

第13期 第2回 東京地方労働審議会 議事録

- 1 日 時 令和8年3月16日（月）午前9時31分～午前10時58分
2 場 所 九段第3合同庁舎11階 共用会議室1-1、1-2
3 出席者 公益代表委員5名 労働者代表委員5名 使用者代表委員5名

企画課長

それでは、大変お待たせいたしました。定刻でございますので、ただいまから、第13期第2回東京地方労働審議会を開催いたします。

本日、委員の皆様方には、大変お忙しいところ御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

私は冒頭の司会を務めさせていただきます、雇用環境・均等部企画課長の薄井でございます。どうぞ御協力のほど、よろしくお願い申し上げます。

これより、失礼いたしまして着座にて進行をさせていただきます。皆様の御発言につきましても、着座のままお願い申し上げます。

それでは、初めに、お配りしている資料の確認をさせていただきます。資料1、次第。資料2、第13期第2回東京地方労働審議会出席者名簿。資料3、座席表。資料4、令和8年度東京労働局行政運営方針（案）。資料5、東京の労働行政Profile2026。そのほか、机上配付資料といたしまして、各施策に関する取組事例リンク集、それから、女性活躍推進法の改正リーフレットの2点。

以上となります。万一、配付漏れがございましたら、事務局まで合図をお願いいたします。

続いて、定数報告でございます。

本日、御欠席の委員の御報告をさせていただきます。公益代表の丹羽委員、労働者代表の砂川委員、使用者代表の清田委員が欠席でございます。なお、公益代表の坂爪委員は遅れての御到着の予定でございます。

したがって、本日、委員定数18名のうち、現時点におきまし

て14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、または各側委員の3分の1以上を満たしております。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。

続いて、前回の第13期第1回の会議におきまして、御欠席でありました委員の御紹介をさせていただきます。私からお名前をお呼びさせていただきます。御起立いただく必要はございませんので、よろしくお願い申し上げます。

公益代表の藤波美帆様です。

藤波委員
企画課長

よろしくお願いいたします。

そのほか、出席者につきましては、配付資料をもって代えさせていただきますと思います。

また、出席者名簿に変更がございます。使用者代表の高村委員が、名簿にはございませんが、本日、御出席でございます。

本日の議題といたしましては、令和8年度東京労働局行政運営方針（案）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、簡単に御説明申し上げます。

資料4の令和8年度東京労働局行政運営方針（案）は、来年度における当局の重点事項となる運営方針を示したものでございます。

資料5の東京の労働行政Profile2026でございますが、こちらは、先ほどの資料4の文字のみで構成する行政運営方針テキストをビジュアル版として、分かりやすくポイントをまとめ、広く広報するために冊子版として作成するものでございます。本日の説明は、このProfile2026に沿って行わせていただきます。

また、お手元にタブレットを配付しておりますが、タブレットにはProfileを入れておりますので、お手数でございますが、各自スクロールいただきまして御覧いただけるようになっておりますので、よろしくお願いいたします。

なお、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ます、その議

事録につきましても、発言者名を含めて公開とさせていただくこととしておりますので、御了解をお願いいたします。

それでは、次第に沿って進めさせていただきます。

次第1、開会に当たりまして、増田労働局長より御挨拶をさせていただきます。

東京労働局長

東京労働局長の増田でございます。開催に当たりまして、一言御挨拶を申し上げます。

委員の皆様には、年度末の大変お忙しい中、御出席を賜り、厚く御礼を申し上げます。また、日頃から、東京労働局の行政運営の推進に当たりまして、御理解、御協力を賜っておりますこと、重ねて御礼を申し上げます。

さて、前回の第1回会議では、11月に閣議決定をされました総合経済対策の話、賃上げ環境の整備に向けた対策の話をさせていただきましたが、このたび、先月、2月2日に東京都地方版政労使会議を開催し、労使の団体のトップの皆様にも御出席をいただき、賃上げ対応のほか、人材確保や生産性向上に向けた対策について意見交換を行っていただきました。

その上で、中小企業、小規模事業者の賃金引上げに向けた環境づくりに一体となって取り組むとする共同メッセージを初めて発出させていただきました。労使の皆様には、御対応を誠にありがとうございます。

このほか、労働行政では深刻化する人手不足への対応、リスクリングの促進、多様な人材の活躍推進、職場環境の整備など取り組むべき課題は多岐にわたっているところでございます。本日の議題でございます、令和8年度東京労働局行政運営方針（案）は、これらの課題認識を踏まえて取りまとめたものでございます。

本日は幅広い観点から忌憚のない御議論、御意見を賜り、最終的な基本方針の策定につなげてまいりたいと考えておりますので、御審議のほど、どうぞよろしくお願い申し上げます。

また、令和8年度は、働く人と職場の未来のためにT O K Y O

2026をスローガンとし、東京労働局、労働基準監督署、ハローワークが一体となって、最大限の力を発揮していきたいと考えております。

委員の皆様方には、今後とも一層の御支援、御協力を賜りますようお願い申し上げます、開会に当たっての御挨拶とさせていただきます。

本日はどうぞよろしく願いいたします。

企画課長

ありがとうございました。

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、深道会長にお願いしたいと思います。それでは、深道会長、よろしく願いいたします。

深道会長

皆様、よろしく願いいたします。

それでは、早速ですが、議題1の令和8年度東京労働局行政運営方針（案）について、始めます。事務局から説明をお願いいたします。

雇用環境・均等部長

それでは、東京労働局雇用環境・均等部長、栗山でございます。私から、説明をさせていただきます。

お手元のProfileを御覧ください。このProfileに沿いまして各担当の部長から御説明を申し上げます。

まず、おめくりいただきまして、2ページでございます。

第1部の重点施策の中の第1、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援でございます。

東京都地方版政労使会議につきましては、今ほど局長から申し上げましたとおり、政府の重要施策として、賃上げの環境整備の流れを引き続き続けていくというところの取組でございます。今年度の御紹介でございました。

共同メッセージにつきましては、少し小さいのですが、右上の方に掲載をさせていただいております。

中段でございます。賃金引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援、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でございますが、令和8年度も物価上昇を

上回る賃金引き上げの実現に向けまして、価格転嫁や取引適正化による賃上げの原資の確保やデジタル化などによる生産性向上により、賃金引き上げに向けた環境整備を図るため、関係団体とも連携して協力をしてまいります。

具体的には、これらの賃金引き上げに取り組む企業に対しまして、今年度と引き続き、各種助成金等を「賃上げ支援助成金パッケージ」として御案内し、支援してまいります。

その中の、一番下段の2でございます。業務改善助成金につきましては、事業場内最低賃金の引き上げに取り組む中小・小規模事業者が対象の助成金ですが、8年度には、今予算は確定しておりませんが、助成率区分の見直しや対象事業者の拡充が予定されております。

また、右側、3の働き方改革推進支援助成金につきましては、労働時間削減等の環境整備に取り組む中小企業への助成金ですが、これも来年度にはマイナーチェンジを予定しておりまして、荷待ち時間等の短縮に取り組む荷主団体等への支援を行う「取引環境改善コース」、これはまだ仮称となっておりますが、新設される予定となっております。

労働基準部長

おはようございます。労働基準部長の川又です。よろしく願いいたします。

3ページを御覧いただければと思います。

最低賃金関係につきましては、御存知のことと思いますけれども、今年度の最低賃金は1,226円に改正となり、令和7年10月3日から発効しているところでございます。

改正された最低賃金をしっかりと周知していくことが重要なことだと思っておりますので、皆様の御協力を得ながら、引き続き推進していきたいと思っております。

特に、下の写真にございますように、各労使団体の皆様にも周知の御協力をお願いさせていただいております。また、ここにありますオリジナルキャラクターが登場する広報動画を作成し、電車内ビジョンでの放映を行う等、いろいろ工夫をしているところであります。

引き続き周知徹底を図っていきたいと思っております。

それから、3番のところ、監督指導の関係になります。

毎年1月から2月に、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実施しております。引き続き、最低賃金法違反が認められましたら、その是正を図っていきたいというところ です。

以上です。

雇用環境・均等部長

3ページ下段の同一労働同一賃金の遵守の徹底でございます。

正社員のみならず、短時間や有期雇用、派遣など多様な雇用形態で働く労働者については、雇用形態にかかわらず、正社員と比較して均等・均衡な待遇となるように取り組んでまいります。

具体的には説明会や個別指導などの機会を捉えまして、企業には待遇の解消に向けた取組の推進や支援策の周知を図るとともに、「多様な働き方の実現応援サイト」というものを厚生労働省で運営しておりますが、これによる情報提供などにより、企業の自主的な取組を働きかけてまいります。

また、労働基準監督署が把握しました非正規雇用労働者の雇用管理の情報が私ども雇用環境・均等部に共有されておりますので、その情報を基に、企業への個別の指導や働き方改革推進支援センターによる支援につなぐなど、局内で連携して効果的に取り組んでまいりたいと考えております。

さらに、令和8年度に改定が予定されております同一労働同一賃金のガイドラインは、10月の予定と聞いておりますが、これが適用後に円滑に施行されますよう、説明会などの機会に周知や啓発に取り組んでまいります。

3ページは以上でございます。

職業安定部長

それでは、続きまして、職業安定部長の磯でございます。よろしくお願いたします。

では、4ページをお開きいただければと存じます。

大項目第2、リ・スキリングによる能力向上支援について御説明

をさせていただきます。

上段の、労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進についてでございます。

支援策の一つといたしまして、令和6年10月に制度改正をいたしました教育訓練給付となります。専門実践教育訓練給付、そして一般教育訓練給付とございますが、従前の制度に加え、教育訓練受講後に賃金の上昇や資格取得などをした場合に、追加給付されるなどの拡充策を講じております。

二つ目といたしましては、昨年10月に施行いたしました教育訓練休暇給付金についてでございます。在職中に職業に関する教育訓練を受けるため、無給休暇を取得した場合に、その間の生活を支えるための給付金制度となります。

これらの制度の活用促進を図っていくところでございます。

なお、昨年12月の第1回審議会にて、御意見をいただきました教育訓練休暇給付金の実績や制度検証の必要性についてでございます。制度検証については、東京局独自としてできかねる部分がございますが、その実績や分析については、次回開催時にお示しをしたいと思いますところでございます。

次に、ハロートレーニング、いわゆる公的職業訓練となります。

地域の人材ニーズを踏まえた訓練計画の下、運営をいたします。

ハローワークでは、求職者の安定就労に向けた職業訓練の受講を推進するとともに、職業訓練受講中から訓練終了後の就職まで、いわゆる入り口から出口までを一貫して支援を行っているところでございます。つきましては、職業訓練を通して、地域の成長分野・人材確保分野の企業と求職者のマッチングを実現させていく所存でございます。

参考となりますが、下段にグラフを掲載してございます。訓練後の就職件数、就職率の表となりますが、いずれも就職件数、就職率も年々向上しているところでございます。引き続き、企業と人材のマッチングに取り組み、地域に貢献をしていきたいというふうに思

っているところでございます。

次に、5 ページ上段を御覧いただければと思います。

企業における人材育成に関する支援でございます。内容といたしましては、助成金制度についてでございます。

掲載の人材開発支援助成金についてですが、企業内労働者に対し、職務に関連した専門知識、技術習得の訓練、またデジタル人材育成のための訓練などを実施した場合に助成する制度となっております。

特にデジタル人材育成と深く関連する「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスクリング支援コース」につきましては、グラフにもあるとおり、両コースとも受講予定者数も増加をしているところでございます。

引き続き、事業主向けのセミナーなどを通して制度周知を行い、活用の勧奨とともに、適正かつ迅速な支給事務を行ってまいります。

それでは、続いて大きな項目の第3、人材確保対策と労働移動の円滑化について御説明をさせていただきます。

項目1の人材確保対策、この一つ目といたしまして、人材不足分野における重点的な人材確保支援について御説明をさせていただきます。

1 点目といたしましては、人材確保・就職支援コーナーの運営でございます。8 年度におきましても、医療・介護・保育・建設・警備・運輸の人材不足6 分野のマッチングを強化するため、7 年度のコーナー設置8 か所から2 か所増やし、都内10か所のハローワークにて、当該分野のマッチング支援を求人者・求職者双方の状況を踏まえた支援とともに、関係団体とも連携をした人材確保に取り組ませていただくつもりでございます。

また、2 点目といたしまして、「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」の実施でございます。人材不足が深刻であり、国民の命と暮らしを守るために必要不可欠な医療・福祉分野について、前段の人材確保・就職支援コーナーだけではなく、全てのハローワー

クにて事業所へのアウトリーチ支援、関係団体との連携強化により、さらなる充足支援のため、取組を行ってまいります。

なお、第1回審議会にて御意見をいただきました人材不足が顕著な前段の6分野につきまして、6分野ごとの就職実績、これを明示させていただくつもりでございます。御承知をいただければと思います。

続いて、6ページの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御覧いただければと思います。

各ハローワークにおいては、企業の人材確保を支援するため、8年度も求人者に軸足を置いた充足サービスを進めてまいります。具体的には、労働市場の情報、また求職者ニーズに基づく求人条件の緩和などのコンサルティング、求人者セミナーの実施、また企業PRコーナーを活用した個別企業の説明会やミニ面接会、こういったものを積極的に実施し、人材確保を図ってまいりたいと思っております。

なお、第1回審議会では事業主団体等とのハローワーク連携による人材確保について御意見もいただいております。先月、2月には、商工会議所とハローワークとで人材情報交換会の実施をいたしました。参加企業の皆様からは、ハローワークの人材確保支援メニューの存在などを知ることができ、今後ハローワークを活用するきっかけとしたいというご意見をいただいております。

8年度におきましては、商工会議所支部のブロック単位とハローワークとで同様のイベントを開催していくよう調整をしているところでございます。

今後も、各団体とも連携を図りながら、人材確保のお手伝いをしていきたいというふうに思っているところでございます。

次に、項目2の成長分野等への労働移動の円滑化でございます。

その支援ツールを2点掲載しております。

1点目が「job tag（職業情報提供サイト）」でございます。このjob tagにおきましては、職業情報の「見える化」を行うことによ

りまして、求職者の就職活動、また企業の採用活動、人材育成を支援するためのウェブサイトとなっております。

そして、2点目といたしましては、しょくばらぼ（職場情報総合サイト）でございます。このしょくばらぼは、勤務実態などの働き方、また採用状況に関する企業の職場情報を検索・比較ができるサイトとなっております。

ハローワークでは、これらを活用した職業相談や求人者の採用支援に取り組むとともに、当サイトの利用を積極的に周知してまいりたいと思っております。

また、第1回の審議会で御意見をいただきました、ハローワークの認知度について御指摘をいただいております。加えて、小学校の段階からハローワークの認知についてキャリア教育に取り入れる必要性についてもご意見をいただいたところでございます。

厚生労働本省にその旨要望を出しており、そこから文部科学省へも伝えていただいたというところでございます。また、夏休み期間を活用したハローワーク体験事業につきましても、各ハローワークに広く実施をするよう、併せて先日指示をしたところでございます。

引き続き、ハローワークの認知度を向上させる取組も含め、対応をしていきたいと思っております。

需給調整事業部長

続きまして、Profile 7 ページに参ります。

民間人材サービス事業者への指導監督の徹底について御説明させていただきます、需給調整事業部長の秋場でございます。

行政運営方針では8ページから9ページにかけて、第4民間人材サービス事業者の適正な運営の推進が該当部分になります。

まず、労働者派遣事業等の動向ですが、管内には今、派遣事業所は約1万2,500、職業紹介事業所は約1万1,500あり、全国の事業所の約3割を占めております。大手の事業主も集中していることから、東京局管内の動きが全国の民間人材サービス事業に与える影響が大きい状況になっております。

右のグラフですが、近年派遣事業所数は横ばい、やや微増になっ

ており、一方、職業紹介事業所は増加を続けております。

また、ブルーの折れ線グラフは、令和4年10月に施行されました特定募集情報等提供事業につきましては、厚生労働省本省の届出制ですが、指導監督などは労働局で行っており、東京は全国の約半数を占め、こちらも増加傾向が続いております。

続いて、その下の指導監督の状況のグラフをご覧ください。

令和7年度は12月末現在の状況を示しており、年度末ベースでは令和6年度と同程度か、もう少し増える見込みになっております。毎年4,000件程度指導監督を実施しています。

令和8年度の指導監督のポイントは、4点ございまして、1点目が同一労働同一賃金の関係で、先ほど3ページに、雇均部長の方からも説明がありましたが、施行5年後の見直しの改正が令和8年10月に施行される予定であることから、派遣労働者の関係について、改正内容も含めて、しっかり周知・指導監督を実施してまいります。

2点目は、偽装請負、多重派遣に対する指導監督について、行政処分を含め厳正な指導監督を実施してまいります。

3点目、雇用仲介事業者に対する指導監督については、令和7年4月に施行されましたお祝い金や転職勧奨の禁止、情報提供事項の追加等の改正事項を中心に、しっかりと指導監督を行ってまいります。

最後に4点目、医療等3分野における職業紹介事業所に対する指導監督ですが、5ページに、安定部長の説明にありましたハローワークの取組とも関連しますが、これらの分野は特に人材不足感が強く、人材確保のために、民間の職業紹介事業者の活用が進んでいる中、そういった事業所が適正な事業運営をできるよう、重点的に法制度の周知や指導監督を行ってまいります。

最後に、ページ下のセミナーの御紹介になります。東京局では、法制度を正しく理解していただくため、派遣元、派遣先など関係者を対象に、記載のセミナーを実施しております。オンラインも活用

し、年間約 9,000 人の方々に御参加いただいております、令和 8 年度も引き続き実施していく予定としております。

以上になります。

雇用環境・均等部長

8 ページを御覧ください。

第 4 の多様な人材の活躍促進でございます。

その中の 1、女性の活躍促進の取組について説明申し上げます。

8 ページの中段の右側、緑色のグラフを御覧いただけますように、これは令和 7 年の 12 月末ですけれども、東京労働局管内における、えるぼしという女性活躍の認定を取っている認定企業数ですが、1,899 件と、毎年多くの企業が認定を受けております。

これは全国の認定企業が、時点がちょっとずれますが、1 月末で約 4,200 社でございます、その中の約 1,900 社が東京ということで、全国の約 45% を東京が占めているという状況になっております。

このように、東京は本社機能が集中しているということもございますが、全国的に見ても、女性活躍推進に積極的な企業が多く存在すると思っておりますところ、引き続き、女性活躍推進に向けた取組の推進に深く取り組んでいきたいと思っております。

その中の 1 の女性活躍推進法の周知・履行確保でございます。

まず、令和 8 年 4 月 1 日には、改正女性活躍推進法が施行されます。これにつきまして、今回の改正では、常時雇用する労働者が 101 人以上の事業主に、男女間の賃金の差異でありますとか、女性管理職比率の情報公表が新たに義務づけられることになっております。人材確保の観点からも、仕事を探している方々の企業選定に資するように、対象となる企業が公表のタイミングを失しないように周知に努めてまいりたいと思っております。

また、この情報公表先の一つであります、女性の活躍推進データベース、右のほうに画像を切り取って貼り付けておりますが、これは女活法の改正された指針におきまして、最も適切な公表先ということで示されております。東京の企業は今、1 万社以上が利用していただいております。

このデータベースは、企業が業種別の好事例を収集するのに役に立つほか、求職者が企業研究など、企業を比較しながら選択するのにも役立つツールでございますので、企業の皆様方には情報公表先としての活用を勧奨するとともに、広く周知をしまっている予定でございます。

また、女性の活躍推進については三つ目の丸になりますけれども、女性の健康上の特性に配慮して行われるべきであることということが、女活法の原則で示されましたところから、女性の健康支援に関する基準を追加した「えるぼしプラス」というものも新たにできます。下のほうに丸いマーク、見えにくいんですが、右側に小さく plus と書いてあるマークが新たに創設されておりますので、職場における女性の健康上の特性に係る取組が進むよう、これの認定取得についても周知を図ってまいります。

これらの改正内容につきましては、都内の一定規模の企業に資料をお送りするなどして周知しているところですが、引き続き当局ホームページや公式のX、YouTubeなどを活用し、アクセスのしやすい情報提供に努めてまいりたいと思っております。

周知の一例としましては、昨年12月に当局のホームページに女性の活躍特設ページというものを置いておまして、そこに男女間の賃金格差の分析ツールの利用動画の公開をしております。

また、この3月上旬に、私どものほうで開催しました改正法の説明会の動画や説明資料もアップを予定しております。

2に参ります。男女雇用機会均等法の履行確保でございます。

女性の活躍の推進に当たりましては、その企業の現状の募集・採用でありますとか、配置・昇進や退職に至るまで、雇用の各ステージにおける雇用管理の取組が性差別に該当していないか等について、事業主に対する調査等を行い、男女雇用機会均等法の遵守の上で、女性の活躍に取り組んでいただきたいというふうに思っておりますので、均等法の履行確保を図ってまいります。

3の女性活躍推進に向けた支援でございます。

今ほどのサイトの御紹介もそうですけれども、厚生労働省の委託事業では、中小企業を対象とした専門家派遣やセミナー等を実施する女性活躍推進事業の活用でございますとか、働く女性の健康課題について専門家が労使の両側からの相談に応じる「働く女性の心とからだの応援サイト」というものを設定しております。これらの活用を図りまして、企業を取組を支援してまいりる予定でございます。

9ページへお願いいたします。

総合的なハラスメント防止対策です。

これも9ページの中ほどの棒グラフでございますように、パワーハラスメントの相談件数は年々増加傾向であるところで、労使ともに関心が高く、また実際のトラブル等が多いところでございます。

職場におけるハラスメントについては、このパワハラだけではなくて、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産等のハラスメント、育児、介護等に関するハラスメントがございますが、引き続き企業のハラスメントの防止対策が適切に講じられるよう、必要な指導を図ってまいります。

また、新たに労推法と均等法において義務化されるカスタマーハラスメント及び求職者等セクシュアルハラスメントの防止対策につきましては、令和8年10月1日が施行予定となっております。この施行に向けまして、労使の皆様方に十分理解されるよう周知を進めてまいります。

改正内容につきましては、現在、先ほどと同様にホームページやX、YouTubeなどのほかに、カスハラ対策と就活セクハラ対策に関する東京労働局のオリジナル漫画も作成しまして、誰もが理解しやすい情報発信に努めております。特にこのオリジナル漫画は、これもちょっと細かくて恐縮ですが、右側に載せておりますが、これは動画のYouTubeで公開しましたところ、かなりたくさんのアクセス数をいただいております。

このほか、先ほどの改正女活法と併せて3月に開催いたしました改正労推法の説明会につきましても、3月末をめぐりに説明会の動画

と説明資料をホームページで公開しまして、御参加いただけなかった方にも広く御覧いただけるようにする予定でございます。

また、例年12月には、ハラスメント撲滅月間を設定しております、その時期を通じまして、企業向けのハラスメント防止対策に向けた研修動画や取組事例を掲載した総合サイト、これは国の実施でございますが、「あかるい職場の応援団」の周知と活用の促進などを図るとし、職場におけるハラスメントのない環境づくりに努めてまいります。

また、前回この審議会の場で、ハラスメントに係る情報発信でありますとか、企業における女性活躍のための取組事例の御紹介に併せて、また、長時間労働の改善事例などもホームページの探しやすい場所に掲載をしていただきたいという御要望を頂戴しておりました。

それにつきまして、東京労働局のホームページに、トップページに事例統計情報ができるように、今、お手元の机上配付に1枚もので、各施策に関する取組事例リンク集という、上が黄色で赤文字でタイトルが入っているぺら1枚をお配りしておりますが、ここを御覧いただきますように、東京労働局のホームページのトップページの事例統計情報から、これらを含む各施策の取組事例にアクセスしやすいようにいたしました。このチラシを御覧いただきまして、女性活躍につきましては、例えばこの中ほどのほうの女性活躍・両立支援総合サイトに飛んでいただいて、事例を参照いただければと、そういうふうなつくりで、少しでも見やすいようにと考えて対応しているところでございます。

Profileのほうに戻っていただきまして、9ページの後段でございます。仕事と育児・介護の両立支援でございます。

今年度から施行されております改正育児・介護休業法につきましては、今年度は例年にも増して多くのお問合せをいただいております、皆様の関心の高さを実感したところでございますが、引き続き、様々な機会を捉えて周知や履行確保を行ってまいります。

また、併せて子育てサポート企業として認定する、「くるみん」認定制度を持っておりますので、その周知でございますとか、男性の育児休業や柔軟な働き方の促進等を図る各種助成金などにより、企業の取組を支援することで、労働者の誰もが仕事と育児等を両立しながら働きやすい環境整備を進めてまいりたいと思っております。

10ページに行ってくださいまして、育児休業給付の適切な運営、また、その次の、多様な働き方の実現に向けたワーク・ライフ・バランスの促進です。

先ほども触れましたが、働き方改革推進支援助成金の周知・広報とともに、助成金の支給対象事業所に対しまして、私どもに配属されております働き方・休み方改善コンサルタントが直接企業訪問を実施することにより、年次有給休暇の取得促進や勤務間インターバル制度の導入支援等、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境整備の支援を行ってまいります。

同時に、「働き方・休み方改善ポータルサイト」、先ほどのチラシを御覧いただきますと、また、東京労働局のホームページから入っていただけますが、ポータルサイトの周知に努め、企業訪問を通じて得られた好事例については、同ポータルサイトへの登録を企業に対してもお願いして積極的に勧奨してまいります。このサイトもまた御覧いただけたらと思っております。

また、2、多様な働き方の一つであるテレワークにつきましても、従前よりガイドラインの周知や助成金の支援に取り組んでまいりました。今後も引き続き支援を進めてまいります。

また、働き方改革推進支援センターも、来年度も、今年度同様に運営しておりますので、引き続き、これの活用も紹介してまいりたいと思っております。

その下段のフリーランス対策でございます。

フリーランスの就業環境の整備に向けて、フリーランスと契約している委託事業者に対する調査、指導等を着実に実施することで、

フリーランスに対する環境整備、就業環境の整備に努めてまいります。

特に、フリーランスの方から法違反の申出があった場合には速やかに対応する必要があるところ、申出件数が増加傾向にございますので、必要に応じて公正取引委員会や中企庁とともに連携しながら対応に当たってまいりたいと思っております。

以上でございます。

職業安定部長

続きまして、11ページからの御説明をさせていただきます。

項目5の多様な人材の活躍促進・就労支援となりますが、1点目といたしまして、若者の就労支援についてでございます。

新規学卒者等の支援といたしまして、中学、高校、大学までの各学校と連携をし、引き続き、就職支援を図ってまいりたいというふうに思っているところでございます。

特に高校生等への支援につきましては、卒業までに就職内定100%を目指し、模擬面接の実施や必要に応じて個別相談を行う等の支援を実施するとともに、企業のPRシートなどを集約した「WEB就職サポートサイト（高卒おしごとNAVI）」を運営し、マッチングの質の向上や早期離職の防止に努めてまいりたいと思っております。

そして、大学等につきましては、都内で新宿と八王子の2か所に設置をしております新卒応援ハローワーク、こちらを中心に、担当者制による相談やオンラインを活用した相談、また採用イベントの開催など、引き続き支援を実施してまいります。

なお、就職活動に困難な課題を抱える学生につきましては、専門の担当者による関係機関と連携をしたチーム支援で臨んでいくというところでございます。

また、公正な採用選考への取組でございますが、初めての就職活動となる学卒時におきまして、就職差別につながるような事案は発生させないと考えております。事業主には、公正な採用選考の周知・啓発の徹底を図ってまいります。

なお、不適正事案を発生させた際には、是正指導を厳正に行うなど、再発防止の徹底にも努めてまいりたいと思っています。

次に、2点目といたしまして、正社員就職を希望する若者への支援として、わかものハローワークの支援となります。

都内には、渋谷・新宿・日暮里の3か所に設置をしているわかものハローワーク、こちらにおいて35歳未満の安定した就労経験の少ない若者の支援を引き続き行ってまいります。

特に、求職者個々の状況に応じた担当制による伴走の支援のほか、各種セミナーの実施に加え、就職活動に同じ悩みを抱えた若者を、ジョブクラブと称したグループワークによる課題解決支援を行って、就職の実現に向けたステップアップを図ってまいりたいと思っております。

次に、12ページ上段の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。

都内に渋谷・日暮里・立川の3か所に設置をしているマザーズハローワーク、また、7か所に設置をしているマザーズコーナーにおいて、子育て世代の就労支援を引き続き行ってまいります。

特に担当制による求職者のニーズに合わせたきめ細かな相談体制や積極的にオンラインを活用することによって、有効な時間活用に努め、就職実現に努めていきたいと思っております。

また、地域の子育て支援拠点や自治体等の関係機関と連携するとともに、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保、また、面接用のスーツ、バッグなどの無料レンタルを用意し、就職活動のお手伝いをしていきたいと思っております。

次に、高齢者等の就労支援についてでございます。

1点目といたしまして、シニア応援コーナーにおけるマッチング支援でございますが、今やハローワークの求職者の3割以上を60歳以上の方が占めている状況にあります。全てのハローワークにおいてコーナーを設置し、引き続き担当制による個別支援、セミナー、面接会、こういったものを実施しながら、就労促進を図ってまいり

たいと思っています。

2点目といたしまして、ミドル世代チャレンジコーナーにおけるチーム支援でございますが、都内に6か所に設置しているコーナーを中心に、就職氷河期世代を含む中高年層に対し、キャリアコンサルなど、専任の担当者が就職まで一貫した支援を行い、そして就職後の定着支援を引き続き行っていきたいと思っています。

3点目といたしまして、70歳までの就業確保に向けた環境整備でございます。65歳までの雇用確保措置が義務化をされ、次の措置として、70歳までの就業確保を推進するために、制度導入のため、意識啓発や機運醸成を図るとともに、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などと連携を図りながら支援をし、環境整備に取り組んでいきたいと思っております。

次に、13ページの障害者の就労支援についてでございます。

1点目といたしまして、多様な障害特性に対応した就労支援についてでございます。

多様な障害特性に対応した就労支援は、関係機関と連携をしながら実施しているところでございます。特に、発達障害により、就職活動に課題を抱えている学生、難病を抱える求職者につきましては、体制強化を図り支援を実施しているところでございます。

2点目といたしまして、企業に対する障害者の雇入れ支援についてでございます。

法定雇用率が令和6年4月に2.5%となり、本年の7月には2.7%に引上げられます。ハローワークでは、障害を有する求職者の6割を精神障害者が占めている現状の中で、障害者の雇用促進のために、面接会などのマッチングイベントの提供のほか、ハローワークと関係機関が連携をし、チーム支援による採用段階から採用後の定着まで一貫した支援を図り、引き続き雇用促進を図ってまいりたいと思っております。

次に、外国人に関する支援についてでございます。

1点目といたしまして、東京労働局管内では、グラフにあるとお

り、外国人労働者数、雇用事業所数も増加をしている状況でございます。今年度、7年10月末現在では、外国人労働者数、外国人雇用事業所数も過去最高を更新しているところでございます。

このような状況の中で、就労を希望する外国人に対する相談支援といたしまして、東京外国人雇用サービスセンター、新宿外国人雇用支援・指導センター、この2拠点を中心に就労支援を行っております。

また、合同就職面接会の開催などでマッチング機会を提供するとともに、外国人雇用事業主に対しては、事業主の抱える問題点や、適正な雇用管理などの助言・援助を個別に実施するとともに、雇用管理セミナーなども開催をしているというところでございます。

以上でございます。

労働基準部長

続きまして、14ページを御覧いただきたいと思っております。

第5の職場環境改善に向けた取組としまして、1点目が長時間労働の抑制及び過重労働に関する健康障害防止についてです。

グラフを見ていただきたいと思っております。時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超える事業場が依然として3,000から4,000ほどございます。さらに、違法な時間外労働が4割前後あるところでございます。

そのため、労働基準監督署におきまして、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につきましては、引き続き重点的な監督指導を行っていききたいというふうに思っております。

次に、下段の2になります。

中小企業・小規模事業者につきましては、依然として労働関係法令に関する知識、あるいは労務管理体制等が十分ではないと考えられるところが多いというふうに思っております。

引き続き、説明会の開催、あるいは個別の訪問を通じまして、労働関係法令の周知、理解促進に向けた支援を行っていききたいというふうに思っております。

また、2番の真ん中辺に太字で書いてありますが、建設事業あるいは自動車運転業務、医師等に対しましては、例えば短い工期を設定されている、あるいは長時間の荷待ち等の課題、そういった問題があるところがございます。こういった問題につきましては、関係機関と連携しまして、発注者あるいは荷主等も含めました業界全体に対する総合的な支援というのを行っていききたいと思います。

また、さらにはハローワークで実施しております人材不足分野に係る説明会等と合同で説明会を開催するなど、労働局の総合力を発揮した取組を引き続き行っていききたいというふうに思っております。

次、15ページを御覧いただきたいと思えます。

15ページにつきましては、雇用環境・均等部の所掌でございますけれども、資料の流れで、私のほうから説明させていただきたいというふうに思っております。

東京労働局におきましては、東京労働局あるいは管内の労働基準監督署18か所、それから有楽町の駅前の合計20か所に総合労働相談コーナーを設置して、総合労働相談の対応を行っているところであります。

相談体制につきましては、局署に配置されている総合労働相談員に加えまして、局に配置されている雇用均等指導員においても「男女雇用機会均等法」、あるいは「育児・介護休業法」、「パートタイム・有期雇用労働法」及び「労働施策総合推進法」に関する相談対応を行っているところであります。

相談件数につきましては、相談件数の推移のところのグラフを見ていただきますと、ここ数年、17万件余りというふうになっております。今年度におきましては、上半期で9万件と、例年を上回るペースとなっているところであります。これにつきましては、改正育児・介護休業法に係る相談の増加が主な要因と考えていますが、その他、パワーハラスメントやいじめ、嫌がらせの相談の増加なども影響しているものというふうに考えております。

また、紛争解決を援助する助言やあっせんにつきましても、前年

度を上回る申出等が寄せられております。特にあっせんにつきましては、前年度同期比で47.3%の増加となっておりますが、これは平成30年、あるいは令和元年が1,000件超えであったことから、令和2年から令和4年頃の新型コロナの影響による減少から、徐々にコロナ前の状況に戻ってきているのではないかというふうに考えております。

増加傾向を示す相談等につきましては、引き続き適切に対応し、迅速な紛争解決に努めてまいりたいというふうに思っております。

続きまして、その下段、労働条件の確保・改善のところを御覧いただければと思います。

労働条件の確保・改善対策につきましては、1の法定労働条件の履行確保等については、基本的な労働条件の枠組み、あるいは管理体制の確立、また、その定着等が重要なところであります。

前日も御質問がありましたが、労働時間の適正な管理など、労働基準関係法令の遵守徹底のための監督指導を令和8年度にも着実に実施していきたいというふうに考えております。

また、重大・悪質な事案を認めた場合につきましては、書類送検等も含めて厳正に対処していくというふうにしております。

それから、次に16ページを御覧いただきたいと思っております。

16ページ、これは労働災害防止対策の推進ということになっております。労働災害防止対策の推進につきましては、現在、「第14次東京労働局労働災害防止計画」に基づきまして、労働災害の防止、あるいは健康障害防止対策を推進しているところであります。

令和7年の発生状況につきましては、そのグラフを見ていただきたいと思っておりますけれども、時点がちょっと違うものですから、最新の情報でちょっとお話ししていきますが、令和7年の12月末の速報になりますけれども、昨年と比べまして35名というところになっております。これにつきましては、35名のうち、建設業につきましては、令和6年は11名というところだったんですが、令和7年は15名と、大きく増加しているというところになっております。

なお、死亡災害の事故の型別を見ますと、墜落、転落が31%と最も多くなっているところでもあります。

休業4日以上之死傷災害につきましては、その右側のグラフになります。

棒グラフにつきましては、詳細は後ほど見ていただければと思いますけれども、やはり多いのが3次産業、これで大体7割を占めております。

なお、事故の型別で見ますと、転倒あるいは腰痛を伴います動作の反動、無理な動作といった作業行動に起因するものが約半数を占めており、これらの増加が続いているというところがございます。

こうした状況を踏まえまして、引き続き、死亡災害の撲滅を目指しまして、建設業における墜落、転落災害防止対策の徹底のため、建設現場のパトロール、あるいは立入調査等を重点的に実施していくこととしております。

また、休業4日以上之死傷災害の多い作業行動に起因するものにつきましては、小売業や介護施設なども労働災害の防止に向けまして、都内のリーディングカンパニー等を構成員とします政府協議会を来年も開催しまして、来年というのは今年になりますけれども、自主的な安全衛生活動を支援する取組を進めてまいりたいというふうに思っております。

また、すみません、その下のほうを見ていただきますと、高齢者のところを触れておりますけれども、右下のほうの円グラフを見ていただきますと、労働災害の中で多いのが60歳代で約3割を占めております。こうした中、令和8年4月から施行されます改正安衛法によりまして、「高年齢者の労働災害防止のための指針（エイジフレンドリー指針）」といたしますけれども、これが施行されます。そういったものの周知、あるいはエイジフレンドリー補助金の活用促進に努めていきたいと考えております。

それから、17ページ、労働者の健康確保対策の推進になります。

安衛法の改正により、現在、労働者数50人以上の事業場に対して

ストレスチェックの実施が義務化されているところをございますけれども、今後、これが50人未満の事業場に対してもストレスチェックの実施が義務化されることとなります。メンタルヘルスの取組につきましては、産業保健総合支援センター等の利用、活用を促進するとともに、必要な周知を行っていきたいと考えております。

また、本年4月から適用開始となる「治療と就業の両立支援指針」につきましても、周知啓発を行っていきます。

5番の化学物質等による健康障害防止対策の推進につきましては、本年4月1日から自律的な管理の対象となる物質も含めまして、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も、SDSの交付、あるいは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みますよう、引き続き指導・援助を行っていきたいというふうに考えております。

また、5番の(3)熱中症対策につきましては、昨年6月から改正労働安全衛生施行規則が施行されまして、熱中症の重篤化防止を目的とした措置が新たに義務づけられたところをございますけれども、昨年は暑かったこともございまして、熱中症による死傷災害は増加傾向にございます。

令和8年度におきましても、5月から9月までの間、「STOP!熱中症クールワークキャンペーン」を実施することとしまして、早期から熱中症予防対策の取組を進めていきたいと考えております。

また、先日行われた労働災害防止部会におきまして、熱中症対策の周知についてさらに工夫することはできないのかと御意見をいただいたところをございます。御意見を踏まえまして、スマートフォンなどで容易に確認できるようなページにリンクしている2次元コードを周知用の資料に添付する等、必要な情報にアクセスしやすくなるよう工夫して、周知拡大に努めていきます。

それから、6番のところになります。

今年の4月1日以降、随時、改正労働安全衛生法が施行されるところをございます。特に、個人事業者等への安全対策、これが施行

されるところで、これも含めまして多くの事項が段階的に施行されるところでございます。改正法の円滑な施行に向けた周知と履行の確保にも努めてまいりたいと思っております。

あと、ここには入っておりませんが、前回いただきました元請様と、それから協力会社様の間での個人情報の取扱いにつきましては、関係機関とも連携しながら、その取扱いの周知というところに努めていきたいと考えております。

それから、17ページの下のところ、労災保険給付の迅速・適正な処理です。

労災保険というのは、労働者が負傷または病気になった際のセーフティネットとしての重要な役割がございます。

しかしながら、このグラフにありますとおり、近年、特に精神障害が物すごい数の請求となっているところです。こういった請求が増加しているところですが、これらにつきましては迅速・適正な処理というところで進めていきたいと思っております。

私からの説明は以上です。

労働保険徴収部長

労働保険徴収部の宮本でございます。

私からは、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。

資料のほうは、18ページを御覧いただければと思います。

初めに、労働保険の現況でございます。

説明の順序がちょっと逆になってしまいますけれども、まず、東京局管内の適用事業場数につきまして、下段の緑とピンクの棒グラフ、令和6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、東京が14.3%を占め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約32万事業場、ピンク色の部分が事務組合の委託事業場数で約17万事業場と、事務組合委託率が34.7%という状況でございます。

続きまして、労働保険料でございます。上段の左側のグラフとなりますけれども、令和6年度末におきまして徴収決定額が青の棒グ

ラフ、1兆2,914億円、収納済額がオレンジの棒グラフ、1兆2,805億円、収納率は赤の折れ線グラフ、99.16%という状況でございます。

この徴収決定額は、上段右側の円グラフにありますとおり、全国4兆2,289億円のうち、31%という全国の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の確保という役割におきましても、東京局の位置づけが非常に重要であると認識をしているところでございます。

さて、運営方針でございますが、黒タイトル部分の上二つが最重要課題の2本柱となっております。

1点目は、労働保険料の適正な申告・納付の促進でございます。

これは、まさに私どもの本務となりますので、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、労働保険年度更新を円滑に運営するほか、効果的な算定基礎調査や滞納整理に取り組んでまいります。

2点目は、労働保険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、効率的な加入勧奨に取り組んでまいります。

さらには、最後のタイトル部分でございます、特別加入制度の拡大でございます。

御承知のとおり、令和6年11月から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をされております。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対象となりましたので、各団体等に引き続き丁寧な説明を実施してまいります。

以上でございます。

深道会長

ありがとうございました。

それでは、ただいまから、ただいまいただいた説明について御質問、御意見などを自由にいただきたいと思います。

いかがでしょうか、挙手をお願いいたします。

お願いします。細谷委員。

細谷委員

まずは、前回の審議会のときをお願いした、事業者のいい取組とか、それを分かりやすくまとめていただいて、ありがとうございます。別紙にありますとおり、ホームページで見られるということ、ありがたく思っています。

それから、私のほうでちょっと一つ質問と、一つお願いということで、二つほど質問させていただきますけれども、16ページなんですけれども、一番下の3番の行動災害及び高齢労働者の労働災害防止ということで、これにつきましては、高齢者の労働者がこれから増加し続けることによって、労働災害も増加すると考えられますけれども、本文の中に書いてあります令和8年4月からエイジフレンドリー指針、これが努力義務ということで書かれてございますけれども、これについて、事業者について何をやればいいのかというのがよく分からないんじゃないのかな。ガイドラインを読めばそこに書いてあるんですけれども、なかなか読み切れていないというのが現実だと思います。読んでも、自社で何をやる必要があるのかというのも分からない会社というのが非常に多くあると思います。

最低限、ここまでやればいいのかというリーフレットで丁寧にやっぱり説明していただいたほうが、中小企業の方々は分かりやすいのかなということで、より丁寧な説明をしていただいたほうがいいのかということで、これについては要望ですね。

それからもう一つ、エイジフレンドリー補助金の利用促進を図りますということで書いてあるんですけれども、これ、全国の採択率というのは公表されていないんですけれども、ほぼほぼ30%ぐらいということで、インターネットであるとかで書かれてございます。

これについて、補助金の金額とかを東京都では大体幾ら程度で、2025年ですね。2026年はどの程度ということで利用促進を図って

いくということを考えているのかをちょっと教えていただきたい、この2点をお願いしたいと思います。

労働基準部長

まず、1点目の御要望につきましては、資料等を工夫しながら、あとは、特に高齢者が多いようなところの事業場につきましては重点的に指導していきたいというふうには思っております。

2点目の補助金の御質問につきましては、労働局が直接の取扱いをしているものではないものですから、ちょっと今、金額とか取扱いについては、ここでは分からないものですから、お答えができないというところがございます。

細谷委員

分かりました。なかなか利用促進ということで、利用が分からない現状ですので、そこら辺を推進していただきたいと思っておりますので、よろしくをお願いしたいと思います。

労働基準部長

今ほどの指針等を含めまして、こういった制度もありますよといったものを併せて指導していきたいというふうには思っております。

深道会長

ありがとうございました。

ほかの方はいかがでしょうか。

小松委員。

小松委員

ご指名ありがとうございます。

私からは1点、17ページにございます、50人未満の事業場にもストレスチェックが義務化されるという点について、意見を申し上げます。

厚生労働省のホームページにも、実施マニュアルはございますけれども、実施準備から事後処置など、かなりボリュームがあります。特に、委託先の選定は費用がかかることでもございますし、信頼度やサービス内容を見極める必要がございます。

これまで会社としてヒアリング等を行って実施してきた職場改善との間で、混乱が生じることも懸念されます。また、小さい事業場ほど、プライバシーを守って実施した結果として状況が改善した場合であっても、個人の特定がされやすい傾向にあると考えられます。

相談窓口として東京産業保健総合支援センターがございますけれ

ども、今後、労使の信頼関係の維持にも配慮しつつ、ご対応をいただきたいと思います。

以上です。

深道会長

ありがとうございます。お願いします。

労働基準部長

御要望として承ります。ありがとうございます。

まさにお話のとおり、各働く方々の個人情報の管理は非常に重要なことだと思っておりますので、その点も併せまして、事業者等への指導を徹底してまいります。

深道会長

ありがとうございました。

荒木委員、お願いします。

荒木委員

御説明いただきまして、ありがとうございました。

私から1点お伺いしたいのは、9ページのハラスメントに関することなのですが、カスタマーハラスメント防止のための義務化という話もあったかと思うんですが、パワーハラスメントとかは、どちらかという与企业側が加害者側であって、それに対して労働局側としても対策をアプローチするという事は分かるんですが、カスタマーハラスメントの場合は企业側が被害者になってくるかなと思いますので、それを企业に防止せよというのは恐らく違うと思いますので、カスタマーハラスメント事案が起こったときの対策の体制を構築せよという御趣旨であるのかなと思うんですが、防止の義務化という表記の問題かもしれないんですが、そこが少し気になったのが1点と、他方で、もしカスタマーハラスメントが起こったときに、何かパワハラであれば相談窓口とかもイメージできるんですが、カスハラにあった企业がどこに相談とかをすればいいのか分からないなという気もしまして、カスタマーハラスメントが起こったときの企业に対する支援みたいなものが存在するのをお伺いできればなと思います。

雇用環境・均等部長

御質問をありがとうございます。

おっしゃるとおり、パワハラやセクハラでありますと、射程内というか、事案は企业の中で完結するものがほとんどであるんですけ

れども、今回のカスハラや就活ハラというのは、加害者なり、被害者なりが社外の方というふうなことになっておりまして、企業の方に目配りしていただく射程が広がっております。

カスハラについては、被害者が企業というよりは、被害者がその企業の労働者の方ですので、企業は社員を守ってくださいということが防止対策となります。

社員がもし顧客等からハラスメントがあったときに、すぐに上司の方に言って、上司が対応してくれるでありますとか、相談先があるとか、被害に遭った労働者をまずどうやったら守ってあげられるか、うちの会社はこうやって守りますよ、例えば加害者というか、行為者の方に関して毅然として対応しますというような姿勢をまず打ち出してくださいでありますとか、労働者の方がどこに相談していったらいいのか、相談を受けた管理者がどのように対応すればいいのかというマニュアルも決めていただけたらありがたいです。そういったようなことを防止措置というふうに定めております。

荒木委員

じゃあ、企業側が困ったときに労働局に相談とかはできるんでしょうか。

雇用環境・均等部長

一般的な相談としてはお受けいたしますが、企業の具体的な相談先というものを今のところちょっと想定はしておりませんで、ただ、先ほどからお示しをしています、企業の取組事例集でありますとかというものは、好事例としては集めて御紹介をしているところでございます。

荒木委員

はい、分かりました。ありがとうございました。

深道会長

引き続いて、植野委員。

植野委員

UAゼンセンの植野と申します。よろしく願いいたします。

今ほど出ましたカスタマーハラスメントの件に関連して、もう少し御質問をさせていただきます。

これは9ページにあります総合的なハラスメント防止対策の推進に示されている6年度までの件数ですね。これはパワーハラスメントだけということですが、全体な相談件数のところはほかに示され

たとおり、今回のカスハラ条例が施行されたことで全体の件数が上がっていく傾向にあるのか、それとも条例が施行されたことで抑止になっていっているのかというふうなことがちょっと気になったので、もし分かれば教えていただきたいというのと、今ほどありました御質問の趣旨に加えてちょっと要望なんですけれども、今の職場のパワハラとかセクハラについては、是正措置、指導を行うため、事業所に立入りをされると思います。

そのときに、できれば今のカスハラのマニュアルが設置されているかどうかみたいなことも併せて確認を行われるようなことをしていただければ、もう少しカスハラ浸透だったりとか、防止措置につながるんじゃないかというふうに考えています。

特にUAゼンセンにあります企業は、流通業とか、サービス関係が多くて、どうしてもやっぱり現場任せになってしまいがちであります。

ポスター等々の掲示等をして啓発はしていくものの、そのときの対応というのは、一次対応がどうしても職場で現場にありますので、そのときに企業がどういう態度を示すのかということをおらかじめ従業員にきちっとマニュアルとして整備されているということが第一的な防止にもつながるといふふうに思いますので、そう考えると、やはりそれがきちっと整備されているかどうかというのを、こういうパワハラとかセクハラのときに併せてやっていただくことで、さらに実効性が高まるんじゃないかというふうに思うので、要望させていただきたいと思います。

雇用環境・均等部長

御質問と御要望をありがとうございました。

まず、相談件数でございますけれども、東京都のカスハラ条例が昨年4月、今年度当初から施行されておまして、私どもの労働施策推進法のほうのカスハラ防止措置は今年度の10月1日、まだあと半年後ぐらいの施行ということになっておるんですが、カスハラに関しての相談が何か動いたかというのは、ちょっと今具体的な数字は手元にないんですが、感覚的にはそんなに来ていないと思ってお

ります。あまり増えている、減っているはないなというふうに、今のところは思っております。

あと、要望としまして、マニュアル等が手元にあればというのはおっしゃるとおりでございます、一次対応の方々が一番安心して働けるようになるというのが肝要でございますので、今回のカスハラ防止対策の指針の中、事業主が措置を講ずべきものの中の一つには、企業の方針の明確化というものも入っておりますので、それが適切に行われて会社の、例えば社長室にあるだけとかということではなくて、隅々にまで行き渡っているかということは、我々が確認していきたいと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

深道会長

ほかの方はいらっしゃいませんか。

根本委員。

根本委員

東京経営者協会の根本でございます。

質問等ではなくて単にコメント的な発言になりますけど、お許しただければと思います。

様々な課題に寄り添った様々な施策について、トータルに御説明いただきまして、誠にありがとうございます。こういった形で、今後も行政運営を丁寧にやっていただければというふうに、冒頭にまず申し上げたいと思います。

その上で、2点についてちょっとコメントをさせていただきたいんですが、最大の願望であります賃上げ関係の点につきまして、私どもとしても、その重要性は十分に意識しておりますし、今後も継続していくことが必要だろうという認識は持っているわけなんですけれども、外的な環境を見ますと、非常に厳しい中がございます。

加えて、継続的にこれを行うためには、どうしても生産性の向上をした中で付加価値も増大させ、それに基づいて賃上げをしていかなければいけないという企業運営の大原則がございます。それができているかどうか、むしろ賃上げ先行になる形で、業績そのものがダウントレンドになってしまっている企業さんもないかというこ

とを少し懸念しております。DXですとか、生成AIの十分な活用ですとか、様々な生産性向上につながる施策についての後押しというもの、さらにお取組いただければというふうに思っております。

関連して、最低賃金のお話がどうしても出てまいります。こちらでも、生産性向上等々のベースラインのところの議論ではなくて、まず上げるというところから、ここ数年、物事が展開しているという認識を持ってございます。雇用とか、経営の継続性が毀損されないようなことへの配慮がやっぱり必要であろうと。とりわけ、規模の割合、企業規模に応じて影響度というのはかなり異なっておりますので、それに対する配慮を明確にしながら、お取組をいただきたいと思えます。

一つ、具体的なお話としては、やっぱり発効日の話がございまして、相当の事務負担を強いている形に今はなっているので、今年度の場合には実現した地域もございまして、しなかった地域もありました。東京地区では無理だったんですけども、こういった面への配慮がないと、継続性がなかなか確保できない状況に立ち至っているという認識を持っております。

以上が賃金関係のコメントで1点目でございます。

2点目が施策の効果検証というところに十分取組をいただければというふうなことで、重ねてのお願いということになりますけれども、業務改善助成金とか、働き方改革推進支援助成金、申請件数等々の推移を拝見して、恐らく相当程度効果が上がっているんだろうという想定はしていますが、じゃあ、採択後に生産性とか労働時間とか、離職率などにどういう影響を与えたのかというところに踏み込んだ分析をしていただけると、もう少し分かりやすくなるかなというふうに感じました。

同様に、職業訓練のところも69%まで高まったのはいいんですけども、なぜ今69%の状況にあるのかという分析が、もう一つ踏み込んでみると、どこが足りないのか、どこがよかったのかを踏まえた次の一手が打ちやすくなるかなというふうに思いますので、その

面へのお取組をぜひ期待させていただきたいというふうに思うところでございます。

以上、2点でございます。コメントだけでございます。

深道会長

ありがとうございました。

ほかの方……、坂爪委員。

坂爪委員

御説明をありがとうございます。1点お願いと、1点御質問です。

まず1点目、同一同一の見直しの施行が令和8年度に始まります。部会での議論の中でも、何を変えていくかということと同じ、同等もしくはそれ以上に結局変わった趣旨がどういうふうに伝わっていくのか。同一同一という趣旨は分かるんだけど、じゃあ、企業として何をするかというところの周知が非常に難しい。結果として、働き手の人たちが自分たちにとっての同一同一が何だかよく分かっていないということが調査なんかでも出ているということを見ていくと、見直しの内容についてもそうなんです、じゃあ、どうやってやっていったらいいのかというところについての進め方というもの周知というものを改めてお願いできれば幸いです。これが1点目です。

2点目は、11ページ、12ページ目のところの就労促進のところ、非常に多く、伴走型とか担当制ということを導入されるようになっている、この流れというのは今後も続いていこうというふうに考えております。

一方で、もしデータがあればということなんですが、担当制と伴走制ということを入れたことでの具体的な効果というんですかね。それはもちろん就職率ということもあるし、離職をしないということでもいいし、応募するようになったでもいいんですが、その辺りというものをどういうふうに、もし把握されているのであれば御教示いただきたいと思います。それが、2点目は質問になります。

よろしく願いいたします。

雇用環境・均等部長

まず、では、1点目、同一同一のほうからお答えさせていただきます。

御要望ということで伺っておりますが、確かに同一同一の取組、企業の方々、特に中小企業の方は非常に難しいということで、我々もお話ししていると、どこまでしたら同一になるのか、均衡になるのかというのは日々聞いているところでございます。

ただ、従来からそんなに、言葉を選ばずに言えば、あまりきちっと考えずに手当などを設計している企業さんにおかれましては、それはどういう意味があって、どういう趣旨で払っているものなのかということをお考えいただき、正社員と非正規の方との案分というか、払い方をどうするべきかと改めて立ち止まって考えていただきたいということをお話ししながら進めていきたいと思っております。

先生御承知のとおり、同一労働同一賃金のガイドライン、判例等を踏まえまして、少し細かく示されると聞いております。そのようなものを使いまして、丁寧に進めていきたいと思っております。

職業安定部長

職業安定部でございます。御質問をありがとうございます。

伴走型を含めて、個別の担当制という部分については、政策ごとに担当制をしいて、できるだけ細かく、その個人に一人の担当が寄り添ってといいますか、お一人の方に継続的に相談をしていくということが必要かなと思っているところであります。

今、手元に、資料というのが、お示しできるものはありませんけれども、それぞれ、こちらの施策で出ている高齢者だとか、氷河期世代の方、マザーズ、そういった方々に対しての担当制をしいた方々に対して、就職率、それがどうなるのかということについては統計的にも把握をして、必要に応じてハローワークの総合評価というものを毎年発表しているところでありますが、ハローワークに応じた目標を設定して、一部分のハローワークで指定した項目について発表しているというところでございます。

引き続き、機会があれば、こういった就職率、そういった部分についても何かお示しができるような考えを示していきたいと思っております。

深道会長
吉永委員

じゃあ、あとお二人ぐらい。吉永委員からお願いします。
情報労連東京の吉永です。

ページ番号10のワーク・ライフ・バランスの促進のところなんですけども、有給休暇の促進、勤務間インターバル制度、選択的週休3日制度と入れると、確かに仕事から離れて心身ともにリラックスするんですけども、あまりやり過ぎると、今度は仕事をする時間がなくなってしまうって、やっぱりプレッシャーになってしまうのかなというところなんです。

特に、勤務間インターバル制度をがちがちにやってしまうと、終わる時間と仕事を始める時間をどんだんころてん方式にやってしまうと、昼夜逆転してしまうというところのおそれもあります。

ですので、あと、部下と上司との信頼関係とかで、よく時間がいつ終わったのかというのを追い切れずに、結果的に睡眠時間が短くて、朝早くに行かなきゃいけないというところもありますので、ここ、導入するときには、ほかの各企業で取り組まれている各種人事制度と勤務間インターバル制度をうまく組み合わせて、社員が健康で安心して働けるようなふうに御案内いただければいいのかなと思っております。

よろしくお願いします。以上です。

深道会長
雇用環境・均等部長

ありがとうございます。
御要望をありがとうございました。

事例につきましては、先ほど御紹介させていただきました働き方・休み方ポータルサイトなどもありますので、同業他社さんとか、御案内できるものは御案内しつつ、丁寧に進めてまいりたいと思います。ありがとうございました。

深道会長
藤波委員

じゃあ、もう一人、藤波委員。
御説明をありがとうございます。

非常に多岐にわたる施策をいろいろなところから深めていられるというところは、東京都ならではかなというふうに思ったところなんですけど、それに関してちょっと資料の読み込みを深めるという意

味でも、2点ほど質問と確認をさせていただければと思います。

一つ目なんですけれども、例えば、Profileだと4ページのところに出ていたかと思うんですが、学び直しとかりスキリングといったようなところで、御説明の中にもありましたように、就職率の推移みたいなところを追われていたりと思うんですが、やっぱり企業の中に入っていて実際に働く側からすると、結局、その後の定着とか、入ってはみたもののというミスマッチみたいなところの課題というのがよく声としては聞かれるので、その辺りのところというのは、今現在、行政の側でどの程度まで、例えば補足したりとかフォローしていこうとされているのかとか、あるいは今後される予定があるのかといったようなところをちょっとお聞かせいただければというのが1点目です。

2点目は、12ページの辺りだったかと思うんですが、すみません。シニアの就労支援のところの御説明があったと思うんですけれども、全国的に見ても、先ほど御説明の中でも60歳以降の相談者が増えているというようなお話の中で、特に全国で見ると、やっぱり65歳以降が顕著に増えてきていて、そこはかなり就職につなげるところまでというのが、60代前半と比べると、さらに少し一歩踏み込んで、いろいろやらないといけないというような声を聞いているところなんです。東京都の傾向としては、まだそこまで、65歳はそんなに増えていないのかどうかとか、あるいは、いずれにしても多分今後は増えていくと思うので、その辺りのところ、前半層とどういうふうに分けて考えているのか、あるいは分けないのかとか、その辺りをお聞かせいただければなというふうに思います。

以上です。

職業安定部長

ありがとうございます。職業安定部でございます。

今、御指摘をいただいた定着率についてでございますが、実は、行政としては、入り口の部分というのは分析等も含めてやらせていただいているんですが、その後の定着という部分については、正直弱いところがございます。特に障害者だとか、そういった部分につ

いての定着支援とか、特定の氷河期世代の方、そういった部分での定着支援、そういうものは力を入れている部分がありますが、全施策において定着率を含めて手が回っていないというのも現実であります。

この辺につきましては、一定の部分、厚生労働本省にも要望していきながら、どういうふうにやっていけるのかということを中心に大きく施策の中で取り込むことができるのかどうか、検討いただくように要望を出していきたいと思っております。

そして、シニア、特に65歳以上の方についてでございますけれども、おっしゃられたとおり、今65歳までの雇用義務化という部分でもう定着をしている中で、ハローワークにお越しいただいている求職者、先ほど申し上げた60歳以上の方が3割以上を占めているという中で、さらに65歳以上の方というのは全体の2割近くを占めているというような状況になっております。

そんな状況下の中で、やはり65歳以上の方で仕事を探されている方というのは、年金だけではなかなか生活ができない、そういったことで何か一つ仕事をしていきたいというような御要望というのが非常に強く出ております。そんなようなことから、先ほど御説明をしたシニア応援コーナー、こちらはおおむね60歳以上を対象とはしていますが、そのほとんどが65歳以上の方というようなことになっている部分もございます。

そんなようなことから、就労を実現するためには、まず求人を探してこないといけないということから、そちらに力を入れて求人開拓を進めて、高齢の方でも働きやすい仕事、そういったものを確保して充てていっているというところであります。

加えて、各ハローワークにおいても年金事務所とタイアップをさせていただいております。定期的に65歳以上を対象として、年金を受けながら就職、就労ができると。要は、一定の収入であれば、年金には影響しない働き方ができますよと、そのようなことも説明しながら、就労についてはハローワークのほうで御案内させていただ

く、そんなようなことも図りながら、就労に結びつけるような対応をしているというのが状況でございます。

深道会長

ありがとうございました。よろしいでしょうか。

本日、皆様からいただいた行政運営方針案の御意見につきまして、会長の私から事務局と相談をさせていただいた上で、事務局にて準備をいただきたいと存じますが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

深道会長

ありがとうございます。

それでは、進行を事務局にお返しいたします。

企画課長

深道会長、ありがとうございました。

本日は長時間の御審議、大変お疲れさまでございました。

皆様からいただきました貴重な意見をお受けし、最終的な東京労働局行政運営方針を策定してまいりたいと思います。

以上をもちまして散会とさせていただきます。本日は誠にありがとうございました。