

神奈川労働局からの政策回答

1. 若者への良質な雇用・就労機会の実現に向けて、若者雇用促進法や関連指針を踏まえた職場情報の提供、労働条件の的確な明示の徹底、正社員転換の促進、地域若者サポートステーションの拡充と機能強化を引き続き推進すること。

また、学卒未就職者が多く出現した「就職氷河期世代」の良質な雇用・就労機会の実現に向けて、これまでの施策の効果を検証したうえで、将来を見据えた能力開発を実施するとともに、適切な就職支援・定着支援をすすめること。

<補強>

【回答】

若者雇用促進法の実施にあたっては、新卒一括採用の慣行の中で、新卒採用時のトラブルは職業生活に長期的な影響を及ぼす恐れがあることから、労働関係法令違反があった事業所の新卒求人の不受理及び就労実態等に関する職場情報の提供については、労働局において県内の主要経済団体や地方自治体、職業紹介事業者に対し周知を図っているほか、各ハローワークにおいても、学卒求人受理説明会や窓口において制度説明と周知を行っています。特に新規学卒予定者の求人申込みに際しては、就労実態等に関する職場情報の提供に関し、全ての項目記載による積極的な情報提供を求めています。

また、若者雇用促進法の大臣指針に基づき、職業安定法第5条の3第2項の規定による労働条件明示や求人票への固定残業代記載の徹底について啓発指導、さらに、正社員転換や待遇改善など職場環境の整備を図るよう企業に対し周知を行っています。

新規学卒予定者への就職支援に関しては、神奈川県、教育委員会、経済団体を構成員とする会合を開き、各機関における事業や取組みについて情報交換を行い連携の強化を図っています。

地域若者サポートステーション（サポステ）については、ハローワークが職業相談の過程で、サポステとの連携支援が効果的と判断した求職者の積極的な送り込みによる就職に向けた支援を進めております。

また、今年度から「就職氷河期世代等無業者一体型支援モデルプログラム」を県内サポステのうち1か所において実施し、生活困窮者自立支援スキームとサポステ事業の一体的支援窓口を整備し福祉施策との連携を強化しています。

就職氷河期世代に対する支援については、個別支援のほかに短期・集中的な

セミナーや公的職業訓練への誘導を行い正社員就職へ向けた支援を実施しております。また、「経済財政運営と改革の基本方針 2019」において「就職氷河期世代支援プログラム」が策定されたところであり、これに沿った「厚生労働省就職氷河期世代活躍支援プラン」に基づく各種施策を積極的に取り組むこととしており、ハローワークに専門窓口を設置しチーム支援の実施や、短期間で取得でき、安定就労に有効な資格等の習得を支援する訓練、サポステの対象年齢の拡大等が盛り込まれています。

2. 障がい者雇用をさらに推進し、職場定着をはかる観点から、障がい者雇用が進まない中小企業に対する情報提供をはじめとする各種支援を県障害者雇用促進センターが中心となり推進すること。

また、合わせて各種就労支援機関と企業・行政の連携強化をはかり、障がい者の希望や特性に応じた合理的配慮がされ、安心して安定的に働き続けることが出来る就労環境の構築をはかること。

<継続>

【回答】

各種支援については、障害者雇用促進センターとハローワークが連携して、障害者法定雇用率未達成の中小企業に対し、障害者雇用に係る支援を実施しています。

就労環境の構築については、「障害者雇用促進セミナー」を開催し、先進的な障害者雇用をしている企業の担当者を外部講師に招いて、障害者雇用状況報告書により把握した全未達成企業を対象とした雇用率達成の為の集団指導を実施しています。さらに平成29年10月より企業及び自治体に対し、精神障害者及び発達障害者の職場定着の課題を解消するため、一緒に働く労働者等が障害特性について正しく理解し、職場での応援者となるような啓発の機会を提供する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を実施し、各企業に出向いての「出前講座」も行っています。

3. 低賃金・長時間労働の課題がある、自動車運転業務従事者の労働環境改善に向け、引き続き「トラック輸送における取引環境・労働時間改善神奈川地方協議会」の取り組みを関係機関・団体で連携して推進すること。

また、トラック運送事業者と運転業務にあたる労働者との間で、業務委託契約等による偽装雇用が行われないよう、労働基準監督署による実態調査などで適正な雇用関係の確認を進めること。

< 継続 >

【回答】

関東運輸局神奈川運輸支局、神奈川県トラック協会、神奈川労働局が事務局となり、関係労使団体、運送事業者、荷主企業が参画する「トラック輸送における取引環境・労働時間改善神奈川県地方協議会」を設置しておりますが、本年9月19日に第12回の協議を行いました。第12回の協議会では、「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」の周知状況を共有したほか、令和6年4月の時間外労働の上限規制の適用に混乱なく対応できるよう、各運送事業者の自主的な取り組みを促すため、労働基準監督署・労働局において労働時間法制の内容、取組事例を紹介する内容の説明会を順次開催することについて了承されました。これを受け、本年度は、1月に横浜市、2月に厚木市において説明会を開催いたします。来年度以降は、この説明会に欠席した事業場に対して、労働基準監督署において説明会を行うなど、引き続き、きめ細かい周知、支援に取り組めます。

形式が業務委託等の契約であっても、労働者性の判断に当たっては、形式ではなく実態を調査して判断しています。引き続き、監督指導において、実態が労働者であった労働基準関係法令違反が認められた場合の指導を徹底します。

4. 新たに施行された入管難民法改正法による外国人労働者の受け入れに関しては、創設された在留資格「特定技能」を基にした外国人材の受け入れとなる。引き続き外国人労働者の労働環境改善に関しては、出入国在留管理庁と労働局など関係機関が連携して受入れ機関と登録支援機関に対して監視指導を行うこと。

特に外国人労働者に対する社会生活上の支援については、地域の生活者として地方自治体も関係機関と連携をはかり取り組むこと。

< 新規 >

【回答】

技能実習生、特定技能による在留する外国人について、各種相談・情報から労働基準関係法令違反の疑いのある事案については、速やかに監督指導を実施し、法違反が認められた場合にはその是正を指導しています。また、外国人技能実習機構、出入国

在留管理庁との間では、関係法令違反の疑いのある事案に関する通報制度による対応を確実に行うことにより、外国人労働者の労働環境の改善に努めます。

県下のハローワークにおいて、事業所の外国人雇用状況の態様を把握、地域の実情を加味して事業主に対して訪問等による外国人雇用状況届出制度の適切な運用及び雇用管理改善（外国人指針）と併せて特定技能制度等の周知・啓発指導を行っております。外国人求職者が多い地域のハローワーク（外国人雇用サービスコーナーを6所設置）への通訳者を配置するとともに同コーナーにおいては求職者・事業主双方に対する各種の相談体制を構築しており、就労相談の場においても必要に応じて地方公共団体の運営する総合相談センター等との相互の連携に努めてまいります。

引き続き外国人労働者が能力を発揮できる雇用環境の整備に向け、求人開拓、事業所訪問指導等の様々な機会を捉えて事業主に対して外国人指針の意義・重要性の周知・啓発に努め、人材確保、職場定着、雇用継続等の局面で事業主の取り組みが適切に実施されるよう促すことで、外国人労働者の安定就労とより良い職場環境づくりを推進します。

5. ストレスチェックがすべての労働者を対象に実施されるよう、対象事業者における実施状況の把握をすすめ、必要な支援策を実施すること。

また職場において必要なハラスメントの回避について、事業主が雇用管理上講ずべき対策の実施など、関係機関・団体で連携して取り組むこと。

<継続>

【回答】

ストレスチェックの実施の徹底を図るため、労働基準監督署への実施報告書の提出状況等から管内の実情を把握しつつ、労働者数50人以上の事業場に対して重点的な指導等を行うほか、ストレスチェック未実施事業場については、独立行政法人労働者健康安全機構が中小企業・事業者に対して支援するメンタルヘルス対策関係助成金（①心の健康づくり計画助成金、②ストレスチェック助成金、③職場環境改善計画助成金）を周知し、活用を勧奨します。

また、全ての事業場でストレスチェックを含むメンタルヘルスの取組が実施されるよう、本省作成のポータルサイト「こころの耳」や神奈川産業保健総合支援センターによる無料サービスの活用について紹介し、局ホームページに制度の内容や実施機関について公開するなど、あらゆる機会を捉えて周知・啓発に努めます。

さらに、職場における総合的なハラスメント防止対策として、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、いわゆるマタニティハラスメント（妊娠・出産・育児休業等を理由とするハラスメント）等について相談対応、企業指導、啓発などを行っているところです。

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が本年5月29日に可決成立し、6月5日に公布されました。これにより、労働施策総合推進法等において事業主に対してパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等が盛り込まれたところです。事業主が講ずべき措置の具体的内容等については、年内を目途に指針において示される予定です。

12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、集中的な広報や来年2月には説明会を予定しており、関係機関・団体と連携し、広く労使双方に対し、周知に取り組んでまいります。

6. 最低賃金制度の実効性を高め、改定内容の履行確保をはかるため、監督にあたる要員の増強等監督体制の抜本的強化をすすめること。

また、地域別最低賃金改定に伴い、影響が大きい中小企業への支援策の拡充については国に働きかけるとともに、各支援策の取り組み成果の見える化をされること。

<継続>

【回答】

監督にあたる要員につきまして、そのような要請があったことを厚生労働本省に伝えるとともに、必要な職員の確保に向け、今後とも時機を捉えて本省に働きかけてまいります。

中小企業への支援として、生産性向上のための設備投資をし、事業場内最低賃金を引き上げた中小企業・小規模事業者を対象に、費用の一部を助成する「業務改善助成金」を支給しています。

本助成金については、県内商工会議所及び商工会、業界団体等に対し、周知・広報依頼を行うほか、「神奈川働き方改革推進支援センター」において、相談対応、事業場訪問による個別コンサルティングにより案内しているところです。

また、中小企業・小規模事業者の参考となるよう神奈川県内における支給決定事例

を神奈川労働局ホームページに掲載し、支援策の取組成果の見える化を行っています。今後も、引き続き、本助成金の周知・広報活動を行い、中小企業を支援してまいります。

以 上