

日時：令和5年3月10日（金）

場所：地方職員共済組合栃木県職員会館

ニューみくら 2階 207, 208 会議室

令和4年度第2回栃木地方労働審議会

議 事 録

令和4年度第2回栃木地方労働審議会

- 1 開催年月日 令和5年3月10日(金) 9:58~11:51
2 開催場所 地方職員共済組合栃木県職員会館 ニューみくら2階207,208会議室
3 出席者 【委員】

公益代表 荒木 宏 (欠席)
江田 和宏 (欠席)
杉田 明子
塚本 純 《会長》
原田 淳
横山 幸子 (欠席)

労働者代表 相羽 加津美
菊嶋 貴之
鈴木 正
中原 康則
沼子 直美 (欠席)
吉成 剛

使用者代表 池添 亮
井上 加容子
白田 純子
塚田 義孝
奈良 摩弥子
松谷 正明

※ 五十音順で表記

- 4 次第
1. 開会
 2. 栃木労働局長あいさつ
 3. 会長あいさつ
 4. 議題

(1) 「令和4年度労働行政の推進状況」及び「令和5年度栃木労働局行政運営方針(案)」について

(2) その他

5. 閉会

司会（鯉沼総務企画官） 皆さんおはようございます。定刻より若干早いのですが、ただいまから令和4年度第2回栃木地方労働審議会を開催いたします。私は司会を担当いたします総務課総務企画官の鯉沼と申します。よろしくお願いいたします。

委員の皆様には、大変お忙しいところご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

会長に議事を進めていただくまでの間、私の方で進行を務めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

本日も前回に引き続き外部の会場とさせていただきましたので、12時終了予定ということで、議事進行にご協力をお願いいたします。

今回の審議会ですが、栃木地方労働審議会運営規程第5条に基づき公開で開催しておりますが、本日は傍聴人、マスコミの方はおりませんことをご報告いたします。

本日の審議会は、公益代表の荒木委員、横山委員、江田委員、労働者代表の沼子委員の4名が欠席となっておりますが、公益代表委員3名、労働者代表委員5名、使用者代表委員6名が出席ですので、地方労働審議会令第8条第1項により本日の審議会が成立しておりますことをご報告いたします。

初めに、労働局長の藤浪よりごあいさつを申し上げます。

藤浪栃木労働局長 おはようございます。栃木労働局長の藤浪でございます。委員の皆様には、大変お忙しい中お集まりいただきまして、誠にありがとうございます。また、日ごろより労働行政の推進に多大なるご支援、ご協力をいただいておりますことを深く感謝申し上げます。

早いもので本年度も残り一月を切りましたが、前回10月の審議会以降、年末から年明けにかけて新型コロナの第8波がありました。経済活動への影響は大きなものは見られませんでした。一方、円安や物価高騰への対応が大きな課題としてクローズアップされまして、今や賃上げが焦点となっているところです。

こうした中、本県の雇用情勢を見ますと、求人倍率は令和2年12月以降1倍を超えており、求人が求職者の数を超える状況が続いております。その間、上がり下がりはありましたが、直近の今年1月では1.19倍と先月からは若干低下したものの継続して1倍を超える水準を維持しているところです。

ただ、この1月の求人倍率が低下した要因が、事業所からいただく新規の求人数が23カ月ぶり、約2年ぶりに前年を下回り、また、コロナ禍前の令和元年の同時期の水準も下回った状況です。新規の求人の動きは景気の先行指標とも言われておりますので、今回の動きについては特に警戒が必要と感じているところです。要因として、物価の上昇、原材料等の高騰が企業の利益を圧迫しているといった話がハローワークにも入ってきておりますので、こういった動きが今後広がっていくのかどうか、引き続き留意が必要と捉えているところです。

このような状況のもと、来年度に向けましては、先ほどお話しした賃上げに向けた支援が喫緊の課題ですが、これに加えて新たな労働災害防止の計画がスタートいたします。さらに、これまで猶予されていたトラックドライバーなどの運転手等の時間外労働上限規制の適用が1年後に迫ってくることに向けての対応、また、障害者の法定雇用率は来年また引き上げられることが決まっております。これに向けた対応等、重要な課題が山積しているところです。これらにつきまして、栃木県をはじめ関係機関と連携を図りながら、しっかりと取組みを進めていきたいと考えているところです。

本日の会議ですが、本年令和4年度の労働行政の進捗状況と、来年令和5年度の栃木労働局行政運営方針（案）について説明させていただくこととしております。前回のこの審議会では、委員の皆様から多数のご意見をいただきました。今回はそのご意見等を踏まえて資料等を用意しておりますが、様々な観点から更なるご意見、ご指摘等をいただければ幸いです。どうかよろしくお願いたします。

司会（鯉沼総務企画官） 続きまして、塚本会長よりごあいさつを頂戴したいと思います。よろしくお願いたします。

塚本会長 皆さんおはようございます。今、局長から話がありましたように、前回は結構盛り上がりましていろいろ感慨深いものがありますが、きょうは、私の

専門が経済学ですので久々に経済学の話を含めて話をしたいと思います。

経済学というのは、キーワードをいろいろ考えてきたのですが、最近やっとわかったのが、安定性を考える学問だという感じがしています。当然インフレが起きて物価高になることも、景気が過熱して物価高になることも困るわけですし、それ以上に不況になって失業が増えてしまうことも困る。そういう状況の中で安定的で持続的な成長を考えるというのが、一つ経済学のキーワードになります。

その経済学のコンセプトに「均衡」という概念があります。皆さんは需要と供給という言葉はご存じだと思いますが、需要と供給が一致することが「均衡」という概念になります。その均衡が安定であるか不安定であるかというのが経済学の大きな問題で、一般的には均衡は安定だと言われています。だから市場のメカニズムに任せておけば経済全体がうまくいくはずだ、これが経済学の主たる命題ということになります。いわゆるエコノミストと言われるような方々が市場の力をことさら話されるのは、市場の安定性に信頼があるからです。ところが、一方それほどでもないところがあるので、いろいろな行政が必要になる。労働行政もそのかなり重要な部分を占めて関わるわけです。

そういう経済学というのは、安定性を考えるという意味で、収束の概念を考えるんだ、安定性を考えるんだという話を隣の阪田先生にしたら、「経営学は全く違う、むしろ発散を考えるものである。企業を大きくするためには安定を考えてはいけない、収束を考えてはいけない」と。なるほどそうなのだなど。私は経済学部に入って経済学科を選びました。経済学と経営学がどう違うのかよくわからなかったのですが、そうか収束を考える経済学と、発散を考える経営学は違うのだなど。そういう点でいうと、私が経済学を選んだのは安定を考える基礎的な何か考えがあったのかなと、やっと今ごろ気づいた次第であります。

この会議をそういう観点から考えてみますと、労働行政の一番の軸は「安定」のような気がします。安定局があったり基準局があったり、あれもきっちりやってくださいというようなところですよ。

ただ、一番最初にお話しした前回盛り上がったいろいろな事情を考えてみますと、委員の皆様から結構個別の話をいただいて、それから全体に関わるようなものはどうか、ある意味で個別の事情は発散というところも含めての

話と考えると、ああいうように議論が盛り上がったのかという感じがしました。

ですから、この会議そのものは安定を考えるということかもしれませんが、いろいろな観点でいろんな視点から新たな視点を出していただければ、より活発な議論ができるのではないかとすることをまとめにしまして、きょうの私のあいさつとさせていただきます。

司会（鯉沼総務企画官） 大変ありがとうございました。

次に、本日の資料の確認をします。資料は事前に各委員に郵送しております。まず、令和4年度第2回栃木地方労働審議会次第、栃木地方労働審議会の委員名簿（令和5年3月10日現在）、栃木地方労働審議会出席者名簿は審議会委員と栃木労働局、栃木地方労働審議会座席表、議題（1）関係「令和4年度労働行政の推進状況」と「令和5年度栃木労働局行政運営方針（案）」、その他参考資料としてリーフレットが7種類入っていると思います。また、本日机上配付のものが2つあります。1つは障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について、もう1つは「2023 栃木の労働行政（案）」の13ページと16ページの一部修正を加えたもので、差し替えとして机上に配付しております。資料は以上になりますが、不足等がないようでしたら議事に入りたいと思います。

それでは、これからの議事につきましては、栃木地方労働審議会運営規程第4条第1項により会長に進行をお願いします。塚本会長、よろしくお願いいたします。

塚本会長 それでは議題に入りたいと思います。これからは着座で失礼いたします。

本日はメインの議題が1つですが、議題（1）「令和4年度労働行政の進捗状況」及び「令和5年度栃木労働局行政運営方針（案）」について事務局からご説明いただき、その後質疑をしたいと思います。

最初に労働局から「令和4年度労働行政の進捗状況」について説明をお願いします。

渡邊総務部長 総務部長の渡邊と申します。よろしくお願いいたします。私からは横長の「2022年度栃木の労働行政の実績」について説明させていただきます。着座

にて失礼します。

10月の審議会では9月末現在の重点施策の実績等についてご説明しましたが、今回は1月末現在、一部の四半期ごとに数値を把握しているものについては12月末で実績を記載しております。1ページめくっていただき裏のページですが、栃木労働局において本年度重点事項として取り組んでいる3つの柱を記載しております。上から「雇用維持・労働移動に向けた支援やオンライン化の推進」、「多様な人材の活躍促進」、「誰もが働きやすい職場づくり」の3点を柱としております。順にご説明いたします。

次のページ、「1 雇用維持・労働移動に向けた支援やオンライン化の推進」です。

4ページをご覧ください。「雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援」です。全体ページが大変多いため、私からの説明は一部省略させていただきますので、あらかじめご了承ください。

雇用調整助成金の状況ですが、中段が雇用調整助成金と緊急雇用安定助成金の実績です。前年度の数値が左側にあり上段が年度末、下段が1月末の数値です。別のページでは12月末の実績になっているものもありますが、前年同月比でこの助成金は大幅に申請、決定とも下がっている状況です。

下の棒グラフをご覧ください。支給申請が急増した2020年と比較しますと、昨年1月から今年1月までの申請・支給の状況は、10月から今年1月ぐらいの新型コロナウイルス感染症の第8波時は、行動制限がなかったこともありまして以前のような大幅な増加にはならず、引き続き減少傾向にあります。雇用調整助成金については、当然ながら雇用の維持を目的としておりますので、申請から支給決定まで2週間以内を目指しており、1月末時点で100.05%と目標を達成している状況です。雇用調整助成金については、コロナ対応の特例措置がこれまで適用されており、以降、一部縮小された形で延長、延長という流れでしたが、3月末でこの特例についての受付けが終了し、併せて緊急雇用安定助成金の受付けも終了になる予定です。

また、新聞報道などもされておりますが、同助成金の不正受給については当局においても少なからず発生している状況で、厳正に対処しているところです。

続いて5ページをご覧ください。「産業雇用安定助成金等による在籍型出向の取組への支援」です。雇用の維持を、休業という形ではなく在籍出向に

よって進めていこうというもので、今年度は全ての市町・商工団体を回り周知活動を行っております。

また右下ですが、「とちぎ在籍型出向等支援協議会」を組織しており、このネットワークを活用することと併せて、事業主向けの「雇用管理改善セミナー」など、様々な場面で同助成金の周知に努めてきたところですが、現在は経済活動が戻ってきていることもあり、右上表の実績のとおり利用は進んでいない状況です。

続いて6ページをご覧ください。「人材マッチングコーナー等での支援・職業訓練の推進」です。県内の雇用情勢は持ち直しの動きが広がりつつあり、一部の業種では人手不足の状況になっているところですが、この人材マッチングコーナーにおいては、従前から人材不足が指摘されている医療・福祉、建設、警備、運輸等の業種を中心に、見学会付きの面接会やセミナー等を開催してマッチングに努めております。

人材マッチングコーナーのセミナー開催については左下のとおりで、具体的な事例の1つとして「警備業入門」を右側に掲載しております。

こうした取組みを積極的に行ってきたところですが、実績の人材不足分野の就職件数は、前年同月比で若干減少となっております。

続いて7ページをご覧ください。「オンラインによる申請・職業紹介等の普及促進」です。このページは労働保険関係、助成金関係の電子申請の状況の実績を記載しております。いずれも電子申請の利用状況は順調に伸びているところです。

続いて8ページをご覧ください。ハローワークの職業紹介の関係ですが、一昨年9月からオンラインによる職業紹介が可能となっており、ハローワークに来なくてもオンラインで職業紹介を受けられたり、オンライン上で求人者に応募書類を送付できるようになっております。ただ、これらを行うに当たっては、求職者と求人者双方がマイページを開設することが前提となっておりますので、メリットを含め案内周知を行っているところで、中段棒グラフのとおり、求職者マイページ開設率、マイページを通じた求人受理率ともに着実に利用者が増加しているところです。

次のページをご覧ください。大きな2点目の柱「多様な人材の活躍促進」です。

10ページは「女性活躍・男性の育児休業取得等の促進」で、男女ともに仕

事と育児等を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援です。改正された育児・介護休業法が昨年4月から段階的に施行されており、ホームページでの案内や栃木労働局で独自に作成している周知広報のリーフレットである「今月のおすすめ情報」は毎月内容を変えて各方面に配布し、ホームページにも掲載して周知を行っております。これらの活用のほか、各種セミナー等を通じた周知等も行い、制度に関する相談窓口や各種助成金の活用を進めているところです。

3つ目のマルの「両立支援助成金支給状況」ですが、前年同月比で大幅に増えている状況です。

5つ目のマルは「くるみん」認定の関係で子育てサポート企業としての認定になりますが、こちらも着実に増加している状況です。

続いて11ページは「女性活躍推進のための企業の取組支援」です。女性の活躍推進に関しては、昨年4月から労働者101人以上の企業において一般事業主行動計画の策定届出が義務化されております。資料左側が策定と届出の状況、右側が女性活躍推進を積極的に進めている企業を認定する「えるぼし」の状況を掲載しております。今年度対象となった101人以上300人以下の企業におきましても、99.5%が行動計画の策定届出を行っており、「えるぼし」の認定も着実に増加している状況です。

続いて12ページをご覧ください。ハローワークのマザーズコーナーについてです。子育て中の女性等を対象とした担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行っております。県内4カ所にマザーズコーナーを設置しておりますが、その就職件数の実績は左側の表で、1月末の状況はハローワーク毎に少しばらつきがありますが、宇都宮駅前プラザ、ハローワーク小山においては前年同月実績を上回っており、自治体と連携したセミナー等も実施しました。

13ページは「新規学卒者への就職支援」です。今春に卒業する生徒・学生への支援ですが、まず昨年5月に、県教育委員会と共に経済団体へ求人提出等について要請を行い、県・宇都宮市と連携した合同企業説明会、合同企業面接会を開催しました。また、各ハローワーク及び新卒応援ハローワークにおいて個別支援や求人開拓を実施しているところであり、資料は入っておりますが、1月末現在の内定率は前年同月比で大卒・高卒とも前年同月を上回っている状況です。内定を得られていない生徒・学生に対しては、引き続

きハローワークにおける個別支援等により一人でも多くの方が就職できるように現在取り組んでいるところです。

また、右下になりますが、若者の人材育成と雇用管理に優れた企業を認定するユースエール認定も本年度1社増えている状況です。

続いて14ページをご覧ください。「非正規雇用労働者、生活困窮者等に対する就労支援」で、ここでは「生活困窮者等に対する就労支援」について掲載しております。宇都宮市役所には相談窓口を常設しているほか、ハローワークが各市町の福祉事務所等を巡回して相談を実施しております。

実績ですが、支援対象者数については前年同月比で減少しておりますが、就職件数については同程度という状況です。

一番下は公的職業訓練の実績です。本年度、職業訓練受講者数は、1月末現在で前年同月比を上回る水準で推移しております。就職件数については、訓練修了後3カ月以内の実績をカウントするため少し遅れて出てきますが、現在段階では前年同月比と同程度となっております。

次に15ページをご覧ください。「就職氷河期世代の活躍支援」です。この世代の方々への支援については、政府のみではなく、自治体や支援団体、産業界の協力なくしては困難であることから、各地域にこれらの関係者を構成員としたプラットフォームを設けることとしております。本県においても「とちぎ就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を設置しております。また、専門窓口の「ミドル世代支援コーナー」を設けて、個別支援により職場定着までの一貫した伴走型支援を実施しております。

実績ですが、左下の表の「就職氷河期世代の正社員就職件数」は、前年同月比を大幅に上回る水準となっております。また、「就職氷河期世代の限定・歓迎求人数」についても、前年同月比で大幅に増えている状況です。

続いて16ページ「高齢者の就労・社会参加の促進」です。事業主に対しまして、70歳までの就業機会の確保の周知、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携して、65歳を超える継続雇用や定年引き上げ等の提案や助成を行い、地域における多様な就業機会の確保を促進しております。また、ハローワークに設置した「生涯現役支援窓口」において65歳以上が活躍できる求人開拓を推進しており1月末現在で2,602人の求人数を確保しております。

就職件数は、左下の表のとおり、前年同月を大きく上回る件数となっております。

ります。

続いて 17 ページ「障害者の就労支援の促進」です。障害者雇用率については、毎年 6 月 1 日時点の状況を公表しております。昨年は民間企業の雇用率が 2.38%と、全国平均 2.25%を上回り過去最高となっております。しかしながら、左下の円グラフのとおり 43.2%が雇用率未達成という状況です。また右側の円グラフですが、未達成企業のうち約 6 割が 1 人も障害者を雇用していないゼロ人雇用という状況です。この状況を解消するために、特に 1 人も雇用していない企業に対して集中的採用に向けた支援を今年度行っております。

次に 18 ページをご覧ください。雇用されている障害者の障害別の内訳のグラフを掲載しております。雇用されている障害者は全ての障害で増加しました。中でも精神障害者の方の増加が顕著となっております。精神障害者の中には発達障害と診断された方も含まれておりますので、これらの専門知識や支援経験を有する専門相談員である精神・発達障害者雇用トータルサポーターをハローワークに配置し、個々の課題や状況に合わせて支援を行っているところです。実績については、中段の表のとおり、前年同月比を上回る状況となっております。

続いて 19 ページをご覧ください。ハローワークを通じた障害者の就労支援の実績を表にしております。新規求職申込みが大幅に伸びたこともあり、就職件数も前年同月比で伸びております。ただ就職率については、新規申込みが分母になる関係で、前年同月比では若干下がっているところです。

また、下にキャラクターのイラストがある「もにす認定制度」についても一昨年度から始まっております。こちらは優良な障害者雇用中小企業を認定するものですが、現在、2 社認定しているところです。

続いて 20 ページ、「外国人に対する支援」です。昨年 10 月末現在の外国人労働者数は 29,826 人と過去最高を更新しております。今後も増加する見込みで、人手不足分野を補う目的で新設された特定技能も大幅に増加しております。これら増加する外国人の就労促進と、労働関係法令違反等が生じることがないように、関係機関団体と連携して外国人雇用管理セミナーを実施しております。

次に 21 ページをご覧ください。新卒のページでもご説明しましたが、合同企業説明会及び面接会の開催日に合わせて、留学生及び外国人を採用され

る企業の相談コーナーを設けております。外国人労働者については下の円グラフのとおりですが、ベトナム、フィリピン、中国、ブラジルの順で多い状況でございます。

続いて3つ目の大きな柱「誰もが働きやすい職場づくり」です。

23 ページをご覧ください。「労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」で、初めに労働災害についてです。労働災害に関する目標ですが、第13次労働災害防止計画というものがございます。これは2018年度から本年2022年度までの5年間です。最終年度ということで、5カ年計画が始まる直前の2017年と比較して死亡者数を15%減少させる、また、休業4日以上の死傷者数を5%以上減少させるという目標が設定されております。

取組みの結果ですが、1月末時点の数値で死亡者が14人、これは目標値プラス1人。死傷者数は1,995人、目標値プラス221人。いずれもコロナ感染症を除く数字になりますが、こちらについては目標は未達成となっております。ただ、下の表には記載しておりませんが、前年同月比での比較では、今年度はその水準は下回って推移しているところです。

※にあるとおり、災害の内容を見ますと、墜落・転倒や挟まれ・巻き込まれといった、安全な作業手順を省略した不安全行動に起因した災害や、転倒災害や動作の反動といった、いわゆる行動災害が増加している状況です。

次の24ページに具体的な取組みを掲載しております。産業に着目した労働災害防止対策として、7・8月に建設業における死亡災害が立て続けに発生しましたので、「STOP！建設3大災害」を実施したほか、陸上貨物運送事業者に対してガイドラインに基づく指導を行ったり、小売業及び介護施設向けに自主的取組の促進ということで、県内のリーディングカンパニーで構成する「+Safe協議会」を設置しまして、ここで労働災害防止の推進上の問題等について把握しているところです。

続いて労働者に着目した労働災害防止対策としては、労働者の行動災害に起因する労働災害防止ということで、転倒や腰痛等ですが、栃木労働局独自の取組みとして、県内で働く一人一人が安全意識をより一層高め、頭文字が「あ(A)」で始まる「あわてる」、「あせる」、「あなどる」などの危ない行動をしないさせないということで、「Aない声かけ運動！」を昨年度に引き続き実施しております。本年度はこれに職場ごとの課題に応じた対策をプラスして効果的に取り組むということで、「Aない声かけ運動！プラス」を実施

しております。

このほか増加する高年齢労働者の属性に配慮した職場づくりの推進として、研修会等で「エイジフレンドリーガイドライン」というものを紹介しました。他に外国人労働者に配慮した安全衛生教育の実施を推進するため、視聴覚教材等も活用して周知・指導などを実施したところです。

1 ページ飛ばして 26 ページ、「長時間労働の抑制」です。長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、労働者が健康を回復できないような長時間にわたる過剰労働を抑制・排除していくことが重要です。このため、三六協定等から時間外・休日の労働時間が1カ月当たり 80 時間を超えていると考えられる事業場に対して監督指導を実施しております。また、監督署に設置している労働時間相談・支援班による中小企業を中心とした時間外労働の上限規制の周知など、改正労働基準法の周知を行っているところです。

実績については、年度単位でまとめておりますので少し古い数値となっております。また中段から下ですが、昨年 11 月の過労死等防止啓発月間の取組みとして「過重労働解消キャンペーン」を実施しており、①から⑥に掲げておりますが、使用者団体等への協力要請やベストプラクティス企業の訪問ということで、長時間労働の削減や働き方改革に積極的に取り組んでいる企業を訪問してその取組事例を広く紹介したり、シンポジウムを開催したりしております。

続いて 27 ページ、「職場における総合的なハラスメント対策の推進」です。職場におけるハラスメント防止対策の周知として、本年は、昨年 4 月から中小企業を含め全ての企業にパワーハラスメント防止措置が義務化され、各種セミナー等を通じてその徹底を図ったところです。毎年 12 月はハラスメント撲滅月間となっておりますので、この時期を中心に、説明会の実施などを通じて、企業のハラスメント防止措置の周知、労使の具体的な取組促進を行ったところです。

2 つ目のマルですが、職場におけるハラスメントをめぐる紛争については、早期解決に向けた対応として、労働局長による紛争解決援助が 5 件となっております。

3 つ目のマルは、様々なハラスメント相談の内訳です。パワーハラスメント、妊娠・出産、育児休業等ハラスメントは前年同月比で増加しており、セ

クハラについては微減という状況です。

右下は、企業訪問等による雇用管理の実態把握及び是正指導の状況で、育介法での是正指導が多いという状況です。

右上の棒グラフは、局に寄せられた職場におけるいじめ・嫌がらせの相談件数ですが、2020年度をピークに減少している状況です。

次の28ページは、「最低賃金制度の適切な運営」です。資料右側のポスターのとおり、県内最低賃金については31円引き上げられて913円、10月1日発効。その下ですが、各種商品小売業の最低賃金を除く産業の特定最低賃金については、31円引き上げられて12月31日発効となっております。これらの内容について、監督署、ハローワークの窓口において周知を行うとともに、県内の自治体、関係団体、労使団体、教育機関、金融機関、交通機関に至るまで、最低賃金の周知、リーフレットの配布、ポスター掲示等の協力要請を行ったところです。

2つ目のマルで、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」における「転嫁対策に向けた集中取組期間」として今年1月から3月まで最低賃金の履行確保に係る監督指導を実施しております。

続いて29ページをご覧ください。「賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援」でございます。最低賃金の引上げに関する事業支援として業務改善助成金を活用いただいております。支給実績は中段表のとおりで、大幅に増加しております。

また3つ目のマルですが、「栃木働き方改革推進支援センター」において、小規模事業者等を対象に、同一賃金同一労働、テレワークの導入、賃金引上げなど、働き方改革全般について専門家による相談支援等を実施しているところです。

次に30ページをご覧ください。「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」です。正規・非正規等の雇用形態の違いにおける不合理な待遇差の解消ということで、法に基づいて雇用管理の実態を把握し、違反を確認した場合は是正指導を行うことにより、法の履行確保を行ってきたところです。

また、前出の「栃木働き方改革推進支援センター」における事業主支援も積極的に展開しているところです。

以下については、時間の関係もありますので省略させていただきます。長時間にわたり恐縮ですが、私からの説明は以上です。

塚本会長 ありがとうございました。

 続いて、「令和5年度栃木労働局行政運営方針（案）」について説明をお願いします。時間が延びているので巻いてくれますか。

藤浪栃木労働局長 わかりました。続いて私から、「令和5年度栃木労働局行政運営方針（案）」についてご説明します。資料は「2023 栃木の労働行政（案）」になります。

 表紙に令和5年度における重点施策の5本の柱を記載しております。今年度は3本柱でしたが、来年度に向けては5本の柱立てをしております。順を追って説明します。

 4ページ、1つ目の柱「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等」です。昨年10月に政府において閣議決定された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、賃上げと労働移動の円滑化、人への投資という3つの課題の一体的改革を進めて、賃上げが高いスキルの人材を引きつけ、企業の生産性を向上させ、更なる賃上げを生むという好循環を動かしていくことで、構造的な賃上げの実現を目指すこととされたところです。この方針と厚労省本省から提示された運営方針を踏まえて、当局においては、まず賃金関係の施策を重点施策の1番目に持ってきました。

 1つ目の「◆最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援」です。賃金の引上げにつきましては、特に中小企業・小規模事業者等の生産性向上が不可欠です。このため、賃金引上げにつながる生産性向上に取り組む企業に対して助成を行う業務改善助成金の活用や、栃木働き方改革推進支援センターを通じた相談窓口により、賃金引上げや生産性向上等に取り組む事業者等の支援をしていくこととしております。

 次は「◆最低賃金制度の適切な運営」で、最後の行に記載しておりますが、新たな取組みとして、各事業者において賃金引上げの検討がなされるよう、賃金引上げに向けた情報などを紹介することとしております。具体的には、日々、事業主の方々と接する機会の多い監督署の監督官が、定期監督等の機会を捉えて、その事業場の業種・職種等に合わせた平均的な賃金額や、企業が求める支援策に関する情報等を提供しつつ、事業主に賃金引上げの検討を働きかけることとしております。労働行政としては、賃上げに向けてのいわ

ば側面的な支援となりますが、着実に進めていきたいと考えているところです。

5 ページの「◆監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底」ですが、これも監督署による定期監督等の機会を捉えて、同一労働同一賃金に関して、短時間労働者等の待遇をチェックリストを用いて確認して、その情報をもとに、必要に応じて局の雇用環境・均等室もしくは安定部において指導等を行うこととしております。賃金引上げに関する支援について、監督署の役割が大きくなっているのが特徴です。

次に6 ページ、2 つ目の柱「労働市場の活性化に向けた取組の推進」です。先ほどの効果的な賃上げ実現のためには、労働移動の円滑化と人への投資を一体的に進めることが求められているところであり、それに向けての柱になります。

最初が「◆人手不足分野や成長分野への円滑な労働移動の推進」で、初めに職業訓練について記載しております。局と県が主体となり、関係機関と連携・協力し、地域のニーズに対応した訓練コースの設定等を行うこととしております。

特に、次に記載しておりますデジタル分野における新たなスキルの習得ということで、デジタル分野の訓練コースの設定を進めることとしております。

また「人への投資」を抜本的に強化するため、人材開発や労働者のキャリアアップなど社員のリスクリングに取り組む企業への支援、具体的には人材開発支援助成金等の助成金を活用した支援に取り組めます。

次に7 ページ、医療・福祉、建設等の人材不足分野における人材確保対策の推進、中段の在籍型出向の取組の支援、下段のハローワークにおける職業紹介業務のオンライン・デジタル化、これらを進めることによりまして、より柔軟な労働市場、この柱に掲げている労働市場の活性化につなげていこうと考えているところです。

次に8 ページ、3 つ目の柱「多様な人材の活躍促進」です。多様性が求められる時代になり、これを推進していくことが引き続き必要であることから、今年度と同じく大きな柱として位置づけしております。

初めに「◆女性活躍・男性の育児休業取得等の促進」でございます。本年6月にG7 栃木県日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合が栃木県で開催されます。この機会を活用して、これを契機に女性活躍推進への機運を一層

高めて、これまでの各種施策を進めていこうと考えているところです。

また、9ページにありますように、本年4月1日から1,000人超企業を対象とした育児休業等取得状況の公表がありますので、この履行確保を図っていくこととしております。

次に10ページ、「◆就職氷河期世代の活躍支援」です。氷河期世代の方々は今現在も不本意ながら不安定な仕事についている方もいらっしゃることから、引き続きハローワーク宇都宮に開設した相談窓口を中心に支援を実施していくこととしております。これらの取組みとして、先ほど説明がありましたがプラットフォームを設置しております。このプラットフォームは本年度で終了とされていましたが、この枠組みのもとでの取組みに一定の効果が見られたことから、2023年度から2年間、氷河期世代活躍支援の「第2ステージ」と位置づけて、このプラットフォームを活用した支援を実施していくこととしております。

次に11ページ、「◆障害者の就労促進」です。雇用状況等については先ほど説明があったとおりで今年6月にも雇用状況の調査を行いますが、特に、先ほども話があったゼロ雇用企業に対する支援を重点的に行って、更なる雇用率向上に努めます。

13ページ、「◆高齢者の就労・社会参加の促進」です。「確認」とあるのは「促進」の誤りです。申し訳ありません。訂正したものをお配りしております。高齢者につきましては、引き続き継続雇用等に向けた環境整備を図って、地域における多様な就労機会の確保を進めるとともに、ハローワークに設置した専門窓口において、高齢者の再就職支援に取り組めます。

14ページ、「◆外国人に対する支援」です。栃木県における外国人労働者数は増加しており、今後も増加が予想されます。このため、引き続き関係機関と連携のもと、事業主に対し、セミナー等の開催等、雇用管理改善に向けた相談・支援等の充実を図ります。

15ページには、外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制のご案内を掲載しております。

16ページ、大きな柱の4つ目「労働災害の防止」です。このページは一部文言の追加修正をしてあり、それをお配りしております。そちらをご覧くださいいただければと思います。

2022年の本県の災害の状況は先ほど報告がありましたが、依然として後を

絶たない労働災害を何とか撲滅したい、減らしたいという強い意向を体現するために、来年度については大きな柱として位置づけたところです。今年から新たに始まる第14次労働災害防止計画において、2027年までの5年間で、2022年と比較して死亡者数を5%以上減少させるという目標を掲げていることから、初年度から精力的に取り組むこととしております。

また追加で修正した部分ですが、第14次の計画では、安全衛生対策に取り組む会社が社会的に評価されるような環境整備にも力を入れます。

具体的な対策として、16ページ下段の「◆労働者の安全の確保」として、これまで取り組んできた「Aない声かけ運動！」も年度当初から取り組むこととしております。17ページにありますように、高年齢者の災害防止、各業種における対策、外国人労働者に向けた安全衛生教育を進めます。

また、「◆労働者の健康の確保」ということで、引き続きコロナ感染症防止対策、メンタルヘルス対策、そして18ページに掲載している対策にも取り組みます。

次に19ページ、5つ目の大きな柱「誰もが働きやすい職場づくり」です。この柱は継続して取り組むべき施策になりますので、本年度と同様に柱の一つとして位置づけたところです。

まず、「◆同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等」です。これについては1つ目の柱の「賃金引上げに向けた支援」のところでも掲載しておりますが、公正な待遇の確保という観点から、ここにも掲載しているものです。

20ページ、「◆長時間労働の抑制」です。来年度におきましても、長時間労働や過重労働による健康被害等を防ぐために、時間外・休日労働時間数が月80時間を超えていると考えられる事業場を対象に、監督指導を徹底します。

21ページ、「◆総合的なハラスメント防止対策」の推進です。パワハラ、セクハラ等の防止措置を講じていない事業主に対して厳正な指導等を実施することにより、引き続き法の履行確保を図るとともに、12月の月間を中心に、セミナーによる周知啓発や、あらゆる機会を通じてハラスメントの防止対策措置の周知を図って、労使の具体的な取組みの促進を図ります。

次に22ページ、「◆柔軟な働き方がしやすい環境整備」です。良質なテレワーク導入・定着の促進と、ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・

就業形態の導入支援による多様な働き方の普及・促進を掲げております。来年度においても引き続き、それぞれの普及啓発、助成制度の活用促進等の支援を行います。

次に 23 ページ、「◆治療と仕事の両立支援」です。高齢化の進展により、疾病を抱えながら働く人は増えてきておりますので、治療と仕事の両立を支援することによって、人材の確保や生産性の向上、さらには社会の活力の向上に努めていこうというものです。局では、「地域両立支援チーム」との連携のもとに、治療と仕事の両立支援に取り組む事業場や、両立支援を必要とする労働者の支援に取り組みます。

以上、主な柱、重点施策についての説明になります。よろしくお願いいたします。

塚本会長

ありがとうございます。ご協力ありがとうございました。

それでは、ご質問、ご意見等がございましたら自由にお願ひしたいと思います。杉田委員。

杉田委員

令和4年度の取組と5年度の方針についてのご説明ありがとうございます。両方に関係するところもあるので、併せて2つほどお伺いできればと思います。

1点目は、5年度の方針の3番目の「多様な人材の活躍促進」のところで、女性の活躍に関する行動計画の策定届出について、4年度は99.何%とほぼ移行できているということです。これはとてもいいことだと思うのですが、行動計画というのは策定するだけでは全く意味がないし、その内容を届出するだけでも意味がない。内容が適切なものであって、それが積極的に履行されるというところを確保するために、労働局としてどういうことができるのか、お考え等があればお伺いできればと思いました。

2点目は、5番の「誰もが働きやすい職場づくり」の関係で、「総合的なハラスメント防止対策」ということでご説明いただきました。ハラスメントの相談は、若干減ったかもしれないけれども一定数あるということで4年度の数字を見せていただきました。このように1,000件以上と相当数ある件数の相談について、相談された後どのようなことになっているのか。恐らく相談で終わりというケースが少なからずあると思うのですが、相談だけではなく、

ほかに適切な窓口を紹介する、適切な窓口というのは労働局のあっせん等も含めてだと思いますが、具体的に相談された後にどういうふうな解決につながるのかというところ。相談ですっきりされる方もいなくはないので、それはそれでもいいのかなと思うのですが、相談だけでなく、具体的な解決につなげるために労働局として実際にどのようなことをやっているのかお伺いできればと思います。以上です。よろしくお願いします。

上野雇用環境・均等室長 ご意見どうもありがとうございます。雇用環境・均等室の上野です。ただいまご質問いただいた2点について、私からご説明いたします。

まず1点目の女性の活躍につきましては、行動計画を届け出てそれで終わりということではないのではないかとのお話だったかと思います。私も、この女性活躍推進法におきましては、法律に基づいて企業が実施しているかどうか確認する手段として報告徴収があり、適切に行動計画を立てているのか、また行動計画に沿って取り組んでいるのかということを確認しております。それに基づいて各企業を回らせていただいて、どのような取組みをしているのかを確認しております。

また、ご存じのように、男女の賃金格差の公表義務が301人以上の企業に課されましたので、その内容がきちんと公表されているかどうか確認させていただいて、されていない場合はこちらから状況を確認するということをしております。

ただ、誤解がないようにお話しすれば、賃金格差については何も対応していないから差が出てきているということではなく、取り組んでいても、例えば女性の方がこれまであまり採用されていなくて、最近採用の取組みが進み始めている場合は、勤続年数がまだ浅かったりしますと、どうしても賃金額が低かったりする。取組み途上なのでそういう傾向にあるということも併せて記載していただく等、アドバイスさせていただきつつ、企業には取組みを進めていただければと思っております。

また、せっかく取り組んでいただきますので、「えるぼし」認定をぜひ目指しながら取組みを進めていただければということも含めて、声かけ・働きかけをしているところです。女性活躍についての説明は以上です。

ハラスメントについてですが、今、委員からもご質問がございましたように、ハラスメントの相談は大変多うございます。ハラスメントは、マタハラ、

セクハラ、パワーハラスメントは法律に基づいて防止対策を講じるようにという内容になっております。そのため、私どもの方でハラスメントがあったかどうかを判断するというのではなく、あくまでも防止対策を企業の方できちんと講じていただいて、その講じた内容に沿って、きちんと相談があった場合に対応できているのかどうかということを見ております。きちんと対応されていない場合には、対応するようという指導をしたり、若しくはご相談の中でトラブルがあってなかなか解決が図れないという場合には、局長による援助や調停という形で対応しております。

パワーハラスメントにつきましては、今年度から中小企業に施行された関係でかなりご相談が増えております。ただ、人によって、労働局が間に入って対応して欲しいという方もいれば、自主解決でどうにか頑張ってみますという方もいらっしゃいますので、それぞれの事情に応じて対応しているところ です。

簡単ですが、私からの説明は一旦終わらせていただきます。

塚本会長

関連してハラスメントの件についての質問です。相談件数が増えているように見えますが、この実態をどう認識されているのかという質問です。相談件数が増えているというのは、ハラスメントが増えているから増えている場合と、相談しやすくなったから増えている場合と両方考えられると思います。そこら辺は今、対応も含めてご説明いただきましたが、現状をどのように考えられていますか。

上野雇用環境・均等室長

ハラスメントにつきましては、なかなか声を上げられないという方々がたくさんいらっしゃったかと思いますが、特にパワーハラスメントが法制化され、防止対策措置を講じて事業主がきちんと対応しないといけないということがかなり広く知らしめられたことで、じゃあ自分の会社はどうなんだろうか、自分の今の対応はどうなんだろうかというところで、わかっ ていただいて相談が増えたのではないかと。それによって、私どものところが相談対応している機関だということを知っていただいて、電話なり来局なりしていただけるようになったのではないかと考えております。

ただ、相談は労働局だけではなく、いろいろなところでも相談を受けていらっしゃいますので、関係機関等からご紹介していただいて私どもの方に相

談が上がってくるというケースもかなり増えてきております。

塚本会長 そういう意味では、法律も整った中で業務が増えていますが、積極的な観点から、今後とも重点的に取り組んでいただきたいということをお願いできればと思います。

上野雇用環境・均等室長 はい。

塚本会長 ほかの委員からご質問等がございましたらよろしくお願いたします。吉成委員。

吉成委員 吉成です。今のいじめ・嫌がらせの相談件数は、相談しやすくなったから出たという説明を受けたのですが、グラフを見ると 2020 年をピークに 2021 年、2022 年と減っている。恐らくこれは、コロナでテレワークになって人との接触が少なくなって減ったのではないかと。私はそういう認識でいるのですが、その辺何か見解があればお願いします。それが 1 点。

昨日も労使会議を行って、そこでも発言させてもらったのですが、今私たちは SDG s の中で 17 の目標に取り組んでおります。その中で、今年日光で女性の代表者会議が行われますが、それを踏まえてジェンダー平等ということに注目しています。連合栃木総研の調査の中で、175 社にアンケートをとりました。ジェンダー平等についてどう考えるかという、大体頭にはこないんですね。残念ながら順位は中盤以降です。女性活躍をどのように企業で生かしていくかという、8割方から「進めている」、「積極的に進めている」という回答をいただきました。ただ2割は「そうではない」、「そうはいかない」という回答だったのです。300 人以下の中小企業の回答だったので、まだまだ女性が働ける環境にはないのだと思いますが、労働局の皆さんのその辺の認識はどうなのかということ。

もう 1 点、今回の春闘で、中小企業の代表の商工会議所だったり商工 3 団体だったり中小企業同友会等で話を聞かせてもらいますと、確かに労働局もデジタルには取り組んでおられて、デジタルを進めているということですが、カーボンニュートラルの方も今、中小企業は進めなければならない。栃木県は中小企業が 99.8%でものづくりの県ですが、その皆さんがどうやってカー

ボンニュートラルを進めていくか大変悩まれている現実があります。デジタルもそうです。デジタルもパソコンを置いたらそれで済むかという、そうではないじゃないですか。それを操作する、または機動的に運営するためのものが、なかなか中小企業の皆さんは見出せていない。

きょうもこれから共同宣言があり、そのような形で栃木県全体で進めていこうという話がきょうの午後の話になるのだと思いますが、労働局としてはカーボンニュートラルに関する件についてどのようにお考えなのか。よろしくをお願いします。以上です。

塚本会長 最後はかなり大きな話のような気がしますが、コロナの影響というのはいかがですか。

上野雇用環境・均等室長 今の吉成委員からの質問に回答させていただきます。

吉成委員がおっしゃられますように、コロナの関係で、対面で仕事に行かれる方が減ってきたこともあって、相談件数が少なくなったのではないかとすることは1つ言われております。もう1つは、2021年度からはパワーハラの防止対策が大企業に法制化されたこと、そして本年度は中小企業にも法制化されたことから、いじめ・嫌がらせにカウントしていた件数がパワーハラの方の件数に変わっていったというところでご理解いただければと思います。そのため相談件数も、パワーハラスメントは、今年度は昨年度に比べると既に1.5倍以上に増えております。

もう1点、女性活躍の中小企業に対する認識は、労働局の方ではどうなのだろうかというご質問だったかと思います。法制化で101人以上の企業に行動計画の策定義務が課されまして、既にほぼ取り組んでいただいているのですが、それ以外の101人以下の企業の方々にも全体的に女性活躍が進むようということで、私どもも周知啓発、またご相談があれば対応させていただいているところです。「えるぼし」というマークをとることでいろいろところで利点があったりということもございますので、認定を目指していただきながら、企業規模に関わらず取組みを進めていくということで次年度運営方針に記載しており、積極的に周知等取り組むこととしておりますので、ご理解の程よろしく願いいたします。

塚本会長 最後のカーボンニュートラルについてはどうですか。具体的な政策というよりは労働局の考え方について質問がありましたが、特にならなければならぬという点で、今後の課題ということで吉成委員いかがですか。

吉成委員 はい。

塚本会長 一応きょうのまとめとしては、カーボンニュートラルというのは大きな社会的な状況で、頭の片隅に置いておかなければいけないという事実はあります。一方で、労働行政というのは栃木県に固定するものではなくて、全体の枠組みの中で整理されていく部分だということもございますので、そこら辺は、今後検討してくださいということこれはいけないので、頭の片隅に置いておいて、必要なことが生じてきた段階でまたご説明いただく。ただ、委員からそういう声が出たということだけは承知しておいていただければと思います。ということで、吉成委員よろしいですか。

吉成委員 はい。

塚本会長 ありがとうございます。

ちょっと細かいことになるのですが、先ほどの、いじめ・嫌がらせは減ったけれどもパワーハラスメントが増えたというところで、その下を見たら、妊娠・出産、育児休業等ハラスメントが1月末の時点でかなり増えています。件数としてはこの程度かもしれないのですが、増えているように思います。パワーハラスメントというのは労働局だけに限らないことかもしれないけれど、育児休業等に関わるということになると、かなり密接に関わるような気がします。

上野雇用環境・均等室長 説明等が不足してすみません。妊娠・出産、育児休業等ハラスメントにつきましては、今年度、育児・介護休業法が改正されて段階的に施行されております。その中で、きちんと事業主が労働者の方々に内容を周知しないといけない、また、例えば女性が妊娠したときに自分の会社ではどのような制度があり、利用できるのかという説明も含めてしないといけないという内容について施行されております。そういったところから、自分自身が

今後育児休業をとるに当たってのやりとりの中で、こういったハラスメント的なことが起きたのでどうしたらいいかというご質問が特に今年増えております。とりやすいというか、制度がかなり皆様方に認知されたこともあって、今までなら諦めて辞めてしまったような方々も、とれるのであればとりたいという意思を持って相談される方が増えてきたということで、こちらもご相談に対して対応させていただいているところです。

塚本会長 ありがとうございます。細かく話を伺うと、細かいところでご苦労されているのだということがよくわかります。関連して、杉田委員。

杉田委員 基本的な質問で大変申し訳ないのですが、先ほど、「えるぼし」についてできる限り取得してほしいというお話をいただいたと思いますが、企業の方に取得するインセンティブがないと、なかなか積極的に進めないと思います。それについて資料では、「認定マークは、商品や求人広告等に付けることができます」と書いていただいています。例えば現状で、「えるぼし」認定された会社だけを集めたセミナーとか学生向けのセミナーとか、数が少ないからちょっと現実的でないのかもしれませんが、それを大々的にアピールするような形で学生向けの就職活動セミナーをやったりとか、企業がこれを取得することですごくいいことがあるんだよみたいなところをもうちょっとアピールする。あとは学生さんとか就職活動をしている方にも、こういうものがある会社で、なぜこういうものがあるか、要するに女性が働きやすいとか、「くるみん」の方なら男女を問わず働きやすいとか、そういうところをアピールできる。我々は知っているけれど、それがすごく知られているかということ、まだそこまではないのかなと思うところなので、アピールの仕方について今行っていることがあればぜひ教えていただければと思いますし、今後どのようにやっていくかということも含めてお話しいただければと思います。よろしくをお願いします。

上野雇用環境・均等室長 ご意見ありがとうございます。委員がおっしゃられるように認定を知っている方はいらっしゃるのですが、そうでない方からは、「このマークは何だろう」という話を確かに伺います。私どもは毎年、学生向けに労働法制講義を行っております。その中で、企業を見る一つの目安として、こ

ういったマークを持っている企業は、女性活躍だったり両立しやすい企業だ
ったりということをお話ししております。企業の方からも、マークをとって
いることで、それを受けて学生も関心を持って来てくれることもあるといっ
た話を伺うことがあります。

ただ、まだまだ全てに浸透しているということではないかもしれませんの
で、私どもはホームページでご案内して周知に努めておりますが、今委員か
らいただいたご意見を参考にして、積極的に周知を進めていきたいと思いま
す。どうもありがとうございました。

塚本会長 よろしいですか。

杉田委員 はい。

塚本会長 少しずつ増えているけれど、増えるスピードは遅いという実感がありま
すが、これは現実をどう捉えるかということだと思いますので、よろしくお願
いします。

ほかの委員からご質問等がございましたらお願いします。いかがですか。

今回の令和5年度の「栃木の労働行政（案）」について整理しますと、一
番上の「最低賃金・賃金引上げに向けた支援の推進等」が新規の案件になり
ます。比較していただければわかるのですが、2番目の「労働市場の活性化実
現に向けた取組の推進」は令和4年度の1番目の項目に当たります。「多様
な人材の活躍促進」が令和4年度の2番目で、4番目の「労働災害の防止」
が新規の案件、最後の「誰もが働きやすい職場づくり」が令和4年度の3番
目になります。こんな感じで重点方策をとるということですが、1番目の「最
低賃金・賃金引上げに向けた支援の推進等」と4番目の「労働災害の防止」
の2点が新規になるかと思えます。

特に、前回の会議で労働災害についてはかなりご意見をいただいて、それ
を含んだ上でこういう形になっているかと思えます。あえて指名してよろし
いですか。松谷委員、これに関して何かございましたらよろしくお願いま
す。

松谷委員 どうもありがとうございます。説明を聞かせていただいてかなり納得して

おります。新聞などでも、労働災害については積極的に栃木労働局が現場に赴いて、相当な指導をされているということもよくよく理解しております。その上で、せっかくご指名いただいたので、細かい話で恐縮ですが資料 23 ページについてお伺いします。

ここに目標と実績、よく企業で言う予実の結果があらわれていますが、死亡者数を 2017 年と比較して 15%以上減少させる（13 人以下）という目標に対して、結果が 13 人+1 人の 14 人で、そのうち 6 人が建設業と書いてありました。これに対して今回も 5%以上削減するという目標になっています。この実績について、目標未達ということをごどのように考えたらいいか。私はこれを見てずっと悩んでいたのですが、13 人に対して 14 人というのはいかになりいい線いっているとお考えなのか、全く目標未達だと理解しているのか、その辺の感覚をお伺いしたい。目標未達だけれども同じ 5%削減を今回もここにしていることについて、どんなふうにお考えになっているのかお伺いしたい。

もう 1 つ、2017 年と比べて、2022 年の建設業者の従業員数は実際はどのぐらい増えているのか。建設業で主にこの死傷者数が出ているという説明がありましたので、建設業者数は実際には増えているのか減っているのか、その辺をお伺いできればと思います。

遠藤労働基準部長 労働基準部の遠藤でございます。

第 1 点目の 14 人ということの評価ですが、15%減少させるという数値目標は全国の数値目標から持ってきているもので、当然のことながら全国では 1,000 人弱、800 人以上の方が亡くなっている。その中で減らすという目標です。それを栃木県に置き換えると十数人レベルという形になり、その 15%減となると 1 人、2 人の話ですので、これで十分目標を達成したという評価にはならないと考えております。むしろ我々の考えとしては、死亡災害は 1 件も出してはならないのだということを前提に置いて、災害防止対策をしているところです。残念なことに、やはり結果としては出てくるのですが、例えば 2020 年であれば 9 人で、10 人を下回る実績もあります。こういった年に比べると不十分なものと言わざるを得ないと考えております。これが 14 人に対する評価です。

あとは、死傷者数の関係でいいますと、建設業ではコロナを除けば 6 人の

増加という形です。

あとの、建設業はどのくらいの人材かという話ですが、統計をとっているわけではありませんので何とも言いようがないところはあるのですが、建設業は非常に人材確保が難しい業種で、人手不足感があります。あとは、技術的に未熟といいますか、勤務経験の浅い方もかなりおられる。加えて、高年齢の熟練の方が引退されたりしますと、そういった方は昭和の時代から安全衛生対策を組織としてではなくて個人の知恵として持っている部分があると思います。そういったことを伝えていくというところ、これからは安全を含めた建設業の技術等の承継が今後の課題になっていくのではないかと考えております。以上です。

松谷委員

どうもありがとうございました。今後のことについて関連してお伺いしたいのですが、企業の例を見ると、業績目標として5カ年計画とか3カ年とか単年度とあって、それに対する予想としての予実というものをよくやるわけです。これは、実際に目標に達成できるようにするために今現在どういう位置にいるか、例えば単年度でいうと、毎月月次会議とか3カ月四半期会議とか半期会議とか、目標に対する現状がどのくらいプラスなのかマイナスなのか、プラスの場合は問題ないのですが、マイナスの場合はどうやってこれをゼロに近づけて目標達成できるようにするか、結果をもとに実行しているのが一般的です。先ほどの四半期会議とか半期会議とかというのを説明の中でお伺いした記憶はあるのですが、実際はどんなふうに行っているのか。第3四半期を迎えたら、その結果が未達の場合、目標達成に向けていくのはかなり難しい活動になるはずですが。死亡者数を例に挙げると、そういったものが見えてきたときに、どんなふうにもその辺を考えて最後のゴール、今回であれば13人という目標を達成しようとして皆さんは努力されたのか。

ここでの5%というのは、先ほど言いましたが、同じように5%という目標をそれでも挙げている。現状未達だけれども同じ5%を目標に挙げていることをどんなふうにお考えなのか。企業だと目標未達だと重大な責任を負うことになるのです。ただ、皆さんが行っていることは自主努力でできることではないので、もっと高度なレベルのことをおやりになっているのはよくわかっているのですが、でもやはり予実というのは重要だと思うのですね、実際に計画を立てたわけですから。その辺をちょっとお伺いできればと思いま

す。

遠藤労働基準部長 まず数字的な話を申し上げますと、現時点では、労働局では月ごとに労働者の死亡者数、死傷者数を、前年同時期と今年度の比較で統計をとっているところです。例えば1月だったら、この数字に12を掛けると年間どのくらいになるというものが考えられるわけです。例えば1月の数字が大きいようであれば、そのときから手を打つという形で、2月以降の増加がいかないように対策をとっていく形になります。その繰り返しで、最終的には前年を下回る、あるいは前年度をさらに下回るという形で対策・取組みをとっていく。

この対策で2010年ごろまではうまくいっていましたが、労働災害における死傷者数は2010年、2011年が底打ちの状況で、それ以降はゆるゆると上がっていているというのが正直なところです。

全国的に工業的な業種、例えば製造業や建設業といったところは、災害が起きると重篤になるものですから、昭和の昔からずっと対策を講じていたところですが、あとは機械とか高所といったことで、余り人の行動を考えなくても、機械に安全装置を取りつけるとか、高いところであれば手すりや柵といった措置を講じればある程度防げていた。

ところが10年前から増えた要因は何かといいますと、それ以前からちょこちょこあったのですが、いわゆる第3次産業の小売や介護施設といったところの災害が増えていった。ご承知のとおり、日本の産業がサービス化して、第3次産業の従業員が増えている。それに加えて高齢化というものがあって、介護保険制度等の法改正もあって、介護施設が増えてきた。これに合わせて介護労働者が増えてきた。労働者が増えてくると労働災害も増えてくる場所があります。10年前からの増加の要因としては、第3次産業における労働災害、介護施設における労働災害が増えてきている。

ここで特徴的なのが転倒災害や腰痛災害です。資料にも載せているのですが、設備的に何とかすれば改善できるというようなものではなくて、人の行動に起因する部分です。事業主も労働者も当時からその部分には気づいていなかったところもある。過去10年来、労働災害防止対策の一方の柱としては、製造業で重篤な災害を減らすという方向と、もう1つは新しいターゲットとしての第3次産業ですが、今まで労働災害防止対策をほとんど意識して

こなかった業種ですから、事業主や労働者にどうやって意識づけるかというところからスタートして、ほぼ暗中模索の状態でのこの10年間きている。災害防止対策でいうと、12次防、13次防というのはそういったところをどんどん考えていくという道だったという形になります。

今後は、大企業にはそういった部分はある程度浸透してきましたが、中小企業にはいまだに浸透していない部分がありますので、まずは中小企業に意識づけしていただく。「栃木の労働行政」に書かせていただいたとおり、安全衛生に取り組む企業が社会的に評価される土壌をつくるという形で、中小企業が安全衛生に取り組むモチベーションの土台をつくった上で、あとは今回の14次労働災害防止対策では、取組の指標として行政が企業にどのような行動をさせるかというアウトプット指標をつくって、その結果こういった対策につながりましたという形でアウトカム指標も出す。

ですので、今までは労働災害の死傷者数、死亡者数一本やりだったわけで、当然これも大事なのですが、行政としてどういう働きかけをすると、その結果企業側がこうやってくれましたというものをきちんと指標として見ていく。そういう形で中小企業の労働災害防止に対する意識を高めた上で、さすがに今回は何%減とまでは言えませんが、この5年間の間に死傷者数を減少に転じさせる。減少に転じさせるというのは、一時的に下がるということではなくて減少基調に乗せるという趣旨だと考えております。そういったように、13次防までと14次防の考え方が相当変わっておりまして、新しい試みであるということをご承知いただきたいと思えます。

ちょっとご質問の趣旨とずれているかもしれませんが、今回、これからの14次防における労働災害防止対策はかなり考え方が変わっているということだけご承知いただきたい。なかなかこれを短期的に見るのは難しいので通年で見る形になるかと思いますが、ちょっと長い目で見ていただけたらと考えておりますので、どうかよろしく願いいたします。長いことすみませんでした。

松谷委員

大変貴重なご説明をありがとうございました。先ほどちょっと質問したのは、組織として、月次会議とか四半期会議、半期会議での予実というのは、どんなふうに目標に対しておやりになっているのか、お伺いできればと思います。

遠藤労働基準部長 我々のところには労働基準監督署というものがありますので、まず労働基準監督署が所管の労働災害発生状況を月次で出します。出したものを吸い上げて局でもつくるという形になります。労働災害発生状況を踏まえて、こういう取り組みをして下げていかなければいけないということを、まずは労働基準監督署が組織的に検討します。これは四半期毎とか半期毎、年毎というよりは、毎月やります。

当然労働局においても、災害発生状況を見て、定期的な話ではなく、その数値からくる予測を踏まえて、どこの産業が弱いとか、どういう事故の型か、墜落・転落とか転んだといった型を踏まえて、どういう対策を講じるとその事故の型が減るか、その結果どのくらい効果が得られるかということの中期的にやってみます。その結果に12掛けをすると、この取り組みをやったことによって上昇角度が下がるという形で出ます。それを見て評価していったら、この対策を続けていったらいいとか、これをもうちょっと下げるためにはもっと別の対策が必要ではないかというようなことを検討します。これは局もそうですし、監督署もそうです。こういった組織的な対応をして、結果的に年末における前年比がマイナスになるようにという形でやっていっていますが、なかなか今までは結果が伴っていません。

ただ、今年に限っていえば、23ページのグラフをご覧くださいとわかるのですが、これ自体は通年と1月末ということで比較対象は若干違いますが、当初の説明にあったように13次防期間で初めて減少に転じているという状況です。

塚本会長 松谷委員よろしいですか。

松谷委員 どうもありがとうございました。前回も同じことを言ったのですが、経営者の方に、「災害の上に成り立つ利益は何の意味もない」ということを、皆さんの側からもどんどん積極的に申し上げた方がいいんじゃないかと思えます。大企業と中小企業の話在先ほど分けてされていましたが、私の印象では、中小企業ほどトップの指示が浸透します。中小企業トップの方が労働災害防止の視点を強く持たれば持たれるほど結果がよくなると思えますので、そういったことを頭に入れてもらった方がいいんじゃないかと思えます。

塚本会長 ちょっと長くなっているのですが、今の要望をお聞きいただくということではいかがでしょうか。

遠藤労働基準部長 1つだけ言わせていただきますと、中小企業の社長さんがやろうというインセンティブをとるための取組みを、労働災害防止は意味ないじゃないかという発想を転換していくための14次防の一丁目一番地に持っていつている、ということをご承知おきいただければと思います。これが差し替え版の青字で書いたところです。

塚本会長 これを読ませていただき、新たに立てていただいたという積極的な姿勢はものすごく評価します。その上で資料のつくりですが、今具体的にご説明いただいたところで大分わかってきた気がします。例えばですけれども、13次と14次でどう変わって、ここに具体的に取り組めますという先ほどのご説明みたいなものをと。具体的な数字はグラフを見ればわかるので、むしろどう取り組むかという具体的な取組みを書いておいていただけると、今後の資料のつくり方として、より議論が深まるのではないかと思います。

そういう意味で、松谷委員からご質問いただいたことは議論が深まったものすごくありがたいと思いますが、今後の改善点としては、資料のつくり方も含めてお願いします。

これも今ご説明いただいたのですが、これが14次の一丁目一番地なのかというのはこのままではよくわからないので、そこら辺の書き方を工夫していただくとありがたいと思います。

残りの時間が少なくなりました。本日残りご発言いただいていない委員の方々も多いのですが、何かご意見、ご質問等はございますか。

杉田委員 すごく基本的なことで申し訳ないのですが、「とちぎの労働行政（案）」の2ページに組織図を書いていただいているのですが、私の中で労働局と労働基準監督署の位置づけがよくわかっていません、今さらながらですが。労働基準監督署は外側に置かれていますが、一方で労働局の中には労働基準部の監督課もあります。この関係について。もし時間がないようであれば後でお願いします。

塚本会長 実はず端折ったのですが、松谷委員の質問の意図の1つは、改善を図るのはどういう会議で、どこまで上げて決定しているのかというところの質問だと私は理解したのですが、それが余りうまく説明されていない。監督署でもやるし、基準部でも何かやるみたいな話なのですが、そこら辺がどういう関係になっているのか簡単にご説明いただけますか。

遠藤労働基準部長 簡単に申し上げますと、厚生労働省の都道府県の出先が労働局で、その労働局の各管轄の出先が労働基準監督署という位置づけで、いわゆる労働基準監督署は実行組織です。ですので、実際に事業場に行くのは、基本的には労働基準監督署の職員になります。そういった実働するということを踏まえて、当然ながら労働基準監督署長以下、担当の係、監督の係とか安全衛生の係がいますので、そういったところで検討して具体的な取組みを決めます。

労働局は労働局で、実働ではないのですが、県内の状況を見て、こうしたらいんじゃないかということを経営的に決めた上で、これを労働基準監督署の方に指示をかけるという流れになります。

塚本会長 そうすると、労働基準監督署と基準部の間で、定期的に例えば会合みたいなものを持っておられるのですか。そこで、先ほど松谷委員から質問があったような達成状況に関しての情報共有はどのような形で行われるのでしょうか。

遠藤労働基準部長 局の方で出した評価等については、当然のことながら監督署に情報共有しますし、監督署の取組等についても局の方で情報共有しております。ですので、取組については局・署連携してやっているという形になります。

塚本会長 ありがとうございます。そろそろ時間なのですが、令和5年度の労働行政に関して、1番目の「最低賃金・賃金引上げに向けた支援の推進等」が新たに入っていますが、これに関して皆様、今の時代の流れだよねということで、余りご質問、ご意見等はございませんか。

多分ここは、大所高所から特に賃金引上げに向けて支援を推進していただくということですから、よろしく願いますということでこの会議は終わ

るかと思いますが、局の方から何か補足で説明すること等ございますか。よろしいですか。

ありがとうございました。それでは、コロナも落ち着いてきた中で、ただ物価が上がりエネルギーのことが問題になってくるという状況の中で、少し労働行政も変わりつつあるという観点できょうは方針をお示しいただいたのかなと思っております。このような形で頑張っていたいただければと思います。

それでは、大体時間になりましたので、何か追加でご発言がなければ(1)に関しては終了させていただきたいと思いますが、よろしゅうございますか。

(「はい」の声あり)

塚本会長 ありがとうございました。

それでは、「(2) その他」とありますが、事務局から何かございますか。

司会（鯉沼総務企画官） 特にございません。

塚本会長 それでは、以上をもちまして本日の審議会を閉会させていただきます。長時間にわたりご苦労さまでした。

司会（鯉沼総務企画官） 会長はじめ皆様には、お忙しいところ、貴重なご意見をいただきましてありがとうございます。今後の労働行政の運営に反映していきたいと考えておりますので、今後もよろしくお願ひしたいと思っております。

これをもちまして栃木地方労働審議会を終了させていただきます。本日は大変ありがとうございました。