

第12期 第3回 東京地方労働審議会 議事録

日 時 令和6年12月11日(水)

企画課長 定刻でございますので、ただいまから第12期第3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いただきまして、ありがとうございます。

私は、冒頭の進行を務めさせていただきます雇用環境・均等部企画課長の高橋でございます。どうぞよろしく願いいたします。

初めに、本審議会の開催に当たり、事務局を代表して、東京労働局長富田望から御挨拶申し上げます。

労働局長 皆様、おはようございます。東京労働局長の富田でございます。私は、この7月5日付けで東京労働局長に着任しまして、もう5か月ぐらいたっておるんですけども、お会いするのは初めての方が多うございますので、どうぞよろしく願いします。

また、本日は、御多用の中お集まりいただきまして、誠にありがとうございます。東京労働局の行政運営について、格別の御理解と御協力をいただいておりますことを、この場をお借りして深く感謝申し上げます。

東京労働局管内の雇用情勢につきましては、求人が底堅く推移し、求職者も前年同月を上回る状況が続く等、緩やかに持ち直す状況が続いております。また、物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要があるというふうに、今、判断しているところでございます。

また、本年の春闘では、33年ぶりに5%を超える賃上げを達成したところですが、11月22日に閣議決定されました国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策の中では、業務改善助成金による賃上げ、生産性向上の支援をリ・スキリング、ジョブ型人事、労働移動の円滑化の三位一体の労働市場改革等によりまして、物価上昇を安定的に上回る賃上げの普及、定着を行い、2020年代に全国平均1,500円とする最低賃金の引上げという高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続することとされております。

また、11月26日に総理大臣官邸で開催されました政労使の意見交換におきまして、それぞれの立場から御意見が提出されたところでございます。

東京労働局におきましても、年明けの1月29日になりますけれども、地方版の政労使会議を開催いたしまして、行政における中小企業への支援策や対応の説明、それから各団体から現場の状況や御意見を賜りまして、東京における賃上げの更なる普及、定着、特に中小企業の皆様の更なる賃上げについての機運の醸成を行っていききたいというふうに考えております。経済、社会情勢に応じた行政を展開するべく、労使はもとより、審議会委員の皆様をはじめとする関係者の皆様から幅広く御意見を伺うことが極めて重要だというふうに考えております。

今年度、東京労働局では、「安心して働き活躍できるTOKYOへ」をスローガンに行政運営を進めておりますけれども、本日は上半期の業務の進捗状況とともに、下半期の取組を各部長から順次説明させていただきまして、その後、皆様からの御意見を賜りまして、業務運営に生かしていきたいと思っております。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

企画課長

ありがとうございました。

続きまして、本日の委員の出席状況でございます。

本日欠席の委員を御報告いたします。公益代表、荒木委員、労働者代表、佐藤委員、同じく高島委員、以上3名が欠席でございます。

したがって、本日、委員定数18名のうち、15名が出席でございますので、地方労働審議会令第8第1項に定める定足数である全数の3分の2以上、又は各側委員の3分の1以上を充たしており、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、原則として公開の会議とさせていただき、その議事録につきましても、発言者名を含め公開とさせていただくこととなっておりますので御了解願います。

次に、本日お手元にタブレットをお配りしておりますので、説明資料はタブレットを御確認いただくようお願いいたします。また、紙媒体で

も御用意しておりますので、どちらかを御確認ください。これ以外で机上に配付してあるもの、出席者名簿、次第、座席表、委員名簿、それとリーフレットになります「最低工賃が改正されました」という1枚もの、黄色い色刷りのもので「婦人服の最低工賃ガイド」、ピンク色の「マンガで確認東京都最低賃金、」それとあと委員の皆様には、最低賃金の缶バッチを配付しております。配付漏れ等がございましたら、事務局まで御合図をお願いいたします。よろしいでしょうか。

それでは、これより議事に入らせていただきますが、以後の議事進行につきましては、深道会長をお願いしたいと思います。

それでは、深道会長、よろしくをお願いいたします。

深道会長

本日はよろしくをお願いいたします。

早速ですが、議題（1）の令和6年度における重点対策事項等に係る進捗状況（上半期）についてでございます。事務局から御説明をお願いいたします。

総務部長

それでは、まず私から、総務部長の森と申します。よろしくをお願いいたします。日頃から東京労働局の業務運営に御協力くださりまして、どうもありがとうございます。

私からは、東京労働局の業務運営について御説明いたします。資料の1ページを御覧いただけますでしょうか。タブレットでも紙でも、どちらでも1ページをお願いいたします。

東京労働局では、今年度、「安心して働き活躍できるTOKYOへ」をローガンに掲げ、労働局、労働基準監督署、ハローワークが一体となって、最低賃金・賃金引上げに向けた支援と非正規労働者の処遇改善、それから・スキリングと労働移動の円滑化の推進、それから多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり等を重点対策として取り組んでいるところです。具体的な取組状況につきましては、この後、各担当部長より御説明いたします。

こうした東京労働局の業務推進に当たっては、労使の皆様はもとより国民全体の労働行政に対する御理解と信頼を高めることが重要ですので、当局の取組をより広く発信するため、HPを始めSNSのツールを活用し積極

的に発信を行っています。今年度はさらに情報発信を強化するため、7月24日から公式Xを開設し、定期的な情報発信を行い、投稿によっては3万を超える閲覧があるなど効果が出ており、テレビ・新聞、雑誌等に取り上げられる回数も格段に増えております。

委員の皆様にもぜひXの御登録をお願いし、私の説明を終わらせていただきたいと思っております。引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

労働基準部長 労働基準部長の岡田と申します。よろしくお願いいたします。

私のほうからは、資料に基づきまして順次御説明させていただきたいと思っております。

まず、資料の2ページ、第1の「1. 最低賃金・賃金引上げに向けた支援」を御覧いただければと思っております。

本年度の最低賃金は、前年より50円アップいたしまして1,163円となりました。10月1日から発効しているところでございます。

左下に棒グラフがございますけれども、過去5年間の推移をお示ししております。50円と申しますのは、最低賃金制度におきまして日額が廃止され時間額のみになった平成14年度以来、最高の引上げ額となっております。

次の3ページを御覧いただければと思っております。こうした引上げ額の状況でございますので、改正されました最低賃金額、あるいは賃金引上げ等を行う企業に対する支援を行います業務改善助成金の周知・広報に積極的に取り組んでいるところでございます。

まず、9月、10月に第1弾の周知キャンペーンを行っております。本省が今年度は長州力さんのポスターを作っているのですが、それが作成される前に東京局のオリジナルのポスターを作成いたしまして、官報公示日である8月30日から速やかに周知を行っているところでございます。

また、左上の写真でございますけれども、周知・広報動画を東京労働局で作成いたしまして、駅前のデジタルサイネージ、あるいは東京メトロや都営の地下鉄等の車内ビジョンで放映をしております。

また、一番右のほうの写真でございますけれども、今年度は労働局長

より関係団体に対する要請を行っておりまして、その様子がNHKで放映されるとともに、先ほど総務部長から御紹介した、7月に開設しましたXの東京労働局の公式アカウント等でSNSを活用して周知を行っているところです。また、ラジオCM等も活用しているところです。

それから、右から3番目の東京都の地図のところですがけれども、私どもの取組目標としております最低賃金の自治体の広報媒体の掲載率です。こちらにつきましては、できるだけ早い時期の掲載を自治体に働きかけましたところ、10月1日の発効日以前の掲載率が100%となりました。昨年度が96.8%でございましたので、さらに今年は一歩進んだ取組ができたというところがございます。

次、真ん中の段の右側ですが、賃金の引上げの取組でございます。こちらにつきましては、労働基準監督署におきまして要請を行っておりまして、賃金データ、支援策等の資料を御案内して、最低賃金引上げに取り組んでいただくということをお願いしているところがございます。

下の今後の下半期の取組でございます。第2弾の周知キャンペーンということでございまして、来年の1月、2月に現在新たな周知・広報動画を作成し、更に周知を図っていく予定にしております。また本日委員の皆様方にお手元にお配りしておりますこちらの漫画ですが、今年度新たに職員のほうで描いたものですがけれども、若者をターゲットに最低賃金をもっと知っていただくということで、作成し、都内の大学の学生向けのホームページにも掲載いただきまして、周知に御協力いただいているところがございます。また、「最低賃金額」が記載された「さいちゃん犬」の缶バッジ、これは去年は水色で作成したのですがけれども、今年はピンク色で作成しまして、こういったツールを使って最低賃金を身近に感じていただくよう周知に努めているところです。

また、労基署におきまして、来年の1月、2月に、最低賃金の履行確保のための監督指導を行うこととしております。

ちょっとこの資料を離れまして、最低工賃について御説明させていただきます。先ほど御案内させていただきましたけれども、こちらに「東京都婦人既製洋服製造業最低工賃が改正されました」というリーフレッ

トを本日お配りしております。東京都婦人既製洋服製造業最低工賃につきましては、本年3月から6月にかけて、家内労働部会あるいは最低工賃部会で御審議をいただきました。裏面にございますとおり、工程あるいは規格が細かく決まっておりますけれども、この区分に応じました最低工賃の改正を行いまして、本年8月31日から発効したところでございます。

今年度は、東京都電気機械器具製造業最低工賃の改正を検討するため、業界団体や委託者等の調査を現在実施中でありまして、来年2月頃をめどとして家内労働部会の開催をお願いしたいと考えているところでございます。

また資料のほうに戻らせていただきます。ちょっと飛んで恐縮ですがけれども、22ページを御覧いただけますでしょうか。第3の「5. 安全で健康に働くことができる環境づくり」の「長時間労働の抑制等」のところを御説明いたします。

(1)の長時間労働等に関する監督指導状況でございますけれども、労働基準監督署におきましては、時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場、あるいは長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対しまして監督指導を実施しているところでございます。

右側に棒グラフがございますけれども、昨年と本年の4月から9月、いずれも上半期の状況を載せております。若干、本年度のほうが増加している状況でございます。コロナ以降、経済活動の活発化が進むに従いまして、長時間労働が増えている事業場というのにも一部見られるところでございますので、引き続き重点的な監督指導を行ってまいりたいというふうに考えております。

(2)のメンタルヘルス対策でございます。メンタルヘルス対策につきましては、精神障害に係る労災支給決定があった事業場に対する個別指導等を行っているところでございます。

(3)過労死等事案の労災認定状況でございます。下の棒グラフを御覧いただきたいと思います。こちらは、左側は脳・心臓疾患、右側が精神

障害の労災補償の状況となっております。4年度、5年度は1年間の数、そして一番右の6年度は6か月間、上半期の数字を載せております。

青い請求件数のところでございますけれども、脳・心臓疾患が増加傾向にございまして、6年度も上半期は更に前年より請求が増加しているところでございます。精神障害につきましても、5年度が対前年度の4割以上の大幅増となりましたけれども、6年度も上半期につきましても、5年度より更に増加しているという状況でございます。

これらの過労死等事案につきましては、認定基準に基づきまして、迅速・適正な処理に努めまして、被災者の救済を図っているところでございます。

(4)の過労死等防止計画指導でございます。こちらは本年度より新たに開始されました全国的な取組となります。23ページにスキーム図をつけております。これまでは、過労死等を発生させた事業場に対しまして、労働基準監督署による監督指導を行ってまいりましたけれども、こうした指導を行っても、なお、過労死等を同一企業において繰り返し発生させている企業も残念ながら認められているところでございます。

このため、本年4月より過労死等をおおむね3年程度の間に繰り返し発生させた企業に対しまして、当該企業の本社を管轄する労働局長が「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定を企業に求めまして、同計画に基づく取組というものを企業全体に定着させるための助言・指導を行っているところでございます。

1年間の改善計画を立てていただきまして、その計画に基づきしっかりと改善していただき、それに対して労働局が指導を継続的に行うという取組を行っているところでございます。

続きまして、24ページでございます。

(5)ストレスチェックの関係でございます。御承知のとおり、労働者50人以上の事業場につきましては、ストレスチェックの実施が義務づけられてございます。その実施結果の報告の件数を右側のグラフにお示ししております。未提出事業場に対しましては、個別指導等を実施しているところでございます。

(6) 上限規制の適用開始業務等に対する取組でございます。建設業、道路旅客・貨物運送業、医療機関になります。

建設業につきましては、働き方改革推進総合対策を策定いたしまして取り組んでいるところでございます。上限規制の法令等に関する説明会を工事施工者等に実施しております。

しかしながら、建設業におきましては、短い工期での発注等が長時間労働の削減の妨げとなっている等、工事発注者の理解が必要でございます。このため、工事発注者を構成員とする労働時間削減推進協議会を本年5月に開催し、業界全体として取り組んでいるところでございます。

また、道路旅客・貨物運送業につきましては、自動車運転者働き方改革推進集中対策を策定し、取り組んでいるところでございます。バス、ハイヤー・タクシー、トラック、それぞれ業界ごとに説明会を実施しております。また、トラック運送業につきましては、長時間の荷待ちが長時間労働削減の妨げになっている場合もございますので、荷主、これは発荷主、着荷主、両方でございますけれども、そういった方々の御理解が必要だと考えております。このため、労働基準監督署におきまして、発着荷主に対しまして、長時間の荷待ちを発生させないように要請を行い、理解を求めているところでございます。

医療機関につきましては、都の医療勤務環境改善支援センター、いわゆる勤改センターと連携を図りまして、病院内部の研修への講師派遣等の取組を行っているところでございます。

(7) の「しわ寄せ」防止の関係につきましては、そういった状況を労働基準監督署で把握した場合につきましては、関係行政機関へ通報を行うなどして、総合対策を推進しているところでございます。

(8) の治療と仕事の両立支援でございます。こちらにつきましては、両立支援のガイドライン等を周知する取組を行っているところでございます。

25ページを御覧いただけますでしょうか。先ほど御説明いたしました前3ページの分野につきまして下半期の取組となっております。

長時間労働の抑制等につきましては、先ほど御説明した労基署による

監督指導の実施に加えまして、先月11月に過重労働解消キャンペーンを実施したところでございます。この中で労使団体への協力要請、あるいは道路貨物運送業のベストプラクティス企業との意見交換、あるいは重点監督、全国一斉の無料相談ダイヤルといったような集中的な取組を実施したところでございます。

次、26ページを御覧ください。上限規制の適用開始業務等に対する取組にございます。建設業につきまして、先ほど発注者のことを申し上げましたけれども、民間工事の発注者の理解が進んでいないというところもあります。適正工期等の要請を行う趣旨で、民間工事の発注者関係団体をお呼びしての連絡会議を関東地方整備局との共催で開催しているところでございます。また、国交省の建設Gメン、あるいはトラック・物流Gメンが行う調査や働きかけに参加する等、連携した取組を行っているところでございます。

また、28ページを御覧いただければと思います。こちらは労働時間の確保・改善対策というところでございまして、「(1) 申告・相談への対応」でございます。右の上の棒グラフを御覧いただければと思います。令和5年度、6年度、いずれも4月～9月の上半期の数でございすけれども、本年度の申告の件数につきましては5.8%増加というふうになっております。

労働者からの相談・申告につきましては、まず窓口で懇切・丁寧にお伺いし、更に賃金不払等の申告事案につきましては、優先的に監督指導を行いまして、是正を図っているところでございます。

(2)は未払賃金の立替払制度でございます。これは右側の下の棒グラフになっております。本年度の認定申請件数は13.3%の増という状況になっております。未払賃金がある方の救済制度になりますので、迅速かつ適正な運用に向けてしっかりと取り組んでまいります。

(3)は外国人労働者の関係でございます。「外国人在留支援センター」いわゆるFRESCの中に「特別相談・支援室」というものを設置してございます。こちらで労働者に対する相談、あるいは事業者に対する労務管理、安全衛生の相談・支援を行っているところでございます。

続きまして、29ページを御覧いただければと思います。「1. 第14次東京労働局労働災害防止計画」、いわゆる14次防でございます。2023年度から2027年度までの5か年計画でございます。今年度はその2年目となります。「Safe Work TOKYO」の下、「トップが発信！みんなで宣言 一人一人が『安全・安心』」というキャッチフレーズで取り組んでおります。

真ん中のところの2のところです。14次防の2年度目における労働災害対策になります。

(1)の本年の労働災害発生状況でございますが、9月末現在で死亡災害が25人、昨年同期より3人減少です。業種別には、①のとおり、建設業の死亡災害が11人で、全体の約4割を占めている状況でございます。

それから休業4日以上之死傷災害につきましては、7,398人と、前年同期比で184人、2.5%の増加となっております。下の②にございますように、第三次産業の死傷者数が4,950人と約7割を占める状況となっております。

続きまして、30ページを御覧ください。(2)熱中症対策でございます。本年も非常に大変暑い夏となりました。東京労働局といたしましては、早い時期から積極的な取組を行っております。今年度、新たに取り組んだ内容について御説明いたしますと、5月に建設の大手事業者(23社)の会社に局長要請を行うとともに、熱中症対策の緊急パトロールというものを当局で初めて開催したところでございます。また、7月にショート動画の作成、あと7月から9月にかけて、熱中症瓦版を新たに発行しました。

(3)労働災害防止対策の徹底の関係でございます。

建設業につきましては、①の関係団体との連絡会議ということで、5月、6月に開催をいたしまして、労働災害防止の要請を行っているところでございます。

それから、②の全国安全週間の取組ということで、準備月間でありまして6月から本週間の7月の第1週にかけまして、局長による現場パトロール、それから労基署による集中的な現場指導を今回は703現場に対して

実施したところでございます。

それから、31ページを御覧いただけますでしょうか。第三次産業対策となります。

①にございますとおり、管内のリーディングカンパニー、あるいは業界団体、専門家を集めまして、TOKYO SAFE協議会という組織を立ち上げております。小売業と介護施設の2分野でございます。

特に小売業につきましては、本年も現場視察型で実施をしております。小売業、こちらの写真をつけておりますけれども、スーパーマーケットの店舗を実際に視察いたしまして、安全ツールでありますとか先進的な取組につきまして横展開を図るといったような取組を実施しているところでございます。

また、②にございますけれども、本年度、災害が増加しましたビルメンテナンス業の転倒災害につきまして、8月に転倒災害防止の要請を行ったところでございます。

また、その他の取組といたしまして、本年度前半に災害が増加いたしました航空業に対しまして、こちらのほうも先進的取組を行っていただいている事業場へのパトロールを当局で初めて実施いたしまして、業界内の展開を図ったところでございます。また今年度は周知、広報動画を多数作成いたしまして、X等のSNSによる周知を行っております。

最後になりますが、下半期の取組について申し上げたいと思います。まず、慌ただしくなります年末年始につきましては、本年も12月、1月を「年末・年始Safe Work推進強調期間」と定めまして、各種取組を行うこととしております。

具体的には、局長による建設現場パトロール、これは既に今月3日に実施したところでございます。それから、労基署による集中現場指導、これは今月取り組んでいるところでございます。更に来年1月には、先ほど申し上げました小売業のTOKYO SAFE協議会を開催いたしまして、労働災害の減少に向けた取組を図っているところでございます。

私からの御説明は以上となります。ありがとうございました。

職業安定部長 職業安定部長の茂原でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、私からは、職業安定関係業務に係る取組状況について御説明申し上げます。資料については、まず7ページを御覧いただきたいと思います。

1のリ・スキリングによる能力向上支援。公的職業訓練の推進についてでございます。今年度につきましても、東京都地域職業能力開発促進協議会において策定をいたしました訓練実施計画に基づき、地域のニーズを反映して設定した訓練コースの受講推進に努めており、今年度は、特にデジタル分野の訓練に重点を置いて取り組んでいるところでございます。

また、ハローワークの全ての職業相談窓口において、能力開発が必要な方や訓練受講による就職の可能性が高まる方に対し、積極的に受講の提案を行い、訓練受講に誘導をしております。

さらに、受講生に対しましては、訓練受講中から担当者制等による就職支援を行い、早期就職の実現に向けて取り組んでいるところでございます。

上半期の状況でございます。(2)の①の表でございますが、受講申込数、受講者数が対前年比で減少をしております。また、右側②の表でございますが、公的職業訓練終了3か月後の就職状況も就職率が66.4%と、対前年比でマイナス1.1ポイントとなっております。減っている原因としては、訓練の規模が縮小しているというところが若干ございます。

下半期につきましては、重点分野であるデジタル分野の訓練コースを中心に、さらに積極的な周知広報と受講あっせん、また、訓練受講中からの就職支援の徹底に努めてまいります。

このページの右下にチラシを掲載しております。昨年に引き続き、来年4月からスタートをする公的職業訓練のPRイベント、約30校の訓練校が参加して、今年度につきましても12月19日に実施予定でございます。昨年は506名と多くの方に参加をいただいておりますので、今年度もしっかりと周知広報に努めてまいりたいと思っております。

続きまして、8ページを御覧ください。在職者のリ・スキリング支援についてでございます。現在、職務に関連した専門的な知識及び技能の習

得を目的とした人材開発支援助成金の活用勧奨に取り組んでおります。人材育成に取り組んだ事業主の方を支援する助成金となっております。

その中で、人への投資促進コース、事業展開等リ・スキリング支援コースにつきましては、右側（2）に記載がございます。今年度上半期における受講予定者数は、両コースともに順調に増えており、今まで累計で19万人を突破している状況でございます。さらに、今年度支給決定件数も対前年比で77.2%の増加となっております。

下半期につきましても、各種イベントでのリーフレット配布、また個別の企業訪問等を積極的に実施し、活用勧奨に努めてまいりたいと思っております。さらに、現在増加している申請に対しましては、迅速かつ適切な審査・支給に努めてまいります。

続きまして、9ページを御覧ください。2の成長分野への労働移動の円滑化でございます。このページでは、求職者に対する支援、特にオンラインを活用した支援をまとめております。

まず、上段でございますが、ハローワークでは求職者と求人者のマッチング力を高めるため、職業相談の場面や求人者とのコンサルティングの際に、職業情報提供サイト「job tag」、また、職業情報総合サイト「しょくばらぼ」を活用することで、マッチング機能の強化を図っているところでございます。また、これらの使用方法について、各種セミナーを通じて、皆さんに理解していただく取組も行っております。

また、下段になりますが、求職者のニーズに合わせた多様な支援サービスの展開でございます。現在、ハローワークインターネットサービスの求職者マイページを活用して、皆様に求人情報を提供する等取組を進めております。引き続き、求職者ニーズに合わせた能動的な職業紹介サービスを展開してまいります。

続きまして、10ページを御覧ください。ここからは、3の人手不足下における中小企業等における人材確保の支援となります。

まず、ハローワークにおける求人充足サービスの充実でございます。社会経済活動の活性化に伴い、人手不足は深刻さを増しており、企業の皆様や事業主団体等からハローワークに対する人手不足解消に向けた取

組への期待がさらに高まっており、求人への充足に向けた支援は最重点課題として取り組んでいるところでございます。

このような状況の中、10ページの上段（1）にございます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からの求人申込みを推奨しておりまして、現在、6割以上の求人がネットを通じて申し込まれている状況でございます。また、このサービスを利用することで、求人への申込みのほか、応募者管理、事業所画像の登録、求職者へのメッセージ送信等が可能となり、求人者サービスの向上にもつながっていると考えております。

さらに、下段（2）にありますように、人手不足企業に対しましては、応募者の増加を図る取組として、求職者ニーズに即した求人条件緩和の助言や魅力ある求人票の作成支援、きめ細かな事業所情報の収集、また、画像を取り入れた企業情報の掲示など、求人者サービスの充実に努めているところでございます。

続きまして、11ページを御覧ください。人材確保・就職支援コーナーにおける人材確保支援についてでございます。

医療、介護、保育、建設、警備、運輸等の人手不足分野につきましては、都内8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」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、関係団体の皆様と連携した業界セミナーや施設見学会、施設見学と面接会をセットにしたツアー型面接会等の開催に努めているところでございます。

また、建設・運輸分野におきましては、いわゆる「2024年問題」への対応として、監督署とハローワークが連携して人材確保支援に取り組んでいるところでございます。

ちなみに今年度上半期の人材確保分野の就職件数をここにも記載しておりますが、対前年度比で6.6%の増加となっております。下半期におきましても同様の取組を通じて、企業の人材確保と求職者の就職支援を推進してまいります。

続きまして、12ページを御覧ください。地域雇用の課題に対応する地

方公共団体等の取組の支援でございます。

まず、（１）でございますが、東京都とは東京都雇用対策協定を締結し、各種業務の運営や各種イベントの開催等を共同で実施をしております。

また、（２）基礎自治体との連携になります。こちらは基礎自治体とハローワーク、監督署が開催する会議体になりますが、地域雇用問題連絡会議をそれぞれの地域で開催をしております。今年度につきましては、23区26市、一つの町と連絡会議を開催することができております。

また、自治体や地域の経済団体と連携した合同での就職面接会の開催や自治体の庁舎内に設置をしておりますふるさとハローワーク等、自治体の求めに応じて、ハローワークの求人情報の提供や職業相談・職業紹介サービスの提供など、地域の住民の利便性の向上に努めているところでございます。引き続き、基礎自治体との連携強化を図り、ハローワーク、監督署、自治体のそれぞれの強みを生かした一体的な雇用対策をそれぞれの地域で進めてまいりたいと考えております。

続きまして、飛びますが17ページを御覧ください。下段になりますが、マザーズハローワークを中心とした子育てと仕事の両立支援でございます。専門施設でありますマザーズハローワークを中心に、個別担当者によるきめ細かい職業相談や仕事と子育ての両立がしやすい求人確保等の取組により就職支援を実施しております。その結果、担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率の実績は、上半期実績で95.3%となり、年度目標には達していないものの高い水準で推移をしているところでございます。

また、立地や家庭環境等の事情により、専門窓口への来所が困難な方のために、自治体や関係機関と連携を図り、出張相談等のアウトリーチ型支援やオンライン相談等の取組も強化をしているところでございます。引き続き、求職者ニーズに応じたきめ細かな支援を推進してまいります。

続いて、ちょっと大分飛んで恐縮ですが、34ページを御覧ください。高齢者の就労・社会参加の促進でございます。70歳までの高年齢者就業確保措置を講じることが企業の努力義務となっており、こちらの取組は

4年目を迎えております。こちらの取組は、70歳まで働ける機会を企業に確保してもらうという取組でございます。令和5年6月1日現在における実施企業割合は、前年より1.7ポイント増加したものの、全体の23.4%にとどまっております。引き続き、積極的な周知・啓発に取り組んでまいります。

続いて、右側でございますシニア応援コーナー（生涯現役支援窓口）でございますが、主に65歳以上を支援する窓口でございます。ハローワークを利用する新規求職者のうち、全年齢に占める65歳以上の割合は、毎年増加傾向にありまして、高年齢者の就職支援に特化したシニア応援コーナーの重要性はますます大きくなっていると認識をしております。また、就職件数も年々増加傾向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も、特に65歳以上を対象とした求人の確保に努め、就職支援を積極的に実施してまいります。

続きまして、35ページになります。障害者の就労促進となります。

まず、（1）の中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等についてでございます。令和5年6月1日現在の都内の民間企業の実雇用率は2.21%でございました。この数字は法定雇用率2.3%に届いていない状況でございます。さらに達成企業割合も34.4%と低い状況でございます。

一方で、御案内のとおり、令和6年4月、この4月から法定雇用率が段階的に上げられており、現在は2.5%、更に令和8年7月からは2.7%となります。

左下のグラフ、折れ線グラフを見ていただくと分かりますが、実雇用率自体は年々増加しております。ただ、従業員規模が少ない企業ほど雇用率が低い状況が続いておりまして、現在、中小企業を中心に、未達成企業に対する雇入れ支援を積極的に行っているところでございます。

続いて、右側（2）でございます。改正障害者雇用促進法の円滑な施行についてでございます。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めるよう、企業向けのセミナーの開催等も含め、雇用の質の向上に向けた事業主への助言・指導を実施しております。これについては、引き続き実施をしていく予定としております。

続いて、(3)、こちらはハローワークを中心としたチーム支援についてでございます。個々の障害者の障害特性や就労ニーズに応じたきめ細かい職業相談、職業紹介、個別求人開拓など、ハローワークを中心とした「チーム支援」を実施しております。この取組は、やはり就職定着につながりますので、引き続き取り組んでまいります。

続いて、36ページを御覧ください。左上に今年度第1回障害者合同就職面接会の結果を載せております。今回の面接会では、146名の方が採用内定となりました。

続いて、36ページ、上段右側の(4)公務部門における障害者の雇用促進等についてでございますが、国の行政機関や地方公共団体の雇用率達成に向けても、現在セミナーや職場見学等を実施して支援を行っております。

障害者の下半期の取組。目玉としては、東京都との連携によりまして、この12月と2月に実施する「TOKYO障害者マッチング応援フェスタ」というイベントがございます。その中で、今年度2回目の合同の就職面接会を開催予定としておりまして、12月17日に東京ビッグサイト、多摩のほうでは、東京たま未来メッセにおいて、2月の10日に開催予定としております。

続いて、36ページの下段になります地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援でございます。生活保護受給者を含む生活困窮者等に対しましては、各自治体と連携の上、福祉から就労まで一体的な支援を展開しており、担当者制により生活保護申請の早期段階から支援を開始することで、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。上半期の就職率の実績では、全国平均が67.9%のところ、東京は75.3%と大幅に全国を上回っております。

また、自治体の庁舎内に設置をしております常設窓口で展開をしている生保型一体的実施事業でございます。こちらは、市役所等の事業とワンストップで利用できるメリットから、一般的な生保事業よりさらに高い就職率76.8%となっているところでございます。下期におきましても引

き続き自治体等と連携し、生活保護受給者等に対する就職支援を徹底してまいります。

続きまして、37ページを御覧ください。こちらからは、外国人に対する支援となります。

まず、外国人求職者等に対する相談支援の実施等についてでございますが、外国人に対する就職支援では、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という施設と、就労制限のない外国人定住者等の在留資格者等を対象とした新宿外国人雇用支援・指導センターの2つの外国人専門施設を中心に、外国人求職者に対するきめ細かな就職支援を図っており、この2つの施設の就職数を合計しますと、都内全体の外国人就職数の53.2%を占めている状況でございます。

続いて、38ページを御覧ください。外国人労働者の適正な雇用管理等についてでございます。現在、各ハローワークに配置をしております外国人雇用管理アドバイザー等が事業所を回りまして、指導・援助を実施しております。また、労働局主催の外国人雇用管理セミナーを実施しておりまして、関係機関から講師を招き、外国人材の活用と雇用管理改善に関する集団指導及び情報提供を行っております。

下半期につきましても、今後も増加が見込まれる外国人に対する積極的な就職支援と事業所に対する適切な雇用管理の助言、指導に努めてまいります。

続きまして、39ページを御覧ください。就職氷河期世代に対する支援でございます。就職氷河期世代に対する支援は、おおむね35歳以上56歳以下を対象としており、都内6か所のハローワークに専門窓口「ミドル世代チャレンジコーナー」を設置し、生活設計から就職後の定着まで一貫して伴走型チーム支援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、正社員就職数は年間目標数達成に向けて着実に推移をしているところでございます。

下半期におきましても、引き続き就職氷河期世代の求職者ニーズに応じた求人の確保とインターンシップ等、受入事業所の開拓等に力を入れ、着実な伴走型チーム支援により就職を増やしていきたいと考えておりま

す。

続きまして、40ページを御覧ください。若者への就職支援でございます。若年者に対する支援につきましては、都内3か所の「都内わかものハローワーク」と都内全てのハローワークに設置をしております「わかもの支援窓口」において、一人ひとりの状況に応じたきめ細かな正社員就職を目指す支援を実施しております。これら施設、窓口を利用して就職した方のうち74.9%の方が正社員での就職となっております。

下半期におきましては、イベントとして、正社員就職の推進に向けまして、2月13、14の2日間、「まだ間に合う、4月入社！わかもの合同就職面接会」を開催する予定としております。

続きまして、下段でございます新規学卒者への就職支援でございます。新規学校卒業予定者等に対する支援につきましては、人手不足を受けて、求人数が大幅に増加している等、企業の採用意欲が高まりを見せております。一方で、未内定者も一定数存在する状況でございます。

下半期の取組といたしましては、学校や関係機関との連携をさらに強化し、就職活動に困難な課題を抱える学生等へのきめ細かな個別支援を重点的に実施するとともに、求職者・企業ニーズを考慮した合同就職面接会等の実施により内定獲得となりますよう支援を継続して行っていきたいと考えております。また、早期の職業意識の形成に向け、低学年の生徒に対しましても、学校と連携して、「job tag」等を活用した研修等に取り組んでまいりたいと考えております。

大変雑駁ではございますが、職業安定関係業務の説明は以上となります。よろしく願いいたします。

雇用環境・均等部長

続きまして、雇用環境・均等部長の中込より説明させていただきます。

資料は4ページにお戻りください。雇用形態に関わらない公正な対応の確保、非正規雇用労働者対策が今年度の雇用環境・均等行政の一丁目一番地でございます、いわゆる同一労働同一賃金の取組の推進につきまして、個々の事業主に対して報告徴収を行いまして、必要に応じて指導を行っているところです。

また、労働基準監督署で労働基準監督官が事業主にチェックリストを

配付して、その場で回収しております。短時間労働者、有期雇用労働者の課題がある場合には、私ども雇用環境・均等部が指導をしております。また、派遣労働者に課題がある場合には、需給調整事業が指導するというので、それぞれ個別企業に対して指導を行っているところです。

その下に行きまして、いわゆる無期転換申込権、無期転換ルールの確実な周知徹底に向けて、周知資料の配布を行っているところです。

次のページ、5ページでございます。いわゆる「年収の壁」を意識せずに短時間労働者の皆さんが働くことができる環境づくり、これを支援するために、キャリアアップ助成金に新しいコースが新設されまして、こちらの支給等により年間を通して支援を行っているところでございます。

現在、年収の壁につきましては、政治の場での検討が進められておりますけれども、こちらの助成金のメニュー自体は引き続きございますので、周知とお問合せがあった場合の相談対応、支給を行っているところです。

次のページ、6ページに参ります。働き方改革推進支援センター、今年度も委託事業を実施しております。事務所は虎ノ門に設置しておりますけれども、企業の御都合のよいときにお伺いするという訪問コンサルティングをメインに、中小企業事業主の支援に取り組んでいるところです。

ページが飛びまして、次が15ページになります。フリーランス・事業者間取引適正化等法でございます。新しい法律でございます。11月1日に施行されたところです。現在は法の周知に取り組んでいるところでございます。

このフリーランス法は、大きく分けて取引の適正化に関する報酬に関するトラブルですとかは中小企業庁と公正取引委員会が施行を担当するというので、それからハラスメントの対策ですとか、育児・介護との両立のような働きやすい環境整備の部分を私ども労働局が施行を担当しております。

フリーランスといいますと、一般的には専門の個人事業主のイメージ

をお持ちの方も多いかと思いますが、ふだん会社員として働いている方が週末等に副業として個人で業務委託を受けてお仕事をするという場合も、このフリーランス法のフリーランスとして法の対象となりますので、例えば副業が認められている企業に勤務する会社員の皆さんですとか、そういった方に対してもこちらの法律の内容が行き届くように、ショート動画ですとかX等を利用して広く周知に取り組むこととしております。

これまでのところ、フリーランスで働く方からの相談では、取引の適正化に関する御相談が多く寄せられており、内容に応じて公正取引委員会等を紹介しております。

発注する事業者側からは、ハラスメントの防止対策をどうしたらいいかという相談が多く寄せられております。私どもは事業主向けにハラスメント防止規定のモデル例を東京労働局のホームページに掲載するなど周知に努めているところです。

次のページに参りまして、16ページでございます。育児・介護休業法でございます。何度も法改正がございまして、その都度、就業規則等の改正に事業者にご対応いただいているところです。今回の改正は、子供の年齢に応じた柔軟な働き方の実現のための措置と介護離職を防止するための措置ということで、来年の4月と10月に段階的に施行されますので、この周知に向けましてオンラインでの説明動画、参集式の説明会の開催等を予定しており、確実な周知に取り組んでいくこととしております。

また、次のページ、17ページですけれども、助成金のメニューを改正育児・介護休業法の内容を先取りし、両立支援制度を導入して、利用者が出ると助成金が出るメニューも幾つかございますので、併せて助成金の利用も勧奨しながら、制度の整備を行う事業主の支援を行っていくこととしております。

次の18ページに参りまして、次世代法の施行でございます。認定の企業数も順調に推移しておりまして、引き続きこちらも多くの企業に認定を目指していただけるよう周知に取り組んでいるところです。

次に、19ページでございます。ハラスメント防止対策ということで、12月はハラスメント撲滅月間としており、幅広く周知をしているところです。パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに関しましては、法に基づく防止対策が事業主に義務づけられているところですが、カスタマーハラスメントにつきましては、労働法令では望ましい取組ということになっておりまして、義務でも、まだ努力義務でもないのですが、東京都の条例が4月に施行される予定ということで、事業主の関心も高まっているところです。

こういった事業主からのカスタマーハラスメントに関する御相談に対しましては、本省作成の企業向けマニュアルがございますので、そちらの提供ですとか、本省の「あかるい職場応援団」という情報サイトもございまして、こちらに研修動画等幾つかございますので、こういった情報の御紹介を行いまして、事業主の取組を支援しているところでございます。

次のページ、20ページでございます。女性活躍推進でございます。令和4年7月の省令改正によりまして、301人以上の事業主に男女の賃金の差異の公表が義務付けられておりまして、この履行確保を引き続き図っているところでございます。

男女の賃金の差異は、いわゆる結果指標と申しまして、労働時間の差ですとか、男女の勤続年数の違い、役職の違い等、働き方の違いが結果として数値に表れるものです。一口に差と言いましても、例えば女性の活躍を進めようということで若い女性の方をたくさん採用しますと、一時的に女性の平均賃金が下がりますと、男女の賃金差が大きく開いてしまうといったことがございます。

このため事業主には、単に数字だけ公表すれば義務を果たすということではなくて、なぜこのような差異が生じているのかという原因の分析とその解消に向けての取組を併せて進めていただくということが肝要であると、周知しております。先行企業の取組例等も合わせて個別の指導に取り組んでいるところです。

本省のホームページで、17社の好事例が紹介されているところですが、東京局で把握した好事例もこちらの右側のページに一つ御紹介いたしました。

次のページ、21ページですが、女性活躍推進法に基づく認定ですが、こちらの認定企業も着実に増加しているところをごさいますて、引き続き認定を目指して取り組んでいただける企業を増やしていけるように周知に取り組んでいるところをごさいます。

次は27ページをごさいます。労働相談、総合労働相談コーナーは、私ども雇用環境・均等部の指導課と、18か所の労働基準監督署にそれぞれ総合労働相談コーナーとして設けまして、多くの相談が寄せられているところをごさいます。

次が32ページをごさいます。ワーク・ライフ・バランスの推進でございます。仕事と生活の調和ということでお休みが取りやすい職場づくりのためにということで、年次有給休暇の取得促進ポスターを今年度初めて東京労働局のオリジナルバージョンで作成いたしまして、左側に紹介をしております。また、個別企業に対するコンサルティングですとか、助成金の支給等を行っております。

次のページ、33ページですけれども、テレワークでございます。テレワークは、従前よりガイドライン等の提供を行っているところですが、このたびの改正育児・介護休業法で、事業主の努力義務として設けられることになりましたので、これもこの機会にテレワークを新たに導入しよう、あるいは拡充しようというふうな企業向けの助成金を活用することができますので、こちらの周知にも取り組んでまいりたいと思っております。

雇用環境・均等部の所掌部分についての説明は以上です。ありがとうございました。

需給調整事業部長 需給調整事業部の秋場と申します。日頃から需給調整事業への御協力、御理解をいただきましてありがとうございます。

資料は、13ページ、14ページにお戻りください。まず、需給調整事業部では、民間等の労働力需給調整事業として、労働者派遣事業や職業紹

介事業等の許可や指導監督等を所掌しております。全国の労働局に担当部署がありますが、大阪と愛知と東京のみが部となっております、ほかは課室で担当しております。特に東京は事業所も労働者も集中しており、事業によって多少異なりますが、全国の3割から5割ぐらいが東京に集中しているという状況となっております。

まず1点目、左上のグラフになりますが、労働者派遣事業、職業紹介事業等の動向になります。東京局管内におきましては、労働者派遣事業数は、最近ずっと1万2,500件付近を横ばい状況でございます。労働者派遣事業は3年や5年の更新制になっており、新規は毎月50件ほど許可をしております。

一方で、職業紹介事業所数につきましては、赤の点線ので示しておりますが、ずっと増加傾向が続いております。こちら3年・5年の更新制になっており、新規は毎月110件ほど許可をしており、9月末現在で1万682事業所と増加傾向でございます。

緑色の下の棒グラフですけれども、こちらは特定募集情報等提供事業者数を示しています。こちらは、求人メディアとも呼ばれており、求人広告を掲載して、事業者と求職者が直接やり取りをするようなものになります。そのうち求職者の情報を収集している場合は「特定」がつき、令和4年10月1日から届出制となっております。届出は本省ですが、指導監督等は各局で行っております。東京は全国の半数以上を占めておりまして、令和6年の9月末現在で、全国1,188件のうち632事業所が東京に所在しております。

左下の棒グラフは指導監督の実施状況になります。令和2年に施行されました同一労働同一賃金について、派遣労働者に関してはなかなか進んでいない状況があり、この令和3年、4年、5年の派遣の指導監督件数が増えているのは、この同一労働同一賃金に係る指導監督を集中的に行ったことが要因の一つとなっております。

また、右下の表は、集団指導の実施状況になり、例えば同一労働同一賃金に関して、月1回セミナーを実施しております。令和3年度コロナ禍の途中からオンライン開催に切り替えており、大変好評なので現在も

オンラインで実施しております。毎回100事業所とか、たくさんの事業所にご参加いただいております。集団指導の実施状況は好調となっております。

次のページ、14ページに参ります。申告・相談への迅速・適切な対応ということで、申告の受理は、上半期は6件でした。苦情相談は、様々な苦情相談を受けている中、主に事業者様からの相談が多くなっておりま

す。労働者からの苦情相談の内容を見ますと、派遣労働者に関しましては、契約期間関係や就業条件関係が多く、例えば契約が更新されると思っていただいたのに更新されなかった、中途解約されてしまった、また労働条件が明示されていなかったなど、様々なご相談を頂いております。

職業紹介に関しても、労働条件明示、募集情報関係が多く、求人内容が聞いていたものと違っていただなどのご相談を受けて、対応をしているところ

です。下半期の取組としましては、まずは入口である許可・届出の段階で、審査をしっかりとやっていくということ。また、制度の周知・理解促進のための説明会を実施していくということ。そして、各事業に関して指導監督をしっかりとしていきます。

そういった取組を通じて、労働力需給調整事業の適正な運営の推進に努めてまいりたいと思っております。

需給調整事業部からの説明は以上です。

労働保険徴収部長 労働保険徴収部長の宮本でございます。どうぞよろしくお願いたします。

私のほうからは、労働保険適用徴収分野の重点対策の取組状況を御報告させていただきます。資料のほうは最終ページ、41ページ、42ページに取りまとめておりますので、そちらを御覧いただければと存じます。

東京労働局管内におけます労働保険料等の徴収決定額は、全国の約3割に及んでおりまして、労働行政を運営する財源を確保するという役割においては、当局の位置づけが非常に重要なものとなっているところでございます。

今年度におきましては、労働保険料等の適正徴収及び口座振替納付の利用促進、それから労働保険の未手続事業一層対策の推進、そして電子申請の利用促進、最後に労働保険事務組合に対する監査指導及び労働保険特別加入制度の周知という4点を重点対策として取り組んでいるところでございます。

第1に、労働保険料等の適正徴収及び口座振替納付の利用促進についてでございますが、労働保険年度更新の円滑な運営のほか、口座振替納付や電子申請の利用促進を推進しているところでございます。今年度におけます労働保険料の収納率の目標値ですが、昨年度の実績99.25%以上としているところでございます。

資料右上の緑の表、労働保険料徴収決定及び収納状況を御覧いただければと思いますが、10月末現在の状況でございます。徴収決定額が約1兆2,873億円に対し、分割納付の仕組みもございますので、収納額自体は約5,900億円、収納率は45.8%となっております。収納率は昨年度の同時期より0.60ポイント上回っている状況でございますが、御承知のとおり、燃料費高、物価高騰、円安による経営悪化が保険料徴収にも大きく影響してくることから、今後も注視をしていく必要がございます。

それから、資料には書いてございませんが、口座振替の利用促進につきましては、利用率の目標値24.72%に対しまして、10月末現在25.99%ということで、こちらも対前年を1.14ポイント上回っておりまして、確実な納付と事業主の負担軽減につながっていると考えてございます。

次に、労働保険の未手続事業一掃対策でございますが、未手続事業的確な把握に努め、受託事業者を活用しながら、効率的・効果的な加入勧奨に取り組んでいるところでございます。

資料右下の赤色の表でございますが、未手続事業一掃対策の進捗状況を御覧いただければと思います。今年度の成立目標件数が昨年度の実績と同程度の7,900件を目標といたしまして、上半期の成立件数は2,818件、進捗率が35.7%という状況でございます。

平成17年から始まっております未手続事業一掃対策も今年度20年目の節目を迎えておりまして、労働保険制度の理解が広く浸透してきた一方

で、なかなか一筋縄ではいかない対象事業場が増えているという状況がございます。

引き続き受託事業者と連携を図ることで、訪問勧奨を強化しながらも、再三の指導にもかかわらず、自主的に成立を取らない事業場に対しましては、職権による成立及び保険料の決定を行う等、未手続事業の解消に取り組んでまいります。

次に、電子申請の利用促進でございます。行政コストの削減、またデジタル化の推進のため、利用者の利便性の向上を図りながら、オンライン利用率の引上げに取り組んでいるところでございます。

オンライン利用率の目標値ですが、令和3年10月22日に策定されたオンライン利用率引上げに係る基本計画におきまして、労働保険関係手続は、令和8年度末までに30%以上とされているところで、昨年度の実績が既に30.08%と目標に達しておりますので、更なる利用促進に向けてオンライン未利用事業場に周知広報を行っているところでございます。

最後になりますが、労働保険事務組合の監査・指導でございます。東京局管内の労働保険事務組合の数は令和6年3月末現在で731組合ございます。労働保険事務組合が労働保険に係る事務の委託を受けている事業場数は約17万2,600と適用事業場全体の34.9%を占めている状況でございます。これら労働保険事務組合制度が適正に機能し、その信頼性が確保されるように計画的な監査・指導、また、労働保険算定基礎調査を実施しているという状況でございます。

資料下段の紫色の表、労働保険事務組合の監査状況を御覧いただければと思います。10月末現在の実施件数ですが、209件、実施率が66.6%という状況でございます。

下半期におきましても、計画的な監査・指導を確実に実施しますとともに、事務組合の担当者を対象とした研修会を開催する等、事務組合の支援に引き続き努めてまいります。

監査計画数が昨年よりちょっと減少しておりますけれども、こちらは、産業構造の変化に伴いまして企業倒産数が増加している中にありまして、会員事業場数の減少による事務組合自体の減少というのも続いておりま

す。そういったところから算定数も減少しているという状況でございます。

また、11月より、労働保険特別加入の対象範囲に特定フリーランス事業が追加をされております。フリーランスの全業種が特別加入の対象となっておりますので、フリーランスの方が安心して働けるように、特別加入制度の積極的な周知、広報に努めているところでございます。

非常に簡単でございますが、徴収部からは以上でございます。

深道会長 それでは、ただいまの説明について、御質問、御意見等がございましたらお願いいたします。いかがでしょうか。挙手をお願いします。

長江委員、お願いします。

長江委員 詳細な説明をありがとうございました。長江と申します。

私からは、大きな質問が1点と質問がもう一点、合計2点と、あとコメント、質問絡みのコメントが1点ございます。

大きな質問なんですけれども、最低賃金の上昇ということが、今、事項として上がってきましたけれども、最低賃金を上げると、通常は失業が、以前の最低賃金付近で働いていた人たちが、引上げられた賃金未満で働いていた人たちの間の部分で、今まで雇用されていた人たちというのは失業するということが知られています。研究で分かっていることなんです、それが失業とつながってくる、かつ、そこで失われた仕事というのはどこに回されるかという、次の最低賃金のちょっと上の辺りにボリュームゾーンができてくると思うんですね。そうするとその問題というのは、長時間労働だとか過重労働だとかという問題につながってくると思います。

そこで、お伺いしたいこと、質問なんですけど、この問題というのは、多様な人材の活躍だとか、魅力ある職場の取組だとか、職場づくりだとかといったことが、全て全部関わってくることだと思うんですね。そこで、東京労働局の各部の横断的な連携というのはどのようになされているのかという、この問題に関してですね。ということをちょっとお伺いさせていただきます。

それと、第2点目なんですけれども、35ページ目で、障害者雇用の段

階的な引上げに伴って、未達成企業に対してコンサルを行っているという御説明がございました。段階的に雇用率が引上げられるということは、結局のところ、達成している企業に対しても未達成となる可能性が高いわけです。そうしたところに対しては、どのようにお考えになっていらっしゃるのか。あるいは何か指導なりなされていたら、お答えしていただきたいというのが2点目です。

最後のコメント及び質問に入るんですけども、36ページ目、同じく障害者の雇用に関するお話になります。これは、面接会を行われたというお話をいただいたんですけども、ここで参加されている企業数が192社というのが、この第1回目の説明会に関しては、多いのか少ないのかというところがちょっと分からないところなんです。それで、全体的に見て、ほとんどの企業というか多くの企業が、法定雇用率未達成である以上は、東京労働局が管理される事業所数から比べると、この197社というのはすごく少ない、比率としてかなり少ないように感じるんですけども、もしこれが少ないようでしたら、オンラインでの周知徹底というのを図るといったような周知努力ということ強化されてはいかがかというのが、もしなされているのであれば、教えていただきたいですし、なされていないのであれば、それを行ったほうがよいのではないかなというコメントです。

以上です。よろしく願いいたします。

深道会長 どちらにお願いすればよろしいでしょうか。事務局、お願いいたします。

労働基準部長 御質問ありがとうございます。労働基準部長の岡田と申します。

先ほどの1点目の御質問の点、最低賃金の引上げに係るところの各部の横断的な対応等でございますけれども、まず、最低賃金については、非常に大きく上がっているというところで、対応に苦しんでいる中小企業の方もいらっしゃると思います。そのため、少なくとも積極的に設備投資をしていただくことにより生産性を上げていただいて、更に賃金も上げていただいた中小企業の方には、業務改善助成金という形で、支援をさせていただいているんですけども、この助成金の周知、広報

について労働基準部が中心に対応し、実際の手続は、雇用環境・均等部で行うという形で、業務改善助成金の運用に関して両部で連携を行っているというところです。

また、最低賃金が上がることによって長時間労働の方が増えるのではないかというお話につきましては、直接の関係は把握しておりませんが、コロナが明けて、飲食店など一部の業種で長時間労働が若干増えてきているところはあると認識しております。そういうことを踏まえ、労働者の方からの相談で、長時間労働で困っているというふうなことをお伺いした場合につきましては、労働基準監督署の労働基準監督官による立入調査を積極的に実施することにより対応させていただいているところでございます。

労働局長

ちょっと補足させていただきますけども、最低賃金の引上げについては、労働局も一生懸命取り組むんですけれども、やはりちょっと労働局だけでは対応できない状況が非常にたくさんあるんです。やはり中小企業の皆様の生産性の向上を図らなきゃいけないと。それがあつての賃金の引上げになりますので。

ですから、私が冒頭の御挨拶で申し上げましたとおり、やはり政労使会議というふうなものが一つのプラットフォームとして、今、政府としては設定しておりまして、そこでは、例えば経済産業局とかが入っていて、そこでその方々と一緒になって、生産性の向上の対策についてお知恵をいただきながら一緒に取り組んでいくと。あるいは下請対策とかそういうものもございますので、そういうものともセットでやっていく必要もありますので、もちろん労働局も基準部長も申しますとおり、基準部のみならず、雇用環境・均等部とか、安定部とかとも一緒になって対応をしておるんですけれども、局を超えた取組も必要だということは申し上げておきます。

職業安定部長

続きまして、2点目の質問と3点目の質問についてお答えさせていただきます。

まず、雇用指導の関係で、雇用率未達成企業に対する指導でございますが、都内ハローワーク全ての場所に雇用指導官という官職を配置して

おりまして、基本的には雇用率未達成企業に対して指導をし、面接会の設定から求職者の紹介等、雇用率を達成をするための支援をしております。

御指摘のありました雇用率を達成している企業が今後未達成になっていくというようなこともあります。事実、令和5年6月1日現在の法定雇用率は2.3%だったものが、令和6年6月1日現在では2.5%に上がっていくということになりますが、事前に、ある程度、前年度の数字で来年未達成になりそうな企業は把握しておりますので、そういった企業に対しては文書でお知らせをするほか、雇用指導官が事前に説明に伺い、法律の改正に伴った引上げについても説明し、早い時期から障害者の採用に向けて協力をさせていただいております。

また、現在は達成しているけれども、今後、未達成になる企業、ぎりぎりの企業は多くいらっしゃいますので、そういう企業宛てにも、全て通知をさせていただいて、何かあったら相談してくださいというようなことで、対応をさせていただいております。

令和6年6月1日の報告はまだ発表されておらず、今月中に雇用状況を発表する予定になっておりますので、その状況を踏まえて、また指導をさせていただくような形になります。

3つ目の御質問で、面接会の出席企業数でございます。御指摘のとおり、200社が多いかと申しますと、この数は、会場に入れるだけ、最高で200社程度ということの会場でございましたので、今回は、1回目は200社となっております。

ただ、雇用率も引上げになりますので、未達成企業で、このような面接会に出たいという企業は200社以上いらっしゃいます。今回は、200社を公募して197社になっております。ここに出席できなかった企業の皆様につきましては、各ハローワークにおきまして、ミニ面接会というような形で、面接会を個別に開催させていただいておりますし、会社によってはリモートで求人者の方と求職者の方をつないで面接していただく、あるいは電話で面接していただくというような取組も徐々に進めている状況でございます。

こうした面接会については、東京都との連携事業の中で開催しているという趣旨もございまして、そういうことを周知していただくというのが一つ。ただ、そこに出られない企業の皆様にも、それぞれミニ面接会とか小規模の面接会等で対応させていただいているという状況でございます。

以上でございます。

深道会長

よろしいでしょうか。ありがとうございました。

ほかの方はいかがでしょうか。

坂爪委員。

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点目です。デジタル分野の職業訓練について、7ページのところで御説明いただいたところです。公的職業訓練の受講者数は減少傾向にあるということなんですが、では、デジタル分野に限定したときに受講者数が伸びているかどうかというところが。

それからもう1つは、やっぱり受講しても未経験者はなかなか企業が採用してくれないという話も聞いているので、要は企業側へ未経験者の採用促進に関わる取組をされていますかというのがまず一つ目の質問であります。

もう1つが、今度13ページ目のところの特定募集状況と提供事業者に関してです。いわゆる闇バイトの募集にこういった事業所が関わっているケースというものがあるときに、全国の50%以上を占める東京都として、そういったことに対する、何ていうのかな、働きかけというか、対応というのを何か取られていますか。もしくは今後取られる御予定がありますかというのをお聞かせください。

以上です。

職業安定部長

御質問ありがとうございます。

まず、職業訓練についてでございます。若干触れさせていただきました、数字的にはやや減少傾向にあることにつきましてはですが、実は東京都の地域職業訓練実施計画が、令和5年度から令和6年度にかけて、2万6,000人対象だったところが2万人に減ってしまっていて、それも1つの原

困ということになっており、やや減少傾向にあるということでございます。

ただ、デジタル分野につきましては、重点的に設定をしております。未経験者はなかなか企業が採用してくれないというところは、おっしゃるとおりでございますが、やはり企業の皆様に理解していただくということが極めて重要だと思っています。事業所を訪問した際に、こういう訓練を受けた方がどの程度のスキルを身につけるかということ、例えば訓練校をハローワークの職員等が訪問し、実際に訓練をしている状況を拝見する、見学会を開催して、訓練が実際にどういう状況で行われているかを確認し、それを企業の皆様に御説明し、どの程度のスキルを、訓練を受けることによってその方が習得できるのか。それに基づいて採用を御検討いただきたいということでございます。

若い人は経験がなくてもいい、という企業が多いというのは事実でございます。年齢の高い方をスキルがなくても、という企業はなかなか少ないものですから、そこは、訪問の上、いろいろ説明をさせていただいて、御理解をいただいた上で就職に結びつけていきたいという考えでございます。

ただ、デジタル分野のスキルが短時間、例えば3か月ぐらいのところ、どのぐらいに身につくかということになりますと、なかなかやはり難しいところもありまして、デジタル訓練を受けた方の就職率が高いかという、なかなかそこは厳しい状況がありますが、継続した訓練を受けていただいて、なるべく長い訓練を受けていただいたほうが就職の可能性は高いという状況がございます。

ただ、就職に結びつけていかないと意味がないので、各ハローワークでしっかりと取り組んでいきたいと思っております。よろしく申し上げます。

需給調整事業部長 需給調整事業部です。2つ目の質問につきまして御回答させていただきます。

いわゆる「闇バイト」対策につきまして、今、先生がおっしゃっておられたように、特定募集情報等提供事業者のサイトに載っているケース

もあれば、例えば職業紹介事業者のサイトであったり、あとは無許可の事業者やSNS等、様々な媒体を通じて「闇バイト」は募集されています。

需給調整事業部としましては、「闇バイト」対策のメインはまずは警察になりますが、職業紹介等の許可を取っている、取っていないにかかわらず、求人サイト等に掲載されている場合は、事業者への助言・指導を行ったり、また、許可を取っている事業所であれば、特定募集情報等提供事業者として、あるいは職業紹介事業者として適正に運営しているかということも含めて、指導監督を行っております。

また、東京局の公式のXを活用し、労働者に対して、そういったサイトに騙されないようにということで、週1回ぐらいのペースで周知啓発をこの11月から始めたところです。事業者への指導監督に加え、労働者への周知、啓発ということを併せてやっていきたいと思っております。

以上です。

深道会長

ありがとうございました。

引き続き、質問、御意見がございましたら、挙手をして御発言をお願いしたいです。

大下委員。

大下委員

ご指名ありがとうございます。東京商工会議所の大下でございます。

御説明ありがとうございました。私からは3点、御意見、御要望を申し上げます。

1点目は、労働基準関係で、長時間労働の是正、働き方改革の部分であります。ご説明をお伺いし、しっかりお取組いただいていると承知しております。足下の2024年問題の対応については、いろいろ中小企業や会員の方のお話をお伺いすると、もうこれ以上取組を進めるのは厳しいという声が上がっています。人手が足りない中で労働時間を制限しなければならず、事業活動がうまく回らないという状況が実態として出ています。当然、働く人の健康を守る観点から、働き方改革は絶対に進めるべきである一方、中小企業においていささか厳しい状況が出ているという実態はお伝えしておきたいと思えます。また、労働者にも残業が規制され収入が足りないために、事業主に隠れてアルバイトや副業をやっ

ているという、労働時間の適正化と完全に逆の事態となっている事案も聞こえてきています。

この辺りの実態、ルール遵守の指導、あるいは働く人の支援とともに、その事案が生じている背景や、企業の状況、労働者の状況を注視していただき、適切な指導監督をぜひお願いしたいと思います。

2点目は、職業安定関連で御説明いただきました10ページの中小企業等に対する人材確保の支援について申し上げます。まずはご記載の取組に心から感謝を申し上げたいと思います。マイページにより、手続の手間が減り、またきめ細かな求人充足サービスを実施いただけるというのは、中小企業にとっては大変ありがたい方向性で、ぜひ取組を進めていただきたいと思います。

東京商工会議所では、今、日本商工会議所や各地の商工会議所とも連携し、中小企業が人手不足をどのように乗り越えているのかという事例のヒアリングを実施しています。その中で2社、いずれもハローワークに求人を出したところ、ハローワークの窓口の相談員の方から、片方は、産業雇用安定センターのシニア人材マッチングを、もう片方は障害者就労支援の窓口を紹介され、結果として社長の右腕になる大企業OB、極めて事務能力の高い障害者の方の雇用に至ったという事例をお伺いしています。

中小企業と意見交換すると、民間職業紹介事業者が増え、転職を勧奨するようなCMを大規模に放映されるのは本当に困る、と言われる機会が増えております。他方で、このような中小企業でも大きな負担なく、様々な窓口におつなぎいただき、結果的に様々な形で求人を充たしていただくことができるのは、ハローワークのような公的支援だけだなど思っております。

先ほど、冒頭で長江委員からも、最賃に関連して各部、あるいは他の機関との連携というお話がありましたが、採用支援についても各部、あるいは他の機関との連携を進めていただき、窓口相談に来られた中小企業の方がより望ましい形で人材の採用ができるところまでのご支援をぜひお願いしたいと思います。

こういったきめ細かい連携については、先ほど申しあげましたハローワークの求人手続が窓口に行かなくてもできるようになったことで、難しくなる側面もあろうかと思えます。相談員の方に直接来ていただき、事業者の本当のニーズを引っ張り出していただくというステップは非常に重要だと思えますので、お手数をおかけいたしますが、ぜひ引き続きご対応をお願いしたいと思えます。

最後3点目となりますが、障害者雇用について申し上げます。実は東京商工会議所も10年前、私が人事課長時代に労働局から指導を受けた経験がございます。呼び出されまして、このままだと名前を公表しますよと言われてました。

全く経験がなかったため、いろいろと調べ、たまたまよい民間の支援サービスを利用することができ、継続的に指導、支援していただいたおかげで、今は10名を超える障害者の方がチームになって勤務いただいております、非常に貴重な戦力になっています。先日、受入れから10年のお祝いを所内で行いました。

個人的な経験からも、どうしていいのかが全く分からないこともあり、最初の一步を踏み出すのは本当に難しいと考えています。ただ、適切なアドバイスや指導をしていただく環境さえあれば、障害者の方は確実に戦力にできるというのは、経験上申し上げることができます。ぜひゼロ人雇用、未達企業へのアナウンス、周知とともに、伴走型での支援体制の強化をお願いしたいと思えます。

私からは以上です。

労働基準部長 御質問ありがとうございます。まず2024年問題の対応というところがございますけれども、おっしゃっていただきましたとおり、長時間労働の抑制自体は、働く方の健康の確保でありますとか、その業界の将来の担い手の確保のために必要なものと考えているところでございます。

ただ、一方でなかなか対応が難しいという声も、私どもも聞いておまして、この4月に入って時間外労働の上限規制が全面施行になりました建設事業者とトラック事業者に自主点検という形で調査をさせていただいたところでございます。その中では、やはり業務過多による人材不

足でありますとか、突発的な業務量の増加への対応が難しいといったようなお話、あるいはトラック事業者でありますと、交通渋滞等の道路事情への対応がなかなか難しいというようなこともお伺いしているところでございます。

そういった状況を踏まえまして、現在、労働基準監督署の労働時間相談・支援班によりまして説明会の実施とか、個別に企業訪問をさせていただいて、対応へのアドバイス等をさせていただいているところでございます。

また、先ほど少し触れましたけれども、建設業や運送業といった業界につきましても、やはり事業者の方の努力だけではなかなか対応が難しく、発注者でありますとか、荷主の御協力も非常に必要かと思っておりますので、我々のほうとしても要請や啓発指導などを引き続き荷主、発注者に対し行っております。

また、御承知のとおり、国交省の所管ですが、自動車運転者に関してはいわゆる改正物流法でありますとか、建設業に関しては第三次・担い手3法というものが成立しております、これらの中には長時間労働の改善とか、処遇改善に関する内容が含まれておりますので、引き続き、運輸支局、あるいは地方整備局と連携して対応を図ってまいりたいというふうに考えております。

また、監督指導におきまして、長時間労働で違反が認められた際におきましても、当然それぞれの事情があるかと思っておりますので、どういうふうに改善していけばいいのかということをお助けさせていただき、支援も含めながら改善を行っていただくよう取り組んでおります。

以上でございます。

職業安定部長 それでは、人手不足関係の御質問につきましてでございます。先ほど私のほうで説明させていただきました人材確保・就職支援コーナーにつきましては、主に求職者の方の支援窓口としてコーナーを設けております。一方で、求人者の皆様につきましては、求人担当部門で対応させていただいている状況でございます。

おっしゃられるとおり、ハローワークの求人はインターネットで申込

みができる、窓口に来る必要がなくなっております。ただ、一方で、やはり求人を受けるだけでなく、求人の内容をより理解して、求人者に寄り添った支援をしなければいけないということで、事業所訪問をする部隊がおりますので、求人者の皆様を訪問させていただき、お話をさせていただいた上で、求人の内容を見直したり、改めて求職者の方を御紹介したりという取組は、引き続き行っていきたいと思っております。

また、先ほどの人材確保・就職支援コーナーは、都内8か所と申しましたが、これは求職者向けです。現在、求人型のハローワークとして、飯田橋と品川のハローワークの求人部門に、人手不足でお困りの求人者の皆様の専門窓口も今年から設置をしております、のぼり旗を立てて積極的に相談に応じさせていただきますというような取組を行っているところです。

また、両ハローワークとも玄関フロアのところにテントを張りまして、求人者の皆様に、特に人手不足でお悩みの求人者の方に来ていただいて、ハローワークを利用しているお客様にお声かけいただいて、会社についてのお話をブースに座って聞いていただく。それが初めて接点を持つ会社であっても、会社訪問、面接とつながるケースもありますので、そういった取組もしっかりやっていきたいと思っております。

ただ、御相談いただいても、なかなか次々に紹介できる求職者がいるというわけではありませんので、そこは求人者の皆様と一緒に考えてながら、何とか充足に向けて努力をしているところですので、引き続きしっかり取り組んでいきたいと思っております。

2点目、障害者の雇用についてでございます。先ほど、ゼロ人雇用というお話がありましたが、今年度の状況といたしましては、100人未満の企業でゼロ人企業は、大体95%を超えております。ほとんどが中小企業の皆様、障害者の方を雇ったことのない企業が多いという状況ですので、そこは、まず入り口として障害者を雇用するにはどうしたらいいか。その前に、今いる従業員の方に障害者手帳を持っている方がいるかもしれないというようなところから、雇用指導官が相談をさせていただきます。最初の1人を雇うというのが大変でございまして、受入れ側も努力をし

ていただく必要がございます。うまく雇っていただいている企業を一緒に見ていただくといったような取組をしながら、何とか1人を雇っていただくという努力をさせていただいております。全ハローワークに雇用指導官がおりますので、引き続き取り組んでいきたいと思っております。ありがとうございます。

大下委員 ありがとうございます。

深道会長 小松委員。お願いします。

小松委員 ありがとうございます。私のほうから、ハローワークの活動について2点ほどお願いを申しあげたいと思います。

まず、先ほどもお話がありましたけれども、当社も求人マイページはかなり利用しております。ハローワークの職員の方にも当社に積極的にお願いいただき、求人票のアドバイスを頂いて就職につながったという事例もあり、非常にありがたいと思っています。

一方で、求人マイページには期限があり、気が付くと期限切れとなっている場合もございますので、もうすぐ期限という案内があると、非常にありがたいなと感じています。

また、40ページに記載がございます新卒就職支援につきましても意見を申し上げます。高卒者はルール上、ハローワークに申し込みが必要ですが、大学生や専門学校生などへも、ハローワークの存在を早い時期から周知する活動をぜひお願いしたいと思います。下期の取組にも非常に期待しております。

この間就職したばかりの若者に話を聞いたところ、直接企業が採用募集をしていても、直接応募するのはかなり抵抗があるということでした。一方、例えば民間のリクナビとかマイナビに登録するとワンクッション入るので応募しやすいといえます。ぜひハローワークにもそういったクッションとしての役割も担っていただきたいと思いますので、学生さんとの間に立って、就職の促進につなげていただく活動を期待しております。

以上です。

職業安定部長 ありがとうございます。

まず1点目でございます。求人の申込みを、マイページを通じて申込みいただいているということでございます。この取組は新しい取組でございまして、システム自体が新しいものでございます。システムの改修の御要望は多数いただいております。今、おっしゃられた更新の問題も含めて、次回以降、しっかり使いやすいものを作るということで、本省にも要望を上げておりますので、そこについては御意見がありましたら引き続きハローワークのほうにお寄せいただければと思っております。今のところ御不便をおかけしていることに大変申し訳なく思っております。

2点目でございます。新規学卒者への就職支援でございます。私の説明では、主に高校生の御紹介をさせていただきましたが、大学生等につきましても、新宿と八王子にあります新卒応援ハローワーク、そこで、大学生、大学院、大学、短大、専修学校の学生の方の支援はさせていただいております。

ただ、利用をしている方がたくさんいるかということ、学生の方に来ていただくというのはなかなか難しいところがございます。SNS等で発信して、取組をアピールして、利用者を増やす取組をしっかりしていきたいと思っております。

主に、学校、大学等と連携して、学校にお邪魔して、学生と相談をするというような取組をしておりますが、窓口を利用させていただくというケースがそれほど多いわけではないので、おっしゃられるとおり、しっかりアピールして、利用者を増やす取組もしっかりやっていきたいと思っております。ありがとうございます。

深道会長

高村委員、お願いします。

高村委員

高村でございます。

先ほど2024年問題についてお話がありましたけど、何回かお話ししていますけど、4月に始まった2024年建設業に関する問題。我々移動式クレーンとか生コンのポンプ車を扱っている、俗に言う、使用者の指揮命令下にある移動時間が労働時間に当たる業種に対する対策というのがなかなかされていませんでした。

国交省で中央建設業審議会というのがあるんですけど、そこで工期に関する基準というのを令和2年7月におつくりになっています。ただ、その中に盛り込まれていないので、さんざん要望をさせていただいて、こういった移動時間を考慮して工期を組んでくださいというお願いをずっとしてまして、なかなかお返事が頂けていなかったんですが、今年の3月27日に工期に関する基準というのを改正していただきました。

その中で、使用者の指揮命令下においてオペレーターが建設機械を現場に搬入する時間についても時間外規制の遵守を前提として考慮する必要があると。4月1日の4日前に初めてそういったものを中建審でつくっていただいたと。

改正されたことは非常にいいんですが、建設業全体の中で、結果的にそれが直前に出していただかないより、出していただいたほうがよかったです。対応が非常に遅れているという現状を十分お分かりかとも思うんですが、いま一度お分かりいただければなというふうに思っております。

その中で、我々もだから移動時間を考慮してというような国交省に要望させていただく、厚労省には自動車運転の業務と同じで960にしていただけないかというような要望もしたんですが、去年の12月に基発で、現場の中の時間のほうが多そうだから認められませんというのを出していただいております。

我々のお客さんというのは、移動式クレーンについて言うと、元請もあれば、専門工事業者もあれば、あるいはイベントとか、いろんなものがあります。その中で、いろいろなことを考慮してやっていると、あと毎日毎日お客さんが違ったりするものですから、その中で、例えば月末、締日の前になると、もう残業時間がいっぱいだよというようなことが起きがちになる。そうすると、結果的に締日の前のお客様にはお願いして、何が何でも置き場に帰ってくるまでに定時にはならなきゃいけないというのをお願いせざるを得なくなってしまう。ちょっと理不尽といえば理不尽なことが起きがちになるということがございます。

うちの場合ですと、うちも含めて何社か同業者の中では、じゃあいろん

なことを考えて、何とか守るために、うちもそうなんですけど、36協定を2本出して、15日締めと末締めに分けて。これは要するに、月末に大きな残業が予想される仕事をクリアするためには、2本に分けざるを得ないねと。あるいは、これは法の趣旨としてどうなのか分からないですけど、土曜日を法定休日になっている。ですから、年間720と月45時間、6か月まで、この2つをクリアするがために、そういう対策を取られている方もいるんですけど。ただ、そういう方は土曜日の割増しが10%多いので、結果的には負担になっている。一生懸命守ろうとされている方もいっぱいいるんですけど、中には小規模業者で、やっぱりお客様の圧力に負けて、そこら辺までの対策もできていない方もいると。

そういう現状があるので、できましたら、そういったことを踏まえて、建設業のほうの担当の方とも御相談いただいて、その行き帰りの指揮命令下の労働時間も含めて、できれば、できるだけ計画段階で、時間外は発生しないような計画をしていただかないと、我々の業界が全体で守るとするのは非常に難しいのかもしれないと。そこら辺もお含みいただければなと思います。よろしく願いいたします。

労働基準部長 御質問ありがとうございます。建設業の2024年問題について御質問、御要望をいただきました。

先ほども申し上げたところではございますけれども、やはり趣旨としましては、建設業につきましても、働く方の健康の確保、これはやはり大事だと思えますし、働く方が健康でないと将来の担い手の方もなかなか入ってこないというところがありますので、全体としては進めていかないといけない取組だというふうに考えております。

ただ一方で、今おっしゃっていただいたような移動時間の取扱いであります。これもいろいろ指揮命令下にあるかどうかによって、個別で判断は分かれるところではあると思えますけれども、そういったところについての対応がなかなか難しいとか、先ほど申しましたけれども、我々としても自主点検の結果では、なかなか苦慮されながらも、対応している、うまくいったという事業者のお話では、休日・休暇制度を見直してうまくいきましたとか、あるいは必要人員を確保できましたとか、適正

工期の設定が、発注者の方の御了解を得てうまくいきましたといった、そういったいろいろ御努力をいただいているというところも把握しているところでございます。

このように東京労働局だけでは対応できないところもございますので、引き続き、地方整備局等、関係行政機関とも連携しながら、今後とも進めてまいり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

ありがとうございました。

古川委員、お願いします。

古川委員

私からは、育児と介護の両立支援のところ、16ページです。育改法が4月と10月に施行が予定されており、それに対しての周知ということで、要望をさせていただきます。

この育・介法の改正と合わせて、雇用保険の出生後休業支援給付金も創設がされると聞いております。これによって、育児休業を取得しても賃金が実質10割まで補償される形になるので、ここは今回大きな改正と感じています。男性の育休取得を妨げる要因の一つとしても、賃金が減ってしまうがためにためらうというような声も多々聞こえてきますので、育児休業を取得したとしても賃金が下がらないということをぜひ大きく周知をしていただきたいと思います。

企業や働く皆さんへの働きかけもですが、保育所や学生にもぜひ周知を働きかけていただいて、既に育児休業を取り終わってしまった人でも、2人目のときに育児休業をパパにも取ってもらうというような流れをつくっていく、また学生にも安心して男女で共に育児ができる環境があるということを周知していくのも大事だと思いますので、要望として挙げさせていただきます。お願いします。

雇用環境・均等部長

御意見どうもありがとうございます。

おっしゃるとおり、雇用保険給付の充実により、育児休業を取ると収入が下がるので、取るのが難しいという理由が成り立たなくなることとなりますので、御意見を参考にさせていただきます。あと学生さんへの周知等も含めまして取り組んでまいりたいと思っております。御意見ど

うもありがとうございました。

深道会長

澤登委員、どうぞ。

澤登委員

詳細な御説明ありがとうございました。

私からは、今の31ページのところのちょっと安全面とかそういったところに関するところなんですけれども、TOKYO SAFE協議会というような①のところ、小売業や介護施設についても、転倒やいろいろな安全面について、そういった防止で見ていただいているということで、これはとてもいいことだと思うんですが、ただ介護の現場なんですけれども、やはり今、とても人手不足が本当に深刻化してしまっていて、なので従業員の方に係る体の負担ですとか、また本当に様々な大企業の搬入から個人型で経営しているところまで、様々な業態というか経営の仕方がございまして。なので、本当にちょっと従業員の方の扱いもやはりちょっとひどくて、離職が続いて、中の方が放置されてしまって、介護崩壊というようなことも本当に起きているという実態も伺っておりますので、ぜひそういった、都や、こういったチェックを厳しくしていただいて、安全面ももちろんなんですけれども、適切な運営ができていないか等、そういったことも、分野のちょっと厳しくチェックしていただく必要が、今後ますますあるかなというのが、すみません、ちょっと私からの要望というか意見でございます。

労働基準部長

御質問ありがとうございます。介護現場における災害について御質問いただきました。

やはり先ほども御説明申し上げましたけれども、最近では労働災害が増加、特に死傷災害が増加してしまっていて、その中でも転倒とか腰痛とか、いわゆる行動災害と言っておりますけれども、これまでは機械に挟まれたとか墜落したとかが多かったのですが、行動災害というのが非常に多くなってきておまして、介護事業者における労働災害も増えているというところでございます。

このSafe 協議会の取組というのは、基本的にはリーディングカンパニーの先進的な取組を参考に、業界全体に裾野を広げていって、導入できるところは中小企業の方も、少しでも導入していただいて、労働災害

防止を進めていただきたいという趣旨で開催させていただいているところ
でございます。労働災害が発生すると人手が不足するなど会社として
も対応が難しい状況になると思いますので、労働災害が発生しないよう
にするにはどうしたらよいのかということを経業者の方にも真剣に考え
ていただくとともに、残念ながら労働災害が発生した場合で、労働安全
上の問題がある災害につきましては、労基署による立入調査をさせてい
ただいております、そこで法違反等があれば、是正等について指導し
ているところでございます。

以上でございます。

深道会長

ありがとう。

砂川委員、どうぞ。

砂川委員

砂川です。よろしくお願ひいたします。

建設業のところでの質問になりますけれども、一つは、長時間労働の
抑制とこの適正な工期確保というのは、もう直結しているところだとい
うふうに認識していますし、労働災害が非常に多い建設業ですから、長
時間労働を抑制するということは、労災事故の抑制にも直結している
というふうに認識をして、労働者のところに教育をしながらやっている
ところなんですけれども、この26ページのところに、建設Gメンの
ところの取組に参加をしていくというような表記があるんですけれども、建設
Gメン自体が、まだまだ全国でも百数十人の任命だというふうに聞いて
いるんですけれども、労働局や労働基準監督署がここに一緒に参加をし
ていくというのが、地域のところでの取組としては非常に重要なのでは
ないかなというふうにこの文章を見て思ひまして、もし具体的な協力体
制の取り方ですとか、現時点であるものがあれば教えていただきたいな
というのが一つと、もう一つは、30ページのところで熱中症対策を取り
上げられているんですけれども、建設業だけではないかと思ひますけれ
ども、熱中症、夏場の働き方に関しては非常に危惧を思ひまして、毎
年組合のところでも亡くなられる方が出る状況が続いております。もち
ろん予防も思ひますし、現場ごとの対策というのも非常に取られてい
る中ではあるんですけれども、果たして予防するだけで夏場に働かせて

いいんだろうか、労働者をというふうに思うほどに、自然災害レベルで高温の時期が長くなっているのではないかなというふうに思います。

そういった中での労働者がどうやって働いていくかというところは、労働安全の観点からもちよっと力を入れて労働局としても考えていただきたいなというふうに思っております。

以上です。

労働基準部長 御質問ありがとうございます。

まず、建設Gメン等の取組でございますけれども、こちらにつきましては、既に両省間での枠組みというのができておりまして、基本的には建設Gメンが調査を行う場合については、事案によってなんですけれども労働局のほうにお声かけいただきまして、それに同行するという形で対応させていただいているというものでございます。

2点目でございますが、熱中症でございます。おっしゃるとおり、昨年も非常に暑く、また、今年も非常に暑くなっており、おそらく今後も暑くなるのではないかと考えておりまして、それに伴って死傷災害も多数発生しており、我々としても非常に危惧しております。今後も重点的に取り組んでいく必要があると認識しております。

熱中症につきましては、単純に気温が高いというだけではなくて、湿度等も考慮したWBGT値の測定を行ってくださいということを事業者にはお願いしており、そのWBGT値が一定の基準を超える場合には、測定値の低減等に向けた作業環境の管理を行ってくださいということを事業者にはお願いしております。

最近ではプレクーリングと言って、作業前に冷たい氷水などを飲んでから作業をさせている事業者もございますし、事業者によっては、先ほどおっしゃられたような暑い時期の休憩時間を長くし、労働をしないようにするというような取組も、最近では一部で見られているところでございます。

熱中症の労働災害が発生しないよう、来年度も引き続き重点的に取り組んでまいりたいと考えております。

深道会長 ありがとうございます。

最後に、吉永委員。

吉永委員　　吉永です。一つお願いがあります。長時間労働に対する監督指導の実施のところ、なかなか難しいなというところはあるんですけども、人手不足であったり、あと働く人のサラリーの生活のところとか、いろいろ難しいとは思うんですけども、死んでしまってもどうにもならないというところで、その手前の段階でいろいろ監督指導した結果、何かちょっとでもいい事例があったら、みんなに広めて、ちょっとした改善がいい生活につながっていくんだよというのにつながるよう、いろいろこれから、我々も協力するとかはしていきますけども、東京労働局側からも監督指導した結果、各企業さんもこんな改善があったよというのを明るくになれるような方向に導いていただければなというふうに思っておりますので、よろしくをお願いします。

労働基準部長　長時間労働の監督指導について御意見いただきまして、ありがとうございます。おっしゃるとおりでございます。働くことによって、病気になったり、ときに命を落とすということはあってはならないというふうに考えております。

長時間労働を疑われる事業場に対する監督指導結果というのを毎年公表させていただいております。ホームページにも載せさせていただいておりますけれども、今年10月29日に公表させていただきました。昨年度の結果でございますけれども、3,438事業場に監督指導、立入検査を行いまして、うち違法な長時間労働があったものというのは1,385事業場、違反率は40.3%という状況でございます。

こちらにつきましては、法違反等の是正をいただくわけですが、その中で、取組事例を発表資料の中に載せておりまして、今回、4事例ほど載せさせていただいております。衛生委員会を活用することで、うまくいった事例とか、取引先の協力を得ながら労働時間の削減、取組を実施した例とかがございます。今後とも、そういった改善の好事例も含めながら、周知に努めてまいりたいと思っております。

以上でございます。

深道会長　　よろしいでしょうか。たくさん御意見、御質問ありがとうございます。

ほかに御意見がないようでしたら、本日の議題は以上となります。

以上をもちまして、第12期第3回東京地方労働審議会を終了いたします。御協力ありがとうございました。

それでは、進行を事務局にお戻しいたします。

企画課長

深道会長、ありがとうございました。

それでは、事務局からのお知らせでございます。次回の審議会でございますが、3月の開催を予定しております。正式には改めて御案内を差し上げますので、よろしく願いいたします。

最後に、委員の皆様、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。本日はありがとうございました。