

第 10 期 東京地方労働審議会（第 1 回） 議事録

- 1 日 時 令和元年 12 月 2 日（月） 午前 10 時 33 分から午後 12 時 00 分
- 2 場 所 東京労働局 九段第 3 合同庁舎 11 階 共用会議室第 2-1・2-2
- 3 出席者 公益代表委員 4 名 労働者代表委員 5 名 使用者代表委員 6 名
- 4 議事録

企画課長 皆さんお待たせいたしました。ただ今から第 10 期第 1 回東京地方労働審議会を開催いたします。委員の皆さん、本日はお忙しいところ出席いただきありがとうございます。私は雇用環境・均等部企画課長の田谷と申します。会長が選出されるまでの議事進行を務めさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。初めに審議会の開会に当たり、事務局を代表いたしまして、東京労働局長土田浩史からごあいさつを申し上げます。

労働局長 おはようございます。

一同 おはようございます。

労働局長 東京労働局長の土田でございます。本年 7 月に着任いたしました。どうぞよろしくお願いいたします。本日はお集りの委員の皆さま方におかれましては、第 10 期の東京地方労働審議会委員にご就任いただきまして誠にありがとうございます。また日頃より東京の行政運営につきまして、ひとかたならぬご支援、ご理解、ご協力を賜っていることにつきまして御礼申し上げますとともに、本日大変お忙しい中、また足元の悪い中ご出席をいただきましたことについて重ねて御礼申し上げます。当審議会では東京労働局が所管いたします業務に関する重要事項につきましてご審議をお願い申しあげるものでございます。本日は第 10 期初めての審議会でございます。会長の選出等を行うとともに令和元年度の上半期の重点施策につきましてその取組状況、そして下半期に向けました取組につきまして説明を事務局から申し上げ、ご意見をいただきたいと考えております。

さて最近のわが国の経済状況でございますが、米中関係等懸念材料もございますが、堅調に推移していると考えております。東京の有効求人倍率も 43 カ月連続で 2 倍台ということでございまして引き続き雇用情勢は改善しているというふうに判断しているところでございます。一方で

一部の業種あるいは職種で、人手不足の問題が大変深刻化しております。人材確保の観点からも今政府で非常に力を入れております、働き方改革の推進が大きな課題となっていると考えております。働き方改革の関係では、大企業における時間外労働の上限規制につきましては、この4月から施行されております。また年次有給休暇の5日の取得義務化につきましても、全ての企業におきまして施行されているところでございます。また来年4月には、中小企業におきましても時間外労働の上限規制が適用されます。また大企業におきましてはいわゆる同一労働同一賃金の制度が施行されるということになっておりますし、パワーハラスメントの関係の措置義務の施行が来年の6月に予定されているところでございます。このような中で、現時点におきまして東京労働局におきましては、働き方改革を推進するために引き続き制度の丁寧な周知、ご理解をいただくとともに、来年4月に向けた準備の取組をしっかりと進めていただくことをやっております。また大企業の働き方改革に伴いまして、中小企業のほうでしわ寄せということも問題になっておりますので、そういったしわ寄せ対策というものも併せて進めているところでございます。また年が明けて来年度本格化してまいりますけれども、いわゆる就職氷河期世代の就職支援も課題となっております、その準備も今後進めてまいりたいと考えております。これらの課題につきまして、局、労働基準監督署、そしてハローワークが一体となり取り組んでいきたいと考えているところでございます。本日の審議会におきましては委員の皆さま方から忌憚（きたん）のないご意見、ご指摘をいただきまして、今後の行政運営に反映させてまいりたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

企画課長

続きまして委員の皆さんの紹介をいたします。配布資料の中に、第10期東京地方労働審議会委員名簿がございます。ご用意ください。私がこの名簿の順にご紹介をいたします。初めは公益代表委員の皆さんです。小西康之委員は本日欠席です。坂爪洋美委員です。長江亮委員は本日欠席です。野川忍委員です。

野川委員

よろしく申し上げます。

企画課長

深道祐子委員です。

深道委員

よろしくお願ひいたします。

企画課長

脇坂明委員です。

脇坂委員

よろしく申し上げます。

企画課長

続きまして労働者代表委員の皆さんです。恵島美奈江委員は本日欠席です。唐澤一喜委員です。

唐澤委員	よろしくお願ひします。
企画課長	齊藤千秋委員です。
齊藤委員	よろしくお願ひします。
企画課長	反町茂雄委員です。
反町委員	よろしくお願ひします。
企画課長	吉岡敦士委員です。
吉岡委員	いつもお世話になっています。よろしくお願ひします。
企画課長	吉田とも子委員です。
吉田委員	よろしくお願ひいたします。
企画課長	続いて使用者代表委員の皆さんです。會津健委員です。
會津委員	よろしくお願ひします。
企画課長	新井妙子委員です。
新井委員	よろしくお願ひします。
企画課長	大津洋子委員です。
大津委員	よろしくお願ひいたします。
企画課長	川本裕康委員です。
川本委員	よろしくお願ひいたします。
企画課長	湊元良明委員です。
湊元委員	湊元でございます。よろしくお願ひいたします。
企画課長	本多敦郎委員です。
本多委員	本多でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。
企画課長	

以上出席者 15 名、欠席者 3 名の計 18 名の皆さんが第 10 期委員に就任されました。どうぞよろしくお願ひいたします。委員の皆さんへは本来であれば辞令の交付を行うところです。局長からお 1 人ずつお渡しをするべきところではありますが、時間の都合もありますので恐れ入りますが略式にて机上配布というかたちでご了承ください。続きまして東京労働局職員を紹介いたします。先程土田東京労働局長はごあいさつを申し上げましたので、その他の職員を紹介させていただきます。総務部長小林淳です。

総務部長	よろしくお願ひ申し上げます。
企画課長	労働保険徴収部長佐藤晃一です。
労働保険徴収部長	よろしくお願ひします。
企画課長	雇用環境・均等部長高橋弘子です。
雇用環境・均等部長	高橋です。よろしくお願ひいたします。
企画課長	労働基準部長中村克美です。
労働基準部長	中村です。よろしくお願ひいたします。

企画課長 職業安定部長小林博志です。

職業安定部長 小林です。どうぞよろしく願いいたします。

企画課長 需給調整事業部長近藤麻生子です。

需給調整事業部長 近藤でございます。よろしく願いいたします。

企画課長 次に、定数報告をいたします。本日の出席委員は15名です。地方労働審議令第8条第1項に定める定足数は、全数の3分の2以上、または各側委員の3分の1以上を満たしておりますので、本審議会は有効であることをご報告いたします。また本審議会は審議会運営規定第5条第1項の規定により、原則公開の会議となっております。そのため議事録については発言者名を含め公開することになっておりますので委員の皆さん、ご了解ください。

次に、お配りしております資料の確認をさせていただきます。全部で6点あります。まず1つ目は出席者名簿です。こちら公益代表のほうは長江委員が欠席になっておりますので、こちらが訂正になっております。次に、次第です。次に座席表です。次に委員名簿です。次に資料1、部会委員および専門委員の指名等についてというタイトルの資料です。次に資料の2、第10期第1回東京地方労働審議会資料、以上6点でございます。落丁などがありましたら、いつでも結構ですのでお知らせください。

それでは議事に入ります。議題1は会長の選出です。第10期審議会の会長選出は、東京地方労働審議会令第5条第1項の規定に基づき、公益代表委員の中から選出することになっております。どなたかご推薦をいただけますでしょうか。坂爪委員お願いします。

坂爪委員 よろしいでしょうか。野川先生にお願いできればと思ひましてご推薦させていただきます。

企画課長 ただ今、野川委員の推薦がありました。会長は野川委員に就任いただくことで異議はございませんでしょうか。

(異議なし)

企画課長 ありがとうございます。異議はないようですので野川委員に会長に就任いただくことといたします。これより先の議事進行は野川会長にお願いをしたいと思います。なお、この後説明をする方につきましては、着座で行ってください。では早速ではございますが、野川会長よろしく願いいたします。

野川会長 ただ今ご指名にあずかりまして会長を務めさせていただきます野川でございます。皆さまのご協力を得まして、この審議会の円滑な運営に努

めてまいりたいと存じますので、どうぞよろしくお願ひ申し上げます。
それでは早速ですが、議題 2 の会長代理、部会委員および、専門委員の
指名に入りたいと思います。本件につきましては、地方労働審議会令第 5
条第 3 項の規定に基づき、私から会長代理を指名することになっており
ますが、ぜひ協坂委員会会長代理をお願ひしたいと存じます。皆さまご了
解願えますでしょうか。では協坂委員から一言お願ひいたします。

協坂委員
野川会長

前期に引き続きまして会長代理を務めます。

次に、この会議議事録の作成につきましては、東京地方労働審議会運
営規定第 6 条第 1 項の規定に基づき、会長の他に 2 名の委員に議事録へ
の署名をいただくことになっております。つきましては本日の議事録の
署名人を労働者側につきましては唐澤委員、それから使用者側につきま
しては會津委員になっていただきたいと思いますのでどうぞよろしくお
願ひを申し上げます。

続きまして東京地方労働審議会運営規定第 9 条の規定に基づき、本審
議会に労働災害防止部会、家内労働部会、港湾労働部会を設置すること
となっておりますが、部会に所属する委員、および専門委員につきまし
ては、地方労働審議会令第 6 条の規定によりまして会長が指名すること
となっております。そこで各部会に属すべき委員および専門委員につき
ましては、お手元の資料 1 の所属部会別の委員名簿案のようにさせてい
ただきたいと存じます。なお星印が付いている委員は、本日の審議会の
委員でございます。事務局におかれましては、本日欠席されております
小西委員、長江委員、恵島委員に本件結果をご報告いただきますようお
願ひいたします。

続きまして、議題第 3 の令和元年度における重点対策事項に係る進捗
状況、上半期についてでございます。それではこれにつきまして事務局
よりご説明をお願ひいたします。

雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部の高橋でございます。着座で失礼いたします。雇
用環境・均等行政の上半期の取組状況と下半期の取組についてお手元の
資料に基づいてご説明いたします。3 ページをお開きください。1 は、働
き方改革推進の取組で今年度の最重点でございます。上半期働き方改革
推進のために局長等幹部が労使団体や企業トップ等を訪問し、取組を促
すとともに企業の好事例についてはサイト等で情報発信を行っております。
また、2 の働き方改革に取り組む中小企業、小規模事業者に対する支
援として、働き方改革推進支援センターを通じて、出張相談会や個別訪
問による相談などの支援を行っており、下半期も引き続き行ってまいり
ます。4 ページになりますが、この他連携協定を締結している金融機関や、

東京都などと連携して効果的な働き方改革の推進に努めております。

下半期としての取組でございますが、公労使会議でもある東京労働懇談会を開催し、構成委員間で幅広い情報共有を行います。そして先月になりますが、11月は「しわ寄せ防止月間」でございました。大企業の働き方改革の取組が、中小企業の働き方改革の妨げとなるしわ寄せ防止のため、月間を中心に管内大企業のトップ等に訪問要請しているところでございます。

5ページになります。2の女性の活躍推進等でございます。上半期の女性活躍推進法の進捗状況については、一般事業主行動計画の届け出率は99.0%、次世代育成支援対策推進法の状況は、96.5%でございます。いずれも100%に達するよう、引き続き対象企業に計画を策定し、届出るよう指導してまいります。認定に関しましては、女性活躍推進法のえるぼし認定は483件、対前年で見ると伸び率が少ないですが、全国の52.5%を占め、次世代のくるみん認定は1,096件、全国の34.1%、プラチナくるみんは140件で全国の42.4%を占めております。下半期も引き続き認定申請を促してまいります。女性活躍推進法に関しましては、改正法が成立し6月5日に公布されました。義務企業の対象が301人から101人になり、また大企業に関しましては情報公表の項目が1つから2つに、またプラチナえるぼしが、新設されることとなっております。下半期は同時に改正されました労働施策総合推進法も併せて説明会を開催するなど、あらゆる機会を通じて周知を図ってまいります。

3の雇用均等分野における均等法等の施行状況でございます。旧雇用均等室での所管法の男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に関しては、法の履行確保のために周知に努めております。法の施行状況を把握するため、報告徴収を行い、助言・指導を行っています。上半期におきましては均等法に関しては約7割、育児法に関しては約9割の企業に助言を行っています。その内容は助言・指導の内訳にもありますように、ハラスメント関係の項目が十分に規定等されていないために、助言・指導を行っているところです。是正は1カ月の期限までに間に合わない場合もございますが、最終的には規定等が整備され是正されております。下半期も引き続き法の周知徹底を図るとともに法違反を是正させ、法の履行確保を図ってまいります。

6ページになります。4の雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保でございます。同一労働同一賃金といわれているパートタイム・有期雇用労働法の来年4月の円滑な施行のために、説明会、個別相談会をはじめ、あらゆる機会を通じて周知を図っているところで、相談件数も施行を目

前に徐々に増加しているところでございます。下半期も引き続き周知に努めるとともに、業種ごとの説明会を開催するなど工夫してまいります。

5の総合的ハラスメント対策の一体的実施でございます。セクシュアルハラスメント、妊娠、出産、育休等に対する嫌がらせ、いわゆるマタニティハラスメント、パワーハラスメントの相談件数は増加傾向にございます。セクハラおよびいわゆるマタハラにつきましては、それぞれ男女雇用機会均等法、育児・介護休業法において、事業所に防止対策を義務付けておりますが、パワハラに関しても先の国会で改正労働施策総合推進法が成立し、防止対策が義務付けられることになりました。

どのようなものがパワハラに当たるかについては指針において定められ、先般案が示されましたが、近日中に告示の予定だということでございます。下半期の取組ですが、今年12月は「ハラスメント撲滅月間」でございます。これに併せて特別相談窓口を開設して、迅速な相談対応を行うとともに、先程の指針が告示されたのちは大企業の施行が来年の6月の予定ですので、あらゆる機会を捉えて周知啓発を行ってまいります。

最後7ページになります。6の個別労働紛争の解決制度に関する施行状況でございます。上半期の総合労働相談件数は76,320件で前年同期に比べて1.5%ほど増加している一方で、民事上の個別労働紛争相談件数は7.5%減少しており、その影響で労働局長による助言・指導、紛争調整委員会によるあっせん申請受理件数がそれぞれ減少しております。相談、助言・指導、あっせんの内容別件数では、いずれについてもいじめ、嫌がらせに関するものが増えております。あっせんについては参加率、合意率共、全国平均を若干上回っている状況にございます。なお、来年6月に改正労働施策総合推進法が施行されますと、大企業におきまして、いじめ、嫌がらせはあっせん制度から調停制度への運用となることになっております。下半期もあらゆる機会を捉えて総合労働相談コーナーを周知し、相談への的確な対応、個別労働紛争の円滑・迅速な解決を図ってまいります。以上でございます。

労働基準部長

それでは労働基準行政について説明いたします。資料の8ページになります。働き方改革の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上でございます。(1)の長時間労働抑制・過重労働による健康障害防止に係る監督指導等でございます。この関係の長時間労働に関する監督につきましては、引き続き重点監督を実施しております。上半期の4月から9月の状況ですが、時間外・休日労働が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場に対する監督・指導に対しては、これは速報値でございますが799件、長時間にわたる過重労働による過労死等に係る

労災請求が行われた事業場に関する監督・指導の実施については 112 件ということで、これも速報値ですが、監督をしているところです。この件につきましては引き続き窓口による説明や指導に合わせて監督・指導を随時行っていくということにしております。11 月、今日で 12 月 1 日となりますが、11 月は過重労働解消キャンペーンとしまして、さまざまな取組を行ったところです。まず 1 点目が重点監督の実施、2 点目が「過重労働解消相談ダイヤル」、今までですと 11 月に相談ダイヤルをやっておりましたが、今回は 10 月 27 日に無料相談を行いました。それから 4 点目でございますが、ベストプラクティス企業の職場訪問、局長に会社へ訪問していただいて、長時間労働の抑制や過重労働にならないためのどのような対応をしているのかということを行って見ていただきました。これが 11 月 27 日でございます。(2) ですが、中小企業等に対する改正労基法等の周知徹底でございます。中小企業の時間外労働の上限規制の適用があと 4 カ月となっておりますが、この 4 月からずっと中小企業に対する改正労基法の周知、徹底を進めております。大きくは労働時間改善指導・援助チームというものを監督署に設置しまして、これらのメンバーがいろいろ対応しております。1 つ目アとしては労働時間相談・支援班が行う窓口の相談、それから事業場への個別訪問をして法令や労務管理体制についての相談への対応や支援の説明をするといったものでございます。

今の段階で、説明会に出てきていただいた事業場が半年間で 17,556 事業場、訪問したところが約 2,100、窓口でも 15,000 弱説明しておりますが、まだまだ足りないという認識でございます。それから 2 つ目イとして調査・指導班となりますが実際に監督指導を行うということで、大きく 2 つでやってきているところです。下半期の取組につきましては、1 点目、令和 2 年 4 月から始まる中小企業に係る上限規制の適用前に、円滑に中小企業の皆さんが対応できますように説明会、個別訪問による支援を積極的に実施するということです。さらにそれだけではなかなか厳しいものですから、併せて広報を実施する、また商工会や商工会議所のほうにも監督署長が訪問させていただいて、経営指導員の方に説明するなどということもやりながら、いろんな手段を使いながら周知、広報を行っているところです。2 点目ですが、中小企業の長時間労働の抑制の妨げにならないように、しわ寄せ防止対策というものを進めていくといったことで、後半に向けてさらに努力してまいりたいと考えております。

9 ページでございます。9 ページは申告・相談への迅速・的確な対応でございます。申告、相談につきましては、申告については 4 月から 9 月

で 2,137 件、相談については 152,187 件ということで、前年よりも申告は少し減ったのですが、相談が増えたといった状況です。申告事案については、優先的に監督指導を実施して適切に対応していきたいと考えております。右側でございますが、外国人労働者の相談コーナーの拡充です。前回の審議会の中でも説明しましたが、今年度から言語が 2 か国増えましてミャンマー語、ネパール語を加えて、英語、中国語、タガログ語、ベトナム語の全 6 か国語で相談を行っているところでございます。去年より相談件数もだんだん増えているといったところです。今年から始めたミャンマー語、ネパール語については周知はしているのですが、なかなか件数が上がってこないということで、後半に向けて周知を行って、相談件数を増やしていきたいと考えております。

10 ページでございます。第 13 次東京労働災害防止計画 2 年度目における労働災害防止対策でございます。死亡災害ですが、令和元年度 9 月の速報値については、死亡が 30 件、前年同期でマイナス 5 人です。右側にグラフがありまして、左側のグラフは死亡災害の全産業ですが、35 人から 30 人減って、建設業は特に死亡災害の減が大きいという状況でございます。休業 4 日以上之死傷災害ですが、令和元年 9 月の速報値で 6,436 件で、前年同期とほぼ同じペースでございます。実は昨年に相当労働災害が増えたということもあって、10 年ぶりに労働災害が 1 万件を超えたという状況の中で、同じような数字ということは非常に高い発生件数で推移しているという状況にあります。右側のグラフを見ますと、全産業の中でも特に第三次産業が多くなっているということ、建設業も残念なことに令和元年については増えています。実は建設業は平成 30 年につきましては、ほとんどの産業で労働災害が増えている中で、災害が減ったのですが、今回は逆に増えてきてしまったという状況にあります。

そういった状況の中で、まず死亡災害や重篤災害の発生件数が多い建設業については、墜落、転落災害の防止を中心に指導を行っていくとともに、他には昨年度は火災災害が建設業において発生していますので、火災による労働災害防止ということで説明会を行って、今重点取組期間ということで各署で建設業の監督に当たっては火災防止を指導していくということに進めているところでございます。また CO 中毒（一酸化炭素中毒）に対しても、毎年数件ずつ起きているという状況がありますので、これについても何とかなくしたいということで、12 月 10 日、来週ですか。セミナーを開催して、CO 中毒の防止の徹底を図っていきたいと考えております。その他陸上貨物運送事業につきましても、災害が多いということで、先日 11 月 22 日に陸運関係のパトロールを局長に行ってい

ただいたところでは、あと、業種横断的な労災防止対策の中で、転倒対策でございます。平成30年は当初に、雪が降ったということで、非常に転倒災害が多かったという状況もありますので、今年度は、雪が降るか分からないのですが、冬期における積雪や凍結による転倒防止対策の周知ということで、今から徹底的にやっていきたいと思っています。今リーフレットを作成していきまして、リーフレットを使って各方面に指導を行っていききたいと考えております。

それから次の11ページでございます。職場におけるメンタルヘルス対策の推進でございます。まずストレスチェック制度実施の推進ということで、右側のグラフがありますが、ストレスチェックの実施結果報告の提出率が82%ということで、もう少し上げていかなければいけないということで今やっております。それから、結果報告の未提出の会社に対しては集団指導、個別指導を行って、結果報告の提出を何とか上げていきたいと考えております。それから(3)の治療と仕事の両立支援ですが、産業保健フォーラムを10月2日に実施しましたし、推進チームの会議についても10月29日に開催しております。また、1月に両立支援セミナーを実施していききたいと考えております。あと、熱中症につきましては、昨年、非常に暑かった状況の中で、熱中症で死亡災害が出たという状況もありまして、今年については熱中症対策を相当やりました。2月段階からパンフレットを27,000部作成して、各方面に配布して、会議を開催する、セミナーを開催するというので、いろいろな会社の方に来ていただいて周知をしたところでございます。それから外国人向けに先ほど言いましたミャンマー語、ネパール語や中国語などを含む6か国語のリーフレットを作成して各方面に配るということをやったところです。

それから12ページです。最低賃金制度、家内労働制度の適切な運営となります。こちらにつきましては最低賃金が10月1日付で1,013円、前年に比べて28円アップということで発効されています。この最低賃金につきましては、周知を進めており、都内の全自治体の広報紙への掲載を100%目指しております。また、学生向けの周知も行っており、大学生向けにパンフレット、ポスターの掲示、それから学校にお願いをしてメール配信をしてもらう、ポータルサイトに掲示してもらうということを進めて、学生が今の最低賃金がいくらなのかというのが分かるように、いろいろな取組をしているところでございます。

最後の13ページでございます。迅速・適正な労災補償の実施でございます。労災補償につきましては、私どもとしましては迅速・適正な処理ということで上半期やっているところですが、後半についても認定基準

に基づき、迅速・適正な労災認定を行ってまいりたいと考えております。
以上でございます。

職業安定部長

それでは職業安定部の小林でございます。職業安定分野の取組につきまして14ページを開いていただければと思います。最近の雇用情勢でございますが、右中段のグラフにお示ししているとおり、都内の有効求人倍率、前年同期と比べると若干低く推移はしているようでございますが、それでも依然として2倍台の高水準ということでございますので、改善が進んでいるとしているところでございます。しかしながら労働力不足による人手不足感が強まっていること、また働き方改革を着実に進めていくためにも、人材確保支援が重要ということで、より一層のマッチング精度を高めていくことが最重点課題となっております。このため都内のハローワークでは、右上段に記載をしておりますが、求人者や求職者への支援の充実強化を図り、特に厳しい中小企業の人材確保の課題解決を図るため、求人者支援に軸足を置いて各施策に今取り組んでいるところでございます。こうした中、9月のマッチングの状況は右上の表のとおりでございますが、就職件数は95.8%、充足数は96.4%と、残念ながらいずれも目標には届いていないという状況となっております。雇用情勢が改善している難しいマッチング環境の中ではありますが、引き続き成果目標の確実な達成に向けて積極的能動的マッチングをはじめとする各施策に取り組んでまいります。

次に、15ページをご覧ください。地方公共団体と一体となった雇用対策の推進ということですが、先程申し上げました各施策をさらに効果的に推進していくためには、地域の抱えるさまざまな雇用、労働課題に取り組んでいる地方自治体とハローワークがそれぞれの強みを発揮し、一体となった雇用対策を推進していくことが重要であると考えております。このため東京都との連携では、中央の上段に記載しておりますが、平成27年2月に締結いたしました東京都雇用対策協定に基づきまして、毎年度事業計画を策定して地域の課題を機動的かつ総合的な雇用対策を連携協力して実施しております。今年度の安定部は45の事業について連携をしております、年々増えてきているという状況でございます。また区市町村との連携は中段に記載しておりますが、地域雇用問題連絡会議の開催によりまして、情報共有を密にし、下に書いてありますような各種事業を連携協力して実施しております。さらに左の生活保護受給者等を中心とした一体的実施事業や、右上段のふるさとハローワーク事業などに取り組みまして、一定の成果が出ていることに首長さんからも高い評価を得ているところでございます。引き続きそれぞれの成果目標を達成

するために、各施策にしっかりと連携協力して取り組んでまいります。

次に、16 ページをご覧ください。人手不足分野についてでございますが、こちらの人材確保支援につきましては、特に介護、看護、保育、建設、運輸、警備など、雇用吸収力の高い分野のマッチング支援につきましては、昨年の4月に7カ所のハローワーク内に設置いたしました「人材確保就職支援コーナー」を中心に、右下の写真にありますとおり、事業所見学と面接会をセットにしたツアー型面接会など、各種効果的な取組を実施しているところでございます。そもそもこの分野は希望する求職者がさらに少ないという状況でありますので、少しでもこうした職種の求人を目を向いてもらう取組として、このツアー型面接会あるいは企業説明会など、各種イベントは求職者の掘り起こしに効果を上げており、今年度9月までには486回実施いたしまして、就職件数も赤いところにあります。10,778件と目標を達成するなど、順調に成果が出ているところでございます。引き続きこうした工夫した効果的な各種イベントの実施など強化して取り組んでまいります。

次に、17 ページをご覧ください。多様な人材の活躍促進ということで、ここからは個別対策についてです。(1)の女性の支援でございますが、特に支援が必要となる①のひとり親の方々や、②の就職を希望する子育て女性の方々に対しましては、都内3カ所に設置いたしました「マザーズハローワーク」と7カ所のハローワーク内に設置した「マザーズコーナー」を中心に、各種支援サービスを展開しているところでございます。その中で②の子育て女性の方々に対する支援では、担当制による個別支援が効果を発揮しておりまして、9月までの就職実績は表に記載のとおり、「マザーズハローワーク」そして「マザーズコーナー」とともに目標を達成するなど、引き続き就職支援に努めてまいります。

次に、(2)の外国人の支援でございますが、②の留学生を含む高度外国人材については、「東京外国人雇用サービスセンター」を中心に、③の留学生のアルバイトを含む定住外国人につきましては、「新宿外国人雇用支援指導センター」を中心に取り組んでいるところでございますが、9月までの就職実績は表をご覧くださいのとおり、いずれも就職は対前年比2桁と大きく減少しております。求職者が減っているということもあるのですが、特に「新宿外国人雇用支援指導センター」では日本語学校で学ぶ留学生の激減が大きな要因となって、大きく減っているというところでございます。引き続き外国人求職者の確保に向けた取組を進めるとともに、効果的な就職支援に取り組んでまいります。

次に、18 ページをご覧ください。(3)の障害者の支援についてござ

います。②の企業につきましては、6月1日現在の雇用状況をここにグラフにお示ししておりますが、今年状況は今月公表ということで、現在集計をしております。集計段階でありますので、ここには記載していませんが、昨年の実雇用率が1.94%ということになっておりますが、今の段階で2%ぐらいになるのかなというところを予測をしております。各企業の理解ある取組によりまして、年々障害者の雇用状況は改善しているという状況にあります。しかし一方では雇用率未達成となる企業も多く見られることから、引き続きメリハリを付けた計画的な企業への支援、指導を強化して取り組んでまいります。③の障害者につきましては、雇用率達成指導と連動した職業紹介の実施により、9月までの就職実績は4,500件と、過去最高となった前年を上回っている状況でございます。引き続ききめ細やかな相談、支援、関係機関と連携したチーム支援により、就職促進を図るとともに、今後も増加傾向にある精神障害者の雇用促進を図るため、就労パスポート事業、この新たな事業の普及啓発にも取り組んでまいります。一方(4)の高年齢者の就職支援についてでございますが、①に記載のとおり本年6月1日現在における都内31人以上規模の65歳まで雇用確保措置の企業割合は、ここに記載のとおり99.8%ということで非常に高く、またグラフにお示ししているとおり、65歳を超えても働ける企業割合も着実に増加するなど、人手不足を背景に高齢者の就労環境を整える企業が増えてきている状況にあります。一方、高年齢者につきましては、依然として60歳以上、特に65歳以上の求職者が増加しておりまして、ハローワーク内に設置しております「シニア応援コーナー」を中心に各施策に取り組んでいるところでございます。9月までの60歳以上の就職実績は、65歳以上の就職が押し上げておりまして、合計で13,304件ということで、前年同期を大きく上回る成果を得ているところでございます。引き続き生涯現役社会の実現に向けて、年齢にかかわらず働ける企業の割合を増やすとともに、「シニア応援コーナー」を中心に高年齢者の就職支援に取り組んでまいります。

次に、19ページをご覧ください。(5)の若者の支援についてでございます。①の新卒者につきましては、アの都内高卒予定者、イの大卒予定者を表にお示ししているとおり、内定率が高い水準で推移をしており、依然として企業の採用意欲は高く、新卒者を取り巻く環境は順調であり、引き続き卒業まで全員内定の実現を目指し、未内定学生、生徒への支援に取り組んでまいります。また、右側の②の若者の支援でございますが、都内3カ所の「わかものハローワーク」を中心に、フリーター等の正社員雇用化に向けて個別担当制によるきめ細やかな就職支援等に取り組ん

でおります。9月までの実績は表に記載しておりますが、どちらも新規求職者は前年比5%程度減少というふうになっておりますけれども、就職件数で見ますと上段の「わかものハローワーク」のほうが、前年比の減少幅は小さくなっていて、これは個別担当制の効果が出ているのかなと考えております。いずれにしても若い人たちが、リピーターとして、ハローワークにつながらないというのが就職件数の大きなマイナスになっておりますので、引き続き若者向け面接会、セミナーなど積極的に実施して、若年者をハローワークにつなげていく取組を実施してまいります。

なお、令和元年度下期の一番右下に書いておりますけれども、就職氷河期世代の方々の支援につきましては、現在、本省において来年度の全国実施に向けて準備が進められておりますけれども、東京都におきましては就職氷河期世代への支援は待ったなしの課題であること、また企業の中には就職氷河期世代を積極的に募集採用したいという採用意欲の高まりも見られることなどから、本年11月18日からハローワーク池袋と立川の2カ所に「ミドル世代チャレンジコーナー」を設置し、先行的に就職氷河期世代の方々に対する支援を始めたところでございます。

次に、20ページをご覧ください。職業訓練の関係でございますけれども、職業訓練は就職支援の効果的な手段の一つでもあり、また生産性を高めていくためにも重要であります。しかしながら、受講申し込み者が減少傾向にありますので、引き続きハローワーク未利用者へのハローワークトレーニングの積極的な周知広報による受講希望者の確保に取り組むとともに、訓練機関との連携により訓練受講者の早期就職支援に取り組んでまいります。次に、右側はハローワーク総合評価の基礎となる主要な成果指標の、9月までの進捗状況を記載したものでございます。その中で(3)の④、⑦、⑧など正社員に関する指標が伸び悩んでいる状況にあります。引き続き目標達成に向けて局所一体となって取り組んでまいります。

最後に21ページをご覧ください。これはお知らせ的な話ではございませんけれども、ハローワークの職業紹介機能の充実強化の一つとして、職業紹介の業務システムが今般抜本的に見直しをされ、来年の1月6日から新しいシステムとしてスタートいたします。今回の見直しの最大のポイントは、IT活用による利便性の向上という点で、このことにより利用者の拡大を図り、業務の効率化により真に支援の必要な方へのサポートの充実を図っていくということでございます。具体的には中央に記載しておりますけれども、求職者や求人者共に、ハローワークへ出向くことなく、自宅のパソコンなどによりオンラインで登録申し込みができる他、

求人情報の提供や各種イベントの情報の配信、求人企業から求職者へのリクエストなど、オンラインサービスが充実強化されるというものでございます。今後時期を見て段階的に機能をアップさせ、最終的には右の上から 2 つ目の囲みにありますけれども、自主的に応募ができる方はオンラインで直接応募が可能というようなところまで改善がされるというような状況になっております。現在求人者、求職者等に対して周知広報を実施しております、スタート直後にご不便をおかけする点もあるかと思っておりますが、引き続きしっかりと求人、求職者ニーズに応じたきめ細やかな支援に取り組んでまいります。私からは以上でございます。

需給調整事業部長 続きます、私からは需給調整事業関係につきましてご説明させていただきます。資料 22 ページになります。まず東京労働局管内の民間人材ビジネスの最近の動向でございますけれども、許可届出状況としまして、派遣では昨年 9 月末で平成 27 年改正派遣法による旧特定労働者派遣事業からの許可制による労働者派遣事業への切り替えの経過措置というのが終了いたしました。それに伴いまして、経過措置期間内に切り替え申請を行わなかった事業者がなくなっておりますので、労働者派遣事業者総数は大きく低下しております、年度末時点では 12,000 程度となりました。その後、派遣事業者数は微増しまして、9 月末現在では 12,200 となっております。また職業紹介事業者についてでございますが、こちらはコンスタントに増加しております、現在 8,200 ほどとなっております。

下に許可の推移が載っておりますけれども、派遣につきましては 6 月まで切り替え申請を出していた旧特定労働者派遣事業者の方の申請の処理というものがございまして、月々 300 前後の新規の事業者があつたのですけれども、これが 6 月に終了しまして 7 月以降そちらのほうは低下しているという状態でございます。これに対しまして平成 27 年から切り替え申請というものがございまして、3 年で最初の更新申請の時期が巡ってまいりますので、最近は、100 を下回っておりました更新件数が増加しております、130 を超える更新数があります。先程申し上げました今年の 6 月まで 300 ぐらいありましたということですので、最後は 300 前後まで増えていくということになっていくと思います。職業紹介事業の許可についてでございますが、昨年の 7 月頃から増加し始めまして毎月コンスタントに 100 を超える事業者の方が新規に許可を得て参入されております。更新も増えておりまして、民間職業紹介事業者数の伸びにつながっております。下半期につきまして、派遣事業、職業紹介事業の許可申請に係る業務量が増加することが見込まれておりますので、これにつきまして処理を迅速かつ適切に実施してまいります。

特に、次の事業報告におきまして、派遣の同一労働同一賃金に関する労使協定がある場合は、これを添付するということにもなっておりますので、こうしたことの周知についてもしっかりと努めてまいりたいと思っております。

続きまして、法制度の周知関係でございます。同じく 22 ページ右側でございます。従来より、上段の派遣元責任者研修や許可証交付式等の集団指導というかたちで労働者派遣法や職業安定法の改正内容の周知を行っております。本年度上期のこれらのセミナーは、計 69 回、3,868 事業所について実施しております。特に派遣の同一労働同一賃金につきましては、上記に加えまして特化型のセミナーとして大規模セミナーを 7 月に 4 回、小規模セミナーを派遣元向けと派遣先向けに分けて、それぞれ 9 月から海岸庁舎で毎月開催することとしております。9 月までの実績といたしましては計 6 回 2,881 事業所に対して集団指導を行っております。派遣元、派遣先共に多数の参加希望をいただいております。特に派遣元向けセミナーは満員御礼状態が続いておりますので、10 月以降開催回数を増やしております。11 月開催までの参加者数は現在 3,617 事業所となっております。前年度となりますが本年は 3 月にも大規模セミナーを行っております。それも含めまして、これまでの説明会全体では 5,844 の参加をいただいているという状態でございます。またパンフレットの配布等はいろいろな機会を捉えて実施しております。上期では延べ 11,227 事業所に対して配布しております。下半期につきましてですが引き続き各種の機会に情報提供を行いますとともに、特化型のセミナーといたしまして、定員規模 1,500 名の大規模セミナーを 1 月に 2 回メルパルクホールで開催予定です。また、小規模セミナーについては、同じく東京労働局海岸庁舎のほうで派遣元事業主向けに 11 回、派遣先事業主向けに 9 回というのを予定しております。

続きまして、23 ページで指導監督状況についてでございます。まずは苦情、相談状況でございますけれども、労働者派遣事業では全体に大きく減少しております。昨年度は派遣先などから、期間制限延長の手続きなどに関するご質問も多くありました。また 3 年の期間制限の質問などもございましたので、それらがなくなってきたものによるものと思われる。また職業紹介関係では職業安定法の改正について、昨年 1 月 1 日から施行されたということもございますので、そちらが変化につながっているのかと思っております。少々増加しております。労働者からの相談内容といたしましては、派遣では派遣と請負の区別についてや、就

業条件の明示について、派遣元が苦情対応をしっかりとしてくれないなどというものがございます。職業紹介関係では例年と同様労働条件の明示に関することが多くなっております。申告件数は、昨年、従来に比べて大きく増加したのですが、今年も昨年度と同程度で推移しております。続きまして、右側の個別指導監督についてでございます。実施事業者数は対前年度同期比でいずれも 10%程度の増加となっております。是正指導率は約半数程度となっております。平成 27 年法改正に際して各種の改正がございましたが、契約書等いろいろな形式について最近皆さん整ってまいりまして、定期指導などにおいても、形式違反が減少してきているという印象でございます。下半期につきましても、同一労働同一賃金に関する周知に努めますとともに、これまでの派遣法改正や、安定法改正についても雇用安定措置等に重点を置きつつ指導監督を進めていくこととしております。また特にいわゆる偽装請負や多重派遣等については厳正な指導監督を実施してまいりたいと思っております。以上です。

労働保険徴収部長 それでは、最後に私から労働保険適用徴収分野におきます、重点対策の取組状況について説明をさせていただきます。東京労働局管内におきます労働保険等の徴収決定額は、全国の約 3 割に及んでおります。労働行政を運営する財源を確保するという役割において、当局の位置付けは極めて重要なものとなっております。それでは資料最終ページ 24 ページをご覧ください。当年度におきましても、昨年度から引き続き労働保険の未手続事業一掃対策の推進、労働保険料等の適正徴収、そして労働保険事務組合に対する指導等の 3 点を重点対策として取り組んでいるところ です。

第 1 点目の労働保険の未手続事業一掃対策につきましては、第 6 次労働保険未手続事業一掃対策 3 カ年計画に基づきまして、未手続事業の的確な把握、受託事業者と連携した加入勧奨の実施、そして度重なる指導にもかかわらず、手続きを行わない事業主に対する職権成立に取り組んでおります。資料右上の未手続事業一掃対策の推進状況をご覧ください。当年度の成立目標件数は、前年度と同じ件数の 9,200 件といたしました。上半期の成立件数は 4,005 件、年間目標件数に対する達成率は 43.53% となっております。これは昨年度の同時期と比べますと、478 件、5.19 ポイント上回っております。下半期は 11 月の労働保険適用促進強化期間に、東京労働局のホームページおよび地方自治体の広報紙等へ記事掲載や関係機関への協力依頼を行うなど、広報活動を集中展開してまいりましたが、今後も未手続事業の的確な把握、より一層の効果的な加入勧奨に取り組んでまいります。

第 2 点目の労働保険料等の適正徴収につきましては、労働保険の年度更新の他、口座振替納付や電子申請の利用促進等を実施しております。資料の右中段にございますが、労働保険料徴収決定および収納状況をご覧ください。当年度におきましては、労働保険料の目標収納率は昨年度の 99.35%以上としております。9 月末現在の状況ですが、徴収決定額が約 7,164 億円に対しまして、収納額が約 3,036 億円、収納率は 42.38%となっております。収納率は昨年度の同時期と比べますと、0.25 ポイント上回っております。目標の達成に向け順調に推移しているところです。下半期におきましては、労働保険の年度更新もひと区切りつきましたので、労働保険料の算定基礎調査を着実に実施する他、引き続き滞納事業主に対する納付督促を行い、昨年を上回る収納率の達成に努めてまいります。

第 3 点目の労働保険事務組合の指導等でございますが、東京労働局管内の労働保険事務組合数は、平成 31 年の 3 月末現在で 760 組合ございます。労働保険事務組合が労働保険に係る事務の委託を受けている事業所数は、約 174,000 と、適用事業所全体の約 4 割を占めております。こういったことから、労働保険事務組合制度が十分に機能し、その信頼性を確保するために計画的な監査、指導を実施しております。資料には数字として記載はございませんが、当年度の監査計画は年間 320 件としました。上半期は 169 件、52.81%の監査を実施をしております。下半期におきましても、監査、指導を実施するとともに、事務組合の担当者を対象とした研修会を開催するなどして、事務組合の支援に努めてまいりたいと考えております。私からは以上でございます。

野川会長

ただ今東京の労働行政の具体的な内容につきまして、各担当部局より一括してご説明をいただきました。かなり多様な範囲にわたってございましたが、ただ今のご説明につきましてご質問、ご意見等を自由にいただきたいと存じます。いかがでしょうか。脇坂委員。

脇坂委員

労働災害についての質問、10 ページの表で、私がこの審議会に入ってからずっと、こういう表を見せていただくと、伝統的建設、運輸はむしろ減少傾向で、増えているのはいわゆる第三次産業が増えている、今回のケースでも外国人労働者、10 ページの右下にありますように、商業や接客娯楽業ですね。ここで多いわけなのです。いつも聞いているのですが、どういう原因でこういうところに起きているのですか。対策のほうに、第三次産業、ロープ高所作業における墜落というふうに書いてあるのですが、こういう業界はロープ高所作業がありそうでないような感じがするのですが、どういう案件が多いのですか。

労働基準部長 労働基準部の中村です。どういう災害が多いかというのと、転倒災害が多いです。

脇坂委員 転倒ですか。

労働基準部長 第三次産業においては、転倒、社会福祉施設になりますと腰痛が出てくるのですが、転倒が一番多いのが現状となります。

ロープ高所作業というのが、清掃で窓を拭く際に身体を保持するために使用する、あのロープです。

脇坂委員 分かりました。転倒、どうして転倒するのですか。

吉岡委員 転倒は基本的に、小売りなどですと売り場や、製造をしている後ろのバックヤードです。

脇坂委員 バックヤードのところですか。

吉岡委員 そうですね。下がぬれていたりです。

脇坂委員 ぬれているからですか。

吉岡委員 はい。

脇坂委員 指導を、これだけいつも多いし、外国人労働者も増えているのだから、今のようなバックヤードの対策といいますか。

労働基準部長 転倒災害につきまして、今回リーフレットを作成しようと思っております。特に商業については、いろいろな会社をお呼びして、説明会をすることなどを今考えております。ただ実際どこまで効果を上げられるか、もう少し検証しながら対策を考えていきたいです。転倒についてなかなか対策も難しいところもありまして、段差をなくすなどというのは、すでに対応しているところが多く、また、今小売りやいろんな商業でも通路と荷物を置く場所を分けているなど、いろいろやっていたのですが、どうしてもそれでも転倒してしまいます。飲食業の場合、床を濡れたままにしておくと滑ってしまうので、拭くようにということで、いろんな場面で周知をしていくのですが、できれば大きな会社を中心にまずは周知をして、それから様々な会社に展開していくというかたちかなということ今考えています。

脇坂委員 私が心配しているのは外国人が増えているでしょう。言葉の問題やコミュニケーションの問題などです。同じ転倒にしてもです。気を付けたほうがいいです。

労働基準部長 そうですね。外国人労働者は飲食業等で、包丁などで手指を切ってしまうものもありまして、今回先ほど説明しました熱中症については、外国人向けリーフレットを作ったのですが、転倒やそういう災害についても作れないかということで今検討しております。

脇坂委員 検討するのですか。はい分かりました。

野川会長 他にいかがでしょうか。お願いいたします。

唐澤委員 唐澤と申します。

野川会長 唐澤委員。

唐澤委員 同様に 10 ページのところの労働災害の発生状況のところでは、私は建設の分野なのですが、この表ですと労働者だけになるかと思うのですが、今建設現場のところではかなり中小零細事業主も入っているし、ひとり親方もかなりの数入ってしまっていて、そういったところだと、その方たちをぜひこういった表のところでは一括してやっていただければありがたいというのが、これは厚労省の管轄なのかもしれませんが、お願いはしたいなと思います。なぜなら結構組合で相談を受けると、ひとり親方の方の事故やそういったのが多いものから、労働者だけで見るとはなくて、ひとり親方や事業主を含めた、特別加入者も含めたところではぜひ出していただけたらありがたいなと、お願いです。

労働基準部長 実はこの災害の統計というのは、労働者死傷病報告をベースとして作成されているものですから、どうしても労働者というのが前提になります。一人親方や中小事業主の中で特別加入の方を取れるかもしれませんが、なかなか今私の思う限り、すぐに出せるという自信はないです。すみません。どうしても労働者死傷病報告から災害統計を取っているという状況なので、このような数字になってしまいます。

野川会長 今の提案は少し検討していただいて、どのようなかたちで対応できるかをお願いします。他にいかがでしょうか。では吉岡委員と齊藤委員ですか。順番をお願いします。

吉岡委員 僕のほうは中村さんにぜひ一つお願いしたいのは、第三次も社会福祉施設や介護の施設などそういう分野も、かなり腰を痛めたりなどという部分で、4 日以上ということでは死傷病出ているかと思っておりますので、第三次のところも、先ほど脇坂先生も言われましたけれども、商業や流通のみならず、その辺のところも全部行くと大変なことになりますので、その辺のところでは非常に増えているといわれる介護の現場の部分や、社会福祉施設のほうの数字も入れていただければ大変ありがたいです。

齊藤委員 いつも細かい数字はいただいているのですが、ぜひこういうところにも載せていただけるとありがたいと思っております。以上です。

労働基準部長 続けてよろしいですか。

野川会長 分かりました。社会福祉は労働災害防止の重点業種でもありますので、その点は承知いたしました。

齊藤委員 齊藤委員をお願いします。

野川会長 齊藤委員 ちょっと観点違いますけれども 2 点ほど要望になります。ハラスメン

トの関係なのですが、パワーハラスメントにつきましては先程のご説明もありましたとおり、来年の6月施行ということで、関係の省令、指針などが11月の20日にまとめられたと認識しているのですが、施行に当たってこれから法案というのが審議されていくという中では、審議会の中で公労使の皆さんがいろいろと意見を交わしてきた内容というものをしっかりと周知していただきながら、法律の趣旨というものも企業の皆さん、また従業員の皆さん、労働者の皆さんにも徹底して行って、今非常にハラスメント関係のご相談が多いというものをなくしていくところにつなげて行っていただければというふうに思っております。

もう一つは求人関係なのですが、今非常にハローワークでの紹介で、就職につながっているというようなお話もあったのですが、働く現場のところではAIやビッグデータというふうに、新しい技術がどんどん進化してしまっていて、求人と現場でほしい人材というものと、求人してくる方のスキルというもののミスマッチが、最終的に高度人材のところの就活につながっていかないのではないかとということ懸念しておりますので、できれば再就職に当たっての職業訓練という観点では、最先端のものをできるだけ身に付けていただけるようお願いしたいのと、学生の入り口のところの就活のところも重要なことだと思っております、そこでつまづく非常にその後働こうという意識が起こらなかつたりということもありますし、若年者の離職もすごく多いというのが課題になっているのではないかと思いますので、ぜひ若年層の方たちの離職期間が長くないように、その辺のバックアップというものもお願いしたいと思っております。

野川会長 2つの担当部所に関わるご要望でしたが、それぞれいかがでしょうか。

雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部でございます。パワーハラスメント関係の周知についてのご要望をいただいたところでございます。省令、指針、告示がもうすぐあると聞いております。本省の担当課長を講師に来年年明け大規模な説明会を開催する予定でございます。その際に法の趣旨や審議会での審議内容等も含めた説明をお願いするとともに、私どもが説明する時にも、時間のある限り、そのような内容を含めた説明、周知をしてまいりたいと思っております。

職業安定部長 職業安定部でございます。職業訓練の関係でございますが、そういうスキルアップが図られるような訓練科目の要望があるということはお伝えを申し上げますとともに、今、高・障・求機構ではオーダーメイド型の訓練を実施しております、就職した後にこういうふうにスキルアップをしてもらいたいというオーダーをしますと、それに見合う訓練もでき

るようになっておりますので、そういった関係の周知啓発も引き続きしっかりとやっていきたいと思っております。それから若年者の定着につきましては、これは本当に課題であります。われわれも定着支援に何かできるのかということで、日曜日や土曜日にイベントを開いて、定着支援の相談なども一緒に実施しておりますけれども、引き続き効果的な定着支援に向けて取り組んでまいりたいと思います。

野川会長

私から補足的にご質問ですが、ハラスメント対策について、ハラスメントについて、パワハラ、マタハラ、セクハラなど類型別に分けて、それぞれ対応する法律も異なるというような状況は、かなり日本の特殊な事情でございまして、ご案内のとおり他の先進諸国ではいわゆる人権侵害の一般的な対策として取り組まれているわけです。

そこで問題になるのは、そうするとここに出てこないハラスメントはどうなるのかということです。ここに3つのハラスメント、パワハラ、マタハラ、セクハラ対策を周知啓発すると6ページに書いてありますが、例えばパタニティーハラスメントですね。父親の育児休暇を取ることに對するハラスメント、既に訴訟になって判決も出ておりますし、それから最近問題になっているカスタマーハラスメントです。顧客からのハラスメントなどがありますが、そういったハラスメントに対する苦情等もこの中に含まれると理解してよろしいのでしょうか。お願いします。

雇用環境・均等部長 パタハラに関しては、育児・介護休業法の中で、取得等による嫌がらせや不利益取り扱いをしてはいけないと規定され、男性・女性にかかわらず、男性も対象になっています。カスタマーハラスメントは内容にもよりますけれども、パワハラ的一种として含まれると考えられています。また、現在も総合労働相談コーナーで対応は行っており、今後も行います。

野川会長

ここはマタハラ・パタハラとしたほうがいいかなと私は思います。つまり女性のほうだけの問題というふうにこれだと捉えますからね。これは私のちょっとした印象です。

雇用環境・均等部長 本省も、「マタハラ」ではなく「妊娠、出産、育児・介護休業等の嫌がらせ」と略せず言うように言われておりますが、長いものですから略させて、「いわゆるマタハラ」と略してしまいました。

野川会長

他にご質問、ご意見いかがでしょうか。新井委員お願いします。

新井委員

共同印刷の新井でございます。私からは働き方改革について1点申し上げます。2020年東京オリ・パラがございまして、これは企業にとって通勤時間それから休暇取得の面で、ある意味力業で意識を変えるととてもいい機会だと思われま。それに向けておそらく各社施策を講じていら

っしやることとは思いますが、直前になって急にいろんなものを準備するのでは、難しい面があると思われます。この下期ぐらいから東京都の方から総合的な施策を打ち出す必要があるのではないかと思うわけです。事前に総合的にシミュレーションされた上で、しっかり発信をしていただくといいのかなと思います。私からは以上です。

野川会長
脇坂委員

脇坂委員。

関連して、オリンピックのことでボランティアがありますよね。たくさんの方のボランティアが決まっています、私が聞いていたのは、実際に社会人なわけですね。期間が長いのです。ボランティア休暇が全てその企業にあるとは思えないのです。その辺の、長くボランティアしなきゃいけないのに、ほとんどが学生というより企業の方が多くて、そういう対策といいますか。そこで私の見込みは、その時期になったら各企業現場でもめるに決まっていると私は思っています。そういう今おっしゃったようなシミュレーションの中に入っているのかという話です。関連質問です。

野川会長

いかがでしょうか。

雇用環境・均等部長 新井委員がおっしゃったオリ・パラ関係ですが当審議会の労使委員の団体と当局もオリ・パラを契機とした働き方改革の取組加速などの共同宣言を東京都としております。

特に東京労働局におきましては、働き方改革を進めるうえでもテレワークを普及推進することは有効であるという観点から周知しているところでございます。それからボランティア休暇なのですが、ワーク・ライフ・バランスを促進するための働き方・休み方の見直しの中でボランティア休暇の導入促進を図ることとなっており、2020 オリ・パラの大会でボランティア休暇が注目されていますので、それも意識して周知に努めてまいりたいと思います。

労働基準部長

すみません、労働基準部の中村です。ボランティア休暇については、私どもとしても本省と相談しながら、こういった場面があるかということを検討していきたいと思っています。

脇坂委員

東京都にボランティアでどういう人がいるかの情報をまずもらったほうが良いと思いますね。個人情報だからもらえないかもしれないですね。

労働基準部長

そうですね。その辺については、東京オリンピック・パラリンピックまでもう少しなので、検討していきたいと思っています。

吉岡委員

同じようなことでいいでしょうか。

野川会長

どうぞ。

吉岡委員

連合の東京の吉岡でございます。日頃から各経営者団体の皆さま方と

は今回こういうふうなボランティア、特に連合東京はパラリンピックのほうの支援をしていこうということで、ボランティアの対応ということで、各経営者団体の皆さま方にボランティア休暇の取得や制度の立案であったり、制度の制定であったり、お願いしているのですが、われわれが言えるのは一つボランティアに行くというお手伝いをするということも一つなのですが、パラリンピックの会場を満員にする、その会場に盛り上げるために、われわれがその日お休みを取って行ってもらおうというのも、一つパラリンピックを労使で盛り上げていこうという中でのボランティアの休暇の取得ということの要綱をお願いしたいというのも、実は連合東京の中ではいろんな議論はさせていただいております、各経営の皆さんにはお願いをしているところではございます。そういうことも含めて中村さん、制度としてのボランティア休暇というのもあります。取得ということの、会場に行くこともボランティアでわれわれは対応していきたいと考えておるところもございまして、いきなりの制度は難しいかと思いますが、そういうふうなご対応も一つあるということとをぜひパラリンピックの会場を、多分チケットは各企業の皆さまのご努力である程度買われているのは事実だと思うのです。しかし会場はがらがらというわけにはいきませんので、私ども余った分は積極的に動員をかけていきたいというふうに思っておりますので、その辺のところも含めてぜひお考えの中の一つに入れていただければと思っております。

労働基準部長

吉岡委員のおっしゃることに対しては、なかなかコメントしにくいです。申し訳ありません。

吉岡委員

結構でございます。

労働基準部長

お聞きだけさせていただきます。

野川会長

川本委員。

川本委員

2点ほどお話ししたいと思います。1点目は先ほど時差出勤など、テレワークの案が出ておりましたが、東京都のほうで皆さんもお入りになると思いますが、オリンピック・パラリンピック期間中の時差出勤等について、今後、公労使会合がもたれて、ワーキンググループも予定されております。まだ細かな話までは決まっておりますが、情報提供はしておきたいと思っております。それからもう一点でございますが、話は全然変わりますが、最低賃金のことです。前回は私は要望を申し上げて、本省のほうにお伝えしていただきたいということなのですが、先ほど報告があったとおり、今年も10月1日で新しい最低賃金が東京都も適用になるということで、1,013円になりました。

働く側から見て特に、いわゆるパート労働の方でも、130万円や103万円の壁の調整をされている方など、一方使用者側の方は、働いている方が調整のために忙しい時期に休んでしまって、労働力の確保に困っています。要するに労使ともに大変困っている部分があるので、10月1日ではなくて、1月1日や、あるいは4月1日の適用に変えていただいたら、非常にみんなのためになるのではないかと考えております。こういう意見があることを本省のほうにお伝えいただければと思います。以上であります。

労働基準部長 川本委員から前回、前々回とお話しいただきまして、それにつきましては本省の賃金課のほうに説明してあります。

川本委員 ありがとうございます。

労働基準部長 改めて本日もありましたので、改めて本省賃金課のほうに説明してまいりたいと思っています。よろしく願いいたします。

川本委員 しつこくて申し訳ないですが、よろしく願います。

労働基準部長 分かりました。

野川会長 他にございますでしょうか。本多委員。

本多委員 鹿島の本多でございます。まずはいつも申し上げておるのですがこれだけ詳細な内容を丁寧にご説明いただき、どうもありがとうございます。その中で各論で恐縮ですが、参考までに2点ほど教えていただければと考えております。10ページのほうで、労働災害の発生状況がグラフで書かれております。私どもも働き方改革に直面して、生産性向上や人材確保など尽力しているところですが、この労災認定に関連して、過重労働に関するいわゆる労災認定というのが増加傾向にあるのか、あるいは低下傾向にあるのか、あと差し支えなければ業種的に特徴があるのかというところ1点お聞きしたいです。

もう1点は19ページです、こちらも各論で恐縮ですが、右下の就職氷河期世代の支援というところで、11月18日にこのミドル世代チャレンジコーナーを設置されたという、素晴らしいことだと思うのですが、具体的にこれ非常に大事なことだと思いますけれども、いわゆるPR広報活動というのはどうされているのかというのと、何か具体的なことがありましたら教えていただけますでしょうか。

労働基準部長 まず1点目についてです。過重労働が増加しているかどうかについての説明を省いてしまったのですが、13ページ右側にグラフがありまして、青が請求件数で赤が認定件数になります。脳、心臓疾患というのがいわゆる過重労働で発症したとされるもので、認定件数を見ますと35件。請求件数は年によって伸びたりするのですが、大体同ような数字になっ

ているのではないかと考えています。精神障害につきましても、認定件数は、108件、93件ということで、同じような高水準で推移しているという状況です。業種別については今資料を持っていませんので、次回審議会ですでに出せるかどうか検討させていただければと思います。

職業安定部長 それでは就職氷河期の関係でございますけれども、私ども毎月月末ぐらいに局長の記者会見というのをやっております、そのときにマスコミの方たちにこの氷河期世代についても発表させていただきました。これを機に、テレビや新聞等々で報道されたこともあって、1週間ぐらいは、このコーナーどういうところですかと問い合わせも多くありました。しかしながら、マスコミ報道は、一過性となることが多いので、そのあと引き続きわれわれもしっかりといろいろな機会を作りながら周知広報を続けていきたいと思っております。

野川会長 ありがとうございます。他に何かございますでしょうか。私から1点だけです。先程のハラスメントの左側の雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保と、いわゆる同一労働同一賃金に関して啓発に努めておられるようですが、その中身は、先般出された例のガイドラインに沿って指導されているということでしょうか。

雇用環境・均等部長 はいそうです。

野川会長 私がそれを確認したのは、最高裁の判決の後、それをひっくり返すような高裁判決が次々として出ていて、現場に混乱を招きがちなる傾向になっておりますので、その点ご留意をいただきながら、ガイドラインをただそのまま繰り返すというだけではないもう少しきめ細やかな、現場では非常に困っていると思っておりますので、ご指導をお願いしたいと思っております。

雇用環境・均等部長 ありがとうございます。説明会では法及びガイドラインを周知しながら、最高裁等の判例も紹介するかたちで説明を行っております。今後もその点につきましては、十分考慮して説明を行っていきたくと思っております。

野川会長 ありがとうございます。それではもし他に特になければ、この辺で終了させていただきたいと思っております。本日も予定しておりました議題も以上のおりでございます。よろしいでしょうか。それでは、以上をもちまして第10期第1回東京地方労働審議会を終了させていただきます。ご協力ありがとうございました。

一同 ありがとうございました。

企画課長 事務局から1点だけご連絡申し上げます。次回の審議会は3月を予定しております。具体的な日程につきましては調整の上、また改めて皆さま方にお知らせいたします。以上でございます。どうぞよろしくお願

いたします。