

第11期 第3回 東京地方労働審議会 議事録

日 時 令和4年12月22日(木)

企画課長

ちょっと定刻より早いですが、皆さんおそろいのようなので、開始させていただきます。ただいまより、第11期第3回東京地方労働審議会を開催いたします。委員の皆様には、大変お忙しいところ、またお足元の悪い中、御出席いただきありがとうございます。

本日は、感染防止対策として、座席の間仕切りの設置、換気を行っております。また、発言の際はマイクを使用させていただきますようお願い申し上げます。閉会予定時刻は16時ですが、進行が早まった場合は、予定時刻より前に閉会させていただきますので、よろしくお願いいたします。

私は、冒頭の進行を務めます雇用環境・均等部企画課長の福島と申します。よろしくお願いいたします。

それでは、本審議会の開催に当たり、東京労働局長、辻田博から御挨拶申し上げます。

労働局長

労働局長の辻田です。

本日は、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、労働行政について様々な御理解と御協力をいただきまして、この場をお借りして感謝を申し上げます。

本日の議題ですけれども、東京労働局の上半期の業務の進捗状況と、下半期の取組状況について御報告をさせていただいて、意見交換をさせていただければと思っております。

コロナも丸3年ということで、私ども、ウィズコロナにおける業務運営ということで、コロナ前、いわゆる元年度のベースの業務スタイルあるいはパフォーマンスに戻していこうということで、行政運営を進めております。特に基本業務、基準関係ですと監督・指導になりますし、安定系ですと職業相談、職業紹介という形になりますけれども、こういったものに力点を置いて、しっかりと進捗管理をして進めているところでございます。

また、労働行政、皆様方御承知のように、非常に多岐にわたって、ある

いは新しい政策課題、そういったものが多様な形で行わなければならないということで、当局としては選択と集中ということで、できるだけ業務を重点化して、重点化した業務について実績を上げると、こういう取組を進めております。

幾つか、これから御説明があると思えますけれども、その重点の一つはやはり、死亡災害の撲滅ということで、昨年、死亡災害が倍増し、今年度は、それに歯止めをかけるべく様々な取組を行ってきて、11月末現在、残念ながらコロナを除くと、昨年度の同期に比べてやや増えているという状況にはありますけれども、年末年始、重点的な取組期間として監督・指導等行うことにしておりますので、前年度の実績を下回るべく取り組んでいきたいと思っています。

それから、2点目が2024年問題ということで、労基法の上限規制が建設・運輸あるいは医療機関について、適用があと1年足らずで行われるということで、建設業について総合対策を今年の4月から進めておりますし、また、運輸については改善基準告示が12月中に告示をされるということで、それと合わせて取組を進め、建設関係では発注者、運輸関係では荷主も含めた総合的な対応を進めております。

それから、3点目がやはり女性、子育て関係、これは法令等の施行が立て続けに進められ対応を進めております。今年度は、女性活躍推進法に基づく届出、それから産後パパ育休、これはもう既に施行されておりますけれども、さらに、今年度途中から男女の賃金差異の公表、育児休業の取得状況の公表、来年の4月からになりますけれども、様々な規則等の改正が進められているということで、しっかりと取り組むことと併せて、同一労働同一賃金の関係でも、今般の経済対策、閣議決定されましたけれども、その中で、労基署と均等部局が連携をしながら取組を強化するという文言も盛り込まれ、それに対する対応も検討するというところでございます。

最後、DXハローワークということで、社会経済のデジタル化に対応してハローワーク自体もデジタル化を図っていくことで、今までは来所された方にサービスを直接提供するという形でしたけれども、来所によらないサービスも幅広く提供していこうということで、求職登録者に対してマッ

チングした個別の求人情報をオンラインで提供して、それに基づいて相談・紹介を行うということ。あるいは、できるだけ職業訓練への誘導を強化して、職種転換を通じて労働移動を促していく、そういった取組も進めているということでございます。

これはごく一部ですけれども、労務に関する課題というのは、非常に多岐にわたるものがございます。本日は、皆様方から様々な御意見を頂戴して、残りの業務運営に生かしていきたいと思っておりますので、どうかよろしく願いいたします。

企画課長 続きまして、使用者代表の委員に交代がありましたので、新たに御就任いただきました委員を私から御紹介申し上げます。座ったままで結構でございます。

高橋弘行委員です。

高橋委員 どうぞよろしく願いいたします。

企画課長 細谷浩昭委員です。

細谷委員 よろしく願います。

企画課長 続きまして、本日の委員の出席状況を報告いたします。欠席されている委員は、公益代表、長江委員、使用者代表、大下委員の以上2名が欠席でございます。委員定数18名のうち16名が出席しております。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、本審議会は有効に成立しておりますことを御報告いたします。

また、本審議会は、東京地方労働審議会運営規程第5条第1項の規程に基づき、公開の会議とさせていただきます。議事録については、発言者名を含め、公開とさせていただきますので、御了承願います。

次に、お手元の資料の確認をいたします。順に申し上げますが、次第、出席者名簿、座席表、第11期第3回審議会資料、委員名簿、その他参考資料という形でファイルにされてございます。配付漏れがありましたら、事務局にお知らせください。この出席者名簿の配付をもちまして、出席者の御紹介に代えさせていただきます。

それでは、これより議事に入ります。

これから先の議事進行につきましては、野川会長にお願いしたいと思えます。このあと説明する方は、着座で行ってください。

では、野川会長、よろしくお願いします。

野川会長

それでは、今期第3回の東京地方労働審議会を進めてまいりたいと存じます。

早速、議題1の令和4年度における重点施策事項に係る進捗状況（上半期）について、労働局から各担当部署ごとに順次の御説明を願います。御質問、御意見等につきましては、質疑・意見交換の際に御発言をいただければと存じます。

それでは、労働局の各担当部長から順次御説明をよろしくお願いいたします。

総務部長

総務部長の金成でございます。今年の6月に着任いたしましたので、はじめましてという方が多いかと思えますけれども、よろしくお願いいたします。

各担当部長から、令和4年度における重点施策事項に係る進捗状況を説明する前に、東京労働局における新型コロナウイルス感染症への取組について御説明いたします。資料の2ページを御覧ください。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大は、社会や経済に大きなインパクトをもたらし、その結果、雇用にも大きな影響を与えてきました。このため、東京労働局におきましては、感染防止対策を図りながら、各種支援策を講じてまいりました。具体的には、左上の黄色の枠内に記載しておりますが、特別労働相談窓口の開設や各種の特例措置の実施、それから、枠内の下半分に記載しておりますが、雇用調整助成金などの各種助成金の支給でございます。上の三つの助成金につきましては、職業安定部の所管であり、後ほど職業安定部長から御説明いたします。

右上の青い枠内に特別労働相談窓口と労働基準監督署、ハローワークにおける相談状況を記載しております。今年度の上半期だけで4万件を超える相談がございましたが、その大半が雇用調整助成金に関するものであります。

また、左下の緑の枠内ですけれども、感染防止を図るため、コロナ前は

対面で行ってきました各種手続につきまして、電話、電子申請、郵送での手続を進めております。特に、労働行政におきまして、来所者が最も多いのはハローワークであります。そこでの取組につきましても、後ほど職業安定部長から御説明いたします。

これらの取組につきましては、当局のホームページのトップページにまとめて掲載しております。ページの右下に、少し小さくて見づらくも恐れませんが、該当部分を貼りつけております。

新型コロナウイルス感染症につきましては、現在、再び感染者数が増加傾向にあり、第8波の入り口に入っているとも言われておりますけれども、東京労働局におきましては、引き続き感染防止対策を図りながら、各種支援策を講じるとともに、その周知に努めてまいりたいと考えております。

私からの説明は以上です。

雇用環境・均等部長

雇用環境・均等部長の野添です。私からは、雇用環境・均等部が取り組んでおります施策の上半期の状況と下半期の取組について御説明申し上げます。

まず、資料の3ページになりますが、誰もが働きやすい労働環境の整備ということで、働き方改革の取組の推進ということになります。この働き方改革の取組というのは、長時間労働の削減、同一労働同一賃金、それから、優秀な人材の確保や定着、女性の活躍推進など、多岐に項目がわたっております。また、それぞれの問題について、関連性の高いものもございますので、労働局、監督署、ハローワークが連携を図って取り組んでおります。特に、中小企業や小規模事業者の取組を進めていくためには、きめ細やかな支援が有効であると考えておりまして、今年度も東京働き方改革推進支援センターを設置しまして、相談対応、それから企業訪問、セミナーの講師派遣といった事業を行っております。

また、テレワークという働き方につきましても、働き方改革を進める上で有効なツールでありますので、良質なテレワークの普及を図るために、テレワークのガイドライン及びテレワークの導入に資する助成金がございますので、この周知に取り組んでおります。下半期も引き続き、こういった取組を進めてまいります。

続きまして、4ページ、女性の活躍ということで、女性活躍推進法の改正により、今年の4月1日から常用労働者数101人から300人以下の企業につきましても、一般事業主行動計画の策定や労働局への届出などが義務化されたことを受けまして、未届企業について報告徴収を実施し、助言・指導を行った結果、4月1日時点で把握しておりました義務企業5,179社、これにつきましては、9月末までに全企業、届出が完了しております。その下、301人以上の企業の届出状況が96.3%ということで、100%に達していない状況になっておりますが、これは新たに300人を超えて義務企業になったところを把握したり、また、行動計画の期限切れ企業が発生するためであり、未届企業を把握した場合は、その都度、策定・届出について指導を行い、適正に行われるよう対応しているところでございます。

また、今年の7月8日に省令・告示が改正され、常用労働者数301人以上の企業につきましては、男女の賃金差異の情報公表が義務づけられました。この公表の時期は、新しい事業年度が開始されておおむね3か月以内に前年度の状況を公表することになっておりますので、多くの企業におかれては、来年の4月から6月、この期間に公表を迎えるというところが多いのではないかと考えられますので、下半期は公表が円滑に行われるよう、引き続き周知を徹底してまいります。

なお、この女性活躍推進法に基づく「えるぼし」という認定、右側にマークが出ておりますが、この認定制度につきましても、いろいろな機会を捉えまして周知、取得に向けた取組の促進を図っているところでございます。資料では、9月末の数字になっておりますので、認定企業が966となっておりますが、11月末には、認定企業が1,012と1,000を超えており、3年度、新たに認定を受けた企業が209社ございましたが、4年度は、この209件を上回りそうな状況でございます。

続いて、第3の仕事と家庭の両立支援対策、5ページになります。

まず、育児・介護休業法の改正ですが、今年の4月1日から、順次施行されております。男性の育児休業の取得促進を主な目的として改正されており、男性の育児休業取得促進に向けた取組をいろいろ展開しているところでございます。

取組の一つとして、5ページの左側に紹介しております。育児・介護休業法という法律は、改正を重ねるたびに制度が充実し、その分、複雑難解な法律になっているということを踏まえ、今回、事業主向けには就業規則の改定ポイントなど、また、労働者向けには休業中の経済的支援であるとか保育園の手続など、それぞれの立場に立って、ニーズに応じた動画を作成し、東京労働局のホームページに掲載しております。

また、育児や介護の休業取得に関する労使間の紛争につきましては、早期解決に向けて、紛争解決援助制度などの制度活用を促しております。また、法違反が疑われる場合には、報告徴収を行い、是正指導を行っております。

次世代育成支援対策推進法も今年4月1日に、この法律に基づく「くるみん」という認定制度の認定基準が改正されております。併せまして、不妊治療と仕事の両立に取り組む企業について、「くるみんプラス」という新たな認定制度が創設されております下のほうに「くるみんプラス」のマークがついております。通常の「くるみん」の下に、ちょっと笑顔に見えるキャラクターが二人いて、その端っこにハートマークが散っていると、そういった絵面になっております。こういった改正内容につきましても、ホームページなどで周知を図り、認定の取得促進を図っております。

この認定状況につきましては、5ページ中ほどのグラフのとおりです。11月に不妊治療との両立に取り組んでいる「くるみんプラス」、それから「プラチナくるみんプラス」を受けた企業が2社誕生しております。

下半期の取組として、来年4月1日に改正育児・介護休業法により、常用労働者数1,000人以上の企業につきましては、男性の育児休業の取得状況などを公表する義務が課せられることとなります。引き続き、あらゆる機会を捉えて改正内容の周知を図るほか、次世代法に基づく認定基準の改正についても周知を図ってまいります。

続いて、6ページになります。雇用の形態に関わらない公正な待遇の確保ということで、パートタイム・有期雇用労働法の周知を図るとともに、報告徴収を実施して法律の着実な履行確保を図っております。公正な待遇確保といっても、どういう状況であれば公正であるのか、どういうふうに

比較をすればいいのか、こういったことが難しかったりということもございますので、同一労働同一賃金について、どういうふうに取り組んでいくか、手順書もございますので、そういったツールの周知も併せて行ってまいります。

6 ページの左側になります。総合的ハラスメント対策の一体的実施ということで、職場におけるハラスメントは各種ございますが、その中でもパワーハラスメントにつきましては、労働施策総合推進法により、今年の4月1日から、企業の規模を問わず全ての企業に対して、防止対策を講ずることが義務づけられております。東京労働局では、ホームページにこの法律の解説動画やそれぞれの会社で取組が足りているかどうかを点検できる自主点検表を掲載し、法制度の周知や企業における自主的な取組を図っております。

また、各種ハラスメントに関し、労使間で紛争が起きている場合には、紛争解決援助制度の活用を促して早期解決を支援しております。法違反が疑われるような場合は、是正指導を行っております。

また、就活セクハラやカスタマーハラスメントにつきましても、6 ページの右側に紹介しておりますとおり、企業に対しまして、予防策を徹底するように、東京労働局オリジナルのリーフレットやロゴマークを作成して周知・啓発を行っているところでございます。

下半期の取組として、今月、12月は職場のハラスメント撲滅月間と厚生労働省が定めております。月間中の取組として、12月14日、15日にハラスメントの説明会を開催したほか、ハラスメントに係る特別相談窓口を設置しております。

最後、7 ページになりますが、個別労働紛争の解決制度に関する施行状況です。都内20か所に総合労働相談コーナーを設け、労働問題に関するあらゆる相談対応を行っております。また、あっせんにつきましては、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を実施しまして、適切かつ迅速に紛争の解決を促進しているところでございます。

令和4年度の相談、指導、あっせんなどの状況につきましては、出ているとおりになりますが、相談件数につきましては、総合的な相談について

は増加傾向にあるものの、民事上の個別紛争に関する相談は、若干減少傾向にあります。また、助言・指導やあっせんは、平成30年度をピークに、コロナ禍の影響などもございまして、減少傾向にあります。今年度上期の助言・指導件数は182件、あっせんは346件ということで、前年度に比較しますと、若干増えている兆しが見られるところとなっております。

下半期も引き続き、あらゆる機会を捉えまして、総合労働相談コーナーであるとか個別労働紛争解決制度について周知を図っていくほか、相談については、的確な対応を行ってまいります。

以上でございます。

労働基準部長 労働基準部長の井口でございます。8ページ以降でございます。よろしくお願いたします。かなり分量がございまして、ポイントを絞って御説明申し上げたいと思っております。

まず、1番の、8ページ、過重労働による健康障害防止をはじめとした働き方改革の推進でございます。

(1)長時間労働、過重労働の防止の関係ですが、表がございまして、徐々にポストコロナという状況が見えてくる中、経済活動も少しずつ活発化し、長時間労働の懸念がされているところでございます。監督・指導の表がございまして、上半期ですね。①、これは労働者の方や家族の方などから寄せられた相談が中心ですが、実施件数、違反率とも、おおむね昨年並みであると。そして②、こちらは労災請求の関係、それに対応して行ったもので、やはり昨年並みの件数は実施しているというところでは。

それから、(2)は脳・心疾患、精神障害事案の迅速・適正な処理ということで、労災の関係です。右側に棒グラフがございまして、上が脳・心疾患で、引き続き高い水準での請求が見られるということです。一つ下、精神障害ですが、これ、パワハラ認定基準がより明確化したのが令和2年6月でして、そういった影響もあって、徐々に増える傾向がございまして、今年も上半期でかなりの数が出ており、昨年を上回る可能性もあるという状況です。

それから、(3)メンタルヘルス対策ですが、こういった労災、支給するだけということではなくて、これに対応いたしまして、適切な個別指導

を実施しているという状況です。

また、（４）ストレスチェックです。これも平成 27 年 12 月から義務化されているところですが、結果報告も、50 人以上が義務化されており、大体、都内 2 万 5,000 前後の事業場がございますが、一番下に括弧書きで提出率がございますが、ちょっと下がってきておりますので、しっかりと集団指導、それから、場合によっては個別指導ということを行っていきたいと思っております。

それから（５）、こちらが、先ほど局長のお話にもございました 2024 年問題です。いよいよ働き方改革関連法の施行の最後の大とりですけれども、今まで上限規制適用が猶予されてきた建設、自動車運転者、それからお医者さんの関係です。建設につきましては、今年度、4 月から総合対策というのを推進しており、上半期は、主に公共工事関係の発注者を中心に協議会等を実施し、周知・啓発してきているところ、適正な工期であるとか請負金額の関係です。所管官庁の国交省の担当者も来ていただき、指導を実施しました。下半期は、今度、さらに東京の建設業は、一つの特徴として、民間工事が 80%を占めると。これは全国平均より高いということで、さらに民間の発注者団体への説明会、例えば、不動産関係のディベロッパーなどの業界団体などもターゲットにして、指導会を実施することを考えているところです。

それから、イといたしまして、道路旅客運送業でございます。こちら今、改善基準の改正が進んでおり、バス、ハイ・タクは、もう既に 3 月にある程度の中身は見えてきているということで、そこにも書いてございますが、かなりの周知、指導を実施しています。トラックがちょっと遅れていたのございますが、こちら 9 月に中身が見えてきている状況でございます。引き続き荷主対策も含め、強力な指導、周知を実施していきたいと思っております。

それから、9 ページの一番上の（６）ですが、労働基準監督署ですね、やはり取締りの役所という色合いが強いわけですが、私ども、支援班と呼んでおりますけれども、懇切丁寧に中小企業、零細企業の方に寄り添って指導するというチームを編成し、しわ寄せ防止も、しっかりと懇切丁寧な指

導、そして、監督署、敷居が高いという方もおられます。そういった方は、働き方改革推進支援センターのほうに導くというようなことも併せて実施しています。

それから、（７）治療と仕事の両立支援。こちらにも年々マニュアルも充実しているところ、がんであるとか、脳卒中であるとか、肝疾患であるとか、様々な事例のマニュアルというのでも整備しているところでございます。引き続きしっかりと周知・啓発活動を続けていきます。

続きまして、10 ページでございます。新型コロナウイルス感染症の影響下における労働基準監督署の取組ということですが、

（１）申告・相談への対応です。先ほど、少しずつ経済活動が活発化しているのではないかという話を申し上げましたが、かつてリーマンショックとか、そういった不況期に比べますと、まだそう多くはないのでございますけれども、申告というのは、労働者の方から様々な訴えがあつて、法律違反ではないかと疑われる事案は、監督官がそれに伴って指導することですけれども、じわっと増えている状況です。

それから、（２）としては、大量整理解雇等のおそれのある事業場への啓発指導として、様々な情報をキャッチして、そういうおそれがあるのではないかという事業場については、タイムリーに監督官が入って、様々な労働問題の発生を未然に防ぐために、種々の労働法関係の指導をしているということです。こちらにも前年より、ちょっと増えているという状況でございます。

それから、（３）未払賃金、これは倒産した会社の未払賃金を立替払するという制度ですけれども、こちらにも増加傾向になっておりますので、実際、こういう事案があつた場合は、迅速、適正に処理をしていきたいと思つてございます。

（４）、こちらは例えば時差出勤であるとかソーシャルディスタンスの問題、こういった取組の五つのポイントというリーフレットを作って、しっかりと指導を実施しているという状況でございます。

最後、（５）ですね、新型コロナウイルスの労災給付でございます。実は、オミクロンになってから、かなり請求が殺到している状況です。下に

表がございますけれども、令和3年度で3,746であったものが、10月末で1万650という数字が入っております。実は、11月も1,700件の数字になっており、右側の決定件数は、時間差の関係で左側と一致していないように見えますが、結果として98%から99%の事案は業務上ということで、今、監督署で処理を急いでいるところでございます。大体、医療・介護関係の方からの請求が7割弱ですけれども、基本的に他人との近接性であるとか、不特定多数性が認められれば、業務上ということで、できるだけ迅速な処理を引き続き行ってまいりたいというふうに思っています。

それから、11ページでございます。こちら、災害防止の関係です。そこに上半期、10月末までの数字ですけど、まず、令和3年が実は非常に災害が増えたわけでございます。死亡災害77人、コロナを除いても58人で、13次防の目標を上回ってしまったという状況です。死傷災害も非常に多かったということでございます。

今年の状況ですが、10月末の時点での数字が書いてございますけれども、前年同期からは少し減っているのですが、その後、また一進一退という状況で、昨日現在で昨年の同期の数をちょっと上回っているところです。いずれにしても、昨年の確定値、死亡災害につきましては77人、そして、コロナを除いた数ですと58人になるわけですけども、あと1週間足らずで今年が終わってしまいますが、これまで様々な対策を講じてきたところ、何とか下回りしたいというふうに思っているところです。

それから、下側に、棒グラフですが、死亡災害、死傷災害の業種別の人数を書いておりますけれども、建設業、三次産業、運輸交通・貨物取扱業、このあたりが非常に事故が多い業種となっているところでして、様々な施策、ちょっと、あとでまたお話しいたしますが、講じてきたところです。

それから、熱中症の関係でございます。これは右下にグラフがございます。これも青い棒グラフですけども、今年は6月の最終週に非常に猛暑が突然襲ってきた状況がございまして、令和4年の数字はまだ入ってございませんが、死亡者が5名ということで過去最大になってしまったという状況です。それから、休業4日以上の方も68名、グラフの中にまだ書いておりませんが、確定ではございませんけれども68名で、かなり高い水準になっ

てしまったという状況です。ちなみに、亡くなったこの5名の方のうち3名はやはり、6月の最終週に被災されたということで、今年、7月6日に職場における熱中症予防対策会議を開催したのですが、だんだん暑くなるペースが早まっておりますので、また少しタイミングを早めながら、来年は取り組んでいきたいというふうに思っているところです。

それから、12 ページです。こちら、ちょっと取組をまとめてございます。一つは、先ほどの建設業ですね、非常にやはり死亡災害に直結する墜落・転落災害が多いということで、限られた力の中で、かなり重点的に取り組んできているというところ、右側に写真がございますけれども、局長から建災防の東京支部長に要請書を渡した。これ、4月のことです。このときは全ての監督署長、それから陸災防の各支部、全員そろって決起大会といたしますか、災害を今年は減らしていきましょうということで意思統一をしたということです。

それから右側、現場パトロールで、これは7月6日ですけれども、6月、7月、建設現場の集中的な一斉の個別指導を行ったときのパトロールの映像でございます。

こうした感じで、建設につきましては、全力を挙げて1年を通して取り組んできたということです。

それから、三次産業の関係ですが、少し下の丸ですけれども、こちらも行動災害が非常に多く、これが死傷災害の主原因となっているところでございまして、特に、介護と小売業が非常に多いというところで、リーディングカンパニー、業界団体、地方公共団体等を構成員とする協議会を設置して、課題把握、対策などを検討し、また、3月に第2回をさらに深掘りして実施したいと考えているところです。

それから、最後になりますが、13 ページでございます。最低賃金の関係でございます。

(1)、一番上に金額が書いてございます。私ども、ドーナツロゴにしており、ポスターも作り、あちこちに掲示してありますけれども、現行制度下においては過去最大の上げ幅、31 円の引上げということでございます。(2)のところは縷縷書いてございますけれども、そういったことを受け、より

広く、より多く全力を挙げて今、周知に取り組んでいます。特に、今年は東京メトロのモニター広告で1週間ほど、11月14日から最低賃金の金額と、それから業務改善助成金という支援措置の宣伝も併せ、広報を行っており、見た方もおられるのではないかと思います。また、今、追加の予算要求をしており、年度内引き続き効果的な周知をしっかりと行っていきたいと思っています。

また、棒グラフ右側に最低賃金の履行確保を重点とする監督指導の結果というのが出ておりますけれども、今年度も1月から2月にかけて、各監督署ごとに重点を絞ってしっかりと行っていきたいというふうに思っているところです。

私からは以上です。

職業安定部長 職業安定部長の永野でございます。

それでは、当部の上半期の状況、下半期の取組につきまして御説明させていただきます。

引き続きまして、14ページを御覧いただければと思います。1番、雇用の維持・在籍型出向の取組への支援でございます。

東京労働局、ハローワークにおける新型コロナウイルス感染症への取組につきましては、冒頭、総務部長からも概要の説明がございましたけれども、本年度は、緊急事態宣言あるいはまん延防止等重点措置、こういったものの発出がなく、制限のない経済活動に移行してきたということもありまして、いわゆる休業支援をする雇用調整助成金あるいは休業支援金・給付金、こういったものの申請件数が減少傾向になっております。ピーク時は、本当に雇調金の申請件数というのは、1日で4,000件から6,000件の申請が来ておりましたけれども、現在は、日々、約1,000件前後の申請という状況になっております。特に、この12月以降、雇調金の取扱いにつきましては、通常制度が原則ということで、なお厳しいところへは経過措置での対応という形になっております。また、休業支援金・給付金につきましても、制度自体を縮小している状況でございます。今後は、通常制度への移行あるいは制度縮小についての周知を徹底いたしまして、確実な事務処理を進めて、下半期におきましても、引き続き迅速支給に取り組んでい

きたいと考えております。

また、雇調金、休業支援金・給付金につきましては、不正受給が疑われる案件も散見されているところでございます。令和4年度当初から不正受給の調査にも力を入れておりまして、積極的な処分、それから企業名公表等も行っているところでございます。下半期につきましても、引き続き疑義案件については適切に対処し、早期の調査に努めてまいりたいと思っております。

それから、左下のところに出向による雇用維持を目的として令和3年2月に創設をされております産業雇用安定助成金が出ておりますけれども、こちらも多くは事業主の皆様方に利用いただいているものです。こちらにつきましても、速やかな支給に取り組んでいるところです。先般、10月1日から制度の拡充なども図られておりますので、下半期におきましても、引き続き周知・広報に努めてまいりたいと思っております。

次に、15ページを御覧ください。2番としてデジタル化の推進におけるハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進というところですが、

職業安定部では、ウィズコロナ時代の雇用機会の確保を重点課題として取り組んでいるところですが、本年度、上半期も新型コロナの影響も続く中、都内ハローワークのほうでは、感染防止策を徹底した上で、求人受理、職業相談、職業紹介について、オンラインや電話、郵送等を活用した来所を求めない方法での業務展開というところに注力してきたところです。また、面接会、セミナー等、多くの人が集まるような各種イベントにつきましても、東京都の要請に基づく感染防止策を徹底した上で、コロナ前の水準で開催をしているという状況です。

結果として、15ページ、右側の一番上の表のところでございますけれども、上半期の取扱状況、対前年度比で就職件数は5.3%の増加、充足数は7.1%の増加という結果になっております。しかしながら、令和元年度の同期と比べますと、まだまだ差異があるということで、ここについて、また回復をさせていくというところです。

また、この状況を踏まえまして、下半期は、上半期に試行実施をしてま

いましたオンラインによる積極的な求人情報の提供、この取組を17のハローワーク全所に広げるということで、引き続き感染防止対策を徹底した上で、求人者・求職者支援の充実・強化に取り組んでまいりたいと思っております。

続きまして、16ページ、3番の人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進における医療・福祉等の雇用吸収力の高い分野への重点支援というところ です。

雇用吸収力の高い分野の求人・求職者支援につきましては、都内7か所のハローワークに設置をしております人材確保・就職支援コーナー、ここを中心に個別担当者制によるきめ細かい職業相談、職業紹介を実施しております。また、面接会やセミナー等の各種イベントを開催いたしまして、求人・求職の直接マッチングできる行事を通じたマッチング促進に取り組んでいるところです。

その結果、上半期の就職件数、7,738件と出ております。前年度と比較しますと、僅かながら0.5%増という状況になっております。特に、医療・介護現場等に従事する人材の確保、ここが非常に課題でございますので、引き続き求人・求職双方の状況を踏まえた着実なマッチング支援、あるいは各業界団体と連携した魅力の発信、それから職業訓練の活用、こういったことで取り組んでいくということにしております。

また、下半期におきましても、感染対策を行った上で、引き続き直接マッチングできる機会としての各種イベント、これをさらに積極的に開催し、企業の人材確保と求職者の就職支援を強化してまいりたいと考えております。

続きまして、17ページ、地域のニーズに対応した職業訓練の推進というところを御覧いただければと思います。

コロナ禍からの経済回復を確かなものにするためには、人への投資の抜本的強化による成長分野への円滑な労働移動や人材育成の強化、こういったものが重要でございます。このため、公的職業訓練、我々ハロートレーニングと呼んでおりますけども、この一層の活用が求められているところです。受講により職業能力の向上を図り、円滑な再就職あるいは転職に結

びつけるということができるよう支援を行っているところです。

主に雇用保険を受給しながら、再就職やキャリアアップのために必要な職業スキルや知識を習得することができる公共職業訓練、それから、一定の要件を満たす方には、月額 10 万円の給付金を受け取りながら、必要な職業スキルや知識を習得することのできる求職者支援訓練というものがございます。より多くの方々にこの訓練制度を知っていただきまして、活用いただくよう取り組んでまいりたいと思います。特に、求職者支援訓練につきましては、コロナ禍で非正規雇用労働者等が利用しやすい制度とするために、訓練時間ですとか、内容の多様化、柔軟化、こういったものを図っております。また、要件緩和、それから特例措置等が講じられておりまして、重点的にこういった方々の支援を行い、制度の活用促進について様々な取組を行ってきたところです。

今年度、上半期の公的職業訓練における受講申込状況ですが、受講申込数は、対前年度比で 3.5%の増加、受講者数は 4.4%の増加となっております。公的職業訓練修了 3 か月後の就職状況が載っておりますけれども、就職率としては 63.4%、対前年同期比で 2.7 ポイントの上昇ということになってございます。職業訓練受講者に対します就職支援では、求職者マイページ等を積極的に活用して、きめ細かな担当者制支援などによる就職支援に取り組んでいるところです。

下半期の取組といたしましては、引き続き積極的な周知・広報及び支援が必要な方に対する訓練申込への積極的な誘導、適切な受講あっせん、こういったことで訓練受講者の増加につなげるとともに、訓練受講中から求人情報を積極的に提供するなど能動的な職業紹介に取り組みまして、訓練修了 3 か月以内の早期就職を目指した支援、こういったものを実施するとともに、人手不足分野や成長分野への円滑な労働移動に向けまして、介護やデジタル分野等の訓練コースを拡充して、受講へのあっせん、それから再就職へ向けた伴走型支援、こういったものを実施してまいりたいと考えております。

続きまして、右側の 4 番のところ、多様な人材の活躍促進の中の新規学卒者、非正規雇用労働者等への就職支援というところでございます。

新規学校卒業予定者等に対する支援につきましては、コロナ禍からの経済再開や人手不足を受けて、企業の採用意欲というのも高まっているところでございます。ただし、一方で未内定の方というのも一定数存在する状況がございます。

この状況を踏まえた下半期の取組といたしまして、学校との連携をさらに強化いたしまして、未内定者の方に「ひとりにしない」「あきらめさせない」ということをコンセプトに、個別支援や感染防止策を徹底した合同就職面接会等の開催などに取り組んでまいりたいと思っております。

ページをめくっていただきまして、左上のところ、若年者に対する支援というところがございます。

若年者に対する支援につきましては、都内3か所のわかものハローワーク、それから都内各ハローワークにございます、わかもの支援窓口、こういったところで一人一人の対応に応じたきめ細かい支援を実施しております。特に、わかものハローワークでは、担当者制支援による就職率、これが70.7%と表の中段のところに出ておりますけれども、そういった状況になってございます。

下半期の取組におきましては、正社員就職の推進に向けて、11月から12月、先月、今月ですけれども、わかもの正社員就職応援キャンペーンという期間に設定いたしまして、わかものハローワークを中心に各ハローワークにおいて、面接会等のイベントを集中的に開催しております。また、来年2月には、4月からの正社員就職を目指す若年者を対象といたしました合同就職面接会の開催なども予定しているところでございます。

続きまして、右側のところですが、就職氷河期世代の活躍支援です。

就職氷河期世代に対する支援は、おおむね35歳から54歳という年齢層を対象としておりますけれども、都内6か所のハローワークに専門窓口として、ミドル世代チャレンジコーナー、こういったものを設置しております。

ここで個別担当者制による生活設計から就職後の定着支援まで、一貫したサポートを実施しているところでございます。

専門スタッフのきめ細かな支援によりまして、正社員就職数は目標を上回るペースで推移しているところでございます。

下半期におきましては、コロナにおける支援に加えまして、就職氷河期世代の正社員雇用に向けた合同就職面接会。これを23区会場、それと多摩会場の2か所に分けて、既に2回開催したところです。

こうした就職氷河期世代と企業とのマッチング機会を増やすために、求職者のニーズも踏まえまして、積極的な求人開拓に取り組むほか、管内の経済団体等に対しまして、傘下会員企業様への求人勧奨等を依頼させていただいているところです。

当初、令和2年度から4年度までの3年間で、これは集中期間ということで取り組んできたところですが、就職氷河期世代新プログラムというものが2年延長されたことから、令和5年度からの2年間、これを第2ステージと位置づけまして、引き続き、専門窓口を中心に、各ハローワークにおきまして、より一層充実した支援を提供してまいりたいというふうに考えております。

続きまして、19ページの左側でございます。女性の活躍促進というところです。

女性の活躍促進につきましては、専門施設であるマザーズハローワークを中心に、お子さん連れでも安心して来所できるよう、感染防止策を徹底した上で、きめ細かな個別担当制による支援を実施してまいります。

また、多くの方に御利用いただくため、施設のPRも努めているところでございます。最近では、女性の支援を行っているNPO法人ですとか、自治体との連携も、積極的に実施をしているところです。

また、求人確保という点では、子育て中の方が応募しやすい求人の確保に努めているところございまして、残業がないとか、あるいは突発的なお子さんの発熱等に柔軟に対応できる勤務ができる企業、こういったところの求人を積極的に確保しているところでございます。

続きまして、右側の高齢者の就労・社会参加の促進というところですが、高齢者支援では、就職件数における全年齢に占める60歳以上の割合が増加傾向にございます。

高齢者の就職支援に特化をいたしましたシニア応援コーナー、生涯現役支援窓口というものがございますけれども、ここの役割が、ますます大

きくなってきているというところでは。

このため、下半期の取組といたしまして、特に65歳以上の方を対象とした求人確保、それから就職支援。ここを積極的に実施してまいりたいと考えております。

また、令和3年4月1日の改正で、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律が改正になっておりますけれども、企業においては、70歳までの高年齢者就業確保措置を講じることが努力義務ということになっております。

ここの資料の中では、令和3年の数値が出ていますけれども、先週公表されました令和4年6月時点における70歳までの就業確保措置実施企業割合、これにつきましては21.7%ということで、引き続き、積極的な周知・啓発に取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、20ページ、障害者の就労促進です。

障害者の就職支援におきましては、合同就職面接会ですとか、セミナーなどを積極的に開催してまいりました。

下半期につきましても、引き続き、法定雇用率の未達成企業に対する企業向けチーム支援、こういったものを積極的に実施していくほか、障害のある方に対する的確な職業紹介、あるいは、1社、2社という小規模の単位で行うミニ面接会、こういったものの積極的な開催。そして、就労支援機関等と連携した障害のある方向けのチーム支援、こういったものの実施を通しまして、きめ細かな支援を行ってまいりたいと考えております。

例年、下半期に東京労働局主催で開催しております合同就職面接会につきましても、今年度は、新たに東京労働局と東京都の共催によりまして実施をいたします、障害者雇用促進イベントの東京障害者マッチング応援フェスタというものが、今年度から開始をされることになっておりまして、その一環として、面接会の開催をすることとしております。

それから、右側の外国人に対する支援です。

外国人に対する就職支援につきましては、外国人留学生を対象とした東京外国人雇用サービスセンターという施設、それから、就労に制限のない在留資格を対象にした新宿外国人雇用支援・指導センターという二つの外国人に特化した専門施設がございます。ここを中心に、外国人求職者に対

するきめ細かな就職支援を図っているところです。

中段の表にございますけれども、東京外国人雇用サービスセンターの上半期の取扱状況ですが、就職件数が250件ということで、前年度に比べまして47.9%の増加。また、新宿外国人雇用支援・指導センターの状況も418件ということで、前年同期に比べて7.2%の増加という状況になっています。

下半期の取組といたしましては、政府による水際対策の緩和に伴いまして、今後増加してくると予想されます日本国内での就職を希望する外国人の方に対して、職業相談・職業紹介、面接会等のイベントを積極的に行ってまいりたいと考えております。

また、外国人の雇用につきましては、企業に対しての適切な雇用管理の助言、指導につきましても、併せて進めていきたいと考えております。

最後に、21ページ、5番の地方公共団体と一体となった雇用対策の推進でございます。

地方公共団体と一体となった雇用対策といたしましては、引き続き、東京都と締結をしております雇用対策協定、あるいは基礎自治体等と開催をしております地域雇用問題連絡会議、こういったものを通じまして、地域の雇用就業施策と連携強化を図り、ハローワーク、自治体、それぞれの強みを生かした一体的な雇用対策を進めることによりまして、地域住民サービスの強化に努めてまいりたいと考えております。

この資料の説明は以上になりますが、昨年度の審議会の席上で、野川会長から、当時のいわゆる大学2年生問題について、問題提起がございました。今、現在の3年生に当たるわけですが、コロナの影響で入学当初からオンライン授業が続き、学生同士の交友関係が希薄な状態が続いていたということで、このような学生さんが、コミュニケーション能力を問われる就職活動を行っていくということに大きな不安を持っているということが、民間の調査報告などでも指摘をされているところでございます。

このため、当部といたしましては、民間委託によりまして、グループワークセミナーというものを開催いたしまして、就職活動に必要なコミュニケーション能力の向上、あるいは交友関係を深める場を構築していく取組

というものを今年度実施しております。

10月以降、4回のセミナーを開催しております、74名の学生さんが参加をしております。また今週の月曜日19日に開催をしております、19名の学生さんが参加したというところです。

また、大学等からはこの開催の要望がございますので、来年2月、3月にも、追加実施をすることといたしております、引き続き、現在の3年生の就職支援につきましても、積極的に取り組んでまいりたいと考えております。

私の説明は、以上でございます。ありがとうございました。

需給調整事業部長

需給調整事業部の田中です。

私からは、需給調整関係業務の上半期の進捗状況について、御説明させていただきます。

資料22ページを御覧ください

まず、労働者派遣事業、職業紹介事業の動向です。

当部では、労働者派遣事業、職業紹介事業について、許可・届出の申請受付と審査を行っております。

まず、はじめに、①の事業所数の推移ですが、グラフを御覧ください。

青の折れ線が労働者派遣事業、赤の点線が職業紹介事業の事業所数の推移となっております。

労働者派遣事業については、令和4年度9月末現在で1万2,299事業所と、ほぼ横ばいで推移しております。

グラフ左側で平成29年度から30年度にかけて大きく落ち込んでおりますが、これは平成27年の労働者派遣法の改正により、届出制だった旧特定労働者派遣事業が許可制に一本化され、その経過措置が平成30年9月末に終了したことによる影響でございます。

職業紹介事業については、9月末現在で9,603事業所となっております、平成29年度以降、一貫して増加しておりますが、今年度に入ってやや伸びが緩くなっている状況です。

次に、②の今年度上半期における許可・更新事業所数の状況ですけれども、労働者派遣事業、職業紹介事業共に、前年同期に比べると少なくなっ

ております。

このように、東京労働局管内の事業所数は非常に多く、全国に占める割合は労働者派遣事業、職業紹介事業共に約3割となっております。

下半期においても引き続き事業運営が適正に行われるよう、入口となる許可・届出の段階で、しっかりと制度の周知を図るとともに、迅速に審査を実施してまいります。

続きまして、資料23ページを御覧ください。

申告・相談への対応状況についてですが、①の労働者からの申告の受理は、9月末時点で19件と、前年同期の11件に比べると大分増えております。

とはいえ、令和2年度と元年度は30件程度ございましたので、今年度が特に多いという状況ではございません。内容としては、ほとんど労働者派遣事業に関わるものでして、就業条件が明示されないですとか、偽装請負なのではないかといったものとなります。

また、②の苦情・相談の受付状況ですが、労働者派遣事業については、全体として前年同期よりも15%ほど減少しております。相談の多くを占める派遣元事業所からの相談が減少していることが大きな要因ですが、一方で、派遣労働者からの相談も増えております。

下の円グラフでは、派遣労働者からの相談内容として多いものを順に表しています。内容としては、偽装請負・二重派遣等に関する事、派遣元・派遣先による苦情処理に関する事、就業条件の明示に関する事が多くなってはいますが、この傾向は、昨年度あるいは一昨年度と変わりません。

右側の職業紹介事業については、全体として増加傾向にあります。

下の円グラフでは、求職者からの相談内容として多いものを順に表記しています。内容としては、労働条件の明示、募集情報の的確な表示が多くなってはおります。

下半期においても、申告や相談・苦情について、迅速、適切に対応し、派遣労働者や求職者が安心、納得して働くことができるように取り組んでまいります。

3番目、指導監督の実施状況について御説明します。

今年度上半期は、約2,000事業所に指導監督を実施しております。

平成27年及び30年の改正労働者派遣法や平成29年の改正職業安定法の履行確保に重点をおいて指導を行っております。

特に、労働者派遣事業については、同一労働同一賃金の履行確保のため、労使協定の内容確認など、集中的な監督指導を実施しているところです。

このほかにも、研修会や説明会、セミナーを通じた集団実施等を実施しております。

対面での大規模開催がなかなか難しいので、オンラインを活用した説明会を実施するとともに、集合形式では、小規模で実施するなど、制度の周知、理解促進に取り組んでおります。

オンラインセミナーの参加者の感想を見ますと、時間を有効に使えるとか、事前に資料を確認できて理解しやすいといった評価をいただいております。

引き続き、充実させていきたいと思っております。

一方で、対面での実施を希望される方もいらっしゃいますので、オンライン、対面をうまく使い分けて、実施していきたいと思っております。

それから、今年の10月から施行される改正職業安定法について、簡単に御説明いたします。

改正の柱の一つ目は、従来の求人メディア、求人情報誌だけではなく、インターネット上の公開情報からクロールした求人情報・求職者情報を提供するサービスを行う事業者も、職業安定法上の募集情報と提供事業者に位置づけられております。

また、求職者に関する情報を収集する事業者は、届出制が導入されております。

12月14日現在、381事業所が届出を行っておりまして、その半数強は、東京労働局管内の事業者となっております。

改正の柱の二つ目は、求人に関する情報の的確な表示が義務づけられたことです。

虚偽や誤解を生じさせる表示を禁止するとともに、最新かつ正確な内容に保つための措置を講じることが義務づけられました。

これは、求人メディア等の募集情報等提供事業者だけではなく、労働者

を募集する者や求人者、職業紹介事業者にも課せられる義務となります。

そのほか、苦情処理、個人情報等の取扱い等に関する改正もございます。

こうした改正職業安定法の施行により、今後、特に募集情報の的確な表示、苦情処理、個人情報の取扱いについての相談が増えることが予想されますが、速やかに対応してまいりたいと存じます。

当部からの説明は以上です。

労働保険徴収部長 ラストとなりますが、労働保険徴収部長の丸山でございます。よろしくお願ひします。

私のほうからは、労働保険適用徴収分野におけます重点対策の取組状況について、説明いたします。

資料の24ページを御覧ください。

東京労働局関連における労働保険料の徴収決定額につきましては、全国の約3割に及んでおり、労働行政運営のための財源確保という役割において、当局の位置づけは極めて重要なものとなっております。

今年度は、昨年度から引き続き、資料にあります第1から第3の算定について、重点事項として取り組んでいるところです。

まず、第1の労働保険料等の適正徴収につきましては、労働保険年度更新の円滑な運営のほか、口座振替納付、電子申請の利用促進、これらを推進しております。

今年度における労働保険料の収納率の目標値ですが、コロナ禍前の最高値である99.35%以上としたところです。

資料右上段の緑の表。労働保険料徴収決定及び収納状況、こちらを御覧ください。

10月末現在の状況ですが、徴収決定額約9,199億円に対し、分納納付などの仕組みがございますので、収納額のほうが約4,085億円、収納率が44.41%となっております。

収納率は、昨年度の同時期より1.20ポイント上回っている状況ではありますが、相変わらず続いておりますコロナによる経営の影響であるとか、さらには、物価高騰や円安による経営悪化が保険料徴収にも大きく影響することから、今後の推移を注視していく必要がございます。

下半期におきましては、労働保険の年度更新が一区切りつきましたので、コロナ対応の休業給付金であるとか、支援金、こちらの申請を対象として把握した未手続事業所を中心に迅速な算定調査を実施するほか、滞納事業所に対する納付特例を強化いたしまして、昨年度を上回る収納率の達成に努めてまいります。

次に、第2の労働保険の未手続事業一層対策につきまして、未手続事業の的確な把握に努めるとともに、民間事業者を活用しながら、効率的・効果的な介入・勧奨に取り組んでいるところです。

資料の右中段の赤色の表、未手続事業一層対策の推進状況のほうを御覧ください。

今年度の成立目標件数は、コロナ禍以前の活動に戻すことを目標とし、昨年度より1,000件多い9,000件といたしまして、上半期の成立件数は4,780件、進捗率が53.1%となっております。

昨年度、コロナによりまして、コロナ支援金の申請に伴う未手続事業所が、かなり大量にあり、この成立件数が大幅増となっておりますので、その後の比較はなかなかできないところではありますけれども、今年度下半期におきましては、訪問勧奨を強化するなど、引き続き、未手続事業の解消に取り組んでまいりたいと思っております。

最後に、労働保険事務組合の指導等についてです。

資料の黄色帯の部分ですが、当局管内の労働保険事務組合の数については、令和4年3月末現在、741組合ございまして、この事務組合が委託を受けている事業所数、約17万3,000件と、適用事業所全体の35.8%を占めております。

これら、労働保険事務組合制度が十分に機能し、その信頼性を維持できるよう、計画的な監査・指導を実施しているところです。

資料下段の紫色の表です。労働保険事務組合の監査状況を御覧ください。

監査計画数、昨年度、令和2年度にコロナ禍により一切の監査が実施できなかったということから、その分を昨年度は補うために、例年を大きく上回る430件といたしましたけれども、今年度におきましては、通常ベースに戻り、741組合あるうち、320件としております。

10月末までの実施件数211件、実施率65.9%と順調な進捗状況となっておりますので、下半期におきましても、計画的な監査指導を確実に実施するとともに、事務組合の担当者を対象に研修会を開催いたしまして、事務組合の支援に努めてまいりたいと思っております。

徴収部からは以上でございます。ありがとうございます。

野川会長

はい。それでは、議題1の説明が、これで一段落をいたしました。総務部長から始まって、均等部、基準部、安定部、需調部、徴収部と御説明いただいたわけですが、これから御意見、御質問等をいただきますが、大変御説明が多岐にわたっておりますので、まずは各部署のそれぞれにつきまして、順次、御意見、御質問をいただき、最後に、もう一度それぞれの部署の御質問時間の中で、徒過してしまったということがあればお伺いし、あるいは全体についての御質問を伺う、このようにして進めてまいりたいと思っておりますので、御理解をお願いいたします。

それでは、まず総務担当部署の御説明、総務部長の御説明、特にコロナ対策についての御説明等ございましたが、これについて、何か御質問、御意見等ございましたら、まずお願いいたします。いかがでしょうか。

よろしいでしょうか。

それでは、次、均等部長の御説明の中で、特に御質問、御意見等ございましたら、お願いいたします。いかがでしょうか。資料で申しますと、4ページ以下のところです。

はい。脇坂委員、お願いいたします。

脇坂委員

ちょっと個人的な関心も十分ある質問ですけれども、テレワークについてです。私ここ2年ばかりテレワークの研究ばかりやっているんですけども。この3ページ目。まず一つの質問は、この動画は、誰でも、いつでも見れるようになっているんですか。ホームページ上から。それが一つです。質問。

もう一つは、テレワークが普及してきている中で、いろんな調査を見ると、一つの大きな課題はコミュニケーションなんです。コミュニケーションがうまく取れないので、特にZOOMとかです、チャットとかです、やっぱり明らかにうまくいっていないとか、そういうふうになっている。ある

いはコミュニケーションの中でも、上司、先輩が後輩の社員にうまく教えられないとか、やはり、コミュニケーションの課題というのを大きく取り上げられているんですが、今、労働局で何か把握されている、コミュニケーションがうまく取れるような、例えば、この動画とか、ほかのところから、そういった何かポイントとなるようなものがあるのかどうか。お伺いしたいと思いません。

野川会長 はい。よろしく願いいたします。

雇用環境・均等部長 ありがとうございます。

動画は、東京労働局のy o u t u b eを開設しており、そちらで。

脇坂委員 y o u t u b eをやれば、これは全部見れる？

雇用環境・均等部長 はい。御覧いただけます。

それから、テレワークを進めるに当たって、コミュニケーションの問題、確かに大きな問題だと考えておりますが、ここについて有効な情報提供できるほど、私どもも、そういったノウハウがまだないという状況であります。

コロナもありまして、なかなか会議なども開催できなかったという関係もあるんですが、2年前に一度、ワークショップをウェブでやったことがございます。そこでテレワークを活用している企業さんに集まっていたいて、お話を聞かせていただいたこともあったんですが、皆さん模索しておりますという状況であり、私どももノウハウなんかを聞きながら、いいほうに行くように努めていきたいと思っております。

私どもに相談が来ている内容としては、テレワーク導入後の具体的な問題というよりも、これから導入をするに当たってというようなことなどが多いという状況でございます。

野川会長 はい、ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

はい。どうぞ、お願いします。

坂爪委員 御説明ありがとうございました。1点コメント、1点質問があります。

働き方改革実現に向けた取組の3ページのところなんですけれども、どのような取組をされているかについて、非常によく分かるんですね。あわせて、その実績というんですか。どれくらいになりましたというようなも

のも、資料みたいなものがあれば、今後資料に入れていただけるといいかなというのが、コメントになります。それが1点目です。

2点目は、育児・介護休業法の改正に係るところなのですが、今回の改正は、割と男性育休のところに非常にフォーカスが当たっていて、要は条件緩和のところ、割と周知というのが少し弱い部分があるんじゃないかなと、全体的な印象として思っているんですけども、そこに挙げていただいた動画等以外で、有期雇用者向けのアプローチをされているようでしたら、教えていただけますでしょうか。

雇用環境・均等部長      ありがとうございました。

働き方改革の推進支援センターの実績、確かにおっしゃるとおりで、来年度から載せたいと思います。

ちなみに上半期、このセンターで受けた相談は1,924件ございます。

その内容をランキングでいきますと、労働時間など、労務管理に関する相談というのが一番多いと。それから、働き方改革に資するいろいろな助成金、御用意しておりますが、こういった助成金について、どういうふうに活用できるのか。こういった相談。それから、同一労働同一賃金に向けた取組に関する相談。そして人手不足に関して、どのような求人を出したらいいのかとか、そういった御相談も受けているというような状況にございます。

それから、育児・介護休業法の改正。確かに、男性の取得というところにフォーカスがすごく当たっておりますので、有期雇用者の部分について、そこだけを取り上げるというようなことをしていないのは、確かなんですけども、私どもが作っている動画の中でも、そこの部分を説明はしておりますので、今後も、そういった方も取れるよということは、どんどん周知していきますし、また労働者の方から、自分はそういう立場だけれども取れないというようなお話がございましたら、積極的に個別紛争援助をやったり、明らかに法違反だというような場合は、行政指導を行ってまいりたいと思っております。

よろしいでしょうか。

野川会長      はい、ありがとうございました。ほかにはいかがでしょうか。

今、雇用環境・均等担当部署の部分について、差し当たり、御質問、御意見を伺っていますが、ほかにいかがでしょうか。

よろしいでしょうか。よろしければ、私から2点。

ちょうど今、脇坂委員と坂爪委員の御質問に係るところでお伺いしたいのは、1点は、テレワークに関しては、いろいろな問題が生じておりますが、特に過重労働のですね、今まで対面で仕事をしていたときは、どんなに遅くても、11時、12時に一応仕事が終われば、そこで会社の門を出て、自宅に帰るわけですね。そうすると、さすがに12時まで仕事をして、それから自宅へ帰った人に対して、その後追っかけて、もうちょっと仕事をしろということとはできない。ところが、テレワークですと朝から晩まで、ZOOMなど、画面を通じて仕事をしているけど仕事をしているのは家なわけです。そこで一応、何時でここで終わりという区切りはありますけれども、ただ、ずっと同じ場所で仕事をしていて、そのまま同じ場所にいますので、あれを頼むのを忘れた、あれを指示するのを忘れたとあって、夜中の1時、2時にどんどん入ってくるということがあると聞いております。

つまり、上司からすれば同じわけですよ。午後の2時、3時に仕事をしていただのと全く同じように、午前2時、3時にできてしまうし、その区切りというのがあまりないので、過重労働がどんどん広がって行って、場合によっては、労災申請にも至るということがあるんですが、何らかの対応がなされているかというのが1点です。

もう1点は、坂爪委員がおっしゃったことに関してですが、男性の育児休業を促進するy o u t u b e等の中に、いろいろなことでももちろん配慮された対応あると思いますが、私は拝見していませんが、もともと全然育児をやっていない男性が、無理やり育児休業を取りますと、結局、ママにとっては育児対象が二人になって、余計に忙しくなるだけだという話は幾らでも聞くんですね。

要するに、全然育児をやらずに、かえって面倒をママにかけることになっている。会社に行っていたときには会社に任せておけばいいけれども、家にいるものだから、その自分の亭主の面倒まで見なきゃいけないと。こういうことになっている場合が多いというようなことに対する何らかの対応

というのがなされているかということですね。あるいはy o u t u b e等で啓発がなされている？。この2点、ちょっとお伺いします。

雇用環境・均等部長      ありがとうございました。大変難しい質問ということで……。

テレワークのガイドラインで適切な労務管理、労働時間の管理、重要であるとうたっておりますので、そういう広報はやっております。

実際に、テレワークをしていて、過酷な労働をされている方からの相談というのは、私どものほうで受けたということはないんですけども、そういう話があった場合は、基準部とも連携を図って、適切な指導というような形で進めていきたいと考えております。

それから、男性の育児休業は、新聞を見ましても、「かえってイライラするわ」みたいな記事が出ているということもありますし、これについて、具体的に何をというのはないんですが、ただ、本省のほうで、イクメンプロジェクトを発足し、イクメンを選んだりという事業をやっておりますので、そういった中で、男性が育児にどうやって取り組んでいくかというような体験談などが出ていたりしますので、こういったものも、もっと私どもも周知を図っていきたいと考えております。

野川会長                    ありがとうございます。

どうぞ、脇坂委員。

脇坂委員                    コメントだけ、ちょっと言います。

テレワーク、在宅勤務をしたとき、それ以前より、労働時間が下がった人と、上がった人というんです。両方いるんです。だから、なかなか本当に対策のしづらい、少し分析しようと思ったけれども難しいところが、その人たちです。

だから、2番目の男性のことにに関して、育休に関して言いますと、フランスがちょっと早く、義務づけなんですね、フランスは完全に義務づけなんです。そのときの解説書とか、調査とかを読んだことがあって、それでもいいんだと。今言ったようなフランス人も、男性はほとんど育児もしない、家事もしないんだけど、それでもいいんだということで入れたようです。それは、そういうきっかけをつくるんだと。何もしなくてもいいんだと。いいとは言っていないんですが、という解説を読んだことがあります。

野川会長            ありがとうございます。すみませんでした。私から時間を伸ばすようなことをして。

野川会長            それでは、時間の関係もありますので、先に進みます。

それでは、労働基準担当部長の御説明に関する部分について、御質問、御意見等お伺いしたいと思います。いかがでしょうか。

はい。細谷委員、お願いいたします。

細谷委員            すみません。説明ありがとうございます。

8ページの上限規制適用猶予業種に対する取組のところ、確認をちょっとさせていただきたいんですけれども、発注者に対して理解する要請が、今年度公共事業の発注者に対してなされたということで、業界団体については、下期に行うということによろしいのでしょうか。

労働基準部長        まず、上半期は、発注者の中でも公共的なところを集めまして、2回ほど実施したところでございます。

下半期は、実は1月の最終週ですけれども、ここに先ほど申し上げた民間の発注者。不動産の業界団体であるとか、ディベロッパー系の業者などを集めて、そこで要請、あるいは国交省にも来てもらいまして、適切な工期であるとか、請負金額の話とか、そういったことを指導してもらうことを予定しているところでございます。

細谷委員            民間の発注者に対しては、下期に予定しているということ。

労働基準部長        そういうことですね。

細谷委員            分かりました。来期ではないですね。

労働基準部長        今年度中でございます。

細谷委員            分かりました。ちょっと、先ほど言われたとおり、民間の発注者が80%程度いますので、やはり早い時期に、やっぱりそういった要請をしていただいたほうがいいのかということだと思いますので、よろしくお願ひしたいと思います。

労働基準部長        はい、承知いたしました。

建設業総合対策をより深掘りしていきたいと思っておりますので、よろしくお願ひいたします。

細谷委員            ありがとうございます。

野川会長

はい。それでは、高村委員

高村委員

すみません。御説明ありがとうございます。

私ども専門工事業者でございまして、建設業については、特に中央建設業審議会というのが国交省でお作りになって、その中で令和2年の7月に、4週8休が全ての解みたいな話でまとまりつつあるんですが、ただ、私どもラフターとか公道を走るもの、キャタピラーのクローラクレーンと言われる長期に現場に入ると両方を扱っているんですが、現場に長期に入るクローラクレーンは現場への行き帰りが、いわゆる通勤。クレーン車、公道を走るものは、これは行き帰りがほぼ労働時間。あと建設現場においては、仕事を8時から17時までやるのが当たり前で、4週8休でやられると、残りの行ったり来たりの時間が全てオーバertimeになってしまうと。

そこら辺が、中建審の話の中でも抜けていることございまして、東京労働局さんにも御紹介いただいて、本省の労働条件政策課からもヒアリングを受けたんですけれども、国交省さんも、そこら辺の対策については、あまり触りたくないに近いようなところがありまして、我々も様々な得意先をもち、それぞれの得意先で多数の工事現場を扱っているものですから、締日の前に、例えば今月も何十時間残業したよと言ったときに、その残業した現場と違う現場に行くわけですね。そこで、じゃあ、今日その運転手は、もう残業できないんで、3時に帰してくれ、4時に帰してくれということと言えるのかというようなお問合せを国交省さんにもさせていただいているんですけれども、なかなか我々も言えないだろうなど。

ですから、そこら辺の解をやっぱり、国交省さんと厚労省さん、それと元請さんの団体、それと発注者さんの団体に、我々とか、我々以外の団体、専門工事業者の同じような形態の団体を入れていただいて、何とか落としどころを見つけていただかないと、あと1年ちょっと、非常に厳しいのかなと思っております。そこら辺について、ちょっとお考えいただければなと思います。

労働基準部長

承知いたしました。以前から御意見いただいているところでございました。今回また、この審議会におきまして御要望があったということは、本省労働条件政策課のほうにもお伝えさせていただきます。

野川会長

はい。ありがとうございます。

ほかに、労働基準に関して、いかがでしょうか。

特に、ほかにございませんでしょうか。

はい。それでは、一旦先に進めさせていただきます。

それでは、職業安定担当部署の御説明に関して、御質問、御意見等あれば、お願いいたします。

斉藤委員

ありがとうございます。連合東京の斉藤です。説明ありがとうございました。

現場で、労働相談を受けていると、若い人たちの職業意識が、非常に変わってきていると思っており、転職サイトとかで、自分自身のキャリアを何度も変えていくのが、今どきの若い人たちのキャリア形成になっているのかなと思っています。

今、ハロートレーニングのホームページとかで、会社を退職しますという方の相談だと、東京労働局のハロートレーニングに職業訓練があって、お金を給付してもらいながら、職探しもできるし、スキルアップもできますよみたいな話でアドバイスをしたりするんですけども、ハロートレーニングのホームページでどんな訓練があるのかということまで、たどり着くまでがすごく長くて、できればもうちょっと転職サイト、民間の転職サイトぐらい簡単に、クリックしたら、すぐ職業で、こんな訓練があるみたいな、こんなのを給付してもらえるみたいなものがすぐ見れないと、若い人は多分、そこで探そうというのをやめてしまうかなというふうに思ったりするので、ホームページの作り方をもうちょっと工夫できるといいなと思っています。

あと、違う項目かもしれないんですけども、最近フリーランスと個人事業主の方たちの契約、発注されている契約と結果的にやった仕事の作業量が違うみたいなところ。契約書を全くもっていないとか、口頭でしかないというようなことが、結果的に仕事の内容だとか、途中で仕様が変更になるというようなことも、トラブルにつながっていると感じたりもしますので、ぜひ行政指導的なところで、必ず労働契約とか、業務委託をするときの契約書をちゃんと作るというところの徹底をしていただけるようにお

願いたいと思います。

ありがとうございました。

職業安定部長 はい。貴重な意見をありがとうございました。

まず、ホームページの件でございますけれども、おかげさまで、東京労働局のホームページの中で、一番アクセス数があるのが職業訓練のページでございます。せっかく多くの方が、そこへ見ていただいているという中で、目的のところへなかなかたどり着くのに時間がかかる、あるいは階層が深いというふうなことで、やはりサービスの低下ということになりますので、ここは早速、担当課のほうに伝えさせていただきまして、改善に努めていきたいと思っております。

2点目のほうは、請負という形ですと、ちょっと我々の所掌ではなくなりますけれども、あくまでも、例えば求人票に出ている条件と、実際に行ってみたら違っていたとかですね、そういった部分につきましては、ハローワークのほうに申出をいただければ、適切に指導をさせていただくということになっております。

それ以外の部分ですと、雇均部とか、あるいは監督署ということになるかもしれませんけれども、雇用の部分については、求人ということであれば、我々のほうで対応させていただきます。

ありがとうございました。

野川会長 はい、ありがとうございます。

いろいろと問題点の多い分野ですが、業務委託と言いつつ、実は雇用であるという実態をどうするかということは、今、非常に大きな問題で検討されている。これの話をすると、もう1時間ぐらい欲しいところでございますので、今は御質問などに対する御回答ということで閉めたいと思っておりますが、ほかの点でいかがでしょうか。この職業安定分野ですが。

はい、お願いいたします。

吉永委員 はい、吉永です。御説明ありがとうございます。

資料の15のところのハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進のところを御質問させていただくんですけれども、コロナによって、どんどんオンラインに拍車がかかってきているなというところは

実感もしていますし、皆さんも御存じかと思うんですけども、中には当然、オンラインの波に乗り切れない人たちも出てきてしまっているような気もするんですね。世代によったり、あとネット難民みたいな形で、波に乗り切れない不得意な人たちもいるんじゃないかなというところもあります。

あと、あっせんした企業によっては、ほぼほぼ、オンライン化で仕事が回ってくるというので、先ほどのZOOMでの仕事という、その前の前段のZOOMでの面接ですね。オンラインでの面接とかというところもあるかと思うんですけども、そこら辺のオンラインの波に乗るための、何かトレーニングとかということがちょっと読み取れなかったんですけども、何か対策をされているのかどうか、あったら教えていただければなと思います。よろしくお願いします。

職業安定部長 はい、ありがとうございます。

オンラインに乗り切れていない方の就職支援につきましては、オンライン化することによって、ハローワークに来所する方が減りますので、その分、来所される方に対する支援の充実強化というの、今回そのオンラインの一方でやっているところでございます。

オンラインに乗っていくための支援という部分では、主に、学生さんに多いんですけども、やはり、就活のときにオンライン面接というのが、かなりの会社でやられているということにして、そこは我々、面接対策のトレーニングも、新卒応援ハローワークを中心にやっております、そういったオンラインで面接をするときのポイントだとか、そういったことを個別支援の中で指導しているところはございます。

また、わかものハローワークですとか、そういったところ、比較的若い方のオンラインの部分というの、積極的に今、セミナーなども開催をして支援しております。

企業さんも全てオンラインと言いつつも、一度は、必ず、最後は会いたいか、そういった企業さんも多く、また、あるいは学生さんのほうも最終面接は、ぜひ対面でという希望も非常に多いということは聞いておりますので、そこは企業さんのほうもニーズがあるかと思っておりますので、双方の

対面での面接のときのポイント、あるいはオンラインのときの面接のポイント、それぞれこちらではセミナー、あるいは個別指導の中で伝授しているというところがございます。

野川会長 はい、ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

はい。脇坂委員、お願いします。

脇坂委員 すみません。私ばかり。

高齢者雇用の話です。高齢者雇用の雇用政策の歴史を見ると、60歳定年から始まって65歳、今は70歳までとかがあるんですけどね。やっぱり目指すところはですね、自営業と同じように、定年制の廃止だと思っているんです。それができるかどうか。

私はアメリカとか、イギリスのような年齢差別禁止法で定年制廃止というのは、よくないというふうに思っていて、何とか日本の大きな企業、小さな企業、10人とか、30人とかの会社はできると思っていて、大企業でできないかなど。

そうすると、去年、ある大企業が定年を廃止したんです。詳しいことは分からないんですけども、グローバル化に巻き込まれている大企業が定年制を廃止して、そんなに騒がれないというか、広がらないというか……。

同企業は、東京本社と富山本社があって、東京本社だと管轄内だと思うので、なぜできたのか。ほかの企業にも十分広がるチャンスがあるのかどうかという、これまでの雇用政策の歴史が変わるぐらいの、今まではほとんど僕の知っている範囲でないんです。ハローワークから行って、そのノウハウとか、それを聞きたい。

職業安定部長 はい、ありがとうございました。

個別の企業さんの取組ということですけども、他社への波及効果等もあると思いますので、ぜひ取材をさせていただきたいと思います。ありがとうございます。

野川会長 ありがとうございます。ほかに、雇用安定担当部署の件で。

坂爪委員、お願いします。

坂爪委員 15ページのところの右上の表のところを拝見していて、要は新規求職者

が例年並み、求人者が増えているというところが、ここから見れるかと思うんですが、紹介件数の達成率がすごく低い状況になっているじゃないですか。それは、例えばそれがなんでなんだろうというところが、もし分かれば教えていただきたいんですけども、例えばオンライン化というものを導入したことで、就職意欲が弱い人が含まれるようになったというような、利用者の少し変動みたいなものがあるのかどうかというところがちょっと気になりましたので教えてください。

職業安定部長      ありがとうございます。

確かに、紹介件数は▲15.2ということで、ほかの指数に比べますと大きな数字になっているというところだと思います。

一つは、やはりオンライン化の影響というのがありまして、オンラインによって、来所者が減っているという部分で、対面の紹介が非常に減っているということが一つございます。

それから、あともう一つは、コロナの影響で求人数自体が、最近は新規求人、大分回復基調にございますけれども、まだ元年度ベースとは、やはり15%近くの違いがあるというところで、その両面が大きな原因かと思っております。

坂爪委員          あと登録者数の層が少し変わっているのであれば、多分それに応じた対応というものを考えていくということが、一つ今後必要なのかなというふうに思いました。

以上です。

野川会長          はい、ありがとうございます。

時間の関係もありますので、すみませんが、一旦、前に進ませていただきます。

需調部、22ページ、23ページの資料の需調部の御説明に対する御意見、御質問等ございましたら、お願いします。

よろしいでしょうか。

よろしければ、労働保険適用徴収担当部署ですね。徴収部の御説明についての御意見、御質問等ございますでしょうか。

よろしいでしょうか。

それでは、全体について、あるいは各担当部署の御説明に対する御意見、御質問等のときに言い忘れたとか、今気がついたといったことがありますたら、お願いします。

よろしいでしょうか。

それでは、議題2のその他について進めたいと思いますので、基準部長、お願いいたします。

労働基準部長 1点、御報告でございます。

資料の一番後ろに、電気機械器具製造業の東京都の最低工賃改正のページが入っているかと思えます。

こちらですが、本年3月14日、5月23日の2回にわたりまして、東京地方労働審議会家内労働部会におきまして、御審議いただき、改定の必要ありという結論になったことを踏まえ、6月13日付で、東京労働局長から、東京地方労働審議会会長宛、最低工賃の改正決定についての調査・審議をお願いする旨の諮問をさせていただいたところです。

諮問を受けて、審議会に設置されました最低工賃専門部会、公益委員、家内労働者代表委員、委託者代表委員、それぞれ3名、9名で構成されて、当審議会の委員でもございます深道委員に部会長を務めていただき、本年9月から、3回にわたって御審議いただきました。

その結果、10月24日でございますが、現行の金額を平均して引上率8.77%となる金額で改正することが適当である旨の答申があったことを受けまして、今回の東京労働局で所要の経路を経て、最低工賃を引き上げるという決定を行い、11月24日に官報公示、効力発生は12月24日、明後日ですが、こういった改正を行ったということを御報告させていただきます。

また、今年度は、革靴製造業最低工賃も、3年目のめぐりでございまして、来年3月を目途に家内労働部会を開催する予定でございます。

野川会長 はい。ありがとうございました。

ただいま最低工賃について、基準部長からお話がありましたが、これにつきまして、何か御質問、御意見等ございますでしょうか。資料の一番最後の緑色の囲いのページでございますが、よろしいでしょうか。

はい。ほかに御意見がなければ、本日予定しておりました議題は以上と

なります。

以上をもちまして、第11期第3回東京地方労働審議会を終了させていただきます。御協力ありがとうございました。

それでは、進行を事務局に戻します。よろしくお願いいたします。

企画課長

はい。野川会長、どうもありがとうございました。

事務局からお知らせいたします。

次回の審議会につきましては、3月に開催を予定しております。具体的な日程につきましては、また改めて委員の皆様へ調整の上、改めてお知らせをさせていただきます。

委員の皆様、本日は長時間の御審議、大変お疲れさまでございました。

以上をもちまして、散会とさせていただきます。本日はどうもありがとうございました。