

令和5年度第2回富山地方労働審議会議事録

- 1 日時 令和6年3月14日（日）14時30分～16時30分
- 2 場所 富山県民共生センター「サンフォルテ」307・308研修室
- 3 出席者
 - 【公益代表委員】
中村委員、石倉委員、大石委員、佐藤委員、八島委員
 - 【労働者代表委員】
大西委員、奈良委員、海老委員、米澤委員、今地委員、前野委員
 - 【使用者代表委員】
東出委員、三辺委員、寺山委員
 - 【事務局】
吉岡労働局長、小林総務部長、吉田雇用環境・均等室長、福永労働基準部長、河村職業安定部長、今泉総務課長、大重労働保険徴収室長、岡監督課長、浅野健康安全課長、山越賃金室長、山岸労災補償課長、加藤職業安定課長、桜井需給調整事業室長、古川職業対策課長、荒木訓練課長、仲田雇用環境改善・均等推進監理官、市六雇用環境・均等室長補佐、大井雇用環境・均等室長補佐、松本企画・調整係長、竹内係員
- 4 議題
 - (1) 令和6年度富山労働局行政運営方針（案）について
 - (2) 富山県ファスナー加工業最低工賃専門部会からの報告について
（富山県ファスナー加工業最低工賃の改正決定）
- 5 議事内容
次ページ以降のとおり

(事務局)

皆様には、御多忙のところ本審議会に御出席賜りまして誠にありがとうございます。

開会に先立ちまして資料の確認をさせていただきます。封筒の中をご覧ください。

まず「議事次第」が入っています。その後「令和5年度第2回富山地方労働審議会 座席表」、令和5年度第2回富山地方労働審議会資料の表紙と資料一覧です。資料 No. 1「第12期富山地方労働審議会委員名簿」、資料 No. 2「令和6年度富山労働局行政運営方針(案)のポイント」、資料 No. 3「令和6年度富山労働局行政運営方針(案)」、資料 No. 4「富山地方労働審議会委員からの御意見」、資料 No. 5「富山県ファスナー加工業最低賃金の改定決定について(報告)」、参考資料の No. 1「富山地方労働審議会関係法令」、参考資料 No. 2「令和5年度第2回富山地方労働審議会関連資料」をお配りしています。不足している資料がございましたら、恐れ入りますが事務局までお申し出いただければと思います。

1 開会

それでは、定刻となりましたので、只今より令和5年度第2回富山地方労働審議会を開催いたします。以後、着座にて失礼いたします。

はじめに定足数の確認の報告を申し上げます。本日は、公益代表の高木委員、使用者代表の吉川委員、牛房委員がご都合により御欠席という連絡を頂戴しております。従いまして、本日は18名中15名の出席ということになります。「地方労働審議会令」第8条第1項に定める定足数の3分の2以上の要件を満たしておりますので、本会が有効に成立していることをご報告いたします。

それでは、開会に当たりまして局長の吉岡より御挨拶を申し上げます。

2 富山労働局長挨拶

(吉岡局長)

富山労働局長の吉岡でございます。富山地方労働審議会の開催にあたりまして一言御挨拶申し上げます。委員の皆様におかれましては、本日は大変御多用のところ審議会にご出席をいただきまして厚く御礼申し上げます。

また日頃から労働行政に対しまして格別のご理解とご協力を賜っておりますとともに、これまでも貴重な御意見、御提言をいただいております。重ねて御礼を申し上げます。

さて、本年元日に発災しました能登半島地震でございますが、被災された皆様には心からお見舞い申し上げます。

この能登半島地震の影響により、県内でも甚大な被害が発生したことを踏まえ、解雇や休業等に関する労働相談に対応するため、富山労働局内と県内4カ所の労働基準監督署に「特別労働相談窓口」を設置しております。その他、地震により就職活動に影響を受けた、または内定取り消しにあった学生、生徒からの相談に対応するために県内ハローワークに「学生等震災特別相談窓口」を設置して対応しているところであります。

また、政府全体としての最重要課題であります持続的な賃金引上げ、「人への投資」を強化しリ・スキリングによる能力向上支援、人手不足が深刻化する中での人材確保支援等、労働行政に係わり

ます課題が山積している状況です。

こういった状況を踏まえ、来年度の富山労働局の取組につきまして、行政運営方針(案)としまして5つの柱に取りまとめています。この後、令和6年度富山労働局行政運営方針(案)につきまして説明させていただきますが、富山労働局といたしましては、今後とも様々な課題一つ一つに対しまして、着実かつ的確に取り組んで参りたいと考えております。さらに各関係機関と密接な連携・協力を図りますとともに、労働局、労働基準監督署、ハローワークが一体となりまして、行政展開を図ってまいりたいと考えております。

本日、委員の皆様方の忌憚りの無い御意見・御提言を頂戴したいと思っております。頂いた御意見・御提言等につきましては、今後の行政運営にしっかりと活かしてまいりたいと考えておりますので、本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

3 議事

(1) 令和6年度富山労働局行政運営方針(案)について

(事務局)

それでは、富山地方労働審議会運営規程第4条第1項において「会長は、会議の議長となり、議事を整理する」とされておりますので、以後の進行は中村会長にお願いしたいと存じます。中村会長、どうぞよろしくお願いいたします。

(中村会長)

はい、よろしくお願い致します。本日は、年度末のお忙しい中、お集まりいただきまして誠にありがとうございます。時間が限られていますので、さっそく議事に入ってまいりたいと思います。本日の議題ですが、次第にあります通り、(1)令和6年度富山労働局行政運営方針(案)について、ご説明をいただきます。それから2番目として富山県ファスナー加工業最低工賃専門部会からの報告についてとなっています。

本日の議事進行ですが、まず最初に議事(1)令和6年度富山労働局行政運営方針(案)について事務局から説明をいただきまして、委員の皆様からの質疑等につきましては説明の後一括でお願いしたいと思っております。また、議事2番目につきましては、本審議会の最低工賃の専門部会である富山県ファスナー加工業最低工賃専門部会からの審議結果の報告となりますので、議事(1)の審議の後に事務局から説明を行う予定にしております。

それでは、さっそく「令和6年度富山労働局行政運営方針(案)」について事務局から説明をお願いします。

(小林総務部長)

総務部長の小林でございます。委員の皆様には日頃から労働行政の推進に御理解と御協力を賜りまして厚く御礼申し上げます。説明の都合上、大変恐縮ですが着座にて説明させていただきたいと思っております。

それでは、資料No.2「令和6年度富山労働局行政運営方針(案)のポイント」の資料を用いて、令和6年度の富山労働局の行政運営方針(案)について説明します。この資料は、説明の利便性の観点

から今回の審議会用に新たに作成したものです。できるだけ簡潔な記載に努めまして、第1に労働行政を取り巻く情勢、第2に柱と主要課題、第3に重点対策という構成でまとめています。

1枚おめくりいただきまして、2ページ、第1の労働行政を取り巻く情勢です。こちらは、行政運営方針本体の1～3ページの記述の中から数字を抜き出したものです。前年同期と比較できないものは赤字で時点を表示して直近の数字を入れていますが、完成時には数字を置き換えることとしています。

1の雇用をめぐる動向についてです。指標の上から2つ目の有効求人倍率と3つ目の正社員の有効求人倍率ですが、こちらは3月1日に令和6年1月の雇用情勢を発表したところ、その数字を入れてあります。現下の雇用情勢の判断につきましては「求人が求職を上回って推移しているものの、求人の動きに足踏み感があり、改善の動きにやや弱さがみられる。物価上昇が雇用に与える影響に引き続き注意する必要がある」と判断しています。この判断は11か月連続で維持しているところです。

2の労働条件等をめぐる動向についてです。昨年度との大きな違いは、指標の下から3つ目の太字の部分、最低賃金のところですが、こちらは行政運営方針の本文の3ページの(3)に記載を盛り込んでいます。最低賃金については内外から注目度が高いということもありまして、指標として取り上げることが適切と判断したものです。

3ページに行きまして、第2の柱と重点課題です。こちらは行政運営方針の柱と課題の部分の切り出したものです。令和6年度は5つの柱で行政を展開していくこととしています。1番目は、能登半島地震に伴う雇用維持支援です。地震による被害が地域経済や雇用にも深刻な影響を及ぼす中、雇用のセーフティーネットとしての労働行政の使命と責務を果たすべく、各種特例措置や支援策について広く周知をし、雇用維持支援に取り組むこととしています。

2番目は、最低賃金・賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者支援、非正規雇用労働者の処遇改善です。政府が目指す「成長と分配の好循環」におきまして、持続的で構造的な賃上げは重要な政策の柱になっていることから、行政運営方針においても柱を立てて、最低賃金・賃金の引上げに向けた関連施策をまとめています。

3番目は、リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進です。令和5年6月に閣議決定されました「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版」では、リ・スキリングによる能力向上支援、個々の企業の実態に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化の三位一体の労働市場改革により、客観性、透明性、公平性が確保された雇用システムへ転換を図ることが急務であるとされ、これにより構造的に賃金が上がっていく仕組みを作っていく、とうたわれています。こうしたことから柱を立てて三位一体の労働市場改革に関連する施策をまとめています。

4番目は、多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりです。令和の時代は「多様性」が1つのキーワードになっていますが、雇用・労働の分野では、多様な人材が個々のニーズ等に基づいて多様な働き方を選択でき、活躍できる環境を整備することが求められています。この柱では、女性、高齢者、障害者、外国人といった多様な人材の活躍を支援する施策をまとめています。

最後の5番目は、安全で健康に働くことができる環境づくりです。こちらの方では、労働条件の確保・改善対策、労働安全衛生対策など、労働基準関係の関連施策をまとめています。

以上、5つの柱と主要課題について概略を説明しました。

次に4ページ以降、重点対策として柱ごとの重点対策を箇条書きで簡潔に記載しています。順に説明してまいります。

Iの令和6年能登半島地震に伴う雇用維持支援です。

1の被災された事業主及び労働者等に対する支援です。事業主に対しては、雇用調整助成金の特例措置により雇用維持に向けた取組を支援し、また、労働者に対しては、労働局及び県内4か所の監督署に設置した特別労働相談窓口で労働条件や労災補償などに関する相談に対応してまいります。就職活動に影響を受けた学生等に対しては、県内3か所のハローワークに設置した特別相談窓口で内定取消しなどの相談に対応しています。

2の労働条件の確保、雇用の安定を図るための支援です。的確な情報収集により解雇や雇止め、内定取消しのおそれがある事案を把握した場合には、雇用維持に係る丁寧な働きかけを行うこととしています。

IIの最低賃金・賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者支援、非正規雇用労働者の処遇改善です。

1の最低賃金の引上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援です。こちらは業務改善助成金により企業のニーズに応じた賃上げの支援に取り組むほか、賃上げに係る好事例の提供、働き方改革推進支援センター富山のワンストップ相談窓口において生産性向上等に取り組む事業者等を支援します。

2の最低賃金の関係です。公労使の三者で構成する富山地方最低賃金審議会において経済動向や地域の実情を踏まえてしっかりとした議論を行っていただけるよう、同審議会を円滑に運営するとともに、改定された最低賃金額について周知徹底を図ることとしています。

3の同一労働同一賃金の徹底については、同一企業内の正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差の是正に向けて、監督署による定期監督において、パートタイム労働者等の待遇等の状況について情報提供を受け、パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収又は労働者派遣法に基づく指導監督を行います。

4の非正規雇用労働者の処遇改善については、非正規雇用労働者の正規化を後押しするため、キャリアアップ助成金について「年収の壁」対策で昨年10月に新設された「社会保険適用時処遇改善コース」、正社員化を支援する「正社員化コース」を重点的に周知、利用勧奨を行うこととしています。また、無期転換ルールの円滑な運用のため、制度見直し等の周知も行います。

次に5ページです。IIIのリ・スキリング、労働移動の円滑化の推進です。

1のリ・スキリング及び人材育成の推進です。人への投資を強化し、リ・スキリングによる能力向上支援を図るため、人材開発支援助成金の「人への投資促進コース」と「事業展開等リスクリング支援コース」の積極的な周知・活用勧奨に取り組むこととしています。また、地域の人材ニーズに対応したハロートレーニングの実施により人材育成を推進することとしています。

2の在籍型出向の推進等については、賃金上昇を伴う労働者のスキルアップを在籍型出向により行う事業主に対し、産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)の周知を行うこととしています。

3のオンラインの活用によるハローワークの利便性向上については、ハローワークインターネットサービスのマイページ機能を活用し、求職者・求人者のニーズに応じた支援を実施します。また「job tag(職業情報提供サイト)」を活用した職業相談及び求人者の採用支援も実施します。

4の雇用対策協定の関係です。富山労働局においては、これまで県とのみ雇用対策協定を締結していましたが、本年度に入りまして、昨年12月には砺波市、1月には黒部市と魚津市、2月には南砺市と小矢部市と立て続けに市とも雇用対策協定を締結しました。これら5市とも連携し、効果的な雇用対策を推進することとしています。

5の賃金上昇を伴う労働移動の支援です。早期再就職支援等助成金の「雇入れ支援コース」と「中途採用拡大コース」の周知広報を実施し、同助成金により労働移動を支援していくこととしています。

6の人材不足分野の人材確保対策の推進です。特に人手不足が深刻化している医療・介護・福祉・保育、建設、警備、運輸といった分野について、ハローワーク富山及び高岡に設置している人材確保対策コーナーを中心に、関係団体等と連携した人材確保支援を行うこととしています。また、求人充足に向けた条件緩和指導や事業所見学会、合同企業説明会・面接会の開催、潜在求職者の積極的な掘り起こし、SNSやマイページ機能を活用した求職者への迅速なイベント情報等の提供による重点的なマッチング支援を実施することとしています。

6ページです。IVの多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりです。

1の女性の活躍推進、男性の育児休業取得等の促進です。労働者数1,000人超企業を対象とした男性の育児休業等取得状況の公表の義務化の着実な履行確保を図るほか、育児・介護休業法に基づく両立支援制度の周知徹底を図ります。また、「パパ・ママ育休プラス」や「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度についても、周知に取り組むこととしています。さらに、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」「プラチナくるみん」等の認定の取得促進に向けた働きかけや、女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異に係る情報公表の履行確保を図り、認定マーク「えるぼし」「プラチナえるぼし」の周知広報も行うこととしています。

2の高年齢者の関係です。改正高齢者雇用安定法の周知に努め、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図るとともに、ハローワーク富山、高岡及び魚津に設置している生涯現役支援窓口を中心に、再就職支援を行うこととしています。

3の障害者の関係です。障害者の法定雇用率が本年4月から2.5%、公的機関は2.8%に引き上げられるところですが、法定雇用率未達成企業に対し個別訪問による助言・支援を行い、障害者雇用に対する理解を求めてまいります。

4の外国人の関係です。ハローワーク高岡に設置している外国人雇用サービスコーナーでの支援や、外国人雇用事業所への計画的な訪問による助言・援助、雇用維持のための相談・支援を行うこととしています。

次に7ページ、5の就職氷河期世代などの関係です。就職氷河期世代については「富山わかものハローワーク」に設置しているミドル世代就職応援コーナーを中心に、就職の準備段階から職場定着までの一貫したチーム制による伴走型支援を行います。また、若者、新規学卒者等向けには「地域若者サポートステーション」などの関係機関と連携した職業的自立や就職に係る支援や、就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細かな個別支援を行うこととしています。若者の採用・育成に積極的に雇用管理の優良な中小企業に対する「ユースエール認定」の取得勧奨も積極的に行います。

6のフリーランス新法の関係です。「フリーランス・事業者間取引適正化等法」は昨年4月28日に可決成立し、5月12日に公布されていますが、施行日については「公布の日から起算して1年6

か月を超えない範囲内において政令で定める日」とされており、本年秋頃の施行が見込まれています。

法の施行後は、個人で働くフリーランスに業務委託を行う発注事業者に対して業務委託をした際の取引条件の明示、給付を受領した日から原則 60 日以内での報酬支払、ハラスメント対策のための体制整備等が義務付けられることとなります。法の取引の適正化に係る規定につきましては主に公正取引委員会及び中小企業庁が、就業環境の整備に係る規定については主に厚生労働省がそれぞれ執行を担うこととされておりまして、当面、法の内容について周知を行うこととしています。

7 の多様な働き方、働き方・休み方改革です。多様な正社員制度について、パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収に際し、事例の提供等による周知を行います。また、働き方改革推進支援助成金を活用して時間外労働の削減等に取り組む中小企業等への勤務間インターバル制度の導入促進にも取り組むこととしています。

8 ページ、V の安全で健康に働くことができる環境づくりです。

1 の労働条件の確保・改善対策です。法定労働条件の履行確保を図るため、事業場に対する監督指導を実施し、重大・悪質な事案は司法処分を含め厳正に対処することとしています。また、総合労働相談コーナーにおいて、事案に応じた的確な相談対応と適正かつ迅速な助言・指導を実施します。

2 の長時間労働の抑制です。時間外・休日労働が月 80 時間を超えていると考えられる事業場及び過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対し、確実な監督指導を実施します。また、監督署の「労働時間相談・支援班」による説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問による支援を行います。令和 6 年度より時間外・休日労働の上限規制が適用される自動車運転業務につきましては、監督署及び労働局において、発着荷主等に対して長時間の恒常的な荷待ちの改善の見直しを要請する等の働きかけを行うこととしています。

3 の第 14 次労働災害防止計画の関係です。労働災害防止対策といたしましては、事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための必要性や意義等についての周知啓発を行うとともに、高年齢労働者の労働災害が増加傾向にあることに鑑み、エイジフレンドリーガイドライン及びエイジフレンドリー補助金の周知に取り組みます。また、健康確保対策としましては、長時間労働者に対する医師による面接指導やストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策についての指導等も行っています。

4 の労災保険給付の迅速・適正な処理です。迅速かつ公正な保険給付を行うための事務処理を徹底するとともに、社会的関心が高い過労死等の事案については認定基準に基づく迅速・適正な事務処理を一層推進することとしています。

5 の総合的なハラスメント防止対策の関係です。職場において各種ハラスメント防止措置を講じていない事業主に対する報告の請求及び報告の徴収による指導を実施し、法の履行確保を図ることとしています。

以上、令和 6 年度の富山労働局行政運営方針(案)について説明させていただきました。御審議のほど、よろしくお願い申し上げます。

(中村会長)

はい、ありがとうございます。次年度の富山労働局行政運営方針の案について御説明いただきま

した。只今から説明事項につきまして、御意見、御質問等をお受けしたいと思いますが、まずは事前に各委員から御意見をいただいておりますので、それを事務局から御紹介いただく形でお願いします。

(事務局)

それでは、まずお手元の資料 No. 3 の「令和 6 年度富山労働局行政運営方針(案)」と資料 No. 4 の「富山地方労働審議会各委員からの御意見」をお願いします。

事前に、公益代表委員 2 名の方、使用者代表委員 3 名の方、労働者代表委員 2 名の方から御意見を頂戴しております。いただいた御意見につきましては、資料 No. 4 「富山地方労働審議会各委員からの御意見」にまとめてありますので、こちらをご覧ください。いただいた御意見について、令和 6 年度行政運営方針(案)の項目順にご紹介させていただきます。

まず、資料 No. 4 「富山地方労働審議会各委員からの御意見」の 1 ページと、あと資料 No. 3 の「令和 6 年度富山労働局行政運営方針(案)」の 1 ページをご覧ください。「第 1 労働行政を取り巻く情勢」の「1 雇用をめぐる動向」、「(3)女性の雇用状況」について御意見をいただいています。こちらにつきましては、資料 No. 3 の「令和 6 年度富山労働局行政運営方針」の 4 行目の「また、」以降の記載を修正させていただいております。資料 No. 4 の「富山地方労働審議会各委員からの御意見」の 1 ページの御意見等の枠内に、見え消しで修正させていただいておりますけれども「雇用者における管理的職業従事者、その後に記載漏れで申し訳ございませんが、(会社役員及び管理的公務員等を含む)」としておりましたが、「管理的職業従事者(雇用者のみ)」と修正しております。また、統計数値についても富山県の数値を「8.3%」から「9.2%」に、全国の平均の数値を「10.6%」から「9.8%」に修正を行っております。使用者代表の三辺委員からいただいている御意見です。

「女性雇用者数は 222,900 人となり、平成 29 年に比べて 2,800 人減少」とありますが、減少の要因はどのようなところにあるのでしょうか。年代、離職理由など特徴はあるのでしょうか。また「雇用者における管理的職業従事者(雇用者のみ)に占める女性の割合は 9.2%で、全国平均(9.8%)よりも低くなっている」とあります。全国との比較で依然として低いことはわかりますが、富山県内における増減の推移はどのようになっているのでしょうか。推移が把握できると、行政や企業の取り組みの結果も捉えられるように思います。」といただいています。

(吉田雇用環境・均等室長)

富山労働局雇用環境・均等室長の吉田と申します。よろしく願いいたします。それでは三辺委員からいただきました「富山県における女性雇用者数の減少の要因、管理的職業従事者の増減の推移に関する御質問」にご回答させていただきます。

まず、総務省から令和 5 年 7 月 21 日に公表された「令和 4 年就業構造基本調査」の結果について、令和 5 年 10 月 20 日に富山県が取りまとめた資料を参考に状況を取りまとめたものです。「令和 4 年就業構造基本調査」(総務省)の結果を基に富山県が取りまとめた結果によりますと、男性雇用者数は 246,500 人となり、平成 29 年に比べて 2,700 人減少」となっており、女性労働者数の減少者数(2,800 人)とほぼ同数となっております。こちらにつきましては、少子高齢化社会による自然減少であるのではないかと考えています。「男女、年齢階級別有業率」のデータも見てみますと、男性、女

性ともに高年齢者の構成比率が上昇しております。これも少子高齢化社会の特徴を示しているのではないかと考えています。

女性の管理職比率に関しましては、次のページにありますグラフをご覧ください。富山県が取りまとめた「2023年版男女共同参画の推進状況等に関する年次報告書」の管理的職業従事者に占める女性の割合の推移になります。このグラフを見ますと、全国、富山県とも女性管理職比率は上昇しております。富山県は令和2年には9.2%となり、全国では25位となっています。全国との差につきましても、令和2年は0.6ポイント差に縮まっております。前回調査時に比べますと、富山県の比率は改善している状況にあると思っております。管理職比率が上昇している要因としましては、行政や企業における働き方改革の取組により、女性が働きやすい環境が構築されていることや仕事と育児の両立制度の充実など、女性が活躍しやすい環境整備がなされてきた結果と受け止めております。今後とも、女性活躍が推進されるよう労働局としても周知・啓発等に努めてまいります。

以上、三辺委員からの御質問への回答とさせていただきます。

(中村会長)

はい、ありがとうございます。三辺委員よろしいでしょうか。

(三辺委員)

はい、理解できました。ありがとうございました。

(中村会長)

はい、ありがとうございました。それでは、次の御意見をお願いします。

(事務局)

資料 No. 4「富山地方労働審議会各委員からの御意見」の3ページと資料 No. 3「令和6年度富山労働局行政運営方針(案)」の1ページをご覧ください。労働者代表の大西委員から御意見をいただいています。「第1 労働行政を取り巻く情勢」の「1 雇用をめぐる動向」の「(3) 女性の雇用状況」についてです。

「管理的職業従事者に占める割合が男性より低い要因として、労働局としてどのように捉えているのか。また男性の育児休業取得率が低い現状についてはどうか。労働局としてどのような対応をしていくのか、ご教示ください」といただいています。

(吉田雇用環境・均等室長)

引き続き、吉田から回答させていただきます。大西委員から、女性の管理的職業従事者の割合、男性の育児休業取得率が低い現状に関する御質問について回答させていただきます。

まず、管理的職業従事者に占める割合が男性より低い要因につきまして、令和4年9月に雇用環境・均等室が独自に女性活躍に関するアンケートを144社に対して実施しましたところ、72社から回答があり、そのうち女性活躍について企業が課題と感じていること等について回答を求めましたところ、72社のうち20社からの回答がありました。回答があった企業が課題と感じていることにつ

きましては、「女性の意識向上」が10件で全体の50%となり最も重要な課題となっています。その他「女性の雇用がそもそも少ない」と「女性活躍への研修」が3件で15%となりました。

女性活躍推進法に基づく報告徴収において、企業に女性管理職が低い理由を尋ねましたところ「管理職を望まない女性が多い」とする回答が多いところでありました。管理的職業従事者に占める割合が男性より低い要因の一つとして「女性の意識」が大きいのではないかと捉えています。

令和6年度におきましても、女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の一体的な報告徴収の実施を重点的に実施する予定としております。具体的には、女性活躍推進法による取組が確実に実施できているかを確認するだけでなく、男女雇用機会均等法の観点において、募集・採用、配置・昇進等に係る男女差に起因するものでないか、募集・採用、配置・昇進等に係る男女差が性別を理由とした差別的取扱いに該当しないか等を確認し、助言・指導を行うことにより女性活躍を促してまいります。

次に、男性の育児休業につきましては、令和4年8月に雇用環境・均等室が591社にアンケート調査を実施し、243社から回答を得られました。男性育休取得に際して企業において課題と感じていることについて回答を求めたところ、243社のうち78社からの回答がありました。回答があった企業が課題と感じていることについては「人員体制」の確保が最も多くなっており、46.2%を占めており、次いで「環境」が17.9%、「収入」が16.7%、「取得意識」が15.4%となりました。比較的小規模の企業では取得実績が依然として低調となっており、男性の育児休業の取得にあたり人員体制の確保等の企業が抱える課題のほか、育児休業取得による労働者の収入減の課題も認められました。

これらの課題に対しまして、両立支援等助成金の活用を促しまして、事業主における取組の契機としていただけるよう報告徴収等の企業訪問した時や説明会等、あらゆる機会を通じて周知・広報を行い、男性の育児休業取得率改善に努めてまいります。

以上、大西委員からの御質問に対する回答とさせていただきます。

(中村会長)

はい、ありがとうございます。大西委員、よろしいでしょうか。

(大西委員)

はい、よろしいと思います。

(中村会長)

それでは続きまして、また御意見を申し上げます。

(事務局)

資料No.4の「富山地方労働審議会各委員からの御意見」の4ページをお願いします。大西委員から御意見を頂戴しております。

資料No.3の「令和6年度 富山労働局行政運営方針(案)」の1ページの「第1 労働行政を取り巻く情勢」の「1 雇用をめぐる動向」の(5)高年齢者の雇用状況、同じく「富山労働局行政運営方針(案)」の5ページの「2 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者支援、非正規雇

用労働者の処遇改善」の「(3)同一労働同一賃金の遵守の徹底」、同じく「富山労働局行政運営方針(案)」の8ページの「4 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」の「(2)高年齢者の就業・社会参加の促進」の「ア 70歳までの就業機会確保に向けた環境整備」に関連して御意見をいただいております。

「今日の職場状況を鑑みれば、高年齢層の方の労働力なくしては成り立たない状況となっている」との意見報告が連合にも寄せられており、賃金や制度、安全衛生面での対応が急務であると認識している。70歳までの高年齢者就業確保措置を実施している企業の割合が増加しているが、労働局としてその要因をどう捉えているか。また65歳を超える就業者の勤務形態(フルタイム、週休〇日、短時間勤務等)について情報があれば伺いたい。また、60歳を超えて就業する場合、業務の内容が変わらないのに労働条件(賃金等)が著しく低下するケースが多いと聞いている。労働局として「同一労働同一賃金遵守徹底 5ページ」について、どのように実施していくのか。徹底した対応を改めてお願いしたい。(8ページの「ア 70歳までの就業機会確保に向けた環境整備」も合わせて)」といただいております。

(吉田雇用環境・均等室長)

大西委員からいただきました「70歳までの高年齢者就業確保措置」「同一労働同一賃金」について御回答させていただきます。

70歳までの就業確保措置が努力義務化されてから3年を経過したところです。この間、未実施事業所に対して各ハローワークが制度の周知、助言、指導を行うとともに、高齢・障害・求職者雇用支援機構富山支部に配置している70歳雇用推進プランナーと同行訪問をする等、「65歳超雇用推進助成金」の活用も含めた具体的な制度導入の提案を行ってきたところです。こうした指導を重ねてきた結果としまして、70歳までの高年齢者就業確保措置を実施している企業割合が増加に繋がっているものと認識しております。勤務形態等の詳細につきましては、高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページに掲載しています「70歳雇用推進事例集2024」において、高年齢者の体力に応じて勤務日数を減らしたり、1日の就業時間を短縮するなどの対応をした事例が紹介されているところです。さらに「同一労働同一賃金」については、雇用環境・均等室においてパートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収を実施し、指導を行っているところです。定年後継続雇用された60歳以降の労働者も含め、パート・有期雇用労働者と正社員の不合理な待遇差が生じていないかを確認の上、法令及び「同一労働同一賃金ガイドライン」に沿った是正・改善を図るよう指導を行っています。

今年度から、労働基準監督署との連携により同一労働同一賃金に関する情報収集を行っております。同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組を強化しているところです。不合理な待遇差の判断につきましては、個別企業ごとに職務内容や配置の変更、各種手当の支給目的、その他の客観的、具体的な実態に照らして判断されるものです。「労働条件が著しく低下するケース」についても個別の判断により、最終的には司法により不合理性の判断がされるものもあります。

これらの不合理性の判断は難しいケースが多くありますが、過去の裁判例などを踏まえた不合理性の考え方等について助言・指導しております。同一労働同一賃金に関しては、事業主単独での取組みは容易ではないことから、手順書や点検検討マニュアルなどの支援ツールを提供するとともに、「働き方改革推進支援センター富山」の専門家による訪問コンサルティングの積極的な活用を推奨

し、各企業の課題に応じた取組の促進を図っております。今後とも、同一労働同一賃金の遵守徹底に努めてまいります。

以上、大西委員からの質問に対する回答とさせていただきます。

(中村会長)

はい、ありがとうございます。大西委員、いかがでしょうか。

(大西委員)

はい、ありがとうございました。引き続きの御指導をよろしく願いいたします。以上です。

(中村会長)

はい、ありがとうございます。では、先に続けさせていただきたいと思います。次の御意見を願います。

(事務局)

資料No.4の「富山地方労働審議会各委員からの御意見」の6ページをお願いします。公益代表の石倉委員から御意見を頂戴しております。資料No.3「令和6年度富山労働局行政運営方針(案)」の2ページ、「第1 労働行政を取り巻く情勢」の「2 労働条件等をめぐる動向」の「(1) 申告相談等の状況」について、「職場におけるハラスメント」が増加していますが、昨年度の増加率と同程度でしょうか。また増加の要因や背景として、どのようなことが挙げられるでしょうか」といただいています。

(吉田雇用環境・均等室長)

石倉委員からの職場におけるハラスメントに関する御質問に回答させていただきます。

まず、職場におけるハラスメント関連の相談件数につきましては下に表があります。こちらの方をご覧くださいますと、令和5年の相談合計につきましては1,462件、令和4年は1,390件でした。増加率は5.2%となっています。相談件数は毎年増加しておりますが、昨年の増加率と比較すると令和4年の増加率は10%でしたので、4.8ポイント減少しているところです。このハラスメント関連の相談の中でも「パワーハラスメント」に関しては、令和5年は668件、令和4年は394件となり、274件増加しており、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントが減少している中で増加率が69.5%となっております。

増加の要因や背景としては、令和4年4月から施行されました「改正労働施策総合推進法」により、中小企業を含めたすべての企業において職場のパワーハラスメント防止措置が義務化されました。これによりまして労使ともにハラスメント対策の必要性が認知された他、昨今のパワーハラスメントによる労災認定等の新聞報道等の増加により社会においてパワーハラスメントに対する関心が大きく高まっていることが要因であると考えております。労働相談においても、世代を問わずハラスメントに関する相談は増加傾向にあります。職場におけるハラスメント対策につきましては、安全で健康に働く環境のために重要であることから、報告徴収等の企業指導等を通じて法の履行確

保がなされるよう引き続き取り組んでまいります。

以上、石倉委員からの御質問への回答とさせていただきます。

(中村会長)

はい、ありがとうございます。石倉委員、いかがでしょうか。

(石倉委員)

わかりやすく御回答いただきまして、ありがとうございます。今後ともよろしく申し上げます。

(中村会長)

はい、よろしく願いいたします。それでは次の御意見をお願いいたします。

(事務局)

資料 No. 4 「富山地方労働審議会委員からの御意見」の7ページをご覧ください。使用者代表の稲田委員から御意見をいただいています。資料 No. 3 「令和6年度富山労働局行政運営方針(案)」の3ページの「第1 労働行政を取り巻く情勢」の「2 労働条件等をめぐる動向」の「(5)労災補償の状況」についてです。

労災で精神障害事案が令和3年度10件、令和4年度12件、令和5年度12月末現在で16件(前年同期8件)と増加傾向が顕著です。具体的にどのような事案で認定がおりているのか、傾向など教えていただけますと幸いです」といただいております。

(福永労働基準部長)

労働基準部長の福永です。こちらの方については私の方から回答させていただきます。精神障害の労災請求につきましては全国的にも増加傾向にあります。その要因としましては、制度の認知度が高まってきたこと、また労働者を取り巻く職場環境の変化、さらには心身の健康に対する関心の高まりといった社会情勢の変化があると考えています。

前提としまして、精神障害についての労災認定の考えについて簡単に説明をさせていただきます。労災認定の要件としましては大きく3つの柱があります。1つ目が対象となる精神障害を発症していること、2つ目がその発症前おおむね6か月の間に業務による強い心理的負荷が認められること、3つ目の柱として業務以外の要因や個体側要因により発病したものではないことの3つです。ポイントとなりますのは2番目の柱として申し上げました「業務による強い心理的負荷の有無」の判断についてですが、これにつきましては精神障害の認定基準の「心理的負荷評価表」というものがありまして、これに基づいて判断を行うこととしています。

さらにこの評価表ですが、7つの出来事の類型に区分されています。具体的には1つ目が「事故や災害の体験」、2つ目が「仕事の失敗、過重な責任の発生」、3つ目が「仕事の量・質」、4つ目が「役割・地位の変化」、5つ目が「パワハラ」、6つ目が「対人関係」、7つ目が「セクハラ」です。さらに、7つの類型が全部で29の具体的な出来事に整理されていまして、出来事それぞれに心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例が示されており、これを参照し負荷の強度を判断しま

す。一つの個別の出来事で「強」に該当することもあれば、「中」に該当する出来事が複数認められ、それらの出来事の関連性によって全体の評価として「強」になる場合もあります。

御質問の認定事案の傾向については、直近3年間で支給した事案は計9件ですが、このうち5件が「パワハラを含む対人関係」であり半数以上を占めています。以前は、長時間労働により発病したとする事案が多くありましたが、近年は人間関係による出来事を訴える事案が増加しています。

私からは以上です。

(中村会長)

はい、ありがとうございます。この御意見いただきました稲田委員は本日御欠席ですので、只今の回答を稲田委員にお伝えいただくようよろしくお願いいたします。

それでは、次の御意見をお願いいたします。

(事務局)

資料 No. 4「富山地方労働審議会各委員からの御意見」の8ページをご覧ください。労働者代表の前野委員から御意見いただいています。

資料 No. 3「令和6年度富山労働局行政運営方針(案)」の4ページの「第2 主要課題と重点対策」の「2 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者支援、非正規雇用労働者の処遇改善」の「(1) 最低賃金の引上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援」についてです。

国の「業務改善助成金」の交付を受けた事業者を対象に、さらに富山県が支給する「賃上げサポート補助金」制度がありますが、このように国・県が連携して、中小企業・小規模事業者の最低賃金の引上げと生産性向上をさらに推し進めていただきたいと思います。参考までに直近の「業務改善助成金」の申請および支給実績をご教示くださいといただいています。

(福永労働基準部長)

引き続き福永より回答させていただきます。

御質問の改善助成金の申請および支給実績ですが、事業場内最低賃金の引上げを図る中小企業事業主の生産性向上を支援するための業務改善助成金につきまして、富山県ベースで2月末までに170件となっておりまして、全国・富山県いずれも過去最大の申請件数となっています。このことについては、ひとえに委員の皆様をはじめ関係者の方にご協力をいただいた成果でありまして、あらためて感謝申し上げます。なお、支給の申請から審査を経て行うためにタイムラグがありまして、2月末で72件、金額で64,741,000円となっています。

今年度は、最低賃金の改定にかかる周知と併せまして、地方自治体や労使団体の皆様に周知にかかる依頼を実施させていただいた他、当局局長が経営者協会様に直接周知にかかる協力依頼を行い、その様子を各種報道機関に取材いただくことにより幅広く周知を図ること、また民放ラジオ局2社にてラジオCMを9月の1か月間放送し、併せて局長がラジオ番組に出演して最低賃金の改定及び各種支援策についてアピールすることにより幅広く周知を図ること、さらには富山地方鉄道富山駅のコンコースの大きな丸柱に2か月間、最低賃金及び各種支援策にかかる広告を実施すること等、

積極的に周知広報を展開したところがございます。

私からは以上です。

(中村会長)

はい、ありがとうございます。前野委員、いかがでしょうか。

(前野委員)

引き続きよろしく願いいたします。ありがとうございます。

(中村会長)

はい、ありがとうございます。それでは次の御意見についてお願いいたします。

(事務局)

資料 No. 4「富山地方労働審議会各委員からの御意見」の9ページをお願いします。公益代表の石倉委員の方からいただいた御意見です。

資料 No. 3「令和6年度富山労働局行政運営方針(案)」の7ページの、「第2 主要課題と重点課題」の「4 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」の「(1) 女性の活躍推進、男性の育児休業等の促進」の「ア 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援」についてです。育児・介護休業法に基づく両立支援制度について周知徹底を図る、とありますが、今後の徹底の仕方について、具体案があればお教えいただけますでしょうか」とあります。

(吉田雇用環境・均等室長)

吉田から回答させていただきます。

石倉委員から両立支援制度の周知に関する御質問に回答いたします。仕事と育児の両立支援施策に関しましては「こども未来戦略」におきまして、男性の育児休業取得率、政府目標を令和7年までに民間企業は50%引き上げ、公務員は85%となっています。令和12年までに民間企業、公務員共に85%とすることとされたことから、男性の育児休業の取得促進に向けて更に強化を進めていくことが必要となっています。企業が両立支援策を進めていく上での課題として、代替要員の確保の難しさや、職場での不公平感への対応が挙げられております。両立支援等助成金などの既存の支援策の周知と併せて、育児休業を取得しやすい職場環境作りに向けた事業主の意識改革も重要となっています。

労働局としては、労働者・求職者の状況を認識し、ニーズに応じた柔軟な働き方や育児と仕事の両立支援に取り組むことが必要であることを事業主に意識していただくため、説明会や企業訪問時等の機会を活用して周知を図る他、地域の中小企業への波及効果を念頭に、富山県と連携し、労使団体及び業界団体等に対して働きかけを行い、傘下の企業等への周知を依頼する等、あらゆる機会を捉えて周知を図ってまいります。以上、石倉委員からの御質問に対する回答とさせていただきます。

(中村会長)

はい、ありがとうございます。石倉委員、いかがでしょうか。

(石倉委員)

御回答ありがとうございました。引き続きどうかよろしくお願いいたします。

(中村会長)

はい、ありがとうございます。それでは次の御意見についてお願いいたします。

(事務局)

資料 No. 4「富山地方労働審議会各委員からの御意見」の 10 ページをお願いします。使用者代表の吉川委員から御意見をいただいています。

資料 No. 3「令和 6 年度富山労働局行政運営方針(案)」の 7 ページの「第 2 主要課題と重点課題」の「4 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」の「(1) 女性の活躍推進、男性の育児休業等の促進」の「ア 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援」についてです。

産後パパ育休は法が施行され 1 年半が経過しており、少しずつ軌道に乗って来ていると感じる。今後、政府が掲げる「異次元の子ども・子育て政策」の内容が具体化されてくるので、各事業者の産後パパ育休だけでなく各種サービス制度に影響があるかもしれないので、内容について分かり易くタイムリーな情報提供をお願いしたい」とあります。

(吉田雇用環境・均等室長)

引き続き回答させていただきます。吉川委員からの子育て政策に関する質問にご回答いたします。

令和 4 年 4 月から改正法が順次施行され、雇用環境・均等室においては育児・介護休業法に係る報告徴収を令和 4 年度から 5 年度にかけて集中的に実施しております。その報告徴収の際に企業から「産後パパ育休」をはじめとする男性の育児休業取得状況について、取得実績があると回答する企業も着実に増えている他、男性の育児休業取得に至っていないケースにおいても、企業が取り組むべき意識が確実に高まっているものと感じています。今後とも、男性の育児休業等の取得促進のため、あらゆる機会に周知啓発を図ってまいります。

なお、今後の予定ですが、お手元に参考資料 No. 2 があるかと思えます。こちらの資料の 3 ページから 9 ページまで先ほどの説明にありました「こども未来戦略」の労働局関係の資料となっています。この中の 7 ページ以降、真中から下の方ですが、こちらの改正案が先日 12 日に衆議院に提出され、改正案の一部をご紹介させていただきたいと思えます。7 ページの下から 3 行目をご覧ください。

育児介護休業法における男性の育児休業等取得率の公表義務の対象は現在 1,000 人超となっています。こちらに記載されているように、これが 300 人超の企業へ拡大することとなっています。次のページをご覧ください。真ん中に(2) 育児期を通じた柔軟な働き方をご覧ください。育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の改正案の中では、左側に丸が書いてありますが、3 つ目の丸にもありますように、子どもが 3 歳以降、小学校就学前までの場合におきましては柔軟な働き方

を実現するためにフレックスタイム制を含む入社・退社時刻の調整、2つ目としてテレワーク、3つ目として短時間勤務制度、4つ目としましては保育施設の設置運営等、⑤の休暇から、事業主が職場の労働者のニーズを把握しつつ複数の制度を選択して措置し、その中から労働者が選択できる制度を創設するとされています。

この他、これ以降につきましても制度改正に関する記載があります。このように制度改正があった場合は説明会等のあらゆる機会に周知啓発を図ってまいります。以上、吉川委員からの御質問に対する回答とさせていただきます。

(中村会長)

はい、ありがとうございます。この御意見をいただきました吉川委員は本日御欠席ですので、只今の回答を吉川委員にお伝えいただくよう、よろしく願いいたします。では続きをお願いします。

(事務局)

資料 No. 4「富山地方労働審議会各委員からの御意見」の11ページをお願いします。労働者代表の大西委員から御意見をいただいております。

資料 No. 3「令和6年度富山労働局行政運営方針(案)」の8ページの「第2 主要課題と重点課題」の「4 多様な人材の活躍」の「第2 魅力ある職場づくり」の「(1)女性の活躍推進、男性の育児休業等の促進」の「イ 女性活躍促進のための支援」についていただいております。

連合富山としても、今次労使交渉の中で男女の賃金の差異理由について、有無を含めて、その要因について話し合いをすることを方針に盛り込んでいる。労働局としても、差異について把握していると思うが、労働局として具体的にどのような取り組みを実施していくのか、ご教示ください」といただいております。

(吉田雇用環境・均等室長)

引き続きご回答させていただきます。大西委員から賃金の差異に関する御質問に回答します。

令和4年7月から義務付けられた、常時雇用する労働者数301人以上の企業の男女の賃金差異の情報公表につきましては、富山労働局が令和6年2月1日時点でとりまとめた結果によりますと、県内の対象企業138社、97.2%が公表しています。この公表の仕方ですが、割合の平均ですので男女の賃金の差異がないですというのは100%となります。差異がある場合は80%、この割合の平均、ですから1社ずついっしょに平均をとりますから90%になるということでもあります。このような公表の仕方になりますが、こちらの資料にもありますように、企業が公表している男女の賃金実際の割合を平均すると、男性の賃金を100とした場合、女性は全労働者、正社員と非正規雇用労働者で見えますと富山県は72.3%、全国は69.5%、正社員では富山県は75.4%、全国は75.2%、非正規雇用労働者で見えますと富山県は77%、全国は80.2%となりました。男女の賃金の差異の数値については、その企業において男女における管理職の割合、男女の平均勤続年数、男女の残業時間の差など、男女で賃金差異が生じている要因は企業によって様々であると思われま

す。労働局としましては、男女の賃金の差異の情報公表を契機として、企業自らがどうしてこのような数字になったのか。その要因分析を行うことにより雇用管理改善を行うよう働きかけるとともに、

女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定等の周知を行いながら、一層の女性の活躍推進、男女の賃金の差異の解消に向けた取組を促してまいります。

以上、大西委員からの質問に対する回答とさせていただきます。

(中村会長)

はい、ありがとうございます。大西委員、いかがでしょうか。

(大西委員)

大変ありがとうございます。引き続きの対応をよろしくお願いいたします。以上です。

(中村会長)

はい、それでは続きをお願いいたします。

(事務局)

資料 No. 4「富山地方労働審議会各委員からの御意見」の 12 ページをご覧ください。公益代表の八島委員から御意見をいただいております。資料 No. 3「令和 6 年度富山労働局行政運営方針（案）」の 8 ページの「第 2 主要課題と重点課題」の「4 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」の「(1) 女性の活躍推進、男性の育児休業等の促進」の「イ 女性活躍促進のための支援」についてです。

「女性の活躍推進企業データベース」において、富山県の登録企業数と全企業に占める割合、それを利用、アクセスした実績がどれくらいかデータがあれば教えてください。求職者は「福利厚生」も企業を決める要因の一つであると思うが、特に女性や障がい者に配慮した職場環境の項目が「企業データベース」でわかるとよいです。「女性の活躍推進企業データベース」が更に活用されることを望みます」といただいております。

(吉田雇用環境・均等室長)

引き続き、回答させていただきます。

八島委員からの「女性の活躍推進企業データベース」に関する質問についてご回答します。御質問いただいた登録割合については、富山県の「女性の活躍推進企業データベース」に登録している企業は 610 社になります。これ全企業数ということになりますと従業員 1 人の方を採用している方もこの企業数の中に入ってきます。全企業数 14,606 社でみると、どうしても分母が大きくなってしまいますので、登録割合は 4.2%となってしまいます。

データベースの利用実績についてのデータについては、こちら厚生労働省で管理してまして、富山労働局としてのデータは大変申し訳ありませんが、ない状況にあります。職場環境に関するデータベースの掲載項目についての御意見につきましては、また貴重な御意見としてご報告させていただきたいと思っております。

お手元の資料、参考資料 No.2 の 13 ページをご覧ください。これが女性活躍推進企業のデータベースに関する企業の方に対する案内リーフレットになります。こちらの資料の真中に、「女性の活躍推進企業データベース」で公表しましょう！と記載されていますが、この下赤い丸が 3 つついていま

すが、一番上のところに、女性活躍推進法により、従業員数 101 名以上の企業は、一般事業主行動計画を策定して労働局に届け出て、公表して周知が義務とされています。

労働局から企業へのアプローチとしましては、こちらのリーフレットを活用しまして、一般事業主行動計画を策定した企業に対し、公表にあたっては各企業のホームページのほか、こちらのデータベースで公表するようお願いさせていただいています。データベースによる公表状況につきましては、101 人以上の企業 570 社のうち 365 社が登録しておりまして、登録割合は 64%となっております。

その前の 11 ページをご覧ください。こちらは学生等の求職者に案内しているリーフレットになっています。雇用環境・均等室では、学生等の求職者が「女性の活躍推進企業データベース」における、こちらのリーフレットの右側にも書いてありますが、男女の賃金の差異の数値等の各種公表項目や取組状況に着目し、企業選択を行うよう周知を行っていることを踏まえ、企業が一般事業主行動計画を情報公表するに当たり「女性活躍推進企業データベース」を活用するよう、富山労働局のホームページや企業訪問等の機会を捉え、事業主に活用を促しております。

女性の活躍推進の取組や将来に対する姿勢は、人材確保の観点からもますます重要になっていることを踏まえ、「女性の活躍推進企業データベース」がさらに活用されるよう引き続き周知啓発を行ってまいります。

以上、八島委員からの御質問に対する回答とさせていただきます。

(中村会長)

はい、ありがとうございます。八島委員、いかがでしょうか。

(八島委員)

ありがとうございました。大変わかりやすかったです。また引き続き周知啓発をお願いいたします。

(中村会長)

はい、それでは次の御意見、お願いいたします。

(事務局)

資料 No. 4「富山地方労働審議会各委員からの御意見」の 13 ページをご覧ください。公益代表の八島委員から御意見をいただいております。資料 No. 3「令和 6 年度富山労働局行政運営方針(案)」の 8 ページの「第 2 主要課題と重点課題」の「4 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」の女性活躍推進について、全体ということで御質問をいただいています。

女性の活躍を推進するには、労働局（国）の施策と富山県の施策を組み合わせるとよりよい支援になると思います。HP やいろいろなツールで活用事例にそれらの例を紹介していただくなど、引き続き、女性雇用者数は正規の職員・従業員の割合を増加、雇用者における管理的職業従事者(会社役員及び管理的公務員等を含む。)に占める女性の割合の増加、そして、女性の雇用状況の改善をお願いします」といただいております。

(吉田雇用環境・均等室長)

八島委員からの富山県との施策の組み合わせに関する御質問に回答いたします。

富山県と富山労働局におきましては、平成 27 年 11 月に富山県雇用対策協定を締結しまして、毎年、連携に関する実施計画を策定した上で、県民生活の向上を目指した効果的な雇用対策を実施しております。

令和 6 年度におきまして、女性の活躍推進関係において、共同で実施する取組みとしては、1 つ目は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定支援として行動計画の策定を支援しまして、「えるぼし」「とやま女性活躍企業」の周知・取得勸奨を実施。2 つ目として、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定支援として行動計画の策定等を支援し、「くるみん」等の周知・取得勸奨を実施の他、助成金の利用促進。3 つ目としては、富山県女性就業支援センターとハローワークの連携として、働く意欲のある潜在求職者を掘り起こし、情報共有した上で、相互の利用促進や、利用者の状況に応じた多様な就労支援を実施。日常的に求人企業の情報を共有し、女性の多様なニーズに応じた短時間の求人や軽易な業務の切り出しを推進。4 つ目として、男性の育児休業取得促進に向けた好事例の共有及び周知・広報として、男性の育児休業取得促進に関する好事例・先進的な事例を共有し、中小企業向けの助成金等各種支援メニューについても富山県や労働局が主催する研修・講習会、広報誌等を通じて広く情報発信をしてみたいと思います。この他、労働局、富山県それぞれが実施する取組についても連携して取り組む予定です。引き続き、富山県との連携の下で、女性活躍と魅力ある職場づくりに取り組んでまいります。

以上、八島委員からの質問に対する回答とさせていただきます。

(中村会長)

はい、ありがとうございます。八島委員、よろしいでしょうか。

(八島委員)

はい、ありがとうございます。

(中村会長)

はい、それでは次の御意見、お願いいたします。

(事務局)

資料 No. 4「富山地方労働審議会各委員からの御意見」の 14 ページをご覧ください。公益代表の八島委員から御意見をいただいています。

資料 No. 3「令和 6 年度富山労働局行政運営方針(案)」の 8 ページの「第 2 主要課題と重点課題」の「4 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」の「(1)女性の活躍推進、男性の育児休業等の促進」の「ウ マザーズハローワーク等における子育て中の女性等に対する就職支援」についてです。

「・・・地域の子育て支援拠点及び関係機関と密接に連携してアウトリーチ型の支援やオンラインでの就職支援サービスを実施する・・・」について、具体的な支援を実施される予定かお聞かせく

ださい」といただいています。

(河村職業安定部長)

職業安定部長の河村でございます。ただいまの八島委員からの、子育て中の女性に対する就労支援の内容について回答させていただきます。

まず、関係機関との連携につきましては、富山市のこども支援課及びこども保育課、マザーズジョブとやま、富山県女性財団、高岡市及び射水市の子育て支援センター、高岡市女性人材バンク、これらの機関にマザーズコーナーのチラシを配架してもらいまして、マザーズコーナーの周知を図ります。

また、アウトリーチ型の支援としましては、富山マザーズコーナーにおきまして、女性就業支援センターとの共催によりまして再就職支援セミナーの開催を予定しております。

オンラインを活用した就職支援につきましては、ハローワークシステムのマイページ機能を活用したオンライン求職登録及び求人情報の提供、それからオンライン会議用アプリケーションサービスを活用した職業相談、また託児付きセミナーや説明会等のイベント情報のホームページやLINEを活用した周知広報、これらの支援を予定しているところです。

以上、八島委員からの御質問に対する回答とさせていただきます。

(中村会長)

はい、ありがとうございます。八島委員、いかがでしょうか。

(八島委員)

はい、ありがとうございます。アウトリーチ型というのは効果的かなという意見もありますので、是非進めていっていただきたいと思います。

(中村会長)

はい、ありがとうございます。よろしく申し上げます。では次の御意見、お願いいたします。

(事務局)

資料 No. 4「富山地方労働審議会各委員からの御意見」の15ページをお願いします。使用者代表の三辺委員から御意見をいただいております。

資料 No. 3「令和6年度富山労働局行政運営方針(案)」の2ページの「第1 労働行政を取り巻く情勢」の「2 労働条件等をめぐる動向」の「(2)労働時間等の状況」と、11ページの「第2 主要課題と重点課題」の「4 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」の「(7)多様な働き方、働き方・休み方改革」の「ウ 年次有給休暇の取得促進に向けた働き方等の見直し及び選択的週休3日制の普及促進のための支援」についてです。

「選択的週休3日制度については、事例の提供等による周知等を行う」とあります。この制度は、休日を増やし労働時間を減らす分、給料が減る・・・というケースもあると認識しております。働く側、使用者側には、どのように受け止められているものでしょうか。また3ページ「2 労働条件等を

めぐる動向(2)労働時間等の状況」では、所定外労働時間は増加かつ全国との比較で長い状況が常態化している。一方では年次有給休暇平均取得率が前年を上回り、全国との比較においても上回っている」ことが書かれているものと思います。このような特徴がある中で、週休3日制度への理解・普及は進むもののでしょうか、といただいています。

(吉田雇用環境・均等室長)

吉田の方から三辺委員からの選択的週休3日制度に関する御質問に回答させていただきます。

2021年6月に政府は「骨太の方針」を打ち出し、「選択的週休3日制の普及」を盛り込みました。選択的週休3日制の導入の背景には、少子高齢化に伴う労働人口減少問題があります。

女性、高齢労働者、外国人等、さまざまな労働力を活用するには、柔軟で多様な働き方ができる環境整備が求められているところです。労働者自身が週に働く日数を選べる「選択的週休3日制」は、労働者にとっては、働き方の柔軟性を高め、育児、介護、治療と仕事の両立、リ・スキリング、余暇の充実、地域貢献等、労働者のワーク・ライフ・バランスを実現できるメリットがあり、使用者側にとっても多様な人材を確保しやすくなるメリットがあると期待できます。

参考資料の15ページをご覧ください。こちらは左上にも書いてありますが、厚生労働省が運営する「働き方・休み方ポータルサイト」になります。それを印刷したものになります。こちらの下の方に、大手企業を中心に選択的週休3日制を導入している企業の紹介をしています。制度の利用条件や給与形態は企業によって様々なものとなっております。ご指摘の通り、週休3日を選択した場合、基本給を8割程度に減る体系とする企業の例もあることから、一部の声として、「単なる給与削減策」「実質的なリストラではないか」といった声もあることは承知しておりますが、一方で、労働時間・給与水準を維持したまま選択的週休3日制を導入する企業も認められるところであり、必ずしも否定的な制度となっているものではないと思われま。

選択的週休3日制はあくまで多様な働き方の選択肢の一つとなるものであり、現状は週休2日制からの移行を目指すものではないため、労働時間や年次有給休暇取得率のデータから懸念される点の影響は少ないのではないかと考えています。働き方の多様性や選択肢を増やすことは、労働者にとっても使用者にとってもメリットが期待できるものであります。「働き方・休み方ポータルサイト」において、選択的週休3日制の導入事例の紹介等により周知を行っているところであり、雇用環境・均等室においても企業訪問時等にこれらを活用しながら普及促進に努めてまいります。

以上、三辺委員からの御質問への回答とさせていただきます。

(中村会長)

はい、ありがとうございます。三辺委員、いかがでしょうか。

(三辺委員)

御説明ありがとうございます。正しく理解していただいて、それによって必要な方に選択していただけるものであると思いますので、引き続き事例のご紹介などお願いできればと思います。よろしく申し上げます。

(中村会長)

はい、ありがとうございます。よろしく申し上げます。それでは事前にいただいた御意見の最後です。お願いいたします。

(事務局)

資料 No. 4「富山地方労働審議会委員からの御意見」の 17 ページをお願いします。使用者代表の吉川委員から御意見をいただいております。

資料 No. 3「令和 6 年度富山労働局行政運営方針(案)」の 14 ページの「第 2 主要課題と重点課題」の「5 安全で健康に働くことができる環境づくり」の「(3)14 次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」の「ウ 高年齢労働者等の労働災害及び業種別の労働災害防止対策」についてです。

少子高齢化の状況下、今後ますます高年齢労働者が増加傾向。また、高年齢労働者は他の年代に比べ労働災害の発生リスクは高いと思われる。難しいとは思いますが、高年齢労働者の労働災害減少に向けた効果的な取り組みをお願いしたい」といただいております。

(福永労働基準部長)

それでは労働基準部の福永より回答させていただきます。

高年齢労働者の就労が一層進み、労働災害のうち 60 歳以上の労働者が占める割合が増加すると見込まれる中、厚生労働省では令和 2 年 3 月に高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向け、事業者や労働者に取組みが求められる事項を取りまとめた「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」、通称「エイジフレンドリーガイドライン」を策定し、その周知に努めてまいりました。

今後もこのガイドラインの普及のため個別指導を行う際には、高年齢労働者にとって危険な場所や負担の大きい作業を解消する取組や労働者の身体機能の維持向上の取組等について説明するとともに、高年齢労働者の労働災害防止対策の取組に対して「エイジフレンドリー補助金」の活用について勧奨していきたいと考えています。以上でございます。

(中村会長)

はい、ありがとうございます。吉川委員は御欠席ですので、この回答につきましては後日、吉川委員にお伝えいただくよう、よろしく願いいたします。

事前に皆様からいただいた御意見、御質問等につきましては以上でございます。非常に多方面から御意見をいただきまして、大変ありがとうございます。ご出席の皆様から改めて御意見、御質問等あれば、この場でお伺いできればと思いますが、どなたからでも、どこからでも結構です。お願いします。

(佐藤委員)

北日本新聞社の佐藤です。今回の能登半島地震に伴う雇用維持支援という重点対策が挙げられています。今までやってこなかったものですから、一言私の思いを述べさせていただきます。

この雇用維持支援のための特別労働相談窓口設置、または学生の方々にも配慮しての震災特別相談窓口等、そういったものを大いに進めていただきたいと思います。この窓口とかは何か期限が設けられているとか、設置がいつなのかとかが気になったものですから、その辺がもしあるのならお伺いしたいということです。

なんでそういうことを申しますかといいますと、やっぱり今まだまだ被災された方はご自身のお住いですとか、あとは当然事業所であれば、ご自身の店舗なり工場なり事務所なり、そういうものの復旧といいますか、そういうところがまずもって最初であるでしょうし、そういったところの諸々の手続きがあると思いますので、なかなか煩雑で雑多で大変だと思います。

そういうところで、この支援の2番目の方で「情報を的確に収集し、解雇等のおそれがある事案を把握した場合には、雇用維持に係る働きかけを行う」と書いてありますが、的確な情報収集だとか丁寧な働きかけといった部分を待ちの姿勢ではなく、積極的に動いていただいて、手を差し伸べる、しっかりとした支援。

そして、先ほども言いましたが、まだまだ自分の生活、住まいを立て直すところでしょうから、その先はちょっとと考える方もいらっしゃると思います。家を直したし、勤めもなんとかやっているしというところで終わりということではなく、息の長い支援を是非お願いしたいと思います。

最後に、こういう支援があるということ、ここにも「広く周知する」と書いてありますが、先ほどの女性活躍の施策とかいろいろなものと同様に、この支援の周知も徹底して強くしていただければと思います。以上です。

(中村会長)

はい、ありがとうございます。復旧・復興の各段階に応じてタイムリーな形で支援をしっかりとやっていただくことが求められるかなと、そういう意味も込めて柱の1つとされたのだと思っておりますので、よろしくお願いします。

(吉田雇用環境・均等室長)

御回答させていただきます。まず特別労働窓口については現時点ではいつまでという期限はありません。まず情報収集にあたりまして、各ハローワーク、労働基準監督署が市町村、各種地域の関係団体と連携して、その企業の動向を収集しているところです。そういう情報収集を基に解雇等の恐れがある事案が発生した場合には雇用維持に係る丁寧な働きかけを行っていきたいと思います。

(中村会長)

はい、ありがとうございます。佐藤委員、よろしいでしょうか。それでは他にございませんでしょうか。いかがでしょうか。はい、東出委員。

(東出委員)

東出悦子と申します。よろしくお願いします。全体を通して本当にわかりやすく説明いただきまして、ありがとうございます。

この5つの柱と主要課題ということで、この方針を分けて見やすくしていただいたのがすごく良

かったと思っています。この5つの柱もとてもバランスがとれていますし、内容としても様々なものを網羅されていて方針としては素晴らしいのではないかと思います。

ただ、やはり方針をどれだけ実現するか、実行していくかというところが本当に大切ななと思いました。この運営方針(案)の6ページの「イ ハロートレーニング」のところに関してですが、この内容もり・スキリングというところで人材育成、人を育てるという所でとても良い内容だと思ったのですが、この積極的な周知、受講勧奨というところが肝かと思ひまして、具体的にどのようなことを考えていらっしゃるのか。教えていただければと思います。

(中村会長)

はい、ありがとうございます。御質問と御意見でしたが、いかがでしょうか。

(河村職業安定部長)

はい、ありがとうございます。職業安定部長の河村です。御質問をいただきましたハロートレーニングに関する受講勧奨というところですが、まずはハローワークの窓口におきまして、就職に向けて職業訓練を受けることが非常に有効であると思われる方々について、窓口の職業相談の中で職業訓練の受講勧奨を的確に行っていきたいと考えています。

(中村会長)

はい、ありがとうございます。東出委員、どうですか。

(東出委員)

ありがとうございます。

(中村会長)

他にございますか。よろしいでしょうか。それでは非常に委員の皆様から活発な御意見、御質問等もいただきました。それに対して事務局から丁寧にお答えいただいたかなと思っています。

今までお聞かせいただきまして審議という形で進めさせていただきましたが、「令和6年度富山労働局行政運営方針(案)」につきましては承認という形でよろしいでしょうか。

はい、ありがとうございます。それでは承認ということにさせていただきます。労働局におかれましては、策定した行政運営方針に基づき計画的かつ効率的に行政を運営していただくということをお願いいたします。

では、もう1つの議題があります。議事の2番目です。「富山地方労働審議会富山県ファスナー加工業最低工賃専門部会からの報告」につきまして、事務局から御説明をお願いします。

(2) 富山地方労働審議会 富山県ファスナー加工業最低工賃専門部会からの報告について

(福永労働基準局長)

はい、労働基準部長福永です。私から、最低工賃の専門部会における議決等につきまして事務局から御報告いたします。

資料 No. 5 の「富山県ファスナー加工業最低工賃の改正決定について(報告)」をご覧ください。ここからは着座にて失礼します。

富山県ファスナー加工業最低工賃につきましては、令和5年12月13日付をもちまして、富山労働局長から審議会あてに「改正決定」について諮問させていただきました。これを受けまして、令和6年2月16日、同月22日の2回にわたって開催されました富山県ファスナー加工業最低工賃専門部会におきまして、御審議をいただきました。

富山県ファスナー加工業最低工賃としては6年ぶりの改正決定審議であり、現状の実勢を踏まえ、委託者側、家内労働者側それぞれのお立場に基づき活発な御議論をちょうだいしました。結果として、全会一致をもって検査包装100本につき52円から57円、5円の引上げとして議決され、同日、富山地方労働審議会運営規程第10条第1項を適用して答申いただいたところです。

なお、この富山地方労働審議会運営規程第10条第1項は、本日の参考資料No.1に掲載しています。2ページをご覧くださいと思います。この富山地方労働審議会運営規程第10条第1項においては「部会長が委員である部会又は最低工賃専門部会が、その所掌事務について議決をしたときは、当該議決をもって審議会の議決とする」と定められておりまして、公益代表委員の大石委員が部会長を務められた富山県ファスナー加工業最低工賃専門部会の議決は、審議会の議決として取り扱われることとなります。当局では、この答申を踏まえて手続を進めておりまして、最低工賃の改正については令和6年4月2日付けで官報公示され、5月2日付で効力が発生する見込みとなっています。

以上、御報告申し上げます。

(中村会長)

はい、ありがとうございます。只今の御報告につきまして何か御質問等ございますでしょうか。よろしいでしょうか。はい、それではこの件につきましては、この場で確認をさせていただいたということにいたします。ありがとうございます。

本日予定されていた議事は以上となります。全体を通じまして何か御意見等ありましたらお聞かせいただきたいと思いますが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

はい、それでは本日の議事は以上で終了とさせていただきます。各委員の皆様から活発な御意見や御質問等をいただきまして、ありがとうございます。

なお、本日の審議会の議事録ですが、公益代表は私、労働者代表は大西委員、使用者代表は寺山委員にご確認をいただき作成することといたしたく御二方にはよろしくお願ひいたします。また作成しました議事録につきましては、富山労働局のホームページに掲載されるということをお知らせいたします。

4 閉会

それでは、これをもって本日の議事を終了いたします。吉岡局長から一言頂戴できればと思います。

(吉岡局長)

委員の皆様方、本日はお忙しいところ長時間にわたり貴重な御意見、御提言等を賜りまして、ありがとうございました。

「令和6年度富山労働局行政運営方針(案)」につきまして、御審議また御承認いただきまして、誠に感謝申し上げます。事前に数多くの御質問、御意見等をいただきました。また、この場で佐藤委員、東出委員からも御意見等いただきました。ありがとうございました。

我々労働行政、数多くの制度、施策、支援策等用意していますが、我々だけの周知では行き届かないところがあり、県、市町村、労使団体等の関係団体へ、周知、活用促進をお願いしているところです。引き続き、労働行政の施策、支援策等につきまして、周知、活用促進の御依頼をさせていただきたいと思っておりますので、どうぞ委員の皆様方、ご協力の程よろしくお願いいたします。また、頂戴した御意見等につきましては、当局の行政運営に活かしてまいりたいと存じております。

最後になりますが、今後とも変わらぬ御指導・御鞭撻をお願い申し上げまして、簡単ではございますが、本日の返礼とさせていただきます。本日は誠にありがとうございました。

(事務局)

以上をもちまして 閉会とさせていただきます。中村会長をはじめ委員の皆様には、お忙しい中御出席を賜り、ありがとうございました。

以上をもちまして令和5年度第2回富山地方審議会を終了いたします。なお、本日お預かりした駐車券につきましては、受付にてお返しいたしますので、お帰りの際に受付までお寄りいただきますようお願い申し上げます。本日はありがとうございました。