

第 11 期 第 4 回 東京地方労働審議会 議事録

日 時 令和 5 年 3 月 9 日 (木)

企画課長 それでは、ただいまから第 11 期第 4 回東京地方労働審議会を開催いたします。

私は、冒頭の進行を務めさせていただきます雇用環境・均等部企画課長の福島と申します。どうぞよろしく願いいたします。

それでは、本審議会の開催に当たり、事務局を代表いたしまして、東京労働局長、辻田博から御挨拶申し上げます。

労働局長 本日は、年度末で大変お忙しい中、御参集いただきまして、誠にありがとうございます。また、日頃から東京労働局の業務運営に対する御支援に感謝をいたします。

コロナも 3 年をちょうど経過するというところで、幸い来週からはマスクの解禁ということ、それから 5 月 8 日からは 5 類感染症への移行ということで、やっと出口が見えてきたのかなど、こういう状況でございます。

雇用情勢も直近の有効求人倍率が 1.72 倍ということで、着実に改善、持ち直しを続けておりまして、既に一部業種等においては人手不足の状況になってきていると、こういう状況でございます。

本日は、5 年度の行政運営の方針について御審議をいただきますけれども、今申し上げましたように、これまでこの 3 年間、コロナ禍ということ行政運営を進めてまいりましたけれども、次年度はアフターコロナの中での新しい行政展開という形になるというふうに思います。今日はこれから縷々御説明させていただきますけれども、基本的には三つの柱で進めていきたいと、こういうふうに思っております。

第 1 が女性の活躍とワーク・ライフ・バランスの推進ということでございます。少子化の問題、御承知のように昨年の出生数が 1899 年以降最小を記録すると、こういう状況でございますし、また、政府のほうでも育児支援に対する議論が活発に進められているということでございます。私ども労働行政といたしましても、女性が結婚や育児でキャリアを中断すること

なく進めていけるような、そういう環境の整備ですとか、男性の育児参加、あるいは家事・育児と仕事の両立というものをいま一度しっかりと地に足をつけ積極的に行政展開をしてまいりたいと、こういうふうに思っております。

それから2点目が、労働移動の円滑化とキャリアアップの支援ということで、これも先ほど申し上げましたように、コロナ禍ではどちらかというところ雇用調整助成金を中心とした雇用維持の施策に軸足を置いてきたわけですが、次年度はアフターコロナということで、労働移動とキャリアアップに軸足を移して進めていきたいというふうに思っております。特に関心が高いのは人手不足分野、あるいは成長分野への労働の移動、またマッチング機能の強化ということで、デジタル化に対応したハローワークそのものの機能の見直し、さらに労働移動を支援するための職種転換という意味で、公共訓練、リスキリング、あるいは自己啓発といった分野に注力をしてまいりたいと、こういうふうに思っております。

そして最後の柱、3番目が、安全・健康に働けるディーセント・ワークの実現ということで、これは古くからの課題ではございますけれども、今日でも大きな課題であると認識をしております。特に昨年は死亡災害が高水準で推移をしていたというようなこともございます。そういう意味で死亡災害の撲滅を始め過重労働の抑制やハラスメントの防止、あるいは最賃の確保及び特に中小企業、小規模事業者に対する賃金引上げのための環境整備支援といったものに軸足を置きながら来年度は行政運営を進めていければというふうに思っております。

これからまた御説明しますが、来年度のスローガンですね、東京労働局のスローガンが「一人ひとりが光輝く働き方をめざす」というふうに決めております。男女共それぞれが協力をしながら、それぞれにキャリアを形成し、能力を発揮して、安心してそれぞれの職場で光り輝いて働けるような東京をつくっていききたいという願いを込めて、「一人ひとりが光輝く働き方」を挙げて行政運営を進めていければというふうに思っております。

これから具体的な説明をさせていただきますけれども、忌憚のない御議

論をいただいて、皆様方の御意見等については次年度の行政運営に反映をさせていきたいというふうに思っておりますので、よろしく願いをいたします。

企画課長

それでは、定数の報告をいたします。本日の会議の出欠でございますが、公益代表委員では小西委員、坂爪委員、労働者代表委員では古川委員、そして欠員1名、使用者代表委員では大下委員が御欠席でございます。したがって、委員定数18名のうち13名の出席がございますので、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、本審議会が有効に成立しておりますことを御報告申し上げます。

また、本審議会は東京地方労働審議会運営規則第5条第1項の規定に基づき、公開させていただき、議事録は発言者名を含めて公開とさせていただきますので、御了承願います。

なお、事務局につきまして、東京労働局職業安定部長の永野につきましては、本日都合により不在のため、説明は職業安定部職業安定課長の森が行います。

次に、お手元にお配りしております資料の確認でございます。ファイル1冊にまとめてございますが、一つ目が本日の次第、そして出席者名簿、座席表、そして令和5年度東京労働局行政運営方針（案）とされている全37ページのもの。そして東京の労働行政、プロフィール2023（案）と書いてあるものが表紙で全18ページのカラーものというものの全5種類がファイル一つに入っておりますので、御確認していただければと思います。万一、配付漏れがございましたら事務局までお知らせください。

それでは、これより議事に入らせていただきますが、以後の議事の進行につきましては、野川会長にお願いしたいと思っております。野川会長、よろしく申し上げます。

野川会長

それでは、早速議事を進めてまいりたいと存じます。

これから進めてまいりますが、円滑な議事の進行に委員の皆様のお協力をお願いしたいと存じます。

まず、議題の令和5年度東京労働局行政運営方針（案）につき、主な重

点施策をまとめた東京の労働行政プロフィール 2023（案）を使用し、これの3ページ以降の第1から第4までを順に労働局から御説明を願います。

雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部長の野添と申します。よろしくお願いいたします。

私から、東京労働局の来年度の重点施策のうち、第1の女性活躍とワーク・ライフ・バランスの推進について御説明申し上げます。

昨日、3月8日が国際女性デーだったこともありまして、昨日、今日の朝刊は「女性管理職ゼロからの試み」とか「働く母親のジレンマなぜ?」、「女性・独身・47歳、非正規の鎖」とか、「女性の働きやすさワースト2位」といった見出しで女性に関する特集が多く組まれております。また、今月1日には、先ほど局長からもありましたが、昨年生まれた子供の数が80万人を割ってしまったと。国の推計よりも11年も早く割ってしまったというような記事がトップを飾るなど、この第1の施策というのは、今、大変注目を集めている喫緊の課題に関するものだというふうに承知しております。

この第1につきまして、この課題について、東京労働局では、大きく分けまして五つの施策で取り組むこととしております。

まず一つ目は、女性活躍の推進ということになります。改正女性活躍推進法によりまして、昨年4月から常用労働者101人以上の企業は自社の女性活躍の状況を分析して、活躍を推進するための計画を策定し、また女性活躍の状況を公表するということが義務づけられておりますが、さらに昨年の7月からは、今度は常用労働者301人以上の企業には、男女の賃金の差について公表するということが義務づけられております。募集・採用とか配置・昇進、教育訓練といった場面場面において、男女で取扱いが違っておりますと、その結果が賃金にも差として現れるということで、こういった公表義務が今回定められたということになります。

公表時期は新しい事業年度開始後おおむね3か月以内に前年度の実績公表となっておりますので、4月から6月にかけて公表を行う企業が多いと見込んでおります。今年1月には対象となる企業に対して文書で公表の準備を働きかけておりまして、現在、問合せ、相談が大変増えている状況でございます。来年度は、この情報公表について履行確保を図ると同時に、

賃金に差が出てしまった原因の分析、またその分析に基づいた雇用環境の改善を働きかけていくこととしております。

また、男女雇用機会均等法は、女性活躍の基礎となる法律でありますので、この法律の履行確保についても徹底を図ってまいります。

さらに、「えるぼし」「プラチナえるぼし」を目指す企業が増えるように、これは本省が用意しているいろんな支援事業がございますので、そういった事業の活用を促してまいります。

二つ目が、男性が育児休業を取得しやすい環境の整備ということになります。積極的に育児に関わりたいという男性は増えていて、男性の育児休業の取得率もここ9年ずっと上昇しておりますが、やはり経済的な不安であるとか、男性の育児についてなかなか職場が理解してくれないというようなことで、依然として多くの女性がワンオペ育児を強いられておられて、これもまた女性の活躍を阻む要因となっております。

昨年4月から改正育児・介護休業法が3段階で施行されておまして、いよいよ来月4月1日から最終段階の施行を迎えまして、今度は常時雇用する労働者1,001人以上の企業は男性の育児休業の取得率などを公表することが義務づけられることとなります。来年度はこの公表義務について着実な履行確保を図るとともに、「産後パパ育休」をはじめとした法に基づく制度を労働者が円滑に利用することができるように法の周知徹底を図ってまいります。

また、介護につきましても、介護のために離職する方を防ぐために、地域包括支援センターなどと連携を図りまして、制度の周知など、仕事と介護が両立できる環境整備を図ります。

また、休業制度を利用できないとか、休業したら評価を下げられたなど、法違反が疑われるような事案を把握した場合には、事実確認を行い、違反があれば是正指導を行ってまいります。また、この法律に基づく休業制度を導入したというだけではなかなか利用に直結しないということがありますので、制度利用を進めるために休みを取りやすい職場風土づくりなど、環境整備をやっていくことが重要であるということから、こういった取組の好事例の紹介、それから両立支援等助成金、こういったものによりまし

て取組を進める企業を支援することとしております。

それから、次世代育成支援対策推進法につきまして、この法律に基づく行動計画の策定、届出の徹底を図るとともに、「くるみん」の認定につきまして、認定基準の周知を図り、取組の促進を図ります。

また、不妊治療につきまして、昨年4月から保険適用となるなど、社会の関心も高まっておりますので、周知啓発を引き続き行ってまいります。

昨年4月から、この次世代法に基づく認定制度に不妊治療と仕事の両立に積極的に取り組む企業を対象とした認定制度「くるみんプラス」が創設されております。また、こういった不妊治療との両立のための休暇制度などを設ける企業に対する助成金も用意されておりますので、このような支援策を紹介して企業を取組を推進していくこととしております。

3点目が、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保ということで、まず法の履行確保、パートタイム・有期雇用労働法と派遣法によりまして、パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者の公正な待遇確保のために積極的に報告徴収や指導監督を行い、法の履行確保を図るとともに、併せて同一労働同一賃金の好事例の収集、それからそういった事例の提供を企業に行ってまいります。また、正社員転換や処遇改善を行う企業にはキャリアアップ助成金による支援を行ってまいります。

また、無期転換ルールにつきまして、残念ながらいまだにこのルールを御存じでないという事業主、労働者が少なからずいるという調査結果も出ておりますので、引き続きこのルールについての周知を図ってまいります。

4点目が、柔軟な働き方ができる労働環境の整備、5ページ目になります。まず、テレワークの導入・定着促進ということで、ウィズコロナに対応した働き方としてテレワークが広がっておりますが、良質なテレワークの普及を図るというところで「テレワークガイドライン」の周知を行うとともに、こちらも助成金がございますので、この助成金の支給を通じて導入に取り組む企業への支援も合わせて行ってまいります。

それから、ワーク・ライフ・バランスということで、休みやすい環境を整えるということで、まずは年次有給休暇をちゃんと取れるようにというところで、時間単位の年次有給休暇の導入促進を図ります。また、病気休

暇、ボランティア休暇など、特別休暇制度、それから勤務間インターバル制度、こういった制度につきましても、「働き方改革推進支援助成金」という助成金がありますので、この助成金の利用を進めて導入促進を図ることにより、ワーク・ライフ・バランスの実現を進めてまいりたいと考えております。

それから、東京働き方改革推進支援センター、こちらは来年度もこのセンターを、委託事業となりますが、設置しまして、長時間労働の削減であるとか、人手不足解消に向けた人材確保、定着など、働き方改革に関する様々な問題や課題に直面している中小企業・小規模事業者に対しまして、相談、研修、コンサルティングなどによりきめ細やかな支援を行うこととしております。

最後の施策としまして、マザーズハローワークなどによる就職支援ということになります。出産・育児などにより一旦仕事をお辞めになった方の中にも、働きたいけどまだ子供が完全に手がかからなくなったわけではないということで、仕事と育児が両立できるような仕事を探したいという方が大勢いらっしゃいます。こういった方を対象に、都内3か所にあるマザーズハローワーク、それから7か所のハローワークに設置しておりますマザーズコーナーで予約制、担当制によりまして、求職者の方それぞれのニーズに合わせたきめ細やかな就職支援を行います。

また、この子育て中というのは、外出が難しかったり、また、孤立化しているんな情報が入りづらいという側面もございますので、オンラインを活用した就職支援サービスの提供を行うとともに、地域の子育て拠点などとも密接に連携を図りアウトリーチ型の支援を行ってまいります。また、こういった仕事と家庭の両立が可能な求人の開拓も積極的に行ってまいります。さらに、SNSやYouTubeの公式チャンネルなどを活用しまして、マザーズをまだ知らないとか、知っているけれども利用したことがないというような方々にも支援メニューが広く伝わるようなアピールをしてまいります。

以上でございます。

野川会長

ありがとうございます。先ほどちょっと申し上げるのを失念しましたが、

いろいろ御質問、御意見等あるかとは存じますが、まずは全て御報告を事務局から伺った上で、最初のテーマから4番目のテーマまで順番に御質問と御意見を伺うと、このようにしたいと存じますので、よろしく願いいたします。申し訳ございません。

では、次、お願いいたします。

職業安定課長 続きまして、第2章の労働移動の円滑化とキャリアアップの促進についてでございます。

先ほど司会から御案内がありましたとおり、本来であれば職業安定部長の永野から御説明申し上げるところでございますが、本日欠席でございますので、私、職業安定部職業安定課長の森から前半については御説明申し上げたいと思います。

それでは、労働移動の円滑化とキャリアアップの促進について、6ページでございます。

令和5年度は、従来のコロナ禍における雇用維持を中心とした施策から、人手不足分野や成長分野への労働移動を通じたステップアップを支援する施策へと軸足を移すように考えております。多様化する求人、求職者ニーズに応えるため、様々な観点からマッチングを促進する取組を行うこととしております。それらを踏まえて順に御説明申し上げます。

まず、人手不足分野への対応と若年者支援ですね。こちらですが、介護、運輸、警備、あと建設など、人手不足分野への人材確保について申し上げます。

医療、福祉、建設、警備、運輸等の分野におきましては人手不足が深刻化しております。これらの分野のマッチング支援を強化するために、都内7か所のハローワークに設置しております「人材確保・就職支援コーナー」を中心に、求人者、求職者双方の状況を踏まえた支援、オンラインを活用した業界セミナーや施設見学、ツアー型面接会、ツアー型面接会というのは、実際にお仕事を探している求職者がその事業所に出向いて事業所の雰囲気を感じながら面接、感じていただいた後で面接を受けていただくということでございますが、こういった取組によりまして、関係団体と連携して人材確保の支援の充実を図っております。

また、人手不足分野の求人充足を促すために、SNSなどを積極的に活用し、求人企業の魅力をハローワークの未利用者も含め、広く伝わるように取り組んでいく所存です。特に建設、運輸の分野につきましては、こちら第3章でも触れると思えますけれども、時間外労働の上限規制が控えております。これらの業種においても人材確保が喫緊の課題でございますので、積極的に人材確保に向けて取り組みます。

続いて、新規学卒者、フリーター、就職氷河期世代への支援に移ります。まず、新卒の学生さんについては、第二の就職氷河期世代をつくらぬよう、大学等卒業予定者については、新卒応援ハローワークなどにおいて、担当者制によるきめ細やかな個別支援を実施するほか、就職活動開始前の学生等に対する早期の支援を行っております。

また、高校・中学卒業予定者については、学校と連携しハローワークによる支援を行いまして、未内定者が出ないように取り組んでまいります。

右側に移っていただきまして、公正な採用選考システムの確立についてです。公正採用選考人権啓発推進員設置対象事業所に対する選任勧奨を推進してまいります。計画的・継続的な研修機会の提供、全国高等学校統一用紙などの適正な応募書類の使用の徹底など、全ての応募者について公正な採用選考システムの確立に向けた事業主に対する周知啓発を推進します。あわせて、同和問題やLGBTなどの正しい理解に関する周知啓発を行ってまいります。

また、東京都と連携し、不適正事案を発生させた事業所に対する迅速な事実確認、是正指導を厳正に行ってまいります所存です。

(3) フリーター等への就職支援についてです。フリーター等については、早期再就職を支援するため、ハローワークで予約制、担当者制などにより、求職者ニーズを詳細に把握し、応募求人の提案、選定、履歴書、職務経歴書の添削、模擬面接等、求職者の個々の状況に応じた計画的な就職支援を行います。

特に、おおむね35歳未満で正社員就職を希望する求職者を対象に、就職支援ナビゲーターの担当者制による就職プランの作成等の就労支援、就職活動に必要な各種セミナーの開催、求職者のニーズ、能力等に応じた個別

求人開拓及び就職面接会の開催、就職後の定着支援の実施など、きめ細やかな個別支援を通じて正社員就職を支援していく所存です。

ページをめくっていただきまして、7ページに移ります。就職氷河期世代についてです。就職氷河期世代については、都内6か所のハローワークに設置する「ミドル世代チャレンジコーナー（就職氷河期世代専門窓口）」で専門担当者が個別の支援計画を作成し、キャリアコンサルティング、生活設計面や職業訓練の相談、求人開拓、就職後の定着支援など、計画的かつ総合的に実施してまいります。また、官民協働で就職氷河期世代の活躍支援に取り組む「東京プラットフォーム」において、支援策の周知広報、企業説明会の開催等を通じ、就職氷河期世代の雇入れや正社員化等の支援に取り組み、好事例の収集・発信を行ってまいります。

2番、DXハローワークの推進についてですね。こちらハローワークのデジタル化でございます。仕事を探す求職者、採用活動をする求人者の方には、デジタルを活用し、従来はハローワークに来所しなければ受けられなかったサービスを来所せずに提供できる、来所によらないサービスの実現を目指します。

求職者に対しては、ハローワークから求職者マイページを活用して、ハローワークからおすすめの求人情報の提供を行い、オンラインでの職業相談、職業紹介を実施することで、求職者が来所せずに受けられるハローワークサービスの充実を図ります。また、就職支援セミナーのオンライン配信、マザーズハローワークにおける就職支援サービスのオンライン対応、SNS、ホームページを活用した情報発信の強化等により、求職者のニーズに応じて柔軟に求職活動ができるようオンラインサービスの向上を図ってまいります。

求人者に対しては、求人申込み、応募者管理、事業所画像を登録、求職者へのメッセージ機能等、ハローワークインターネットサービスの求人者マイページのオンライン機能を周知し、求人者サービスの向上を図ります。

続いて、雇用保険手続の電子申請についてです。雇用保険関係手続をハローワークの窓口や郵送により届け出ている事業主に対し、雇用保険電子申請アドバイザーと連携して、電子申請の利用勧奨及びその利用に向けた

支援を実施します。

3番目に移ります。担当者制によるきめ細やかな就職支援についてです。まず、高齢者についてですが、70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備を図るため、事業主と接触する機会を捉えて、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発、機運醸成を図ります。

また、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において実施している65歳超雇用推進助成金や70歳雇用推進プランナー等による提案型の相談・援助が効果的だと思われる事業主に対しては、同機構東京支部と連携して支援を行ってまいります。

8ページに移ります。65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、都内全ハローワークに設置する「シニア応援コーナー」生涯現役支援窓口と呼称しておりますが、やシニアコーナーにおいて、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援やチーム支援による効果的なマッチング支援を行います。

また、公益財団法人産業雇用安定センターが高年齢退職予定者のキャリア情報等を登録し企業に紹介する「高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業」の周知を図るなど、効果的な連携を行ってまいります。

続いて、障害者の方の就労促進についてです。ハローワークに専門の担当者を配置するなど、多様な障害特性に対応した就労支援を推進してまいります。特に発達障害等による就職活動に困難な課題を抱える学生さんなどに対しては、新卒応援ハローワークにおいて、就職準備から就職、職場定着までの一貫した支援を行ってまいります。

また、障害者の職業訓練については、東京都及び地域の関係機関等と連携し、的確な障害者の職業訓練の受講あっせんや訓練修了者に対する就職支援を行ってまいります。

さらに、本年4月1日に施行されます改正障害者雇用促進法の趣旨を踏まえ、事業主がキャリア形成の支援を含む適正な雇用管理に一層取り組むよう、雇用の質の向上に向けた事業主への助言・指導を積極的に行ってまいります。

企業に対する障害者の雇入れ支援についてでございますが、こちら法定

雇用率が令和6年、来年の4月から2.5%、さらに令和8年7月から2.7%と段階的に引き上げられる予定です。このため、企業に対しては、障害者の業務の選定等の雇入れ支援を積極的に行い、早期対応を促進します。あわせて、特に障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対しては、ハローワークと地域の関係機関が連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援を実施し、中小企業をはじめとして障害者の雇入れ支援等の一層の強化を図ります。

こちらは右側のマークがありますけれども、右側の白いほうのマークですね、こちら「もにすマーク」といまして、中小企業を対象としまして、基準をクリアした事業主に対して付与しているマークでございます。もにすマークの取得に向けてもハローワークが中心となりまして取得に向けた支援というのも行っている所存でございますので、併せて御案内を申し上げたいと思います。

話が戻りまして、雇入れ支援に係るハローワークのコーディネートを適切かつ効果的に実施するために、障害者就業生活支援センターとの連携を図ってまいります。

3番に移ります。生活保護受給者や生活困窮者等の就労による自立を促進するため、ハローワークにおいて、地方公共団体との協定などに基づき、福祉事務所、自立相談支援機関等への巡回相談や地方公共団体庁舎内へのハローワーク常設窓口の設置等により、ハローワークと地方公共団体が一体となって早期かつきめ細やかな就労支援を実施します。

4番、がん等の患者に対する支援でございますが、がんなど長期にわたる治療を必要としている求職者の就職を支援するために、がん診療拠点病院と連携しまして、出張相談やオンラインによる職業相談・職業紹介を行ってまいります。

9ページに移ります。外国人に対する支援でございます。外国人に対する支援ですが、東京外国人雇用サービスセンターにおいて、留学早期の意識啓発からマッチング、就職後の定着に至るまで、段階に応じた支援を実施します。特に既に連携協定を締結している大学とは外国人留学生の国内就職推進に向け一貫した支援を行います。

新宿外国人雇用支援・指導センターを中心に、ハローワークにおいて専門相談員による職業相談や、個々の外国人の特性に応じた求人開拓のほか、外国人を支援する NPO 法人等との連携強化により、早期再就職支援及び安定的な就労の確保に向けた支援を実施します。

ウクライナ避難民への就労支援についてです。ハローワークの相談窓口を日本語、英語、ウクライナ語で周知するほか、東京外国人雇用サービスセンターにウクライナ語の通訳を配置し相談対応を実施しています。また、都内のハローワークにおいて支援申出企業等への求人開拓を行うほか、就労支援セミナーや企業向けの説明会の実施など、今後も就労を希望する避難民に向けたきめ細やかな支援を実施します。

4 番、職業訓練とキャリアアップ支援に移ります。まず、職業訓練についてです。公的職業訓練を活用したキャリアアップにより円滑な労働移動が図れるよう、デジタル分野等の成長分野・人手不足分野を重点とした地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定を促進します。

また、ハローワークの窓口において積極的に訓練受講への働きかけを行い、職業訓練担当窓口でのキャリアコンサルティングを通じ、再就職や転職の可能性を高める適切な訓練コースをあっせんします。

主に雇用保険を受給できない方や、フリーターの方などについては、求職者支援制度の積極的な周知広報に努めるとともに、受講生には就職支援計画に基づき訓練受講中から修了後に至るまで個別担当者制を中心に一貫した就職支援を実施してまいります。

10 ページに移ります。デジタル分野における新たなスキル習得による円滑な再就職支援です。社会のDX化の進展に伴い、デジタル推進人材の育成・確保を推進するため、公的職業訓練におけるデジタル分野のコースを充実・強化して実施してまいります。デジタル分野の資格取得を目指すコースや、企業実習を組み込んだ訓練コースなど、訓練コースの拡充について周知広報に努め、訓練受講期間中から訓練終了後までのきめ細やかな伴走型支援による就職支援を実施してまいります。

在職者のリスクリングについてでございます。雇用する労働者の職業能力開発を目的として、労働者のリスクリングを行う事業主を援助するため、

人材開発支援助成金の周知広報に努め、さらなる活用が図られるよう、事業主に対して働きかけを実施します。

右側に移ります。キャリアアップを伴う労働移動や在籍型出向の支援についてです。労働移動を円滑に進めるに当たり、より高い賃金で新たに人材を雇用する企業へ支援を行うために、各種助成金についての活用促進を図ってまいります。また、賃金上昇を伴う労働者のスキルアップを在籍型出向により取り組む事業主への支援を実施するとともに、こちらも助成金の活用に向けた周知広報を公益財団法人産業雇用安定センターなどと連携して実施してまいります。

11 ページからは需給調整事業部長の田中から御説明申し上げます。

需給調整事業部長 需給調整事業部の田中です。

続きまして、資料 11 ページ、5 の民間人材ビジネスの適正な運営の推進につきまして御説明を申し上げます。

まず、総論といたしまして冒頭部分に民間人材ビジネスの動向を記載しております。右のグラフを御覧ください。緑の実線が労働者派遣事業の事業所数です。ここ 4 年は 1 万 2,000 前半で推移しております。新たに参入する事業所あるいは廃止する事業所の入れ替わりがありつつも、同じ程度の事業所数で推移しております。赤の点線が職業紹介事業の事業所数ですが、一貫して増加しております。ただ、若干増加幅が縮まってきているという状況でございます。

全国に占める東京労働局管内の事業所数の割合は 3 割に上っておりまして、労働者派遣事業所、職業紹介事業所はもちろんのこと、それらを利用する事業所や求職者・労働者も大変多い状況でございます。

東京労働局といたしましては、仕事をお探しの方や派遣で働く方々が安心・納得して働くことができる、そのような環境の整備を目指し、これらの事業所に対して労働者派遣法及び職業安定法に基づく各種制度の周知徹底、許可届出の厳正な審査、指導・監督を実施してまいります。

また、求職者や労働者からの申告、苦情相談についてですが、ページの真ん中に苦情・相談で多く見られるものを上位五つまで表にしております。左の表、職業紹介事業に関しては、労働条件の明示に関するものが最も多

くなっておりまして、労働者派遣事業、右の表に関しては偽装請負や二重派遣等に関することが最も多くなっております。こうした苦情・相談に対しても迅速に対応してまいりたいと考えております。

総論に続きまして、個別事項として来年度における重点事項4点を御説明いたします。

まず1点目、労働者派遣事業、職業紹介事業ともに厚生労働大臣への許可・届出が必要となるわけですが、この許可・届出という入口の段階で制度をしっかり説明し理解を促すとともに、厳正な審査を行うことを通じて適正な運営を確保してまいります。

2点目、労働者派遣事業者に対する指導監督では、派遣労働者の同一労働同一賃金の履行確保に向け指導監督を行ってまいります。

また、偽装請負や多重派遣など、悪質な違反を行う事業者に対しては、行政処分、勧告、公表といった厳正な指導監督を行ってまいります。

3点目、職業紹介事業者に対する指導監督については、職業安定法に基づき、求人情報の的確な表示、労働条件の明示、求職者の個人情報の取扱い、紹介実績に関する情報公開など、適正な事業運営がなされているかしっかりと確認し、必要な指導を行ってまいります。

4点目、求人メディアに対する指導監督についてですが、御存じのとおり、昨年10月に改正職業安定法が施行されまして、募集情報提供事業者、いわゆる求人メディアについても虚偽・誤解のない正確かつ最新の求人情報を提供すること、個人情報の利用目的を具体的に明示すること、苦情処理体制を整備することなど、新たなルールが課せられたところです。また、求職者の情報を収集する求人メディアについては、厚生労働大臣への届出が導入されたところ、2月27日時点で全国778事業所の届出がございまして、うち東京労働局管内は409事業所と半数以上が東京労働局管内にございます。こうした制度の周知をしっかりと行うとともに、求人メディアに対する指導監督にも新たに取り組んでまいります。

民間人材ビジネスに関する説明は以上です。

労働基準部長 労働基準部長の井口でございます。私は12ページの第3、安全で健康に働くことができるディーセントワークの実現というところを御説明し

てまいりたいと思っております。

まず1番目ですね。労働災害防止対策の推進というところで、14次防の現在までの案が四角の中に入っております。実は午前中まさに災害防止部会で脇坂部会長の下、ホットな議論がこの14次防で交わされてございます。これはあくまで案ということでございまして、ざっくり御説明申し上げたいと思います。

一番上にあるまずキャッチフレーズ「トップが発信！みんなで宣言 一人一人が安全・安心」という文言を入れてございますけれども、その下に基本目標というのがございまして、いずれも減少させるという目標を掲げてございます。

そしてその下、基本的な考え方、ここが東京オリジナルのところでございますけれども、①これはやはり全業種にかかわりますが、本社機能が東京に集中してございますので、こちらにアプローチをして全国への普及拡大を目指すと。これは13次防からの継続でございます。それから、②こちらは今回からでございますけれども、オリ・パラ後の都市開発プロジェクト、建設業が中心になると思いますが、虎ノ門であるとか、品川近辺であるとか、今非常に再開発が行われております。ここの安全性対策を捉まえてしっかりと行っていく。そして③これも継続でございますけど、行政が進める安全衛生対策の見える化、一番上にロゴがございまして、こういったものを使い、また様々な災害のデータとか情報、こういったものは各団体や業種別団体に即時提供しながらしっかりと進めていきたいというふうに思っているところです。

それから、その下の棒グラフがございまして、昨年の数字をちょっと御紹介しますと、年末で締めまして、死亡災害は3月ぐらまで追加の数が積み上がる可能性があり、また、死傷災害のほうもゴールデンウィークちょっと前ぐらまでは数字が上がる可能性があるわけです。あくまで暫定値でございます。1月末の速報値というのが12人です。死亡災害は令和4年コロナを除いて53ということでございます。今日現在、この数字が動いておりませんので、左を見ていただくと昨年の58を下回れるんじゃないかなというふうにちょっと期待をしているところでございます。ちなみ

に13次防以降の目標は56でございますので、いずれも下回ればいいなというふうに期待しているところです。

右側は死傷災害でございます、これも1月末ですので、例年5、6%はこれに乗かって最終確定になりますので、残念ながら、やはり後でまた御説明しますが、高齢者の行動災害なども多くなっている中で、増加基調ということでございます。

では、どういう対策をやってきてまた来年もやるのかということでございますが、これが2番でございます、やはり死亡災害、建設が中心でございます。その中でもやはり墜落・転落が多いと。それから、やはり陸上貨物など、荷役の関係ですね。航空輸送であったり、あるいはトラックの荷台から落ちるような災害のことです。それから、ビルメンも少なからず死亡災害があるということでございまして、右側に局長、建設現場パトロールの際の写真も載せておりますけれども、こちらを重点に来年度もしっかり取り組んでいきたいというふうに思っております。

続いて、13ページでございます。3番といたしまして、これは先ほど少しと申し上げた行動災害、それから高齢労働者の関係でございます。行動災害がどうしても全国的にも今増えておりまして、特に高齢や介護ということで、右側に写真を載せてございますが、+Safe協議会ということで、実は昨日午前、午後で小売りや介護の協議会、リーディングカンパニーを構成員としまして、種々機運の醸成、周知啓発ということで実施いたしました。引き続き来年度も実施していきたいというふうに思っております。

また、高齢者の関係、二つ目の段落に書いてございますけれども、こちらにもガイドラインがありますので、この周知、それから高齢者の災害等を防ぐための設備投資に関する補助金もありますので、こちらの周知もしっかり行っていきたいというふうに思っています。

それから、4番目に化学物質でございます。こちらは化学物質の労災というのは実は全国で年450件ぐらいございます。東京もその1割ぐらい45件前後あるという状況でございます、従来、3行目にございますけれども、発がん性のある、例えば特定化学物質の規制であるとか、有機溶剤の

規制、そういった規制がありますが、実はこの法令の規制の対象外の物質による労災が8割を占めているという現状がございます。したがって、4行目以降にありますけれども、国によるばく露の上限となる基準の策定、危険性・有害性情報の伝達の仕組みの整備・拡充と書いてございますけれども、ラベルの表示であるとか、データシート、こういったものを作成し事業者さんにもお伝えをして、情報提供しながら、事業者さんのほうでも自律的な管理を行っていただくと、そういう新しいスキームの改正がなされていると。これは令和5年、6年にかけて順次施行になっていくということで、右側に説明会の写真がございますけれども、実は今年も1月24日、2月3日に講習会をやりましたが、非常に盛況でした。関心が高いということでございます。来年度も同様の周知をしっかりと図っていきたいと思っているところです。

それから、5番目として、メンタルヘルス・熱中症あるいは両立支援の関係ですけれども、メンタルヘルスについては、ストレスチェック制度、50人以上の企業は義務化されておりますけれども、産業保健総合支援センターなども活用しながら、しっかりと取組の推進を図ってまいります。これは専門家を産保センターのほうから保健師さんなどを派遣してアドバイスをしたり支援を行うと、こういう仕組みもございますので、こういったものを個別指導の際、必要があればしっかりとアドバイスして活用していきたいというふうに思っております。

それから熱中症でございますけれども、これは去年非常に多くて、令和4年5名の方がお亡くなりになったと。そのうち3名の方は6月の最終週、皆さん覚えておられますか、非常に猛暑が早く来たということでございます。したがって、建設とか警備あるいは陸貨というような屋外型の産業の団体に対して、来年度はより早い時期からアプローチをしたいというふうに思っているところです。

それから、一番下の病気の治療と仕事の両立支援ということでございます。近年ガイドラインもかなり充実しております、先ほど安定部の説明の中にもいろいろ就職支援の話がありましたが、今こちらの両立の関係でも、がん、肝疾患、あるいは心臓疾患、糖尿病、病気別にかなり詳しいマ

ニュアルができております。3行目に戻りますが「東京地域両立支援推進チーム」というのがございまして、これは医療機関や自治体、さらに労使関係団体に入ってもらって、年1回開催いたしまして、また、このチームの主要メンバーに諮りながら、講習会なども実施したりしているということでございます。引き続きこの両立支援の施策もしっかりと行っていきたいというふうに思っております。

それから、14ページでございます。労働条件の確保・支援ということで、1番の働き方改革の推進に向けた支援ということでございます。引き続き監督署は、今、支援班というできるだけソフトに、本当に粘り強く中小企業、零細企業の方に寄り添って支援をするチームをつくっております。まだどうしても監督署に近寄り難いという方がおります。そういった方は、先ほど雇均部長の説明にもありましたが、働き方改革推進支援センターに導くなどしながら、引き続き粘り強く指導を実施してまいりたいというふうに思っております。いよいよ月60時間超の割賃の引上げ、これは大企業は2010年からだったんですが、いよいよこの4月から適用になると、こちらのほうも指導を粘り強く実施していきたいと思っております。

それから(2)こちらは2024問題でございます。時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種への支援ということで、医師と自動車運転者と建設業でございます。医師に関しては、都と連携して東京医療勤務改善環境支援センターというのがございますので、地域医療を支える、あるいは技能向上といった機能を維持するための様々なスキームがある中で、960時間、1,860時間というような上限がございますので、粘り強くこちらのほうを指導していきたいというふうに思っております。

それから、自動車の運転手さん、こちらも960時間という上限があるわけでございますけれども、荷主などの対策、これは総合対策を近々雇用の確保といいますか、人材確保、それから荷役の災害防止など、労働条件と合わせて三位一体となった総合対策を今策定中ではございまして、近々に発表いたしたいというふうに思っておりますけれども、粘り強く荷主への働きかけなども含めて実施していきたいと。

建設につきましても、これは720という上限になるわけではございますけ

れども、こちらは前回の審議会でも委員の先生から、民間発注者への働きかけという御要望もございました。こちらでも1月24日にディベロッパーであるとか、民間住宅産業の業種別団体、こういった方をお招きしまして国交省とともに、適切な工期であるとか、請負金額の関係、強く働きかけをしたところがございます。こちらでも来年度もしっかり取り組んでいきたいというふうに思っております。

それから、右側に行きまして、法定労働条件の履行確保等ということで、これはまさに労働基準監督署における監督官の基本的な活動でございますけれども、今、令和4年12月で締めた年間の数字が1万8,879件、これが大体監督官の年間の活動の件数でございますが、東京都内18の監督署で日々監督官が監督指導活動を行っておりますので、引き続ききっちりと実施していきたいと。また、悪質なものにつきましては、司法処分ということで、ちょっと古い数字で、3年度は81件送致しましたが、今年度も同様の件数を目指しまして、悪質なものについては、死亡災害を起こしたとか、あるいは賃金不払、こういったものについては送致をするということで、厳正な処分、事務処理をきっちりやっていきたいと思っております。

それから、その下にガイドラインとありますが、実際に行われた労働時間をしっかり把握するための客観的な数字等、この適正把握ガイドラインについて、こちらでも周知徹底を行ってまいりますし、その下にある立替払、企業が倒産したときに賃金の立替えをする制度でございます。これも結構今「なぎ」でございまして、令和3年が118に対して令和4年の年末で締めた数字が94件で、ちょっと下がっているということでございます。雇用調整助成金等の影響もあって、それほど倒産が増えているということではないという状況かと思っております。

それから、その下の技能実習生、あるいは自動車運転手、障害者、こういったところもそれぞれの関係機関と連携しながらしっかりと法令の遵守徹底を図っていきたいと思っております。

それから、その下の3番目、長時間労働の抑制というところで、そろそろポストコロナで労働時間、過重労働なども心配される事案が増えてきているということでございまして、いろんな情報ですね、御家族の方であっ

たり、あるいは労働者本人であったり、そういった方からのいろんな長時間の情報を伺ったり、あるいは労災認定で過重労働で過労死と認定されたような事例については、引き続き監督指導をしっかりと行っていきたいということでございます。

それから、11月過重労働解消キャンペーン、これも無料の相談ダイヤルをやるとか、右側に写真がございますが、これは都内の建設業者さんで下請さんに労働条件面に考慮した発注といいますか、非常に良い関係を築いているという好事例でございましたので、取材をして広報するというようなことも行っておりますし、また来年度もしっかり実施していきたいというふうに思っております。

それから、15ページでございます。労働相談等への対応ということで、まず1番といたしまして、総合労働相談でございます。個紛の関係でございますけれども、都内20か所ということで、18の労働基準監督署と局、それから有楽町にコーナーを設置してございまして、各種相談を幅広に受けているということでございます。その中からまた法令違反の疑われるものは申告ということで、一番下に申告受理件数というのがございますけれども、監督官が監督指導を行うということでございます。

一つ上の総合労働相談の件数を見ますと、緑色の折れ線グラフ、増えていると。ただ、下を見るといじめ・嫌がらせとか解雇とか、これはむしろ下がっているということございまして、どうもコロナの関係で様々な支援措置などに関する相談が多くて、上がってはいるけれども、労働条件に関する相談はむしろ下がってきておりまして、下の申告の受理の件数もそう多くはないという状況でございます。ちなみに申告もリーマンの平成21年のピークのときは7,000件を超えるという時代がございました。そういった状況からすると、それなりに落ち着いているのかなと。今後ポスト雇調金という局面もございますので、しっかり状況を注視していきたいというふうに思っております。

それから、ハラスメントの関係でございます。こちらはパワハラ、セクハラ、それからマタハラなどそれぞれございますので、それぞれ法に基づきまして履行確保を図っていくということでございます。

それから、就活のハラスメント、これは厳密に言うと労働者になる前の方なわけではございますけど、そちらも当然望ましくないわけではございまして、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」ということで、こちらのほうは事業主に適切な対応を求めるということをやっていきたいというふうに思っております。

それから、新しいものでございますが、LGBT、性的マイノリティ、こちらのほうも企業を取組事例などを収集しまして、周知しながら誰もが働きやすい職場環境の整備に努めていきたいということでございます。

それから、3番目といたしまして、外国人労働者、こちらは安定部の説明にもございましたが、新宿の四谷の「F R E S C」に相談コーナーを設けておりまして、また基準行政の場合、新宿署と品川署にも外国人の相談員を配置してございます。いずれは労働者のみならず事業主さんの相談もあるかと思えます。例えば、外国人の方の労働安全衛生のテキストを提供してほしいとか、そういった要望にきめ細かく引き続き対応していきたいというふうに思っております。

16 ページ、最後でございますが、最低賃金でございます。御案内のとおり、最低賃金と賃上げでございますが、最低賃金は現行制度下で過去最大の上げ幅ということになりまして、今、強力な周知を実施してございます。右側にドーナツというゴロによるポスターが描いてございますけれども、かなり多くの都内の主要駅のデジタルサイネージや東京メトロのモニター広告を2回にわたり、3月5日に終わってしまったんですけど、広告を行っておりましたが、その支援策となる業務改善助成金も併せて強力な周知を実施してきたところです。来年度も現下の情勢からするとそれなりの上げ幅になる可能性も高くございますので、その際は引き続きしっかりと周知を行っていききたいと思っております。また、最低賃金監督も実施しておりまして、年間650件程度でございますが、履行確保に向けてしっかりと取り組んでいききたいと思っております。

それから、2番目の段落と3番目の段落でございますけれども、先ほど総合経済対策で賃上げの関係について、政府として今、力を入れているところでございます。政府の一員として監督署においても、右側に賃上げの

リーフレットがございますけれども、事例を収集したり、様々な支援措置の提供、また一番下のパートナーシップの関係でございます。これも昨年来実施してございますが、要は発注者がしっかりと発注価格の転嫁というんですか、下請さんにしわ寄せが行かない、下請さんもしっかりと賃上げができるようにということでございまして、これはうちだけではなくて、内閣官房、経産省、国交省、公取、さらに消費者庁というところで政府一体となって行っておりますが、我々もその一員といたしまして、様々な機会に周知啓発を図っているということをやっております。これも新年度におきましても、引き続き粘り強く実施し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。

労働保険徴収部長 労働保険徴収部の丸山と申します。

第4、労働保険制度の適正な運営について御説明いたします。

初めに、労働保険の現況でございますが、東京労働局管内の適用事業場数につきましては、17ページの右の棒グラフ、ピンクとグリーンの2階建ての方ですが、こちらの数字のとおり、平成29年度以降、毎年約1万件程度増加し続けておりまして、令和3年度末におきましては約48万5,000件という状況でございます。

労働保険料につきましては、左の棒グラフとなりますが、平成29年度から令和3年度までの間、雇用保険率が一般の事業で1000分の9と、そのまま変化がなかったわけでございますが、適用事業場数の増加に比例しまして右肩上がりに増加しているという状況で、令和3年度末における収納額、これはオレンジの棒グラフの方になりますが、約7,486億円という状況でございます。ちなみに資料にはございませんが、本年度4月と10月に2回にわたって段階的に雇用保険率の引上げがありました関係から、平成23年度以来となります9,000億円を超える金額となっております。この収納額は全国の約3割に及ぶものでございまして、労働行政を運営する財政基盤の確保という役割においても、当局の位置づけは極めて重要になっているということから、労働保険料の適正徴収に努めるとともに、その上で雇用保険、労災保険の適正な運営に取り組んでまいりたいと思っております。

項目別に説明いたします。オレンジの帯、1番の労働保険の適用徴収についてですが、労働保険制度の健全な運営を図るためには、まずは一つ目の労働保険料の適正な申告・納付の促進が必要でございまして、公正・公平に御負担いただき、しっかり財源を確保するためにも、適正な申告・納付を促進するための周知、指導を徹底いたしまして、効果的な算定基礎調査であるとか、滞納整理に取り組んでまいりたいと思っております。

令和5年度の雇用保険率につきましては、今年度に引き続きまして、徴収法第12条第4項の本則に基づきまして、一般の事業で1000分の15.5まで引き上げられますので、事業主や関係団体等への周知広報に努めてまいりたいと思っております。

また、中小事業主の代わりに各種手続や保険料の申告を行っている労働保険事務組合というのがございます。東京管内に約740事務組合の数となっております。そこに事務委託をしている事業場数は、適用事業場全体48万事業場の約35%、先ほどの棒グラフのピンクの部分になりますが、約17万事業場もございますので、労働保険事務組合制度が適正に運営されますよう、効果的な監査指導に取り組んでまいりたいと思っております。

二つ目は、全ての労働者が安心して働くことができるようにするためにも、他の行政機関とも連携いたしまして、労働保険の未手続事業の把握に努め、民間事業者も活用しながら、効果的な未手続事業の一掃対策に取り組んでまいりたいと思っております。

次に、オレンジの2番の雇用保険の運営についてですが、一つ目は、雇用保険受給者について、保険給付と職業相談の各部署が連携いたしまして、マッチング支援や再就職手当の活用等によりまして、早期の再就職の促進に取り組んでまいります。

二つ目は、雇用調整助成金の適正な支給を着実に実施するほか、不正受給事案につきましては、事業所名の公表、または刑事告発等、厳格な対応を行います。なお、雇用調整助成金のコロナ特例措置にこの3年間取り組んでまいりましたが、令和5年3月31日をもってコロナ特例を終了いたしまして、4月1日以降は通常制度により運用することとなっております。

次に、18ページ、3番、労災保険の運営についてですが、労働災害によ

る労災請求は被災労働者、またはその遺族の救済のためにも、迅速かつ適正な処理を行うほか、脳・心臓疾患、精神障害、石綿関連疾患など、認定が困難な業務上疾病につきましては、資料 18 ページの棒グラフのとおり、直近 5 年間だけ見ましても、請求件数が増加傾向、または高止まりという状況でございますので、認定基準に基づきまして、的確な処理に務めてまいります。

最後、右側の特別加入制度につきましては、近年、働き方の多様化に伴いまして、この制度についての社会的な関心が高まってきており、令和 3 年度以降、資料に記載のある八つの業種が新たに追加されたところもありますので、様々な機会を捉えまして、積極的な周知、広報に努め、適正な運用に取り組んでまいりたいと思っております。

私からの説明は以上でございます。

野川会長

ありがとうございました。ただいま第 1 の女性活躍とワークライフバランスの推進から、第 4 の労働保険制度の適正な運営まで、四つのテーマを設定して、それぞれの行政の内容について御説明をいただきました。

それでは、これからいただきました御説明につきまして、御質問、御意見等を御自由にいただきたいと存じますが、説明のあった施策ごとに、まずは質問いただき、それから最後に総合的な、あるいは質問し忘れたといったような点について、御質問いただければと思います。

それでは、まず第 1 の女性活躍とワークライフバランスの推進について、この施策につきましては、ただいまの御説明に関し、御質問、御意見等あれば、お願いしたいと存じます。いかがでしょうか。

長江委員、お願いいたします。

長江委員

長江と申します。御説明ありがとうございました。

女性活躍の推進に関して、1 点質問お願いします。3 ページの一番最初ですね。御説明の中で、企業さんが推進に関して分析を行い、それを指導する。それに基づいて、女性の雇用の推進、中での昇進なりをよくしていくように指導するというお話をなされたんですけど、分析というのは何を求めるんですか。

雇用環境・均等部長

ありがとうございます。こちら、今回義務になっている賃金に差がある

かどうかというところを分析していくに当たって、いろいろとどういう募集、採用から配置方針とか、いろんところで数字で比べたりとかということができると思いますので、営業職にどのぐらい男女がいて、その人たちが10年たって、どういう昇進しているとか、数値の分析などを行って、それに基づいていろんな課題が見えてくる。そうしましたら、そういった課題に対応できるような改善策を考えていただきたい、そういうような助言といたしますか、アドバイスを行っていくと。

男女の賃金の差について、公表していないということに関しては違反なのでやってくださいという行政指導みたいな形で行いますけれども、単に差がこれだけありますと公表して終わるということでは、女性活躍につながっていかないということがありますので、その差がどうして起きたのかということも踏み込んで分析していただきたい。それから、その分析した結果、ここに問題があるというところがあれば、その問題を解消するような改善策を進めてください、そういうアプローチをするということです。

長江委員 例え、私が事業主だったとします。指導を求められました。分析してくださいと言われました。どうやって言われるのでしょうか。

雇用環境・均等部長 どうやってとおっしゃいますのは。

長江委員 私が言いたいのは、分析という言葉一つでくくることは、すごく曖昧過ぎると思う。賃金差がそもそも発生しているんだったら、労働局さんで分かっている、例えば、正規、非正規の男女比が非常に大きいとか、それで給料に差が発生している。それから職域ですね。職域が女性のほうが、高い職域に数が少ないと。給料から見てみると、職域が高い人のほうが給料が高いので、それで男女間の賃金格差が発生していると。

分析と言われたときに、どこをどういうふうに見ればいいのか。何を改善すればいいのか。それというのは、まずこのターゲットをどうして、どれがその企業によって一番改善が可能であって、どれが一番やりやすいのかということをつかんでなければ言えないと思うんですね。そこのターゲットをどうするようにおっしゃるんですかということをお聞きしたい。

雇用環境・均等部長 そもそも、この女性活躍推進法で行動計画を立てるに当たって、女性の活躍状況を分析するということがありまして、その分析の仕方として勤続

年数であるとか、いろんな項目があつて、その項目ごとに分析、数字を入れてどうなのかというふうに分析ツールというものもありますので、それを使って……。

長江委員　　今の勤続年数別で、これだけの勤続働いている男性と、これだけの勤続働いている女性の職域と賃金の差を見てくださいということを指導するということですね。そう言われると、すごく納得できます。

雇用環境・均等部長　　すみません、ちょっと説明が拙くて申し訳なかったと思います。

長江委員　　ということです。という理解でよろしいですか。

雇用環境・均等部長　　はい。

長江委員　　ありがとうございます。

野川会長　　脇坂委員、お願いします。

脇坂委員　　今の点ですけれども、私は、最初とにかく賃金の男女格差が公表されることが決まったときにびっくりしたですけれども、分析の話で、かつて女性労働の実情において、賃金の男女格差が何回か分析されています。年齢や勤続年数、職階などで賃金格差を要素、そのツールを使えということですかね、簡単に言うと。そのツールを使えば、すぐ結果が出るんですよ、各企業で。どこが差が大きいとか、今までの先行研究だと、大体勤続年数と職階の違いですけど、そういうことを各企業でやりなさいということなんですかね。

雇用環境・均等部長　　行動計画を立てるときの、本当に細かくいろんな項目がありまして、マストのものと、さらにやったほうがいいですよというものがありますので、それぞれの企業さんの実態に応じて、マストのものは当然ですけど、さらにこういうところも見てほしいと。それに当たっては、先ほど男女雇用機会均等法が、女性活躍のもともと基礎であるというお話をしましたけれども、併せて均等法に基づく報告徴収を行うと。報告徴収を行う際に、我々どういったところを見ているといいますと、例えば、総合職、一般職とあつて、総合職に男子学生、女子学生、それぞれどのぐらいの方が応募して、その結果、何人採用された。そうすると競争倍率も出ますので、何でこんなに競争倍率が違うのかとか、あと配置された場所についても、女性は事務が多くて男性が営業が多いとか。

脇坂委員 分かっています。結局、全体なんですよ。だから賃金だけだというふうな話、賃金が公表されているので、それを分析しなさいというんじゃないで、採用から雇用区分とか。だから全部なんですよ、基本的にはそう考えたほうが。

雇用環境・均等部長 そのとおりです。

脇坂委員 賃金だけだと、今言ったようにさっきの要素分解法とか、そういうツールを使うことになって、コンサルタント会社をもうけさせる話だけになってくるんです。私はそれを一番おそれていて、これが公表になったときは本当にびっくりしたんです。企業にも大企業の優秀な人事マンとかいますけど、できないですよ、はっきり言って。私の経験で。ですから、賃金を契機として、今おっしゃったようないろんなことを全部調べるとい、そういうふうと考えていいですよ。

雇用環境・均等部長 そうです。契機にしてというふうに。

脇坂委員 分かりました。

野川会長 ありがとうございます。

ほかに、この最初の女性活躍とワークライフバランスの推進に関しまして、いかがでしょうか。労使の方、どなたかございませんか。

お願いいたします。新井委員ですかね。

新井委員 共同印刷の新井でございます。

私からは、4の柔軟な働き方ができる労働環境の整備の中で、テレワークの導入・定着促進の部分で御質問させていただきます。

コロナ禍におきまして、弊社もそうですけれども、かなりテレワークの導入が進んだかと思えます。ただ、その中で今、ポストコロナにあって若干揺り戻しがあるやに聞いております。ここでおっしゃっているテレワークの導入というのは、どのような形で何かデータを取っていらっしゃるのかということと、あと適切な導入とされていますのは、何をもち適切な導入とお考えなのかということをお伺いしたいと思います。

といいますのは、やはりテレワークを導入するに当たって、職種によって非常に親和性の高い職種とそうではない職種が浮き彫りになってきて、コンフリクトが生じかねないという部分もございますので、どのようにお

考えかという点、質問をお願いいたします。

雇用環境・均等部長      ありがとうございました。テレワークのデータの取り方というところに関しまして、どのぐらいの方がテレワークをされているか、こういったことについては私どもは直接、今調査は行っていなくて、東京都さんであるとか、いろんなところのデータしか最新の情報というのは知っていないというような状況にあります。

          良好なテレワークと言っている部分は、雇用管理の部分においてということで、自宅と、それから勤務先と離れているところにながら、着実に効率的に仕事を進めていくということをやれる有効な手段ではあるんですけども、一つ間違えると、帰る時間がいらぬということで労働時間が長くなってしまふというような問題もありますので、適切な労働時間の管理をどうすべきかとか、そういったようなことがガイドラインにまとめられておりますので、そこを正しく守っていただいたテレワークを推進していると、そういう考え方になります。

新井委員                そうしますと、あくまでテレワークの導入云々ということではなくて、適正な労働環境の整備というところを主眼に置いていらっしゃるということになりますか。

雇用環境・均等部長      柔軟な働き方という観点から考えると、テレワークというのも非常に魅力的な働き方であると考えております。ただ、新井委員がおっしゃられたように、職種などによって、どうしても導入が難しいというようなものもありますので、導入ができるような職種だったり環境であれば、どんどん導入を進めていっていただきたいということで、ただ、導入するに当たって雇用管理についての留意点はしっかり守っていただきたいということと、またその導入に当たって、助成金などによる支援をやったり、あとまたここにあるテレワーク相談センターというところでは、労務管理だけじゃなくて、技術的な相談なども受け付けるということをやっておりますので、こういったところを活用していただいて、積極的に進めようと思っておりますところには、そういう支援を行うということです。

新井委員                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、この施策につきまして御質問、御意見等ございますでしょうか。労働側、よろしいですか。特にございませんか。ございますか。

澤登委員。

澤登委員

澤登と申します。

3 ページ目の2の男性が育児休業を取得しやすい環境の整備のところについてなんですけれども、育児・介護休業法も充実してきていると思うんですけれども、ただ異例の少子高齢化によって、ますます介護離職というのは今後問題になってくるところだと思います。こちらの介護離職、家族がいる方だけでなく、特にシングルで親一人、子一人の方とかですと、本当に離職率が高くなったりすることがあるかと思うんですけれども、介護離職を予防するため、介護休業制度の周知を図りますとあるんですけれども、具体的にはどのような形での周知徹底を図っていくのかを、ちょっと教えていただければと思います。

雇用環境・均等部長

ありがとうございます。育児・介護休業法というおりに、介護についても休業だとか短い勤務の短時間勤務とか、いろんな制度が整ってはいるんですけれど、どうしても今、男性の休業、育児というようなところで、介護についての情報がなかなか伝わりにくいような状況にあるということと、それから育児ですと、お子さんは幾つになっても、もちろんいろいろなお世話がありますけれど、それでも日に日に負担が軽くなっていくというところがありますが、介護の場合は先行きが見えづらいと。短期で終わるのか、何年、何十年かかるか分からないというようなところもありますし、実際に今、結構会社で要職にある人が介護のために仕事を辞めなきゃいけないというようなこともありますので、そういったことにならないよとというところで周知も図ってはいるんですが、なかなか特に労働者の方が、そういった細かい制度がどのぐらいあるということが、育児に比べると御存じないというようなこともあります、また育児ですと社内でも特に女性なんかだとおなかが目立ってくれば、こういう制度があるよと色々な情報が入ってくると思うんですが、介護の場合ですと、御本人もなかなか家族の状況を会社に伝えないというようなところで情報が入って来づらいということがある。それで、先ほど地域の包括支援センターと連携を取っ

てといったのも、こういったところの指導員さんとか、ケアマネの人なんかも法律に基づく休業制度というのがどういうものなのかということ、まず御理解いただいて、介護をする人と一番身近な方から会社にそういう休業制度があるよというようなアプローチをしていただく、こういったことを考えております。

澤登委員           ありがとうございます。だから介護については、より企業側のほうからも取得する方への取りやすい雰囲気づくりというのも、育児もそうなんですけれども、介護もそういったことをプッシュしていただくように啓発活動をしていただくと、よりもうちょっと広がっていくのかなというのもございますので、ぜひよろしく願いいたします。ありがとうございます。

雇用環境・均等部長    ありがとうございます。

野川会長            ありがとうございます。  
ほかにはよろしいでしょうか。  
吉永委員、お願いいたします。

吉永委員            情報労連東京の吉永です。  
一番最初に入れた組織として、一言だけ言わせていただくと、勤務間インターバルのところなんですけれども、当時入れた側からすると絵でいくと緑色の勤務の時間が青天井のように勘違いされてしまうところもありますので、次の日の何時間あければいいじゃんというのが、管理職も我々社員も何か変な歪曲した考え方で通っちゃっているうわさ話も流れてしまうので、いや、1日の勤務時間はこの時間までよ、1日の残業時間はちゃんとこの時間で、でも遅くまでやったら、次の日は9時に来るんじゃないくて11時でやるんでいいんだよと。でも、次の日の勤務時間もちゃんと考えなさいよというところですね。総合的に考えなきゃいけない、複雑怪奇だよというところをみんな、会社の中で管理職も社員も経営者も、人事畑の人と一緒に考えなきゃ駄目よというのをくぎを刺しておいていただければなと思いますので、よろしく願いいたします。

雇用環境・均等部長    貴重な御意見ありがとうございました。

野川会長            ありがとうございました。

野川会長

第1点は、この中にやはり男性の従業員及び男性の幹部に対する女性活躍に関して協力し、また支援することを促す施策というものを、何か具体的に入れていただきたいということなんですね。

それは、今お聞きしたのは今年の元旦の日経新聞を読みましたら、そこに大体元旦の日経新聞というのは、いろんな会社の社長や会長がずらっと出てきて、所見を述べる欄と、あと今年の経済見通しについて、いろんな社長や会長が述べる欄とか、それから、そのほかに名刺をやたらと新聞にだっと載せているんです。私数えたら、大体100人いたんですね。その中に女性0なんです。それは私は驚いた、幾ら何でも。100人社長、会長がずらっと出ていて0というのは、OECDの中で恐らく想定できないと思いますね、ほかの国ではね。例えば、二人だったら、これを何とか倍増しようとか、二桁にしようとかって言いますが、0は幾ら掛けても足しても0。こういうのを恥ずかしいと思えない、これは異常だと思えないような空気というのを少しでもなくすためには、まずやっぱりおじさんたちですよ。働く人たちが女性活躍というのは、ああ頑張ってね、女の人頑張ってねというんじゃなくて、おまえが問題なんだということを自覚してもらおうような、そういう施策がこの中に、何か具体的にやったらいいなというふうに思うので、それを考えていただきたいというのが一つ。

もう1点は、ほかの部局との連携がやはり一つだと思うんですね。例えば、文部科学行政、それから、ここは東京労働局ですから雇用関係のことしか扱えませんが、厚生労働省だったら厚生との関係、つまりそれこそ婦人問題だとか、医療の問題だとか福祉の問題だとかとも関わりますよね。そういうほかの部局との連携がないと、この労働行政、完結しただけでは女性活躍というものが実現できないと思いますね。

例えば、シングルマザーの問題であるとか、どうしたってシングルマザーは非正規雇用の低いところしかできないというようなことも、例えば、そういう方たちが結婚していなくても子供を産めば、フランスだとかスウェーデンだとかと同じように、結婚して子供を産んだ場合と同じぐらいの、全く同じようなサポートが受けられるというんだったら大分違ってくるというのは、これは労働行政の問題とはちょっと離れてくるけれども、完全

に連動している問題です。そこで、そういった文部科学行政だとか、厚生  
の社会福祉だとかといったところと、特に女性の活躍の問題については連  
携が必要だと思うんですが、そういうことは意識してされているんでしょ  
うか。あるいは具体的な何か例があるんでしょうか。

雇用環境・均等部長 制度をいろいろ変えていくとか大きな話になりますと、本省間の動きと  
いうことになると思いますので、リアルタイムの情報というのは、なかな  
かこっちには伝わってきていないということがございます。

この労働局できることということを考えますと、私も3年間ここに置か  
せていただいていたんですが、ちょうどコロナということもあって、反省  
としては、なかなかそういう連携について積極的な動きを取れなかったと  
思っております。これからは、もう少しいろんなところとの関係というと  
ころで、まず会長がおっしゃられたように、男性自身の意識を変えていか  
なきゃいけないという部分については、今日来ていただいている労使それ  
ぞれの代表の団体の方なんかとも、もっともっと一緒に考えていくことが  
できると思っておりますし、それから労働局の中においても、女性が働き  
やすい企業ということで、えるぼしとか、くるみんの認定なんかをやって  
おりますけれども、そういった認定企業の情報に関して、もう少し安定行  
政と連携を図るとか。あと、どちらの認定もやはり労働時間とか休めるか、  
こういったところがポイントになっておりますので、そこも基準行政との  
情報を密にして、いい企業についてはもっともっとアピールをしていくと  
か、そういったようなことは幾らでもできると考えておりますので、そこ  
をちょっと来年度はもう少し出せる形にしたいなと思っておりますので、よろし  
くお願いいたします。

野川会長 ありがとうございます。御検討ください。

それでは、次の労働移動の円滑化とキャリアアップの促進に移ります。  
これに関しまして御説明いただいたこと。

長江委員、お願いします。

長江委員 御説明ありがとうございます。2点質問で、2点コメントです。

1点目は、6ページから始まるお話になるんですけど、基本的には求人  
と求職者の間のマッチングの問題ですね。どの話に関しても大体全部そう

ということが絡んでくると思うんですけども、これは1年間を通してインテンシブにやられるというお話をなされたんですけども、具体的に、その後で、それがうまくいったかどうかというのを考えるときに指標が必要だと思うんですけど、その辺はどのような指標を集められるというふうに考えられているのでしょうかという御質問です。

野川会長            お願いします。

職業安定課長        職業安定部でございます。御質問ありがとうございます。

まずマッチングの評価についてですね。入り口として、まず就職できたかどうかという、就職の件数、就職率などがまず考えられます。その後、長く続いているかどうかというのを、これはちょっとなかなか評価が難しいところではあるんですけども、一般の窓口だと難しいんですが、例えば、新卒の学生さんとか、あと氷河期世代、あと若者なんかはその後もフォローアップしておりますので、そこら辺ちょっと指標としては取れてはいないんですが、定着の支援というのも行っておりますので、そこら辺から判断することは可能かと思っております。ただ、指標としては残念ながら持ち合わせていないというのが現在のところでございます。

長江委員            ありがとうございます。定着の指標に関しては必要だと思うので、取っておいたほうがいいかと思えます。

あと、労働市場の短期的なマッチングの問題について、お話しされていなかったと思うんですけども、求職者1人当たりの紹介件数だとかということ指標にされれば、東京労働局さんのそのもののパフォーマンスが出てくる話ですので、そういったことをお考えになったらいかがでしょうかというのが1点、コメントです。

続いて、もう1個、障害者の話をお聞きしたいんですけども、8ページの障害者の雇用の質の向上に向けた指導と書いてあるんですけど、実際のところ、東京の特性として本社事業所がかなり多いというところがあって、障害者雇用の問題からいうと、特例子会社とかを持っているところだったら雇用率を満たしちゃうので、本社には実際障害者一人もいませんということはある得ますね。片や、都会ですから、都会で障害者の生活のための支援というのは、その区の財政状況で決まってくるので、障害を持たれ

て、お住まいになっている人は手厚い支援が受けられるために東京に移住して来られる方が多いと思うんです。そうすると、雇用管理に向かう、雇用の質の向上に向けた事業の指導というのは、そういう方々に向けた指導というのが、ほとんどになってくるとおられるんですよね。

それで、お聞きしたいことなんですけど、具体的にはどういうふうに御指導をお考えてなっているんでしょうかということをお聞きしたいです。

職業安定課長     ありがとうございます。まず、指導といいますと、やはりまずは法定雇用率、これは企業の皆様に平等にお願いをしている部分ではあると。除外率というものはありますけれども、企業の皆様に平等にお願いしているという部分でございまして、その中で未達成の事業所というのは、まだ残念ながらいらっしゃいます。そういったところを中心に、障害者の雇用拡充について、さらなる指導を行ってまいります。それと同時に、障害者の方が働きやすい環境整備について、私どもハローワークのほうから助言などをさせていただきまして、場合によっては各種助成金の御案内などを含めて、あとは自治体の支援策なんかも織り交ぜまして、総合的に障害者の方が活躍しやすい社会の実現に向けて努めているところでございます。

長江委員     ありがとうございます。お話はよく分かるんですけども、実際、障害の状態というのを、私は自分が障害を持っておりますので分かっておりますけれども、雇用の質と言われたときに、実際その一般雇用でちゃんと働いている人が雇用の質を確保された状態で働いているかということ、すごく優秀な人は除いてですよ、そんなにうまくいっているケースというのは、あまり聞いたことがないんですけども、そういった、先ほど申し上げたように、要は、恐らく雇用の質というものに着目したときに労働局さんが注力しなきゃいけない部分というのは、職を求めて集まってくる人たちというのがいらっしゃって、その人たちを雇用するところに向けてターゲットを絞った指導をしないといけないと思うんです。

雇用率自体は、大企業は上がっていますよね。こういうのは特例子会社とか、いろいろな方法がありますから、実際に大企業でどれだけ働いている人がいるんですかといったら、別に指導の必要もない超優秀な障害者と、あと誰も働いていないところで特例子会社制度を利用して雇用率

を高めているような企業があると。そこには指導は必要ないですよ。だから、前者に対して、きちんとした指導を行っていただきたいというのが、質問であり、1点お願いであり、コメントです。

職業安定課長      ありがとうございます。ぜひとも、そこを念頭に置いて、運営に努めてまいります。

野川会長            ありがとうございます。

ほかに。

どうぞ、斉藤委員ですか、お願いします。

斉藤委員            連合東京の斉藤です。よろしくお願いいたします。

この項目なんですけれども、いろんな労働移動ということから、ハローワークの業務が、すごく負荷が大きくなっているなというふうに感じております。就職氷河期の方から70歳、シニアの方までということで、人材不足の産業とか成長分野への労働移動の重要性ということは理解しておりますが、ややもするとマッチング作業にならないかという懸念をしております。要は人手不足のところに、能力があるかないかというところを見極めずに、とにかくそこに人をつけるみたいな、キャリアコンサルタントの業務を東京労働局の職員の方ではなくて業務委託というような形で、どこかの派遣会社とかに委託するというようなことで、このハローワーク的な業務をやっていただかないようにしていただきたい。私たちの労働相談のところに來る方たちの悩みなどですね、やはり丁寧な対応と時間をかけた、ひととくような作業をして、一人一人の職業にマッチングさせていくということが重要だと思っておりますので、ぜひ重要な局面に今、雇用の関係は來ていると思っておりますので、丁寧な対応というか、ハローワークの対応についてはお願いしたいと思っております。

職業安定課長      御意見ありがとうございます。やはり私どもハローワークの売りとするべきところは、丁寧なコンサルティング、丁寧な専門的な相談、そういったものが私どもの強みであり、サービスすべき提供内容だと思っておりますので、そこはしっかりと丁寧に、行政サービスの提供に努めてまいりたいと思っております。

野川会長            私からもよろしくお願いいたします。

ほかによろしいでしょうか。

小松委員ですか、お願いします。

小松委員

ありがとうございます。小松ばね工業の小松です。

求人、求職、雇用の推進をしていくというために、まず企業としては、いわゆるブラックと言われている企業について積極的に改善を促していただきたいと思います。その中で、例えば、女性活躍ですとか育休の法律が変わったり、ハラスメント対策や働き方改革が推進されたりしていますが、東京労働局さんの資料からも、やはり 99%以上が中小企業であって、特に東京は従業員が 1 人から 3 人の企業が 50%を占めている状況です。

当社は東京の従業員が 25 名ほどいるのですけれども、中小企業が実際に求人をしようとしたときに、例えば、えるぼし認定とかくろみ認定とか、認定を取得するということは、ちょっとハードルが高かったり、対象にならなかったりするから取らないという企業も多いのではないかと考えています。当社のパートさんも昔から、お子さんや体調の関係で午前中だけとか、年金もらっている方は午後だけとか、ずっと雇用継続していて 70 歳以上の方とか、様々なご事情をお持ちの方を雇用していますが、認定を取らずにいたり、有休もかなり皆さん取得していますが、その辺 PR の場がなかったりしていて、やはりアピール度が弱い中小企業さんも結構いると思います。そういった企業さんがハローワークで求人を出す際に、今の求人票ではなかなかそういったよさが見えない部分もあると思うので、今後オンラインを活用しつつ、求人票の見直しというののもあってもいいかなと感じています。

あともう 1 点、これは当社の課題にもなっていますが、働き方改革やハラスメントなどの防止対策というのもいいですけど、一部の悪い事例を改善するために、何かと全部がハラスメントになってきているように思います。それが目立ってきていると、全部がハラスメントのように見えてきて、良好な関係で来た労使関係・会社も、だんだんコミュニケーション不足になったり、融通が利かなくなったりと、違う弊害が出てきている気もしています。ただやはり悪いことは悪いことなので、また新たに問題とならないような新たなコミュニケーション、よいコミュニケーション、良好な関

係が生きるような会社の状態をつくっていかねばいけないと思っているのが現在の課題です。

職業安定課長　　まず、ハローワーク、職業安定関係からお答えいたします。特に中小企業の求人の支援ということでしょうか。私どもは、現在、求人コンサルティングのほうにも力を入れておまして、人手を求めている、事業主、事業所さんのほうへコンサルティングを行いまして、丁寧な求人確保に向けた相談支援というのを行っております。また、情報発信力が大企業に比べて乏しいと思われる中小企業に対しても、ハローワークのほうから積極的に求職者のほうへPRするようなことも行っております。

具体的には、動画作成をハローワークのほうで企業に代わって行ったりとかして、求職者の目につくように努めていたり、もしくは個別に、これは優良だと思われるような求人については、積極的に求職者のほうに、この求人はおすすめですよという形で、個別で情報提供するような形で、ぜひ求職者の方に興味を持っていただけるような取組をしておりますので、引き続き、ここら辺についても力を入れてまいりたいと思っております。

雇用環境・均等部長　　ハラスメントの関係について、今は本当にいろんなハラスメント、問題になっておりますし、悪意を持ったハラスメントは当然駄目なんですけれども、ずっと昔からの慣習だとか、そういったことで他意なくやったことが受け取った側がひどく傷つくというようなこともあるので、すごく神経を使う問題だというふうに思っております。

厚生労働省が委託で行っている、あかるい職場応援団というサイトがありまして、そこにはいろんな階層の人が受ける研修、動画とか、そういったものもありますので、そういったものを皆さんで見ただいて認識を深めていただくというのも一つの手かなと思ったり、また、たしか前回の審議会でちょっと御紹介させていただいたんですが、東京局独自の取組として、ハラスメントが起きさない職場をうちはつくっていきますよという宣言できるステッカーみたいなものをダウンロードしていただいて、それぞれの企業さんが自分のところはこういうことをやりますよと書くことができるというものをつくっておりますので、そういったものを利用していただいて、例えば、社長様自らとか、組合さんもいらっしゃれば両方の労

使が共同宣言しましたみたいな形を取って、それを社内報で皆さんに周知していただくとか、そういう形でコミュニケーションを深めていただけないかなというふうなことも考えたりしました。なので、貴重な御意見ありがとうございました。

野川会長

お話が既にディーセントワークのハラスメントのことなどに関わるほうまで移っておりますので、時間も押しておりますので、3番目のディーセントワークのほうに移りたいと思いますが、よろしいでしょうか。

では、斉藤委員をお願いします。

斉藤委員

連合東京、斉藤です。3点あります。

一つは、労働力が不足している中で、コロナの中でのカスタマーハラスメントですとか、在宅勤務とかのメールでやり取りするのがパワーハラスメント的な文章になっているとかですね、結構そういうハラスメント系の相談というのが私たちのところに来ております。

一方で、それが理由でメンタルヘルス不全になって休職するというのも聞いておりますし、公務のエッセンシャルワーカーの方たちがいろんな休業給付金の手続をやったりするときに、いろんな文句を言われて休職していたり、学校の先生たちがデジタル化によって、なかなか親とのコミュニケーションとかのところのハラスメントがあって休職になっているということで、今、コロナというようなことで、働く場に多くのメンタルヘルス不全の方たちが発生しているのではないかなというふうに思っております。ですので、職業訓練も重要なんですけども、休業者のリワーク、元の職場に戻るというようなことの対策というものも、ぜひ厚生労働行政の中でしっかりやっていただきたいというのが一つです。

もう一つは、賃上げは必要だということは私たちの立場では言うまでもないんですけども、もう一つ、少子化対策につなげていくというところで、安定雇用という意味での正社員化というものを企業に促してほしいなというふうに思っております。結婚ができないというのは、やはり安定した職業、有期雇用同士の若者が奨学金を抱えて結婚するということはできないというようなことも聞いておりますので、まずは正社員になるということが必要だというふうに思っております。

それと、今日は資料の中にはないんですけども、一つお願いということで、今、ジョブ型雇用、ジョブ型雇用ということで、何だか定義もないままジョブ型雇用というのが飛び交っているなというふうに思っております。ぜひきちんとした定義を政労使の中で合わせていただいて、その定義の下にそれぞれの処遇、賃金体系の在り方とか、雇用の在り方というところに進めていくように、拙速にジョブ型雇用だというようなことで雇用慣行を変えていくということがないように、ぜひ厚生労働行政のほうから、しっかり企業のほうへの理解促進をお願いしたいと思います。

野川会長 3点ほど御意見がございました。ございますでしょうか、事務局のほうから、それにお答え。

職業安定課長 まず、職業安定部のほうから、休業者のリワーク、こちら職業訓練をということでございましたが、実際に離職される方の中には、前職でつらくて辞めましたとか、体が追いつかないので辞めましたとか、そういうような方も大勢いらっしゃいます。そういった方にも、きちんと丁寧な協力、コンサルティングを実施しまして、次の転職ですね、前職の経験を生かしてなのか、心機一転、全く別の分野に羽ばたいていただくのかとか、そういう御本人の希望もあると思いますので、そこら辺丁寧にきちんと支援はしてまいりたいと思っております。

続いて、正社員化についてですね。こちらについても、先ほども申し上げましたように求人者、企業へのコンサルティングを現在進めているところでございます。その中で、やはり求人の条件、安定的に長期に雇用していただいたほうが企業にとってもメリットがありますよということを、私どものほうからも訴えることは多くございまして、そういう求人コンサルティングの場などを活用しまして、正社員雇用を確保してまいりたいと思っております。そういった取組の中で、一人でも多く正社員といいますか、安定的な雇用につながれば、各労働者の方が、より能力を発揮できると私ども考えておりますので、そこら辺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。

以上です。

野川会長 よろしいでしょうか。御意見として何うということで、よろしければ。

それでは、ただいまの斉藤委員の御意見、ぜひテイクノートした上で生かしておいていただきたいと思います。

そろそろ時間も過ぎてまいりましたが、ほかにこのディーセントワークについて、これは言いたいという、お聞きしたいというようなことございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、最後の労働保険制度の適正な運営ですね。こちらについて、何か御要望、御意見ございましたらお願いいたします。

すみません、高村委員ですね、お願いします。

高村委員

高村と申します。

ちょっと古い話なんですけど、うちの会社で、うちは専門工事業者なんですけれど、ある元請けさんの工事現場に入る際に、事業主労災に私が加入しなさいと言われたことがあります。そのときいろいろ調べたんですけど、事業主労災に加入するには、うちの会社の全ての労働保険を事務組合に委託しなければいけない。コストを調べたら結構ばかにならない、数百万単位になるんですね。これって何だろうなと思って、結局そのときは私は現場の中に入らないことにして、事業主労災に入らなかったんですけど。その制度ってどうなんだろうと。先日、とある専門工事業者の社長さんと話したとき、どうもまだ生きているような話があるので、これについては東京労働局の母体の話ではないとは思いますが、そこら辺についてはやはり、何で入らなきゃいけないか全く意味が分からないので、そこら辺については1回本省に上げていただければなというふうをお願いいたします。

労働基準部長

御意見を本省のほうにも上げてまいりたいと思っております。

野川会長

ありがとうございます、ぜひ。

斉藤委員、お願いします。

斉藤委員

連合東京、斉藤です。

端的に、17 ページにあります、雇用調整助成金の不正受給の対応ということで、ぜひ、幾つかニュースとかでも出てきているというふうに思いますので、本当に受給されている方の雇用を守るという意味で本当に重要な3年間だったなというふうに思うんですけども、それを悪い利用をして、

使用者だけが利益を得ているということがないように、徹底した受給先の企業の雇用情勢などについて確認をいただきたいというふうに思うことと、18 ページの特別加入制度、フリーランスの方ですとか、個人事業主の方も増えてきているというところもありますので、ぜひこの運用につきまして PR、周知のほうをお願いしたいと思います。

職業安定課長　　まず、雇用調整助成金について、斉藤委員がおっしゃるように、こちら不正がまかり通ってしまえば、真面目に労働保険料を負担している労使の方にも非常に御迷惑をおかけすると。特に雇用保険料については引上げをさせていただくわけですので、不正はあってはならないというふうに私も考えておりますので、ここは徹底的にやる所存でございます。

労働保険徴収部長　　特別加入の制度につきましては、こちらにも書いてございますが、より積極的に、広く周知を進めてまいりたいと思っております。

野川会長　　ありがとうございます。よろしいでしょうか。そろそろ時間も参りましたが、ほかにどうしても、あるいは言い忘れて、これは申し上げておきたいというようなことはございますでしょうか。よろしいでしょうか。

ごめんなさい、細谷委員、すみません、お願いします。

細谷委員　　すみません、細谷ですけれども、時間もございますので簡単に言わせていただきます。

7 ページなんですけれども、3 番で担当者制によるきめ細かな就職支援ということで、タイトルが書かれているんですけれども、6 ページとかにも、やっぱり担当者制、フリーター、それから新規学卒者等で担当制をやっているわけですね。きめ細かいといたら、その後のほうでウクライナとか、いろいろスキル習得とか、そこら辺もきめ細かいということをしているんですけれども、このタイトルだけが何か担当者制によるきめ細かいというのが、何か非常に違和感があるんですけれども、全てやっぱり担当者制で、きめ細かい対応をしているというのが出ていると思うんですけれども、ここだけ何でというのが、ちょっとお聞きしたいんですけれども。タイトルがちょっと違うんじゃないんですかねということなんですけれども。

職業安定課長　　御指摘ありがとうございます。こちらについてはおっしゃるように、各

分野において担当者制を敷いておりまして、それこそきめ細かですね、対応をさせていただいているところでございますので、ちょっとこのタイトルについては再考させていただきたいと思います。

細谷委員

分かりました。すみませんです。

野川会長

ありがとうございます。ほかによろしいでしょうか。

それでは、皆さんにお諮りいたしますが、本日皆様からいただきました御意見を踏まえた行政運営方針案の修文につきましては、今皆様からいただいた御意見を踏まえて、会長の私に御一任をいただき、事務局と調整させていただきたいと、このように存じますが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声)

野川会長

ありがとうございます。

それでは、以上をもちまして第11期の第4回東京地方労働審議会を終了させていただきます。皆様、御協力をありがとうございました。

それでは、進行を事務局にお戻しいたします。

企画課長

野川会長、どうもありがとうございました。

本日、委員の皆様におかれましては、長時間の御審議、大変お疲れさまでした。

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。