

令和4年度第2回山梨地方労働審議会 会議録

1 日 時

令和5年3月9日（木）午後1時30分～午後3時30分

2 場 所

KKR甲府ニュー芙蓉（甲府市塩部）

3 出席者

公益代表 小澤委員、柳田委員、齋藤委員、坂井委員、保坂(真)委員

労働者代表 窪田委員、三輪委員、田中委員、小林委員、廣瀬委員

使用者代表 保坂(雅)委員、廣瀬委員、遠藤委員、豊前委員、星委員、河内委員

4 議 題

(1) 最低工賃の改正等について（家内労働関係）

(2) 令和4年度重点施策の推進状況の報告について

(3) 令和5年度山梨労働局労働行政運営方針（案）について

5 審議内容

【司会】

皆さんお集りのようですので、定刻前でございますけれども、始めさせていただきたいと思えます。

本日の進行をさせていただきます山梨労働局雇用環境・均等室の宮下と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

ただいまから、令和4年度第2回山梨地方労働審議会を開催いたします。

本日の審議会委員の欠席についてお伝えしたいと思います。

まず、公益代表の八巻委員、それから労働者代表の中田委員におかれましては、事前に欠席される旨のご報告をいただいております。また、本日はリモート参加の委員はございません。

したがいまして、委員18名中16名にご出席いただいております、全委員の3分の2以上または各側委員それぞれの3分の1以上のご出席をいただいておりますので、地方労働審議会令第8条第1項の規定によりまして、審議会を開催し議決することができますことをご報告したいと思います。

本日の審議会につきましては、一般に公開しております事前傍聴希望の公示をさせていただきましたが、傍聴希望がなかったことについてもご報告させていただきます。

それから、本会議は山梨地方労働審議会運営規程第5条によりまして、原則公開となっておりますので、ご承知おきいただきたいと思います。

ここで、本日の審議会資料について確認をさせていただきたいと思います。お手元の資

料をご覧いただきたいと思います。

まず、審議会次第、それから山梨地方労働審議会席次表、地方労働審議会令、山梨地方労働審議会運営規程、山梨地方労働審議会委員名簿、山梨労働局出席者名簿、それと本日差し替えの資料がございまして、両面カラー印刷の資料が1枚ございます。これは、資料2の差し替え資料でございます。

資料2の8ページに一部修正がございましたので、差し替えとなります。この差し替え資料について説明させていただきますと、修正箇所の8ページのマイページ利用実績の表を、昨年度と今年度の12月末の実績からそれぞれ1月末に更新させていただいたということでございます。

次に議題に係る資料としまして、委員の皆様には事前に郵送にて送付させていただきましたが、本日ご持参をお願いしております、資料1から資料5、以上を本日の会議資料としてお配りさせていただいております。ご確認をお願いしたいと思います。資料に不足等がございましたら、お申し出いただきたいと思います。

よろしいでしょうか。はい、ありがとうございます。それでは、次第に沿って進めさせていただきます。次第の2、山梨労働局長挨拶となります。山梨労働局長の生方からご挨拶申し上げます。

【生方局長】

本日は大変お忙しいところ、本審議会にご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

また、日頃より山梨労働局の行政運営に格別なご理解とご協力を賜り、改めて感謝申し上げます。

さて、今年度の雇用情勢につきましては、新型コロナウイルス感染症の影響が和らぐ中、経済の回復とともに求人数が増加し、令和5年1月の有効求人倍率は、1.45倍と8か月連続で1.4倍台で推移しているところであります。

また、正社員の有効求人倍率につきましても、1.01倍と5か月連続で1倍台を推移しているところであります。今後につきましても、エネルギー価格の高騰や物価高などの影響を受けて、世界経済の先行きが不透明な状況ではあるものの、求人数は底堅く推移するものとみている一方で、企業の高まる人手不足感への対応が求められることから、関係機関等と連携した雇用対策の一層の推進に、努めてまいり所存であります。

昨年10月に閣議決定された物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策において、賃上げと労働移動の円滑化、人への投資という3つの課題の一体的改革を進め、賃上げが高いスキルの人材を惹きつけ、企業の生産性を向上させ更なる賃上げを生んでいる好循環を動かしていくことで、構造的な賃上げの実現を目指すこととされました。

厚生労働省におきましても雇用・労働総合政策パッケージを策定し、各種関係助成金による事業主の賃上げの支援等を行うこととしており、事業主や経済団体へ制度改正内容の周知を積極的に行い、制度の活用をより一層進めてまいり所存であります。

また、時間外労働の上限規制の適用が猶予されておりました医師、自動車運転者、建設

業につきましては、令和6年4月から上限規制が適用されることになっております。これらの業種等に対しまして、労働時間の短縮等に向けた必要な支援を行ってまいります。

さらに、同一労働同一賃金の遵守につきまして、監督署と連携して取り組みを行うこととしております。

その他、労働災害の防止、総合的ハラスメント対策の推進などの諸課題に対しても、局内一丸となって取り組む所存であります。

本日は、3つの議題につきまして、ご審議をいただきたくこととしております。

まず、1つ目の議題は、最低工賃の改正等でございます。本年度、改正手続きを進めております電気機械器具製造業最低工賃に関しまして、家内労働部会及び最低工賃専門部会において、ご審議いただいた結果につきましては、後ほど、担当から報告いたします。

2つ目の議題は、令和4年度重点施策の推進状況の報告でございます。

3つ目の議題は、令和5年度山梨労働局労働行政運営方針案についてでございます。

いずれにつきましても、議題についてご説明をさせていただいたあと、意見交換の時間を設けております。限られた時間ではありますが、是非、委員の皆様の忌憚のないご意見を賜りますようお願い申し上げます。冒頭のあいさつとさせていただきます。本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

【司会】

続きまして、次第の3に入らせていただきます。

小澤会長からご挨拶をいただきたいと思っております。山梨地方労働審議会運営規定第4条によりまして、会長が議長を務めることとされておりますので、ご挨拶のあとは引き続きまして、議事の進行をお願いできればと思っております。それでは、小澤会長よろしく願いいたします。

【小澤会長】

去年春にやって以来、また秋っていうように数えますと半年ぶりに委員会が開催されたことを、本当に顔を見合わせながらできることを喜びたいと思っております。

去年の今頃は、ちょうどロシアがウクライナに侵攻していて、いろいろな制裁決議ができて、私もその場で日本もそれに追従しなきゃいけないだろうみたいなことを話した記憶があります。

他方で、ロシアというのは資源大国であり、また食料大国であり、それが日本や世界経済に大きな影響を与えるだろうなと思っていて、去年の夏ごろまではエネルギー関連は非常に高騰して、また物価も非常に高くなって、物価が高いのは今も続いているんですが、これをよく日本の経済というのは吸収して、値上げは相次いでいますが暴動が起きるほどの値上げが起きているわけではないし、エネルギーが高くなることによって不況になったり、失業が増えるかなと心配をしていましたけど、先ほど局長さんのお話ですと、求人倍率が1.45倍という素晴らしい数字になっているところを見ると、日本経済っていうのは、やっぱり底堅いし強い国だなと改めて思っております。

また、最近の新聞報道を見ますと、賃上げについては大手ですけど、ほとんど労働組合の要求に対して満額回答が続いているというのは、あまり私、今までの経験で見たことがないような状況で、物価高を反映して、経営陣もそのようにしているんだと、みんな頑張っているんだと思っています。ただ、これは大企業のことですので、山梨県の中心とする中小企業、中でもない、小もしくは零細企業が中心の山梨県において、これからどうなるのかというのは、とても心配しておりますが、底堅く経営、経済というのは進行していくんじゃないかなという希望も持っております。

そういう中で、我々の労働環境であるとか、賃金であるとか、こういう年 2 回ですが審議するという非常に大事な機会だと思っておりますので、ここからの進行を、ぜひご協力をお願い申し上げたいと思います。

それでは、これより議事に入ります。今、申し上げましたように短い時間ですが、コロナは今、休息状態にあります。また次の大きな波が来るかもしれないということもありますので、できるだけ簡潔に進行を早くして終わることができればいいなと思っております。よろしくご協力をお願い申し上げます。

それでは、まず最初に議題 1 です。最低賃金の改正等について報告をお願いいたします。

【岡村労働基準部長】

最低賃金の改正等につきましてご説明させていただきます。労働基準部長の岡村でございます。よろしくお願いいたします。説明の関係で座らせていただきたいと思っております。

お手元に資料 1 ということで最低賃金の改正等についてという表紙がございますが、こちらをご準備いただければと思います。

先ほど局長からもお話をさせていただきましたが、お手元の審議資料の内、資料 1 を使ってご説明させていただく訳なんです。ちょっと一枚めくっていただければと思います。

本年度、改正対象としました最低賃金は、電気機械器具製造業の最低賃金でございます。

最低賃金につきましてはご承知のとおり、山梨の主要なものでございます。婦人服製造業、それから電気機械器具製造業、貴金属製造業、順繰りで毎年回しているところでございますが、本年度は電気機械器具製造業ということでございまして、この改正審議につきましては、この 1 ページにも書かれていますように、昨年 11 月の地方労働審議会におきまして、関係部会の設置、審議会への報告手続きなどにつきまして、委員の皆様にご承諾いただいたところでございます。これに基づきまして、家内労働部会、それから最低賃金専門部会を開催しまして、公益委員の八巻部会長のもと、公益、家内労働者、委託者の各側委員にご審議いただきました。

続きまして、資料の 2 ページをご覧ください。これは審議経過を記録した資料となります。

まず、今年の 1 月 13 日に家内労働部会を開催しまして、改正決定の必要ありということで結論をいただいたところでございまして、山梨労働局長からこの審議会の小澤会長様宛に、改正の諮問を差し上げたところでございます。

これを受けまして、2 月 9 日、先月、最低賃金専門部会を開催しまして、具体的な改正金

額につきまして、ご審議いただきまして、答申をいただいているところでございます。

現在、改正最低工賃の発効に向けた手続きを進めているところでございますが、異議申出受付期間中に異議の申し出はありませんでした。ということで、官報公示の手続き段階となっております。ここに、令和5年4月12日に改正した最低工賃が発効する見込みということで記載しておりますが、ちょっと官報掲載とかの関係で年度末ということで官報公示に遅れが生じる可能性があるということで、記載した日付よりも10日前後遅くなると思われるところではございます。

次の3ページ目めくっていただければと思います。こちらは、最低工賃の改正内容を記載しております。上からまずはビニール線につきましては54銭から59銭と5銭の引上げ、コイルにつきましては6銭の引上げ、一番下コネクターにつきましては51銭から56銭と5銭の引上げとなりました。この内容的なところにつきましては、2ページ目戻ったところに写真が載っております。こういった細かい作業を一個ずつ行っていくという、我々も実は審議委員と一緒に作業を見学に行ったんですが、まあ、かなり細かい作業でございますが、まあ、5銭の引上げとなったところでございます。家内労働部会及び最低工賃専門部会からの報告書につきましては、4ページ以降に、それぞれ添付しております。簡単ではございますが、私からの説明は以上でございます。

【小澤会長】

はい、ありがとうございます。今の説明について、ご質問等がある方がいらっしゃいましたら、挙手の上お願いいたします。議事録の作成上、ご質問ご意見等がある場合には、必ずお名前を先に述べてからお願いいたします。どなたかありますか。報告ですので審議するものではありませんけれども、ないようでしたら次の議題に移りたいと思います。

では、次の議題です。議題2、令和4年度重点施策の推進状況の報告についてお願いいたします。説明は、①②③と職業安定部長、雇用環境・均等室長、労働基準部長とありますが、一括して説明して、その上でいろんな質問ご意見をまとめて受けたいと思います。それではよろしくお願いいたします。

【安井職業安定部長】

職業安定部長の安井でございます。委員の皆様におかれましては、いつも職業安定行政の推進にご協力を賜っておりまして、誠にありがとうございます。

それでは議題2、令和4年度重点施策の進捗状況のご報告ということで、各担当部室長の方からご説明させていただきます。座ってご説明させていただきます。

お配りしております資料2をご覧ください。表紙1枚をめくっていただきまして、目次でございますが、項目自体は前回の審議会の方でご説明させていただきました項目と同じになりますので、その後の状況、変化であるとか数値が変わったものを中心に説明させていただきます。

安定部の該当箇所はローマ数字ⅠとⅡの部分になります。それでは、2ページをご覧ください。

1 雇用の維持・在籍出向への取組の支援、(1)雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援でございますが、ご存じのとおり、新型コロナウイルス感染症の影響によりまして、休業を余儀なくされた事業主の方に対し、ご覧の3本の助成金を支給させていただいたところでございますが、支給決定件数、支給金額等はご覧の通りとなっております。

雇用調整助成金につきましては、12月以降原則通常制度になっておりまして、さらに緊急雇用安定助成金、休業支援金は今月末をもって終了ということになっております。これらが労働市場に与える影響等もあるかと思っておりますので、今後ともそういった点を注視していきたいと考えているところでございます。

次のページをご覧ください。(2)の産業雇用安定助成金等による在籍型出向の取組への支援でございます。こちらは、在籍型出向をしていただいて、それに対して助成をさせていただくというものになります。促進のため、12月に事業主様を集めましたセミナーの開催等をしております。今年度の計画届の受理状況でございますが、左下の計画届受理状況となります。前回の審議会の際から出向元ベースで1件増加しておりまして、2事業所となっておりますところでございます。さらに昨年12月に労働者の能力開発を目的とした在籍出向に対しても助成を行うというコースが、新たに設けられているところでございますので、引き続きこちらの活用の促進を図っていきたいと考えているところでございます。

それでは次のページをお願いいたします。2の人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進についてでございます。(1)の人材確保対策コーナーでの支援になります。人材不足の業種に対しまして、安定所に設置しております人材確保対策コーナーを中心に、求職者・求人者双方へのマッチング支援を強化しているところでございます。面接会の開催等の取り組みを行っているところでございます。実績でございますが、右の棒グラフにございませとおり、昨年度とほぼ同じ実績が出ているというところでございます。

それでは、次のページをお願いいたします。(3)の良質な雇用の実現を図る地方の取組等への支援というところでございますが、国と地方自治体とで連携して就職支援を行う一体的実施施設を運営しているところでございます。就職率を目標にしているところでございますが、前回の審議会の際に引き続き、すべての施設で目標を上回って推移しているところでございます。

また、その下の○でございますが、国が行う雇用対策と地方自治体が地域の実情に応じで行う雇用対策を連携させる雇用対策協定についてでございますが、前回いくつかの自治体と調整中というふうにご説明させていただいたところですが、ご覧のように今年度に入りまして、3自治体と締結を実現できたところでございます。その他の自治体とも調整を続けているところでございますので、こちらの方も推進していきたいと考えているところでございます。

それでは次のページをご覧ください。(5)の地域ニーズに対応した職業訓練の推進等でございます。これも前回の審議会の際にご説明させていただきましたが、地域職業訓練協議会という会議を開催して、労使の方に参画していただいていた会議でございますが、今年からこれが法制化されまして、地域職業能力開発促進協議会という名称になっております。今年度につきましては11月15日に第1回目、3月2日先日ですが、第2回目を開催させ

ていただいたところでございます。ここでいただいたご意見等も踏まえながら地域ニーズに則した職業訓練の設定等に努めていきたいと、考えているところでございます。

次は3のデジタル化の推進でございます。(1)のデジタル分野の職業訓練の状況でございますが、政府ではデジタル化推進を図っているところでございまして、山梨県におきましてもデジタル関連の職業訓練の設定を進めているところでございます。前回に引き続いて、ご覧のとおり堅実に実施されているというところでございます。

次のページ、8ページになりますが、本日、机上で差し替えを配布させていただいている資料をご覧いただければと思います。(2)ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進というところでございます。こちらが行政側のデジタル化でございますが、ハローワークの求人者マイページであるとか、求職者マイページの促進を図るというものでして、前回の審議会の際になかなかデジタル化にまで進んでいないのではないかとのご意見もいただいたところでございますが、その後、かなり実績が伸びておりまして、特に求人オンライン申し込み割合につきましては81.1%と1月末現在となっております、大部分がデジタルでいただいているという状況でございます。求職者の方につきましても全国を上回って推移をしているという状況でございます。また、右下に例をいくつか書かせていただいておりますが、各種SNSを使った広報も行っているところでございます。特に、労働局の公式ツイッターをつい先月から開始したところでございますので、もしよろしければ、委員の皆様も是非ご覧いただければと思います。こういったSNS等を活用しながらハローワークを利用したことがない皆様にも、利用促進を図っていければと考えているところでございます。

それでは、ローマ数字Ⅱの多様な人材の活躍促進に移らせていただきます。ページは少し飛びまして、11ページの(2)マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援でございます。実績は右の表のとおりとなっておりますが、前回の審議会の際と傾向は同じでして、昨年度とほぼ同数、若干少ない状況で推移しているということになっております。SNSを活用した周知等も引き続き、利用者の増加を図っていきたいと考えているところでございます。

駆け足で大変申し訳ないのですが、次の12ページをご覧いただければと思います。2の新規学卒者等への就職支援でございます。こちらは甲府のJA会館に設置しております新卒応援ハローワーク等につきまして、新卒等の方への就職支援をしているというものになります。実績としましては、相談件数が上から2行目にありますとおり3,513件ということで、前回の審議会の際と同じ傾向でして、前年度から相談件数が下がっているという状況になっております。やはり、新型コロナの影響が緩和してきておりまして、新卒の就職環境が改善していることも1つの要因ではないかと考えているところでございます。

新卒者の就職内定の状況でございますが、次のページ13ページをご覧いただければと思います。左側は大卒等の状況ということで、12月1日時点で就職内定率が62.7%と、昨年度より0.2ポイント増加しているという状況でございます。つい先週、その後の最新の内定状況を公表させていただいておりまして、2月1日時点で82.0%の内定率となっております。これも2月1日時点で比べますと、昨年度より増加しているという状況でございます。

す。

右側の高卒の状況でございます。前回の審議会の際に高卒の内定率が前年度より落ちてしまっていて、採用日程の事業主の都合により、落ちているのではないかと報告させていただいたところなのですが、そのとおり、そのまま状況を見ますと1月末時点ですと89.5%ということで、前年度より0.6ポイントの増となっております。こちらの最新の1月末時点の状況ですが、95.4%ということで、こちらを引き続き前年を上回って推移をしている状況です。新型コロナの影響が出る前の水準に回復してきているという状況でございます。

では、続きまして14ページの3番非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援でございます。新型コロナの影響によりまして、非正規雇用労働者等の方々に影響が多く生じておりまして、ハローワークに設置した専用のコーナーなどで、マッチング支援を行っているというものになります。下の黄色の表のところに就職件数の実績なども載せさせていただいておりますが、昨年度とほぼ同じ水準となっているところでございます。一方、右上方に相談件数の実績がありますが、相談件数自体は増加をしているという状況でございますので、引き続き就職支援に取り組んでいきたいと考えているところでございます。

では、16ページをご覧ください。3)の公的職業訓練による再就職支援でございます。こちらの実績につきましても右の棒グラフにございますが、前回の審議会の時から同じでございます。受講者数、就職件数ともに昨年度より実績が増加しているという状況でございます。

それでは、次の17ページでございます。4)の離職者を試行雇用する事業主の支援ということで、職業経験の不足から就職が困難な方や新型コロナの影響によって離職した方を3か月間お試しで雇用していただき、助成金を支給するという制度になります。対象の会社数の実績でございますが、第3四半期まででございますが、昨年度より上回って推移しているという状況でございます。非常に有効な制度でございますので、周知等に取り組んでいきたいと考えているところでございます。

それでは次のページをお願いいたします。5)の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というものでございます。生活保護受給者であったり、その一歩手前の生活困窮者といわれる方への就労支援になります。山梨労働局管内におきましては、この状況が全国的にも非常にトップクラスの実績となっております。右側のグラフのとおり全国平均を大きく上回って推移していて、前年度と比べましても増加しているという状況でございます。

それでは、4番目の就職氷河期世代の活躍支援になります。前回の審議会の際にもご説明させていただいたとおり、山梨県におけるKPI企業目標でございますが、右上の一番上にあります表のとおり、目標を2,500件の正社員就職とさせていただいております。前回の審議会時点で既に目標を達成していたところでございますが、こちらについても引き続き高い位置で推移しているという状況でございます。

次は項目としては最後になりますが、21ページ5番目の障害者の就労促進でございます。障害者の就労促進につきましては、前回の審議会後12月に、令和4年の障害者雇用状況

集計結果を公表させていただいたところでございます。県内の障害者の実雇用率は前年から0.04%上昇しまして、2.20%となっているところでございます。徐々に上がってきているという状況ではございますが、全国平均が2.25%となっておりまして、まだわずかに及んでいないという状況でございます。山梨はやはり中小零細企業が多いということでございますが、引き続きそのような中小企業を中心に、支援に取り組んでいきたいと考えているところでございます。安定部の関係に関しましては、以上でございます。

【上野雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室の上野と申します。引き続きまして、私の方から説明させていただきます。

まず、10ページをお開きください。令和4年度は、法律や指針等の施行や改正の集中した年でございます。①の育児・介護休業法につきましては、令和4年4月に育児休業等取得しやすい雇用環境の整備の一環としまして、事業主の皆様には有期雇用労働者の取得要件の緩和と、個々の労働者への周知や意向確認という点が義務化されたところでございます。

10月には、この法律のメインである産後パパ育休の創設、それから育児休業の分割取得という部分が施行されております。

最後の3段階目としまして、令和5年4月に、1,000人超えの企業に対しまして、育児休業の取得状況の公表が義務化されるということになっております。

指示行程といたしまして、改正法の周知と履行確保を図ることと、両立支援等助成金の活用によりまして、男女共に、仕事と育児等を両立しやすい職場環境の整備を促してまいりました。

実績につきましては右下の欄にございますが、1月末現在で46件ということで前年同期比でも6件増加しております。この増加傾向は、しばらく続いている状況でございます。

続きまして、②の改正女性活躍推進法につきましても、令和4年に施行されております。

行動計画の策定・届出義務が101人以上の事業主に対しまして適用拡大されており、情報公表項目も拡充されたところです。行動計画の届出率は、下の欄の囲みのところにもありますように、早々に山梨県では100%を達成しております。目標値としましては、情報公表サイトの活用ということで70%ということにしております。1月末現在での実績は、48.8%となっております。ただ、3月末で計画期間の切れる業者が65社程ありまして、そちら全てに対しまして、現在、働きかけをしております。そういったところで、目標達成、もしくはかなり近づくという見込みでございます。

③の不妊治療と仕事の両立でございますが、こちらにつきましては、次世代の指針改正によりまして、プラスくるみん制度が創設されております。今年度は実績のとおり、くるみん認定2件ということでございましたが、プラスくるみん制度の認定についてはございませんでした。その他、不妊治療に関しまして、企業の導入や実施内容に応じた助成金等の活用も促しておりますので、ご活用を今後とも促してまいりたいと思っております。

次に15ページをご覧ください。15ページにつきましては同一労働同一賃金ということ

で、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保について、パートタイム・有期雇用労働法に基づく行政指導、働き方改革推進支援センターによる支援、非正規労働者の正社員化または処遇改善に取り組む企業を支援するキャリアアップ助成金の利用促進を進めております。

実績につきましては右の欄にございますが、働き方改革推進支援センターの推進状況ということで、こちらにつきましては、相談件数、それから訪問支援企業数、セミナー開催回数につきましては目標達成、または達成に見込みが立ってきたというところがございますが、訪問支援件数については、大変苦戦しているところがございます。これは、昨年度まで全国センターで実施していたものを、今年度から地方センターに移行したというもので、同一企業における複数回の継続支援の見込みを、ちょっと予定を下回ったということで引き続き働きかけを行うとともにこの点をきちんと分析しまして、今後活かしていくというふうに考えております。下の○が行政指導、私どもが行っている行政指導のところがございます。施行2年目ということで、法律の周知が進んだお陰で、助言等の率が下がっております。同一労働同一賃金につきましては、引き続き望ましい助言を行うというところと、それからセンターと連携いたしまして、事業主の皆様への支援を的確に図ってまいりたいと思っております。

続きまして23ページをご覧ください。こちらにつきましては、誰もが働きやすい職場づくりということで柔軟な働き方がしやすい雇用環境の整備というところで、良質なテレワークの推進を実施しております。(1)のところでございますが、テレワークの推進につきまして、ガイドラインを周知啓発しているところがございます。また、テレワークワンストップサービス事業の中で設置されましたテレワーク相談センターと連携いたしまして、同センターの利用の働きかけを行うとともに、山梨のセンターによる支援も実施しているところがございます。

3の助成金につきましては、人材確保助成金、テレワークコースの活用状況が今年度0件ということで、全国同様の傾向ではございますが、利用が少ない状況が続いているところがございます。新規が対象であるということとか、PCの端末が助成金の対象外になるなどの支給要件が、利用のネックとなっているということも伺っております。当該助成金の担当職員等が生産性向上を促す他の助成金も担当しております。そういう企業のニーズに向けた、生産性向上等の助成金につなげるような工夫をしているところがございます。

最後になりますが、30ページをご覧ください。総合的なハラスメント対策の実施でございます。改正労働施策総合推進法の施行に伴いまして、令和4年4月1日から全ての企業にパワーハラスメント防止対策が義務化されたということ踏まえまして、私どもといたしまして、集団指導等の実施や説明会を行うなどの事業主への周知を行ってまいりました。その件数が一番右下の欄に書いてあるとおり、昨年度を大幅に上回っているところがございます。

また、12月のハラスメント撲滅月間には、特別相談窓口も設置しまして、ハラスメント相談のあった事業主に対して、いただいた相談を端緒とした報告徴収等、いわゆる行政指導を速やかに行うということを実施しておりますし、ご相談者様の意向を踏まえまして、各種援助制度というものを活用した紛争解決のお手伝いも実施しているところござい

す。ハラスメントについては、②の就活ハラスメント、それから③のカスタマーハラスメント等、社会的に注目度の高いものも、まだまだたくさんございます。WEB サイト、明るい職場応援団の各種ツールの活用も促すなど、あらゆる機会を活用いたしまして、その周知啓発に今後とも努めたいと思っております。以上でございます。

【岡村労働基準部長】

労働基準部の業務についてご説明させていただきたいと思えます。

まずは 24 ページをご覧ください。

誰もが働きやすい職場づくり、安全で健康に働くことができる環境づくりということで、最初に(1)の長時間労働の抑制に向けた監督指導等の実施につきましてご説明いたします。

まず、各労働基準監督署では長時間労働の抑制や労働時間の適正な管理に向けまして、監督指導により各事業場の実態を確認するとともに、労働基準関係法令などの違反が認められた場合には、是正指導を行っております。

まず、上のブルーの表をご覧ください。これは各監督署で実施した監督指導結果をまとめた表になります。令和 5 年 1 月末までに、法定労働条件の履行確保を目的とした監督指導を 649 事業場に対して実施しておりまして、その内 533 事業場、82.1%に何らかの労働基準関係法令違反が認められたということでございます。その内、労働時間に関する違反が認められたものが 252 事業場、38.8%、それから割増賃金についての違反が認められたものが 173 事業場、26.7%となっております。また、労働時間の規制把握に関する指導を行ったものが、一番右の方ですが 129 事業場、19.9%となっております。

この青い表の記載の内、月 80 時間を超える時間外労働の実施が疑われるなど、長時間労働の疑いのある事業場に対する監督指導結果を抜き出してまとめたものが、この下のオレンジの表になります。これは長時間労働の疑いがある事業場を対象にしているということもありまして、労働時間についての法違反が認められた割合や労働時間の短縮指導を実施した割合は、上のブルーの表における割合よりも高い結果となっております。

長時間労働の抑制に向けたその他の取組としましては、労働基準監督署の窓口におきまして、36 協定の受付時に内容を確認するとともに、内容に不備が認められた場合には、必要な指導を行っているところでございます。

次に資料の 25 ページをご覧ください。昨年 11 月の過労死等防止啓発月間に合わせまして、過重労働解消キャンペーンを展開し、長時間労働が疑われる事業場に対して重点的な監督指導を実施するとともに、労使団体の皆様に対しまして、しわ寄せ防止を含めた長時間労働の削減等についての要請を行わせていただいております。

また、長時間労働の削減に積極的に取り組まれている企業、いわゆるベストプラクティス企業への労働局長による職場訪問を実施しまして、これにつきましても報道発表やホームページへの公開を行ったほか、11 月 29 日には過労死等防止対策推進シンポジウムを開催いたしました。

さらに、中小企業や時間外労働の上限規制の適用が猶予されている自動車運転手などにつきましましては、労働時間関係法令についての説明会などを実施しております。労働時間関

係等につきまして、今後の取組といたしましては監督指導の状況からみて、依然として労働時間についての法違反が見られることから、引き続き長時間労働が疑われる事業場に対して、監督指導を実施します。

また、現在はその適用が猶予されておりますが、令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用される医師、自動車運転者、建設業につきましては、適用まで残りあと1年少々となっておりますので、説明会を開催するなど必要な周知、支援を引き続き行ってまいります。

次に資料の26ページをご覧ください。ここからは死傷災害の防止、死傷災害の減少を目指した対策の推進についてでございます。

労働災害の防止に関しましては、2022年、令和4年ですが、こちらを最終年とする山梨第13次労働災害防止計画、以降、13次防と略させていただきますが、この13次防の推進によりまして、2018年から2022年までの5か年で計画的に労働災害の減少を図り、2017年、平成29年となりますが、こちらと比較しまして、最終年の死亡災害を5%以上減少させ5人以下にする。それから休業4日以上死傷者数を15%以上減少させる。689人以下にすることを目標に取り組んでまいりました。

労働災害発生状況のグラフということで、下の方にありますが、こちらのとおり、棒グラフで示した死亡災害は中長期的に見て順調に減少しまして、13次防の目標である5人以下を何とか達成することができました。

一方、折れ線で示した死傷災害は増加傾向にありまして、令和4年は推計値1,324人と、過去10年で最も多く発生しました。13次防の基準年であります2017年、つまり平成29年の726人をも上回る状況でありまして、この数値には新型コロナウイルス感染症の発生件数を含むとはいえ、13次防の目標値である689人の約2倍近い発生状況となっております。

続きまして、労働災害減少に向けて行った取組につきまして、簡潔に説明したいと思います。

27ページをご覧ください。まず、全業種に対する対策としまして、5月末日現在においても、労働災害の増加に歯止めがかかっていなかったという状況に鑑み、この7月、管内の労働災害防止団体等に対しまして、労働災害防止の取組のより一層の強化について、緊急要請を行わせていただいております。また、近年行っているところですが、労働災害の中で最も多い転倒災害の防止対策ということで、特に高年齢労働者の労働災害防止対策、熱中症対策といったところで、事業場における各取組につきまして、指導、周知を図ったところでございます。さらに、テレビとかでもご覧になった方もおありかと思いますが、安全週間及び年末年始には、災防団体等を通じて、事業場における災害防止対策の一層の取組促進等について周知するとともに、労働局長による建設現場の安全パトロールを実施しております。

それから、新型コロナウイルス感染症につきましても、感染拡大防止の周知指導を行ったところでございます。

続きまして、28ページをご覧ください。これ以降ページごとですが、業種別の安全対策の推進状況について説明します。

まず小売業、社会福祉施設などの第三次産業につきましては、先ほど少し触れましたが、転倒災害、腰痛といったいわゆる行動災害がかなり増えているところでして、その行動災害の防止につきまして、管内企業の自主的な安全衛生活動を支援し、災害防止の気運の醸成を図るため、SAFE 協議会というのを設置しまして、第 1 回目の会議を 10 月に、第 2 回目の会議を 3 月 3 日に開催したところでございます。

その他、陸上貨物運送業、それから建設業です。こういった業種につきましても、それぞれ取組を行っているところでございます。

それから、各労働基準監督署による建設現場や店社への監督個別指導を実施しております。

次に 29 ページをご覧ください。こちらも引き続き、前ページに続きまして、建設業についての対策ですが、安全週間及び年末年始無災害運動の一つとして、安全パトロールを実施しているところでございます。

次に製造業につきましては、県内の工業団地工業会や協同組合に対しまして、労働災害防止対策についての関係資料を送付するなどして、労働災害防止に対する意識の高揚を図りました。

最後に林業でございますが、チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドラインなど、林業の安全対策の推進についての留意事項について、関係行政機関、関係団体、事業者などに対して、資料送付や集団指導により周知を図ったところでございます。

以上のとおり、労働災害防止の取り組みをここまで推進してまいりましたが、最初に申し上げましたとおり、13 次防の推進の結果、死亡災害は目標を何とか達成できたところでございますが、死傷災害につきましては目標値 689 人を大きく上回る発生状況となりまして、残念ながら目標は達成できなかったというところでございます。

引き続き、13 次防の推進結果を分析した上で、令和 5 年を初年度とする山梨第 14 次労働災害防止計画を策定しまして、労働災害の減少を目指して、一層の労働災害防止についての対策を推進してまいりたいと思います。

次に 31 ページをご覧ください。これは、治療と仕事の両立支援についての説明となります。治療と仕事の両立支援、こちらご存じかと思いますが、労働者が長期間の治療を要する疾病、癌とかいろいろありますが、そういった疾病に罹患された時に安心して治療を受けながら仕事を続けられること、あるいは治療のため一時的に仕事を休んでも、治癒後に復職ができるように、企業と医療機関と支援機関が一丸となって支援する仕組みの事業でございます。こちらにつきましていろいろ記載しており、読み上げは省略させていただきますが、この制度につきまして周知、広報、利用勧奨と、いろいろ行っているところでございます。

その他ですが、災害防止関係団体、労使団体、関係行政機関、県内医療機関、医師会などに対しまして、両立支援についてのポスター等を送付しまして、制度周知の依頼を差し上げているところでございます。それから、山梨県長期療養労働者支援担当専門家会議、県内の有識者であったり、労使団体の方を参集させていただき、この会議を 3 月に開催する予定と書いておりますが、こちらについては昨日開催したところでして、連合の窪田会長

をはじめ、たくさんの方に忌憚のないご意見を頂戴いただいたところでございます。

令和5年度は、引き続きましてガイドラインなどの周知啓発、両立支援コーディネーター養成研修の受講奨励などを図っていくとともに、山梨県長期療養労働者支援担当専門家会議、こちらの構成機関の取組を相互に周知協力するなど、取組の効果的な連携と一層の促進を図ってまいります。

最後に、資料の32ページをご覧ください。その他の進捗状況としまして、最低賃金制度の適切な運営などにつきまして書かせていただいているものでございまして、説明をさせていただきます。

県内の全ての業種に適用される山梨県最低賃金につきましては、前年度の額の866円から898円へと、過去最大のプラス32円の上げ幅となっております、これは昨年10月20日に発効しているところでございます。

また、特定の業種にのみ適用される最低賃金として、いわゆる特定最賃ですが、電子部品などの業種、それから自動車関連の製造業、この2つの最低賃金がありますが、電気につきましては、プラス25円の時間給959円、自動車につきましては、プラス23円の時間給961円にそれぞれ改定し、いずれも昨年12月に発効しております。これら改定した最低賃金額につきましては、使用者団体、労働者団体、地方公共団体、教育機関、大型商業施設などにポスターやリーフレットなどを送付しまして、また、各団体、自治体等の広報誌への掲載依頼を行うなどして、周知を図っているところでございます。そのうち、自治体の広報誌への掲載につきましては、全ての自治体で実施いただいたところでございます。

また、事業場内最低賃金、各事業場内における最低賃金の引上げに向けた生産性向上に取り組む企業への支援策でございます。いわゆる業務改善助成金、こちらにつきましても、改定最低賃金周知時、要は最低賃金を周知する時の他に本年度において2度行われました制度拡充などがありましたので、こういったことにつきまして、様々な機会を捉えて周知に取り組みました。それから、改定されました最低賃金の履行確保につきましては、第4四半期に管下の各労働基準監督署におきまして、最低賃金を重点とする監督指導を実施し、違反が認められた事業場につきましては、しっかりと是正させているところでございます。今後も引き続き、最低賃金の周知や監督指導の実施などによりまして、最低賃金制度の適切な運営を図ってまいりたいと思います。

最後に、先ほど冒頭に申し上げるところだったのですが、日頃、皆様には労働基準行政の的確な推進につきまして、ご協力いただきましてありがとうございます。これで私の説明を終わりたいと思います。労働基準部の業務のところでご説明させていただきたいと思います。まずは24ページをご覧ください。ありがとうございます。

誰もが働きやすい職場づくり、安全で健康に働くことができる環境づくりということで、まず最初に(1)の長時間労働の抑制に向けた監督指導等の実施につきましてご説明いたします。

まず、各労働基準監督署では長時間労働の抑制や労働時間の適正な管理に向けまして、監督指導により各事業場の実態を確認するとともに、労働基準関係法令などの違反が認められた場合には、是正指導を行っております。

まず、上のブルーの表をご覧ください。これは各監督署で実施した監督指導結果をまとめた表になります。令和5年1月末までに、法定労働条件の履行確保を目的とした監督指導を649事業場に対して実施しておりまして、その内533事業場、82.1%に何らかの労働基準関係法令違反が認められたということでございます。その内、労働時間に関する違反が認められたものが252事業場、38.8%、それから割増賃金についての違反が認められたものが173事業場、26.7%となっております。また、労働時間の規制把握に関する指導を行ったものが、一番右の方ですが129事業場、19.9%となっております。

この青い表の記載の内、月80時間を超える時間外労働の実施が疑われるなど、長時間労働の疑いのある事業場に対する監督指導結果を抜き出してまとめたものが、この下のオレンジの表になります。これは長時間労働の疑いがある事業場を対象にしているということもありまして、労働時間についての法違反が認められた割合や労働時間の短縮指導を実施した割合は、上のブルーの表における割合よりも高い結果となっております。

長時間労働の抑制に向けたその他の取組としましては、労働基準監督署の窓口におきまして、36協定の受付時に内容を確認するとともに、内容に不備が認められた場合には、必要な指導を行っているところでございます。

次に資料の25ページをご覧ください。昨年11月の過労死等防止啓発月間に合わせまして、過重労働解消キャンペーンを展開し、長時間労働が疑われる事業場に対して重点的な監督指導を実施するとともに、労使団体の皆様に対しまして、しわ寄せ防止を含めた長時間労働の削減等についての要請を行わせていただいております。

また、長時間労働の削減に積極的に取り組まれている企業、いわゆるベストプラクティス企業への労働局長による職場訪問を実施しまして、これにつきましても報道発表やホームページへの公開を行ったほか、11月29日には過労死等防止対策推進シンポジウムを開催いたしました。

さらに、中小企業や時間外労働の上限規制の適用が猶予されている自動車運転手などにつきましましては、労働時間関係法令についての説明会などを実施しております。労働時間関係等につきましまして、今後の取組といたしましては監督指導の状況から、依然として労働時間についての法違反が見られることから、引き続き長時間労働が疑われる事業場に対して、監督指導を実施します。

また、現在はその適用が猶予されておりますが、令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用される医師、自動車運転者、建設業につきましましては、適用まで残りあと1年少々となっておりますので、説明会を開催するなど必要な周知、支援を引き続き行ってまいります。

次に資料の26ページをご覧ください。ここからは死傷災害の防止、死傷災害の減少を目指した対策の推進についてでございます。

労働災害の防止に関しましては、2022年、令和4年こちらを最終年とします。山梨第13次労働災害防止計画、こちら13次防と略させていただきますが、この13次防の推進によりまして、2018年から2022年の5か年で計画的に労働災害の減少を図り、2017年、平成29年こちらと比較しまして、最終年の死亡災害を5%以上減少させ5人以下にする。それ

から休業 4 日以上の死傷者数を 15%以上減少させる。689 人以下にすることを目標に取り組んでまいりました。

労働災害発生状況のグラフということで、下の方にありますが、こちらのとおり、棒グラフで示した死亡災害は中長期的に見て順調に減少しまして、13 次防の目標である 5 人以下を何とか達成することができました。

一方、折れ線で示した死傷災害は増加傾向にありまして、令和 4 年は推計値 1,324 人と、過去 10 年で最も多く発生しました。13 次防の基準年であります 2017 年、平成 29 年の 726 人をも上回る状況でありまして、この数値には新型コロナウイルス感染症の発生件数を含むとはいえ、13 次防の目標値である 689 人の約 2 倍近い発生状況となっています。

続きまして、労働災害減少に向けて行った取組につきまして、簡潔に説明したいと思います。

27 ページをご覧ください。まず、業種ごとという前に全業種に対する対策としまして、まず 5 月末日現在においても、労働災害の増加に歯止めがかかっていなかったという状況に鑑みまして、この 7 月におきまして、管内の労働災害防止団体等に対しまして、労働災害防止の取組のより一層の強化について、緊急要請を行わせていただいております。また、近年行われているところですが、災害の中で最も多い転倒災害防止対策ということで、特に高年齢労働者の労働災害防止対策、熱中症対策といったところで、事業場における各取組につきまして、指導、周知を図ったところがございます。さらに、テレビとかでもご覧になった方もおありかと思いますが、安全週間及び年末年始には、災防団体等を通じて、事業場における災害防止対策の一層の取組促進等について周知するとともに、労働局長による建設現場の安全パトロールを実施しております。

それから、新型コロナウイルス感染症につきましても、感染拡大防止の周知指導を行ったところがございます。

続きまして、28 ページをご覧ください。これ以降ページごとですが、業種別対策の推進状況について説明します。

まず小売業、社会福祉施設などの第三次産業につきましては、先ほど少し触れましたが、転倒災害、腰痛といったいわゆる行動災害がかなり増えているところがございます。その行動災害の防止につきまして、管内企業の自主的な安全衛生活動を支援しまして、災害防止の気運の醸成を図るため、SAFE 協議会というのを設置しまして、第 1 回目の会議を 10 月に行い、第 2 回目の会議を 3 月 3 日に開催したところがございます。

その他、陸上貨物運送業、それから建設業です。こういった業種につきましても、それぞれ取組を行っているところがございます。

それから、各労働基準監督署による建設現場や店社への監督個別指導を実施しております。

次に 29 ページをご覧ください。こちらも引き続き、前ページに続きまして、建設業についての対策ですが、安全週間及び年末年始無災害運動の一つとして、安全パトロールを実施しているところがございます。

次に製造業につきましては、県内の工業団地工業会や協同組合に対しまして、労働災害

防止対策についての関係資料を送付するなどして、労働災害防止に対する意識の高揚を図りました。

最後に林業でございますが、チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドラインなど、林業の安全対策の推進についての留意事項について、関係行政機関、関係団体、事業者などに対して、資料送付や集団指導により周知を図ったところでございます。

以上のとおり、労働災害防止の取り組みをここまで推進してまいりましたが、最初に申し上げましたとおり、13次防の推進の結果、死亡災害は目標を何とか達成できたところでございますが、死傷災害につきましては目標値 689 人を大きく上回る発生状況となりまして、残念ながら目標は達成できなかったというところでございます。

引き続きまして、13次防の推進結果を分析した上で、令和5年度を初年度とする山梨第14次労働災害防止計画を策定しまして、労働災害の減少を目指して、一層の労働災害防止についての対策を推進してまいりたいと思います。

次に 31 ページをご覧ください。これは、治療と仕事の両立支援につきましても説明となります。治療と仕事の両立支援、こちらご存じかと思いますが、労働者が長期間の治療を要する疾病、癌とかいろいろありますが、そういう疾病に罹患された時に安心して治療を受けながら仕事を続けられること、あるいは治療のため一時的に仕事を休んでも、治癒後に復職ができるように、企業と医療機関と支援機関が一丸となって支援する仕組みの事業でございます。こちらにつきましてもいろいろ記載しておりますが、読み上げるのは省略させていただきますが、この制度とか、そういう仕組みにつきまして周知、広報、利用勧奨といろいろ行っているところでございます。

その他ですが、災害防止関係団体、労使団体、関係行政機関、県内医療機関、医師会などに対しまして、両立支援についてのポスター等を送付しまして、制度周知の依頼を差し上げているところでございます。それから、山梨県長期療養労働者支援担当専門家会議、県内の有識者の方であったり、労使団体の方を参集させていただきまして、この会議を3月に開催する予定と書いておりますが、こちらについては昨日開催したところでありまして、連合の窪田会長をはじめまして、たくさんの方に忌憚のないご意見を頂戴いただいたところでございます。

令和5年度は、引き続きましてガイドラインなどの周知啓発、両立支援コーディネーター養成研修の受講勧奨などを図っていくとともに、山梨県長期療養労働者支援担当専門家会議、こちらの構成機関の取組を相互に周知協力するなど、取組の効果的な連携と一層の促進を図ってまいります。

最後に、資料の 32 ページをご覧ください。その他の進捗状況としまして、最低賃金制度の適切な運営などにつきまして書かせていただいているものでございまして、説明をさせていただきます。

県内の全ての業種に適用される山梨県最低賃金につきましては、前年度の額の 866 円から 898 円へと、過去最大のプラス 32 円の上げ幅となっております。これは昨年 10 月 20 日に発効しているところでございます。

また、特定の業種にのみ適用される最低賃金として、いわゆる特定最賃ですが、電子部

品などの業種、それから自動車関連の製造業、この2つの最低賃金がありますが、電気の方につきましては、プラス25円の時間給959円、自動車の方につきましては、プラス23円の時間給961円にそれぞれ改正しまして、いずれも昨年12月に発効しております。これら改正した最低賃金額につきましては、使用者団体、労働者団体、地方公共団体、教育機関、大型商業施設などにポスターやリーフレットなどを送付しまして、また、各団体、自治体等の広報誌への掲載依頼を行うなどして、周知を図っているところでございます。その内、自治体の広報誌への掲載につきましては、全ての自治体で実施いただいたところでございます。

また、事業場内最低賃金、各事業場内における最低賃金の引上げに向けた生産性向上に取り組む企業への支援策でございます。いわゆる業務改善助成金、こちらにつきましても、改定最低賃金周知時、要は最低賃金を周知する時の他に本年度において2度行われました制度拡充などがありましたので、こういったことにつきまして、様々な機会を捉えて周知に取り組みました。それから、改正されました最低賃金の履行確保につきましては、第4四半期に管下の山梨県内の各労働基準監督署におきまして、最低賃金を重点とする監督指導を実施し、違反が認められた事業場につきましては、しっかりと是正させているところでございます。今後も引き続き、最低賃金の周知や監督指導の実施などによりまして、最低賃金制度の適切な運営を図ってまいりたいと思います。

最後に、先ほど冒頭に申し上げるところだったのですが、日頃、皆様には労働基準行政の的確な推進につきまして、ご協力いただきましてありがとうございます。これで私の説明を終わりたいと思います。

【小澤会長】

引き続き、議題3について説明をお願いいたします。

【福原総務部長】

総務部長の福原でございます。本日、お集まりの皆様におかれましては、お忙しい中、当行政に関わるこのような場にお集まりいただき、またこのように貴重な時間をいただきましたことを、この場をお借りしまして心より御礼申し上げます。着座にて失礼いたします。

私の方からは令和5年度、山梨労働局の行政運営方針について、特に重点施策、こちらについて資料4において私の方から、ただいま各部室長から令和4年度の方でもご説明をさせていただいたところですが、新たに令和5年度こちらの内容について一括して、ご説明をさせていただきたいと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

最初に、2ページ目の「重点施策I」をご覧ください。

最低賃金・賃金引き上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援についての現状と課題についてですが、最低賃金については、令和4年6月7日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2022」において、できる限り早期に全国加重平均が1,000円以上となることを目指すとされており、事業再構築・生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細やかな支援や取引適正化等、中小企業へのきめ細やかな基本的な方針が示されたところです。

令和5年度に実施するとして、「最低賃金・賃金引上げのために生産性向上に取り組む企業への支援」と「監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底」の2点です。

まず、最低賃金・賃金の引上げには、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であり、業務改善助成金の充実により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引き上げを支援することとしております。

あわせて、監督署において、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の賃金情報や取組の好事例等が分かる資料を提供し、賃金引き上げへの支援等を行います。

また、日本政策金融公庫による働き方改革推進支援金についても併せて活用していただくよう、引き続き周知を図ります。

さらに、山梨労働局が委託して実施する「山梨働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口においても、生産性向上等に取り組む事業者等に対して支援を行ってまいります。

つづいてP2の左側「1現状と課題」をご覧ください。

記載のとおり、最低賃金額については、R4.6.7付け閣議決定により、「できる限り早期に全国加重平均が1000円以上となることを目指す」とされているところであるが、令和4年度については、山梨地方最低賃金審議会において山梨県内の雇用・経済状況を踏まえた審議が行われた結果、山梨県内の最低賃金については、ご承知のとおり時間額898円となり、前年度と比較して+32円の増額となった。また、特定最低賃金についても記載のとおりであり、それぞれ大幅な増額となっています。

資料2ページ右側の 令和5年度に実施することをご覧ください。

最低賃金制度について、令和5年度に実施することとしては、(1)のとおり、「山梨地方最低賃金審議会の円滑な運営」を図ることが挙げられる。ご覧のとおり、最低賃金の改定については経済動向、山梨県内における地域の実情や山梨地方最低賃金審議会の審議状況などを踏まえつつ、本省の賃金課と連携を図りながら、充実した審議が尽くせるようにしていく予定でございます。

また、(2)のとおり、改定最低賃金額の周知については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を経た周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導を行ってまいります。

つづいて資料4の(5~6P)の説明になります。

1 個人の主体的なキャリア形成の促進については、2の(1)地域のニーズに対応した職業訓練の設定として、山梨県地域職業能力開発促進協議会の開催、(2)デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援として、デジタル分野の訓練設定、次のページになりまして、(3)雇用維持及び在籍型出向の取組への支援、(4)企業における従業員教育や学び直しの支援として、人材開発支援助成金(人への投資促進コース)の活用促進などを引き続き取り組んでいきます。

続いて資料7ページの「Ⅲ安心して挑戦できる労働市場の創造」ですが、次の資料8ページをご覧ください。

1 賃金上昇を伴う労働移動の支援について、

(1) 就職困難者の賃上げを伴う労働移動等の推進として、雇い入れ助成金です、特定求職者雇用開発助成金(成長分野等人材確保・育成コース)、労働移動支援助成金(早期雇入れ支援コース)、中途採用等支援助成金(中途採用拡大コース)について、雇い入れに伴い賃金を上昇させた場合に高額助成を行うこととしており、活用促進を図ってまいります。

また、(2) 地域雇用の課題に対応し良質な雇用の実現を図る地方自治体等の取組等の支援として、一体的実施施設の運営や雇用対策協定についても引き続き締結を進めてまいります。

次の資料9ページ、2の継続的なキャリアサポート・就職支援(9~10P)ですが、

9ページ右の(1)ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進については、引き続き求人者マイページによる求人受理などを推進するとともに、各種SNSを使ってより幅広い層に情報発信を行っていきます。また、人材確保対策として(2)人材確保対策コーナーでの支援等も引き続き実施してまいります。

次の10ページになりますが、(4)就職支援ナビゲーターによる担当者制支援、(5)公的職業訓練による再就職支援、(6)地方自治体と連携した生活困窮者に対する就労支援も引き続き取り組んでまいります。

続いて資料の11ページの「IV多様な人材の活躍促進」についてですが、次の12ページをご覧ください。

1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進については、(1)法律の履行確保と仕事との両立支援の現状と課題について、女性活躍推進をより一層進め、誰もが働きやすい就業環境を整備するため、常時雇用する労働者数301人以上の事業主について男女の賃金の差異の公表が必須項目となった「女性活躍推進法」及び「男女雇用機会均等法」の履行確保を図るとともに、男女の賃金の差異の情報公表を契機とした女性活躍推進法の取り組みの促進を進める必要があります。

また、少子高齢化が急速に進展する中で、出産、育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女とも仕事と育児等を両立できる社会を実現することが重要な課題となっています。

なお、男性の育児休業取得率は近年上昇しているものの、女性と比較すると依然として低い水準であり、令和7年までに男性の育児休業取得率を30%とする政府目標の達成に向けて、更なる取組の強化が必要であります。

男性の育児休業取得率は、全国が令和3年度雇用均等基本調査で13.97%でしたが、山梨県は平成30年度山梨県労働者就業実態調査で4.7%と調査時点は違うものの低調であります。

このような状況を踏まえ、改正育児・介護休業法の周知徹底と履行確保により、仕事と育児・介護の両立支援の取組を促進する必要があるといえます。

そこで、令和5年度は、計画的な報告徴収の実施と法違反を確認した場合の的確な行政指導の実施をおこなうこととしております。

さらに、男女の賃金の差異に係る情報公表の場として、「女性の活躍推進企業データベース」の活用を勧奨することとしております。

男性が育児休業をしやすい環境の整備に向けた企業の取組支援として、育児・介護休業法の周知を図るとともに、労働者からの相談で権利侵害や不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対し、報告徴収による是正指導を適切に行い法の履行確保を図ることとし

ている。

また、両立支援等助成金の活用促進を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境を図ることや、「くるみん」などの認定基準について広く周知し、認定の取得促進に向けた働きかけを積極的に行います。

なお、不妊治療と仕事の両立についても、「くるみんプラス」の周知により、認定促進を図ることとしております。

引き続き、不妊治療と仕事の両立のために利用できる特別休暇制度の導入等に関する各種助成金、導入マニュアルやハンドブックを活用した周知啓発と相談への支援を行ってまいります。

続いて次の13ページですが、1 女性の活躍・男性の育児休業取得の促進につきましては、(2) マザーズコーナー等による子育て中の女性等に対する就職支援として、甲府所のマザーズコーナーについて、引き続き SNS での情報発信も活用しながら就職支援に取り組んでいきます。

続いて次の14ページです。

2 同一労働同一賃金等の雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等については、パートタイム・有期雇用労働法が令和3年4月から全面適用になり、引き続き雇用形態に関わらない公正な待遇いわゆる同一労働同一賃金の確保に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員転換、派遣労働者を含めた均等・均衡待遇についての履行確保を強力に押し進めていく必要があります。

また、無期転換ルールについて、労使双方に対する認知度向上も求められています。

令和5年度は、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善を行う企業への支援を行うこととしており、労働基準監督署と連携することにより、雇用環境・均等室は、提供された情報に基づき、報告徴収を実施し、正社員と短時間・有期の雇用労働者との間の不合理な待遇差等を確認した場合には、是正指導を行う他、望ましい雇用管理の改善等の助言を行うこととしております。

引き続き、山梨働き方改革推進支援センターの支援に繋げていくほか、非正規労働者の正社員化や処遇改善に取り組んだ事業主に対して、キャリアアップ助成金による支援も行っておりますので、それらの周知を図ってまいります。

また、無期転換ルールの円滑な運用についても、無期転換申込権が発生する契約更新時における労働基準法に基づく労働条件明示の明示事項に、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を追加する省令改正が令和6年4月に施行されることを始めとする無期転換ルールの円滑な運用のための制度見直し等について周知・啓発を図ってまいります。

次は資料の15から17ページに記載しております、

3 新規学卒者・フリーター等・就職氷河期世代の就職支援についてですが、15ページ(1) 新規学卒者への就職支援、16ページ(2) フリーター等への就職支援、17ページの(3) 就職氷河期世代への活躍支援についても引き続きしっかりと取り組んでいきたいと考えております。

特に氷河期世代の支援について、今年度までを3年間を集中的取組期間としていましたが、さらに来年度から「第二ステージ」となりますので、引き続き取り組んでまいりたいと思いま

す。

続いて資料18ページから20ページについて説明させていただきます。

18ページの4 高齢者・障害者・外国人に対する就労・就職支援につきましては、高齢者、外国人は今年度までは重点施策とされておりませんでした。令和5年度から加えられました。(1) 高齢者の就労・社会参加の促進について、少子高齢化が進み、労働力人口が減少する中で重要な取組です。山梨労働局は(2)の生涯現役窓口におけるマッチング支援の実績が全国トップであり、引き続き取り組んでいきます。

次の19ページの(2) 障害者の就労促進については、(先ほど安定部長からの説明にあったとおり) 県内の障害者の実雇用率は全国平均に及んでいない状況であり、引き続き中小企業を中心に支援に取り組んでまいります。

また、次の20ページでございます(3) 外国人に対する支援については、グラフにあるとおり、令和4年10月時点の外国人労働者数が山梨県で初の1万人を突破したところであり、こちらも必要な支援を行っていききたいと思います。

次に資料22ページをご覧ください。重点施策V多様な選択を力強く支える環境整備についてですが、まず、1の柔軟な働き方がしやすい環境整備については、ウイズコロナ・ポストコロナの「新しい働き方」としてテレワークが広がっており、ICT(情報通信技術)を活用した働き方として、雇用に限らず、フリーランスや、副業・兼業での働き方が広がる可能性が指摘されております。

このため、このような働き方がしやすい環境を整備する必要があります。

令和5年度は、引き続き、各種ガイドラインについて、様々な機会を捉えて周知を図ることとしています。

また、テレワーク相談については、「労務管理」と「情通信技術」の活用の双方についてワンストップで相談できる窓口を設置している「テレワーク相談センター」の紹介や周知などの連携を図ることとしています。

引き続き、山梨働き方改革推進支援センターによる支援の実施や「人材確保等助成金(テレワークコース)」や「働き方改革推進支援助成金」の活用による事業主支援も実施してまいります。

続いて23ページの安全で健康に働くことができる環境づくりについてです。

(1) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止についてですが、1の現状と課題の表にありますとおり、令和4年12月末までにおける監督指導の状況については、実施事業場数634件のうち、法違反事業場数は523件、82.5%となっており、法違反のうち違法な時間外労働については244件、38.5%、割増賃金未払いについては169件、26.7%となっている。これらのうち、長時間労働の疑いのある事業場に対する監督指導については、実施事業場数417件であり、423件、77.7%が法違反事業場となっております。

この結果に基づきますと、依然として違法な時間外労働や長時間労働が認められることから、監督指導や監督署窓口における36協定届の確認・指導により、長時間労働の抑制及び健康障害の防止を図る必要があります。

また、令和6年4月から時間外労働の上限規制の適用対象となる医師、自動車運転者、建設

業について、労働時間の短縮に向けた各種の支援を図る必要があるとしています。

資料23ページ右側にあります2の「令和5年度に実施すること」についてですが、これらを受け、令和5年度に実施することとして、(1) 監督指導等の実施ということで、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月80時間を超えていると考えられる事業場等に対する監督指導のほか、○(マル)の2つ目のとおり、親会社の下請法違反が疑われる場合における、中小企業庁等への通報の徹底や、監督署窓口での36協定届の確認・指導などを行ってまいります。

また、働き方改革の実現に向け、(2)のとおり、令和6年4月から適用される医師、自動車運転者、建設業といった上限規制適用猶予業種等への対応として、各種相談・支援や説明会を行うほか、自動車運転者の長時間労働の是正のための発・着荷主等に対する要請の実施や、医師への対応上ポイントとなります、宿日直許可申請等に対する医療機関からの相談への懇切丁寧な対応を行ってまいります。

続いて24ページの説明に入ります。

(2) 死傷災害の減少を目指した対策の推進及び迅速・的確な労災補償については、1の現状と課題として、令和4年度の労働災害発生状況について、死亡災害は(令和30年から令和4年までの5年間の計画である)「第13次労働災害防止計画」、いわゆる13次防の目標である死亡者数5人以下を達成したものの、休業4日以上を対象とする死傷災害全体では、1,324件となっています。これは、13次防期間中で最多数であり、新型コロナウイルスによるものを除いても増加傾向となっております。

事故の型を見ると、業種別では第三次災害が6割を占めており、事故の型としては、最も多い「転倒」や「動作の反動・無理な動作(腰痛等)」など、労働者の作業行動に起因する「行動災害」が3割を占めています。

ちなみに、労働災害の発生状況については、主な業種としては、道路貨物運送業、建設業、製造業、第三次産業といったところが多く、災害発生原因については、多くの業種において、転倒災害などが多発しています。

また、一番下に記載のとおり、年代別の被災労働者については、50歳代が最も多く、続いて60歳代となっており、高齢労働者の労働災害が増加しております。

24ページ右側をご覧ください。「2の令和5年度に実施することについてですが、第13次防の結果を受け、令和5年度から始まる第14次労働災害防止計画、いわゆる14次防においては、記載のとおり労働災害防止計画を推進していくこととしており、ここでは労働災害防止対策の推進について、災害発生件数の多い業種についての災害防止対策を記載しています。また、記載のほか、企業の自主的な安全衛生管理活動の推進を行ってまいります。

また、他に特筆すべきこととして、エの第三次産業においてですが、記載のとおり、小売業や介護施設における転倒災害や腰痛などの、いわゆる「行動災害」を防止するという観点から、山梨労働局においても「SAFE協議会」を運営しているところです。

さらに、②にあるとおり、近年、特に増加傾向にある高年齢労働者(等)の労働災害防止対策の推進についても注力していきたいと考えております。

なお、①の「第三次産業」の欄にも「企業の自主的な安全衛生管理活動の導入支援」といった記載があるとおり、第14次防では「事業者の自発的な安全対策への取り組み」といったこ

とを求めていく方向性を打ち出しております。

また、これまで説明しました長時間労働や、労働災害の増加傾向等とも関連する話ではあるが、一番下の○(マル)のとおり、労災保険給付の迅速・適正な処理についても注力していきたいと思っております。

ご承知のとおり、昨今、脳・心臓疾患や精神障害事案といった「過労死等事案」、「石綿(いわゆるアスベスト関連)事案」や、新型コロナ感染症などをはじめとする労災請求については、いま申し上げた疾患名の事案などを中心に、メディア等における関心も非常に高く、また、被災労働者への補償という観点からも、引き続き、迅速、的確な労災認定を行ってまいりたいと考えております。

最後に、次の資料25ページ、2の安全で健康に働くことができる環境づくりについてですが、(3)総合的なハラスメント対策推進について、職場におけるハラスメントは、働く人の能力の発揮の妨げになります。

民事上の個別紛争相談件数でも、いじめ嫌がらせの相談が最も多くなっております。

このため、労働施策推進法及び男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に基づくパワハラ、セクハラ及びマタハラの防止措置義務の履行確保を徹底するなど、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する必要があります。

令和5年度の実施事項につきましては、職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保を図ることとしております。

引き続き、事業主に対する周知啓発の実施とともに、相談への的確な対応により、企業指導や援助を行ってまいります。

その他、就活セクハラやカスタマーハラスメントなど多様化するハラスメントに対しても、本省の委託事業の「あかるい職場応援団」などの周知を図り、利用を促進してまいります。

以上駆け足のご説明となり、お聞き苦しい点もあったかもしれませんが、山梨労働局では、令和5年度につきましても、只今ご説明させていただきましたとおり、各種施策について、尽力してまいりますので、どうかみなさまにおかれましても、引き続き、ご指導、ご協力のほど、よろしくお願いいたします。

私からの説明は以上です、本日はどうぞよろしくお願いいたします。

【小澤会長】

はい、委員の方からは事前に質問等はないと聞いておりますので、今日の委員の皆様からのご意見や、ご質問を受けることにいたします。

先ほども言いましたが、挙手をしたうえで名前を述べて質問ご意見をお願いいたします。どなたかございますか。はい。

【遠藤委員】

すみません、使用者側代表の遠藤と申します。

本日いろいろとご説明いただきましてありがとうございます。冒頭に、局長さんの方から有効求人倍率1.45倍というお話がありましたが、それから、ハローワークさんの方か

ら就業状況のお話もありました。私たちも今、採用ということを考えると非常に厳しいなという状況を実際にやってみて認識をしているわけですが、一つ可能であれば教えていただきたいのは、ハローワークさんでの求職者の状況というのが、今どういう状況にあるのか。増えているのか減っているのかとか、あるいはこういう職種は比較的多いとか、というようなことを、教えていただければと思います。

【安井職業安定部長】

ありがとうございます。職業安定部長の安井でございます。毎月、労働市場の状況を公表させていただいております。それに基づいて若干ご説明をさせていただければと思います。実は、求職者全体につきましては新規求職者数が10月以降、10、11、12と減少傾向にはあったのですが、1月に入りまして若干増をしてきているという状況でございます。どのような区分の求職者の方が増えているかといいますと、1月時点では在職中の求職者の方が増えていたり、離職者の中でも自己都合でお辞めになった方が増えているということでございます。逆に、事業主都合で辞められた方というのは、減少しているという状況でございます。特に事業主都合で辞められた方というのは、もうここ1年近くずっと減少を続けているという状況でございます。内訳としては、その今、働いている仕事よりもより良い条件を求めてお仕事を探されている方が増えている。という状況になっているところでございます。

【遠藤委員】

はい、ありがとうございます。仕事の種類といいたいでしょうか、そういったところは、なかなか把握は難しいですかね。

【安井職業安定部長】

職種で見ますと、求職者数が一番多いのが、やはり事務的な職業を探されている方が一番多くなっておりまして、続いて生産工程で働かれているような方が多く含まれているところでございます。求人倍率で見ますと、事務の職業の方が、一番倍率が低いという状況になっておりまして、逆に求人は多いんだけど、求職者の方が不足しているというのは保安の関係の職業であったり、建設の関係の職業の方は、求人に対して少なく、求人倍率が高くなっているという状況でございます。

【遠藤委員】

はい、ありがとうございます。もう1点伺いたいんですけども、トライアル雇用というのがあったかと思えます。まだ数としては、利用数としては少ないのかなと思っておりますが、こちらもやっぱり職種としては、どういったものが多いのかというところが、もしお聞かせいただければと思います。

【安井職業安定部長】

こちらのトライアルの内訳としては、申し訳ありません。今、若干内訳を把握していないところがございます。

【遠藤委員】

はい、分かりました。
ありがとうございます。

【小澤会長】

よろしいですか。

【遠藤委員】

はい、大丈夫です。

【小澤会長】

ほかにもございますか。

【河内委員】

はい。

【小澤会長】

はい、河内委員どうぞ。

【河内委員】

いろいろとご説明ありがとうございます。使用者側委員の商工会議連合会の河内と申します。ちょっと細かいところで気になったことが、1点だけあるんですが、女性の活躍で男性の育児休業取得促進のページの12ページのところですが、政府の令和3年度のパーセンテージが出ているんですが、山梨県は低調だといって4.7%ですが、平成30年度のグラフというか調査だと思うんですが、これは何か全然調査とかそういうのがなかったのか、ちょっと教えていただければなと思って、もう少しパーセンテージが上がっているのかなっていうふうに思いましたので、お聞きしたいなと思います。

【上野雇用環境・均等室長】

すみません、ご質問ありがとうございます。確かにおっしゃるとおり、ちょっと年数、調査年が離れておりまして大変申し訳ありません。

まず、国の令和3年度の雇用均等基本調査は、最新版ということになります。これは厚生労働省の方で委託しまして、毎年調査をしております、それにテーマは3年ごとに変わるんですけど、育児休業の取得率については毎年付帯調査でやっております。

県の方の調査につきましては、統計法上の関係で先ほどの全国ベースでやっている雇用

均等基本調査の定款を作れないということになっておりまして、各県の調査を引用させていただいておりますので同様の比較ができるものは、これが最新ということで、いろんなところにお伺いしていこうかなと思っております。

【河内委員】

はい、ありがとうございました。

【小澤会長】

よろしいですか。

はい、ほかにございますか。はいどうぞ。

【窪田委員】

2点ほど確認含めてお願いしたいんですけども、12ページの令和7年度までに、男性の育児休業取得率を30%とする政府の目標。全国平均より山梨が3分の1ぐらい低いですが、これを目標に追いつくためには、まず各事業の中で就業規則の見直しから始まって、いろいろ準備をしていかなないとなかなか追いつかないというふうに思っているんです。それに向け労働局としてこういう手法で、こういう手続きでとか、チェックリストを設けるとか、何かそういう具体的なものを掲げないと、旗を振らないと、なかなか目標達成には難しくなっているんですが、何か具体的な取り組み方法があれば教えていただきたいのが1点と、あと、24ページの死傷災害が非常に多くなっているんですが、今の説明を聞いている中では主な業種ですとか、災害要因では転倒が最も多く、あと年齢は50、60歳が多いという話をトータルすれば、労働者の平均年齢が上がっているから、災害が増えているんだよというふうに受け取れているところもあるんですが、この辺をもう少し災害が増えている背景が分かりましたら、少し教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。

【上野雇用環境・均等室長】

確かにおっしゃるとおり、30%の目標というのは相当高く、それに向けて一生懸命皆様方にもご協力をいただきながら、周知広報に努めていきたいというのが1点でございます。

それから、実践事例とかそういったものをデータベースとか、そういったものを活用しながら収集して、広げていくような周知をしていくとか、あと、令和5年度につきましては、今までコロナ禍ということで、助成金関係とかでかなり人を割いておりましたので、来年度は労働者の方からのご相談とかそういった情報をもとに、会社への指導とか徹底したいと思っておりますし、様々な両立支援関係の支援等についても、合わせて活用していただくように、地道に頑張っていきたいと思っております。

【岡村労働基準部長】

いただきましたご質問ですけど、確かに高齢者の労働災害というのは、非常に今、増え

ているところをございまして、この辺りにつきましては全国的にも山梨においても、やや増えているというところがありまして、おそらくは就労者の方の年齢が上がっているとか、そういったこともあろうかと思いますが、細かいところまで分析できているかというところ、まだできていないところではございます。

それから2点目で、その労働災害の増加といったところにつきまして、コロナによる部分もありますけど、それを除いても増加をしているわけですけど、この辺りの原因というのも、直接一人ひとり話を聞いているわけではもちろんございませんけど、例えば原因の一つとしまして、情報として入ってきているものですが、令和2年とか3年はコロナであまり働いていなかったんですけど、令和4年度になりまして、ウイズコロナとかポストコロナということになりまして、少し経済も動き始め、人も動き始めたということで、仕事が増えると労働災害も増えるとか、それからそれまで休んでいたものが、急に働くということになりまして、感覚的なまだ普段の動きが戻っておらず転倒してしまったとか、そういった話が情報としては、入っているところではございます。

【小澤会長】

はい、いいですか。

【窪田委員】

ありがとうございました。先ほど、やはり目標を掲げたところについては連合として、昨日も事務局の方と会議が一緒だったんですけど、治療と仕事の両立なんかは、今の労働組合のスタンスからどういう職場状況になっているのかというチェックリストを設けたり、改善すべき点だとか、あとフローチャートを掲げて組合があるところには示しができるんですけども、やはり労働組合がないところに手が届かないというのが私たちの現状でございますので、その辺もまた、連携を図りながら取り組みを一緒にさせていただければと思います。ありがとうございました。

【小澤会長】

保坂委員でしたね、はい、どうぞ。

【保坂（雅）委員】

使用者側の保坂でございます。私の方では3点ありまして、1つは、2ページの法定全国加重平均が1,000円以上というところがございますけれども、これを目指すということですが、今、現状がいくらであるのかというのが1つです。

もう一つは、先ほど災害で1,324名と推定で増えているという中では、前回の資料2の方では感染症にかかる者もあるという話ですけども、この休業4日以上の部分には感染症で休んでいるという部分も休業として、労災休業として扱われているのかという部分。これが2点目です。

3点目が、これは資料4の23ページですけども、ここで長時間の時間外労働というの

があるわけですが、特に違法な時間外労働ということがありますが、これは36協定で出しているわけですが、そこに特別条項というのがあるはずですが、その違反するところは特別条項を提出していない、あるいは、その条項を出しているところでも違反があったのか。その部分についてもちょっと聞かせていただけたらと思っています。

【岡村労働基準部長】

まず1点目でございますが、現在の平均の金額でございますが、令和4年で961円というような金額でございます。

それから2点目で、ちょっと細かいところでございまして、大変申し訳ないのですが、課長の方から回答させていただければと思います。

【筑山健康安全課長】

1にあった災害件数に新型コロナを含めるかっていうお話だと思います。今年度、新型コロナで休業を4日以上した場合、死傷病報告をご提出いただくということになっておりますので、新型コロナの感染症も含めて計算しております。

現状、今日、3月7日で締めた分のデータが出たんですが、全体で新型コロナ含めて1,341人。その内、新型コロナで休業4日以上的人数が、475人となっております。新型コロナを除くと、866人とはいえ、昨年の同期と比べて4.4%ほど増加。若干、増加ということになっております。新型コロナを入れると、昨年と比べて57%の増加ということになっておりますので、我々データ分析するにあたって、まず新型コロナを除いて、今後、災害分析しながら、現在策定中ではございますけれども、今後、労働災害防止を分析しながら策定して、災害防止に努めてまいりたいと考えております。よろしく願いいたします。

【太田良監督課長】

3点目の違法な時間外労働につきまして、監督課からご説明させていただきます。この違法な時間外労働の態様につきましては、様々なものがございます。先ほど保坂委員の方からお話がありましたとおり、特別条項というものを結ぶことも可能ですけれども、36協定を結んだうえでその特別条項を結んでいるけれども、特別条項すらさらに超えている違反もございますし、特別条項を結んでいない企業において、原則となる上限をオーバーしてしまったというものもございます。それから、そもそも36協定を結んでいない事業場におきまして、時間外労働を行わせたものもあります。36協定がないと、時間外労働が原則全てできずに法定労働時間以内に抑えなければならないことになり、36協定を届けてなくて時間外労働をやらせても違法な時間外労働という評価になります。この244件の数字の中には、そういった様々な態様のものがございます。細かな内訳は、今、承知しておりませんが、そのような様々な態様があることをご承知置きいただければと思います。

【保坂（雅）委員】

はい、分かりました。ありがとうございます。

【小澤会長】

時間が迫ってきていますけど、あと1人か2人。はい、それでは三輪さん。

【三輪委員】

労働者側委員の三輪と申します。岡村労働基準部長から説明があったと思うんですけども、資料2の24ページ。長時間労働の部分です。もしかしたら説明の中で話があったかどうかちょっと分からないんですが、今回の監督指導実施件数の数字。これが具体的にどのような情報をもとに、監督指導実施件数として抽出をしたのかっていう部分と、あと再発防止をするために監督指導が行われているということで、過労死ラインというのは80Hというのが基本とされている中で、監督指導の中に、そういう病気を抱えているとか精神的にまいっている方がいるとか、そういった企業に対しての確認とか、実際どのような形で行われているのかというのを確認したいんですけども、監督指導っていうのは、たぶん対面でやられているのか、電話でやるとか、分かれば教えていただきたいんですが。

【岡村労働基準部長】

はい、監督指導の方は基本的に出かけて行って監督を行いますので、電話とかでは基本的にはございません。それと、もう1点の方ですね、監督指導の実施件数の長時間労働の疑いのあるというお話でございますけど、これは投書というか、まあそういうのも含めて情報が寄せられたものとか、そういったものも含めてということになります。

【三輪委員】

はい、あと、過労死ライン的に80H。長時間ってほしい、どのぐらいかっていうのも定かではないんですけど、80Hを超えている企業もかなりあると思うんですよ。その中で、その過労死ラインと言われている80Hを超えると、やっばうつになったりとか、そういった方も企業の中にはおられると思います。監督指導の中でそういう確認とかを労働局でもやっているのか。そこを、ちょっと分かれば教えてもらいたいです。

【太田良監督課長】

実務的なことになりますので、監督課からお答えします。まず先ほどの補足で、長時間労働の疑いの情報につきましては、先ほど部長も申し上げましたとおり投書のようなものもございますし、あと直接労働者の方からの電話相談等もございますし、今ですと、厚生労働本省の方で、いわゆるインターネットの監視をしております、いろんな会社の口コミとかもあれば、そういった情報も労働局を通して監督署の方に提供されることになっています。それから、労災保険の過労死等の発生に伴った、労災保険の給付の請求があった事業場など、そういった各種情報を集めてやっております。それから監督指導につきましては、電話で行うことは全くございません。臨検するのが基本で、場合によっては事業場に来ていただいて効率的にやるという監督指導の手法を取る場合もございますけど、基本

は連絡なしで臨検をして、各種資料を確認しております。

いわゆる過労死ラインを超えているかどうかということにつきましても、客観的な労働時間の資料を提出させて確認をしております。その中で各企業において、どれだけご病気の方がいるかということは、正直、踏み込んで統計を取るようなことまではしておりません。労働時間を短縮していただくとともに、労働時間が長くなってしまった場合にどのような健康確保措置を取っているかということは、各企業の取組について確認をしておりますので、その中で相手側からの話として、こういうご病気を発症している方がいて、こういった取り組みを行っているというお話をお聞きする機会はあるかと思っております。以上でございます。

【三輪委員】

ありがとうございます。

詳しく回答いただきましてありがとうございました。

【小澤会長】

予定時間が3時半だということで、もう3時半になってしまいましたが、どうしてもここで聞いておきたいという人がいたら最後に1人だけ。よろしいですか。もし、気になることがありましたら、終わった後、担当の方に質問すれば答えていただけることになっておりますので、そのような形で議事は終了させていただきます。

なお、本委員会は議事録を作成することになっております。公益委員の方は私が務めさせていただきます。労働者委員の方では窪田委員お願いします。それから、使用者委員から保坂委員お願いします。後日、事務局から連絡来ると思っておりますので、よろしく願いたします。

途中、説明が長くなって質疑を取る時間が危ないなと思っていただけ、もうちょっと早く言えばよかったなと思っておりました。すみませんでした。

以上を持ちまして、令和4年度の第2回の山梨地方労働審議会を閉会いたします。円滑な審議にご協力いただきましてありがとうございました。

【司会】

小澤会長におかれましては、円滑な議事進行お疲れ様でした。各委員の皆様におかれましては、長時間にわたりましてご審議いただき、また、活発なご意見ご質問いただいて、誠にありがとうございました。次年度も委員会開催を予定しております。早めに開催日時等の日程調整をさせていただきたいと考えておりますので、ご出席をよろしく願いたします。

それでは、閉会とさせていただきたいと思っております。本日はお忙しい中、ご出席いただきまして誠にありがとうございました。

以上