**【経済・産業政策】**

**１．ＤＸやＧＸの進展により起こり得る、産業・経済・社会の変化に対応する取り組み**

　　デジタル技術導入による産業の構造転換、またグリーン技術による新たな雇用への移行が、

経済の停滞や失業を伴うことなくスムーズに行われるための取り組み。

 **重点１** 〈継続〉

経済や産業の構造変革に対応するため、社会基盤やあらゆる産業において、ＡＩ・ＩｏＴなどのさらなる活用をはじめ、ＤＸの実現に向けた環境整備を積極的に支援するとともに、特に中小企業における業務基盤を支える資金については、融資・助成等様々な方法での支援を積極的に行うこと。

【回答】

　　従業員のスキルアップに必要な研修や訓練にかかる経費と訓練実施時間の賃金の一部を助成し、企業の人材育成、生産性の向上を支援する制度として、「人材開発支援助成金」があります。新規事業の展開や事業のＤＸ化等を推進する場合に必要な知識・技能を習得させるための訓練等を行った事業主に対して助成する「事業展開等リスキリング支援コース」や、デジタル人材や成長分野等の人材を育成する訓練等を行った事業主に対して助成する「人への投資促進コース」などがあります。

　　また、特定求職者雇用関係助成金には、デジタル・グリーン分野（成長分野等）の業務に従事させる事業主が、就職困難者（障害者、高齢者、母子家庭の母、就職氷河期世代など）を継続して雇用する労働者として雇い入れ、雇用管理改善や能力開発に取り組む場合に、通常の1.5倍の助成を受けることができる「成長分野等人材確保・育成コース 成長分野メニュー」があります。

　　労働局とハローワークでは、事業主に対し、本助成金の周知及び活用勧奨を継続して行ってまいります。

 **重点２** 〈補強〉

ＤＸやＧＸなどの進展により起こり得る、産業・経済・社会への様々な変化について、企業における人的投資、設備投資、研究開発に対する支援を速やかに実施すること。特に、雇用形態や企業規模にかかわらず、変化に対応した働く者の学び直しや企業主体の職業能力開発に対する支援を強化すること。

【回答】

　　在職者の学び直しやスキルアップを目的として、神奈川県立総合職業技術校ではスキルアップセミナーを、ポリテクセンター関東では能力開発セミナーや生産性向上支援訓練を実施しています。多彩なコース設定で費用負担も少なく、多くの労働者、企業の方に利用いただいております。

　　また、労働者のキャリア形成及びリスキリングを推進するため、厚生労働省委託事業「令和６年度キャリア形成・リスキリング推進事業」において、神奈川キャリア形成・リスキリング支援センターを設置しています。ここでは、キャリアプランの見直しの必要性に迫られている労働者や、リスキリングの必要性を感じている労働者等に対して、労働市場情報や職業・教育訓練等に関する情報及び継続的なキャリアコンサルティングの機会を提供しています。

　　企業に対しては、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて体系的・定期的に従業員のキャリア形成を促進・支援する仕組み（セルフ・キャリアドック）の導入などについて、導入前から導入後も含めた相談支援・技術的支援を行っています。

　　労働局としては、神奈川県やポリテクセンター関東の在職者向け訓練、神奈川キャリア形成・リスキリング支援センターの周知について、事業主団体などとも協力しながら積極的に進めていきます。

**２．公正な取引の実施および労務費の適正な価格転嫁への対応を求める取り組み**

社会の発展に向け、実質賃金の上昇を伴うインフレを可能とする労働分配率の向上と、サプライチェーン全体や重層下請け構造における高次下請け事業者に対する適正な利益分配を促すための、価格転嫁に対する市場心理の転換と公正な取引を求める取り組み。

 **重点３** 〈補強〉

2023年11月に公表された「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を活用した適正な取引に向け、実効性の高い啓発や積極的な指導を行うこと。また、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正な分配をめざす「パートナーシップ構築宣言」を行う企業が増えるよう、啓発・助言を行うこと。

【回答】

賃金引上げに当たっては労務費の適切な転嫁を通じた取引の適正化が不可欠である中で、十分に進んでおらず、そのような中で賃金を引上げざるを得ないという声があることは、承知しています。

「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」では、労務費の転嫁に係る価格交渉について発注者及び受注者がそれぞれ取るべき行動及び求められる行動を12の行動指針として取りまとめており、労働基準監督署では、事業場への臨検する際に賃上げを巡る情勢や施策を紹介し、行動指針をまとめたパンフレットも交付し、賃上げに向けた検討を働きかけています。

引き続き、本取組を実施し、発注者、受注者双方に対して当該指針等の周知、啓発を行い、価格転嫁が円滑に進むよう努めてまいります。

**３．男女の賃金格差解消に向けた課題の解消を求める取り組み**

神奈川県内における男女の賃金は女性が男性の70％と言われる。賃金格差を生じる要因は、勤続年数・到達職位等様々に考えられるが、不合理な要因をできる限りなくし、すべての人がその能力において希望する働き方と働き続けることを選択することが可能な社会の実現に向けた取り組み。

 **重点４** 〈継続〉

女性活躍推進法の改正に伴い公表が義務付けられた男女の賃金格差等について、公表される情報を把握し、雇用の全ステージにおける直接・間接差別の要因となる社会制度・慣行の見直しを推進すること。さらに、すべての人がその能力において希望する働き方と働き続けることを選択することが可能となる社会の実現に向けた施策を展開すること。

【回答】

　　女性活躍推進法の義務企業に対する報告徴収など、企業に接する機会を捉えて、男女の賃金の差異の把握及び公表について促すとともに、男女の賃金の差異の要因を分析し、それを踏まえて、一層の女性活躍推進の取組や雇用管理改善につなげるよう、助言を行っています。引き続き、県内企業における女性の活躍推進の取組が進むよう対応してまいります。

**【雇用・労働政策】**

**１．安定雇用と就労継続および適正な労働対価を求める取り組み**

男女ともに直面する介護離職の防止、女性の雇用中断の防止に向けた男性の育児参加機会の拡大を求めるとともに、雇用の流動化による不安定な雇用やあいまいな雇用によって働く人の権利を守る取り組み。

 **重点５** 〈継続〉

男女がともに仕事と育児や介護等の両立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、支援制度等の環境整備が不可欠である。男性の積極的な育休取得と取得期間の延長を促進し、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。

【回答】

　　男女雇用機会均等法では、妊娠等を理由とする不利益取扱い禁止及び母性健康管理措置について規定しており、育児・介護休業法では、育児休業を始めとする各種両立支援制度及び男性の育児休業取得率公表等について規定しています。あらゆる機会を捉えてこれら法令及び制度の周知・啓発を行っています。また、労働者から権利侵害に関する相談が寄せられた場合には、企業に対する行政指導や紛争解決援助制度により法の履行確保や紛争解決を図っています。

　　改正育児・介護休業法では、両立支援制度の拡充や仕事と育児・介護を両立しやすい職場環境整備を推進する内容となっており、改正次世代法では、現行法よりも一歩踏み込んで企業に取組を求める内容となっています。県内企業において、これら改正法に沿った雇用管理が行われ、男女ともに就業継続しやすい職場環境整備が進むよう、引き続き、法の周知・啓発に取り組むとともに、法に沿った規定整備や雇用管理が行われるよう行政指導を行います。

 **重点６** 〈新規〉

会社の指揮命令を受けるなど雇用契約に近いにもかかわらず、形式上は業務委託契約とされる等によって、労働法の保護を受けることができない労働者が増加していることを踏まえ、労基法上の労働者として労働条件の最低基準が遵守されるよう、啓発・教育の機会の充実をはかること。

また、フリーランス保護法にもとづく契約ルールの適正化（買いたたき行為や製品の受け取り拒否・返品、原材料の発注先の指示、加入する保険会社の指定、発注した業務内容の変更等の禁止や発注する業務内容の明確化、60日以内の報酬の支払い等）やハラスメント防止などの実効性ある対応が取られるよう、指導・監督を行うこと。

【回答】

　　厚生労働省では、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」が施行された本年11月１日に合わせて、全国の労働基準監督署に、自らの働き方が労働者に該当する可能性があると考えるフリーランスの方々からの労働基準法等の違反に関する相談窓口を設置しました。本相談窓口対応等を通して、フリーランスとして契約しながら実態は労働者となっている方々の労働環境の整備に努めます。

　　フリーランス法に規定された発注事業者が守るべき義務と禁止行為については、引き続き、あらゆる機会を捉えて周知を行ってまいります。また、発注事業者に対する調査及び報告徴収において、就業環境整備に関する法違反を把握した場合には行政指導等を行うことにより、法の履行確保を図ってまいります。なお、取引適正化に関する法違反を把握した場合には、所管する公正取引委員会及び中小企業庁に情報提供を行うなど、適切に連携を図って対応してまいります。

**２．安全に働くことができる環境を求める取り組み**

労働関係法規の遵守による安全衛生の確保、特に医療現場・バスやトラックの輸送流通現場等、時間外規制、勤務間インターバル規制の適用猶予が外れた業種・業態における労働実態確保を求める取り組みおよび高齢労働者の労働災害防止を求める取り組み。

 **重点７** 〈新規〉

自動車運転業務、医師、建設事業等を含め時間外労働の上限規制が確実に遵守されるよう監督・指導を徹底し、長時間労働の是正をはかること。

【回答】

　 本年４月から、自動車運転の業務、医業に従事する医師、建設の事業等にも、時間外労働の上限規制が適用されたところ、これらの事業者等において上限規制が遵守されることが重要であることから、引き続き、丁寧に監督指導を行うとともに、労働時間等説明会などあらゆる機会を通じて、業種ごとの課題に関連する制度見直しなども含め、周知徹底を図り、長時間労働の是正に取り組んでまいります。

 **重点８** 〈継続〉

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改善整備するとともに、対応人材の育成を計画的に行うよう指導を徹底すること。

【回答】

　　セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントについては、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び労働施策総合推進法により、ハラスメント対策を講じることが事業主に義務付けられていることから、法に沿った規定整備や雇用管理が行われるよう行政指導を実施しています。なお、その際は、実際に相談が寄せられた場合の対応に加え、担当者に研修を行うなど具体的取組についても説明しています。

　　ハラスメント対策については、あらゆる機会を捉えて周知・啓発を行っていますが、12月は「職場のハラスメント撲滅月間」であることから、厚生労働省主催シンポジウムの周知など集中的に広報を実施しています。

**３．障がい者雇用・外国人労働者をめぐる課題に適正な対応を求める取り組み**

障がいの有無やその程度によらず、個人の能力に応じて働くことができる仕組みと、継続した就労となるよう定着強化を求める取り組みおよび新たな制度による外国人労働者の受け入れを見据え、インバウンド対応等で増加が予想される外国人労働者への対応を求める取り組み。

 **重点９** 〈補強〉

障がい者の法定雇用率の段階的引き上げに伴い、障がい者雇用の経験やノウハウが不足する「雇用ゼロ企業」および、新たに障がい者雇用を行うことになる企業に対し、事例やノウハウの共有化をはかり、準備段階から採用後の定着支援までの総合的な支援を行うこと。

あわせて、障がい者および企業からの相談機能を強化し、障がいの有無、種類および程度にかかわらず、差別されることなく働ける社会の実現に向けた取り組みを進めること。

【回答】

障がい者の雇用経験やノウハウが不足する企業に対して、ハローワーク及び地域の関係機関・支援機関による、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」を実施しています。

　　ハローワークを中心とするチーム支援においては、採用前の受け入れ準備段階から、採用後の職場定着まで一貫したサービスを提供しており、チーム支援以外のケースであっても、障がい者及び企業からの相談に応じ、職場定着に向けた適切な支援を実施しています。

　　また、労働局主催の障がい者雇用促進セミナーにおいて、障がい者が企業の一員として活躍する事例を発表していただき、広くノウハウを共有しています。

　　障がい者の差別禁止や合理的配慮の提供義務に関しては、ＨＷの障がい者雇用率達成指導や労働局主催の障がい者雇用促進セミナー等により、企業に対する制度周知に務めてまいります。

 **重点10** 〈新規〉

外国人技能実習制度に代わる育成就労制度および特定技能制度において就労する外国人労働者受け入れについては、適正な受け入れとなるよう指導・監督を強化すること。また、受け入れ外国人労働者の定着、就労継続を促進するためにも、地域の生活者としてのコミュニティ形成に向け、生活情報の多言語発信や日本語習得の機会拡大等について受け入れ企業とも連携した支援を強化すること。

【回答】

　　外国人技能実習生や「特定技能」労働者に関し、労働基準法違反が疑われる情報を得た場合には、監督指導を実施しています。また、出入国在留管理局、外国人技能実習機構とも情報共有等を行い、連携しています。

　　育成就労制度と改正後の特定技能制度が施行された際には、引き続き、関係機関と連携し、適切に監督指導を実施してまいります。

 　また、第14次労働災害防止計画（神奈川計画）においても外国人労働者の労働災害防止対策も重点事項としており、外国人の方の母国語等による教材等により安全衛生教育を実施している事業場を増加させることにより、外国人労働者の死傷者数の増加に歯止めをかけることとしています。

　　外国人労働者を雇用する事業所からの雇用の届出に基づき、技能実習生を雇用する事業所の把握を行い、事業所訪問指導を実施して雇用管理の助言・指導を行っており、育成就労制度への移行後も同様に行ってまいります。

　　外国人を雇用する事業所等を対象に、集合形式とオンライン形式でセミナーを開催し、雇用支援に関する案内を行っています。

　　また、ハローワークに来所した日本語の未熟な外国人に対して、外国人就労・定着支援研修（厚生労働省委託事業）の受講案内を行い、日本語習得機会の支援を行っています。

**【行財政政策】**

**１．ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の確保に向けた取り組み**

働く環境を著しく阻害し、生産性を低下させるカスタマーハラスメントを防止し、働く人を守りながら消費者にも優しい社会をつくる取り組み、また、取引に占める公共調達の位置と役割を再認識し、コストの価格転嫁に対応する公共調達のあり方を求める取り組み。

 **重点31** 〈補強〉

消費者による不当な要求、悪質なクレームや暴力などのカスタマーハラスメントは、小売り・サービスの現場にとどまらず、輸送・運輸、医療・介護・子育て支援さらには公務の職場においても増加しており、働く環境を著しく阻害している。カスタマーハラスメントにかかわる実態調査等を行い、対応策を検討するための政労使が参画する枠組みを早急に構築すること。また、倫理的な消費者行動を促進するための施策を推進すること。

【回答】

　　令和6年8月8日公表「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会報告書」において、カスタマーハラスメントについて事業主の措置義務とすることが適当であると言及されており、この報告書を踏まえて、現在、労働政策審議会雇用環境・均等分科会において議論が行われているところです。今後のカスタマーハラスメント対策については、法整備の動向を見守り対応を検討してまいります。