

## 重 点 政 策

- 1 . 60 歳以上の雇用者数は過去 10 年間で 1.5 倍に増加している。こうした中、労働災害による死傷者数では 60 歳以上の労働者が占める割合は 26% (2018 年) を占め増加傾向にある。今後、さらに働く高齢者数が増えることが見込まれる中、各企業に対し高齢者の特性に配慮した安全衛生対策の徹底を図ること。

【高齢者の安全衛生政策 新規】

【回答】

神奈川県における過去 5 年間(H29 ~ R3)の年齢階層別労働災害発生状況によると 60 歳以上の死傷災害の占める割合は、22 ~ 25%の間で推移していますが、高年齢労働者の増加により、この割合は増加するものと見込まれます。今後とも、各企業に対し、「エイジフレンドリーガイドライン」の周知を徹底し、高年齢労働者が安心して働ける職場環境づくりへの指導を進めます。

なお令和 4 年の取組として、高年齢労働者に多く発生する転倒災害防止施策である「第 1 回神奈川転倒災害防止大会」を、神奈川労働局管内の事業場向けとして、2 月に開催しました。その後、さらに県内各地で 3 回、「転倒災害防止のための説明会」を実施し、合計で 420 事業場にご参加いただきました。令和 5 年 2 月には、「第 2 回神奈川転倒災害防止大会」の実施を計画しております。

また、高年齢労働者が数多く就業する小売業、介護施設などに対して、本省が主唱する SAFE コンソーシアムの地方労働局版である『神奈川 小売業 + (プ) Safe 協議会』、『神奈川 介護施設 + (プ) Safe 協議会』を本年 8 月に設置しました。同協議会には、県内の小売業・介護施設におけるリーディングカンパニー(小売業 5 事業場、介護施設 6 事業場)を参画メンバーに加えており、本協議会の設置を契機に、県内、小売業および介護施設における労働災害の防止を促進することとしています。

- 2 . セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどあらゆるハラスメントの根絶に向けて、職場・地域における対策の充実をはかること。あわせてあらゆる職種・職域におけるハラスメントについて当事者が安心して相談ができる環境を整備するとともに、職場環境の改善と人材の育成を計画的に行うよう指導を徹底すること。

【ハラスメント対策に関する政策 新規】

【回答】

本年4月から労働施策総合推進法が中小企業にも適用となり、防止措置が義務付けられたパワーハラスメント対策、セクシュアルハラスメント対策及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策を総合的に推進し、ハラスメントに関して広く周知・啓発を行っています。特に、年末に向けて業務の繁忙等によりハラスメントが発生しやすいと考えられる12月を「職場のハラスメント撲滅月間」として、集中的な広報を実施しています。また、企業において関係法令に沿った就業規則の整備、相談窓口の設置等雇用管理上適切な措置が行われるよう企業指導を実施しています。

3. 男女がともに仕事と生活の調和を実現するためには、働き方を見直し、男性も含めた労働時間の短縮や、仕事と育児や介護等の両立支援に向けた環境整備が不可欠である。男性の積極的な育休取得を促進し、妊娠・出産や育児などを経ながら男女がともに就業継続できる環境の整備に向けて、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法等の周知・徹底とともに、企業における両立支援制度等の充実、働き方の見直しを含めたワーク・ライフ・バランスの取り組みの促進・支援など、施策の拡充をはかること。

【雇用支援政策 継続】

【回答】

男性の育児休業の取得促進策としては、本年10月から施行された改正育児・介護休業法において出生時育児休業（いわゆる「産後パパ育休」）の創設をはじめとして様々な法整備がなされたところです。

男女ともに仕事と生活の調和の実現が図られるよう、また、妊娠・出産や育児を経ながら男女がともに就業継続できる環境の整備が図られるよう、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の内容について、あらゆる機会を捉えて周知・啓発を行うとともに、法に沿った規定整備や雇用管理が行われるよう企業指導を実施しています。

男性の育児休業取得促進については、「両立支援等助成金(出生時両立支援コース)」により、男性労働者に育児休業を取得させた中小企業事業主に対する支援を行っています。また、企業における長時間労働削減や年次有給休暇の取得促進、勤務間インターバル制度の導入に取り組む中小企業事業主については、「働き方改革推進支援等助成金」により、支援を行っています。

4. 新型コロナウイルス感染症の影響が長期化しており、業況が悪化している業種で働く労働者やパート・有期・派遣で働く労働者などの雇用が脅かされている。不合理な解雇等を防止する観点からも、労働関係法令を周知するとともに、雇用維持のための対応を引き続き徹底させること。

また、若者の雇用・就労の状況も、コロナ禍の影響を大きく受けている。新たな就職氷河期世代を生じさせないためにも若年者雇用対策の強化に取り組むこと。

【回答】

神奈川県労働局（雇用環境・均等部指導課）、横浜南労働基準監督署及びハローワーク横浜に開設している「新型コロナウイルス感染症に関する特別相談窓口」（以下「特別相談窓口」という。）を中心に、労働者及び事業主からの労働問題（解雇、雇止め、休業、雇用の維持・確保等）の相談について懇切丁寧に対応を行っています。また、各労働基準監督署内等に設置している総合労働相談コーナーにおいても、新型コロナウイルス感染症関連も含むあらゆる労働問題の相談について対応を行っており、相談対応に当たっては、相談内容に応じて労働関係法令の説明・案内を行い、その周知・啓発に努めています。

なお、新型コロナウイルス感染症に関連して、勤務を休まざるを得ない労働者が安心して休暇を取得することができるよう、小学校等の臨時休業等については「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース）」及び「新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金」、妊娠中の女性労働者については「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇制度導入助成金」及び「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）」により、労働者に有給休暇を取得させる事業主に対する支援を行っています。

新型コロナウイルス感染拡大の影響により、労働者派遣契約の中途解除や不更新に伴う派遣労働者の解雇や雇止めを防ぐため、昨年5月に神奈川県内の派遣実績のある派遣元事業主1,500社に対して、雇用調整助成金を活用して派遣労働者の雇用維持に努め、安易な契約解除が行われることのないよう労働局長名による要請を行いました。現在は、定期調査などの機会をとらえ、情報収集を行うとともに個別に要請を行っており、今後も継続していきます。

なお、改正労働者派遣法については、セミナー等を実施して広く周知啓発するとともに、不適切な事案を確認した際には、引き続き厳正に是正指導を行います。

また、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、労働者派遣契約の中途解除や不更新が行われ、予期せぬ休業や雇止めを余儀なくされた派遣労働者のための相談窓口を神奈川県労働局職業安定部内に設置し、来庁又は電話による相談に対応しています。当該窓口については、各ハローワークにおいて周知・案内をしており、引き続き、派遣労働者からの相談に丁寧に対応してまいります。

若年者の就職支援は、県内各ハローワークの「わかもの支援窓口」や、若者支援に特化した「横浜わかものハローワーク」、「横浜および川崎新卒応援ハローワーク」で実施しております。求職者個々人の状況に合わせた丁寧な職業相談と個別支援の着実な実施により、就職から職場定着支援まで幅広い支援を行っております。引き続き、新たな就職氷河期世代を生じさせない支援に努めてまいります。

5. 「障害者差別禁止指針」・「合理的配慮指針」の周知を徹底し、障がい者雇用の促進と、安心して働き続けることができる就労環境の構築を、企業・行政・就労支援機関が連携してすすめること。

また、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推進すること。

【障がい者雇用政策、継続】

【回答】

障がい者が安心して働き続けることができる就労環境を整備するため、企業・行政・就労支援機関が連携して、障がい者雇用における先進的企業の見学会や、障害者職業センター等の同行による事業所指導等を実施しております。

また、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等セミナーにより、障がい特性についての正しい知識と理解、企業における差別禁止や合理的配慮の提供義務について周知啓発を図り、不適切な事案を確認した際には、助言指導を行っております。

障がい者雇用が進まない中小企業に対しては、ハローワークが中心となって、雇用に向けた準備段階から雇用後の職場定着までの支援を行う「企業向けチーム支援」を実施するとともに、各種助成金等の情報提供を行い、障がい者の雇用促進を推進しております。

6. 4月以降の急激な物価上昇を加味した最低賃金引上げをふまえ「適正な価格転嫁」に対して、実効性ある取り組みを行うとともに、いわゆる103万円の壁などの税制改革を含め関係省庁と連携し、最低賃金の引き上げに伴う環境整備を図ること。

また、改定内容の履行確保と監督にあたる要員、の増強等、監督体制の強化をすすめること。

【補強】

【回答】

価格転嫁については、令和3年12月27日付け「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、労働基準監督署による定期監督時に賃金引上げの意向等の確認を行っております。また、賃金引き上げの阻害要因として「買ったたき」等が疑われる事案については、公正取引委員会や中小企業庁、国土交通省に通報することとしています。

いわゆる103万円の壁などの税制改革については政府でも問題意識をもって検討に入っていると聞いているところですが、そのような要請があったことを厚生労働省本省に伝えます。

最低賃金の改定については、引き続き様々な周知活動を行なうとともに、その履行確保について、しっかりと確認してまいります。

賃金の引き上げに伴う事業主への支援策である業務改善助成金については、本年 9 月から、原材料高等により利益が減少した事業者等について助成範囲の拡大及び助成率の引き上げなど支援内容を大幅に拡充いたしました。また、先頃閣議決定された令和 4 年度第二次補正予算案において、事業場規模 30 人未満の事業者を対象とするさらなる助成額の拡大も予定されているところです。当局においては、県内各自治体、業界団体等に対して周知協力依頼を行い、「神奈川働き方改革推進支援センター」と協力した相談対応等により、申請件数が大幅に増加しています。今後も引き続き周知に努め、支援を行ってまいります。

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

以 上