

第12期 第4回 東京地方労働審議会 議事録

日 時 令和7年3月12日（水）

企画課長

定刻前でございますが、皆様おそろいですので、始めたいと思います。

ただいまから第12期第4回東京地方労働審議会を開催いたします。本日は委員の皆様には、大変お忙しいところ御出席いただき、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。どうぞよろしくお願いいたします。

まず、本日御欠席の委員の御報告をさせていただきます。

公益代表委員では、坂爪委員、労働者代表委員では、澤登委員が欠席でございます。

したがいまして、本日、委員定数18名のうち、16名が出席でございますので、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、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。これ以外机上に配付してあるもの、出席者名簿、次第、座席表、令和7年度東京労働局行政運営方針、Profile2025案。万一配付漏れ等ございましたら、事務局まで合図をお願いいたします。

なお名簿、座席表上、使用者代表の大下委員の氏名が漏れておりました。大変失礼いたしました。申し訳ございません。

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、深道会長にお願いをしたいと思います。

それでは、深道会長、よろしくお願いいたします。

深道会長

それでは、早速ですが、議題（１）令和７年度東京労働局行政運営方針（案）についてです。事務局から説明をお願いいたします。

総務部長

それでは、総務部長の森でございます。失礼して、座って説明させていただきます。

私からは、Profile2025の案を御説明させていただきます。

現在政府では、成長と分配の好循環による物価上昇を上回る持続的な賃上げの実現を最重要課題としておりますが、東京労働局では１月29日に東京都地方版政労使会議を開催し、鰐淵厚生労働副大臣、小池東京都知事、東京の主要な労使団体の長、行政機関に御参集いただき、今まさい行われている春季労使交渉における賃金引上げの機運の醸成を図ったところです。

このような状況を踏まえ、お手元の東京の労働行政Profile2025の表紙でございますように、来年度の東京労働局の行政運営における主な重点施策としまして、まず第１に、最低賃金、賃金の引上げに向けた支援、非正規労働者への支援といたしました。

さらに少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少も大きな課題となっていることから、第２の重点施策を人材確保の支援の推進、人への投資とし、さらに第３の多様な人材の活躍促進、第４の職場環境改善に向けた取組に着実に取り組み、また、労働行政の基礎となる第５の労働保険適用徴収業務を適正に運営していくこととしております。

これにより、次の１ページ目にありますように、東京労働局の各行政が一体となって、「働く人と職場の未来をつなぐTOKYO2025」をスローガンに掲げ、2025年、令和７年度の行政を運営してまいりたいと考えております。

具体的な取組はこの後、各部から御説明申し上げますので、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。

それでは私のほうから、この資料を使いまして御説明をさせていただきます。

今、１ページをお開きいただいておりますけれども、そこの下のほうに

3つの枠があると思います。雇用環境・均等行政、労働基準行政、職業安定・人材開発行政のそれぞれの重点施策が記載されているところがございます。私のほうから真ん中の労働基準行政の部分につきまして、まず御説明をさせていただきたいと思います。

それでは2ページにお移りいただければと思います。

第1部として、令和7年度の主な重点施策を記載しております。

第1の1ということで、「最低賃金・賃金引上げに向けた支援」というところを御覧いただければと思います。

最低賃金につきましては、「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」におきまして、2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続するというのが政府としての目標として閣議決定されているところがございます。

先ほど総務部長からも御説明させていただきましたけれども、賃金引上げに関する政府全体の枠組みといたしまして、全国で政労使会議が現在開催されておりまして、東京では1月29日に東京労働懇談会を開催したところでございます。

この写真に記載されているとおりでございますが、鰐淵厚生労働副大臣、小池東京都知事をはじめ、行政機関、労使団体の関係者が御出席いただきまして、賃金引上げに向けた取組についての意見交換が行われたところでございます。

次に、最低賃金制度の適切な運営でございます。御承知のとおり、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、10月1日から発効しているところでございます。こうした大幅アップの状況でございますので、改正されました最低賃金額や賃金引上げ等に取り組む企業を支援する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。

写真のとおり、今年度は書道パフォーマンスを取り入れました広報動画を作成いたしまして、メトロやJR等の車内ビジョン、あるいは渋谷のスクランブル交差点の大型ビジョン等で放映をしているところでございます。また、前回の審議会の際に、「さいちん犬」のバッジをお配りさせていた

だいたかと思いますが、今年度も、缶バッジを作成・配布する等、「さいちん犬」を活用した広報を進めさせていただいております。最近その「さいちん犬」がXで160万回以上表示される等、話題が広がっている状態になっておりまして、理由は分からないのですが、先月にはその状況をヤフーニュースにも取り上げていただいたところでございます。引き続きSNS等を活用しまして、周知・広報に努めてまいりたいと思っております。

その右下の3のところでございます。本年1月から2月を中心に労働基準監督署におきまして、最低賃金の履行確保のための監督指導を行っておりまして、事業場の賃金の状況を確認させていただき、最低賃金法違反が認められた場合には、その是正を図っていただいているという状況でございます。

次に、若干飛んで恐縮ですけれども、14ページまで飛んでいただいてもよろしいでしょうか。

第4の「職場環境改善に向けた取組」の1「安全で健康に働くことのできる環境づくり」の「長時間労働の抑制」のところになります。

長時間労働等に係る監督指導の実施状況でございますが、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等に対しましては、監督指導を実施しているところでございます。令和7年度も重点的な監督指導を行ってまいりたいと考えております。

2のところでございます。前回の審議会でも御説明をさせていただきましたが、過労死等防止計画指導というものになります。今年度より新たに開始されました全国的な取組になっております。令和7年度も引き続き実施させていただきまして、新たに対象となりました企業に対しまして改善計画の策定を指導するとともに、今年度対象となりました企業の改善状況の報告がございますので、その確認等をしっかりと行い、過労死等の再発防止につなげていきたいというふうに考えております。

3でございます。建設事業・自動車運転業務・医師等に対する支援でございます。建設・自動車につきましては、短い工期設定、あるいは長時間の荷待ち等の問題があることから、関係機関と連携しまして、民間工事発

注者や荷主等も含めました業界全体に対する総合的な支援を行ってまいります。

また、ハローワークで実施しております人材不足産業に係る雇用管理改善の取組と連携をいたしまして、説明会を開催する等、労働局の総合力を発揮した取組を行ってまいりたいと考えております。

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呼んでおりますけれども、そちらと連携を図りまして、病院内の内部研修への講師派遣等の取組を行ってまいります。

次に、15ページでございます。真ん中よりも下のところでございますが、「労働条件の確保・改善対策」でございます。

1は、法定労働条件の履行確保等でございます。基本的な労働条件の枠組みや管理体制の確立、また、その定着等を目的といたしまして、労働基準関係法令の遵守徹底のための監督指導を令和7年度も着実に実施してまいりたいと考えております。また指導の中で、重大・悪質な法違反等を発見しました場合は、書類送検等も含めて厳正に対処したいと考えております。

続きまして、16ページを御覧いただければと思います。「労働災害防止対策の推進」です。

1でございますけれども、「第14次東京労働局労働災害防止計画の推進」でございます。2023年度から2027年度までの5か年計画となっております。来年度2025年度はその3年目、中間年となります。労働災害防止対策や健康対策というものを、計画に基づき推進してまいりたいと思っております。

令和6年の災害発生状況について御説明します。令和7年1月末現在の速報値でございます。まず左側のグラフ、死亡者数になります。棒グラフの一番右でございます。令和6年が31人ということで、非常に少ない状況となっております。過去最少に近いような状況でございます。また、そのうち建設業は11人という形になっています。

右側の休業4日以上の死傷災害につきましては、高止まりの状況が続いております。一番右のところでございますが、令和6年が1万898人となっ

ておりまして、黄土色に塗っていますけれども、第三次産業が最も多いと、こういう傾向が続いているところでございます。

こうした労働災害の発生状況を踏まえまして、2のところでございますけれども、死亡災害の撲滅といたしまして、建設業における墜落・転落災害防止を中心に、建設現場へのパトロール、あるいは立入調査等を重点的に実施してまいりたいと思っております。

3でございます。労働災害発生件数の多い転倒や腰痛等の行動災害につきましては、小売業や介護施設における災害防止を目的といたしまして、都内のリーディングカンパニー等を構成員といたしますSAFE協議会を来年度も開催いたしまして、自主的な安全衛生活動を支援する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、いわゆる高年齢者のためのガイドラインでございますけれども、この周知や同補助金の活用促進にも努めてまいります。現在、厚生労働本省で労働安全衛生法の一部改正法案の本通常国会の提出準備というものが進められております。その中で高年齢労働者の労働災害防止のため、高年齢労働者の特性に配慮した作業管理改善等の必要な措置が着実に講じられるよう、こうした措置を事業者の努力義務とすること等が予定されているところでございます。改正法案成立後は、これを契機といたしまして一層の周知、啓発を行ってまいりたいというふうに考えております。

続きまして、17ページでございます。

4の「労働者の健康確保対策の推進」を御覧いただければと思います。

(1)でございます。ストレスチェック制度をはじめといたしますメンタルヘルス対策等の推進のため、産業保健総合支援センター等の活用促進を含め、指導・援助を行ってまいりたいと思っております。

5でございます。「健康障害防止対策の推進」になります。

(1)の化学物質対策でございますが、危険性・有害性が把握されている全ての化学物質につきまして、ラベル表示、あるいは安全データシート、SDSと呼んでおりますが、SDSの交付、リスクアセスメントの実施等、事業者の主体的な取組が進むよう、指導・援助を行ってまいります。

(3)の熱中症対策でございます。今年も暑く、熱中症による労働災害の発生も高止まりの状況が続いておりますけれども、来年度も暑さ指数、いわゆるWBGT値と呼んでおりますけれども、これを活用した熱中症対策の徹底を図りたいと思っております。

また令和7年度も、5月から9月までの間を「STOP!熱中症クールワークキャンペーン」を実施いたしまして、職場における熱中症予防対策の取組を強化したいと考えております。

最後になりますが、労災補償でございます。労働者が仕事や通勤が原因で負傷したり、病気になった場合、御本人や御遺族が必要な保険給付等を迅速に受けられるよう効率的な処理に努めてまいりたいと考えております。

また近年、増加しております精神障害をはじめといたしました、脳・心臓疾患、石綿関連疾患等に係る労災請求につきましても、認定基準等に基づいた迅速な処理に努めてまいりたいというふうに考えております。

私からの説明は以上でございます。

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についてでございますが、都内のハローワークにおける求人の受理件数は、コロナ禍前の水準まで回復をしております。

その一方で、景気の回復に伴い、恒常的な人手不足が続いており、職業安定行政の重点課題は、人手不足対策、人手不足の解消となっているところでございます。

それではプロフィールに沿って御説明いたします。

まず5ページを御覧ください。

「第2人材確保の支援の推進、人への投資」、の「1人材確保の支援の推進」、「人手不足対策」についてでございます。

まず「ハローワークにおける求人充足サービスの充実」でございますが、現在ハローワークでは、求人者の皆様にオンラインでの求人申込みを推奨しております。他方、ハローワークからのアプローチによりまして、求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援等の助言、事業所情報の収集をきめ細かく行うなどして、求人の充足に結びつけるよう努めております。また、

それらサービスの強化によりまして、支援の充実を図っていくところでございます。

続きまして、「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。

医療・介護・保育・建設・警備・運輸分野等人手不足分野の求人者、求職者支援につきましては、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業界団体と連携したセミナー、また、施設見学・ツアー型就職面接会等の各種イベント、さらには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い、求人者・求職者のマッチングの促進強化に努めているところでございます。

続きまして、6ページを御覧ください。

「人への投資に関する取組」の、「企業における人材育成に対する支援」でございます。人材開発支援助成金の活用に関する内容となりますが、この助成金につきましては、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ことを目的とした助成金でございます。

特に、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、企業における活用も進んでいるところでございます。現在、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等、労働局、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。

グラフには、計画届の申請状況を記載しております。両コースとも年々増加傾向で推移をしているところでございます。特に、令和6年度、こちらは12月末現在でございますが、事業展開等リスクリング支援コースの受講予定者数は、令和4年度に比べ、5.53倍に増加をしているところでございます。引き続き積極的な周知・広報と、適正かつ迅速な支給決定に努めてまいります。

続きまして、中段の「雇用保険制度の各種法改正」でございます。教育訓練給付の拡充と教育訓練休暇給付金の創設についてでございますが、こ

れらにより、リスクリング等への支援を強化してまいります。

続きまして、ページ下段の「ハロートレーニング」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、推進をしているところでございます。

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、個々の求職者との職業相談の中で、安定就労に向けた職業訓練の受講を推進し、職業訓練の受講中から修了後の就職までの一貫した支援を行っているところでございます。

右下に図がございます。職業訓練受講者数でございますが、年々増加をしているところでございます。令和7年度におきましても、職業訓練を通じて地域の成長分野・人手不足分野への誘導、企業と求職者のマッチングに取り組んでまいります。

続きまして、9ページを御覧いただきます。

下段でございます、「マザーズハローワークにおける就職支援」でございます。子育てをしながら就職を希望する方を支援するため、都内3か所のマザーズハローワークと都内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、求職者のニーズに応じた個別担当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や各種就職支援サービスメニューのオンライン化等も進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。

11ページ下段になります。5番の「多様な人材活躍促進」についてでございます。まず「高齢者等の就労促進」の「70歳までの就労機会確保等に向けた支援」でございます。右側のグラフを御覧ください。東京におきましては、令和6年6月1日時点の70歳までの就業確保措置実施企業割合が前年より1.8ポイント増加したものの、報告企業全体の25.2%という状況でございます。まだまだ低調でございます。引き続き65歳を超える定年引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。

続きまして、「シニア応援コーナー（生涯現役支援窓口）等におけるマッチング支援」についてでございます。こちらは都内の全ハローワークに設置をしており、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。最近では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ので、そのような方々のニーズを踏まえた求人の確保、就職支援に積極的に取り組んでまいります。

続いて、「ミドル世代チャレンジコーナーにおけるチーム支援」についてでございます。就職氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者向けの専門窓口として、都内6か所のハローワークにミドル世代チャレンジコーナーを設置し、職業相談のほか、生活設計から就職後の定着支援まで一貫した支援を実施しております。

続きまして、12ページを御覧ください。

障害者の就労支援についてでございます。

まず、「多様な障害特性に対応した就労支援」でございますが、ハローワークに専門の担当者を配置し、多様な障害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。

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ては、新卒応援ハローワークにおいて、就職準備から就職、さらに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の皆様に対しては、ハローワークと難病相談支援センター等の連携により、就労支援体制の強化を図ってまいります。

続きまして、「企業に対する障害者の雇入れ支援等」でございます。すでにご承知のとおり、法定雇用率が令和6年4月から2.5%に上げられ、さらに令和8年7月には2.7%に上げられます。これに伴いまして、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ことから、ハローワークと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を実施し、障害者の雇入れ支援の一層の強化を図ってまいります。

続きまして、ページ下段になります。「外国人に対する支援」についてでございます。

まず、「外国人求職者に対する相談支援の実施」についてでございます。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、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2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2つの施設で、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、外国人を雇用する事業主に対するセミナーやマッチングのための合同就職面接会を引き続き開催してまいります。

左下のグラフについてでございますが、こちらは1月末に公表いたしました令和6年10月末時点の外国人労働者の雇用状況の概要となっております。

続きまして、13ページを御覧ください。

「新規学卒者等への支援」についてでございます。中学・高校卒業予定者に対しては、学校と連携し、学校へ出張して行う職業講話や、意識啓発、職業意識を高めるためのセミナーの開催等、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まいります。

また、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いて、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、また障害等により、就職活動に困難な課題を抱える学生等に対しましては、専門担当者によるチーム支援等、地域の関係機関とも連携した支援を強化してまいります。

また、公正採用選考を行うための取組として、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います。併せて、同和問題やLGBT等、正しい理解に対する周知啓発も積極的に行ってまいります。

続きまして、ページ下段の「正社員就職を希望する若者への就職支援」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、担当者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いるところがございます。さらに就職活動をスムーズに進めるためのファーストステップとしての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を向上させるセミナー等、様々な就職支援セミナーを開催しているところがございます。

以上、職業安定関係業務の説明につきましてでございます。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・均等部長の中込でございます。

雇用環境・均等部の令和7年度の業務につきまして、特に重要なポイントは5点あると考えております。

Profileの資料では3ページ、4ページから御覧いただきたいんですけども、3ページで非正規雇用労働者への支援としまして、東京都の最低賃金の引上げに伴いまして、事業主の賃上げの取組を支援するために、業務改善助成金、それから働き方改革推進支援助成金の支給によりまして、支援をしているところでございます。

その下に参りまして、非正規雇用労働者、パート・有期労働者が、せっかく賃上げがなされても、配偶者の扶養控除の範囲内にとどまるために就業調整を行ってしまうという、いわゆる年収の壁が大きな課題になっております。非正規雇用労働者の希望に応じて、社会保険が適用されるような形で働けることというのは、処遇が上がっていく上で重要であると考えておりますので、短時間正社員制度のような多様な働き方の好事例の提供ですとか、次の4ページに参りまして、キャリアアップ助成金の正社員転換のコース等もございますので、こういったメニューを周知しながら事業主の取組を支援しているところでございます。

それと併せまして、いわゆる同一労働同一賃金、雇用形態に関わらない公正な対応の確保の取組の推進について、引き続き周知と個別事業主への指導を行っていくこととしております。

次に8ページに参りまして、まず女性の活躍の推進でございます。令和4年7月の省令改正により、301人以上の事業主に男女の賃金の差異の公表が義務づけられておりまして、引き続きこの履行確保を図ってまいることとしております。

企業に対しまして、均等法の報告徴収を実施しまして、まずは性別を理由とした差別的取扱いがないかを確認するとともに、その聴取した雇用管理の実態を踏まえて、男女の賃金の差異の要因の分析と情報公表、これを契機として、それぞれの企業において、女性の活躍の推進に向けた取組を行っていただけるように、助言を行っていく取組を進めております。

次に、下のほうに参りまして、仕事と育児・介護の両立支援でございます。こちらは昨年5月に公布されました改正育児・介護休業法でございます。4月より段階的に施行されます。男性の育児支援の充実に加えまして、介護との両立、介護離職の未然防止の取組も充実される内容となっております。こちらの内容につきましては、オンラインの説明動画等を作成して周知に取り組んでおります。また相談を端緒とする指導にも取り組んでまいることとしております。

また、介護休業関係では常時介護を必要とする状態に関する判断基準の見直しが行われました。従前の介護の判断基準というのは、高齢者介護を念頭に作成されておりまして、子どもさんの障害ですとか、医療ケアを必要とする場合の解釈がちょっと難しかったところもありましたので、令和6年度改正法案審議での附帯決議で、見直しが求められておりました。こちらから適用されますので、育児・介護休業法の内容と併せて周知を行っていくこととしております。

次に、10ページに参りまして、ワーク・ライフ・バランスの促進、テレワークの導入に取り組む事業主に助成金を支給する等して、支援を行ってまいります。

その下の3番の総合的なハラスメント防止対策でございますけれども、女性活躍推進法の改正法案が現在開会中の国会に提出されています。昨日閣議決定されたと報道されておりましたけれども、内容は、女性活躍推進法に基づく男女間の賃金差異の公表が、現行では301人以上に義務づけられて

いると先ほど申し上げましたけれども、この範囲の拡大ですとか、カスタマーハラスメント防止対策、それから就職活動中の学生さんやインターシップの学生さんに対する、いわゆる就活セクハラ防止対策、こうした対策を事業主の雇用管理上の措置義務とするといった内容が盛り込まれております。こちらも成立した場合には、労使の皆様の御協力をいただきながら周知に取り組んでまいりたいと思っております。

続きまして、次の11ページでございます。フリーランスの就業環境の整備でございます。

フリーランス・事業者間取引適正化等法が昨年11月1日に施行されました。法の周知・広報や相談対応に加えまして、フリーランスで働いている方から法違反の疑いのある申出がなされた場合には、調査、指導を行うこととしているところです。

この法律の適用を受けるフリーランスの業務委託が、法律の施行日の令和6年11月1日以降に契約を締結、又は更新した業務契約から対象となります。令和6年4月から始まった委託契約でハラスメントの問題が発生したとか、契約を急に打ち切られたといった問題が発生したというような御相談が寄せられた場合残念ながら法律の適用外になってしまうため、個別の指導ができないのですが、この場合は情報として頂戴いたしまして、対象の発注事業者のほうに調査を行いお話を伺っていくこととさせていただいております。11月1日から施行されたばかりというようなことで、今年度は対象となるフリーランスの方の範囲が狭いというような状況でございます。

来年度になりますと、法律の施行日以後に業務委託契約が始まった事案が、恐らく増加すると見込んでおりますので、そうした事案が参りましたら迅速に対応してまいります。

以上、雇用環境・均等部の主な業務内容を御説明いたしました。

需給調整事業部長 需給調整事業部長の秋場でございます。よろしくお願いたします。

私のほうからはProfileの7ページの資料をについてご説明させていただきます。

まず需調部では、ハローワーク以外の労働力需給調整機能、例えば労働

者派遣事業、職業紹介事業等を所掌しておりまして、許可申請届出の審査、指導監督を実施しております。

右上のグラフを御覧いただければと思いますが、まず管内の許可・届出事業所数の推移になります。労働者派遣事業所につきましては、大体1万2,500前後で推移しており、横ばいとなっている一方で、職業紹介事業所につきましては、1万を超え、もうすぐ1万1,000というところまで来ておりまして、年々増加しているところです。

また青い線ですけれども、これは特定募集情報等提供事業で、プロフィールでは、「求人メディア」とも呼んでいますが、令和4年10月から施行されたもので、届出は厚生労働省本省になります。東京局管内に全国の5割強にあたる654事業所あるところです。こういった事業の厳正な許可届出の審査、指導監督等を実施しております。

1点目に、まず同一労働同一賃金の遵守の徹底ということで、令和2年度に同一労働同一賃金は施行されておりますが、派遣労働者に関しましては、まだまだ不十分な状況が見られることから、しっかり法制度の周知の徹底や指導監督を実施してまいります。

2点目、偽装請負や多重派遣、これも引き続き行政処分等を含めた厳正な指導監督を実施してまいります。

3点目です。職業紹介事業者・求人メディアに対する指導監督ということで、今年度、職業紹介事業所に関しては、安定法の施行規則や指針等の改正があり、この1月からはお祝い金や転職勧奨の禁止が、許可条件に追加され、今度の4月からは、職業紹介事業所に関しては、手数料の実績公開の義務や違約金の明示義務、また募集情報等提供事業に関しても、職業紹介事業と同様にお祝い金や転職勧奨の禁止が追加されるという見直しが行なわれています。そういったことも含めて法制度の周知や、しっかりと指導監督を行ってまいります。

また2段落目になりますが、そういった職業紹介事業者や求人メディアの中にはスポットワーク求人を扱う事業者もあり、そういった事業者を含め、虚偽・誤解のない正確かつ最新の求人情報の提供等、事業運営が適正に行われるように指導監督を実施してまいります。

4点目です。いわゆる闇バイト求人に対する取組です。闇バイトに関しては、一見普通の求人に見えるものが、実は闇バイトだったということがあります。犯罪に結びつく可能性が高いため、警察がメインで対策をしているところですが、需調部としましても、闇バイトの求人を排除するために、関係機関と連携した取組を実施するとともに、そういった闇バイト募集に応募しないように広く、東京局の公式X等の配信を通じて注意喚起を行ってまいります。

また需調部では、法制度を正しく理解いただくためにセミナーを各種開催しております。派遣元のみならず派遣先や派遣労働者向けのセミナーも実施しておりますし、職業紹介事業者向けのセミナーも実施しております。

派遣労働者向けは対面式で、それ以外は主にオンラインで実施しているところです。こういった取組を通じて、民間人材サービス事業者への適正な事業運営を応援していきたいと思っております。

需調部からは以上です。

労働保険徴収部長 労働保険徴収部の宮本でございます。私の方からは労働保険適用徴収業務について説明をさせていただきます。

資料につきましては同じくProfileの18ページのほうに取りまとめてございますので、そちらを御覧いただきたいと存じます。

説明の順番がちょっと前後してしまいますけれども、最初に労働保険の適用状況の現況について御説明をさせていただきます。

まずは労働局管内の適用事業場数についてでございますが、下段の緑とピンクの棒グラフでございます。令和5年度末におきまして約49万事業場という状況でございます、全国343万事業場のうちの14.4%を占めているという状況でございます。緑色の部分が個別事業場数でございます、約32万件事業場、ピンク色の部分が事務組合委託事業場数で約17万事業場という状況でございます。事務組合の委託率が34.9%というような状況でございます。

続きまして、労働保険料の徴収決定・収納状況でございますが、上段の左側のグラフでございます。令和5年度末におきまして、徴収決定額が青の棒グラフでございますが、1兆2,397億円、収入済額がオレンジの棒グラ

フでございます、1兆2,304億円、収納率は赤の折れ線グラフになっておりまして、99.25%という状況でございました。

この徴収決定額は上段右側の円グラフを御覧いただくとお分かりのように、全国4兆999億円のうちの約30%ということで、全国の3割に及ぶ規模でございます。労働行政の各種施策を展開する財政基盤としても非常に重要な役割は、東京局が担っているというところで認識をして取組を進めているところでございます。

さて具体的な運営方針についてでございますけれども、Profile資料にありますとおり、黒ポツのタイトル部分、上2つが最重要課題の2本柱ということでございます。

1つ目は、労働保険料の適正な申告・納付の促進についてということでございます。これはまさに私どもの本分となりますので、公正公平に費用負担をいただき、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、指導を徹底し、また労働保険料の年度更新を円滑に運営するほか、効果的な算定基礎調査を実施し、滞納整理にも積極的に取り組んでまいり所存でございます。

2つ目は労働保険の未手続事業一掃対策の推進でございます。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をし、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、効率的な参加、加入勧奨に努めてまいります。

最後でございます。特別加入制度の拡大についてでございます。御承知のとおり、労働保険特別加入制度の対象に特定フリーランス事業が追加され、省令改正が昨年11月に実施をされておりますので、これまで特別加入の対象となっていなかった幅広い業種のフリーランスが新たに対象となっておりますので、引き続き各種団体等に対する一定の説明を実施してまいりたいと考えているところでございます。

非常に簡単ですが、徴収部からは以上でございます。

深道会長

いろいろ御説明ありがとうございました。

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、御発言をお願いしたいと思っております。

細谷委員、お願いします。

細谷委員

御説明ありがとうございました。

3点ほど質問と要望をお願いしたいんですけども、まず14ページ3番のところで、建設業におきましては2024年4月から上限規制の適用ということになってございますけども、是正を含めた指導状況がどのようになっているかをお聞かせ願いたいのが1点目です。

それから16ページ労働災害の発生というところで、死亡災害の発生が31件、そのうち建設業が3割、11件ですが、建設現場の年末年始集中指導ということで、プレスリリースもされているんですが、562現場を監督指導して、そのうち違反があったのが353件ということで、62.8%ですか、この規模感、大きい現場が多いのか、それとも中小の規模が多いのか、それとも町場の関係が多いのか、そこら辺を教えていただければと思います。

それから3点目です。17ページ5番の新たな化学物質規制が法改正で1年たつんですが、そういった中で東京労働局管内で産業別の是正勧告とか、指導、指摘、それからその他の内容の事例等はまとまっているのか。それから今回初めて2月の強化月間になってございますけども、その取組の結果を踏まえて、7年度の施策の反映というのは、どのように考えているのかというのをお聞かせ願いたいと思うので、よろしくお願いします。

労働基準部長

労働基準部長の岡田と申します。御質問ありがとうございます。

まず1点目の上限規制適用後の指導状況でございますが、これは今年度から適用が開始されたところでございますので、実態はまとまっていないところでございます。感想めいたところで恐縮ですが、建設業では、上限規制への対策をしっかりとこれまで5年間の中で取られてきたと感じておりまして、全体的には特に大きな問題は発生しておらず、法違反があった場合でもしっかりと是正していただき上限規制を遵守していただいていると認識しております。

2点目でございます。12月に実施しました建設現場における集中指導の実施結果ということでございまして、これも先ほどおっしゃったとおり562現場に実施させていただきまして、353の現場に違反があったというところでございます。

違反の内容等は、最も多かったのが元請事業者の安全衛生管理とか、墜落・転落防止措置といったところが多かったということで、また、どういった現場に行っているかということで申し上げますと、最も多かったのが建築現場で474現場、その次に土木現場が13、解体現場が13ということでございます。お尋ねになった事業場の規模につきましては、特に大中小の規模を指定して調査しているわけではなく、調査時点に作業が盛んに行われている建設現場を各部署で選んでいるところでございます。

最後は化学物質のところでございます。この化学物質の指導状況につきましては、改正内容が昨年4月から全面施行されており、1年経過しておりませんので、特段まとめたものはございませんが、先ほどおっしゃっていただいたとおり、各職場における化学物質管理につきましては、実際、これまでの個別規制管理から事業場の自主的管理を基軸とする新たな規制というものが令和6年4月から全面施行されたところでございますので、今年2月に化学物質管理強調月間というものを初めて実施させていただいたところでございます。

対象物質が相当広がったというところで、一番危惧しておりますのは、これまで製造業を中心に化学物質対策を行っておりましたが今回対象の裾野が広がって、今おっしゃった建設業、あるいは飲食店にも化学物質を使っている事業場があるということで、第三次産業とか建設業の関係者に対しても説明会を、今年の2月、しっかりと実施したところでございます。

細谷委員 ありがとうございます。特に化学物質対策については、その内容とか指摘事項ですね、業界を問わず産業別で教えていただくことによって、事業者としての周知とか教育にもつながると思いますので、まとめて御公表願えればありがたいと思います。

労働基準部長 大変有用な御意見だと思いますので、検討させていただきたいと思いません。

深道会長 ほかの方はどうでしょうか。

小松委員。

小松委員 6ページにある教育訓練休暇給付金の創設について、10月から施行され

るということなので、まだ実績もない中で分かる範囲で教えていただければと思います。これは最大で150日休暇が取れるということが調べで分かりましたが、目的はやはりリスクリング後の転職推進なのかということです。ここにも書いてあるように、自発的というのが前提で、無給ということであれば、所属している企業の業務に関するリスクリングではないだろうと思われま

す。また会社側からしても、例えば余剰人員の転職推進でもないのかとも思います。休暇を取得する部署の社員の負担も増えることが予想される中、これを実施した場合に、会社はどこまで把握できるのかが、不明な点なので、分かっている範囲で教えていただければと思います。

職業安定部長　ご質問ありがとうございます。今のところ、令和6年10月1日からの施行ということで、具体的な内容はまだ本省から示されておりません。ですので詳細なご説明はできませんが今までは会社を辞めた後に訓練を受けるような方が多かったところですが、今後は、在職中にしっかり受けていただくことができるよう、様々な制度ができていくのではないかと考えております。今回は、まず第一段階として、教育訓練休暇給付のような制度ができることとなっている、という状況でございます。

小松委員　分かりました。もう少し詳しい条件など、推進の仕方が分かったところで教えていただければと思います。

深道会長　よろしいでしょうか。そうしたらほかの方はいかがでしょうか。
高島委員でしょうか。

高島委員　どうもお疲れさまでございます。先ほど化学物質の関係の御質問があったんですけども、回答の中で建築系が化学物質の件が多いと言ったんですけど、実は物流は化学薬品を運んでいる専門の、いわゆる液体輸送というところはかなりあって、この中で本来は、例えば工場に薬品を持っていくと、工場の方が指示をして、つないで薬品を注入するということがあるんですけども、商慣行なんではないでしょうか、実際入れておいてくれというようなことで、年に数件、コンタミネーションという、いわゆる混入して事故が起きるといったことがあります。

単純に混ぜただけならいいんですけども、化学反応を起こして、有

害物質が出て、事故が起きたというケースもありますので、認識としてはトラックもかなりの案件があるんだということを認識していただきたいのと、トラックの場合どうしても1人もしくは2人で作業するものですから、気づかれないことが多いので、我々はこのSDSというのを、周知徹底すること、要請等もして推進しているところでございますので、ぜひ物流のほうトラックのほうも注視していただきたいなと思います。

それと、この手の所管というのは、いわゆる厚労省でよろしいでしょうか。時々御質問すると回答が消防庁だったりということもあつたりしますので、頭がどこなのかというのを教えていただければ、今後の対応に参考になるかなと思います。

以上です。

労働基準部長 御質問ありがとうございます。今おっしゃっていただいた化学物質の関連でございますけれども、私どもでとりあえず代表的な例として第三次産業と建設業を申し上げましたが、もちろん物流事業者でも取扱いがあるかと思っておりますので、引き続き、広報・周知・啓発を実施させていただきたいと思っております。

ただ、今おっしゃっていただいたような商慣行でトラックの運転手が化学物質を取り扱うということ自体が良いのかというところが実際あるのかと思っております。

令和7年4月から改正物流法が施行されまして、貨物自動車運送事業法の中で、運送契約の締結に際しまして、提供する役務の内容やその対価について書面交付が義務づけされると承知しております。その中で、化学物質の取扱いは事業者がやることであるといったような内容を書面化していただいて、それをトラック事業者の方が慣習的にやることがないように、働きかけ等をしていただければ、これ自体は国交省の所管でございますので、御紹介にとどまりますけれども、そのように感じたところでございます。

また、どこが所管かというところでございますが、やはり労働者の化学物質による健康被害ということでございますと、厚生労働省、労働局労働基準部になりますので、そういった御認識でいただければと思います。

以上でございます。

深道会長

ほかの方はいかがでしょうか。

荒木委員。

荒木委員

御説明いただきましてありがとうございます。

私から2点、私が無知なだけかもしれないんですけど、お伺いしたいことがあります。一点目が、人手不足、人材確保もあってお伺いしたいんですが、窓口とかセミナーとかに来てくれる人は、ある意味では望みが高いといえますか、頑張ってやろうと思っただきっている方だと思うんですけども、働ける年齢能力だけそういったところに来ない、いわゆるひきこもりのような方もかなりの人数いると思うんですけども、労働局側としては来てくれないと何ともできないというところもあるかなと思いつつお伺いしたいんですが、そういったひきこもりの方に対するアプローチといえますか、何かお考えのところがあれば、教えていただけたらなというふうに思っております。

もう一点が闇バイトの絡みなんですけれども、私も法学教育に関わっているので私がやらなきゃいけないことだと思いつつ、警察の領域なのかなと思いつつなんですけれども、闇バイトも怪しいなと思いつつ関わってしまったら、それだけで故意に犯罪に関わったというふうに認定されてしまいかねないので、怪しいと思ったときに何か相談する窓口といえますか、そこから手を引くサポートというんですか、そういった、そもそも入れないというところの対策をお聞かせいただきましたが、それでも入り込んできてしまったところに応募してしまった場合に、何か支援等があればお聞かせいただけたらと思います。

職業安定部長

ありがとうございます。人材確保につきましてですが、やはりハローワークはお越しいただいた方にしっかり支援をするということが第一です。まずハローワークの職業相談窓口へ誘導するというので、広報に力を入れております。また、ハローワークはそれぞれの地域でございますので、区市町村等と連携をし、区役所や市役所などの窓口へ相談に来られた方をハローワークへ誘導していただくようなことも実施しております。

また地域若者サポートステーション等で、定期的に、関係機関との相談、

あるいは情報交換会を開いておまして、その中で働くことができそうな方であれば、まずはハローワークにお越しいただく、といったことを、それぞれの地域において実施している、という状況でございます。

委員の皆さまがご存知のとおり、ハローワークはお越しいただいた方をしっかり支援するというスタイルではありますが、これだけ人手不足の状況が続いていますので、あらゆる関係機関と連携して、ハローワークの窓口にお越しいただく、あるいは、なかなか窓口にお越しになれない方もいらっしゃると思いますので、インターネットを活用したりリモートでの職業相談や、ハローワークインターネットサービスを通じた求職申込ができるような制度もございます。こうした状況の中ハローワークの窓口に来ることができなくても、自宅とオンラインでつないで、というようなこともどんどん進めていきたいと思っております。

以上でございます。

荒木委員 もう一点追加なのですが、そのときは例えばひきこもりの親御さんから相談があつて、そのお子様の状況を把握して、その支援につなげていくといったことって、やっぱりあるのかなという。

職業安定部長 ご本人がお越しにならなくても、ハローワークに保護者の方がいらっしゃって、担当者と相談するというケースはございます。また地方自治体から相談があつて、もし相談できるのであれば、ということで、地方自治体に出張して相談するようなケースも若干ではございますが、あります。

荒木委員 そういった御支援をされていることを伺えてよかったです。ありがとうございました。

需給調整事業部長 需給調整事業部です。2点目の闇バイトに関するご質問についてですが、まず、もし、この求人はちょっと怪しいといった御相談等は、ハローワークや需調部の窓口で相談に乗りますので、おっしゃっていただければと思います。

また、もう申し込んでしまったという段階になると、やはり警察になります。もちろん需調部などの窓口で御相談いただければ、一義的にお話をお伺いできますが、最終的には警察に御相談いただくことになります。警察の専門相談ダイヤルがありますので、そちらに御連絡いただくか、もし

くは最寄りの警察署の方に御相談いただくという形になります。

荒木委員 そういった誘導とかも。

需給調整事業部長 そうですね。窓口で相談を受けたら誘導をするという形になります。

荒木委員 そういった周知もされているということを知ってよかったです。ありがとうございました。

深道会長 ほかの方はいかがでしょうか。

砂川委員、お願いします。

砂川委員 すみません、1点ですね。18ページの特別加入制度の拡大のところで、特定フリーランスの特別加入が始まりまして、まだそんなにたっていないんですけども、加入状況ですとか、問い合わせ状況ですとか、まだ窓口も1か所というところかと思しますので、把握している部分があれば教えていただきたいと思えます。

労働保険徴収部長 徴収部の宮本でございます。御質問ありがとうございます。

フリーランスの関係の特別加入の現状でございますけれども、現在では、承認している団体は1団体でございます。加入申請の数でございますけれども、3月4日現在で、申請者数自体は1,000名を超えています。1,057になってございます。ただ、こちらは現在も団体が加入申請をしていて、まだ承認がされていない団体の申請者数も含めていきますので、正確に言うと、承認がされている1団体からは750名ほどの加入者申請になっているという状況で、個別の団体名まで申し上げられませんが、年度内に複数、あと2、3団体の承認の見込みがありますことは、御報告をさせていただければと存じます。

以上でございます。

深道会長 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。3点質問があります。

1点目は、14ページ目の長時間労働から労働災害、主に小売、介護のほうなんですけれども、この長時間労働の御指導なりをされたときに、労働災害とのつながりを認識されているのか調査されているのか、というところをお伺いしたいのが1点です。それと、最低賃金の引上げが大きな課題となっているということで、それとのリンクですね。そこまで意識されて

いるかどうかというのを伺いたい。これが1点目の質問になります。

2つ目の質問なんですけれども、これは6ページ目のハロートレーニングが新卒の人と転職者で両方あると思うんですけれども、転職者のほうも新卒のほうも同じようにハロートレーニングの退職者が使われているのか、具体的なところをお聞かせいただければと思います。これが2つ目です。

3つ目なんですけど、12ページ目で、障害者の職場定着というところが、かなりの問題になると思うんですけれども、この職場定着の指導というのをされているというお話をお伺いしたんですが、具体的には、どういう御指導をなれているのかというのをお聞かせいただければと思います。よろしく願いいたします。

労働基準部長 それでは、一点目の御質問について、私のほうからまず御回答させていただきます。

長時間労働に対する指導というところでございますが、ここにも書いてございますように、監督指導にはいろいろなきっかけがございます、この事業場が1か月80時間を超えているような長時間労働をさせていますという情報等をもらっていくことが多いです。その監督指導行った先が工場等で機械等がありましたら当然そちらの労働災害防止対策も併せて確認をします。

また、健康診断の実施状況でありますとか、医師の面接指導の実施状況なども確認しますので、過労死防止という意味での労働災害防止もセットで確認するなど、安全衛生についても確認をするということでございます。

基本的には監督官の人数がそれほど多くはないので、その後にも何度もお伺いするということができないため、1回で、基本的には労働基準関係法令を確認します。先ほどおっしゃっていただいた最低賃金の履行確保の状況も含めて、賃金台帳等を確認して、問題ないかというのを併せて確認をしているところでございます。

以上でございます。

長江委員 ありがとうございます。

職業安定部長 ハロートレーニングについてお答えいたします。まず公的職業訓練というのは、雇用保険受給者に対する訓練、雇用保険の受給ができない方に対

する、求職者支援訓練というものがございまして、それぞれ対象が変わってきます。公的職業訓練で雇用保険の受給資格がある方には手当も支給される場合があります。

どのような方が対象になるか、ということですが、学卒者、離職者、在職者全ての方が対象になる、いわゆる職業訓練校と、例えば高卒等に対する高度な職業訓練施設としての職業能力開発短期大学校といったものもありますので、それぞれの棲み分けをしてお案内している、という状況でございまして。

続いて定着支援についてでございます。主にハローワークが行う定着支援につきましては、ハローワークでご紹介して就職した会社に、定期的に訪問し、御本人と面談をさせていただいたり、あとは関係機関の方と相談するといった形で、定着の状況を確認しております。

また、必要があれば、それぞれの関係機関の方にも協力をいただいて、それぞれ問題の解決に努めている、という状況でございます。

以上でございます。

長江委員 ありがとうございます。手厚い定着支援を図られているということで、よく分かりました。ありがとうございます。

深道会長 ほかの方はいかがでしょうか。

高村委員。

高村委員 高村でございます。先ほど岡田部長からありました、5年間の猶予があったんで、働き方改革の建設業に対しては対策がきちんとされているというお話に若干違和感があったんで、お話をさせていただきます。

前回でも申し上げましたが、国交省さんで工期に関する基準というのが定められていまして、令和2年7月に定められてから、それから我々がずっとお願いしていた使用者の指揮命令下の移動時間を考慮するという文言が入ったのが、今年の3月27日、施行になる4日前、5日前ですから、昨年度、今年度発注の工事にはもともとそれによって増えるであろう我々の仕事量というものが、反映されてなかったという事実があります。

それと、建設業において、いろんなものの単価を調べるのに時刻表みたいな建設物価積算資料という本があるんですけど、それについてはずっ

と作業時間が8時から17時と書いてあって、1月の末に片方から指揮命令下の移動時間を考慮すると書こうかと検討しているというような話がありました。

また、うちの業界では、何年も前から、そこら辺、我々の働ける時間が減ってしまうことについては、こういう事実も国交省さんに対して要望したんですけど、既に発注済みの工事も含めた発注者元請、それと、我々のクレーンを使っただけの専門工事業者さんにも周知してくださいと。それじゃないと我々は悪者になってしまうので困りますというふうな話をしているんですけど、それに対してはお答えをいただけていない。そういう状況があります。

あとはもう直近で聞いた話では、我々とよく似た生コンのポンプの業界、ポンプ車の業界の方は、東京都じゃないんですけどもう既に是正勧告をもらいましたと。やっぱり80時間だ100時間だというものを守れていなかったようだ。ただ、いろいろ話を聞いてみると、確かに守れていなかったら悪いですけど、お客様との関係とかそういう中で結果的に、そんなこと言うならおまえのところは、みたいなことを言われたりと挟まれたような状況もあるし、確かに法を守らないといけないのだけれども、そちらも分かっているかと思うんで、そういったいろんな結果的にそうなったという背景、そういったものというのはやっぱり、それを監督署の方に言うと、ちょっと筋違いかもしれないんですけど、そこら辺も十分考えていただいて、これは建設行政のほうとの話かもしれないんですけど、結果的に法を守ったおまえが悪い、だから是正だとおっしゃられて、確かに悪いんですけど、それってどうなのというところが正直言っております。

ですので、逆に元請さんのほうも、いろんなものにお金が含まれていないとか、契約している工期の中に、この過去5年間で対策したと思ったものが含まれていないとか、そういったお困りの点もいろいろあると思いますし、我々も困っているし、そういったことを総合的に厚労省さんとか、東京労働局に言うのは筋違いかもしれないんですけど、やっぱりそこら辺のいろんな話があるということ、まだまだあるみたいですよということを、建設行政の御担当の方といろいろ聞いた話をよくよく、御相談して

いただければ非常にありがたいなと思います。

以上でございます。

労働基準部長 御質問、御意見をありがとうございます。私の先ほどの回答は言葉足らずで申し訳ありませんでした。

細谷委員から今年度の上限規制の指導状況のお話がありましたが、令和6年4月から上限規制が適用されていますが、1年経過していないので、まだその結果のとりまとめを行っておらず、具体的な数字等ではお答えできないということを申し上げたところでございます。不正確なお答えになってしまって、大変恐縮でございます。

ただ、おっしゃっていただいたとおり、私どももこの上半期に自主点検をさせていただいたところ、やはり建設事業者でも、突発的な業務量の増加とか、工期の途中の変更といった対応に苦慮されているということで、対応が難しい部分もあるということは承知しているところでございまして、こうした事情も踏まえながら、改善に向けた指導をさせていただいているところでございます。

また、先ほどの高村委員のほうでおっしゃっていただきました3月27日の中央建設審議会の決定によります「工期に関する基準」でございます。この中で御承知かと思えますけれども、時間外労働の上限規制の遵守を徹底する必要があるというふうに記載されていまして、また、建設技能者とか建設機械のオペレーター等が営業所等と建設現場との間を移動するのに要した時間もそれに含まれるということが明記されたところでございます。

これを受けまして厚生労働省としましては、国土交通省と連携いたしまして、昨年11月5日に公共工事の発注者、あるいは民間団体に要請をさせていただいたところでございます。その要請では、「工期に関する基準」を踏まえ、週休二日を確保し、受注者からの見積りに基づきながら、受注者及びその下請の請負人が、上限規制を遵守できる工期が設定されるよう御協力をお願いしさせていただいているところでございます。その中でも繰り返し、技能者や重機のオペレーターの現場への移動時間も労働時間に該当し得ることにも御配慮くださいという形で、建設労働者の長時間労働改善に向けた要請を行わせていただいたところでございます。

これは本省で行ったものですが、今現在、東京労働局と関東地方整備局の間で、同様の要請を行うべく調整中でございます。引き続き国土交通省と連携して、建設労働者の長時間労働の改善に向けて対応してまいりたいと考えております。

以上でございます。

深道会長

ありがとうございました。

渡邊委員。

渡邊委員

御説明ありがとうございました。質問させていただきたいのは、資料の17ページの労災保険給付の迅速・公正な処理といった資料のところなんです。脳・心臓疾患、精神障害請求の支給決定件数というものが示されておりますが、これは請求件数に比べますと、支給決定件数がすごい少ない数値になっているかと思うんですが、これは決定がなされているけれども、不支給決定が多いというような見方をすればいいのか、そもそも決定まで至っていない、未決定のものが多く読むものなのか、その資料の読み方を教えていただければと思います。

あともう一点なんです。御説明の中では取り扱ってありませんでしたが、行政運営方針案というものが示されて、資料として配付されているかと思うんですが、この資料の内容の中の第3として、リスクリング、ジョブ型人事、職務給の導入、労働移動の円滑化といったような項目が示されているかと思えます。

この第3の中で、2つ目の項目のジョブ型研修、職務給の導入に関しては、その下の具体的な説明の中には一切内容が示されていないかというふうに思われます。あえてこのジョブ型人事、職務給の導入といったような項目をなぜ入れられているのかといったような点について御説明いただければと思います。

仮にこのジョブ型人事、職務給の導入というものを推奨しようというような意図があるのであれば、そういうことについては慎重に対応すべきではないかというふうに思っております。というのは、今ある賃金の支払い方法から、こういった職務給に変更するというのは労働条件の不利益変更等の問題も生じさせることが考えられますので、安易に記載する必要はな

いのではないかというふうに思っておりますので、その点、御意見、御見解をお聞かせいただければと思います。よろしくお願いいたします。

労働基準部長　　まず一点目の御質問について御回答させていただきます。ありがとうございます。

まずこの資料の「支給決定件数」には不支給決定件数が含まれておりませんので、支給した件数ということでございます。ただ、調査が長期に渡りますと、例えば5年度に請求されたものを6年度に決定することがあります。ただ、支給に至るものが少ないというご意見があることは承知しておりますが、あくまで現行の脳・心臓疾患、あるいは精神障害の労災認定基準に当てはめて、支給、不支給を決定しているところでございます。

以上でございます。

東京労働局長　　渡邊委員から御質問がありました、ジョブ型のところでございますけれども、東京の運営方針で書いていないのは、実は本省のほうでジョブ型等職務給の推進というのを、政府方針で進めておりまして、それで厚労省のみならず内閣官房とかが中心になって、どうやったら推進できるのかというので、ガイドラインを作ったりして進めているんですが、特に東京局においては、その辺の推進をやっておりませんので、東京の運営方針には入っていないということでございます。

ただ、本省のほうの運営方針にも書いていますし、彼らは彼らで、そういうガイドラインの周知とかやっているんですね。だから項目としては載せているというところでございまして、渡邊委員の御指摘も十分分かるところでございまして、ジョブ型、それから職務給の推進というのも方向性としては大きくは間違っていないと思うのですが、その推進の仕方についてはいろいろ検討するところがあると思いますので、私どもとしては慎重に検討していきたいと思っております。

深道会長　　ほかの方はよろしいでしょうか。

藤波委員。

藤波委員　　藤波でございます。御説明ありがとうございます。時間がないので私のほうから1点、ちょっとお尋ねしたいんですが、働く側のということで例えば若者であるとか、シニアであるとか、障害者の方であるとか、多様

な支援をされているということはよく分かったんですけども、一方でこの中で特に項目で出されていないんですけども、副業とか兼業といったような働き方というのもやはり今後、主力になっていくかもしれないという中で、東京都のこの労働行政の中では、そういったものについて、どういう位置づけで取り組まれているのかというようなところ、多分いろんなところに多方面にわたるのかなと思うんですが、今この御紹介いただいたProfileの中には、特に項目立ててということではなかったもので、ちょっとその辺りをお尋ねしたいなと思っております。よろしく願いいたします。

東京労働局長 御指摘ありがとうございます。副業兼業については重要なところでございまして、骨太の方針とか政府の決定についても、十分進めていくということがうたわれております。東京で具体的に進めていくとなるとどうなるのかというのは、結構難しいところがございまして、一つあるのは、例えば、本省の労働基準法の関係法制検討会というのがございまして、副業を推進していくためには残業代の支払いが、今は、労働時間について事業場を通算して支払わなければいけないということが支障になっているんじゃないかという御議論があって、これから審議会で議論するのでどうなるか分かりませんが、提言をされていくということでございます。

したがって、骨太方針に示されたので、副業兼業は推進していくべきですよねということは申し上げるのは簡単なんですけども、そういう課題等も確認しながら、我々としても検討していくということは思っております。

藤波委員 ありがとうございます。今後御対応いただけるということで、御検討いただければと思います。

深道会長 高橋委員。

高橋委員 本日提出資料の行政運営方針のほうでございますが、目次を1ページから3ページ、ざっと見させていただいても、基本的には、支援でございますとか、促進でありますとか、充実とか、行政としての施策の方向性がはっきりと示されているところでございますが、2点だけ、表記に統一感がないものがあります。それは1つは第3の1の(2)東京都地域職業能力開発促進協議会とだけあるもの、もう一点は2ページの4番の(2)の⑤の

東京労働懇談会についてという表記であります。

最初のほうの第3の1の(2)につきましては、内容から判断いたしましても、地域のニーズを踏まえた職業訓練の充実、というような形で表記を見直したほうがよろしいのではないかと思います。表現ぶりはお任せいたしますけれども、東京都の地方版政労使会議につきましても、政労使会議の実施とか、明確な方向性といいたいまいしょうか、そういったものを打ち出したほうがよろしいのではないかというふうに思いました。意見でございます。

以上です。

深道会長 よろしいでしょうか。

職業安定部長 すみません、小松委員からいただいた教育訓練の関係を補足いたします。先ほどお話ししました雇用保険法の改正につきましては、令和7年10月1日施行ということになっておりますので、詳しく分かりましたらお知らせいたします。

今回の雇用保険法の改正の中で、教育訓練とリスキリングの支援の充実というところがあります。まず、昨年、令和6年10月1日に教育訓練給付について、自ら教育訓練に取り組む労働者への支援を強化するという意味で、給付率の拡充がされております。

その後、令和7年10月1日に教育訓練期間中の生活を支えるための給付の創設ということで、教育訓練休暇給付金が創設されることになっております。この内容についてはまたお知らせしたいと思っております。

さらには、今後は教育訓練中の生活を支える、特に雇用保険の被保険者でない方に対しては、教育訓練費用や生活費を対象とした新たな融資制度の創設を予定しております。

令和7年4月1日からは自己都合の離職者の給付制限の見直しが行われ、今まで自己都合の方は給付制限期間が原則2か月となっていたところ、それが1か月に短縮になります。それと併せて、自ら雇用の安定、就職の促進のために教育訓練を受けた方については、制限自体を解除するという仕組みが、令和7年4月からスタートします。

これらの取組につきましては、支援の必要な方にしっかり届くことが重

要だと思しますので、着実に周知、啓発に努めていきたいと思っておりますので、補足いたしました。ありがとうございます。

深道会長 吉永委員。

吉永委員 吉永です。先ほどのジョブ型人事のところですね。これからだということなんですけれども、これ入れておこうとすると、すごい複雑な制度になりますし、あと、幾ら国が推奨しようとしても、会社側の理想と現場の現実、これギャップがすごく乖離してしまっていて、運用するのがすごく大変なところがありますので、ここは慎重に対応いただいて、国の話を聞くだけじゃなくて、現場の声もしっかり拾っていただければなと思っておりますので、参考まで、よろしくお願ひします。

東京労働局長 御意見をありがとうございます。繰り返しになりますけれども、よく実施するに当たっては、各方面に意見を聞きながら推進することが重要だと思いますので、御意見を含めて、本省とも一緒になってやっていきたいと思ひます。

深道会長 大分時間をオーバーしてしまいましたので、以上で委員のほうの御意見はまとめさせていただいて、今後の皆様の御意見は行政運営方針案等に反映していただくように、会長の私から事務局と相談させていただいた上で、事務局から推挙していただけたらと存じます。よろしいでしょうか。

ありがとうございます。

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。

それでは最後に、事務局を代表して富田局長から御挨拶を申し上げます。

東京労働局長 東京労働局長の富田でございます。本日は委員の皆様には、年度末の大変お忙しいスケジュールの中御出席いただきまして、令和7年度東京労働局行政運営方針につきまして、様々な角度から御意見を賜りまして、厚く御礼申し上げます。

時間を超過するぐらいのたくさんの御意見をいただきまして、御熱心に御議論いただいたことに感謝を申し上げます。

皆様からいただきました御意見を参考に最終的な基本方針を策定してまいります。

冒頭、総務部長からの御説明でもありましたけれども、目下の最大の政策課題である賃金引上げをはじめまして、人手不足対策、女性活躍推進、長時間労働の抑制等、東京労働局が抱える課題は多様でございます。「働く人と職場の未来をつなぐTOKYO2025」のスローガンを新しくつくりましたけれども、そのもとで、令和7年度も東京労働局、労働基準監督署、ハローワークが一丸となって、最大限の力を発揮し続けたいと思っておりますので、委員の皆様のご今後の一層の御支援を賜りますようお願い申し上げ、私からの御礼の御挨拶とさせていただきます。

どうもありがとうございました。

企画課長

本日は長時間の御審議、大変お疲れさまでした。

以上をもちまして、会議は終了とさせていただきます。本日はありがとうございました。