【雇用・労働】

重点３	フリーランス新法への適切な対応、偽装請負・偽装フリーランスへの啓発強化、国・自治体契約における適正な労働条件の確保	①
重点４	あらゆるハラスメントの防止対策強化、相談体制の整備と対応人材の育成、カスタマーハラスメントへの対応強化	①
重点５	障がい者雇用に不慣れな企業への総合支援、職場理解の促進、相談体制の強化と差別のない就労環境の実現	①
重点６	外国人労働者向け情報提供の充実、就労実態に関する調査・情報共有の強化	②

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３　〈新規〉
〔神奈川県、横浜市、川崎市、相模原市、神奈川労働局〕

本来は労働関係法令の保護の対象となる「労働者」に該当するにもかかわらず、請負、委託などの形式をとることによって、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。本来「労働者」である者を非労働者として扱うことは、労働基準法に定めた最低限の労働条件の実現を妨げ労働基本権を侵害するものとして、それ自体が重大な人権侵害であることについて啓発・教育の機会の充実をはかること。

また、国・自治体との契約においてフリーランス新法の適用となる事例がある場合には、労働者としての労働条件の最低基準が遵守されるよう啓発も含め適切に対応すること。

神奈川県（産業労働局）

【労働法の啓発・教育の機会について】

県では、労働者派遣や請負、業務委託といった契約形態で働く人々が抱える労働問題に対処するため、具体的な方策や留意点などを集めた資料「労働問題対処ノウハウ集」を用意し、県のホームページで公開しています。例えば、労働者派遣契約に基づいて働く場合の注意点に加え、請負契約や業務委託契約で働くときの留意点等も取り上げ、労働関係法令の保護が受けられる場合の基準等を示し、労働相談において活用しています。

また、当事者による自主的な労働問題の解決や安定的な労使関係の形成を促すために、労使関係や労務管理に関する知識、労働関係諸法令の普及啓発を行っています。具体的には、時宜に応じた労働関係情報の普及啓発のための冊子「労働かながわ」、労働法制等の普及啓発資料「労働手帳」、高校生向けパンフレット「「知っておこう！働くときのルール」等を作成し、労働相談窓口や市町村窓口、教育現場等で配布しています。

【フリーランス新法について】
県では、労働相談や公益財団法人神奈川産業振興センターに設置されている「下請かけこみ寺」において、フリーランス新法制定以前から、契約の相手方にかかわらず、フリーランスからの様々な取引上の悩み相談に対応してきました。引き続き、新法を踏まえた適切な助言を行うことで、フリーランスの方が働きやすい環境を整えていきます。
さらに、新法の施行を受け、新法の内容等を周知するため、経営者等を対象としたセミナーや、労働者や企業の労務担当者等に向けた講座を開催したほか、関係団体等を通じて新法の目的や発注事業者の義務内容などを周知しました。今年度は、フリーランス向けのセミナーにおいて相談窓口の案内を行っています。

横浜市（経済局、財政局）
本市では、働く人の基礎知識を掲載した「ワーキングガイド」を作成し、労働時間や仕事と育児の両立に関するものを含む労働法制等の周知・啓発を行っています。「ワーキングガイド」は、できるだけ多くの市民の皆様に活用していただけるよう市ホームページに掲載し、二次元コードを載せたPRカードを配布して周知を図っています。
また、横浜市技能文化会館内に「働く人の相談室」を開設し、労働時間や仕事と育児の両立に関わるものを含む労働相談・法律相談等に対応しています。「働く人の相談室」では、法律や労働実務の問題をテーマにした「労働実務セミナー」も定期的に開催しており、労働条件等についても取り上げてきています。
引き続き、本市契約においても法令を遵守し、適切に対応してまいります。

川崎市（経済労働局）
フリーランス法の普及啓発につきましては、国によりパンフレットや説明動画などによる普及啓発を行っておりますが、本市におきましても、市ホームページにおいて、厚生労働省が設置したフリーランス・トラブル110番などを御案内しているほか、広報誌「かわさき労働情報」において、同法の目的、適用対象などの情報を周知したところでございます。
今後につきましても、「かわさき労働情報」等を活用した啓発活動に務めてまいります。

相模原市（環境経済局）
フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、「フリーランス・事業者間取引適正化法」が令和６年１１月から施行されたことから、関係者機関等にリーフレットの配布による周知を行うなど、啓発に努めてまいります。

神奈川労働局
近年、働き方が多様化し、フリーランスとして新しい働き方が拡大する一方で、フリーランスとして働く方の中には、実態として労働基準法上の労働者に該当するような働き方をしているにもかかわらず、名目上は自営業者として扱われ、労働基準法等に基づく保護が受けられないといった問題が指摘されています。
各労働基準監督署では、相談窓口を設置し、労働者性の判断基準の説明や、「働き方の自

己診断チェックリスト」を用いたチェックなどを行うほか、法違反等の事実について申し立てが行われた場合には、原則、相談者の方が労働者に当たるかの判断を行っています。

こうした取り組みを通じて、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の労働環境整備に努めるとともに、労働者性の判断の考え方について周知してまいります。

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。

① 取り組みが進められており、課題解決や前進が期待できる

- **現状、要求内容に沿った取り組みが行われている。**
- **フリーランス新法の周知・啓発等、社会情勢の変化等を注視しつつ課題の把握を継続する。**

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、時間外規制、勤務間インターバル規制の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４ 〈新規〉

〔神奈川県、横浜市、川崎市、相模原市、神奈川労働局〕

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。

また、カスタマーハラスメントに対しては、「STOP！カスハラ!! かながわ宣言」の趣旨を踏まえ、理解を深めるための啓発を引き続き実施するとともに、事業者・働く人双方からの相談に対応する窓口および支援策を強化すること。

神奈川県（産業労働局）

県では、職場におけるハラスメントを含む様々な労働問題について、労働者や企業からの相談に対応するとともに、毎年、「職場のハラスメント相談強化月間」を設定し、弁護士による特別労働相談会や街頭労働相談会、職場のハラスメントに関するセミナー等を実施しています。

また、「STOP！カスハラ!! かながわ宣言」を発出した関係団体と連携し、県で作成したカスハラ防止ポスターや宣言文を盛り込んだチラシを事業者の方々に活用していただくなど、普及啓発にも取り組んでいます。

今後は、労働相談や企業からのヒアリング等で得た事例を積み上げることで作成する「カスハラ事例集」を、定期的に県のホームページで公表するなど、カスハラに対する県民や企業の皆さまの理解促進に努め、職場のハラスメントなどの未然防止に向けて、取り組んでいきます。

横浜市（経済局、政策経営局）

本市では、働く人の基礎知識をまとめた「ワーキングガイド」を作成し、職場でのさまざまなハラスメントに関する内容を含む労働法制等の周知・啓発を行っています。「ワーキングガイド」は、できるだけ多くの市民の皆様にご活用いただけるよう、市ホームページに掲載するとともに、二次元コードを記載したＰＲカードを配布し、周知を図っています。

さらに、横浜市技能文化会館内に「働く人の相談室」を開設し、ハラスメントに関する相談を含む労働相談・法律相談に対応しています。

カスタマーハラスメントについては、引き続き国や県の対応状況を注視しながら、必要な情報を周知啓発していきます。また、「働く人の相談室」ではカスハラに関する相談にも対応するほか、労働関係法制に基づく対応方法のアドバイスなど、解決に向けた支援を行ってまいります。

さらに、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスを積極的に進める企業等を認定する「よこはまグッドバランス企業認定」や、男女共同参画センターで実施している企業等を対象としたハラスメント研修等を通じて、職場環境の改善や人材の育成を推進しています。また、男女共同参画センターではハラスメント等に関する相談も受けており、引き続きこのような取組を進めていきます。

川崎市（市民文化局、経済労働局）

（市民文化局）本市では「男女平等かわさき条例」に基づき策定しました「第５期川崎市男女平等推進行動計画」において、多様で柔軟な働き方の実現に向けた働き方改革や働く場におけるハラスメント防止などを位置づけ、子育て支援施策等の推進、長時間労働の是正、ハラスメント防止等の取組を進めてまいります。

（経済労働局）本市では、広報誌「かわさき労働情報」や市ホームページ等を通じ、ハラスメントに関する啓発・広報を行うとともに、労働相談窓口において、ハラスメントを含めた労働問題に関する相談対応を行っているところです。

また、カスタマーハラスメントにつきましては、令和７年６月の法改正に伴い、対策が事業主に義務となる旨を「かわさき労働情報」にて周知・啓発を行ったところでございます。また、本市において、毎年実施している「労働状況実態調査」において、令和６年度より調査項目に「カスタマーハラスメントの取組状況」を追加するなど、啓発や状況把握に努めているところです。

今後につきましても、「かわさき労働情報」等を活用した啓発活動や事業者向けの専門家

派遣などの施策を通じた取組を進めてまいります。

相模原市（環境経済局、総務局）

ハラスメントの相談につきましては、中央区役所市民相談室において、かながわ労働センター県央支所の職員による労働相談を実施しているほか、国が実施するハラスメント悩み相談室を周知しております。

また、パワー・ハラスメント防止につきましては、令和４年４月から改正労働施策総合推進法が全面施行され、全ての企業においてパワー・ハラスメント防止策を講じることが義務化されたことから、かながわ労働センター県央支所と連携し、企業の人事・労務担当者を対象に、パワー・ハラスメント防止に向けた労務管理セミナーを実施しております。

カスタマーハラスメントにつきましては、今後、国から事業者に対し、カスタマーハラスメントに関する方針の明確化や周知等、事業主が取るべき対応を定める指針が示されると承知しています。本市では、カスタマーハラスメントに関する基本方針の策定を予定しており、今後、基本方針の周知等により、カスタマーハラスメントについての理解促進を進めてまいります。

ハラスメントの根絶に向けて、労働者が安心して働ける職場環境の充実が図られるよう、引き続き、関係機関と連携して取組を進めてまいります。

神奈川労働局

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。

カスタマーハラスメント対策については、令和８年度に施行される改正労働施策総合推進法において義務化されることから、今後、周知・啓発に取り組んでまいります。

① 取り組みが進められており、課題解決や前進が期待できる

- 現状、要求内容に沿った取り組みが行われている。
- ハラスメント対策の進展、社会情勢の変化等を注視しつつ課題の把握を継続する。

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５〈補強〉

〔神奈川県、横浜市、川崎市、相模原市、神奈川労働局〕

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。<u>直接受け入れることとなる職場の同僚や、責任者が障がい特性などを理解することができる機会について、研修等の情報を積極的に発信して理解の促進をはかること。</u>

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。

神奈川県（福祉子どもみらい局、産業労働局）

県では、雇用ゼロ企業を含む法定雇用率未達成企業を主な対象として、障がい者雇用の理解を深めていただくため､個別訪問や出前講座などを行い､雇用に向けた準備から採用、定着までの相談に応じています。また、障がい者の職場定着を促進するための企業向け相談窓口を今年度開設しました。

さらに、障がい者の雇用促進に向けたフォーラムや企業交流会等を開催し、障がい者雇用における配慮事項や取組事例等を伝えるとともに、ＬＩＮＥを活用し、障がい者雇用に役立つ研修等の情報を企業等に向けて発信するなど、障がい者が差別されることなく働ける社会の実現に向けて取り組んでいます。

あわせて、障がい者等からの相談に対応するため、障害者就業・生活支援センターに高い専門性を有する職員を配置するなど、障がい者等からの相談に適切に対応できる体制整備に努めていきます。

横浜市（健康福祉局）

本市では、障害者雇用の理解と促進を図ることを目的に、市内で障害者を雇用する企業が、どのように障害のある方の働きやすい職場環境をつくっているのか、その工夫や取組を紹介する「障害者雇用好事例紹介」をホームページ上で行っています。

また､市内９か所に障害者就労支援センターを設置し､障害の種別や程度によらず､様々な就労に関する相談に応じています。併せて、企業向けの出前講座を実施し、障害特性の理解や受け入れ時の配慮事項などを伝えています。

引き続き、共生社会の実現に向けてこれらの取組を進めていきます。

川崎市（健康福祉局）

本市では、障害者雇用に関する企業への相談・支援機関として、『企業応援センターかわさき』を設置し、障害者雇用促進ネットワーク会議の開催等による障害者雇用の啓発、雇用事例やノウハウの共有を行っているほか、障害者雇用相談として、業務内容の提案、職場実習や面接のフォロー、就労後の定着支援等を行っております。また、令和６年度には、『企業応援センター』かわさきの人員を拡充し、法定雇用率の引き上げにより増加が予想される障害者雇用に関する相談ニーズへの対応を強化しています。

なお、ハローワークでは、障害者雇用における合理的配慮の提供が雇用主に義務付けられたことの啓発活動に加え、障害者雇用の理解を深めるセミナーとして「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等を開催し、受け入れ職場における障害特性の理解の促進等を図っていると伺っており、日頃から『企業応援センターかわさき』はハローワークと連携し、企業支援を行っております。

相模原市（環境経済局、健康福祉局）

障害者雇用につきましては、ハローワークと連携し、雇用の創出や促進に向けた障害者就職面接会、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座、週２０時間未満で働く障害者雇用の求人開拓や障害者雇用特例子会社設立に係る初期整備費用の補助等を実施しており、障害者雇用促進のための啓発リーフレットを作成することで、これらの事業の周知に努めております。

引き続き、関係機関と連携して、障害者が差別されることなく働ける社会の実現に向けた取組を進めてまいります。

また、差別や偏見のない誰もが安心して働ける社会の実現のためには、何より、障害に関する理解を促進することが重要であることから、本市では、市内企業に対し、障害ごとの特性や合理的配慮を記載した事例集を配布するなどの理解啓発に取り組んでおります。さらに、相談機能強化の取組につきましても、検討を進めてまいります。

神奈川労働局

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。

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くことで、広くノウハウを共有しています。また、障がい者と共に働く職場の上司や同僚を受講対象として、精神・発達障害についての知識や一緒に働くために必要な配慮などの理解を深めることを目的とした「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を開催しており、県内全てのハローワークで開催する集合講座に加え、企業からの要望に応じて出張方式の出前講座を実施しています。

これらの情報については、神奈川労働局ＨＰに「障害者雇用について」【職業対策課】としてサイトを設け周知しています。

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。

① 取り組みが進められており、課題解決や前進が期待できる

- 現状、要求内容に沿った取り組みが行われている。
- 2026 年 7 月からの、法定雇用率の引き上げ、対象事業所規模の引き下げへの対応も注視しつつ、課題の把握を継続する。

重点６〈新規〉

〔神奈川県、横浜市、川崎市、相模原市〕

労働関係法令をはじめ在留資格ごとの就労制限や生活に関する情報について、多言語によるわかりやすい周知を行うこと。

また、人手不足の状況や賃金水準の動向について統一した調査を行うこと。あわせて、労働災害の発生や労働相談の内容など、外国人労働者の就労状況に関する情報の収集と公表・共有を進めること。

〔神奈川労働局〕

県内で就労する外国人に対し、適正な受け入れに関する指導・監督を強化すること。

また、人手不足の状況や賃金水準の動向について統一した調査を行うこと。あわせて、労働災害の発生や労働相談の内容など、外国人労働者の就労状況に関する情報の収集と公表・共有を進めること。

神奈川県（産業労働局）

国では、外国人に向けた多言語での労働条件や日常生活のハンドブックの公開や出入国在留管理庁のホームページで在留資格の案内を多言語で行っています。併せて外国人労働者の就労状況に関する情報についても、神奈川労働局にて公表を行っており、今後も国の動向を注視していきます。

また、県では労働力不足の現状及び中長期的に必要とされる労働力について、ＤＸ化や生成ＡＩ活用など企業の生産性向上による労働力需要の減を考慮して、総合的に分析し、産業別・都道府県別に明らかにすることを国に対して要望しています。

さらに、人手不足の状況や、賃金水準の動向、労働災害の発生状況については、神奈川労働局と密に連携を取りながら、最新の状況の把握に努めています。加えて、外国人から寄

せられる労働相談については、毎年、相談内容等を集計した資料を作成して、ホームページで公開しています。

横浜市（経済局）

本市が四半期ごとに実施している横浜市景況・経営動向調査で市内人手不足の状況を把握しているほか、国が実施している毎月勤労統計調査において、全国の賃金水準の動向を適切に把握してまいります。

また、外国人労働者の雇用管理の改善や職業生活上の問題について、事業主からのご相談があった場合は、専門的な知識や経験を有する「外国人雇用管理アドバイザー」を派遣している神奈川労働局を案内しています。

また、「育成就労制度」の導入を見据え、外国人労働者の採用育成時の企業課題やニーズ、必要な支援等を把握するための調査及び研究を行っています。

川崎市（市民文化局、経済労働局）

（市民文化局）本市においては、外国人相談窓口として国際交流センターにある「多文化共生総合相談ワンストップセンター」及び川崎市役所南庁舎にある「かわさき多文化共生プラザ」にて、多言語による教育・子育て、仕事等生活に関する情報提供や生活全般の相談を受けております。また、在留資格について、「ワンストップセンター」では行政書士による相談を月１回実施し、「かわさき多文化共生プラザ」では、出入国在留管理庁や神奈川県行政書士会と連携し、出張相談を各月１回実施しております。今後も継続してわかりやすい周知に努めてまいります。

（経済労働局）市内事業所の人材確保及び賃上げの状況につきましては、例年、「市内事業所経営実態把握調査」内で傾向を把握しているほか、賃金動向については「川崎市民経済計算」にて毎年把握しております。これらの調査結果、統計を参考に引き続き施策の立案・検討に活かしてまいります。

また、毎年実施している「労働状況実態調査」におきましては、令和７年度は調査項目に「外国人の在籍状況や採用・定着に向けた必要な支援」などを追加して、状況把握に努めているところです。

相模原市（市民局、環境経済局）

在留資格ごとの就労制限等の情報につきましては、出入国在留管理庁において、ホームページやパンフレット等を通じて案内を行っており、これらを活用して、周知に努めてまいります。

生活に関する情報につきましては、さがみはら国際交流ラウンジにおいて、日本の制度や文化を紹介する冊子や動画などを活用し、引き続き、生活に必要な情報提供や外国人支援事業を進めてまいります。

人手不足の状況や賃金水準の動向につきましては、国の調査等を参考に実態の把握に努めてまいります。また、外国人労働者の就労状況におきましては、ハローワーク等と情報共有等を図ってまいります。

神奈川労働局

技能実習生又は特定技能外国人を使用する事業場に対し、労働基準関係法令などの周知・啓発に努めるとともに、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対して監督指導を実施しており、引き続き、技能実習生及び特定技能外国人の適正な労働条件と安全衛生の確保に重点的に取り組んでまいります。

また、強制労働等技能実習生及び特定技能外国人の人権侵害が疑われる事案については、外国人技能実習機構及び出入国管理機関との合同監督・調査を行うこととしています。

なお、度重なる指導にもかかわらず法令違反を是正しないなど重大・悪質な事案に対しては、司法警察権限を行使するなど厳正に対応してまいります。

外国人労働者の労働災害発生状況については、労働者が労災災害等により死亡し、又は休業したときに、事業者から所轄の労働基準監督署に労働者死傷病報告の提出を求めており、報告事項の中で、国籍・地域及び在留資格を把握しています。

また、把握した労働災害発生状況は、公表しています。引き続き、適切に把握し、公表してまいります。

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、事業所訪問指導を実施して、雇用管理の助言・指導を行うとともに、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、所定内給与等の項目を含めた調査は、「外国人雇用実態調査」を、厚生労働省本省において令和5年から実施しております（令和5年調査は、令和6年12月26日公表)。

令和7年においても、1万事業所を対象に、10月1日から11月30日に調査をしており、回答率向上のための事業主等への働きかけに、ご協力をお願いします。

② 取り組みが進められているが、解決・前進に向け更なる努力を求める

・ 育成就労制度への移行に伴う課題の把握を継続する。
・ 家族帯同等で来日している外国籍労働者の抱える課題等について把握に努める。

※参考

2025年度 県議会 第3回定例会
（かながわ未来 石川 裕憲）

外国人受入れ環境の強化等

問 県は外国人受入れの現状をどう捉えているのか。また、全国知事会の提言を踏まえ、市町村支援を含めた総合的な多文化共生施策をどう展開していくのか、知事の所見を伺う。

答 市町村によっては、人的、財政的理由から、外国籍県民の増加に受入環境の整備が追い付いていない地域も見られる。県としても、外国人の受入環境の整備は国の責任で財政措置するよう要望していく。また、外国人向け日本語講座の開催等で市町村の取組を支援するほか、民間企業等と連携し、外国人の受入れを進めていく。