

令和5年度 第2回  
福井地方労働審議会議事録

開催日 令和6年3月11日(月)

時間 13:30～15:30

場所 福井県国際交流会館 特別会議室

## 令和5年度 第2回福井地方労働審議会

1 日 時：令和6年3月11日（月） 13時30分～15時30分

2 場 所：福井県国際交流会館 特別会議室

3 出席状況：委員15名

（公益代表（6名））

木村亮委員 桑原美香委員 三田恵美子委員 橋本康弘委員 平鍋由美委員 森瀬 明委員

（労働者代表（6名））

上埜良子委員 上大門宏子委員 田中美里委員、橋岡克典委員、林憲治委員、矢野義和委員

（使用者委員（3名））

川口真弓委員 田中伸和委員 山埜浩嗣委員

<事務局>

田原労働局長 村瀬総務部長 吉崎雇用環境・均等室長 青木労働基準部長

赤羽職業安定部長 山内総務課長 桑野総務企画官 細川労働保険徴収室長

横山雇用環境改善・均等推進監理官 松田監督課長 井関健康安全課長

田山労災補償課長 木村賃金室長 湯口職業安定課長 本田職業対策課長

寺島訓練課長 平岡需給調整事業室長

4 議 事：（1）令和6年度福井労働局行政運営方針（案）について

（2）審議・意見交換（質疑応答）

5 開 会

○西川総務課長補佐

本日はお忙しい中ご出席を賜り、誠にありがとうございます。地方労働審議会

の開会に先立ち、事務局から連絡をさせていただきます。毎回のこととなりますが、本日の審議会につきましては、「福井地方労働審議会運営規程」第6条第2項に基づき、議事録を作成しホームページ上で公開することとなっておりますので、」あらかじめご了承ください。

なお、本日は13年前に東日本大震災が発生した日と同じ3月11日であることから、震災の発生時刻である午後2時46分に黙祷をささげる時間を設けさせていただきますので、御協力をお願いいたします。

また、本日の配付資料をお手元にお配りさせていただきました。その中に行政運営方針が入っているかと思いますが、文章の一部に黄色の線が入っているということでございますので、ないものを改めてお配りさせていただいております。

以上よろしくをお願いいたします。

それでは、定刻となりましたので、ただいまから令和5年度第2回福井地方労働審議会を開催させていただきます。

私は、審議開始までの司会を担当させていただきます事務局の西川と申します。よろしくをお願いいたします。

最初に本日の委員の出席状況を御報告させていただきます。

本日は、使用者代表の奥井議員、繰上委員、橋脇委員の3名が御都合により欠席される旨の御連絡をいただいております。この結果、審議会委員総数18名中15名の御出席をいただいておりますので、地方労働審議会令第8条第1項の規定を満たしていることをここに御報告申し上げます。

それでは議事次第に基づき、今後の進行を木村会長にお預けいたしますので、よろしくをお願いいたします。

## ○木村会長

それでは、本日はお忙しいところお集まりいただきまして、ありがとうございます

ます。多分どこの会でもそうなのでしょうけれども、今週末に北陸新幹線県内延伸ということで、それなりに県内は心が沸き立ってるんだらうというふうに思います。雇用という面でいいますと、どうなるのかなというのがちょっと気になります。

というのは、人手不足の中で、確かに新幹線が来て観光面であるとか、あるいは小売とか商売ですね、そういうようなところでにぎわうだらうということですが、それを賄う人手というのはどうやって確保されるんだらうなというのはずっと気になっているところです。

これは私が属しております福井大学の専門職大学院ですけれども、そこを今年終了する学生が、駅前のコートヤードバイマリオット福井ホテルの下のフードホールに地ビールを製造・販売するお店を立ち上げておまして。立ち上げに当たって、人を募集するというのが中々大変だという話を聞いており、一応、集まったということは聞いております。

ただ、それにしましても、もうすぐいろんな大手小売が進出する中で、商業・サービス分野関連の求人が、かなり増加するだらうというようなことは予想されますが、ただ、こういう観光関連業では、非正規の人たちが多いんだらうなというふうに思いますので、もちろん、いろんな形で賃金が上がるのでしょうけれども、果たして、その県内全体の所得の上昇にどうつながっていくのかなというのがかなり気になっているところではあります。

特に県内の雇用、多分2割ぐらいは製造業だと思いますけれども、製造業なんかは、比較的女性の正規雇用もほかの県に比べると多いということなんです、逆に男女の賃金格差も一番大きい原因の一つにもなっていて、そういうようなところで、人手もなかなか集まらない中、今、春闘真っ盛りですから、おそらく大手のところでは、賃金がかなり上がるんだらうと思いますけれども、果たして、県内の中小下請といったところの製造業で、どれだけ賃金が上がっていくのかと

というのは本当に難しい問題なんじゃないかなというふうに思っています。

マクロ的にみれば当然、前回申し上げました実習生ですね。その確保のためにも、最賃ではとても無理だよという状況に今なってはいますし。

実習生にしろ、あるいは特定就労にしろ、賃金の高いところにどんどん移動していくという中で、マクロ的には賃金を上げなきゃいけないという状況なんだろうと思いますけども、他方、それだけの余裕が中小下請の製造、特に製造業にあるのかというと、なかなか困難なところもあるように見られます。

ちょっといろいろ調べてみますと、例えば、福井県でいうと、もう伝統的に代表的な産業の織物なんかですと、何年か前の2015年ですか、産業連関表をちょっと眺めていたら、総付加価値比率というんですね。生産者価格に対して、売上に対して付加価値がどのぐらいかという、大体25%ぐらいという感じで、ほかの業種では、30%台から50%台ぐらいまであるのですが、とてもそういう低い付加価値では、要するに減価償却もなかなか厳しいだろうという中で、生産性を上げるのはなかなか難しい、そういう状況かなというふうに思います。

県内の産業でいうと、もう一つは、製造業で代表的な眼鏡枠ですけど、これもやっぱり小売が、例えば、フレームだけで1万円だとすると、鯖江の産地のメーカーさんのところは大体2割ぐらいなんですね、その内の。だからやっぱり付加価値比率といいますか、それは20%か25%ぐらいではないかと。そういう中で、賃金を上げていくというのが、なかなか大変な問題だなというふうに思ったりしてるところです。特に、そういう下請に対する価格、下請が価格に転嫁ができない、製造コストを転嫁できないということについては、国あるいは業界団体ですね。例えば、国土交通省なんかは働き方改革に絡んで建設とか運輸とか、そういうところで下請に対する運賃を抑えるようなことをする、要するに、適正な運賃でやれとかですね。あるいは建設業あたりですと、やっぱり業界団体なりが目標とする年収幾らというものを立てて、それで動こうというような官民協働の動き

というものが進んでいたりということなのですが、地方レベルですと、業界も福井の業界団体というのは、こう言っては何ですけど、伝統的にあまりまとまりがないところが多いので、最初、業界団体がそもそも工賃を上げろとか、適正な人件費を反映した価格にしろとかですね。そういうような運動を業界団体と行政と組んでいかないと、なかなかそういう中小・下請のところには賃金上昇というものが及ばないんじゃないかなというような気もしています。

労働局というところでそれができるかどうかというのは、なかなか難しいことかというふうに思いますけれども。いずれにしましても、ただ大手のところだけ上がるというのでは、なかなか福井県、今後の厳しいというふうに思いますので、ぜひその点、労使双方あるいは行政も含めて積極的な働きかけをしていっていただきたいなというふうに思っている次第であります。

ちょっと長くなりましたが、本日、時間が限られておりますけれども、毎回、活発な議論をいただいておりますので、ぜひ、率直かつ忌憚のない御発言をいただきたいなというふうに思います。御協力のほどよろしく願いいたします。

それでは議事に入ります。初めに田原局長から御挨拶をいただきます。

## ○田原福井労働局長

福井労働局長の田原でございます。本日は大変お忙しい中、委員の皆様方には御出席を賜りまして誠にありがとうございます。

また、日頃から労働行政の推進に格別の御理解と御協力を賜りまして、この場をお借りして御礼申し上げたいと思います。

さて、本年度も残すところ1か月を切りまして、年度末の総仕上げと次年度の計画策定を行う大事な時期を迎えているところです。私たち、福井労働局は本年度、コロナ禍の3年間を乗り越え、回復しつつある経済状況の中、労働局、監督署、ハローワークが一体となり地域の総合労働機関として、県民の雇用機会の確

保や労働環境の整備等について積極的に取り組んでいるところです。

まず、今年の元旦に発生しました能登半島地震に関しましては、雇用調整助成金において、実施に伴う経済上の理由により休業または出向等を行った事業者に対して、助成率の引上げや、支給日数の延長、クーリング期間の撤廃など、特例措置が講じられているところであり、相談窓口や事業所訪問等により周知しているところでございます。

先ほど会長からもお話がありました賃上げに関しましては、現在政府を挙げて物価上昇を上回る持続的な賃上げが実現するよう取組を行っているところです。

先般、地方版政労使会議を持ち回りで開催させていただきましたが、労使双方の皆さん方も物価上昇を上回る持続的な賃上げの重要性について、共通認識があると感じた次第です。福井労働局としましても、賃上げに関する支援策を積極的に周知広報しているところです。特に、業務改善助成金やキャリアアップ助成金の賃金規定改定コースにつきましては、昨年の最低賃金引上げの際に、大いに活用していただいたところでございますが、新年度に向けまして、新たな設備投資の計画や、非正規労働者の賃金改定を行う企業も多いと考えられますので、これらの支援策の周知広報に努めているところでございます。

最低賃金の関係では、昨年11月に閣議決定された「デフレ完全脱却のための総合経済対策」において、「2030年代半ばまでに全国加重平均が1,500円になることを目指す」とされたところですが、当局といたしましては、この夏、厚生労働省から示される目安を踏まえ、福井地方最低賃金審議会において、ご審議していただくこととしています。新しい最低賃金施行後は、最低賃金の遵守徹底を図りながら、近畿経済産業局、福井県、県内の労使団体、金融機関と連携しつつ、各種支援策を活用しながら引き続き賃上げしやすい環境整備に取り組んでまいります。

非正規労働者の賃上げに関しては、同一労働同一賃金の遵守も重要です。

「デフレ脱却のための総合経済対策」では、“同一労働同一賃金について、労

働基準監督署による調査結果を踏まえ、基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な企業等について指導を行う”とされており、それを踏まえまして、雇用環境・均等室の報告指導のほか、労働基準監督署による実態の確認、働き方改革推進センターによる支援などを織り交ぜながら、正規労働者と非正規労働者の格差是正を図ってまいります。

また、非正規労働者の処遇改善や正社員化、さらに、勤務時間の維持延長を進めるためには、昨年9月に厚生労働省が策定した「年収の壁・支援強化パッケージ」に基づき、拡充された「キャリアアップ助成金」の活用が重要であると考えています。これにより、短時間労働者が「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりを推進してまいります。

さて、最近の雇用失業情勢ですが、令和6年1月の有効求人倍率、季節調整値は、就業地別で1.91倍と引き続き高水準で推移しております。県内企業では、人手不足分野と言われる医療・介護・保育・建設・警備・運輸業関係はもとより、全ての産業分野において、人手不足感が高い状況にあると認識しております。

労働局としましては、ハローワークの利用者数を増やし、人手不足企業の人材確保に対する支援を引き続き努めてまいります。

職業能力開発の関係では、DXの推進など産業構造の変化の加速が見込まれています。労働者個人の学び直しの支援、デジタル人材の育成、労働者の主体的な“リ・スキリング”の支援をする中小企業への賃金助成を行ってまいります。

フリーランスの関係では、昨年成立しました「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が今年の秋頃までに施行される予定となっています。労働局としましては、フリーランスの方が安心して働くことができる就業環境を整備するため、法の周知を図ってまいります。

育児・介護休業法及び女性活躍推進法の関係では、一定規模以上の企業においては、男性の育児休業の取得状況の公表、それから男女間の賃金の差異に関する

情報の公表が義務化されたところです。企業に対して、適切な時期における公表と、公表値を踏まえた各企業の課題への対応を求めていきたいと思っています。

時間外・休日労働の上限規制に関しては、来年度から建設の事業、自動車運転の業務、医業における医師についても時間外労働の上限規制が適用されるということになっています。適用後も引き続き制度の周知と法の履行確保に向けて必要な指導、助言を行ってまいります。

労働安全衛生の関係では、昨年1年間の福井県の休業4日以上之死傷災害については速報値で878人と前年比で25人減少という結果になりました。一方、死亡災害については、14次の計画に基づきまして、前年度から1人減らして9人以下とするという昨年の目標を立てておりましたけれども、結果は、前年と同じ10人となっています。

前回の審議会でも御報告させていただきましたが、昨年9月時点で死亡災害が既に10人に達したということ踏まえまして、昨年10月に緊急対策を講じたところです。県内の死亡災害、労働災害防止団体を初め、連合・経営者協会・商工会議所でも、この死亡災害防止に向けた周知啓発の活動に御協力いただきました。ありがとうございます。おかげさまで、10月の緊急対策から年末までの間は死亡災害ゼロが実現できたということですので、この場をお借りして感謝を申し上げます。

障害者雇用の関係では、障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられることが決まっています。来年度、令和6年4月からは2.5%、令和8年7月からは2.7%と引上げが決まっており、これにより、雇用率未達成企業の増加が見込まれております。そのため、障害者の関係機関と連携しまして、採用の準備段階から職場定着まで一貫したチーム支援等を実施しまして、中小企業の障害者の雇入れ支援を強化していきます。

以上、いろいろ申し上げましたが、このような施策の状況を踏まえまして福井

労働局は来年度の行政方針として、労働者の賃上支援、非正規労働者の処遇改善、リ・スキリングによる能力開発の向上、多様な人材活躍と魅力ある職場づくりの柱立てに沿いまして、お配りしている来年度の重点政策を策定したところです。

また、6年度の当局のスローガンは昨年度に続き、「ふくいの働くを支えます」とし、地域の総合労働機関として、福井県民の期待に応えていくために、我々労働局、監督署、ハローワークが一体となって県民の雇用機会や労働環境を支えていきたいと考えているところでございます。

本日の審議会におきましては、令和6年度の行政運営方針（案）をご審議いただくこととしておりますが、委員の皆様方から幅広い御意見、御要望をいただき、来年度の私どもの業務運営に反映していきたいと考えておりますので、それぞれのお立場から忌憚のない御意見をいただければというふうに思っております。

以上、開会に当たりましての御挨拶をさせていただきます。本日はどうぞよろしく願いいたします。

#### ○木村会長

田原局長、どうもありがとうございました。

それでは早速、議題1「令和6年度福井労働局行政運営方針（案）について」に入りたいと思います。各部長室長から御説明いただきます。よろしく願いします。

#### ○青木労働基準部長

はい。着席のまま失礼させていただきます。労働基準部長の青木と申します。委員の皆様には日頃から私どもの労働行政の推進に御理解、御協力を賜りまして厚く感謝申し上げます。

早速ですが、ここからはお手元の来年度「福井労働局の重点施策案（案）」、

こちらに沿って事務局の各担当部長から御説明を申し上げます。

では、表紙と次の目次の部分をおめくりいただきまして、1ページを御覧いただきたいと思っております。

青い囲みのところですが、第1「最低賃金・賃金引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等」の1「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」について説明をいたします。

課題のところでございますが、最低賃金につきましては昨年11月の総合経済対策におきまして、2030年代半ばまでに全国加重平均が1,500円となることを目指すと盛り込まれておりまして、生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細かな支援など、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に一層取り組むことが重要となっております。

そこで、重要事項の囲みの中ですけれども、①事業場内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の強化。②最低賃金制度の適切な運営。③資金移動業者の口座への賃金支払いに関する周知指導。以上の3点を掲げております。これについて今後の取組のところでは丸つき数字は先ほどの重点事項での丸つき数字と対応しております。

まず①-1、事業場内の最低賃金の引上げを図る中小企業への支援については、引き続き、「業務改善助成金」の御利用をお勧めしてまいります。なお、御参考までですが、業務改善助成金の申請件数については、本年度4月から1月末までの10か月で福井労働局では289件の申請をいただき、前年同期比で2.86倍、約3倍の申請をいただいております。県内の多くの中小企業で非正規労働者の処遇改善や生産性向上による賃上げなどにお取組をいただいているものと考えているところでございます。

また、2018年度から事業を開始しております、「働き方改革推進支援センター」において、企業からの相談などに丁寧な支援を行ってまいります。

続いて、下段の今後の取組に移りまして、①－２にございますように昨年９月に福井県や関係機関とともに採択した「幸せ実感（ウェルビーイング）社会の実現に向けた共同宣言」に基づき、「パートナーシップ構築宣言」に関連する国、県の施策や「よろず支援拠点」などの情報提供を行うなど、価格転嫁や生産性向上を進めてまいります。

その次の②－１と②－２、最低賃金制度の適切な運営という点につきましては、引き続き、福井地方最低賃金審議会の円滑な運営を図り、改正後の最低賃金については県内の労使団体、県内の各自治体などの御協力を得ながら、県内に幅広く周知徹底を図ってまいります。

最後の③、資金移動業者の口座への賃金支払いにつきましては、昨年４月から厚生労働省の指定を受けたＱＲコード決済などを行う資金移動業者の口座への資金支払いが可能となっておりますが、これまでのところ指定を受けた資金移動業者はございません。今後、厚生労働省が業者指定を行った際には労働局ホームページなどを通じて周知を図ってまいります。

ここまでが１ページでした。続いて職業安定部長から説明をいたします。

## ○赤羽職業安定部長

職業安定部長の赤羽でございます。皆様方には日頃より業務運営に御理解、御協力を賜りまして感謝申し上げます。

私からは福井労働局の重点施策のうち、職業安定行政・人材開発行政関連の項目について御説明をさせていただきます。

それでは、資料の２ページ上段を御覧いただければと思います。併せて、お配りしている資料のインデックス１「資料１」とついているものも御参照いただければと思います。

第１の２「非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化に向けた支援」についてで

す。課題としまして、やむを得ず離職した非正規雇用労働者等の方々について、一人一人の状況に応じた早期の就職支援を行う必要があります。取組としましては、今後の取組①にありますように、短時間労働者が年収の壁を意識せず働くことができる環境づくりを支援するために、令和5年10月に創設したキャリアアップ助成金の「社会保険適用時処遇改善コース」について、周知及び活用勧奨を実施してまいります。また、令和5年11月に助成額の拡充を行った「正社員化コース」。並びに基本給の賃金規定等を増額改定した場合に活用できる「賃金規定等改定コース」についても、あらゆる機会を捉えて制度の周知、活用促進に努め、非正規雇用労働者の処遇改善、正社員化に向けた支援を積極的に実施してまいります。

そのほか、②の求職者支援制度の積極的な周知広報による制度の活用促進。③の若者支援窓口を中心としたフリーター支援、④の生活困窮者等に対する地方自治体と連携したワンストップ型の就労支援を引き続き来年度も実施してまいります。

続きまして、2ページの下段については雇用環境・均等室より御説明いたします。

## ○吉崎雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の吉崎と申します。続けて私から説明させていただきます。

2ページの下段、3の「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」の部分でございます。この非正規雇用労働者の公正な待遇の確保に向けまして、関係法令の履行確保を図るというものです。重点事項として、①が同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けて、パートタイム有期雇用労働法、労働者派遣法の履行確保を図ってまいります。②としまして、労働契約法に基づく無期転換ルールの円滑な運用に向けまして、当法の周知とともに労働基準法に基づく労働条件明示の遵守を図

ってまいります。

今後の取組としまして、①パートタイム労働者・有期雇用労働者などの非正規雇用労働者の待遇改善は、持続的な賃上げにも関わる重要な課題でございます。今年度から、特に重点的に労働局と労働基準監督署が連携のうえ、取り組んでおります。来年度も引き続き、監督署の定期監督時に得られた情報も含めまして、労働局による報告聴取、指導を行いまして法の遵守を求めてまいります。さらに労働局で委託をしております働き方改革推進支援センターにおいても、相談対応や個別の訪問、コンサルティングによる支援を引き続き実施してまいります。

②の無期転換ルールについては、令和6年4月から無期転換申込権が発生する契約更新時に無期転換を申し込む機会と、無期転換後の労働条件が労働条件明示事項として追加されることになっております。これは労働基準法施行規則の改正によるものです。こういった対応について周知徹底を図ってまいりたいと考えております。

続けて再び安定部長から御説明いたします。

## ○赤羽職業安定部長

続きまして資料の3ページを御覧ください。

第2「リ・スキリング、労働移動の円滑化などの推進」のリ・スキリングによる能力向上支援についてでございます。課題のところにもございますように、DXの進展など、産業構造が目まぐるしく変わっていく中で、リ・スキリングを含め、職場における学び・学び直しの取組を広めていくことが重要であることから、企業向け及び個人向け支援策の両方の周知、活用を図るほか関係者と連携しつつ、労使のニーズに応じた取組を進める必要がございます。

今後の取組の部分にありますように、①で、教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する教育訓練給付により、学び・学び直しを支援しつつ、教育

訓練給付の指定講座拡大により訓練機会をより広げてまいります。また、②でデジタル分野のスキル習得を目指す求職者に対し、当該訓練の受講勧奨に取り組むとともに、訓練修了生の採用を視野に入れた求人確保を行うなど、きめ細かな再就職支援を実施してまいります。③については、労働者に対する人材育成のための訓練の実施や労働者の自主的なリ・スキリングを支援する企業に対して、訓練経費や賃金の一部を助成する人材開発支援助成金の活用の勧奨を行い、労働者の能力向上に向けた機運を高めてまいります。続いて一つ飛ばして⑤ですが、雇用調整助成金については、休業よりも教育訓練による雇用調整の実施を促進してまいります。一方で、雇用調整助成金をはじめとして、雇用関係助成金については、不正受給も非常に多発している状況でございます。こちらについては、引き続き企業名公表など、厳正に対処してまいります。

なお、雇用調整助成金については、机上配付資料のインデックス「資料4」という資料を併せて御覧いただければと思いますけども、冒頭、局長からも御説明申し上げましたとおり、令和6年の元旦に発生しました能登半島地震に伴いまして、雇用調整助成金特例措置を実施しております。具体的には、地震に伴う経済上の理由により、休業または出向などを行った事業主に対して助成率の引上げ、支給日数の延長、クーリング期間の撤廃など特例措置を講じている状況です。引き続き、相談窓口や事業所訪問などにより周知してまいります。

続きまして、本体資料にお戻りいただきまして、下段の2「成長分野等への労働移動の円滑化」についてでございます。

課題にもありますように、人手不足問題が深刻となる中で、成長分野などへの円滑な労働移動を可能にしていくことが重要です。取組としましては、①就職困難者を成長分野の業務で雇い入れる事業主に対して、通常コースの1.5倍の助成を行う「特定求職者雇用開発助成金」、成長分野等人材確保育成コースの活用を進めていくほか、離職を余儀なくされた方の賃金上昇を伴う早期再就職を支援する

事業主に助成を行います「早期再就職支援等助成金」について、周知広報をすることによりまして、労働移動の円滑化を進めてまいります。

また、4ページ上段になります。②のところにありますように、効果的なマッチングを推進するために、労働市場の見える化を進めることが重要となっております。そのため、職業情報提供サイトの「j o b t a g」と呼ばれるものがございますけれども、こちらを積極的に活用して、自治体や学校等への周知広報に努めます。さらにSNSとか、ホームページを活用して、ハローワークの各種支援メニュー、イベント情報の発信を強化するとともに、求職者のニーズに応じた柔軟な求職活動ができるように支援してまいります。加えて③にありますように、地方自治体と締結している雇用対策協定の事業にも取り組み、地域の雇用拡大やIJUターンの促進を図るとともに、④の労働者派遣法などに基きまして、派遣労働者の公正な待遇の確保に向け、派遣元事業者などへの指導監督など非正規雇用労働者などに対する就職支援等を引き続き実施してまいります。

続きまして4ページの下段を御覧ください。

3の「中小企業等に対する人材確保の支援」についてです。福井県は有効求人倍率が高水準で推移しておりまして、多くの職種において、人材確保が困難な状況が続いております。特に中小企業の人手不足は深刻であり、人材確保支援の取組が必要で、今後の取組にもありますように、まず①で県民に幅広くハローワークの活用を働きかけるとともに、ミニ面接会や事業所説明会、見学会をより積極的に開催・企画するなど県内企業の人材確保を支援してまいります。

また、オンラインを活用した求人受理を進めるとともに、求人事業所に対し4ページ下段の右にチラシもございますけれども、職場環境の改善で会社の魅力度を向上させるための助言等を行うなど、求人充足に向けたサービスを実施してまいります。

さらに②の人手不足分野であります医療・福祉・建設・警備・運輸などについて

てもハローワーク福井に設置しています人材サービスコーナーを中心に関係機関とも連携の上、充足支援に取り組んでまいります。

続いて5ページ目からは、雇用環境・均等室長より御説明を申し上げます。

## ○吉崎雇用環境・均等室長

5ページ目の上段を御覧ください。

第3「多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」の1番の「フリーランスの就業環境の整備」の部分でございます。

フリーランスが安心して働ける環境を整備するために昨年4月に「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が新たな法律として成立しました。令和6年秋頃の施行に向けて周知啓発を行いまして、法律の施行後はその遵守を求めてまいりたいと考えております。

この法律は、主に大きく2つに分かれまして、フリーランスと事業者間の取引の適正化に関する部分は、公正取引委員会・中小企業庁が所管しておりまして、就業環境の整備に関する部分を厚生労働省・労働局で所管することとなっております。

これまで労働行政の対象とならなかった雇用されていない、労働者ではない方を対象とする新たな業務となります。福井県内の対象人数や状況の把握などを含めて関係団体と連携しながら進めていきたいと考えております。

資料にはございませんが、労働局において主に対応する事項としては主に4点ございまして、1つ目が業務内容や報酬額などの募集情報の的確表示。2つ目が、育児・介護等への配慮。3つ目がハラスメント防止措置。4つ目が契約解除前の予告。この4点について、相談対応や行政指導を実施してまいります。もちろん相談内容から実態として労働者性が認められると判断した場合は、労働基準法等に基づく監督、指導を行ってまいります。

続いて5ページ目の下段を御覧ください。

2「仕事と育児・介護の両立支援」でございます。仕事と育児介護の両立は、労働者、企業にとって引き続き重要な課題と認識しております。

重点事項として、①育児・介護休業法、次世代法の周知、履行確保、②育児・介護を両立しやすい職場環境の整備、③不妊治療と仕事との両立支援、④子育てをしながら就職を希望する女性を対象とした就職支援、の4点でございます。

①、②については、令和3年に改正された育児・介護休業法が施行されておりました。男性の育児休業取得に対する意識が高まっております。福井県の男性の育児休業取得率も増加傾向にありまして、令和4年度は20.3%と全国平均の17.1%を上回っております。引き続き法律の履行確保と併せて、両立支援等助成金など企業向けの支援策や次世代法による「くるみん」認定等について福井県・福井市など各自治体の支援策とも連携して周知活用の促進を図ってまいりたいと考えております。また、この育児・介護休業法、次世代法については少子化対策の一環としてさらに見直しが進められておりました。介護部分も合わせて来年度中に法改正の検討がされているところです。

続いて、6ページ目を御覧ください。

③の不妊治療と仕事との両立についてでございます。不妊治療については、保険適用の範囲が拡大するなど、その普及が進んでおり、働きながら治療を受ける夫婦・カップルも増えております。一方で、当事者以外は情報を得る機会が少なく、職場における理解はそれほど進んでいないと言われております。労働局においては、引き続き不妊治療と仕事の両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の周知や特別休暇の導入に係る助成金、マニュアル等の周知活用を促してまいります。

続いて④の子育て女性の就職支援についてですが、ハローワーク福井及び武生に設置しておりますマザーズコーナーにおきまして、担当者制によるきめ細かな

就職支援等を実施してまいります。また、子育て中の女性のために、ハロートレーニングにおいて訓練時間を短縮し、託児サービスを附帯した「リカレント教育訓練コース」を設定し、学び直しとスキルアップを支援してまいります。

続いて、この6ページ目の下段を御覧ください。

3「ハラスメント防止対策」の(1)の「相談支援を含む総合的なハラスメント防止策の推進」でございます。職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つける人権問題であり、また業務の効率性、被害者の心身の不調、離職にもつながることから、労働生産性や安全衛生、人材確保にもつながる問題でもあります。

1ページめくっていただいて、7ページ目の上段を御覧ください。

ハラスメントのうち、法律上の規定があるパワーハラスメント・セクシャルハラスメント・マタニティハラスメントについては、引き続き企業に義務づけられている予防措置の実施が徹底されるよう指導してまいります。また、就職活動中の学生等に対するハラスメントや、顧客から受けるカスタマーハラスメントも含めまして、企業に対しては、指針に基づく適切な対応を求めてまいりたいと思います。さらに12月の職場のハラスメント撲滅月間等の機会を捉えまして、社会一般への周知も図ってまいります。

次に、7ページ目の下段を御覧ください。

「労働関係紛争の早期解決の促進」です。労使間のトラブルについては、労働局と県内4か所の労働基準監督署内に設置している総合労働相談コーナーで、引き続き、相談対応と紛争解決の支援を行ってまいります。総合労働相談の相談件数については、左側の青い棒グラフのとおり、ここ二、三年、1万件前後で高止まりして推移している状況です。右の円グラフのように、いじめ・嫌がらせや自己都合退職に関する紛争が高い割合を占めております。ハラスメントに関するものも含め、労使間のトラブルに関する相談については、早期の紛争解決のために、

法令等当事者の意向を踏まえまして、あっせん、調停などによって迅速かつ丁寧な対応を行ってまいります。

続いて、8 ページ目の上段を御覧ください。

(2) の「民間企業における女性活躍推進のための支援」でございます。職場における女性の活躍推進に向け、女性活躍推進法、男女雇用機会均等法の履行確保を図ってまいります。福井県は女性の就業率、共働き率ともに高く、女性が働きやすい環境と言われていますが、一方で女性の管理職比率が低く、男女間賃金差についても課題がございます。労働者数101人以上の企業については、女性活躍に向けた行動計画の策定や情報公表が義務づけられています。労働者数301人以上の企業は、それに加えて、男女間の賃金格差の差異の公表も義務づけられています。県内においても公表が進んでいますが、対象企業において、情報公表が着実に行われるよう指導を行うとともに、公表をきっかけとして、男女間の差を解消するための取組が進むよう働きかけを行ってまいります。また、女性活躍に積極的に取り組む優良な企業に対しては、「えるぼし」認定制度がございまして、労働局においても、女性が働きやすい企業として普及PRに努めております。女性が活躍している企業は、女性だけではなく男性にとっても働きやすい公平な職場であるということをアピールできるものでございまして、認定を受けることは、優秀な人材確保のために大きなメリットがあると考えております。また、認定を受けた企業は、公共調達における加点や4月から施行が見込まれております「賃上げ促進税制」においても、税控除率の上乗せ等のメリットが設けられる予定となっております。

続いて労働基準部長から御説明いたします。

#### ○青木労働基準部長

それでは続いて、8 ページの下段になります。

4 「安全で健康に働くことができる環境づくり」の(1) 「長時間労働の抑制、労働条件の確保・改善対策」についてであります。こちらについては課題のところと重点事項、今後の取組、各欄ともこちらについては今年度から特段の変更はございません。労働基準分野での基本中の基本の業務ではありますので、これまで同様、長時間労働が疑われる企業に対しては厳正に対処してまいります。

1枚おめくりいただきまして、9ページを御覧いただきたいと思っております。

今後の取組、これは前のページからの続きとなります。②-1から②-4として労働条件の確保、改善対策についての今後の取組をお示ししてございます。このうち、上から2つ目の②-2につきましては、新規項目となりまして、今年4月から全ての労働者について、労働契約の締結時と有期労働契約の更新時に就業場所や業務についての変更の範囲を明示することが必要となるなど、制度改正が行われることとなりました。これについては、別冊の赤いインデックスのついた資料でございますが、資料の2番、こちらにありますピンク色のリーフレット、両面になっておりますけれども、こういったものを作成しまして周知啓発を行ってまいります。

本体資料のほうに戻りまして、それ以外の②-1と、②-3、②-4は、今年度と同様、賃金不払い残業の防止や、36協定未届の解消、外国人の方や障害のある方など労働条件の確保といった、いずれも重要な事項でありますので、これらについても引き続き適切に対応をしてまいります。

続いて9ページの下段に移ります。

(2) 「時間外・休日労働の上限規制が適用される中小企業等の時間外・休日労働時間の削減に向けた支援の実施」についてであります。建設の事業、自動車運転の業務、医師についてはこれまで5年間、時間外労働の上限規制の適用が猶予されてまいりましたが、その猶予期間を終え、この4月から本格適用されることとなります。今年度までの運営方針では、これらの事業については適用猶予業

種に対する取組として掲載をしまいましたが、今回の案から、来月からの上限規制適用を踏まえた内容としております。

重点事項のところでございますが、①として上限規制が適用を猶予されていた事業、業種への労働時間短縮などに向けた支援の実施。②として発着荷主等に関する労働基準監督署からの要請、としております。その今後の取組ですが、①-1として、建設事業・自動車運転の業務については引き続き、厚生労働省が運営している時間外労働の上限規制特設サイトなどを使って必要な周知を行ってまいります。次の①-2でございますが、医師については、福井県医師会が行っている事業、「福井県医療の職場づくり支援センター」と連携して医療機関の勤務環境改善に向けた取組を進めてまいります。最後に②ですが、トラック運転手については、発着荷主などに対して長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないことなどについて今年度同様、労働基準監督署から要請を行い、ドライバーの賃金の原資にもつながる適正な運賃の支払いについても周知を行ってまいります。

続いて隣の10ページに移ります。ここからは労働災害防止や社員の健康確保に関する事項となります。

まず(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」についてであります。この14次防につきましては、1年前のこの審議会において御議論いただき、今年度からスタートしました5か年にわたる計画でございます。この14次防に基づき、主に重点事項の囲みにあります①から⑧までの8項目を重点として進めていくこととしております。

下段の方にまいりまして、今後の取組でございますが、①は安全衛生の取組は、経営や人材確保、人材育成の観点からも重要な取組であるということにつきまして、引き続き事業者に対して周知啓発を図るというものです。②でございますが、近年、転倒災害や腰痛などの増加傾向に歯止めがかからない小売業、社会福祉施設を中心とした、いわゆる第3次産業における災害の減少を図っていくため、災

害の事例や全国の様々な事業場における取組事例などを掲載した厚生労働省が運営するポータルサイト「SAFEコンソーシアム」の周知を図ってまいりますほか、福井労働局で昨年度に立ち上げました小売業と社会福祉施設、それぞれのSAFE協議会での活動を通じて、県内の機運の醸成を図ってまいります。そのほか、③にございますように労働者の高齢化や外国人労働者の雇入れに伴う労働災害の増加に対応するための対策にも引き続き取組を行ってまいります。

続いて11ページに移ります。

今後の取組の前のページからの続きとなります。④から⑤-4として、5点掲げておりますがまとめて申し上げますと、最近行われました省令改正などにつきまして、業種ごとに発生しやすい災害というのは異なっておりますので、業種ごとの発生しやすい災害について適切に周知啓発を行ってまいります。

その下にありますページ中央の囲みの⑥-1と2につきましては、ストレスチェックなどのメンタルヘルス対策や「産業保健総合支援センター」、県内各地域の「地域産業保健センター」が行う中小企業・小規模事業者への支援について、その下の囲みの⑦-1から⑦-3につきましては、化学物質の規制の変更に伴う周知や指導と、石綿アスベストに関する規則の履行確保について記載をしております。また、⑧については、来年、令和7年1月から施行予定となっております政府全体でのデジタル化推進の一環として、労働基準監督署あてに提出する「労働者死傷病報告」などが電子化されるというものでございます。

お隣、12ページの一番上、赤い囲みの中にもございますけれども、労働者死傷病報告をはじめとしました、労働基準監督署への7種類の報告が、電子申請の枠組みを使用して、報告が原則電子化される方針となっておりますので、こちらについても周知に取り組んでまいります。

その下の(4)「原子力発電所等に対する総合的な対策の推進」については、今年度から特段の変更はございませんが、原発での災害発生は甚大な災害につな

がるおそれがありますので、関連施設などでも災害の発生をさせないように、適正な対応をとってまいりますとともに、その現場で働く人の健康確保も重要となっておりますので、引き続き適切に啓発指導を行ってまいります。

その下の項目（５）「治療と仕事の両立支援」でございます。こちらも引き続き、①治療と仕事の両立支援に関する取組の推進については、既に厚生労働省が策定している「治療と仕事の両立のためのガイドライン」の活用や、両立支援の推進が図れるように周知などを行うこととしております。また、②トライアングル型サポートのサポート体制の構築については、両立支援が必要な労働者と主治医、会社・産業医と情報を共有し、調整役を担う「両立支援コーディネーター」について、事業主や社労士などにコーディネーターの役割について理解を深めていただき、またコーディネーターを増やすための養成研修の周知、受講勧奨を行ってまいります。そして、③治療の状況に応じた就労支援についてですが、がんを患っている方など長期療養が必要な求職者に対して、医療機関とハローワークの連携に基づいて就職支援を図ることとしており、ハローワークの「就職支援ナビゲーター」を中心に県内５つのがん診療拠点、連携拠点病院などと連携の下、きめ細かな就労支援を行ってまいります。

次の13ページを御覧いただきたいと思います。

（６）「迅速かつ適正な労災保険の給付」でございますが、こちらから今年度から大きな変更はございません。脳・心臓疾患に係る労災請求は減少傾向にあるものの、精神障害などのメンタル疾患事案の請求は増加傾向にありますことから、これらの事案について迅速かつ適正な処理に努めてまいります。併せて、石綿、アスベスト関連の疾患疾病につきましても、適切な認定はもちろんのこと、救済制度の周知にも引き続き対応してまいります。

続いて、雇用環境・均等室長から御説明いたします

## ○吉崎雇用環境・均等室長

13ページ目の下段を御覧ください。

5の「多様な働き方、働き方・休み方改革」の部分です。多様な人材が活躍できるようにするために、多様で柔軟な働き方を推進するための働き方・休み方改革を進めてまいります。重点事項の①から③のように、テレワークや勤務間インターバル制度の導入、年次有給休暇の取得促進について、企業の自主的な取組を促し、より働きやすい・休みやすい職場の環境整備を進めるものです。

14ページ目の上段を御覧ください。

テレワークや勤務間インターバル制度の導入、また年休の取得促進、特別休暇の導入に向けてマニュアルの活用や助成金の支給、相談支援、個別訪問によるコンサルティングなどにより、きめ細かな支援を行ってまいります。また地方版政労使会議を開催して、働き方改革や持続的な賃金引上げに向けた環境整備が円滑に進むよう関係団体、関係機関との連携を進めてまいります。

14ページの下段を御覧ください。

具体的な支援窓口としまして、上から労働基準監督署の「労働時間相談・支援班」、「ふくい働き方改革推進支援センター」、一番下の労働局に配置しております「働き方・休み方コンサルタント」がございます。相談対応やセミナーの開催、個別コンサルティング等によりまして、事業場の実態に応じて、社内制度の見直しや助成金の活用などについて丁寧に支援してまいります。

続いて、職業安定部長から御説明いたします。

## ○赤羽職業安定部長

続きまして、15ページを御覧ください。

6「多様な人材の就労・社会参加の促進」の(1)「高齢者の就労・社会参加の促進」についてです。働く意欲がある高齢者が年齢に関わりなく活躍できる社

会を実現することが重要ですので、高齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援ですとか、65歳を超えても働くことを希望する高年齢求職者に対する再就職支援が必要となってきました。そのため、今後の取組①にありますように、労働者が70歳までの就業機会を確保できるよう企業に対して、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入などに向けた意識啓発を引き続き行ってまいります。合わせて②の生涯現役支援窓口を中心に、特に65歳以上の高年齢求職者の再就職支援に重点的に取り組むとともに、③の福井県、シルバー人材センター連合と連携を図るなど地域における高齢者の多様な就業機会の確保を関係機関と連携し推進してまいります。

次に15ページ下段の（2）「障害者の就労促進」についてです。

こちらについては、お配りしている机上配付資料の「資料3」も併せて御覧ください。障害者の職業を通じた自立を実現するために、官民間問わず雇用の促進や職場定着を一層推進していく必要がありますが、今後の取組①にありますように、障害者の法定雇用率について、来年4月より2.5%。令和8年4月から2.7%と段階的に引き上げられることとなっており、これによって雇用率未達成の企業の増加が見込まれております。そのため、障害者の関係機関と連携し採用の準備段階から職場定着まで一貫したチーム支援などを実施し、中小企業等の障害者の雇入れ支援を一層強化してまいります。また、②にありますように、障害者雇用促進法の改正によりまして、短い労働時間で働く重度障害者や精神障害者の実雇用率への算定や、一部の業種に適用されている除外率が令和7年4月より10ポイント引き下げられること。この点、改正がなされますので、事業主の方への丁寧な周知を行ってまいります。また1つ飛ばしまして④にありますように、公務部門についても雇用率達成に向けた啓発助言などを行うとともに、障害特性に応じた個別支援、障害に対する理解促進のための研修等を実施してまいります。

続きまして、16ページの上段。（3）「外国人に対する支援」についてです。

外国人労働者の数は、右のグラフを御覧いただきますと分かるように年々上昇傾向にあります。外国人労働者が安心して働いて、その能力を十分に発揮できる環境を確保するため、適正に雇用管理改善に取り組む企業への支援を行う必要があります。加えて、外国人求職者に対しては多言語による相談支援体制の整備を図るなど、就職支援に取り組んでいく必要がございます。そのため、今後の取組の①にあるように、引き続き、外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、雇用状況届出制度や雇用管理支援の周知啓発を図るとともに、事業所訪問などによる助言指導を実施してまいります。また②については、外国人が多く所在する地域でありますハローワーク福井及びハローワーク武生に設置されている「外国人雇用サービスコーナー」に専門相談員や通訳を配置するとともに、ほかのハローワークにおいても多言語リーフレットなどの活用によりまして多国籍化が進む外国人求職者に対する就職支援や雇用管理に関する相談支援を引き続き実施してまいります。

続きまして、16ページの下段、7の「就職氷河期世代、新規学卒者などへの支援」の(1)「就職氷河期世代の活躍支援」についてです。いわゆる就職氷河期世代は雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代で、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いているなど様々な課題に直面しており、引き続き支援が必要となっております。今後の取組としましては、今後の取組の①にありますように、関係機関で構成されるプラットフォームにおいて、事業計画を策定し、支援策の取りまとめ、各種施策の進捗管理等を統括し、各界が一体となって継続的かつ実効性のある取組を推進してまいります。また、②にありますように、専門窓口である正社員就職応援コーナーを中心とした支援や、ハローワークを利用していない層にも幅広く情報が届くように、特設Webサイトやガイドブックなどにより積極的に情報発信を行ってまいります。加えて、③の若者サポートステーションと連携した支援についても引き続き行ってまいります。

続きまして、ページをおめくりいただきまして17ページの（2）「新規学卒者などへの就職支援」についてです。

課題もございますが、新規学卒者などが適切な職業選択ができるよう、新卒応援ハローワークを中心とした一人一人の状況に応じた個別支援を実施するとともに、県内企業における若年労働力の確保のため、県内企業への就職を促進する取組が必要です。今後の取組としては、①にありますように、良質な学卒求人の確保や地方自治体とも連携して合同企業説明会などを来年度についても実施する予定でございます。また、②の若者の採用育成に積極的で雇用管理の状況などが優良な中小企業認定する「ユースエール認定企業制度」についても積極的に周知広報を行い、認定企業の情報発信を後押しするなど、県内企業への就職を促進してまいります。

17ページの下段については、総務部長より御説明をさせていただきます。

#### ○村瀬総務部長

総務部長の村瀬でございます。よろしくお願いいたします。

先生方々におかれましては、福井労働局が推進する労働行政全般に多大なる御理解と御協力いただいております旨、まずもって御礼申し上げます。私からは、労働保険の適用徴収関係について御説明させていただきます。

17ページの下段、8「労働保険未手続事業の解消と収納率の向上」について御覧ください。

まず、未手続事業の的確な把握と手続指導・加入勧奨等の実施についてでございますけれども、労働保険制度は、昭和50年の全面適用以来48年を経過し、この間、適用事業所数は着実に増加しており、福井県においては、適用事業所数は令和5年3月末現在で2万6,219事業所に達しているところでございます。しかし、その一方、現在においても、まだ、小規模零細事業を中心に未手続事業が存在し

ております。労働保険制度の健全な運営、費用負担の公平性の確保、労働者の福祉の向上等の観点から、より一層することは極めて重要な課題となっております。我々が把握してる限りの未手続の要因としましては、労働保険制度そのものを御存じでないということであったり、保険強制加入ということを知らなかったりという理由となっております。その取組として、当局におきましては、本省から提供されるリストや局独自で把握した事業場名簿を精査いたしまして、関係機関とも連携の上、訪問指導を実施して、未手続事業の一掃を推進しているところであり、繰り返しの指導によっても、なかなか自主的に保険関係の加入手続を取っていただけないという事業主の方々に対しては、職権による成立手続を実施しているところがございます。こういったこともあり、令和6年3月における未手続事業場数については、昨年と同等水準を維持できるという見込みとなっております。

また、実効ある滞納整理や納付特例等による収納率の向上につきましてですが、当局における令和5年度の労働保険収納率は、令和6年1月末現在76.10%ということとなっております、昨年と比較してほぼ同水準でございます。令和5年度は、5月8日にコロナウイルス感染症の感染症分類が5類に引き下げられたことから従来の滞納整理活動に戻して、訪問や電話、文書督促等を行いまして、特に高額滞納事業所等を中心に重点的に呼び出し調査を積極的に行うなど、実効ある滞納整理に取り組んできているところがございます。最終的な見込みでございますけれども、前年より若干見上回る収納率になるものと想定しております。令和6年度におきましても、引き続き県内の景気動向など情報収集に努め、計画的かつ実効ある滞納整理を実施することで、収納未済歳入額の縮減に取り組んでまいりたいと考えております。

## ○木村会長

以上ですか。はい。どうもありがとうございました。

それじゃ10分間、休憩したいと思います。

(休憩)

**○事務局西川**

はい、それでは議事の再開をお願いいたします。

**○木村会長**

はい、御苦労さまです。それでは議事を再開したいと思います。

先ほど事務局より説明を受けました令和6年度福井労働局行政運営方針（案）に関しまして、御質問、御意見等を事前に使用者代表の山埜委員からいただいておりますので、事務局のほうから御回答をお願いいたします。

**○赤羽職業安定部長**

はい、山埜委員におかれては事前の御質問いただきましてありがとうございます。御質問内容は大きく2つあるものと認識しております。

まず1点目が、特定技能制度に本県の基幹産業であります繊維産業が認められていないのはなぜか。2点目として今回の制度見直しに当たって、特定産業分野に繊維産業が追加されていない理由について、ということでした。

御説明をさせていただきますが、まず御了解いただきたいということで特定技能制度自体は法務省が所管省庁ですので、その前提での回答となる点、御理解いただければと思います。まず特定技能制度については、もともと人手不足に対応するための制度として生まれております。一方で、当時のその制度検討状況のときには、日本人の雇用を奪うのではないかというような、そういう懸念もあったことから、受入れ分野については、限定的にするということになっておりまして、当時閣議決定された基本方針においても、生産性向上や国内人材確保のための取

組を行った上で、なお人材を確保することが困難な状況にあるため、外国人による不足する人材の確保を図るべき産業上の分野に限って行うことと、非常に限定的に書かれているといたしますか、そのような形になっております。これに加えて、その判断に当たっては、その分野の存続、発展のために外国人の受入れが必要であることを、有効求人倍率、雇用動向調査、その他の公的統計または業界団体を通じた所属企業への調査などの客観的な手法等により具体的に示す必要があったと。そういうことで、制度が始まる前にも繊維業界も、その所管省庁であります経済産業省と連携しながら、法務省のヒアリングを受けていたというふうには思われます。結果として、現在、特定技能制度の対象分野にはなっていないのは事実でございます。

ただ、次の御質問とも関係はしてくるんですけども、技能実習制度と特定技能制度の在り方については、皆様も御承知かと思いますが、制度見直しに向けての議論が進められておりまして、有識者会議もこの間、開催されてきておりました。この会議の場では、関係者からのヒアリングを行っておりまして、令和5年の1月18日の第11回ヒアリングにおいては、繊維業界を代表する日本繊維産業連盟に対してもヒアリングが行われております。有識者会議自体は、令和5年の11月30日に最終報告が出ておりまして、今国会にも関連法案が提出される予定と承知しております。

繊維産業が最終的に入るか、入らないのかという話にはなりますけども、3月6日に福井新聞の記事にも出ておりましたが、既にある特定産業分野に製造分野という分野がございますが、ここに繊維の業務も加える見通しということで記事が出ておりまして、ほか複数メディアでも同様の報道がなされておりますので、この繊維産業については、今回制度見直しの中で新たに追加される見込みであるというふうに考えております。今後の動向については労働局としても注視したいと考えております。以上となります。

## ○木村会長

いかがですか。山埜委員。

## ○山埜委員

はい、ありがとうございました。

冒頭、法務省が所管ということもありましたけれども、中小企業等に対する人材確保の支援という観点からも、労働局のほうもかなり関連する内容かなと思って質問させていただいたんですけれども。今の、このたびの見直しで繊維産業も対象となるのではないかということで、そのお答えいただければちょっと安心した次第なんですけれども。そもそも、この技能実習生の制度を創ったときにいろんな受入れ分野が議論されて、さらに基本的にですね、現行制度では、最初5年過ぎるともう帰国しなければならないという。それで2019年の見直しによって、その12の事業分野については、特定技能があると認められれば、さらに5年仕事ができるというふうに見直されたんですけれども、その12の産業分野というのがほとんど、かなり広範囲に網羅されてまして。なぜ繊維だけが除外されたかというのが、ちょっと分かりにくかったの。ちょっと何か県のほうでも国のほうに要望とかしているらしくて、そのときの回答ですと、何か繊維産業は賃金が低いであるとか、労働環境が悪いとかですね、何かそのような回答を得ているというふうに聞いたもんですから、それはちょっとおかしいんじゃないかということで、ちょっと、一度確認したいということで、質問させていただいたんですけれども。団体がね、こういうことは強く要望しなければならない問題かなと思いますけれども、今回の見直しで繊維も入れればいいんですけれども、もし入らないとですね、現在、福井県のやっぱり繊維産業というのは、技能実習生でかなりカバーされているところもあると思いますので、これ万が一、見直しで繊維産業が対象になったら、非常にこれ労働力がもう外国人の技能実習生がいなくなってしまうよう

な事態にもなりますので、繊維産業自体がもう崩壊してしまうような、そういうような危惧もしたもんですから、ちょっと確認させていただいた次第です。結果的に対象となるではないかという答えをいただいたんで、ちょっと安心いたしました。ありがとうございました。

## ○木村会長

はい。技能実習生の制度と特定技能とって、あれ技能実習生は職種で決めてますよね。繊維産業もその職種に絡んでくるので、技能実習を受け入れられるんですけど。特定技能のほうは業種なので、そこに入ってるか、入ってないかは全然違ってくるということなんだと思いますけれど。ただ、じゃ技能実習制度に入っていない職種というのもあって、そこはどうするのかという問題も。技能実習制度が育成就労とかそういう名称に変わるんでしょうけれど、典型的には眼鏡なんですよね。眼鏡は、技能実習は駄目だということに今なっていて、そここのところはやっぱり賃金が低いところではあるので。だから本当に技能実習生、外国人労働者に頼ろうとするのであれば、やっぱりその広範囲に受けられるような制度になっていないと、ちょっとなかなか不都合が生じるかな。特に、眼鏡なんかは福井県オンリーのような世界ですから、そこも後押しできればということは、ちょっと蛇足ながら思いました。

これに関連して、何かございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それじゃ、ほかに御質問、御意見ということで特に労働者側、使用者側からまず御意見等、御質問等ございましたら、ぜひよろしく願いいたします。

どうぞ。

## ○上大門委員

すみません、15ページの障害者就労促進というところで質問したいんですが、

今課題として、「これを実現するために官民間わず」と記載があると思うんですが、右のグラフは民間のデータとなっています。これ官民ということであれば地方公共団体とか、そういうところも対象だというふうにちょっと受け取ったんですが、ここの今現在のデータというのをお持ちであれば、教えていただきたいかなと思っております。

民間であれば、今、その目標値に行っていないということが分かりますし、その地方公共団体のほうのその数字はどうなのかなというところが気になりました。

もう1つ、障害者雇用のところで事業主の方の理解がちょっと重要かなというふうに思ってるんですけども、今までの取組の中で、こういう理解が得られないというところの事業主の方の意見というのを何かつかんでいらっしゃるのであれば、教えていただきたいなと思います。

## ○赤羽職業安定部長

はい、御質問いただきましてありがとうございます。

まず公的機関のデータについては、今手元にございませんで、また後日御提供させていただければと思っております。

2番目の事業主の方の反応ということで、やはり今問題になっているのは法定雇用率の引上げ等に伴いまして、障害者を今まで一度も雇ったことがない企業ですとか、かつては雇っていたけども退職等、障害者の方の御本人の理由ですとか、事業主の方の都合によりまして退職してゼロとなってしまった企業、こういったいわゆる障害者雇用ゼロ企業に対する支援というのが非常に重要となっております。やはり今まで雇ったことがない事業所については、そもそも障害者の方がちゃんと働けるのかとか、どういった仕事を障害者の方にやらしてもらえるのかとか、そのあたりの基本的な部分での知識が不足しているというようなこともございまして、そこを労働局・ハローワークが事業所訪問の際に、働いている方のこうい

う仕事を分担して、仕事を区切ってやってもらえればいいんですよとか、そういった形で指導等を行っている状況です。そういったところに不安があるような事業所の方が多いというのが実態としてあると考えております。

○上大門委員

はい、ありがとうございます。分かりました。

○田原福井労働局長

この障害者雇用の法定雇用率が引上げられた背景にはですね、今、20時間以上の障害者が実雇用率にカウントということになっているんですけど、それを精神障害者と重度障害者については、20時間未満の短時間の人も雇用率にカウントするというのと相まって、引上げがなされたということですので。我々、労働局とハローワーク等、重度とか精神障害者の特に短時間でもちょっと試してもらおうと、そういうことを積極的に推進していくことをしたいと思っております。

○上大門委員

ありがとうございます。

○木村会長

はい、よろしいでしょうか。

それではほかに。どうぞ。

○橋岡委員

すみません、連合福井の橋岡です。

今、私ども春闘の取組真っ最中ということでやらせていただいております。以

前も労働局の局長をはじめ、いろんな場面で意見交換をさせていただいております。その間、当然、経営者の方も含めていろいろな御意見を頂戴しております。本当に今日、御説明いただいた、そういった賃上げに関する施策といいますか、本当に活用させていただいて助かるんだという声、喜びの声というのを経営者の方にもいただいているところでございます。

ただ一方で、経済産業省の管轄になるかもしれませんが、例えば、賃上げ税制についてでございますが、御覧のとおり賃上げ税制ですね、企業が賃上げを実施した場合に、賃上げの額の一部を法人税などから税額控除できるような制度ということでございます。ただ、この優遇率というのも企業規模や賃上げの幅、教育訓練にかかる費用といった条件で決まっていくということでございますが、これも課題がやっぱり少しございまして、当然利益が少なく法人税負担が少ない企業、あるいは赤字企業にはほぼ効果がないといえますか、一体どれだけ対象になるのだろうというところもありますし。あるいは教育訓練の要件がやはり厳格化されているといった課題というのも、この関係者の方から複数、御意見を頂戴しているところでございます。やはり、この税制に関しては、経営者の方からも賃上げした際は、当然、社会保険料というのが増えるということで、雇用主負担が増えて、特にこういった社会保険料に関する事で中小企業の方も一步踏み出せないといえますか、そういったことにこの賃上げできない理由の一つあるんだということで御意見をいただいているところでございます。

ちょっと所管は違うかもしれませんが、一体的な取組ということで、本当に昨年以上に、これまで以上にこういった賃上げの社会機運の高まりがある中で、ぜひその波に乗っていくといえますか、後押しするためにも、また抜本的な税制改革という意味から、労働局の皆様にもまたサポートいただけたらなというふうに思いますので、またあらゆる場面でよろしく願いできたらというふうに思います。

以上です。

○木村会長

はい。何かお答えがありますか。

○田原福井労働局長

賃上げ促進税制等はですね、他省庁のものということなのですが、経産局とか福井県とかと連携して、ウェルビーイングの共同宣言をやっていますので、機会があれば、経産省が制度要求していると思うので、ぜひそういうのを経産省のほうに伝えていただければと、経産省のほうでもそういう事実を把握していると思いますが、お互いにですね。

また我々の使い勝手が悪いとか、そういうのがあればまた言っていただければというふうに思っております。

○木村会長

はい。これに関して特にございますか。じゃほかのことで。

どうぞ。

○川口委員

13ページの多様な働き方、あと休み方というのがあるんですが、聞くところによると、週休3日制を導入しようかというどこか関係官庁か、どこの県か分かりませんが。これ行政側のほうといいますか、上の方が先にそれをされると中小企業というのはいつも追いつこう、追いつこうと思って全ての施策にここずっといい施策があるので、この内容に合わせて一生懸命頑張っているんですけど、また引き離されてしまうというんですかね。

ここを見てみると、8ページの「安全で健康に働くことができる環境づくり」、こういうこともすごく率先してやっていたり、いろんな働き方改革、賃上げももちろんのこと、2万円から5万円のベースで各人を上げているところなんですけど、追いつかないんですね。行政のほうがすごく勢いがよくて、例えば、賞与を8か月出している大企業もあつたりすると、中小企業が3か月ぐらい出しても到底及ばない。そういうことがあるので、この13ページのこういう休み方改革なんかを関係省庁が先にやっていただくと、大変縮小されてしまって、中小企業に集まる人材というのは全くいなくなってくるということが、多分、今ここにお集まりの方々の事業所さんとか関係の大学とかいろんなところは皆さんすごくいい企業ばかりでして、中小企業の内容がそんなに分からないだろうなと思って、この業界団体の中で皆さんの声を聞くと、女性改革推進もすごくやってきた、「えるぼし」のマークも取ってきた。いろんな、プラチナまで行くように頑張ってきたという声を聞くんですけど、さらにステップアップでジャンプされてしまうと、追いつくのがなかなかままならないという状態なんですけど、この点についてまた新しい中小企業を引き上げてくださるような、何かいい制度というのは、次にお考えでしょうか。

#### ○吉崎雇用環境・均等室長

質問ありがとうございます。13ページに記載ございますような柔軟な働き方の制度ですが、おっしゃるようになかなか中小企業では対応が難しいという点もあるかと思えます。あくまでこの13ページ記載の取組は、会社ごとに対応できる部分について取り組んでくださいという内容でございますので、おっしゃるようにならざるには、おそらく難しいと思えます。

業種・業態・職種に応じて、この部分ならできるとか、やりやすいという部分を取り組んでいただければ、よりちょっと取組やすいのかなと思っておりますし。

私どもで好事例として聞いた中では、やはり小さな企業だからこそ、割と小回りが利いて、この部分は先にやりましたというようなことで人材確保できている企業さんもありますので、またそういった観点で御検討いただければと思っております。

あと支援策に関しましては、やっぱりおっしゃられるように、中小企業は難しいというのは承知してますので、特に中小企業対象の助成金というのを主なところに据えてまして、助成率に関しても中小企業のほうが助成率を高く設定しているというようなこともございますので、そういった点で御理解いただきまして、できるところから取り組んでいただければと思っております。

以上でございます。

#### ○川口委員

ありがとうございました。そのように活用させていただきます。

#### ○田原福井労働局長

公務員のほうが先走ってというか。公務員のいろいろな制度につきましては、人事院の勧告に基づいているんですけども、基本的には、世の中の制度が一定程度進んだら、それに基づいて公務員のほうの制度も改革するというような感じになるので。大企業が最初に行って、ある程度浸透したら公務員もついていくみたいな感じになるので、公務員が先走って制度改革してみたいな感じでは無いということを御理解いただければと思います。

#### ○川口委員

ありがとうございます。

## ○木村会長

はい。うちの大学では職員の定年延長をしてないので、60歳でまだ定年なんです、準公務員でもなかなか厳しいというところがございますので、はい。それは別としまして、ほかにはございませんか。

それでは私のほうから何点か、ちょっと分かんないところがあったのとお願ひもあるので。

1つ目は7ページで、これはちょっと分からなかったからなんですが、ハラスメント関連の相談というのが、個別労働関係紛争相談というところと区別されているのは、初めて見たなと思っています。これはその相談の形態が違う話なんでしょうかというのが1点です。ちょっとそこを教えてください。

それから2番目は、これはちょっと身近で体験したことではあるんですが、リ・スキリングに関わる人材開発支援助成金についてのことなんですが、先ほど申しましたうちの専門職大学院のほうでは、企業さんとの審議会、もしくは協議会みたいなのがあって、そのときにこういう従業員のリ・スキリングということに、非常に積極的に取り組んでいる中小企業が県内のメーカーですけれどもあります。ただ、この支援金を得るのに、ものすごく大変だと。

要は、どういう従業員のリ・スキリングをするかという制度によっては、例えば、就業規則も変えなきゃいけないとか、そういうようなことも含めて、何度通ったかという話をされていて、その企業さんの話ですと「ちょっと大変なので、もう途中でやめました」という企業もあったと伺っていて、もちろん不正受給とかそういうことも起こりかねないことですから、慎重にはするべきだろうと思いますが、なるべくワンストップでというか、企業側に申請の負担のかからないような助成制度といいますか、そういう形に持っていったくれないと、なかなか、ただでさえ福井県内の企業さんて、あんまりこう言っちゃあれですけども、従業員のスキルアップってそんなに熱心でないという印象があるので。その辺です

ね、ちょっと行政の側での工夫が必要なんじゃないかというふうに思います。それが2点目です。

3点目はですね、これは、ちょっと私はいつも思ってるんですけど、限定正社員制度を進めたいという、勤務場所であるとか勤務内容であるとか等ですね。何を聞きたいかといいますと、勤務地であるとか、あるいは住居移転を伴わないような形で就業している正社員と、短時間であってもそういう制度を普及させようというのは、都会ではよく分かるんですが、福井県というところでみると、実は、ほぼほぼ勤務地を変わらなきゃいけないという企業はそんなに多くはないんだと思うんですね。そうしますと、実は、限定正社員みたいな形を普及させようとする、イコール非正規と労働内容が変わらなくなるんです。そういう意図があって限定正社員というようなこと言ってると思うんですけど、じゃ何で同一労働同一賃金というふうなことを言いながら、非正規がそういう限定正社員のなものに解消していかないのかと。そこは、ちょっと私は不思議だなと思ってる場所なんですけど、あえて非正規にとどめなきゃいけない理由が企業側にはあるのかなと。あるいは労働者側から言うと、何で非正規にとどめておくのっていうことと、もうちょっと戦わないといけないのかなというように思っているんですけど、その点はどういうふうに理解すればいいんでしょうか。

これは、私がずっと思ってる疑問なんですけど、まず差し当たりその3点かな。

## ○吉崎雇用環境・均等室長

最初の1点目のハラスメントに関するページ数が7ページです。ハラスメントに関する相談と個別労働関係紛争の相談ですが、法律上のハラスメントというのが3種別でございまして、パワハラ・セクハラ・マタハラの3点ございまして、これに該当するものは関係法令のハラスメントとして計上しております。それに該当しないものが、個別労働関係紛争のいじめ・嫌がらせに分けて計上しており、

法律上の定義づけで分けて計上しているというものです。

窓口となる総合労働相談コーナーでは、ワンストップで全ての相談を受けるのですが、それが例えば、均等法のセクハラに該当する場合は、その後の対応は担当の指導係が対応するとか、そういったやり方で行っています。法令に根拠があるものは、その法令に基づく行政指導をまず考えます。特に法令に該当しないものについては、この個別労使紛争の中で解決を支援するという分類をしております。

#### ○木村会長

いや、窓口が1つであれば分かりやすいと思うんですけど、そのいろんな窓口があるということになると、労働者側から言うと、ただでさえこういう制度を知らない人がいるので、そこは何かはっきりしたほうがいいのかという気がします。

#### ○吉崎雇用環境・均等室長

窓口としては、結局どこで受けても労働局として受けましたら、そこは特に相談する方から選んでもらうということはありません。受けて、こちらで分類すると、役所の中で分類するということになってます。

#### ○木村会長

はい、その点は分かりました。

#### ○赤羽職業安定部長

2点目、助成金の申請の複雑な部分について御指摘があったかと思いますが、今、具体例としておっしゃられた訓練関係で申し上げますと、人材開発支援

助成金というものがございまして、令和4年度に政府が掲げる人への投資政策ということで、大幅に拡充されたコースがございまして。助成金、なかなか申請が複雑な部分というのは、もう重々こちら側としても承知しております。

令和4年度から始まりましたが、全国の労働局で申請を受け付ける中で、事業主の方等からいただいた御意見というのは、厚生労働本省のほうにも返して、申請の簡素化ですとか、添付書類省略等というのはやらせてはいただいております。ただ、なかなかお話にも出ましたように、事業主の方の雇用保険料を原資として行っている助成制度でございまして、不正受給とのバランスも考慮した上での申請手続となっております。引き続き、複雑な部分で省略化できる部分については、労働局としても厚生労働本省にはしっかりと伝えていきたいと考えておりますので、この点は何とぞ、御理解いただければと思います。

#### ○木村会長

はい。これは事業者からの苦情だったので、こういう場でちょっと言わせていただきました。ありがとうございます。

#### ○吉崎雇用環境・均等室長

13ページ目の多様な働き方の中で……。

#### ○木村会長

すみません。先ほど私がうろうろしてたのは、資料の1番の裏面に正社員化コースの加算措置というのがあって、そこに勤務地限定・職務限定云々という話で「新たに規定し」というふうにあるので。

新たに規定しというのは、よく分からないというか、前からこの制度はあるとは思ってるんですけど。だからこういう制度にして、それを推進するのであれ

ば、もう非正規なんてほぼ要らない話だなという気はしているので。それで、あえて非正規が残っちゃうのはどういう理由になるのかなというのが私の疑問なんです、はい。

### ○吉崎雇用環境・均等室長

いわゆる多様な正社員の制度に関してですが、非正規というのは、雇用契約が限定された有期契約であったり、時間が短いパートの方、労働者派遣の方ということになるのですが、正規雇用と非正規雇用の二極化しているということを言われてる中で、今言われている多様な正社員というのは、なるべくその中間形態のような形で創ろうというのが多様な正社員というような発想でございます。当然、その非正規雇用に関しては底上げという観点で、同一労働同一賃金の遵守を求める取組を行い、一方で、正社員、長時間労働であったり、おっしゃるような転勤があったりとか、かなりハードな働き方をさせられているという中で、その中間形態としてもう少し緩い働き方が可能で、かつ正規という形で広めていきたいというのがこの多様な正社員制度でございます。

一方で、諸外国では、入り口規制として有期とかというのを、まず原則、認めないというような法制をとっている国が御承知のとおりあると思うのですが、日本はまだそこまでの判断といいますか、社会的な共通認識がないということで、需給調整の関係もありますので、やはり一定程度、業務とか業態によって期限を区切って雇う形になる。このため、非正規の底上げ、一方で、正社員の多様化という2方向から取り組んでいるという形でございます。

### ○木村会長

今の御発言にもありましたけど、有期雇用そのものをネガティブにするような、ヨーロッパの国なんかはそういう部分があると思うんですけど、同じことは今、

多様な正社員といった場合に緩くするんだという話を、従来の正社員をね。

ただ、そういうヨーロッパ的な制度だったら、むしろこっちが正社員なんですよ。要するに勤務地が限定されているとか、職務が限定されているとか、だから非正規との境目がなくなってくるのであって、むしろ我々日本の従来的な正社員というのが、アメリカではなくて、ヨーロッパ基準で言えばちょっと異常な制度がずっと残ってるということなので、ちょうど中間を創るんだという発想って、そこがちょっと曖昧になってくるなという気がするんですよ。そこは、ちょっとずっと思ってることなので、これは個人的な意見ですけど。

だから正社員というものは、そもそも多様であるべきだという、そっちを労使ともに考えるべきではないかなというふうに、個人的な意見として思ってるのでちょっと言わせていただきました。

#### ○赤羽職業安定部長

先ほど上大門委員から御質問いただきました公務部門の関係ですけれども、福井県の場合ですと、26機関の公的機関がございまして、22機関が達成しているという状況でございます。現在はその未達成だった4機関については、6月1日現在で調査をとってございまして、現在の状況を聞くと、うち3機関は達成しております。ですから、1機関のみが現状は未達成という状況です。ただこの残りの1機関についても近々達成予定という状況ですので、福井県は基本的には公定機関は全て達成する見込みというふうに考えていただければと思います。

#### ○上大門委員

ありがとうございます。

#### ○木村会長

はい。ほかにいかがですか。

もう1点だけ、すみません。これは大分前のこの地労審で、公益の方からちょっと出た話があって、男性の育休の話なんですけれど。

確かに、男性が育休を割と取るようになってきているということなんですが、私は、実は子供を育てたことがないのであんまりピンとは来なかったんですけれど、男性が育休を取っても子育てをしないというかですね。積極的には参加しないというかですね、そういう話が最近結構メディアでも出てくる気はしています。

要するに、本来は男性も女性も同じように家事育児をやるべきだということなんでしょうけども、別にこれは日本に限ったことではないとは言われますけれども、どうしても、負担が男性が育休を取っても女性に行くと。そういうのは要するに何ていうかな、男女のいわゆる性別分業というのが、家庭内でも維持されちゃうという、そういう問題がどうもあるように思います。以前、その話を聞いたとき、そんなことあるのかなと思ったんですけども、どうもそうらしいなという気がしています。ということは、その育休率を上げる云々という話にあんまり固執すると、実際にジェンダー平等みたいな話にはあんまりなっていないんじゃないかなという印象があるんですね。その点、別にこの場でどうしようという話はないんですけれど、どうしていけばいいんだろうと。その育休について、男性が育休を取ったときに、じゃ男性はどうするのと。そこは単に育休を取れば、さあやりなさいって話じゃないとは思うので。育休するに当たっては、いろんな準備期間をどうするのかとかですね。そういうことをやっぱり考えていけないといけないのかなというふうに思ってるんですけれど。これも私の個人的な意見になりますけど、どんなものでしょう。公益側で何か意見があれば。

#### ○森瀬委員

逆に、育休率を上げることより、というような木村先生の話でしたけど、それ

はちょっとやっぱり何となく乱暴な話で。やっぱり基本的には、男性の育休取得率を上げるべく目指していくというのは当然やるべきで。一方で、男性が育休を取るかどうかは別にして、家事というか育児に参加するという意識というのは高めていくと、そういった中でやっていくべき問題だと思います。

変な話、私には、県外に息子、娘がいて、今息子のほうは何でしょう、奥さんと共働きなんですけど、奥さんはもう子供を産んで2か月したら職場復帰、代わりにうちの息子のほうは、もう半年だったか1年取っていました。

本当にまあ、こんな親からよくこんな子育てをする、育児参加する息子が生まれたなというぐらいにもうやってるのを見ると、やっぱり何でしょうね。日常からそういった育児に参加するというような意識をきちっと植えつけた男性を育てていくということがある中で、なおかつ育休を取りやすくしていくということによって育休取得率を高めていくという、やっぱり2本線で走らせていくというのが大事なんだろうなと個人的には思っています。

## ○木村会長

いや、ありがとうございます。別に私は育休取得率云々って、そこはそれでいいと思って、委員のおっしゃることはそのとおりだと思いますけど。

要は、教育とか、あるいは職場でとか、あるいはメディアもそうでしょうけれども、いろんな場でそういう雰囲気醸成していかないとやれないねという話だと思うので、一朝一夕にどうかという話じゃないと思うんですけど。やっぱり育休の問題って、結構根が深い問題だと思うので、そこらはみんなで、いろんな場で努力していこうということかなというふうに思います。はい、ありがとうございます。

育休問題、何かありますか。ほかに、じゃその問題から離れてあれば。

特になければ、時間的にもいい頃かなというふうに思いますので、これで審議

を終了させていただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

はいありがとうございます。

事務局におきましては、委員の皆様のご意見、御要望等に配慮して、労働行政に今後も努めていただきたいというふうに思います。

はい。委員の皆様には長時間にわたり御審議いただき、ありがとうございました。それでは以上をもちまして、令和5年度第2回福井地方労働審議会を閉会とさせていただきます。どうもありがとうございました。

(閉 会)