

令和5年度第1回山梨地方労働審議会 会議録

1 日 時

令和5年11月21日（火）午後1時30分～午後3時15分

2 場 所

シャトレレーゼホテル談露館 1階アンバー

3 出席者

公益代表 小澤委員、落合委員、柳田委員、保坂委員、坂井委員、實川委員
労働者代表 三輪委員、小川委員、小林委員、廣瀬（くみ子）委員、茂手木委員
使用者代表 廣瀬（昌訓）遠藤委員、星委員、長田委員、諸平委員

4 議 題

- (1) 最低賃金の改正等について
- (2) 令和5年度重点施策の上半期推進状況について
- (3) 質疑応答

5 審議内容

【進行】

定刻前でございますけれども、委員の皆さんのご出席を確認させていただきましたので始めさせていただきますと思います。

本日は、ご多忙の中ご出席いただきまして、誠にありがとうございます。本日、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。

ただ今から令和5年度第1回山梨地方労働審議会を開催いたします。今年、委員の改選が行われまして、本日、ご出席の委員の皆様には今後もよろしくお願ひしたいと思います。委員の皆様には、任命通知書を机の上に配布させていただきました。ご了承いただくとともに、ご確認をよろしくお願ひいたします。また、皆様の机には、ペットボトルのお茶をご用意させていただきました。会議中よろしければ、お飲みになっていただいて結構でございます。会議終了後には、お持ち帰りいただきたいと思ひます。

本日の審議会委員の欠席につきましてお伝えいたします。労働者代表の宮下委員。使用者代表の河内委員におかれましては、事前に欠席される旨のご連絡を受けております。したがって、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、各側の委員それぞれの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申し上げます。また、本日の審議会は一般に公開しております。事前に傍聴希望の公示を行ひまして、その結果1名の希望がございましたので、本日、傍聴席の方にお座りいただいております。

ここで、本日の審議会資料について改めて確認をお願いしたいと思います。本日、机上配布

のお手元の資料の1枚目、令和5年度第1回山梨地方労働審議会次第、続いて、山梨地方労働審議会席次表、山梨地方労働審議会委員名簿、山梨労働局出席者名簿、地方労働審議会令、山梨地方労働審議会運営規定、山梨地方労働審議会家内労働部会委員名簿案、山梨地方労働審議会最低工賃専門部会委員名簿案、最後に、事前にご提出いただいた意見、要望及び質問内容、以上、机上配布とさせていただきます。

次に、委員の皆様には事前に郵送にて送付させていただき、本日、ご持参をお願いしております資料1から資料3、資料1につきましては、最低工賃の改定等について(家内労働関係)、資料2は、令和5年度重点施策の推進状況、上半期の取り組み状況と下半期の対応、資料3は、令和5年度労働行政運営方針、以上となります。資料に不足等ございましたら、挙手等でお申し出いただければありがたいと思います。不足資料がございますでしょうか。

【坂井委員】

本日の机上配布資料の家内名簿案というものがございません。

【進行】

無い方が結構いらっしゃるようです。家内労働部会の委員名簿案と最低工賃専門部会の委員名簿案が無いということでよろしいでしょうか。それでは、至急こちらの方でご用意させていただきますので、しばらくお待ちいただければと思います。

【小澤会長】

いや、進めたらどうですか。資料は用意しておいてもらって。

【進行】

分かりました。では、進めながら対応させていただきます。こちらの手違いで申し訳ございません。それでは、次第に基づき始めさせていただきたいと思います。次第の2、労働局長挨拶、労働局長の高西から委員の皆様にご挨拶申し上げたいと思います。

【局長】

厚生労働省山梨労働局の高西でございます。資料の不備、不手際がございまして申し訳ございませんでした。

本日は大変お忙しいところ、本審議会にご出席をいただきまして、誠にありがとうございます。また、平素より、私ども山梨労働局の行政運営に格別なご理解とご協力をいただいておりますことを、改めまして感謝を申し上げます。ありがとうございます。

本年5月に、新型コロナウイルス感染症が第5類に移行され、社会経済活動がコロナ前に戻りつつあります。県内の労働市場を見ますと、エネルギー価格や原材料費の高騰、そして、物価上昇などの影響から製造業を中心に厳しさが続いておりますが、インバウンド事業に後押しされる形で、直近の有効求人倍率について見ますと、1.20倍と全体として雇用情勢は改善しているところでございます。一方、人材不足が大変厳しさを増してきておりまして、雇用対策等の対応が強く求められているところでございます。

コロナ禍の状況を少し振り返らせていただきますが、私どもが行う会議とかイベントは必要最小限の開催としますとともに、対面はできるだけ控えてオンラインで行うなど、制約の多い中で業務を進めてまいりましたことから、県民の皆様、事業主や労働者の方々に私どもの取り組みが十分にお伝えできたか、また、ご理解をいただけたか、十分な意思疎通を図ることができなかった面もあるのではないかと考えております。このような認識のもとで、労働局、監督署、ハローワークが本年5月以降、現政権の重要施策であります、成長と分配の好循環の実現に向けまして、同一労働同一賃金や業務改善助成金等を活用した賃金の引き上げ、建設業や運輸業、医師に係る2024年問題の対応、また直近では、いわゆる年収の壁にかかる支援パッケージ等につきまして、積極的に外に出かけて、労使団体や事業主の方々と直接お会いして、ご説明やご要請、そして、意見交換をさせていただいております。今後、労働力人口の減少が見込まれる中であって、多様な働き方を進め、仕事と家庭の両立を図り、そのことによって企業の生産性を高め、今日の日本の経済力を維持していく長いスパンでの継続的な取り組みが求められております。そういった観点から、私どもの個々の取り組みを実効性あるものにして、合わせて、その効果をいかに高めていくか、難しい課題でございますが、私どもが常に考えなくてはならないことであります。個々の企業の実態をしっかりと把握して、改善に向けた提案を行いながら進捗を見ていく。そういった継続的な対応が基本的な姿勢として重要であることを改めまして認識し、業務を進めてまいりたいと考えております。

少し前置きが長くなりましたが、本日は2つの議題につきましてご審議をいただくこととなります。まず1つ目の議題は、最低工賃の改正等でございます。本年度は、第14次最低工賃新設改正計画の2年度目となります。本年度の対象でございます、婦人服製造業の最低工賃の審議につきましては、来月から実施したいと考えておりますので、よろしくお願いたします。

2つ目の議題は、令和5年度重点施策の進捗状況についてでございます。先ほど申し上げましたことを裏打ちする、労働局、監督署、ハローワークのパフォーマンスに関わる内容でございます。以上、2つの議題につきまして忌憚のないご意見やご指導を賜りますようお願い申し上げます。冒頭の挨拶とさせていただきます。本日は、どうぞよろしくお願いたします。

【進行】

続きまして次第の3、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、ご挨拶のあとには議事の進行につきまして、よろしくお願いたします。

それでは、小澤会長、よろしくお願いたします。

【小澤会長】

会長を務めさせていただきます小澤です。私は、任期が今回で5回目になります。1期2年なので、8年もやったので、もう終わりなのかなと思いましたが、5期までできますよということで、もう1期やってくださいということで、やることになりました。60歳からやっていますので、終わる頃には70になるということで、まあ頑張ってやっていきたいと思っております。

この地方労働審議会ですが、私は5期目ですが、半分ぐらいの方は初めてなさっているというふう聞いております。何をやるのかとか、存在意義は何かという問題になってくるんです

が、今日、次第に書いてありますように、最低賃金の改正について審議をする。それから、労働局の行う労働行政について報告を受けて、それについて意見を述べていくというのが、我々の役目でございます。もちろん審議会ですので、活発な議論とか意見とかってというのは、とても大事だと私は思っておりますが、他方で、今までいくつもの行政委員をしていて分かることは、行政委員の人たちは、実はすごく自身勉強して、この資料、配っていた資料作るのにも、ものすごく時間をかけていたんだろうなど。県庁であっても国の行政機関であってもそうですが、なかなか非の打ち所のないようなものが多く出てきております。もちろん労働行政は成績が課題ではないので、議論が活発になるというようなことはないんですが、それにしても素晴らしいものが出てきております。ですから、特段すごい活発な議論が行われることが、審議会の意義では私はないと思っております。むしろ、この出てきた資料に間違いがないかどうか、思い込みや何かでミスがないかどうかとか、もっとより良い見解はないかというような検知から、いろんなことを述べるということが大事ではないかと思っております。そういう緊張感というんでしょうか、我々と労働行政、年2回しかないもので、大したことはできないんですが、その緊張感が、その審議の内容を充実させますし、また、こういう今回出てくる資料についても、それが反映されて委員の皆様にご迷惑にならないような資料を作ろうという、たぶん、労働局の方、労働審議会の運営メンバーはしているんじゃないかと、だから、そういうところに意義があると思っておりますので、当然ですが、真剣に説明を聞いて、そして恥ずかしがらずに、これどうなってるんですかとか、この意味がよく分かりませんというような質問でも全然かまわないと思っておりますので、そのような質問もして審議会が充実するような形になればいいなと思っております。よろしくお願いいたします。

では、引き続き、すみません、3分間のタイマーを掛けていたものですから。議事を進行させていただきます。今日は次第にあります議題が2つありまして、まず最低賃金の改正等についてです。漢字が長くて大変ですので、あと委員について、それぞれ黙読していただいたうえで、事務局の方でその説明をお願い申し上げます。

【労働基準部長】

労働基準部長の岡村でございます。

皆様方には日頃より、労働基準行政をはじめとした、労働局の各施策につきましてご協力いただきありがとうございます。では、私の方から最低賃金の関係につきまして説明させていただきます。

まず、お手元に配布させていただいております資料1のパワーポイントです。この最低賃金の改正等について1ページ目をご覧ください。現在、山梨県におきましては3種類の最低賃金が定められておりまして、これらの見直しを毎年1つつ3年サイクルで実施する計画をしております。その1ページ目は、本年度が2年目となります第14次の3か年計画となっております。本年度につきましては、婦人服製造業の最低賃金の見直しを行う計画としておりまして、見直しのご審議をいただく具体的な時期としましては、来月12月から来年の2月にかけて実施する予定をしております。

次に資料の2ページ目をご覧ください。これは、家内労働関係の地方労働審議会の仕組みの図となっております。最低賃金の見直しを行う際には、この地方労働審議会におきまして、こ

の図では左下の方になりますが、まず家内労働部会を設置しまして、最低工賃を改正する必要があるかどうかという、その有無につきまして審議をいただきます。そして、家内労働部会におきまして最低工賃を改正する必要があるという結論をいただいた場合は、今度はこの図ですと右下になりますが、最低工賃専門部会、これを設置しまして最低工賃の具体的な改正金額、いくらにするとか、そういったことにつきましてご審議いただく仕組みとなっています。

続きまして、その次の資料3ページが改正決定までの流れです。こちらに記載しておりますが、これは参考までにご覧いただければと思います。

続きまして資料4ページをご覧ください。先ほども申し上げましたとおり、本年度は婦人服製造業の最低工賃、こちらの見直しを行う予定としておりますが、これに関連してこの審議会におきまして最低工賃についての家内労働部会の設置です。最低工賃を改正する必要性の有無について、家内労働部会の設置等につきましてご審議のご決議をいただきたいと思っております。

この資料4ページ目に、ご審議ご決議をいただきたい具体的な内容につきまして、項目の1から4ということで記載しています。内容については、家内労働部会を設置していただくこと、それから、この家内労働部会の中で改正決定の必要性との結論に至りまして、改正諮問を行うこととなった場合には、この審議会を招集、開催することなく、直接、小澤会長に諮問文を提出させていただくということになろうということ。それから、改正請求の諮問が行われた場合は、最低工賃専門部会を設置すること。さらに、本審議会の運営規定にも定められているところがございますが、家内労働部会、それから最低工賃専門部会の部会長が本審の委員である場合は、同部会の決議をもって本審議会の議決とみなすとなります。以上でございます。

【小澤会長】

ありがとうございました。今の事務局からの説明について、何かご質問のある方いらっしゃいますでしょうか。質問のある場合、挙手して名前を言っていただきたいと思っております。議事録を作る上で大事なことでございますので。特にございませんでしょうか。これは、ずっとこういう形で審議がなされていることですので、特にご質問がなければ、これで了承するということがよろしいでしょうか。はい、これで了承されましたので、次の関連部会委員の指名についてお願いします。

【労働基準部長】

それでは、次に家内労働部会及び最低工賃専門部会の委員の選任につきまして説明いたします。両部会の委員につきましては、地方労働審議会令第6条第1項の規定によりまして、本審の委員及び臨時委員の中から会長が指名することとされております。しかしながら、本日この場におきまして会長に突然ご指名いただくというのは困難であろうと思われまます。そこで我々事務局におきまして、本審の委員及び臨時委員の方に、両部会への就任につきまして事前にご内諾をいただいております。公労使3名ずつ合計9人の委員名簿の案を作成して、先ほどご迷惑をおかけしましたが、机上配布させていただいたところでございます。家内労働部会、それから最低工賃専門部会ともに同じメンバーの委員となっておりますが、本案に基づきまして会長からご指名をいただきたいと考えております。なお、両部会の部会長につきましては、それぞれ最初の部会開催時に選任されることとなっております。以上、よろしく願いいたします。

す。

【小澤会長】

はい、ありがとうございます。先ほど不足だった名簿案は皆さん届いているってことでもう大丈夫ですね、はい。お手元の委員名簿をご覧になっていただいて、まだ届いてない。3名分急いで、ありますか。なかったら、委員が持ってないのはまずいので。名簿見ていただきまして、公益を代表する委員の方から3名。家内労働者を代表する委員として3名。それから、委託者を代表する委員、使用者側ですね、それが3名選任されております。この9名については、事前に委員に就任することに同意されているということです。この委員の選任につきまして、特に意見とか質問ありましたらお願いいたします。人事案件ですので、よろしいですね。

はい、この9名をもって家内労働部会の委員と最低賃金専門部会の委員として指名いたします。よろしくお願いいたします。これで最低賃金関連については、予定した議題は終了いたします。次に議題の2です。令和5年度の重点施策の推進状況について、事務局からお願いいたします。

【労働基準部長】

労働基準部長の岡村でございます。では、労働基準部所掌の重点施策への取り組み状況につきましてご説明したいと思います。

資料の2の3ページです。最低賃金の改正審議につきましては、厚生労働本省の方で行っております中央最低賃金審議会、これから示されました目安額が、プラス40円と過去最高額となっておりますが、これを受けまして、山梨地方最低賃金審議会でも目安額を参考にしつつ、真摯にご議論をいただきまして目安額の同額の引き上げ額40円の答申をいただき、改正後の時間額は938円として、すでに10月1日付で発効しております。また、地域別最低賃金のほか、特定の業種のみ適応する最低賃金として山梨県では特定最低賃金が2業種について設定されておりますが、電気機械器具、電気関係につきましては、プラス38円の時間給が997円、それから、自動車関連です。こちらにつきましては、プラス10円の時間給971円として答申をいただきまして来月の発効予定となっております。これらの改正最低賃金額につきましては、資料1の周知用リーフレットなど広く配布して周知に取り組んでおります。また今後、各労働基準監督署におきましては最低賃金の順守を確認するための監督指導を実施します。

次に、賃金の引き上げを図る事業主を支援する施策の一つであります、業務改善助成金。こちらにつきまして説明いたします。この業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金、いわゆる事業場内最低賃金の引き上げを図る中小企業や小規模事業者の方へ、生産性向上に向けた取り組みを支援する仕組みでして、資料でいうところの3番です。こちらのリーフレットに内容の記載がありますが、今年の8月31日から対象事業場の拡大など、新たな制度拡充を図っているところでございます。今後とも、その周知や活用促進について取り組むこととしております。

続きまして、長時間労働の抑制等のページ、30ページですね。よろしいでしょうか。こちらの左側の(1)をご覧ください。長時間労働の抑制や過重労働による健康障害の防止に向けまして、監督署では各種情報により長時間労働が疑われる事業場に対し監督指導を実施し、法

令違反が認められた場合には是正指導を行うとともに、労働時間の短縮や労働時間管理適正化についての指導を行っております。その監督指導の実施につきましては、左側のオレンジ色の表にまとめておりますが、何らかの法令違反が認められた事業場の割合は、84.1%、労働時間についての違反が認められた事業場の割合は、42.7%となっております。こちらなのですが記載ミスがございまして、令和4年の4月から9月までと書かせていただいておりますが、これは令和5年の間違いでございますので、大変恐縮ですが上書き修正いただければと思います。その下に前年同期の数字も記載しておりますが、多くの項目で違反率が昨年同期と比較して高くなっています。これは、新型コロナウイルス感染症が5類に移行して企業活動が活発となる中で、人手不足などがなかなか解消されず、1人に仕事が集中したとか、そういうことも影響しているのではないかなと考えられているところでございます。そのほかの取り組みとしまして、監督署の窓口においては、36協定受付時に、その内容を確認して内容に不備があった場合は、必要な指導を行っております。

続きまして、その右側の方の(2)をご覧ください。働き方改革の実現に向けた中小企業が、時間外労働の上限規制適応猶予業種への対応となります。これは記載のとおり、各種支援を引き続き行っているところでございます。一方、時間外労働の上限規制が令和6年3月末まで猶予されている医師、自動車運転者、それから建設業です。こちらにつきましては、令和6年4月からの上限規制の適応に向け、記載しております説明会などを重点的に開催しています。自動車運転者の関係ですと、製造業などの荷主となる会社を個別で訪問して、恒常的に荷待ちを発生させないように要請する荷主要請、こういった取り組みも行っています。それから今月11月は過労死等防止啓発月間ということで、過重労働解消キャンペーンなどを展開しているところでございます。さらに長時間労働が疑われる事業場に対しましては、重点的な監督指導を実施するという活動などを行っております。今後とも長時間労働の抑制、過重労働についての健康障害の防止についての取り組みを行ってまいります。

それから、31ページです。いわゆる労働災害への対応、労働災害補償の関係になります。

労働災害防止につきましては、山梨第14次労働災害防止計画、いわゆる14次防、こちらを5か年計画で展開することとしておりまして、最終年の死亡災害を20%減少させ、4人以下にして、休業4日以上死傷者数を減少させて、907人以下を目標に取り組んでおります。記載にございますが、死亡者数につきましては、9月末現在で6人と、既に目標を超えてしまっておりまして、うち、墜落とか転落、こういった原因のものが4名となっております。4名のうち3名が建設業という状況でございます。また、新型コロナウイルス感染症を除く休業4日以上死傷者数も585名と、昨年同期と比べて若干ですが増加しているという状況もございますので、今後とも引き締めて、一層の労働災害防止対策の徹底を行ってまいります。

続きまして、32ページをご覧ください。ここからあとは、それぞれの業種に対応した労働災害防止対策となります。全業種に共通するところといたしましては、緊急要請を行ったり、それから災害の中でも多くを占める転倒災害、それから腰痛などの行動災害の防止対策であったり、それから高年齢労働者への対策、熱中症などです。そういったものも含めまして、いろいろな各種指導などを行っているところでございます。

続きまして、33ページをご覧ください。第3次産業の中で小売業とか社会福祉施設につきましては、転倒災害とか腰痛といった行動災害、こちらが増加しておりますの

で、山梨労働局におきましても令和4年度にSAFE協議会を立ち上げまして、現在も協議会を開催しているところでございます。そのほか、陸上貨物運送業、それから建設業、製造業といった災害が非常に多いものにつきましても、それぞれ周知徹底や集団指導などを含めまして、いろんな対応をしているところでございます。これらの災害防止の取り組みにつきましては、下半期におきましても引き続き的確な対応を進めてまいりたいと考えております。

最後に、労災補償の関係でございますが、先ほど述べさせていただきました労働災害の増加と密接に関連しますが、労災保険請求、こちらに対しましての迅速適正な処理につきましても、引き続き取り組んでまいります。労働基準部からの説明は以上です。

【小澤会長】

続きまして、雇用環境・均等室長からお願いします。

【雇用環境・均等室長】

雇用環境均等室長の福島と申します。委員の皆様におかれましては、日頃より行政の運営にご協力ご理解いただきまして、大変ありがとうございます。雇用環境均等業務の施策について説明をさせていただきたいと思っております。

資料17ページをご覧くださいと思います。今年度の雇用環境・均等室の業務ですが、昨年度いろいろな改正法の施行がありまして、そういった改正法の施行が集中した年ということで、今年度につきましては、その履行確保のための取り組みに力を入れながら進めております。まず、17ページです。(1)番が女性活躍推進法の関係になりますけれども、こちらにつきましては昨年度の改正事項としまして、男女の賃金の差異の情報公表ということで、労働者数300人を超える企業に対して義務化をされております。そのため今年度におきましては、この女性活躍推進法の男女の賃金の差異の情報公表について報告徴収を実施しまして、その際、併せて男女雇用機会均等法の報告徴収も実施しております。この男女の賃金の差異の背景におきましては、均等法で定められております採用や配置や昇進昇格といった雇用管理全体において、男女で異なる取り扱いがあるといったことも考えられますので、併せて実施することで、男女で差が付いている理由を掘り下げることができるということがあります。この男女の賃金の差異の情報公表の関係ですけれども、義務となっている労働者数300人を超える企業の、現在80%の企業が公表しているという状況になっております。公表していない会社には、現在、督促をするなど報告徴収も併せて実施するなどいたしまして、公表するように働きかけを行っております。

もう一つの改正事項として2つ目の丸になりますけれども、行動計画の策定届出義務が労働者数100人を超える事業主に対しまして、拡大をされております。こちらの方の届出の状況ですけれども、記載のとおり93.8%ということになっております。

続きまして、右側の(2)番の方になりますけれども、男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた取組支援というところになります。昨年度改正をされ施行されております育児介護休業制度ですけれども、今回改正の一番大きい改正内容というのが、男性が育児休業を取得しやすい環境の整備というところになります。男性の育児休業の取得につきましては上昇傾向にあるものの、女性と比べますとまだまだ低いということがありまして、改正が行われて

おります。その中でも新しい枠組みとして、これまでの育児休業制度に加えて新しく作られました産後パパ育休という制度があります。こういった新しい制度、改正法の周知を併せまして、説明会を12回ほど開催しております。

続きまして、その下の次世代部分の関係になりますけれども、この認定の制度です。このくみんの認定の申請ですが今期はありませんでしたが、今後はさらなる認定制度の周知、この改正された育児・介護休業法の周知と併せて周知していくほか、また社内での育児休業を取得しやすい環境整備ということで、就業規則の育児休業規定の点検などによりまして、法の履行確保を図ることとしていきたいと考えております。

次に、19ページをご覧いただきたいと思います。この19ページには、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きまして、パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収の実施、また、働き方改革推進センターによる支援を進めております。

今年度は特に、正規労働者と非正規労働者との間の不合理な待遇差の是正に向けまして、同一労働同一賃金の順守の徹底に取り組んでおります。実績につきましては、表の枠にありますとおり、実施件数ですけれども、下の段が昨年度の件数、実施件数78件ということで、今年度5年度は、その上の145件ということで、大幅に増やして実施をしております。それによりまして助言件数も大変増えております。是正件数も大幅に増えて是正につながっているということになっております。それから、こちらご質問いただいておりますところがありますけれども、後ほどまた回答させていただきたいと思います。

この同一労働同一賃金の待遇の確保につきましては、引き続き報告徴収を実施していくとともに、特に、中小企業に対する個別の支援につなげていけるように、働き方改革支援センターと連携し、コンサルティングにつなげていき、事業主への支援をしていくことを的確に行ってまいりたいと考えております。

次は右側です。(2)番の方ですけれども、無期転換ルールの円滑な運用というところになります。この汽車のイラストの下の丸のところをご覧いただきたいと思います。こちら来年4月に施行される関係になりますけれども、有期契約労働者が無期転換への申し込みの権利が発生する際には、労働契約の更新時に無期転換の申し込みの機会と、無期転換後の労働条件について明示するということが追加されます。こちらにつきましても関係部署とともに、周知を図っていくこととしております。

続きまして29ページをご覧いただきたいと思います。こちらにつきましては、多様な選択を力強く支える環境整備ということで、テレワークやフリーランスといった柔軟な働き方がしやすい環境整備に関する内容となっています。一点、新しい動きといたしまして、(1)番の2つ目の丸のところです。こちら、いわゆるフリーランス保護法ということで、来年の秋ごろに施行される予定となっております。こちら概要としましては、発注事業所間の取引の適正化と、また就業環境の整備ということになっております。こちら今後広く周知を図っていくこととしております。

続きまして最後のページをご覧いただきたいと思います。こちら、職場のハラスメント対策ということでお示ししております。昨年度、パワーハラスメント防止対策が中小企業に対しても義務化をされたということも踏まえまして、今年度、報告徴収の実施や説明会を行うなどの

事業主への周知など、法の履行確保に取り組んでおります。その件数ですが、この表の中に記載がありますけれども、この下の段が昨年度ということで、実施件数89件に対しまして、今年度、上の段になっております161件を実施しております。また、今年度はハラスメント相談ですとか、情報提供があった事業に対しまして報告徴収を集中的に実施しまして、パワハラだけでなくセクハラですとか、あと、いわゆるマタニティーハラスメント、また、就職活動中の学生に対してのハラスメントにつきましても併せて指導を実施しまして、ハラスメントの防止対策、講じていない会社に対しましては、防止措置を講ずるように助言しております。今後とも法の履行確保を図っていくとともに、説明会を実施するなど周知を図っていくこととしております。説明は以上になります。

【小澤会長】

はい、ありがとうございました。

それでは引き続き、職業安定部長よろしく申し上げます。

【職業安定部長】

職業安定部長の工藤でございます。委員の皆様におかれましては、日頃より職業安定行政、人材開発行政の推進にご協力をいただいております、誠にありがとうございます。

私からは、職業安定部の関係を説明させていただきます。職業安定関係は、ローマ数字のⅡ、Ⅲ、Ⅳの部分となります。量が多いので要点を主に説明させていただきます。また大変恐縮でございますが、座って説明させていただきます。

まず資料の6ページ目をご覧ください。ローマ数字Ⅱ、個人の主体的なキャリア形成の促進の(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についてです。昨年度に引き続きまして、政府としてデジタル分野の人材育成を推進しております。山梨県内でも、デジタル分野の職業訓練を推進しており、下段の表となりますが9月末現在の就職状況で、受講者数、訓練の終了者数が150名、この内、就職したのが112名、率にしますと就職率として74.6%となっております、一定の実績が出ているところでございます。また、この職業訓練のコースの設定につきましては、1つ前のページになりますが(1)の地域のニーズに対応した職業訓練コースの設定にございます、地域職業能力開発促進協議会の場で議論をいたしまして、地域の事情やニーズに即した訓練コースの設定を行っております。

次に資料の7ページ目をご覧ください。(3)の雇用維持及び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す。雇用調整助成金の特例措置につきましては、令和5年3月末をもって終了したところでありまして、現在はこれらの不正受給の調査に取り組んでいるところでございます。また在籍型出向を支援します産業雇用安定助成金につきましては、山梨県内の在籍型出向のニーズがあまり高くないという状況でございますが、ニーズがあれば産業雇用安定センター山梨支部と連携しまして必要な支援を行ってまいります。

次に8ページ目、(4)企業における従業員教育や学び直しへの支援についてです。企業が行います従業員向けの訓練経費の一部を助成いたします人材開発支援助成金につきましては、リスクリングを促進する観点から、特に人への投資コース、また、事業展開等リスクリング支援コースの活用勧奨を図っております、これらに引き続き取り組んでまいります。

また資料右下にあります丸でございます。こちらは個人経由での支援となりますが、教育訓練の受講の際に支払った費用の一部を給付いたします教育訓練給付について、山梨県は給付対象となる講座の数が少ないことから、大型免許などの自動車関係免許の指定講座の充実にも取り組んでいるところでございます。

次に資料10ページ目をご覧ください。ローマ数字Ⅲ。安心して挑戦できる労働市場の創造についてです。まず1番、賃金上昇を伴う労働移動の支援についてです。資料10ページです。

(1)は、就職困難者の賃上げを伴う労働移動を促進するための助成金のメニューでございます。また、資料の下にあります(3)の就職困難者のデジタル分野への労働移動を促進するための助成金もでございます。実績はそれぞれ記載のとおりです。また右側(2)は、国と地方公共団体が行います雇用対策を連携させる取組として雇用対策協定というのがございますが、こちらの締結状況について記載しております。今年度、新たに北杜市との協定を締結したところでございまして、さらに現在、都留市など3市との調整を進めており、自治体からは前向きな反応をいただいているところでございます。

続きまして、2番の継続的なキャリアサポート就職支援についてです。まず11ページでございますが、各地のハローワークの職業紹介業務のオンライン、デジタル化の推進及び求職者支援については、求職者また求人者それぞれにオンライン上でマイページを作っていただくことで、ハローワークに来所せずとも、一定のサービスを受けることができるというものです。マイページの利用実績は資料の右上に表がございまして、特に求人のオンライン申込みの割合については90%を超えており活用が進んでいるところでございます。また、その下の丸の部分にございますが、今年2月より、X、旧ツイッターの利用を開始いたしまして、セミナーや面接会といったイベント情報など、SNSを活用した情報発信を行っているところでございます。

次に資料12ページでございます。(2)の人材確保対策コーナーでの支援です。医療、介護、建設など人手不足分野における人材確保のため、ハローワーク甲府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おります。実績は右のグラフのとおりでございますが、建設分野以外では前年度を上回っているという状況です。11月10日には、国中地域のハローワークが合同で介護事業所を中心とする就職面接会、介護就職デイというものを開催したところでございます。

また、次のページをご覧ください。(3)の雇用と福祉の連携による離職者への介護、障害福祉分野への就職支援としまして、福祉人材センターやナースセンターの職員による巡回相談も実施しており、これらの人手不足分野における人材確保に取り組んでおります。同じページ右側の(4)につきましても、後のページの内容と重複いたしますのでその際に説明いたします。

続きまして、14ページの(5)公的職業訓練ハロートレーニングによる再就職支援です。

雇用保険の失業等給付を受給できない方については、月10万円の生活支援の給付金を受けながら無料の職業訓練を受講できる求職者支援制度というものがございまして、この周知強化を図りつつ公的職業訓練による再就職、転職、スキルアップを支援しております。

次のページ15ページの(6)地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援でございます。生活保護受給者や生活困窮者等、就労による自立を促進するため福祉事務所等への巡回相談など、地方公共団体と一体となった就労支援を実施してござい

す。右側にグラフがございますが、全国平均を大きく上回る状況となっております。

続きまして、ローマ数字Ⅳ、多様な人材の活躍促進等についてです。18ページをご覧ください。(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でございます。ハローワーク甲府に設置しておりますマザーズコーナーでは、子育て中の女性等に対しまして、(1) にあります担当者制による伴走型の就職支援ですとか、(2) にありますような急な休みにも配慮可能な子育て中の方も応募しやすい求人確保するなど、子育て中の女性の就職可能性を高める取り組みを行っております。実績については、右側に記載しております表のさらに一番右側でございますが、担当者制による支援を行なった方の就職率については、96%という高い水準を実現しております。

資料20ページをご覧ください。大きな3番、新規学卒者、フリーター等就職氷河期世代の就職支援でございます。(1) は、新規学卒者への就職支援となります。甲府のJA会館の5階に設置しております新卒応援ハローワーク等におきまして、新規学卒者や既卒者に対する担当者制による支援を実施しております。右側には、来年3月に卒業します高校生、大学生等の就職内定状況、9月末現在と10月1日現在の状況を載せております。上段の高校生につきましては、人手不足による企業の若者への採用意欲の高まりも背景に、求人倍率が3.61倍と、現状過去最高となっております。これにより赤い折れ線グラフでございますが、69.2%と前年同期を上回る水準で推移しております。また下段は大卒等になりますが、同じく一番下の黄色の折れ線グラフとなります。大卒の就職率については、現状37.9%と前年度から大きく落ち込んでおりますが、売り手市場という受け止めでもあり、内定は出ているが大学には報告しないまま、より良い求人条件を求めて就職活動を継続している学生が多いのではないかと思います。今後は、例年並みに内定率は上昇していくものと見込んでおります。

21ページのところでございます。(2) でユースエール認定取得の促進、制度周知でございます。本年8月時に1社ユースエールの認定を行っておりますが、今月さらに2社の認定を行ったところでございます。認定企業の魅力をアピールするとともに一層の認定企業の勧奨を図ってまいります。

次に、資料22ページの(2) フリーター等への就職支援でございます。先ほど後述しますとした部分でございます。本年度より県内すべてのハローワークに若者支援コーナー窓口を設置しまして、35歳未満の正社員就職を希望するフリーター等に対して履歴書や応募書類の作成支援、面接指導あるいはコンサルティング等、担当者制による計画的で一貫した就職支援を行っております。

次に資料23ページの(3) 就職氷河期世代への活躍支援をご覧ください。(1) から次のページの(4) までございますが、(1) のところに期間が記載されています。令和2年度から4年度の集中取り組み期間に引き続きまして、令和5年度からの2年間で第2ステージとして引き続き積極的な支援に取り組んでおります。個々の支援内容は(1) から(4) の記載のとおりでございますが、山梨県におけるKPIとしましては、次のページの右側の(4) のところをご覧ください。2年間でハローワーク紹介による正規雇用就職3000件が目標として掲げられておまして、8月末までの5か月間の実績が757人、進捗率25.2%となっております。2年間の目標として3000件でございますので、現状概ね順調に推移しているものと受け止めております。

最後に25ページの4、高齢者や障害者、外国人に対する就労、就職支援でございます。まず(1)の高齢者の就労や社会参加の促進でございます。70歳までの(1)のところですが、定年の引上げ等に向けた機運の醸成や、独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構が行います助成金などと連携した支援を行なっております。(2)では、ハローワーク甲府、また、ハローワーク富士吉田に設置しております生涯現役支援窓口におきまして、チーム支援等によって65歳以上の再就職支援に重点的に取り組んでいるところでございます。また、右側の(3)シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保の部分につきましては、臨時的でまた短期的な、あるいは軽易な作業を希望する高齢者に対して、シルバー人材センターを誘導することによって、高齢者の就労、また社会参加の促進を図っているところでございます。

次に、26ページの(2)障害者の就労促進についてでございます。障害者の就労促進につきましては、山梨県の令和4年度の実雇用率が2.20%、全国平均が2.25%となっておりますので、全国よりも少し低い状況となっております。山梨県は中小企業が多くノウハウが少ない企業も多いため、(1)の中小企業を始めとした障害者の雇い入れ支援では、関係機関との連携による企業向けのチーム支援や、優良認定制度、もにす認定による機運の醸成を図っているほか、(2)のハローワークにおける障害特性に対応した就労支援では障害特性に対応した専門の担当者による支援、また、関係機関と連携した障害者向けのチーム支援による就労準備段階から職場定着まで、一貫した支援を行っております。今年度の雇用率については12月頃の公表に向けて集計中でございますが、令和6年4月からの法定雇用率の引き上げが迫っており、待ったなしの状況となっておりますので、都道府県と連携した雇用要請や未達成企業への訪問指導、各種支援策の周知活用により、未達成企業の解消に取り組んでまいります。

続きまして27ページ、(3)外国人に対する支援でございます。外国人に対する支援については、外国人求職者に対する就職支援としまして、JA会館5階の外国人雇用サービスコーナーで外国人留学生等に対する相談支援を行うほか、(2)にありますように外国人を雇用する事業主に対して、事業所訪問等によって雇用管理の指導、改善のための助言、援助等を行っております。在留資格、特定技能や外国人技能実習制度の見直しの議論が進められているところでございますが、人材確保が困難な状況にあっては外国人労働者に対する期待も大きいことから、今後よりいっそう外国人求職者・事業者双方への的確な支援の重要性が増していくものと認識しております。大変駆け足で恐縮でございますが、私からは以上になります。

【小澤会長】

はい、ありがとうございました。それでは今説明があった内容についてご意見、ご質問を受けたいと思いますが、事前に意見要望等があるということでお手元に資料があります。事前にご提出いただいて、要望については読む必要はありません。質問の方から始めたいと思いますので、1個ずつ事務局の方で質問読み上げていただいて、それに対する回答、担当者が回答するというふうにしたいと思います。私が読み上げるのではなくて、事務局の方でよろしく願います。

【進行】

事務局の方からご説明させていただきたいと思います。お手元に事前にご提出いただいた意

見、要望、質問内容の資料をお手元にご用意いただき、ページめくっていただきまして、まず意見、要望につきましてご紹介させていただきたいと思えます。

意見（１）、「資料２のP15の（６）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に対する就労支援につきまして、全国と比べ高い就職率である点、連携や職員の方などの努力の成果だと思われ、大変素晴らしいと思えました。」

意見の（２）、「資料２のP16以降の多様な人材の活用促進に関しまして、非常に多岐に渡る人材について様々な施策を実施していることを知らなかったので大変参考になりました。それぞれの対象に支援内容がしっかり伝わり、上手に活用等されることが重要だと思われました。」

以上、意見２点でございます。貴重なご意見誠にありがとうございました。

続きまして、２の質問５点につきまして、ご紹介させていただきます。後に担当部署の方から回答させていただきます。

まず質問の１点目。「上記（１）の意見に関連しての質問です。県のほかの委員会において、生活困窮者がせっかく就職してもすぐに離職してしまう事例を数多く見てきました。離職防止の対策や就職後の継続に関する情報収集というのは何か実施しているのでしょうか。」

次に質問の２点目、「上記（２）の意見に関連しての質問です。LGBTに関する施策は特に書かれていませんでしたが内容的に既に包摂されているので敢えて記載されていないのか、それとも特別な支援というのは現状あまりないのか、LGBT対応について教えてください。」

続きまして、質問３点目、「監督署と連携した同一労働、同一支援の徹底について、労働組合としての同一労働、同一支援の関係は意識を高めていかなければならない部分と認識していることから上限や是正についてどのようなことを基本のうえお話をされたのか、具体的な内容をご教授願います。特に多かったもので構いません。」

裏面にいきまして、質問の４点目、「（１）のハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の情報に応じたきめ細かな担当者制支援について、若者支援コーナー、支援窓口を利用して正社員に就職した者の割合で、正社員就職割合が70.3%となっているが、正社員就職されなかった30%の方への支援、フォローの体制はどのように行われているのかご教授願います。対象は全ての労働局でも記載されているのでしょうか。」

最後、質問の５点目でございます。「（２）外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言、援助等の実施、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援について、人材確保等支援助成金についてどの程度の予算があり、現時点での執行率はどうなっているのかをご教授願います。今後も人材不足に直面していっている中で外国人労働者の協力は必須であり、多くの企業がこの支援を受けたいとなったとき、複数の企業がこの支援を受けることができるのか、または、通所のみしか支援を受けられないのか実態を把握したいです。」

以上５点の質問になります。それでは議長にお返ししたいと思います。

【小澤会長】

はい、順次お願いします。

【職業安定部長】

まずご質問の１点目につきまして職業安定部から回答させていただきます。

生活困窮者の離職に関するご質問をいただいております。ありがとうございます。ご指摘のとおり生活が不安定であるために、就職しても長続きしないという事例も多いことから、生活保護受給者等就労自立促進事業の対象となった方が就職した場合には、就職後の状況を個別に把握しまして職場定着に向けたフォローアップを強化して行うこととしているところでございます。具体的には、就職後1か月が経過した時点で対象者全員に在籍確認の電話を行っておりまして、そのうえで就職後のフォローアップを希望する方に対しましては、定期的にあらかじめ支援対象者と相談して決めた連絡時期に支援対象者の方に直接電話をしまして、あるいは手紙や事業所訪問等によって相談を行っており、職場定着の支援を行っているところでございます。

【小澤会長】

ありがとうございます。この事前質問書、誰か分かりませんから、今の回答で大丈夫でしょうか。よろしいですか。ここに関連して何か質問ある方は特にいませんか。次の質問に対して回答をお願いします。

【雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室の福島です。LGBTへの対応についてということで、ご回答させていただきたいと思います。このLGBTなどの性的マイノリティの労働者に関しましては、労働施策総合推進法いわゆる労推法と言っておりますけれども、この基本方針においてLGBTなどの性的マイノリティの方が安心して働くことができる職場環境を整備するために、性的指向や性自認に関する正しい理解を促進することが明記をされています。また、同じく労推法に基づくパワハラ防止措置におきまして、性的指向、性自認に関する侮辱的な言動というのはパワハラに該当するということですか、こういった性的指向、性自認についての理解不足を背景として、人間関係からの切り離しといった、こういったことはパワーハラスメントにつながるということがあるのと、加えまして労働者の性的指向、性自認などの個人情報についてほかの労働者に知られてしまう、いわゆるアウトティングが生じないように配慮すること、などが盛り込まれております。また、均等法におきましては、セクハラ防止対策におきましても性的指向、性自認に関するこういった差別的言動がセクシャルハラスメントの背景にもなりうること、また、こういった性的指向や性自認に関わらず性的な言動というのは、セクシャルハラスメントに該当するということが規定をされております。

これらの措置を講ずることは全ての企業に義務となっていることから、当室におきましても周知を行うとともに、措置を講じていない事業主に対しましては助言指導を行っております。

また、こういった労働者からの相談が寄せられた場合におきましては、プライバシーに充分配慮しまして安心して相談できるよう、適切に対応していくこととしております。加えまして採用の部分におきましても、このLGBTという理由で避けるのではなく、人を人として見るということを念頭に置いて、個人の尊厳に関わる問題として尊重して、性的指向、性自認に関わらず能力や適正に基づいた公正な採用選考を行うということを事業主に求めています。

【小澤会長】

はい。(2)の回答で質問したい方、それでよろしいですか。大丈夫ですか。関連した質問はないですか。はい、(3)に移ってください。

【雇用環境・均等室長】

続きまして、監督署と連携した同一労働、同一賃金の徹底ということで回答させていただきます。こちらの同一労働、同一賃金の順守の徹底につきましては、昨年度から監督署と連携をした取組を行っております。この取組というのは、監督署の定期監督などの際に有期パートタイム労働者の待遇につきまして、正社員との間に待遇差があるなど、問題となりうる事業場の情報をもとに効率的な報告徴収につなげていき、是正指導の実行性を高めるというものになっております。この報告徴収におきましては、正社員との間の手当や賃金などの待遇差について実情を把握しまして、正社員と比べ不合理な待遇となっていないかどうかを確認し、問題のあることにつきましては、助言指導を行いまして是正を求めるものになります。この具体的な事例の内容としましては、例えば基本給については、労働者の能力や経験に応じて支給するというものであれば、その違いに応じた基本給をパート労働者についても支給することとし、能力や経験が反映されるような支給方法を検討すること、こういった助言、また、賞与につきましては会社の業績への貢献に応じて支給する。こういったものであればパート労働者などに対してもその貢献に応じた支給をすること、さらには、賞与の支給基準を明確化することなど検討を促すもの。こういった助言があります。また、手当や休暇に関しましては、正社員との支給の目的や違いを設けている理由などを聴取することによりまして、合理性がないと判断され待遇改善に結びついているものもあります。今後もこの同一労働、同一賃金の徹底によりまして、パートタイム労働者などの待遇の改善を図っていくこととしたいと考えております。以上です。

【小澤会長】

はい、ありがとうございます。(3)についての回答を伺いましたが、よろしいでしょうか。三輪委員どうぞ。

【三輪委員】

労働者側の三輪です。個別にありがとうございました。この今の説明については、具体的な内容というのは、全体的に手当とか賃金が多い感じなんですか。

【雇用環境・均等室長】

あと労働条件の明示とか、そういったことに関わるような一面というのもあります。

【三輪委員】

結構そういう助言の件数とか、かなり複数、ここにも書いてありますけど、実施件数に対して助言件数が多いのは1社に対して複数の助言とあるんですけども、そういった一部でもいいんで、今後、こういう助言をしたよとか何か書いてある資料があれば参考になりますのでぜひご検討をいただければと思います。

【雇用環境・均等室長】

はい、ありがとうございます。今後記載の方もぜひしたいと思います。

【三輪委員】

ありがとうございます。

【小澤会長】

ほかにありますか。大丈夫ですか。

はい、次の質問に対する回答をお願いします。

【職業安定部長】

続きまして、ご質問の（４）につきまして職業安定部の工藤から回答させていただきます。

まず資料の２２ページをご覧ください。わかもの支援コーナー、支援窓口に関するご質問でございますが、このわかもの支援コーナー窓口、支援窓口における支援対象者は概ね３５歳未満で、正社員での就職を希望する求職者で安定した就労の経験が少ない者、ハローワークでの就職支援を通じて、正社員就職の実現を希望される方となっております。ご質問は右側の下段でございます、薄い緑色の表の部分のことかと思えます。令和５年度の４月から８月の就職者数が５１２人、この内正社員で就職した方が３６０人となりまして、その正社員での就職割合が７０％となっております。反対に、残りの３０％の方が、正社員就職されなかったのか、そのフォロー体制はどのように行われているのかというご質問をいただいております。

ご質問のその正社員就職されなかった３０％の方につきましては、残念ながら結果的には正社員以外での就職をされた方となっております。ただ就職後の職場における悩みや相談には、いつでもハローワークが対応するということをご案内しております。さらにご本人からの要望を踏まえて職場定着の支援も実施しております。労働局において個々の対象者のすべてを把握しているものではございませんが、実際に支援を行っておりますハローワークにおいては、きちんと支援の対象者として把握しておりますので、その後の適切なフォローを実施しているところでございます。以上となります。

【小澤会長】

はい、ありがとうございました。関連する質問。どうぞ。

【廣瀬委員】

日頃の労働局の皆様にはいろんなご施策本当に感謝を申し上げます。１点お聞きしたいのが、多様な人材の活躍促進ということで、２２ページからいろんな施策をやられているのにありがたいなという感心しておるんですが、その中で目標進捗率というのがいろんな項目によって４０だったり、２０だったり、７０近くあったりということで、かなりそれぞれ進捗率に差が出ているのかなというふうに見てらるんですけども、これに対する評価というか目標値に対して何か悪いことが、もう少しこれを更にすべきだったとかというような観点で考えたとき

に、今後追加してやっていく必要がある事項があれば教えていただきたいと思います。

【小澤会長】

はい。工藤部長回答してください。

【職業安定部長】

ご質問ありがとうございます。職業安定部の、特にハローワークの関係の業務につきまして、対象者の属性に応じた各種の事業を行っていたりということもありますので、基本的には毎月の進捗管理を行っております。目標については昨年度の実績を踏まえた目標として設定しているところでございますが、それに対する各月の進捗状況というのを確認しながら業務を進めているところでございます。事業の種類によっては、委員ご指摘のとおり進捗率がいいものもあれば悪いものもあるということもございますので、特にその進捗が悪かったものにつきましては、その原因が一体何なのか、さらにその事業の制度としての周知が充分でないのか、あるいはハローワークにおける対象者の取り込みが不足していたのかなどというようなことを分析しまして、その内容を踏まえ各ハローワークに対しての指示を行っているところでございます。特に実績が悪かったから直ちに何か新しい取り組みをとということではないんですけれども、まずはしっかりその管理をしてその業務を適正に遂行するうえで、不足している取り組みはないか、不合理な取り組みはないかということをきちんと確認しながら、業務を進めていくという状況でございます。

【小澤会長】

はい、廣瀬委員よろしいでしょうか。

【廣瀬委員】

ありがとうございます。

【小澤会長】

はい、ほかに今の（４）の質問に関連してございますか。なければ（５）の質問に対する回答をお願いいたします。

【職業安定部長】

引き続きまして職業安定部から（５）の質問についてお答えさせていただきます。

資料の２７ページをご覧ください。（２）の表の下にございます丸のところです。外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を行って、外国人労働者の職場定着のために雇用管理改善に取り組む事業主に対して、その経費を助成する。というものでございまして、人材確保等支援助成金の外国人労働者就労環境整備助成コースというものがございます。こちらは事前に計画を労働局に提出していただきまして、その認定を受けた計画に基づきまして雇用労務責任者を選任し、また就業規則等の社内規定の多言語化、外国人に合わせた多言語化を行うということをまず行っていただきます。それに加えて、苦情相談体制への整備や一時帰国のための休暇制

度を整備、あるいは社内マニュアルや社内マニュアル等の多言語化のいずれかに取り組んだうえで、その環境整備から1年間の外国人労働者の離職率が10%以下だった場合に、経費の一部を助成するという、ちょっと複雑な助成金の制度となっております。この助成金の今年度の予算が、全国の予算で896万円となっております。10月末現在の執行額が、これはほかの労働局のものになりますが、14万6000円ということで、全国的にほとんど活用されていない助成金となっております。山梨労働局におきましても、一昨年、前提となります計画の提出が1件ございましたが、支給申請には至っていないという状況となっております。外国人労働者が2人から10人の会社におかれましては、外国人労働者が1人離職してしまいますと、離職以下が10%を超えてしまうということもあり、ここが、離職者が1人であれば離職率の要件はクリアするというような運用はなされているのですが、外国人労働者が10人を超えているような事業所ですと、この離職率が10%以下とする要件が少しボトルネックになって、助成金の支給申請には至っていないのかなというふうに思います。当局としては引き続きこの雇用管理指導と併せまして、助成金の活用勧奨は図ってまいります。本日のご質問ご意見等についても、本省にきちんと伝えさせていただけたらなというふうに思っておりますので、どうぞよろしくお願いたします。

【小澤会長】

ありがとうございます。今助成金いくらって言いました。

【職業安定部長】

外国人用のコースの予算額が896万円です。

【小澤会長】

896万円。全国で。

【職業安定部長】

全国です。

【小澤会長】

随分少ないんですね。

【職業安定部長】

予算上の積算、計算方法をみますと、10事業所分の予算となっております。ただ実際には、この人材確保等支援助成金というのがほかにもいくつかコースがありまして、その助成金の全体の予算の範囲内であれば、このコースの今申し上げた896万円の予算額を超えても支給決定はできる状況ではありますけれども、計算上の予算額としては、今申し上げた896万円という状況となっております。

【小澤会長】

はい、ありがとうございました。三輪さんどうぞ。

【三輪委員】

労働者代表委員の三輪です。ご説明ありがとうございました。私も会社で働いている中で企業の外国人労働者ってかなり増えてきているんですよね。今まで全くいなかったんですけども、そういった中で、人材確保等支援助成金の説明を聞き、かなりハードルの高い内容なんだなと改めて感じたところであります。

なのでこうやって予算化されている896万円というのは全国でということ、意外と少ない金額なんだなと驚いたんですけども、やはり人手不足っていうのは今後かなり進んで行くところもありますので、会社が作る環境整備もあたりまえのことなんですけれども、この支援金を簡単に得られるかといったらなかなかハードルが高いと思うので、仕組みをもう少し分かりやすく会社を取りやすい、そういった内容に変えていただけると予算の活用ができるんじゃないかなと思いますので、ぜひご検討していただければと思います。よろしくお願いします。

【職業安定部長】

ありがとうございます。山梨県におきましても、やはり外国人労働者の数は急増しております。昨年、令和4年10月末現在の数字でございますが、外国人労働者を雇用している事業所の数で申し上げます、1763事業所、これは前年比で9%増となっております。また、外国人労働者の数としましても1万433人。こちらも前年比で13.3%増、2桁増となっております、やはり外国人労働者が県内においても急増しているものと認識しております。委員ご指摘のとおり助成金はあるものの、ほとんど活用されていないような状況となっておりますので、ここはきちんと今後の外国人材を労働力、人手不足対策として活用していくうえで、使いやすい助成金になるように厚生労働本省の方にきちんと意見として伝えさせていただきたいと思っております。よろしくお願いします。

【三輪委員】

ありがとうございます。

【小澤会長】

よろしいですか。(5)に関連して何か質問されたい方いらっしゃいますか。特にないようでしたら、では事前質問については以上で終わります。今日改めて説明を受けたことに関連して、質問、意見のある方ございますか。はい、遠藤委員どうぞ。

【遠藤委員】

すいません使用者側の遠藤と申します。よろしくお願いいたします。

36ページのハラスメント対策の推進というところについての話しになりますが、ハラスメントに関しては、昨今本当にあらゆる所で耳にする言葉で、ハラスメントは駄目なことだということで、もう世間、世の中全般知れ渡っているのかなと思いますが、私たちの会社でもアンケートをするとハラスメントが以前に比べて本当になくなって良かったっていうような回答も

あります。ただ、片側でやはり部下に対して指導ができない上司が凄く増えているなどということとか、逆に部下が上司に対してある意味強い強圧的な態度をとるようなことも出てきているのかなというところで、このハラスメントという言葉がやはり行き過ぎてしまうと逆の面でのマイナスっていうことも生じてきているのかなと思います。なので、このハラスメントという言葉の定義、ここを今一度世の中全般にはっきりさせていただきたいなということと、あと、過度に何でもかんでもハラスメントという言葉を使うと、最近では就活においてオワハラみたいなことも出てきたと思うんですけども、企業としてはやはり身動きが取れなくなってしまうという部分もあるのかなと思いますんで、そこら辺も、やはり今一度定義も含めて考えていただきたい、それから、もしこういった事案があった時には、やはり、より公正な目で判断をしていただく、それが本当にハラスメントなのか否かというところを、そこら辺をぜひお願いしたいなと思います。よろしくお願ひいたします。

【小澤会長】

今のこれに関連してどなたか回答できますか。要するにハラスメントなのか指導なのか、教育なのかいじめなのかという、境の問題ではないかと思います。ある程度企業側としては、新人に教育しなくちゃいけないだろうということで、できなくなると困るという、そういうことですね。

【遠藤委員】

そうです。

【小澤会長】

はい。これに関連してどなたか、はいどうぞ。

【雇用環境・均等室長】

ご意見ありがとうございます。確かにおっしゃるとおりで、ハラスメントと業務上の指導というところで、そこはどこまでがハラスメントかというところは、非常にその判断は難しいところがあるんですけども、一応ハラスメントにつきましては、おっしゃるとおり3つの定義というのがありますので、やはり私たちとしても、そのところは相談のあった場合につきましても、やはり会社側、労働者側にも話を聞きながら本当にハラスメントなのかどうかというところは、特にパワハラのところ、十分に聴取したうえでしていくということをしております。また、通常の報告徴収におきましても、ハラスメント防止対策を講じるということで、こちらの方は助言、指導を行うんですけども、その際にもやはりハラスメントかどうかというような判断につきましては、ハラスメントの判断基準を示して説明していくということをしていきたいと思ひますし、相談があった場合、紛争解決援助とか、調停などの労働者からの申請によって、こちらで紛争解決を援助してくというふうなところもあるんですけども、その際におきましても充分聴取を行ったうえで、そのところは判断していきたいというふうにしておりますので、ご意見等いただきまして、さらにそのところにつきましては、担当職員の方にも共有しまして、徹底を図りたいというふうにして考えております。

【小澤会長】

分かりました。よろしいでしょうか。

【遠藤委員】

はい、ありがとうございます。

【小澤会長】

今ちゃんと区別しながら指導するっていうことです、企業に対して。ほかにございますでしょうか。ご質問。保坂委員どうぞ。

【保坂委員】

先ほどのこの35ページ、ハラスメントの関連でちょっと聞きたいんですけども、数字的なことで単純に質問なんですけど、ここに表が載っている表（1）で報告徴収実施件数ということで、令和4年が通期で89件、令和5年は上期だけで161件ということで、随分数字に開きがあるというか、かなり令和5年は多い感じですけども、それからその助言の内訳、助言というかそのうち助言をした件数も、下の方に1社に対して複数の助言があるためということで書いてはありますけれども、割合でみるとその89件に対して30件の助言に比べると、助言と割合が随分多いのかなというふうに感じるんですけども、何か背景があるのかどうか分かれば聞きたいんですけども。

【雇用環境・均等室長】

ご意見ありがとうございます。こちらの実施件数は増えているというところは、1つは昨年度まではやはりコロナウイルスの関係で、なかなか企業と接触ができなかったというところで、少し少なめだったかなというところはあるんですけど、今年度からは、本来の指導業務につきましても、本来の体制に戻して実施をしているというところで、件数が上がっているということがあります。それからもう1つは、今年度少し情報提供とかあったような会社に対しての報告徴収を集中的に、7月、8月に行いまして、その件数が少し毎年の件数に比べて上乗せされているということで、実施件数が増えているというところがあるかと考えられます。助言件数が実施件数に対しまして、今年度増えているというところにつきましては、こちらはおそらく少し規模の小さなところの会社に対して接触をしておりますので、情報提供があったりするところなどは小規模な会社が多いということで、わりと規模が大きい会社と比べて措置を講じていないという会社が多い傾向というのがありますので、そういったことで助言件数も従来に比べて増えているということが考えられます。

【小澤会長】

よろしいですか。ほかにございますか。はい、星委員どうぞ。

【星委員】

8ページなんですけれども。個人の主体的なキャリア形成の促進に対しての実績表で、人材育成支援コースの申請受理件数17に対して決定5になっているんですかね、半分以上になっているのと、また、最期の方で事業リスクリングの支援の活用もなんですけど、受理されたのに決定にならなかった理由って何かあるんでしょうか。

【職業安定部長】

ご質問ありがとうございます。この人材開発支援助成金であります。助成金の申請を受け付けてから支給決定に至るまでの審査期間が非常に長い助成金となっております。この申請件数と支給決定件数の差も不支給の決定をしたものではなく、現在審査中のものが多数あるという状況でございます。特に事業展開等リスクリング支援コースにつきましては、今年度から新たに開始されたコースでございます。申請が出てきてはいるんですけれども、支給決定に至ったものがまだない、審査中ということで、ないという状況でございます。昨年度からやっているコースであれば、昨年度に申請があったものに対して、今年度に入ってから支給決定を行ったものっていうのもあったりするんですけれども、この事業展開等リスクリング支援コースは今年度始まったものっていうのもあって、申請があって、順次審査は行っているんですけれども、まだ支給決定に至ったものがないという、そういうステータスでございます。

【小澤会長】

よろしいですか。けっこう申請受理されるまで時間が掛かるんですか。

【職業安定部長】

この人材開発支援助成金ですけれども、こういった訓練を行っていただいたのかということと、きちんと訓練の内容ですとか、あとはその訓練に参加した日がきちんと正しいのかということと、出勤簿とかと突き合わせながら審査を行っております。1件ごとに審査用の書類がかなり分厚い、ちょっと証拠書類、添付書類が多いのが原因で、審査にもかなり時間を要するような助成金のコースとなっております。

【小澤会長】

はい。委員よろしいでしょうか。

【星委員】

はい。

【小澤会長】

ほかにごありますか。まだ時間はまだもう少しありますが、ちょっと息抜き、単純な質問で申し訳ないんですけど。17ページの女性の活躍に関して、企業の社員に対しては情報を公表するって書いてあるんですが、これってどこで誰が公表してるんですか。我々も見る事ができるんでしょうか。

【雇用環境・均等室長】

こちらの方の情報公表につきましては、例えば自社のホームページということでも公表ということになりますし、あと厚生労働省で運営しています女性の活躍のデータベースというのがあります。そちらにおきまして、全国の会社が登録いただけるデータベースというものがあります。そちらで公表、数値を公表するということですので、インターネットの方で見ていただくことができるということになります。

【小澤会長】

トヨタ自動車っていうのをホームページで見れば、男女がどういう賃金なのかっていうのが分かるようになっている。

【雇用環境・均等室長】

そうです。賃金の差異ということで差ということで、例えば男性の賃金に対して女性の賃金がどのくらいかというようなところで、80%とか70%とかというような載せ方になります。

【小澤会長】

金額ではなくて。

【雇用環境・均等室長】

金額ではありません。

【小澤会長】

パーセントが出てくるんですか。

【雇用環境・均等室長】

はい。

【小澤会長】

よろしいですか。ほかにありませんか。なければとりあえず、これで議事を終了とさせていただきます。本議会は運営規定に基づきまして、議事録を作成することになっております。議事録については内容確認を私と、三輪委員、それから廣瀬委員にお願いしたいと思います。事務局の方から後日連絡があると思いますので、これで議事録は間違いがなかったというのを確認していただければよろしいかと思います。もう一つ、資料3から何も説明がなかったですが、特にこれは見といてくださいで結構ですね。

以上を持ちまして、令和5年度の第1回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。

【進行】

会長におかれましては、円滑な議事進行お疲れさまでした。各委員の皆様におかれましては、

長時間に渡りましてご審議いただき、それから活発な意見交換、ご質問いただきまして誠にありがとうございました。

第2回の審議会についてのご連絡でございますけれども、来年3月に第2回地方労働審議会の開催を予定しております。また開催日程調整等の際にはぜひご協力をよろしくお願いしたいと思います。

それから本日部会名簿案の配布を失念しておりましたこと改めて謝罪させていただくとともに、第2回に向けまして確認を徹底してまいりたいと思っております。それでは、これにて会議を閉会とさせていただきます。本日は、お忙しい中ありがとうございました。

以上