の履行確保では報告徴収が85社、助言・指導が187件、育介法の履行確保では報告徴収が133社、助言・指導が517件となっております。

次世代育成支援対策及び女性活躍の推進として、くるみん認定やえるぼし認定等を行っております。令和6年9月末現在でくるみん、えるぼし等の新規認定事業数は17件となっております。

引き続き、男性の育児休業取得促進を中心とした仕事と家庭の両立及び女性活躍の推進と併せ、くるみん・えるぼし等認定制度の取得促進に取り組んでまいります。

続いて、総合的なハラスメント対策の推進についてで、均等法、育介法、労推法にかかるものになります。

令和4年4月から中小企業に対し義務化された労働施策総合推進法に基づく「パワーハラスメント防止措置」によるパワハラ防止対策と、既に義務化されているセクハラ、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント対策の履行確保について重点的に取り組んでおります。

事業所訪問等による助言件数は、均等法関係で111件、育介法関係で110件、労推法関係で71件と、いずれも前年度より件数としては減少しているところです。

均等法に関する相談では、全体を占める件数が多いものは、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いですが、こちらが前年より若干件数が増えております。

育介法に関する相談では、育児休業に関する件数が非常に多いわけですが、こちらに関しては、前年同期と比べ約100件以上少なくなっております。

労推法に関する相談では、パワハラ防止措置の占める割合が多くなってはおりますが、こちらに関しても前年と比べまして減少しております。

次に、総合的なハラスメント対策の推進のうち個別労働紛争についてです。

総合労働相談コーナーが管内に8箇所ございまして、そちらでの相談の民事上の個

別労働紛争相談内容に関して、最も多いのはいじめ・嫌がらせ、2番目に自己都合退職、3番目に解雇となっております。

その他の相談項目では、紛争内容の区分が23項目あり、例えば、退職の勧奨、雇止め、労働条件引き下げといった項目がございます。

また、複数の内容が混在した相談も多くなっております。

民事上の個別労働紛争につきましては、本制度の簡易性、迅速性の特色を活かしながら助言・指導、あっせん等の適切な運営を図っていくこととしております。

最後になりますが、フリーランスの就業環境の整備についてです。

フリーランス・事業者間取引適正化等法が、フリーランス取引の適正化、就業環境の整備を図る目的で昨年5月に公布され、本年11月1日に施行されています。

取引の適正化に関しましては、公正取引委員会、中小企業庁が、就業環境の整備に関しましては、厚生労働省の担当となっております。

同法の施行に向けて、フリーランスやフリーランスに業務を委託する発注事業者に対しまして、説明会の開催や個別訪問等により、同法の内容について周知啓発を行なうとともに、均等室の中に相談窓口を設置し、問い合わせに対応しているところです。

発注事業者等への訪問件数としては7件、法令・制度等の説明会の実施回数は1回、法令・制度等の問い合わせ件数は10件となっております。

フリーランスから発注事業者との間の契約トラブル等について相談が寄せられた場合には、「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応しております。

さらに、法違反の恐れがある申し出があった場合には、法違反の疑われる発注事業者に対し、報告徴収・是正指導等を行うことで、法の履行確保を図ってまいります。

簡単ではございますが、以上になります。引き続き、雇用環境・均等行政の運営につきましても、御理解・御協力をよろしくお願いいたします。

### ○笹原（会長）

ありがとうございました。各部室から今年度上半期の運営実施報告、今後の方針、進捗状況も合わせて御説明いただきました。

皆様から御質問、御意見等はございますか？

### ○山崎（使用者委員）

使用者委員の山崎製作所の山崎です。よろしくお願いいたします。

最重点施策の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ですが、中小企業として話をさせていただきますけれども、賃金引き上げのためには原資を作る必要があります。

原資を作るための適正な価格転嫁対策ということで、パートナーシップ宣言の推進を進めていただいておりますが、実際には中小零細企業では、その価格転嫁はうまくいっていません。

現在、大企業、一次や二次下請企業などは、価格転嫁を頼んだ企業とは自然な感じで契約を切っており、より安いところに取引企業を変えていっています。

そういう中でどうやって賃金引上げをしていくか、本当に大きな課題かと思ってお

ります。

これは厚生労働省だけの問題ではなく、経済産業省等色々なところと一緒にやるべき問題だと思いますけど、このパートナーシップ宣言だけでは効果はなく、形骸化していないか危惧しております。

労働局として実施することとして、賃金の引き上げに向けた中小規模事業者の支援に関してパートナーシップ構築宣言の周知や業務改善助成金、労働基準監督署における賃上げ要請書の交付というのがありますけれども、中小零細企業がどのように原資を作っていくかを支援していかないとどんどん淘汰されていくと思います。

2番目のリ・スキリングについても、成長分野等への円滑な労働移動を可能とする環境整備とありますけれども、成長分野で成長できない、もがいても難しい、人が集まってこないという中小零細企業が淘汰されていくと思います。

中小零細企業に対する支援についてどのようにお考えかお伺いできればと思います。

#### ○笹原（会長）

ありがとうございます。神田労働基準部長お願いします。

#### ○神田（労働基準部長）

ただいま山崎委員から御意見いただきましたとおり、中小の賃金引き上げには原資が必要ということにつきましては、最低賃金審議会の場でも使用者の皆様から御意見いただいている部分でございます。

行政としましては、パートナーシップ構築宣言を広めていくこと、そして業務改善助成金を勧奨していくこと、賃上げ要請書を交付していくという方向で今行っております。

山崎委員からいただいた御意見については、我々の方も機会を捉えて本省にも伝えてまいりたいと考えております。

#### ○佐藤（職業安定部長）

続いて、リ・スキリングについて御説明させていただきます。

リ・スキリングについては、デジタル化、脱炭素化、それで産業構造の変化がある中で、従業員に求められる能力も変わってくるのがまずベースにあります。

そして今後、労働力人口がさらに減少していく中で労働生産性を高めていくということも重要かと思えます。

つまり、急速に変化していく社会環境に対応するために新たなスキルを習得する能力を向上させるということが重要であります。

これは転職を前提にした話ではなくて、企業におけるデジタル化や新規業務の拡大にも関係する話でございます。内部労働市場の活性化にもつながるものだと考えています。

一方で成長産業への人材不足を解消した上で経済を発展させていくということも全体としては重要なことではないかと思えます。一人当たりの生産性を高めつつ、労働移動を促進していく必要もあるということです。

国が行うリ・スキリングの支援については、内部労働市場と外部労働市場を共に活性化させることによって経済を発展させて、そして構造的に賃金を上げていこうという趣旨のものです。

それが三位一体の労働市場改革としてリ・スキリング、職務級の導入、成長産業の労働移動ということになります。

国における支援は先ほど申し上げたとおり、転職だけを前提したものではないということとして、その趣旨を御理解いただけるようにリ・スキリングを促進するにあたって、労働局としても努力しなければいけないということを、今お話を聞いて改めて感じたところでございます。以上です。

#### ○笹原（会長）

ありがとうございます。雇用環境・均等室長御発言いただけますでしょうか？

#### ○森本（雇用環境・均等室長）

先ほどパートナーシップ宣言のお話もありましたので、補足をさせていただきます。

パートナーシップ構築宣言については、昨年6月に宣言しておりますけれども、宣言のタイミングでは、約970社が御賛同いただいております。

10月の時点では1,580社、今年の11月では2,732社の企業の皆様に御賛同いただいているかと思えます。

また、厚生労働省の支援策としましては、業務改善助成金のほか、キャリアアップ助成金、賃金引き上げ特設ページ、静岡働き方改革推進支援センター、これらの周知も併せてさせていただいています。

無理な取引によるしわ寄せ等に対する苦情に関しましては、静岡よろず支援拠点の周知等もさせていただいております。

パートナーシップ構築宣言の効果につきましては、県庁にて昨年アンケート調査を実施しております。

こちらは県内の中小企業1万社に調査をしたところ、約900社からの回答を得ており、今年度におきましても、11月、12月にアンケート調査を実施する旨聞いておりますので、これらの実績、実態も踏まえまして、都道府県、国の方でも今後の対応を検討したいと思えます。

#### ○笹（局長）

各部から回答ありましたが、パートナーシップ構築宣言につきましては、昨年共同宣言指揮をやって普及させていくということで始まったわけですが、構築宣言の中身を個別の事業主の方、労働者の方が十分理解していないという現実があると思えます。

事業主の方では価格交渉すると宣言しているにもかかわらず、担当者レベルでは価格交渉が適切に行われていないということが現実には起きていると思えます。

そのため、パートナーシップ構築宣言の中身で一番重要なところは何なのかきちんと理解をしていただくことが必要かと思えます。

また、賃上げの原資確保という話がありました。

ここ数年、官製賃上げということで、春闘が盛り上がっていますが、大手は自分のところでこれだけ賃上げしたというふうに公表をするけれども、一方で取引先にどれだけ投資するかということは一切言いません。

サプライヤー、ロジスティクスのためということを言っている大手企業は一部ありますけども、そういった機運の方が盛り上がり欠けているというところで、前々から本省には経営者団体への働きかけをお願いしておりますが、先ほどいただいた意見、感触も含めて改めて本省の方に伝えていきたいと思えます。

#### ○笹原（会長）

ありがとうございます。

パートナーシップ宣言の実効性を上げるために今局長がおっしゃったように、必ずしも理解が進んでいないということです。理解をしていただくとともに、相談もできるということでしたので、その旨働きかけていただければと思います。ありがとうございます。

他にいかがでしょうか？

西村委員お願いいたします。

#### ○西村（労働者委員）

賃上げ賃金引き上げに向けた取り組みについて、山崎委員の方から現場の声を聞かせていただきました。

先ほどお話されておりましたように、賃金の引き上げには価格転嫁と生産性の向上等々が必要になってくると思えます。

価格転嫁においては、パートナーシップ宣言もそうですけども、昨年11月頃に、内閣官房と公正取引委員会が労務費を含めた価格転嫁に関する指針を出されていると思えます。

パートナーシップ構築宣言については、労務費を含めた価格転嫁に関する指針について行政としてもっと取り組むべきかと思えますが、この取り組みに関して質問させていただきたいと思えます。

#### ○笹原（会長）

それでは局長お願いいたします。

#### ○笹原（局長）

ありがとうございます。

労務費を含む価格転嫁に関する指針に関しては、昨年11月末に公正取引委員会から発出されて、局の定例会見の際にそのことも引き合いに出して、その場にいた方々にお知らせをいたしました。要は法的に縛るのが指針の方で、パートナーシップ宣言は自主的な部分だと思います。

なおかつ労務費の転嫁に関しては、労務費の金銭の要素は、商取引の中にある要素で

すから、そこに関して労働行政として具体的なことは申し上げられませんが、先ほど私が挨拶の中で申しあげたとおり、その労働力の確保あるいは安全対策確保のためには必要な要素ですので、そこを確保するのは事業主の責任になってくると思います。

事業主がきちんと労務費を確保できるように支援をしていくことについて、我々も価格転嫁に関するその内容も含めて、我々の独自リーフレットに含めて、周知をさせていただいております。

昨年のパートナーシップ構築宣言の直後、8月末に労働局以外の政策も含めたパンフレット、それから労務費の適正化、価格転嫁も含めてその指針が出た直後にそれも含めた賃金施策のリーフレット、これらをホームページにアップし、関係団体に周知をお願いしており、我々が直接タッチはできませんけども、こういう施策があるということ周知させていただいているところでございます。

#### ○笹原（会長）

ありがとうございます。他にいかがでしょうか？

田中委員をお願いします。

#### ○田中（使用者委員）

中小企業団体中央会 田中と申します。よろしくをお願いします。

3点ほどお話をしたいと思います。重点政策が3つありますので、それぞれ所感でございまして、何か要請ではございませんのでよろしくをお願いします。

まず、1点目の賃金引き上げの問題ですが、この賃上げの必要性ということは十分に意識しているというところはまず御理解いただきければと思います。

自助努力の部分でございしますが、冒頭局長からの御挨拶にもありましたが、人口減少の中で消費市場がどんどん縮小しているわけですから、その中でいかに収益を上げかとなりますと、やはり中小企業もイノベーションしていかなければならないということも理解しているところであります。

100人いたところに商売をしていたものが50人しか人がいなくなれば、減った分の50人分については、イノベーションでもって新しい生産性を生まないと、今までどおり100の利益は確保できないわけですので、常に工夫をしているというところは、御理解を願いたいというところをまず一点申し上げたいと思います。

この努力というのは、人口減少でもって消費市場が非常に小さくなったから取り組んでいるということだけではなく、賃上げをしていくための財源として必要になってくるということも理解していますが、中々進まないのはやはり中小企業の場合には経営資源がないというところなんです。

特に人材が足りませんで、収益力を向上させて、そして一定の賃金を提供しないと人が来ないという中で、賃上げのための財源確保をしたいが、そのための人がいないというジレンマに陥っているというところも現状として御理解をお願いしたいと思います。

こうした中で、中小企業団体中央会として、協同組合という中小企業の方が集まられて、経営資源を持ち寄って、新しいイノベーション、つまり生産性の向上や付加価値を高めるためのそういう将来に向けた投資に取り組んでおります。

一例として、浜松の船舶従業者でレジャーボートを製作している会社が集まり、その技術を持ち寄っていわゆるレスキュー用のボートを組合で共同開発いたしました。

こうした新しいツールを生むために共同でもって取り組んでいるところです。

他にも、介護事業所を行っている企業組合がありますが、そちらも大変高いハードルだったのですが、介護タクシー事業を始めるようになりました。

通常の介護事業だけでは商売が成り立たないですから、介護タクシーの車で自社便を作り、送迎をするということで新たな収益の確保をしています。

こういう地道な自助努力をしているところもぜひ御理解願いたいと思います。

それから2点目でございますが、リ・スキリングの問題がございます。

デジタル関係でございますけれども、私どもも大変注目しておりますのが社内にデジタルの知識を持つ人材がいないということです。

何が問題かと言いますと、ベンダーから言われたままのシステムを導入するという形になると、過大なシステム導入になりコストがかかり、生産性も逆に低くなります。

そうしたことを止めるためには一定程度のデジタル技術を持った社内人材が必要だということです。

しかし、外から人を持ってくることはなかなかできませんので、リ・スキリングのような形の中で社内人材を作ることが必要かと思えます。

それからもう一点は、経営者があまりにもDXに関して無関心だということで、つまり知識がないということです。

ですから社内の通常業務に対して一定の理解がある方のデジタル化をリ・スキリングで進めるということと、それと併せて経営者のDXに対する理解を深める、この2つを今私どもでセミナーを開催しており、この取り組みが3年目になります。

しかし、参加率が悪いのが経営者で、関係ないとか英語が多くてよくわからないとか、そういうことを言われるものですから、なかなか難しい部分もあるのですが、それでも説き伏せて行っております。

こうした努力をしているというところを御理解願いたいというふうに思います。

それから3点目でございますが、この女性活躍、男性の育児休業取得ということでございます。

実はこの女性の活躍ということに関しましては、男女のアンコンシャスバイアスがあるということを感じます。

そうしたものを解消することを考えたときに、私は日本の伝統と文化というものが影響していると思います。

男女のアンコンシャスバイアスというのは、教育勅語から出ている本当に長い歴史の中での伝統だと思いますが、この伝統を解消するところを行政としてやってらっしゃらないのではないかと思います。

また、文化というものがあると思います。

その時代に合わせて、その考え方を変えるというためのものが文化ですので、その時代に即した中で、女性の活躍も必要だということのを頭では理解しているのですが、伝統の中で根っここのところが変わってないということですから、ぜひ教育の中で一からそうしたものを取り組んでいただきたいというふうに思います。

とにかく男女平等の中で世の中が進んでいること、これが当たり前だということを子供が学校で教育を受けて、伝統から変えていくほどの高みを目指していただきたいと思いますので、ぜひ行政も目を向けていただきたいと思います。以上です。

**○笹原（会長）**

はい、ありがとうございます。田中委員からは3点伺いましたので順番にお願いします。

まず賃上げについて伺いましたので、労働基準部長からお願いします。

**○神田（労働基準部長）**

はい。ありがとうございます。

田中委員から取り組みとして、新しい価値を生む努力をしていることをお伺いいたしました。

そういった部分は行政側でも理解しておりますので、それぞれの立場に慮って、周知などを進めていきたいと思っております。以上です。

**○笹原（会長）**

はい。ありがとうございました。

田中委員から御紹介があった取り組みは、私たち委員にとっても非常に関心が高い重要なものだと思いますので、御礼申し上げたいと思います。

それでは2点目ということで、リ・スキリングについてもご指摘がありましたので職業安定部長お願いいたします。

**○佐藤（職業安定部長）**

はい。御意見ありがとうございます。

リ・スキリングの必要性について、御理解をいただいた上で、対応いただいているということかと思えます。ありがとうございます。

先ほどもおっしゃっていたイベントの中で、こちらで取り組んでおります助成制度が色々ございますので、そういったものについても併せて御紹介いただければ、こちらの方も必要に応じて説明にお伺いさせていただきますのでよろしくをお願いいたします。

**○笹原（会長）**

はい、ありがとうございます。

最後に教育についてというふうなことはなかなかお答えしにくいかと思えますけれども、雇用環境・均等室長いかがでしょうか。

**○森本（雇用環境・均等室長）**

御意見ありがとうございます。

教育での伝統解消については、非常に難しいところがございますけれども、育児介護

休業法につきましては、5月に改正法の交付が、施行に関しては来年4月1日、それから2つの項目に関しては来年10月1日ということになっております。

育児介護休業法では、特に育児休業の取得状況の公表に関しては、1,000人超から300人超の企業に拡大されるといった部分で我々の方も、法の施行の前に重点的に周知も含めて実施していくところであります。

現在も男性の育児休業の取得促進に向け周知等は徹底しているところですが、教育での伝統解消については文科省に、均等行政では法の中身を、きっちり事業主の皆様に御理解いただけるように、今後さらに務めてまいりたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

### ○笹（局長）

田中委員から非常に大きなテーマをいただいたというふうに認識をしております。

特に女性活躍関係の件ですけれども、労働行政として、文科行政に意見はしたいというふうに思っております。

PTA関係をされた経験がある方は御存知かと思っておりますけれども、学校教育の中で道徳・倫理的な教育の枠というのは非常に少ないです。

ただPTAの枠の中では、家庭教育学級という、先生と保護者の家庭内での教育に関する、非常に有意義な取り組みもございます。

家庭教育だけが効果があるとは思いませんけれども、家事労働の分担に関して、特に昔からの家制度で力のあった男性が頭の中身を変えていかなないとなかなか真の女性活躍促進というのは実現できないと思っておりますし、そういったもの、例えばPTAの会議の中で取り上げていただけるようなことを文科省にも伝えていければと思っております。

### ○笹原（会長）

はい。ありがとうございます。

学校教育もちろんですけれども、イクボス宣言と言ったように、やっぱり職場で育休を取りやすい雰囲気、環境づくりは非常に重要ですので、そちらの方にもぜひ一層力を入れていただければと思っておりますので、お願いしたいと思っております。

他にいかがでしょうか。では鈴木委員お願いいたします。

### ○鈴木（使用者委員）

経営者協会の鈴木です。

最低賃金に関して、私は最低賃金審議会として4ヶ月にわたって真剣に議論を行ってきましたが、政府が近い将来に最低賃金1500円を目指すとしている話が気になっております。

最低賃金を上げる必要性は我々も十分に理解しているところですが、引き上げに際しては環境整備も含めてじっくりとした議論を行うべき問題かと思っております。

最低賃金1500円を目指し、来年以降もそれに向かって議論を進めていくことになると思いますが、特に中小・零細企業においては、引上げに伴う環境整備をしていただかないと経営が立ち行かない企業も数多く出てくるのではないかと思います。

今日もこの資料の中で色々な支援策が書いてあり、先ほどはパートナーシップ構築宣言の話も出て、また、中小企業の自助努力、生産性の向上の話も出ております。中小企業においては、当然自助努力も必要になりますけれども、この最低賃金引上げのスピード感についていくには、それなりの的確なサポートが必要かと思えます。

業務改善助成金の申請が増加しているとのことですが、まだまだ中小企業の中には制度を使えない、申請の仕方がわからないという声も聞くものですから、支援制度を充実させていただくこと、企業担当者への周知は徹底していただきたいと思えます。

また、先ほど労務費の転嫁の話が西村さんの方から出ましたが、「パートナーシップ構築宣言」の実宣言企業には、労務費の価格転嫁を徹底してもらうことが必要だと思えます。

さらに、前回の審議会でも申し上げたと思えますが、ちょうどあの時は大手自動車メーカーの商慣習が問題になっていた時期で、下請け法に抵触する悪しき商慣習をなくす必要性を申し上げたと思えます。今、改善の機運はかなり盛り上がってきていると思えますので、法的に問題がある場合の対応も厳正に行い、正当な取引がなされるようにする必要があります。2024年問題で注目される運輸業についても荷主からの無理な要請をされるという問題も依然としてあるようなので、これも同様に法的な対応も含めてしっかり対応していただきたいと思えます。

あともう一点は、いわゆる「年収の壁」の問題です。これについては、二年ぐらい前から最低賃金の議論の中でも話が出ていましたが、当時は最低賃金とは直接関係ないということもあり、なかなか議論が進まなかったところでした。現在、所得税の課税に関して、103万円を178万円にするといった議論もなされていますが、やはり最低賃金と「年収の壁」というのは密接な関係があるわけですので、そうした議論とは別に、最低賃金だけどんどん上げるとなると、やはり人材不足の問題につながる恐れもあり、そこはもう少し緻密な分析や慎重な議論が必要だと思えます。「年収の壁」と最低賃金は、今後、さらに議論されると思えますが、その際には、当然、背景となる社会的な環境がどんどん変化しているわけですから、それを踏まえて常にリニューアルすべきはする形にしないとイケないと思えます。

もう一つ付け加えると、最低賃金の目安の決め方について、中小企業の納得を得るためには、今のままでいいのかということも検討していかないと議論が形骸化するのではないかと思えます。

#### ○笹原（会長）

はい。ありがとうございます。最低賃金の問題ということで労働基準部長からお願いします。

#### ○神田（労働基準部長）

御意見、御質問ありがとうございます。

まず最低賃金の関係ですが、鈴木委員をはじめ、関わっていただいた皆様には多くの労力をさいいただき、本当に難しい中で最終的に御答申いただきました。本当にありがとうございました。

最低賃金の決め方の問題等々も話が出ましたが、先日の規制改革関係の会議でも、多くの話題の中の一つとして出たと承知しております。

しかしながら、厚労省といたしましては、現在の決め方である公労使による枠組みで最低賃金決定の三要素を加味しつつ決めていくという立場は特に変更はございません。

続いて、取引関係で法的な部分で問題があるものは徹底的に取り締まるようにということで御意見いただきました。

例えば下請法違反があった場合、まずは所管の中小企業庁に通報するという制度もございます。

その入り口としては労働条件等にはなってしまうのですが、取引上の問題が認められる事業所がありましたら通報制度を使い、関係省庁に通報を徹底していきたいと思っております。

私からは以上でございます。

#### ○笹原（会長）

はい。ありがとうございます。

先ほどの御意見で、やはり環境整備をどう進めるのかということについての御要望をいただいたと思いますので、その旨も再度記録を残しておきたいと思えます。

もう一点、最賃が上がると当然のことながら年収が上がりますので、年収の壁の問題に関係してくるということでした。こちらに関して、まずは労働基準部長お願いします。

#### ○神田（労働基準部長）

はい。最賃引上げの影響に関してですが、監督指導やいろいろな事業所の方と接する場面において、情報を広く集めるように各監督署やハローワークに指示しておりますので、引き上げの影響につきましては引き続き注視して、情報収集に努めてまいりたいと考えております。

#### ○笹原（会長）

続いて局長お願いいたします。

#### ○笹原（局長）

年収の壁問題につきましては、パッケージでいろいろ対応してきたところではありますが、例えば 103 万の壁の上限金額を上げることで、アルバイトをしている子供の収入や親御さんの税控除など他に影響する部分が出てきます。

他方で社会保険の 106 万の壁、こちらは本省の方で労働時間 20 時間以上という条件だけ残して、それ以外を撤廃するという議論ももう始まっています。

いくつも壁がある中で、どう総合的に運営していくのか、あっちの政策は下げて、一方でこちらは撤廃しますという動きは、個別に決まってしまうと当然国民が混乱しますので、今後いろいろな壁に関する政策の議論が進んでいく中で、国としてどういう方

向に行くのかという、まとめていく政策に関する議論も出てくると思います。

ですので、現段階で一つの壁問題でどうすべきということはなかなか言えませんが、この問題に関しては、厚労省の枠内での問題や税制の問題も含めて全体として、国会で議論していただけるよう働きかけをしていきたいというふうに思います。

#### ○笹原（会長）

はい。ありがとうございます。

非常に難しい問題で、賃上げを使用者側から見ると、労働コストがどういうふうになるのかという負担増にもなりますけど、一方では優秀な人材をきちんと留め置くことができるというプラスもあるかと思っています。

一方で労働者側から見れば、手取りが増えるものの、それに伴って税金あるいは住民税や所得税が上がりますが、社会保険に個人で加入できることや、あるいは年金等の問題にも関わるので、一つだけの論点からこの問題を議論すると歪なところが生じますので、今局長おっしゃったようにパッケージというか、やはり日本全体の社会政策、経済政策にも関わる大きな問題なので、労働政策から経済政策あるいは税政策、すべてにおいて総合的に議論していく必要があると思います。

どのようなことが問題なのかを、この審議会でも整理をして確認をしておく必要があると思いますので、その旨記録に残せればと思います。

ありがとうございます。他にいかがでしょうか。

内山委員お願いいたします。

#### ○内山（労働者委員）

はい。日本労働組合総連合会静岡県連合会の内山と申します。

最低賃金につきましては、多くの皆様から意見を頂戴しておりますので、私からは安定行政に関して、障害者の就労促進について意見と質問を述べさせていただきます。

法定雇用率不足を重点とした支援企業の就職件数として9月末現在における進捗率が33.3%、法定雇用率の達成割合が55.4%ということですが、9月末現在の数字ですのでこの先達成に近づいていくことは予想されるわけですが、今年4月にも法定雇用率が上がっておりますので今後法定雇用率が上がるたびに、悩ましい企業さんも増えてくると思います。

法定雇用率が上がることに伴って、障害者の方の業務の確保の難しさというのも企業の中にはあると思っております、10月20日の日経新聞にこのような記事が載っております。

障害者雇用代行が拡大というようなタイトルになっておりまして、例えば本社は東京都内だけど、勤務地は近隣県にある農園だったというような記事になっています。

この記事の中では事実上の雇用代行だと言い切っているところもありまして、こうした背景が静岡県内にも広がってきているのか、捉えていることがあれば教えていただきたいと思っています。

法定雇用率の達成をするという目的は、本来障害者の方と健常者の方との役割を区別しながらも相互理解ということであるとか、特に今人手不足の企業さんが多いです

ので、その対象の一助にもなることなど色々な目的があると思いますが、数字が出てしまうと、どうしても法定雇用率の達成が目的になりがちですので、本来の目的のところを企業側にも紹介者側にもしっかり伝えていくということも必要かなと思っています。

連合静岡の労働相談ダイヤルホットラインの方にも障害者の方からの相談で、ある企業の総務部の一般業務という雇用契約を交わしているながら、実際の業務が清掃作業や周辺の草取りだけという相談がありました。

雇用契約上、総務部の一般事務や一般業務では色々な業務が入り、先ほどの例だけをもって直ちにおかしいということにもならないかもしれませんが、現場ではそういった事態も起きているということ、相談を通じて感じているところがありましたので、そもそも法定雇用率が守れない理由として、何が障壁になっているのかを、現状の課題をしっかりと見極めることも大事だと考えています。

仕事の確保はもちろんですが、例えば身体障害者の方であれば、職場の環境整備というのも影響しているかもしれませんし、特に精神や知的障害者の方においては、ジョブコーチの仕組みや、ジョブコーチそのものの数が足りないことにも思いを馳せる必要があると思っています。

労働局として、静岡県内に同様の事象であるとか課題があることを把握されているのか、それと法定雇用率達成に何が障壁となっているかを含めてお伺いさせていただければと思います。

#### ○笹原（会長）

内山委員ありがとうございます。

なお、障害者の実雇用率というデータについて、雇用率自体は本社がある都道府県でカウントするようになっていたと思いますが、実雇用率の場合は、県内における実際の雇用率という意味なのかも併せて御説明いただければと思います。

職業安定部長お願いいたします。

#### ○佐藤（職業安定部長）

実雇用率の認識については今会長がおっしゃったとおりでして、実際に県内での雇用率の状況を示しているということでございます。

御質問の点は、いわゆる障害者雇用ビジネスと言われるものかと思います。

この点に関しては、県内でどの程度あるかというのをリアルタイムで把握していることはなく、手元に資料はございませんが、実際そういったものがあることは認識しております。

この事業形態について問題があるかを厚生労働本省において調査を行ったことがございます。

結論から申し上げますと、一概に悪いものではなく、その後一般雇用に繋がるものなど、良いケースもございます。

ただ、企業が元々持つべき責任を放棄してしまうような形であると、それはあるべきものではなく、そういったケースでは指導が必要と考えておりますので、そういった例

が労働局、ハローワークに情報提供がありましたら、必要な指導等を行っていくということになります。

次に法定雇用率そのものに関しては、令和6年6月1日現在の法定雇用率は12月にはおそらく公表するということになるかと思えます。

雇用率よりも、やはり法定雇用率達成割合が低いということは、課題があるのかなと思えますが、この点で何が難しいかと申し上げると、先ほど法定雇用率不足を重点として新企業の就職件数が33.3%ですと申し上げました。

この重点指導対象がどういったところかと言いますと、法定雇用率を達成するために、現在の雇用者障害者数に加えて一名が不足する、つまりあと一名雇用すれば達成するというものです。

今回法定雇用率が上がったことによって、対象となる事業所の範囲が広がるということになりますが、報告義務の対象となる事業主で一名不足しているところという定義で重点指導しております。

現場で指導している中で、先ほどおっしゃっていた業務の切り出し方や、障害者を雇用するノウハウが足りてない、理解が進まないというところが一つ大きな障壁としてあるのではないかと思います。

労働局、ハローワークで指導する際にあたっては、例えば県内に限らず好事例を示すことや、今年度からは障害者雇用相談援助事業という事業を開始しています。

これは県内で、障害者雇用のノウハウがある事業所を認定して、そこを相談先として分からないことを相談できるという枠組みを今年度から始めたものでございます。

まだ多くの実績が上がっているものではありませんが、こういったものを活用しながら、障害者の雇用について促進していきたいというふうに考えているところでございます。以上です。

#### ○笹原（会長）

はい。ありがとうございます。他にいかがでしょうか。では、松下委員お願いいたします。

#### ○松下（使用者委員）

はい。三協紙業株式会社の松下です。よろしくお願いします。

使用者委員の皆さんが仰っていることは全く同感でして、事業者も賃金を引き上げないといけないことは理解しておりますが、一方で需要の減少や、配送料や燃料等の値上がりで、利益も出せず苦戦しており、その中で、新しいことへのチャレンジ等努力しております。

企業における人材や働き方について、特に中小企業は少人数の精鋭部隊ですので、一人一人の人材を非常に大切にしておりますが、兼業副業、フリーランスなど多様な働き方が出てくる中、労使関係を円満にすることが非常に大切だと思います。この多様な働き方に対する労使関係について、法律も含めて、どのような取り組みをされているのかということをお聞きしたいと思えます。

もう一点はハラスメントに関することになりますが、多様な働き方が出てくる中、若

者の就業に対する感覚も変わっていくと思います。

ハラスメントにおいては、労働者への教育とハラスメントをどこで区別するかという問題もあり、それには若者の就業に対する感覚も影響するかと思いますが、若者の就業に対する感覚の違いに関してどのように考えられているか、また、それを踏まえたハラスメントに対する対策について伺いできればと思います。よろしくお願いします。

#### ○笹原（会長）

はい。松下委員ありがとうございました。

では、局長よろしくお願いします。

#### ○笹（局長）

では代表して回答させていただきます。

働き方というのは多様化しており、昔は一企業に雇用されて退職までフルタイムで勤め上げるというのが働く形でしたが、昨今では短時間正社員制度や、スポットワークという形で空いた時間だけ働くというようにいろいろな働き方があります。

一方で、雇用されるわけではないが企業と契約関係で労務なり技術を提供するフリーランスという形もあります。

これら企業と個人との関係においては、労働契約なのか、フリーランスは委託契約なのか、それぞれの契約の中であるべき姿になっているかどうかだと思います。

雇用されるのであれば、当然企業は労働者に対して雇用した責任がありますし、フリーランスであれば、企業と個人が契約を締結し、それぞれが果たさなければいけない責任がありますので、それぞれの契約があるべき姿になっているかどうかというところが重要かと思っております。

そうした中で、働き方に対する考えは人それぞれあり、スポットワークを活用すること、あるいは正社員で就職すること、それぞれメリットデメリットもあると思いますので、個別に判断をしていくことが重要と考えています。

一概にスポットワークが良い悪いということも言えませんし、就職して最後まで勤め上げるというのも、それは一つの姿でありますけれども、途中で転職することも昨今では当たり前になっておりますので、多様化というものを一つ一つ把握することはできませんが、それぞれの立場、状況の中でベストな選択ができていけるような労働政策が必要かなというふうに思います。

#### ○笹原（会長）

では続けてハラスメントについて、雇用環境・均等室長お願いいたします。

#### ○森本（雇用環境・均等室長）

ハラスメントにつきましては、均等法、育介法、労推法それぞれにおいて昨年の上半期と比べますと、相談件数としては減っております。

ただ、相談内容を見ますと、妊娠・出産、育児休業等に関する相談は全体に占める割合というのは非常に多くなっております。また、パワハラに関しても、相談は一定数あ

るところです。

引き続き、適切な形で助言・指導ができるよう年度後半の取組みを行っていきたいと考えております。

#### ○松下（委員）

どうすればハラスメントがなくしていけるか、もう一步踏み込んだ回答をいただければと思いますがいかがでしょうか。

#### ○笹（局長）

ハラスメント、職場の中での不適切なことについては、一つ一つ解決していかないと考えておりますので、労働総合相談コーナーに寄せられた情報から、法の履行に関して、しっかりと目を光らせていきたいと考えております。

また、若者の働くことに関する認識ということで、最近バイトテロというふうなことでバイト仲間と不適切な場면을撮影してSNSにあげて炎上するという問題があります。

この問題が、特定の属性があるか、要は学生なのかそうではないのかはわかりませんが、働くことに関する責任をどこまで認識しているかが一番問題だと思っております。

事業主と雇用契約を結び、労務を提供して賃金を得るわけですが、そうした責任をしっかりと果たしていないこと、責任に対する認識がないところが、バイトテロにつながっているのではないかと個人的には思っております。

ですので、キャリア意識、職業意識への教育に関してはより強化が必要かと思っております。

この問題も文科行政だけではなく、例えば、我々もハローワークや監督署の職員が大学や高校で講話をしていく機会もありますので、そうした機会を通じて、働くことに対する認識というものを広げていかなければいけないと思っております。

#### ○笹原（会長）

ありがとうございました。

ただいまバイトテロのお話が局長からありましたが、最近は闇バイトというキャリア意識以前にも社会的なモラルの問題としても非常に大きくなっています。

また、ハラスメントということで最近はカスタマーハラスメントというものは企業の皆様にとっても働いている皆様にとっても関係がある非常に深刻な問題ということで提起されていますので、学校教育だけではなく社会問題として取り組む必要がある問題が増えているように思います。

皆様からの御質問御意見を多々いただきましたが、そろそろ時間になりましたので、今日御発言いただく時間がなかった皆様は、終わってからでも事務局の方にお問い合わせいただければと思いますのでよろしくお願ひします。

本日も非常に活発な御議論いただきまして、ありがとうございます。

それでは、進行を事務局にお返ししたいと思います。よろしくお願ひいたします。

#### 4 閉会

##### ○司会（大嶽総務企画官）

笹原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。

また、次回の審議会は令和7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。

年度末で業務多忙の折りかと思いますが、ぜひ御出席のほどよろしく申し上げます。それでは閉会にあたり笹労働局長から御挨拶申し上げます。

##### ○笹（局長）

今日は貴重な御意見を賜り、ありがとうございます。

我々だけで解決できない問題もございますが、行政の横のつながりというものもまだまだ弱いことを実感した次第でございます。

本省に伝えていくべきことはしっかりと伝え、我々が現場で対応できることは皆様方と協力して対応していければと考えています。

今後ともよろしく申し上げます。ありがとうございました。

##### ○司会（大嶽総務企画官）

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）