

第 12 期 第 2 回 東京地方労働審議会 議事録

日 時 令和 6 年 3 月 12 日 (火)

企画課長 おはようございます。定刻より少し前ですがけれども、皆様おそろい  
でございますので、ただいまから第 12 期第 2 回東京地方労働審議会を開催いた  
します。本日、委員の皆様には、大変お忙しいところ御出席賜りまして、  
誠にありがとうございます。

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  
でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

傍聴人の方にお願ひでございます。録音ですとか写真撮影、ここまでに  
していただいて、以降慎んでいただければと思います。よろしくお願ひ  
いたします。

それでは、本審議会の開催にあたり、事務局を代表いたしまして、東京  
労働局長美濃芳郎から御挨拶申し上げます。

労働局長 おはようございます。東京労働局長、美濃でございます。本日は、御多  
用の中、東京地方労働審議会に御出席賜りまして、誠にありがとうございます。

また、日頃より、労働行政につきまして格別の御理解と御協力を賜り、  
深く感謝申し上げる次第です。

令和 6 年度東京労働局行政運営方針につきまして御審議いただくに  
あたりまして、当局の概況につきまして、若干お時間を頂戴して御説明  
申し上げます。

まず、能登半島地震によりまして、被災された方々にお見舞い申し上  
げ、1 日も早い復旧、復興を祈っております。

東京労働局といたしましても、被災地の方々の生活と生業を支援する  
ため、石川労働局に職員を派遣し、雇用保険基本手当の特例や、雇用調  
整助成金の特例措置に係る対応等について協力を行っております。今後  
とも、被災地のニーズを踏まえた対応を行っていく所存です。

雇用情勢につきましては、令和 6 年 1 月の有効求人倍率は 1.74 倍と

なっております。有効求人数は30か月連続で前年同月を上回るなど、底堅く推移しているところでございます。雇用の先行指標であります、新規求人倍率につきましては3.48倍となっております。前月より0.03ポイント上昇し、5か月ぶりに前月を上回っているというところでございます。

特に、エッセンシャルワークと言われております医療、介護、保育、建設、警備、運輸分野の人手不足は深刻な状況でございます。また2024年問題ともいわれますが、建設業や自動車運転業務等の時間外労働上限規制が本年4月から実施されます。

こうした中で、ハローワークに対し、求人者と求職者双方の勤務条件や職種につきまして歩み寄りを求め、マッチングを図っていくことに期待が寄せられていると、このように思っております。

ハローワークにおきましては、事業所見学付説明会や、ツアー型面接会といった強みを生かしつつ、期待に応えるべく取り組んでいく所存であります。

昨年の春闘におきましては、賃上げが30年ぶりの高水準となりました。現在、賃金引上げは国の最重要課題でございます。総理の施政方針演説におきましても、賃金が上がることが当たり前だという前向きな意識を社会全体に定着させると、このようにされておきまして、当局におきましても、物価上昇を上回る持続的な賃上げに向けて、できる限りの支援、環境整備を行っていく必要があると考えております。

最低賃金の引上げに向けた助成金等の支援によりまして、中小、小規模企業で働いておられる方々にも賃上げの流れを広げ、同一労働同一賃金への取組によりまして、非正規雇用の方々にもアクセスすることが重要と考えております。

さらに、年収の壁を意識せず働くことができる環境を整備するため、キャリアアップ助成金の新たなコースの利活用を進めているところでございます。これは人手不足への対応につながるのと同時に、パートタイム労働者の賃上げや待遇改善にもつながるものと考えております。

それから、職場の安全と健康でありますけれども、職場における安全

と健康の確保は基本であり、根幹であります。速報値ですが、令和5年、昨年の死亡者数、亡くなられた方は46人と、前年同期と比較して7人減、率にして13%減であるところです。休業4日以上之死傷者数につきましては、1万760人と、前年度比5.9%の増となっております。引き続き、人への投資の観点からも安全・健康の確保を進めていくこととしております。

さらに、多様な人材の確保の観点から、昨年5月にフリーランスの取引適正化等に関する法律が公布されてございます。この法律は、フリーランスの方と発注者との取引の適正化を図ることと、就業環境の整備を図ること、2点を目的としております。労働局雇用環境・均等部におきましては、就労環境整備の部分の施行を担うこととなっております。

現在も、本年秋の施行に向けて、政省令や指針について検討が進められているところと認識をしております。

このような状況の中で、東京労働局におきましては、「安心して働き活躍できるTOKYOへ」を令和6年度のスローガンとして、様々な御期待に応えるべく、行政を展開することとしております。

本日は、委員の皆様から、当局の来年度の行政運営方針につきまして、幅広く御意見をお伺いしたいと、このように考えている次第でございます。

何とぞよろしく申し上げます。

企画課長

続きまして、本日御欠席の委員について、御報告をさせていただきます。

公益代表委員では、藤波委員、長江委員、使用者代表委員では、新井委員、細谷委員が御欠席でございます。

委員定数18名のうち、本日14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、当審議会が有効に成立しております事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、原則として公開の会議とし、議事録も発言者名も含め、公開とさせていただきます。

次に、お手元にお配りしております資料についてでございます。次第、出席者名簿、座席表、令和6年度東京労働局行政運営方針（案）、そして、東京の労働行政～Profile2024～（案）というものでございます。

本日の議題といたしましては、令和6年度東京労働局行政運営方針についてでございますが、資料が2種類ほどございますので、簡単に御説明いたします。

令和6年度東京労働局行政運営方針とは、来年度における当局の運営の方針や計画を示したものでございます。厚めの文字ばかりのテキストでございますが、この形にまとまってございます。

東京の労働行政～Profile2024～は、同運営方針のエッセンスをまとめたカラーのものになってございます。本日、説明はProfile2024（案）に沿って、着座で行うこととさせていただきまして、説明時間の合計は、約1時間ほどを予定してございます。そして、進行を分かりやすくするためでございますが、Profile2024の目次を抜き出したものをA4版1枚のカラーでございまして、これにまとめてございます。また、説明はProfileの表紙から順送りとはならない場合がございますので、説明箇所は前方のスクリーンに投影いたしますので、必要に応じて確認していただければと思います。

これから会長の進行のもとで議事を進行いたします。以後の議事の進行につきましては、深道会長にお願いしたいと思います。

では、深道会長、よろしく願いいたします。

深道会長 分かりました。それでは、進行してまいります。よろしく願いいたします。

円滑な議事進行に、委員の皆様の御協力をお願いいたします。

早速ですが、令和6年度東京労働局行政運営方針（案）について、労働局から、御説明をお願いいたします。

労働基準部長 それでは、まず最初に私のほうから説明させていただきます。労働基準部長、角南でございます。よろしく願いいたします。それでは、着座にて説明させていただきます。

Profile2024（案）の1ページをお開きいただきますと、1ページの

ところに、安心して働き、活躍できる TOKYO へということで、雇用環境・均等行政、労働基準行政、職業安定・人財開発行政、と3本柱ということになってございまして、その真ん中のところ、労働基準行政（労働基準監督署）と書いてございますが、この部分について、私どもの所管でございますので、まず御説明をしたいというふうに考えてございます。

隣の2ページでございます。令和6年度の重点施策でございまして、まずその1番、第1の1、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援等ということでございます。デフレ完全脱却のための総合経済対策、これが令和5年11月に閣議決定されております。公労使の最低賃金審議会で議論を行い、2030年代半ばまでに、全国加重平均1,500円を目指すというふうにされております。中小企業、それから小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に一層取り組む必要があると、こういったところでございます。

その中で1番、業務改善助成金でございます。御承知のように、事業所内の最低賃金の引上げと、そのために要する設備投資等の計画、その場合に、後者の費用の一部を助成すると、こういったものでございます。この助成率は、他と比べまして、比較的有利になっているというのが特徴でございます。

中小企業、小規模事業者の生産性向上に向けた支援としまして、引き続き利活用を進めていただくべく、周知に取り組んでまいります。

2番目の引上げ検討資料の提供ということで、2次元バーコードを紹介してございます。これをスマホなどで読み込んでいただきますと、厚労省の賃金引上げ特設ページへつながります。そのページの中では、地域、業種、職種別の平均的な賃金水準でありますとか、先ほどの業務改善助成金、それからその他政府の各種支援策、あるいは賃金引上げの取組事例、こういったものを紹介してございます。このページを周知していくということにも努めてまいりたいというふうに考えております。それから、その下の囲みの最低賃金制度の適切な運営のところでございますが、まず1のところ、令和5年度の東京都最低賃金は、東京最低賃金審議会で慎重に議論を重ねていただき、右グラフの一番右にありますよ

うに、41円引上げの1,113円となり、令和5年の10月1日に発効されております。令和6年度におきましても、東京地方最低賃金審議会におきまして充実した審議を進めていただくべく、取り組んでまいりたいと考えております。

それから、2番目のところ、最低賃金の改正がなされた際には、下に掲載のポスター、あるいはデジタルサイネージなどを活用しまして、速やかに改正額、そして支援策、これらの周知等を行います。また合わせて監督指導による最低賃金の履行確保を図ってまいります。

ここに記載はございませんが、最低工賃の改正につきましては、家内労働部会で御審議いただいているところでございますが、令和6年度には、東京都婦人既成洋服製造業最低工賃について、予定してございます。

それで、少し飛んで、11ページをお開きください。第3の多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりの5番ということで、安全で健康に働くことができる職場環境づくりでございます。

まず、長時間労働の抑制の関係でございます。時間外・休日労働時間が1月あたり80時間を超えると考えられる事業所や、過重な労働による過労死等の労災請求が行われた事業所に対しまして、監督指導を実施いたします。

その実施状況につきまして、経年のグラフを載せてございますが、令和4年度では、4,600件あまり実施し、労働時間関係の違反率は39.1%、4割弱というふうになっております。

引き続き、令和6年度においても取り組んでまいります。

それから、2番目のところでございます。局長からもありましたが、本年4月から、いよいよ建設業、自動車運転業務、医師等について、時間外労働の上限規制が適用となります。この令和6年度適用開始業務等のうち、建設・自動車につきましては、短い工期設定や、荷の積み降ろしの際の長時間待機などがありまして、業界全体に対する対策や人材確保の支援も含めた総合対策、これを実施しているところでございますが、その最終年度としまして、上限規制や、改善告示等のさらなる理解促進のため、上限規制特設サイトなどの活用を含めて、周知、広報を強力に

推進します。それから、引き続き、丁寧な相談・支援を行ってまいりたいと、かように考えてございます。

また、トラック運転者につきましては、関係省庁と連携しながら、荷主特別対策チームによる要請等も行うこととしてございます。

また、少し飛びまして、12 ページを見てください。労働条件の確保、改善対策でございます。1 のところ、基本的な労働条件の枠組みや管理体制の確立を図らせ、これを定着させるといったことから、労働基準関係法令の遵守徹底のための監督指導を実施します。重大・悪質な事案につきましては、司法処分も含めて厳正に対処いたします。

令和4年の監督指導の違反の内訳を右側のグラフに載せていますが、全体の中で、それぞれこういった違反率を示しており、ご参考にしていただければと思います。

それから2番目、企業倒産が増加傾向にございますが、賃金の支払いがないまま退職した方の救済制度の運用、これをしっかりと行ってまいりたいと考えております。

それから3番目のところ、特定労働分野と書いてございますが、太字の外国人労働者、自動車運転者、障害者につきましては、関係機関等と連携をしまして、労働関係法令の遵守徹底を図ってまいります。

それから、その下の囲みのところ、労働災害防止対策の推進でございます。1、第14東京労働局労働災害防止計画でございますが、当該計画に基づき、その2か年目として建設業や第三次産業の労働災害防止対策、あるいはメンタルヘルス対策、健康確保対策、こういったものを講じてまいります。令和5年の災害発生状況、いずれも令和6年1月末現在の速報値でございますが、そこに掲げてございます。死亡が46人、うち、建設業は17人となっています。

休業4日以上死傷災害につきましては、1万760人、右のグラフです。三次産業が最も多い傾向が続いてございます。

下の円グラフですが、事故の型別で見ますと、左側ですが、死亡災害は墜落災害が13人と28%を占めて、最も多くなっています。右の死傷ですけれども、転倒、それからその次が動作の反動等であり、この二つ

を合わせた、行動災害が46%ということで、一番多くなっております。このような災害発生状況を踏まえまして、次の13ページでございます。2のところ、死亡災害の撲滅の関係につきましては、建設業における墜落・転落災害防止対策の徹底を中心としまして、足場に関する改正事項の周知をはじめ、現場パトロールなど、取組機関を定めて重点的に対応したいというふうに考えてございます。

それから、陸上貨物運送事業、あるいはビルメンテナンス業などにおける労働災害防止対策も併せて進めてまいります。

3番のところでございます。死傷災害が多い労働災害、あるいは高年齢労働者の災害防止につきましては、小売業や介護施設における災害防止に向けまして、リーディングカンパニー等を構成員とするSAFE協議会で議論をしていただき、自主的な安全衛生活動を支援するなど、機運醸成を含めた取組を進めてまいります。また、エイジフレンドリーガイドラインの周知にも努めてまいります。

それから、4番目のところです。化学物質等の対策でございます。新たな化学物質規制にかかる安全衛生関係法令が全面施行されるということでございまして、SDS安全データシート等に基づくリスクアセスメントの実施。それを受けた暴露軽減措置などを、その右に絵図をつけてございますが、①、②、③という形で進めていただくよう、指導、援助を行ってまいりたいというふうに考えてございます。

それから、5番目のところでございますが、ストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策など、労働者の健康確保対策が適切に実施されるよう、指導・援助を行ってまいります。それから、熱中症対策につきましては、暑さ指数を活用することの徹底、それから、右図にあるようなガイドブック、こういったものの周知等を行ってまいりたいというふうに考えてございます。

それから一番下のところでございますが、病気の治療と仕事の両立支援に関しましては、事業者向けセミナーなどにおいて、ガイドラインの周知等に取り組みたいというふうに考えております。

続きまして、14ページを見ていただきたいと思います。労災保険給付



の関係でございます。グラフを二つ載せておりまして、左側は脳心臓疾患と精神障害の労災請求、そして支給決定の件数の推移でございます。ブルーのグラフ、これが精神事案の申請件数になりますが、右方上がり、増加傾向ということになってございます。

それから、右側のほうが、石綿の関係の請求、それから支給決定件数の推移でございます。これも高止まりといった状況になっております。

これらをはじめ、必要な労災保険給付等を迅速に受けられるよう、効率的な事務処理に引き続き務めてまいりたいというふうに考えております。

以上です。どうぞよろしく願いいたします。

職業安定部長 職業安定部長の茂原でございます。私からは、職業安定関係業務、主に都内のハローワークの業務を中心に御説明申し上げます。

まず、現在の雇用情勢等につきましては、先ほど局長から御説明申し上げましたとおりでございますが、都内のハローワークにおきましては、求人の受理件数でございますが、コロナ禍前の水準まで回復をしております。

その一方で、景気の回復等に伴って、人手不足が深刻さを増しているという状況でございます。そうした中で、職業安定行政の重点課題は、人手不足の解消ということでございます。

現在都内7か所のハローワークにおきまして、人材確保・就職支援コーナーを設置し、求人者や求職者のニーズに応え、人出不足の解消に向け、様々な取組を行っております。

さらに、令和6年度におきましては、都内8か所目の人材確保、就職支援コーナーを、ハローワーク新宿に設置して、業界団体と連携した業界セミナーや各種イベントを実施するなど、人出不足に悩む求人者と求職者のマッチング強化を図っていくこととしております。

それでは、職業安定関係の令和6年度における主な取組等について、Profileに沿って御説明申し上げます。

まずは、4ページの第2、リスクリング、労働移動の円滑化の推進、1、リスクリングによる能力向上支援についてです。その中で、公的職

業訓練、ハロートレーニングの推進についてでございます。現在、デジタル人材の育成や人手不足分野への円滑な労働移動のため、地域の人材ニーズを踏まえた公的職業訓練を計画、推進しております。

ハローワークにおきましては、職業訓練の魅力やメリットを発信するとともに、求職者1人1人との相談により、安定就労に向けた求職者の訓練受講を推進し、職業訓練受講中から修了後の就職までの一貫した支援を行っております。令和6年度におきましても、職業訓練を通じて地域の成長分野、あるいは人手不足分の企業と求職者のマッチングに取り組んでまいります。4ページ下の図は、職業訓練受講者数、年々増加をしているという状況でございます。

続きまして、5ページを御覧ください。在職者等のリスクリング支援についてでございます。こちらは、人材開発支援助成金の活用ということでございます。事業主の皆様、雇用する労働者に対する職業訓練や、リスクリングの促進を図っていただくというものでございます。

特に令和4年度から新設をされております、人への投資促進コースと、事業展開等リスクリング支援コースを中心に周知広報を行っております。企業への活用も進んでいるところでございます。現在力を入れているものとしましては、企業による活用事例の発表を取り入れた助成金活用セミナーの実施や、ハローワークの庁舎のエントランスを利用した出張相談会の実施など、労働局並びにハローワークにおける周知広報を推進しているところでございます。

グラフのほう、左にあります。御覧いただきますと、職業訓練を予定している方の数でございますが、増加傾向で年々推移をしております。特に令和5年度では12月末現在の時点で、令和4年度に比べ2.74倍に増加をしております。令和6年度におきましても、多くの企業の皆様、当助成金を御活用いただくため、引き続き事業主向けセミナーの開催やYouTube動画の掲載等を通じて、周知広報に努めてまいります。

続きまして、5ページ下段のスキルアップを目的とした在籍型出向の推進等についてでございます。こちらは産業雇用安定助成金の活用の推進ということになります。

まずは賃金上昇に伴う労働者のスキルアップを、在籍型出向により出向元事業主に支給されますスキルアップ支援コース、また、生産性向上に資する取組みを行うために必要な新しい人材の雇入れを行う事業主へ支給されます産業連携人材確保等支援コースの活用勧奨を行いまし、労働者の雇用安定の確保を支援してまいります。

続きまして5ページが一番下段になりますが、2の成長分野等への労働移動の円滑化。その中で成長分野等の業務を希望する就職困難者を雇い入れる事業主への支援についてでございます。

就職困難者を、デジタルやグリーンなど成長分野の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主、または、雇い入れた上で人材育成を行って、5%以上の賃金を引き上げた事業主に対し、通常の高額助成を行うという、特定求職者雇用開発助成金の成長分野等人材確保育成コースの活用促進、こうしたことで就職困難者の成長分野への労働移動や賃上げを促進するというものでございます。

続きまして7ページを御覧いただきたいと思っております。

7ページ上段3の人手不足下における中小企業等に対する人材確保の支援、その1番ですねハローワークにおける求人充足サービスの充実についてでございます。

現在ハローワークを活用した求人者の皆様には、オンラインによる求人受理を勧めておりまして、この比率が大分高くなっております。そうした中、求人事業所に対して、求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援等の助言、あるいは事業所情報の収集をきめ細かく行うなど、求人充足に向けたサービスを実施し、求人者支援の充実を図っているところでございます。

あらゆる機会を通じまして、求人者と求職者のマッチングを図るため、就職面接会や企業説明会、事業所PRイベント等を引き続き積極的に開催してまいりたいと考えているところでございます。

続きまして下段になります。人材確保・就職支援コーナー等における人材確保支援についてでございます。

局長からの説明にもございましたとおり、医療、福祉、保育、建設、

警備、運輸等の人手不足分野の求人者、求職者支援につきましては、冒頭で御説明申し上げました、令和6年度から都内ハローワーク7か所から8か所に増強しまして、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マッチング支援や業界団体と連携した面接会やセミナー等、各種イベント、また、未利用者への積極的なアプローチ、求人充足に向けた条件緩和指導等を行って、求人者、求職者のマッチング促進に努めてまいります。

特に介護分野につきましては、ハローワークと介護労働安定センターと連携した求人充足と職場定着のための取組みを進めてまいります。

続きまして9ページでございます。9ページの真ん中下になります。マザーズハローワークにおける就職支援についてでございます。子育て中の女性を対象とした、都内3か所のマザーズハローワーク、及び都内7か所のハローワークに設置をしておりますマザーズコーナーを中心に1人1人の求職者のニーズに応じた個別担当者制によるきめ細かな職業相談、また、地域の子育て支援拠点や関係機関と緊密に連携した出張相談等、アウトリーチ型の支援を強化しております。さらに、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保、オンライン職業相談等の各種相談支援サービスメニューのオンライン化等を含めて推進してまいりたいと考えているところでございます。

続きまして、15ページになります。7の多様な人材の就労・社会参加の促進についてでございます。

まず高齢者の就労促進についてでございますが、1の高齢者の就労促進については、70歳までの高年齢者就業確保措置を講ずることを企業の努力義務とする改正高年齢者雇用安定法の施行から3年目となっております。

右側のグラフにもございますが、東京におきましては、昨年6月1日時点、令和5年、一番右側のところになりますが、赤色の折れ線グラフになります。70歳までの就業確保措置実施企業割合が前年より1.7ポイント増加したものの、報告企業全体の23.4%という状況でございます。

まだまだ低調ということでございますので、引き続き65歳を超える定

年引き上げや、継続雇用制度の導入に向けた意識啓発、機運醸成を図ってまいります。

またこの制度の導入に当たりましては、提案型の相談援助を必要な企業に対しましては、高齢・障害・求職者雇用支援機構の70歳雇用推進プランナー等と連携して支援を実施してまいります。

2のシニア応援コーナー（生涯現役支援窓口）・シニアコーナーについてでございますが、こちらにおきましては、都内の全ハローワークに設置をしております、おおむね60歳以上の高齢者に対する個別支援や各種セミナー就職面接会を実施しておりますが、新規求職者に占める65歳以上の割合が年々増加をしております。特に65歳以上を対象とした求人の確保、就職支援に積極的に取り組んでいきたいと考えているところでございます。

続いて障害者の就労促進についてでございます。

まず1の多様な障害者特性に対応した就労支援でございますが、ハローワークには専門の担当者を配置しております。多様な障害者特性に対応した就労支援を引き続き推進してまいります。

その中で、特に発達障害等により就職活動に困難な課題を抱える学生等に対しましては、新卒応援ハローワークにおきまして、就職準備から就職、あるいは職場定着までの一貫した支援を行ってまいります。

また、難病患者である求職者に対しましては、ハローワークと難病相談支援センター等の連携による就労支援体制の強化を図ってまいります。

次に2の、企業に対する障害者の雇入れ支援等についてでございますが、御案内のとおり、法定雇用率が令和6年4月から2.5%に引き上げられることに伴い、中小企業をはじめとして、障害者の雇用経験や、雇用のノウハウが不足している、特に障害者雇用ゼロ企業に対する支援を強化する必要があることから、ハローワーク等、地域の関係機関が連携して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等を実施し、障害者の雇入れ支援等の一層の強化を図ってまいります。

続きまして16ページを御覧ください。生活困窮者等に対する就労支援

についてでございます。

生活困窮者等の就労による自立を促進するため、ハローワークに専門の窓口を設置して、自治体と連携の上、担当制による個別支援を実施しております。それと合わせまして福祉事務所、自立相談支援機関等への定期的な巡回相談を実施しております。

また区及び市の庁舎内に常設の窓口を設置して展開する生保型の一体的実施施設におきましては、基礎自治体と一体的に就労支援を行うことによる相乗効果や、ワンストップで利用できるメリットから、より就職に結びつく効果が高く、自治体からも高い評価を得ているところでございます。

令和6年度におきましてもより一層の連携強化を図ってまいります。

続きまして外国人に対する支援についてでございます。まず1の外国人に対する就労支援等につきましては、外国人留学生、及び高度人材を対象とした、東京外国人雇用サービスセンター、そちらと、就労に制限のない外国人、定住者等の在留資格者を対象とした、新宿外国人雇用支援・指導センター、この二つの外国人専門施設を中心に、きめ細かな就職支援を行っております。この施設で、都内ハローワークでの外国人の就職件数の約半数を占めている状況でございます。

また、外国人雇用に取り組む事業主への支援といたしまして、ハローワークの外国人労働者専門官や、外国人雇用管理アドバイザーによる指導、援助を強化するほか、労働局では関係機関から講師を招いた外国人雇用管理セミナーを実施いたしまして、外国人材の活用等、雇用管理改善に関する助言、援助、及び情報提供を行ってまいります。

また、複数の企業と外国人留学生のマッチングの機会を提供することを目的とした、外国人留学生就職面接会の開催も引き続き行ってきたいと考えております。

2のところの真ん中左にグラフがございますが、令和5年10月、プレス発表をさせていただいておりますが、外国人労働者、都内におきましても過去最高を記録しているという状況でございます。

続きまして8の就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者新規学卒

者の支援、就職氷河期世代への支援についてでございます。

都内6か所のハローワークに就職氷河期世代への支援の専門窓口であるミドル世代チャレンジコーナーを設置しております。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、求人への紹介、応募書類作成支援や面接対策など、専任の担当者が就職まで一貫した支援のほか、就職後の定着支援も行っております。

引き続き、就職氷河期世代を積極的に採用したいという企業と求職者とのマッチングを図るため、ミドル世代チャレンジコーナー設置所が中心となって、エリアごとに就職面接会等イベントも開催をしております。

続いて17ページを御覧ください。新規学卒者への支援についてでございます。中学・高校卒業予定者に対しましては、学校と連携し、学校へ出張しての職業講話や、職業意識を高めるためのセミナーの開催など、個々の状況に応じた個別担当制による支援を引き続き実施しております。

大学生につきましては、都内2か所の新卒応援ハローワークにおきまして、担当者制によるきめ細かな支援を実施するとともに、家庭や経済環境の問題や障害等により就職活動に困難が生じる学生等に対しましては、専門担当者によるチーム支援等、地域の関係機関との連携した支援を強化しております。

また、公正採用選考を行うための取組みとして、事業主の皆様に対し、公正な採用選考の周知、啓発、及び不適正事案が発生した場合には是正指導を厳正に行っております。併せて、同和問題やLGBT等の正しい理解に関する周知啓発も積極的に行っております。

次に、17ページ下の正社員を希望する若者への就職支援についてでございます。35歳未満で安定した就労経験が少ない若年者の正社員就職を支援するため、ハローワークでは就職活動の進め方、自分に合った求人の選択、求人への応募、就職後の定着支援まで、担当制による支援を実施しております。

また、都内3か所に設置をしております、わかものハローワークでは、

専任の担当者が個々の状況に応じた計画的な就職支援を実施しております。さらに就職活動の進め方について支援するセミナーやグループワークを活用してコミュニケーション能力向上を図るためのセミナーなど、様々な就職支援セミナーを開催しております。

令和6年度におきましては、若年求職者と求人企業とのマッチングの場として、若年求職者を対象とした就職面接会を積極的に開催してまいります。また、大規模な面接会のほか、わかものハローワークのセミナールームを使ったミニ面接会等も多数開催する予定としております。

職業安定関係の説明は以上となります。よろしくお願いたします。

雇用環境・均等部長 続きます。雇用環境・均等行政につきまして、雇用環境・均等部長の中込より御説明をさせていただきます。お願いたします。

Profileの3ページを御覧ください。令和6年度の雇用環境・均等部の業務につきまして、最重点と位置づけておりますのは、大きく2本柱としておりまして、一つは、いわゆる同一労働同一賃金の実現、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保の実現でございます。もう一つは、フリーランスの就業環境の整備です。

まず、1点目の同一労働同一賃金の位置づけに向けたパートタイム・有期雇用労働法の履行確保についてでございますが、昨年度より労働基準監督署と連携した指導というのを進めております。これは、労働基準監督署で事業場に対して監督指導で接触した際に、そのときに合わせてパートタイム労働者や有期雇用労働者を雇用する事業場であれば、その場でチェックリスト用紙をお渡しして、自主点検を記入していただいて、それを回収して持ち帰ってきていただいて、法施行指導を担当している指導課のほうにつないでいただくというような形で、企業への徹底を図っているところです。

監督署で回収したチェックリストの回答の中で、例えばその事業所が正社員とパート・有期労働者で、基本給、賞与、諸手当など、待遇に差がありますと、なぜその差を設けているのか、合理的な理由が説明できませんとか、あるいはこれまで労働者から説明を求められたことがあるけれども説明できなかったというところに丸がついているというふうな場合は、こ



これは、直ちに法違反というふうになりますので、それらの件に対して、指導課が速やかに報告聴取を行いまして、行政指導を行って、必要な是正をしていただくというような形で指導を進めております。

また、チェックリストの中で、事業主の回答が基本給や賞与などの待遇に差がある。でも、これまでパート・有期労働者から説明を求められたことがないので、説明をできるか分からないというふうに回答、そういったところに丸がついていた場合には、もしも合理的な理由が説明できなかった場合は、法違反になる可能性というのも残っておりますので、もう一回点検して、点検結果を報告していただきたいという労働局長名の文書をお送りして徹底をするというのを進めております。

令和6年度は、これらの取組を引き続き実施いたしまして、それぞれの事業所において、公正な待遇の確保に努めていただくということで、今後も続けてまいりたいと思っております。

併せて、非正規雇用労働者、短時間労働者がいわゆる年収の壁を意識せずに働ける環境づくりのために、キャリアアップ助成金を支給して支援しておりますので、そちらの周知と活用勧奨を進めてまいります。

さらに、東京働き方改革推進支援センターにつきましては、例年どおり個別企業への訪問コンサルティングなどによって支援をしてまいることとしております。

3 ページ、一番下の段、無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知でございます。有期契約労働の締結、更新及び雇い止めに関する労働条件の明示事項というのが令和6年4月1日から改正されます。労働契約の更新の上限ですとか、無期転換後の労働条件等を明示するということを事業主に新たに義務づけられますので、有期契約労働者の方ですね、無期転換権があることを知らずに申出ができなかったというふうなことになるように、労働条件提示のルールの周知に努めていくこととしております。

次に、ページが飛びまして、8 ページを御覧ください。多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりの1 本目ということで、フリーランスの就業関係の整備についてでございます。冒頭の局長からの説明でもお話がありましたけれども、いわゆるフリーランス新法、特定受託事業者に係る取引の適

正化等に関する法律というものでございます。これが令和6年秋に施行を予定しております。法律の内容は大きく2点でございまして、一つは、フリーランスで働く方と発注者との取引の適正化を図ること、もう一つは、就業環境の整備を図ることでございます。

取引の適正化の部分は、主として中小企業庁さん、公正取引委員会さんが施行を行います。私どもは、就業環境の整備の部分の施行を担うということになっております。

就業環境の整備の内容ですけれども、大きく4点ということで、募集情報の的確な表示、あと育児・介護などへの配慮、ハラスメントに関する体制整備、それから四つ目が中途解除等の事前予告の4点となっております。現在は、施行に向けて、政省令の指針にされている事項について、本省での検討は進められているところでございます。

政省令の指針の多くは、春頃というふうにされています。法律の施行は秋頃という予定でございます。

フリーランスの方に仕事を発注している可能性というのは、全ての事業主さんにありますので、政省令指針の項目があらゆる機会を活用して周知に努めてまいることとしております。また、施行後は、個別の相談に対応いたしまして、必要な指導に取り組んでいくこととしております。

令和6年度の最重点が以上の2点というふうに申し上げましたけれども、このほかにも重要な課題として取り組んでいることにつきまして、続いて説明をいたします。

その下の仕事と育児・介護の両立支援でございます。引き続き介護等関連助成金の周知を図りまして、法律の履行確保に努めてまいります。また、育児・介護休業法の改正の議論が進んでおりまして、改正案が本通常国会の提出に向けて準備されているところでございます。

改正案では、子供が3歳になるまで、それから3歳以降小学校就学前までの両立支援を拡充することですとか、介護に直面した労働者に対する両立支援制度の個別周知とさらに男性の育児休業等の取得率が法律義務の対象を拡大するというふうな多様な項目が盛り込まれておりまして、この法案が成立した場合には、速やかに周知徹底に努めまして、施行に向けて準

備を進めていくこととしております。

続いて次のページ、9ページでございます。これは、次世代育成支援対策について、都民の理解と促進を引き続き進めていくということにさせていただきます。

さらに、10ページ、お願いします。10ページは、ハラスメント防止対策でございます。ハラスメント防止対策については、相談などを端緒といたしまして、速やかに厳正な指導を行っておりますが、引き続き取り組んでいきます。

また、カスタマーハラスメントにつきましては、東京都さんでカスタマーハラスメント防止条例制定の方針が示されたという報道を耳にしておりまして、私どもも注視しているところです。労働法上の現状では、改正労働施策総合推進法、いわゆるパワハラ防止法の指針によって、事業主による雇用管理上の配慮として望ましい取組が示されているところですが、厚生労働省より今後の法整備の必要性などを含めまして、本省で専門家による検討部会が始まったところでございますので、引き続き注視してまいりたいと思っております。

その下の女性活躍の推進につきまして、引き続き男女雇用機会均等法と女性活躍推進法の履行確保に努めてまいることとしております。また、男女の賃金差の公表と要因分析につきましては、参考になる好事例としまして、厚生労働省ホームページに現在、17社、好事例が紹介されておりますので、私どもも指導に当たっても個々の事業への指導・助言に際しては、業種などが近い事業の分析状況を参考にさせていただくようお勧めするなどして、具体的に取組を進めて、促していくということとしてまいります。また、引き続き女性活躍推進法に基づく連携などをより多くの企業の取組ができるように進めてございます。

11ページ、お願いします。11ページの下の方は、都内20か所の総合労働相談コーナーにおきまして、労働問題に関する取組をワンストップで対応しておりまして、引き続き、対応していくこととしております。

さらに、14ページに参りまして、14ページは、下の段の多様な働き方、働き方・休み方改革でございます。年次有給休暇の取得促進、テレワーク

の導入など、ワーク・ライフ・バランスの実現のために、より専門的なアドバイスをを行うコンサルタントによる支援を引き続き行ってまいります。

簡単ですが、雇用環境・均等行政についての説明は以上です。

需給調整事業部長 需給調整事業部長の田中です。資料6ページを御覧ください。

民間人材サービス事業者の適正な運営の推進について、御説明させていただきます。

まず、都内の労働者派遣事業紹介事業の動向ですけれども、右の折れ線グラフうち緑の折れ線ですが、こちらが労働者派遣事業の許可事業者数の推移となります。1万2,000前半台で推移しておりますが、足元では微増傾向が続いております。赤の点線は職業紹介事業者数の推移ですが、令和5年8月に初めて1万を突破しました。ここ2年間を見ても一貫して増加しておりますが、今年度は新たに許可を取得する事業所数が前年度比で35%と大幅に増えております。人手不足を背景に増加しているものと考えております。

また、令和4年10月の職業安定法改正によりまして、求人メディアの届出制が導入されましたが、青の折れ線グラフのとおり、少しずつ増えているという状況でございます。

労働者派遣事業や職業紹介事業所数については全国で約3割、求人メディアについては全国の約5割が都内にございます。

また、数だけではなく、大手の人材サービス事業者の本社機能が都内に集中していることから、東京労働局における制度周知や指導監督が果たす役割は非常に重要であると認識しております。

続きまして、右下の横棒グラフ、労働者派遣法、職業安全法に基づく指導監督の実施状況をお示ししております。令和3年度、4年度で、指導監督が増えておりますが、これは令和2年4月に施行された同一労働同一賃金による公正な待遇の確保についての指導監督を集中的に行っていることが要因として挙げられます。

こうした状況を踏まえまして、来年度におきましては、4点を重点的取組事項として掲げております。1点目は、政府における重要施策の一つである同一労働同一賃金の徹底です。派遣労働者の同一労働同一賃金につき

ましては、派遣先均等・均衡方式と労使協定方式の二つがございます。

派遣先均等・均衡方式につきましては、派遣先の労働者と均等または均衡待遇を確保するというもので、これは監督署との連携によりまして、集中指導監督を行ってまいります。

また、労使協定方式につきましては、労使協定により世の中の一般の労働者の賃金と同等以上の待遇を確保するというものですが、この労使協定の点検指導を行うことを通じて、派遣労働者の公正な待遇が確保されるよう指導監督を行ってまいります。

2点目ですが、いわゆる偽装請負や多重派遣については依然として多く発生していることから、労働者からの申告や情報提供を基に厳正な指導監督を行ってまいります。

3点目ですが、医療・介護・保育分野では、人手不足を背景に民間の人材サービス事業者を利用する求人者が増えておりますが、こうした事業者とのトラブルが政府や国会でも問題視されておまして、今年度においては、政府の規制改革実施計画やいわゆる「骨太の方針」に基づきまして、全国の労働局で集中的指導監督を行ったところですが、来年度においても引き続き、こういったトラブルの防止に向けて指導監督に取り組んでまいります。

4点目ですが、インターネットやSNSなどの求人メディアを通じた求人募集が増えている中で、掲載されている求人情報と実際の労働条件が異なっていたという苦情や古い情報がいつまでも掲載されているといった苦情が多く寄せられております。虚偽、誤解のない、正確かつ最新の求人情報が提供されているか、求職者や、求人者からの苦情に適切に対応しているかなど、事業運営が適正に運営されるよう、指導監督を実施してまいります。

以上、需給調整事業に関する説明は以上です。

労働保険徴収部長

労働保険徴収部長の丸山でございます。よろしくお願いたします。

労働保険適用徴収業務における運営方針を説明させていただきます。

資料の18ページを御覧ください。説明の順序はちょっと上下逆になってしまいますが、まず、東京局管内の適用事業場数につきましては、下段右側の緑とピンクの棒グラフ、令和4年度末において合計で約49万件という

状況でございます、その下の吹き出しに記載がありますとおり、全国343万事業場のうち東京が14.3%を占めているという状況です。

次に、労働保険料につきましては、上段左側の棒グラフとなりますが、令和4年度末において、徴収決定額が青の棒グラフ、9,246億円、収納済額がオレンジの棒グラフ、9,172億円、収納率が赤の折れ線グラフ、99.20%になっております。この徴収決定額につきましては、上段右側の円グラフ、全国3兆1,613億円のうちの29.2%と全国の約3割に及ぶものでございまして、労働行政の各種施策を展開する財源基盤の確保という役割におきましても、当局の位置づけは極めて重要なものとなっております。

さて、運営方針ですが、Profileの1番と2番、最重点課題の2本柱とさせていただきます。

まず、1番の労働保険料の申告・納付の促進につきましては、まさにこれが私どもの本分となりますので、公正公平に費用負担いただきまして、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、また、労働保険年度更新の円滑な運営であるとか、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ます。

次、2番の労働保険未手続事業の一掃対策の推進につきましては、これは全ての労働者が安心して働くことができますようにするためにも、ほかの行政機関とも連携いたしまして、未手続事業の把握に努め、民間事業者を活用しながら効果的、効率的な加入勧奨に取り組んでいくということでございます。

労働保険徴収部からは以上でございます。

深道会長

御説明ありがとうございました。それでは、ただいまの説明について、御質問、御意見がございましたら頂戴したいと思います。御質問、御意見のある方はいらっしゃいますか。挙手していただければ御指名いたします。

高村委員

高村と申します。よろしく願いいたします。

前回の審議会でも申し上げたんですけど、私ども、移動式クレーン業を建設業の中で行ってございまして、主にほかの専門工事業者と同じように現場で8時から17時働いている。ただ、その中で我々がほかとちょっと違うのは、我々と同じような業種は幾つかあるんですが、直行直帰ができない。

会社に行って工事用のクレーン車に乗って、それから工事現場に行って、工事現場ではかの建設業の専門工事業者さんと同じように8時から17時働くことを今まで基本としていた。で、終わったら、置いて帰る場合もありますけど、持って帰る場合が多い。

これについて、いろいろ国交省さん、あるいは厚労省さんに御説明をしていろいろお願い事をしているんですが、今のままでは4月が迎えられませんということを2年、3年前から申し上げています。

ただ、なかなか御理解がいただけないとか、国交省さんのほうから、できたら元請さんとか、クレーンをお使いいただく、我々の業というのは、いろんな専門工事業者さんが我々の機械を使うことを前提にお仕事をされているので、例えばとびさんが鉄骨建て方をやる、鉄筋屋さんが鉄筋を納入してきて下ろすといったようなことにお使いになるので、ほかの方にも影響が大きいということを申し上げているんですが、なかなか国交省さんからそういったことの周知が、元請さんの団体とか専門工事業者さんからしていただけないので、今後どうしたらいいのか。

去年辺りから元請さんにも我々の団体から、こういったことで今後、働き方改革については、作業時間を2時間程度短縮してくれというようなお願いをしています。

ただ、それについては、なかなかハードルが高い。役所工事ならまだあれですけど、民間の発注者からいただいている仕事も非常に多いので、それについて認めることは、いろんな方の損益、あるいは1日当たりの仕事量が減るといふことがあるものですから、そういうことによる影響が非常に大きいということがありまして、それについて、なかなか今、いろんな元請さんに、私も業界で東京の団体の理事長みたいなことやって、いろんなところにお客様に説明に行って、お願いに行っているんですけど、なかなか認めていただけないようなところがある。ただ、もう4月1日だと半月余りですので、ここら辺については、特に建設業の中で、我々と同じように直行直帰ができない業種というのは幾つかございますので、そこら辺についての御対応と、前回の審議会でも、国交省との対応協議というのをお話しいただいておりますので、これについていま一度、対応を御検討い

ただければなというふうに思いますので、お願いいたします。

以上でございます。

深道会長 何か回答をどなたに。お願いいたします。

労働基準部長 前回の審議会の中でもお聞きしたところございますけれど、ちょうど先般、国交省のほうで建設業法の改正法案が閣議決定され、閣議にかけて決定されているということ承知しております。その改正法案の内容の一つとしまして、著しく短い工期による受注禁止といったことも盛り込まれているというふうに承知してございます。

私ども厚生労働省としましても、建設業における働き方改革の推進につきましては、そういった国交省、他省庁との動向も踏まえつつ、国交省であるとか、あるいは関東地方整備局とも連携しながら、しっかり取り組んでまいりたいというふうに思っております。先ほど御説明しましたが、総合対策の中で、施工主も含めた業界全体に対する支援ということを引き続き取り組んでいくということでお話し申し上げましたが、そういう方針で令和6年度も取り組んでまいりたいと、かように考えてございます。

深道会長 ありがとうございます。ほかには御質問、御意見のある方、いらっしゃいますか。

小松委員 私のほうから、もう少し情報があればと思った点を申し上げますが、12ページに記載されている労働条件の確保・改善対策の所で、違反の内訳が出ておりますが、この違反をした人、どういった事業が含まれるのか、中小企業が多いのか、中小企業が多いとした場合、こういったことができない理由が何かあると思いますので、規模が分かるとよりよいのではないかと思います。

深道会長 はい、いかがでしょうか。お願いいたします。

労働基準部長 これにつきましては、定期監督等の実施状況ということで公表したのですが、規模別での取りまとめはしておりませんが、業種別での違反率というものは整理をして、一定、それへの対策ということで対応してございます。

深道会長 ありがとうございます。

ほかには、どなたかいらっしゃいませんか。



佐藤委員 佐藤です。茂原部長のほうから、職業訓練受講者が増加をしているという話をして、それに合わせるように人手不足分野とのマッチング対策は成功している、増加をしているという考えでよろしいのか。就職率は向上しているというような具体的な数値はどこかにあるのかということをもまず1点、お聞きしたいと思っています。

深道会長 お願いします。

職業安定部長 職業訓練についての御質問かと思えます。職業訓練につきましては、分野によって就職率というのは大分差が出てきておりまして、それにつきましては、例えば医療関係であったり介護関係であったりというのは就職率が高いんですけども、一方で、低いものというのも見られまして、例えばデザイン分野とか営業販売、IT分野というのは、それに比べると低かったりということがありますので、その分野等についての職業訓練につきましては、毎年ちょっと見直し等をしながら、ニーズがあって就職につながるということを検証しながら訓練の内容を変えているという状況でございますので、特に今年度については、例えばIT分野は人手不足の業界、あるいは医療関係、介護関係、人手不足の業界でございますので、そこに人を送り込んでいくというのが大きな対策というふうに考えています。

それともう一つ、介護分野、医療分野に定員が充足するかという問題がございますので、そこについては、ハローワークで丁寧な相談をしながら人手不足分野に誘導をするということもしっかりと引き続き行っていきたいというふうに考えております。

以上でございます。

深道会長 続き、どうぞ。

佐藤委員 すみません、もう1点、別で、確認なんですけれども、先ほどカスタマーハラスメントの法整備というか条例は、東京都のほうで検討している最中なんですけども、今日の日経の記事をしてみますと、厚労省の検討が、記事ですけども、カスハラが多い接客業は女性労働者の割合が多いので、女性が働き続けられるように法整備を法規制を検討していきたい。また、2025年度末で女性活躍推進法が失効することから、またその延長を含めて対応を進めるとありますし、同法は、女性が能力発揮、個性が発揮できる

社会の実現を目指すというふうにあるんですけども、何かカスハラが女性活躍推進とひもづけているように見えてしまっていて、そこだけじゃないんですよというところの確認がしたかったのと、これは日経の記者の問題ということもある、書きぶりの問題ということがあるというふうに思いますけれども、この検討内容が、今日のニュースソースを含めてそれが正しいということなのか、見解を教えていただければと思います。

深道会長            お願いします。

雇用環境・均等部長    御質問ありがとうございます。本省で専門家会議が招集をされまして、女性活躍推進法の延長をするかどうかの議論と併せて、就活セクハラ、学生さんなどの就職活動におけるセクハラなどのこれも今の法律上の規制というか一定の義務がありませんので、これについて、法整備をするかどうか。それから、カスタマーハラスメントについても法整備をするかどうかということ、そのほかにまた必要な改正がさらにほかにも課題があるかどうかというのを併せて、専門家会議で検討をしようということで、会議が始まったというところでございます。

内容については、女性活躍推進法、それから労働施策推進法、男女雇用機会均等法等といろいろな法律がありまして、そのこの1本で、全て女性の活躍推進のための施策ということではありませんので、カスタマーハラスメントの対策が女性の活躍の推進の1本というふうな位置づけではないと思いますけれども、もちろん女性も含めまして、全ての労働者の方が働きやすい環境を整備ということで、カスタマーハラスメント対策は、一定の対策は必要だというふうに考えております。

今のところは、私どもも周知をしているというところなんですけれども、今後、どのような定義があるかどうかというのは、まだ今の専門家会議のところといたしますか、本省の議論を、専門家の先生方の議論を注視していくことになってございます。よろしいでしょうか。

深道会長            ありがとうございました。

そうしましたら、ほかの委員の方、いかがでしょうか。

高島委員            高島でございます。

私のこれは運輸業界でございまして、先ほど建設業のほうも4月からと

いう問題でありました。まさにトラック産業も4月からの時間外の上限規制で人が足りないという話になっています。既存の会社側の言い分、そして今働いている労働者は、時間外に依存した賃金体系によって4月から生活ができないという話になっているんですね。そもそも1990年代からの規制緩和によって大幅に運送業者が増えて、今、都内でも5,000社以上あるというような状況でございます。そういった中で、時間外に依存する賃金体系ということが一番大きな問題なのかなというふうに思っております。

実際、拘束時間が改善基準告示で3,300時間以内、いわゆる会社を出て戻ってくるまでという時間になるかと思うんですけども、これが3,300時間で、単純に人間ですから、しかも運送業者ですから、ちゃんと寝なきゃいけないんで、8時間寝たとすると6,220時間、1年間。1年間は24時間で換算すると8,760時間しかないんですね。そのうち6,220時間、要は自分に自由にできない時間というのがある。これに通勤時間とかも出るでしょうし、こういったところをやはり既存の概念で考えていると、今の若い子は魅力を感じないんだろうなというふうに思っています。こういう議論を多分聞いている若者が、だったら違うところでいいかなということで、やはり我々運送業も大きな転換をしなければ、幾ら若い人に入ってくれとってアピールをしたところで、この労働環境では今の若い世代は入ってこないのかなというふうに思っています。

半分はきれいごとという部分もあるんですけども、やはり運賃を上げて、賃金、労働条件を上げなければ、やはり人手不足は解消しないのかなというふうに思っています。今年の春闘も少し各労使で去年よりも変化があって、まだ山場は迎えていないんですけども、有額回答が昨年より多かったりとか、そういった部分では少し真剣に考え始めているというところだと思います。

そして、恐らく運送業界も5,000社も都内にありますから、4月以降、上限規制がかかっても、ほとんどのところは監査が入って指摘されたら直せばいいかな、そんなような考えのところも多いんだというふうに思います。みんなで守りましょうといっても、5,000社もいると守らないところも出てくる。そういうところに運賃が安いんで流れてしまう。やっぱりこういっ

たところを改善していかないといけないのかなというふうに思いますので、ぜひ労働局のほうでも、こういったところを思いながら、指導に当たっていただければいいかなというふうに思います。

以上です。

深道会長            お願いいたします。

労働基準部長       御指摘ありがとうございます。おっしゃられるように、まずは働いている方が健康に元気に働いていただけるように、上限規制を含め、働く環境をできるだけ整えていただくという観点が重要で、これはとりもなおさず職場環境に魅力を感じ、新たな若者が入ってくるという環境づくりにもつながるということで、非常に重要なことだと思っております。

まずは先ほども申しましたけれど、トラック運転の業務に関しまして、上限規制が適用され、改善基準告示も適用されるということについて、粘り強く、引き続き、施行後もしっかりと周知、支援ということに丁寧に監督署で取り組んでいくということ、それから取引の環境の改善につきましては、局も各関係機関と連携しながら、引き続き取り組んでまいりたいということで考えてございます。御指摘ありがとうございます。

深道会長            はい。ほかにも手が挙がっていたと思いますが。

吉永委員            吉永です。13ページの5、メンタルヘルス対策のところについて、意見させていただきます。前回の会議のところで、メンタルヘルス、ストレスチェック、数をやるんじゃなくて、その後のケアは大切だよねというところで、この場で皆さんとディスカッションした認識でおります。

ここに書いてある指導・援助等を行いますというところなんですけども、ストレスチェックで強いところ、かなり心身がまずいなというところは、当然、心療内科だったりメンタルカウンセリングところのケアになってくと思うんですけども、ここ、私の経験からすると、いろいろなお金と質との兼ね合いにも拠りますが、困っている会社、困っている従業員がいたら、適切な指導・援助ができるようなケアをお願いしたいです。

以上です。

深道会長            よろしいですか。はい、お願いします。

労働基準部長       御指摘ありがとうございます。13ページのほうに書いてありますとおり、

メンタルヘルス対策、ストレスチェック制度をはじめ、各種取組を事業場内で進めていただくこと、また自主点検で実施状況を確認しておりますけどさらにその質を上げていくと、こういったことを6年度は取り組む予定でございます。御指摘いただいたことも含め、6年度の業務推進につなげていきたいというふうに考えてございます。

深道会長

お願いします。

労働局長

メンタルヘルス対策、ストレスチェックを受けた後の職場改善等、そういったお尋ねかと思うのですが、やはり公的な機関といいますか、産業保健総合支援センターですとか、地域の医師会等が受託しております地域産業保健センター、こちらのほうにお伺いいただくのがよろしいかと思っております。御指摘のありました様々なメンタルヘルス対策については、産業保健総合支援センターにおいて、また、小さな地域産業保健センターで必ずしも十分でないところもあるかと思っておりますけども、研修等も充実しながら、可能な限りそうした御要望、ニーズに対応していきたいと思っておりますので、よろしくお願いたします。

深道会長

ありがとうございました。

澤登委員

3ページ目の2番目、非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援のところの1番の年収の壁支援強化パッケージに関してなんですけれども、私が働くUSGUでは、やっぱり流通産業、それから外食産業などたくさん抱えておりますので、やはり働く現場の皆さん、それからやっぱり従業者にとって年収の壁というのは、大きな問題にはなっております。最終的には根本的な法の改正が必要かと思うんですけれども、この支援強化パッケージというのはとてもいい制度だと思うんですけれども、ただ、やっぱりまだまだちょっと浸透率が低いなというところもちょっと感じられるところがありますので、ぜひ、こちらの支援強化パッケージの周知というか、もっと徹底して利用率を上げていけるようにしていただければと思いました。失礼いたします。

雇用環境・均等部長

どうもありがとうございます。様々な対応をはじめとして、周知に取り組んでまいりたいと思っております。

労働局長

具体的には、ハローワークが都内に17か所ありますので、そうしたハロ

ーワークにおいて、企業、事業所を幾つか選んで、具体的に働き掛け、お声掛けをして、利活用を図っていただくとの取組を行っていますので、よろしくお願い申し上げます。

深道会長

ありがとうございました。

ほか。

坂爪委員

御説明ありがとうございました。2点質問させてください。

まず1点目が、医療・介護・福祉分野の職業紹介のところの対象、対応なんですけれども、先ほども御説明ありましたように、例えば早期離職だったりとか、手数料の高さということが問題になっているかと思います。指導・監督に取り組むということだったんですが、ちょっと私、あまり詳しくないので教えていただきたいんですが、例えば早期離職が多かったですというようなことを指導した後に、それが改善されたかどうかというところまでの、要は修正確認というところをされているのかどうかというところですね。駄目ですよというところは、多分されているんだと思うんですが、その後の対応をされているのかというのが、確認、教えていただければと思います。

需給調整事業部長

御質問ありがとうございます。指導する場合には文書により行いますが、必ず是正報告書を提出してもらい、是正されたかどうかを確認いたします。

今回の医療・介護・保育分野の問題というのは、求人者に対して、手数料がどのくらいかかるのかですとか、早期離職した場合に返戻金制度があるのかないのか、ある場合に条件はどうなっているのか、あるいは取扱職種の種類範囲ですとか、地域とかをきちんと明示しているか、そういったことを観点に指導監督のほうを行っております。

また、2年間の転職勧奨を禁止しておりますが、そういったことも遵守しているかですとか、求人受理簿や手数料管理簿など、そういったものをきちんと記載しているかなど、法定事項について指導監督を行いまして、違反があれば文書を交付して指導を行い求人者とトラブルにならないようにしっかり運営してくださいということを指導しております。

坂爪委員

ありがとうございます。もう1点、労災のところなんですけれども、先ほど労働者の多様化というところで、高齢者に向けた対応というところの

御説明があったかと思うんですが、やっぱり外国人労働者というものが非常に増えている中で、例えば転倒ですとか、それこそ熱中症とかということについて、リーフレット等で周知をされているかと思うんですけども、その末端の労働者の分かりやすさということとか、伝わりやすさということを考えてときに、特に外国人労働者向けに何かその周知広報というのをされているかということについて教えていただければと思います。

労働局長 御指摘ありがとうございます。今現在、進めておりますのは、可能な限り現地語で書くということですね。それからピクトグラムといいますか、絵を用いてできるだけ分かりやすく表示しよう、そうした取組を順次、今、進めているところでございます。

実際は、やはり外国人の方、なかなかコミュニケーションが難しいという状況の中で、労働災害の発生率は、若干高くございまして、そういった状態の中で、今申し上げたような取組を行っているところでございます。

深道会長 ありがとうございます。

ほかはいかが。

大下委員 ありがとうございます。7ページの内容で申し上げたいのですが、今回ハローワークにおける求人充足サービス、それから人材確保・就職支援コーナー等における人材確保支援、記載をいただいておりますが、今回のこのProfileの中で、人手不足という言葉が一言も出てきておりません。我々中小企業団体からすると、人手不足を解消する上で必要なことでもございますので、当然賃上げも非常に大事だと思っておりますが、何より深刻なのは人手が足りないという状況だと思っております。

まず、ミスマッチを解消していただくことが非常に重要で、そうした面はこれまでこの場でも議論してきましたし、記載していただいている通り、求人事業所側に求人の中身を見直していただくといったコンサルティングを引き続き丁寧に取り組んでいただきたいと思います。

それから、その下の人材確保・就職支援コーナーで、特に人手が足りない深刻な業種がいくつか記載されております。不勉強で大変恐縮ながら私は存じ上げませんでしたが、施設見学ツアー型就職面接会といった取り組みをぜひ充実していただき、これらの業種への働きかけ、求人と求職をよ

り一層結びつける取組をお願いしたいと思います。

他方で、労働力がこれから増えていく見込みはほぼございませんので、高村委員や高島委員からお話があった、各人手不足が深刻な業種で、人員をいくら充足しても問題が解決しない、その理由として、例えば取引関係の問題がある、働き方がどう工夫してもこれ以上見直しができないといった声が事業者側とお話をする中でいろいろ出てくると思います。ぜひ個別個社の人手不足にご記載いただいた内容をもとに、適切に、御対応をいただいて解決につなげていただきながら、現場でなぜ人手不足が解消しないのかという問題、それはおそらく労働行政にとどまらない部分も多いと思いますが、現場の声をしっかり拾っていただき、中央にもしっかり届けていただくというご対応を、お願いいたします。

人手不足の状況は、これまでとフェーズが違う状況になっていると思います。2024問題がいよいよ来月から本格的に影響が出てくる中で、状況はますます深刻になることが避けられませんので、改めて人手不足へのご対応をぜひお願いしたいと思っています。我々としても、日本商工会議所として、国に対して申入れをし、このハローワークの人の充実といった点は改めて要望していきたいと思っています。

先ほど、医療関係のところで、派遣業者等への指導のお話がありました。公的職業紹介のところで人員が適切に供給されていれば、そのために労働行政のリソースを割く必要はないと思います。難しい部分があることは承知しておりますが、公的な職業紹介、公的な職業教育というのをより充実させることで賃金やフィー目当ての、レベルのあまり高くない民間業者が入り込む余地がない方向にしたほうが、全体としては望ましいと思いますので、ぜひその辺りも現場の声をしっかりと中央に届けていただきたいと思います。

私からは以上です。

深道会長

お願いします。

職業安定部長

御意見ありがとうございます。冒頭申し上げましたが、安定行政、ハローワークにおいては、今年度、来年度に向けても人手不足の解消というのは最重点課題であるというふうに認識をしております。



今、委員のほうから御説明ございました7ページを御覧いただきますと、一つには、上段の企業ブース、個別ブース型の企業説明会というものがございます。これにつきましては、ハローワークのエントランス等を利用して、人手不足分野の企業様がこちらに、ハローワークのほうに出向いていただいて、ハローワークを利用されている方に、企業の方が声がけをされて、ここに誘導していただいて、一時的な面接までして、そういう初めて会った場面で、企業に行っていただいて、就職というようなことにもつながっておりますので、そういう機会をしっかりと続けていきたいというのと、下段の今、お話がありましたツアー型就職面接会というのは、人手不足、どうしても企業様、福祉団体であったり、そういう事務所のほうに見学会ということで、求職者の方を集めて、実際、施設の見学をしていただいて、その後、希望する方についてはその場で面接をしていただく。その際には、履歴書とかそういうものがなくても、お話だけでも面接、一時的な面接ができるというようなイベントになりますが、これを人材確保、就職支援コーナー、それぞれのところで年に何度も開催をしているという状況でございます。

特に新規の施設を立上げの際には、やはり新しいところだと集客もありまして、一気に2桁の就職が決まるというようなケースもございまして、しっかりそこは対応していきたいなというふうに思っております。

また、御指摘がありましたとおり、人手不足に苦しんでいる企業の皆様、多いんですけれども、そうは言いますが、働き方の改革、あるいは働き方をしっかり考えた上で基準を出していただいて採用していただくということは、非常に大事だというふうに考えておりますので、それぞれの地域におきましてハローワークと監督署がございまして、そこは連携して、今、企業の方を集めたり、説明会等にお互いの職員が行って説明会に参加して、人手不足と働き方改革を同時に御支援させていただくというようなことも取り組んでおりますので、委員の皆様の御意見を受けて、来年度に向けてもその連携はしっかりと取り組んでいきたいというふうに思っております。

労働局長

よろしいですか、ちょっと補足といいますか。御指摘ありましたように、

個社の企業の人手不足への対応とともに、人口減少の中でそういった現場での状況を伝えてですとか、あと取引慣行の見直しをという御指摘があったかと思いますが、これまでと同じシステムでは、なかなか状況としては難しいというのが率直なところかなと思います。例えば運輸関係で申し上げますと、もちろん国土交通省の方でも、新たな法案を提出されたという状況はございますし、やはりこれから将来の担い手を確保・育成・定着させていくためには、システムとして、例えば中継輸送ですとか、あるいは積載率をいかにして上げていくとか、混載輸送ですとか、そういったものも含めて、さらに、国交省も取り組まれている標準的運賃を引き上げていくとか、建設関係であれば工事発注者、運輸関係であれば発着荷主も含めた総合的な取組というのがやはり必要なかなと思っております。現在、法案の提出状況等を踏まえても、そういった動きになりつつあると思っております、業所管官庁と連携を取りながら、今、お伺いしたような状況についてもきちんとお伝えしながら取り組んでいければと、このように考えております。

深道会長

ありがとうございました。よろしいでしょうか。

私も一言よろしいでしょうか。今、若い方で働けていない方もいるし、新しい方が人手不足のところに入っていきように、いろいろ工夫はされていると思うんですが、やはり高齢化社会ですので、私は70まで働けるように、もうちょっと企業のほうにそれは義務なんだなと思ってもらわないと、高齢者じゃなくて若いほうを雇いたいという意向があって、なかなかその再雇用につながっていないようですので、その辺を推し進めるように、また御努力いただければありがたいなと思っております。

以上でございます。

労働局長

御指摘ありがとうございます。70歳までの就労機会の確保という、そういった取組は少子高齢化の中で非常に重要だと思います。一方で、職業生活が長期化してくれば、やはり病気を抱えながら働くという状況も出てくるかと思しますので、Profile で申し上げますと、病気の治療と仕事の両立支援ということで、13ページの一番下のところにありますけれども、そういった取組もしっかりと行っていく必要があるかと思っております。また、先ほ

ど申し上げた産業保健総合支援センターの取組ですとか、ハローワークにおいては、病気の治療と仕事の両立支援が可能な職業、仕事の紹介についても力を入れて行いつつあると思いますので、そういった努力をしっかりと進めてまいりたいと思っております。

深道会長

ありがとうございました。よろしいでしょうか。

それでは、ただいま皆さんにお諮りしましたが、本日、皆さんからいただいた御意見を踏まえた行政運営方針案の修文をお願いいたします。

その点につきましては、修文につきまして私に御一任いただき、事務局と調整させていただいて進めたいと思いますが、よろしゅうございますでしょうか。

(「異議なし」の声)

深道会長

ありがとうございました。

それでは、以上をもちまして、第12期第2回東京地方労働審議会を終了させていただきます。皆さん、御協力ありがとうございました。

それでは、進行を事務局にお戻します。

企画課長

深道会長、ほか、皆様、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。

最後、局長の美濃から一言申し上げます。

労働局長

本日は、令和6年度の東京局行政運営方針(案)、並びにProfileにつきまして、様々な観点から御議論、御指摘をいただきまして、本当にありがとうございました。

本日いただきました御意見を踏まえ、必要な修文につきましては、これを行って、その修文につきましては、深道会長にお諮りした上で、最終的な行政運営方針を確定したいと、このように考えている次第です。

委員の皆様には、今後一層の御支援を改めてお願い申し上げまして、閉会の御挨拶といたします。本日は誠にありがとうございました。

企画課長

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。