

## これまでの主な取組

### 1 最低賃金に関する政府方針

- ・全国加重平均1,000円を目指す  
直近の「骨太の方針」(令和5年6月16日閣議決定)  
⇒令和5年度全国加重平均1,004円達成

### 2 中小企業の賃上げ支援

- ・「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」(令和3年12月27日閣議了解)に基づく取組

### 3 最低賃金の引上げに向けた支援

- ・業務改善助成金の周知  
申請件数: 令和元年度17件

### 4 非正規雇用労働者の賃上げ支援

- ・「同一労働同一賃金」の遵守の徹底  
〈パートタイム・有期雇用労働者〉  
令和2年4月大企業・令和3年4月中小企業に法適用当初は、雇用環境・均等部のみで情報収集及び指導を実施  
〈派遣労働者〉  
令和2年4月に法適用  
需給調整事業部で令和3年度より同一労働同一賃金に関する指導監督を強化

## 現在の取組状況

### 1 最低賃金に関する政府方針

- ・2030年代半ば迄に**全国加重平均1,500円**を目指す  
「デフレ完全脱却のための総合経済対策」  
(令和5年11月2日閣議決定)

### 2 中小企業の賃上げ支援

- ・原材料費等に比べ、労務費の価格転嫁が進まないことから「**労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針**」(令和5年11月29日)の周知の強化

### 3 最低賃金の引上げに向けた支援

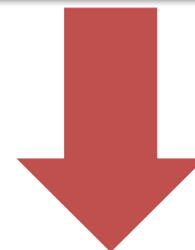
- ・**業務改善助成金の周知、活用促進**  
申請件数: 令和5年度1,335件(令和元年度の78.5倍)

### 4 非正規雇用労働者の賃上げ支援

- ・「**同一労働同一賃金**」の遵守の徹底  
〈パートタイム・有期雇用労働者〉 〈派遣労働者〉  
令和5年3月より、労働基準監督官による監督指導において同一労働同一賃金について確認し、待遇の状況を把握。その後、不合理な待遇差の解消に向けた指導を実施
- ・「**年収の壁**」への対応  
令和5年10月「年収の壁・支援強化パッケージ」  
〈106万円の壁への対応〉  
年収の壁を意識せずに働くことのできる環境づくりを支援する**キャリアアップ助成金**「**社会保険適用時処遇改善コース**」の周知・活用勧奨を実施

## 魅力ある職場づくりへ

- ◎ 企業の生産性の向上
- ◎ 取引慣行・収益構造の見直し等
- ◎ 構造的な賃上げの支援
- ◎ 成長と分配の好循環の実現



- ◎ **人材の確保・育成・定着**  
～人手不足の解消～
- ◎ **業界のイメージ向上**

## これまでの主な取組

時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた建設業や自動車運転者を使用する事業者に対する取組（～R6.3月）

働き方改革の推進を図るべく、工事施工業者や運送事業者だけではなく、工事発注者および発着荷主等を含む業界全体に対する総合的な取組を実施

## ●事業者向け

関係行政機関や業界団体と連携して、都内18か所の監督署において労働時間説明会を実施

## ●工事発注者・発着荷主向け（関係行政機関との協力）

- a 業界団体に対して法制度の理解・促進を図るための協力を要請
- b 関東地方整備局が実施する**モニタリング調査**への同行等により、工事発注者による適正な工期の確保等について協力依頼
- c 東京運輸支局の**トラックGメン**と連携するなどし、発着荷主となる企業を訪問して、荷待ち時間の削減を要請

## ●好事例の紹介

働き方改革に積極的に取り組む「**ベストプラクティス企業**」の取組事例を周知

## ●下請業者へのしわ寄せ防止の取組と周知

## 現在の取組状況（予定含む）

令和6年4月より時間外労働の上限規制の適用を受けることとなった左記業種に対する現在の取組

## 1 左記の取組に関し、以下を踏まえ実施

- 各省庁が所管する法律の改正などを踏まえ、関係行政機関や業界団体と、より一層連携
- a 建設関係
  - 労働者の処遇改善、労務費へのしわ寄せ防止、適正な工期の確保等働き方改革と生産性向上を図るための措置が盛り込まれた「**建設業法等改正案**」
- b 自動車運転関係
  - 物流の持続的成長を図る必要性から、物流効率化のために取り組むべき措置等が盛り込まれた「**流通業務総合効率化法**」等

## 2 令和6年度における新たな取組等

- 東京都内の建設事業者及びトラック事業者に時間外労働の上限規制に対応できているか、**自主点検を要請**するとともに、事業者に対し**フォローアップ、支援**を実施
- **アウトサイダー**（関係団体未加入事業場等）事業者に対する時間外労働の上限規制等の改めでの**周知、支援**の強化

## 3 人材確保支援（⇒次頁へ）

魅力ある職場づくりへ

- ◎ 働き方改革の取組促進  
・長時間労働の是正
- ◎ 労働条件、労働環境の改善

- ◎ 人材の確保・育成・定着  
～人手不足の解消～
- ◎ 業界のイメージ向上

## これまでの主な取組

- ・18歳人口\*は、平成3(1991)年の約207万人に比べ、令和5(2023)年はおよそ半分の約109万人に減少。  
企業における人手不足に影響。  
\*総務省「人口推計」より
- ・**エッセンシャルワーク**と言われる医療、介護、保育、建設、警備、運輸については、人手不足が特に顕著であり、都民生活への影響も懸念される。
- ・従来のハローワークでは求職者に対する就職支援にウェイトがあったが、求人者（企業）への支援を行う必要性が高まっており、**求人コンサルティング等の求人充足支援が求められる**状況
- ・東京労働局では、平成30年度から、「**人材確保・就職支援コーナー**」（写真①）を設置し、**求人者・求職者の両面から人材確保支援を行う総合専門窓口**として運営

## 現在の取組状況

- ・東京都内の「**人材確保・就職支援コーナー**」は、**令和6年度から8か所に拡充**。
- ・人手不足の状況下でも採用に成功している企業があるのも事実。**魅力ある求人は、求職者(外国人も含む)にとっても、有力な選択肢になり得る**。
- ・そうした観点から、**求人コンサルティング**を通じて、求人条件等における課題を洗い出し、**賃金の引上げや、働き方改革による職場環境の改善等、企業側のアクション**を求めている。
- ・求人事業所の実情や魅力を求職者に伝えられるよう「**ツア－型面接会・事業所見学付き説明会**」などのイベントを積極的に実施（写真②）

求人者への支援を積極的に展開



①人材確保・就職支援コーナー



②ツア－型就職面接会

## 4 リ・スキリングの推進について

## これまでの主な取組

- ・公的職業訓練（ハロートレーニング）を推進し、求職者に対するスキル向上支援を中心に実施

## 現在の取組状況

- ・ハロートレーニングは**デジタル分野**も注力
- ・「**人材開発助成金**」を拡充し、DXを担う人材等を育成し、**各企業の生産性向上を支援**
- ・**教育訓練給付**による在職者等のリ・スキリングを支援

在職者のリ・スキリング機会を拡充

	人への投資促進コース	事業展開等リスキリング支援コース
助成限度額	2,500万円	1億円
経費助成率	45～75%	60～75%
賃金助成額	～960円/h	～960円/h

人材開発助成金の助成限度額・助成内容

# 「安心して働き活躍できるTOKYOへ」

## 賃金引上げに向けた支援、 非正規雇用労働者の処遇改善

- ◇中小企業の生産性向上に向けた支援
  - **業務改善助成金**
- ◇最低賃金制度
- ◇同一労働同一賃金の遵守の徹底
- ◇非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援

## リ・スキリング、 労働移動の円滑化の推進

- ◇公的職業訓練  
(ハورتレーニング) の推進
- ◇在職者等のリスキリング支援
  - **人材開発助成金**  
(企業内の人材育成支援)
  - **雇用保険の教育訓練給付**
- ◇ハローワークにおける求人充足サービスの充実
  - **求人コンサルティング**
  - **ツアー型面接会**

## 多様な人材の活躍と 魅力ある職場づくり

- ◇フリーランスの就業環境の整備
- ◇仕事と育児・介護の両立支援
- ◇ハラスメント防止対策
- ◇女性活躍推進のための支援
- ◇安全で健康に働くことができる職場環境づくり
- ◇多様な働き方、働き方・休み方改革
  - **ベストプラクティス企業**
  - **業界全体への総合的働きかけ**

**これらは相互に関連することから、連携して推進**