

第40回福島地方労働審議会

日 時 令和6年3月14日(木)

10:00~12:00

場 所 ラコパふくしま 5階 大会議室ABC

1. 開 会

○事務局 本日は、皆様お忙しいところ、当審議会にご臨席を賜り誠にありがとうございます。

開会に先立ちまして何点かご案内を申し上げます。

まず初めに、本日の資料の確認をさせていただきます。皆様に事前に郵送し、本日ご持参いただいている資料が数点あるかと思いますが、まずはその確認でございます。今日お持ちでない方はいらっしゃいますでしょうか。はい、ありがとうございます。

それでは、まず、1つ目、資料1としまして、令和6年度福島労働局行政運営方針（案）、こちらでございます。2つ目、資料2としまして、令和5年度福島労働局行政運営方針の最重点施策及び重点施策の取組状況について、こちらでございます。以上の2点となります。

そして、本日机上にお配りしております封筒の中の資料をご覧ください。一番上から審議会議事次第、委員名簿、席次表、事前質問一覧の4種類、そして資料の3、福島県外衣・シャツ製造業最低工賃の改正について、そして最後に資料の4、福島県雇用対策協定に基づく令和6年度事業計画（案）についてとなりますので、ご確認をよろしくお願いいたします。

続きまして、本日は次第に従いまして進行させていただきますが、終了時刻は12時を予定しております。

なお、本審議会につきましては、審議内容を公開しておりますことから、議事録を作成しております。つきましては、事務局において録音させていただきますので、ご発言等いただく際は、恐れ入りますが、係員がお持ちするマイクをお使いいただきますようご協力をお願いいたします。では、いましばらくお待ちください。

定刻となりましたので、ただいまより、第40回福島地方労働審議会を開会いたします。

まず、初めに定足数の確認ですが、本日、所用により清野早紀委員、外山康則委員、日下輝美委員の3名が欠席となります。全委員18名中、15名の出席で、3分の2以上のご出席をいただいております。

よって、地方労働審議会令第8条第1項の規定により、本審議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、今後の議事進行につきましては、会長の藤野様をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

2. 福島労働局長あいさつ

○藤野会長 会長の藤野でございます。

それでは、次第に沿って進めさせていただきます。

まず、福島労働局長様よりご挨拶をお願いいたします。

○井口労働局長 どうも皆様、ご苦勞さまでございます。労働局長の井口でございます。

委員の皆様方におかれましては、日頃から労働行政の推進につきましてご支援、ご協力を賜っていること、厚く御礼申し上げる次第でございます。

また、大変皆さん、年度末でお忙しいことかと存じますが、審議会にご出席賜りまして重ねて御礼申し上げる次第でございます。

それでは、ちょっと着座で、恐縮でございます。

今年度、当局におきまして、3つの柱で行政を進めてまいりました。1点目、新型コロナウイルス感染症の雇用への影響と現下の経済状況を踏まえた施策の推進、2つ目といたしまして魅力ある職場づくりの推進、3点目といたしまして東日本大震災からの復興支援ということでございました。労働基準監督署、それからハローワーカー丸となって、労働災害の減少と労働環境の整備、さらに良質な雇用機会の確保に向けた支援というところで、総合的な労働行政機関として様々な施策に取り組んできたところでございます。

さて、県内の雇用情勢でございますが、直近ですけれども、令和6年1月のデータで、有効求人倍率が1.30倍と、これ季節調整値でございますが、前月を0.05ポイント下回ってしまったということでございます。引き続き、求人が求職を上回って推移はしているものの、ちょっと求人に弱まりの動きが見られたり、新規求人の動向に業種間による差もあるという状況でございます。業種によってはなお厳しい状況にあると。全ての業種に関連いたしますが、原材料価格や燃料費の高騰であったり、物価上昇、こういったものが雇用に与える影響に引き続き注意する必要があるというふうに考えているところでございます。

このような情勢下ではございますけれども、今政府が目指す持続的な成長と分配の好循環の実現ということでありまして、物価高騰に負けない継続的な賃上げを目指すということでございます。今朝もかなり、昨日も春闘の集中回答のニュースが大きく報道されておりましたけれども、こういう中で、個人の希望に合った多様な働き方を実現し、労働供給制約やコロナ後の経済回復に対応した人手不足の克服、こちらも重要ではないかというふうに考えているところでございます。

これまでのコロナ対策、雇用維持といった集中的な取組とは異なりまして、多面的な施策が期待されるのではないかと。そして、その成果が求められているのではないかとということでありまして、福島労働局といたしましては、こうした動きを踏まえ、新年度を見据えつつ諸施策の整備、

展開をしていきたいというふうを考えているところでございます。

今、労働行政には県民の皆様方から強い期待の目が向けられているということをひしひしと感じるところでございます。

本日の審議におきましては、福島労働局の来年度の業務運営方針につきましてご意見を賜わり、活発な議論が行われますことをお願いいたしまして、私からの挨拶とさせていただきます。

本日はどうぞよろしくお願ひいたします。

○藤野会長 ありがとうございます。

3. 議 事

○藤野会長 それでは、議事に入ります。

(1) 令和6年度福島労働局行政運営方針(案)について、福島労働局よりご説明をお願いいたします。

○南摩総務部長 総務部長の南摩でございます。

日頃より労働行政の運営、推進にご支援、ご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

恐縮でございますが、着座にてご説明を申し上げます。

まず、私からは、令和6年度、福島労働局が特に重点的に取り組んでいく項目につきまして、その概要、構成等について簡潔にご説明を申し上げます。

令和6年度福島労働局行政運営方針、こちらの目次をご覧ください。

まず、第2の部分になりますが、労働行政最重点施策をご覧ください。

網掛けがついてございますが、1つ目といたしましては、現下の経済状況を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進、次ページに網掛けがございますが、2番目として魅力ある職場づくりと多様な人材の活用促進、さらにまた次ページ目になりますが、3番目の柱といたしまして東日本大震災からの復興支援、大きくこの3つ柱を据えているところでございます。

コロナ禍からの社会経済活動の正常化が進み、日本経済の熱量あふれる新たなステージ、こちらへの変革が期待される中、その後押しを加速するための人手不足の克服、持続的な賃金の引上げ、さらには多様な働き方の実現など、労働行政の果たす役割はますます大きくなってございます。

こうした役割に応えるため、まず1つ目の現下の経済状況を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進においては、最低賃金・賃金引上げに向けたさらなる機運の醸成を図るとともに、経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び直しを後押しするリ・スキリング支援をはじめと

した三位一体の労働市場改革を進め、人材確保及び人材育成の推進に取り組んでまいります。

また、2番でございますけれども、魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍促進におきましては、福島県の人口減少・少子高齢化が進む中で、魅力ある職場づくりに向けた取組をより一層進めていくとともに、女性活躍、仕事と育児・介護が両立できる職場環境の整備を図ってまいります。さらに、フリーランスをはじめとする就業環境の整備や多様な働き方、働き方・休み方改革への取組を県内の企業に浸透させていくための支援を推進してまいります。

さらに、3つ目の柱でございます東日本大震災からの復興支援におきましては、震災、そして原発事故から13年が経過しておりますが、いまだに廃炉作業、復旧・復興関連の作業に従事されている数多くの方々がいらっしゃいます。今後とも、こうした作業に従事する労働者の安全・健康及び労働条件の確保をしっかりと図ってまいります。また、避難県民の帰還のための就職支援、こちらを推進するとともに、復興・再生に向けた整備が進められている相双地域における就労支援は非常に重要な課題と捉え、引き続き重点的に取り組んでまいります。

また、今年度はこれに加えて、非正規労働者と正社員労働者の待遇差を解消するための同一労働同一賃金遵守の徹底、年収の壁を意識せずに働ける環境づくりを後押しする支援制度の活用奨励、さらには時間外労働の適用猶予業種であった建設業、トラック・バス・タクシードライバー、医師に対する上限規制が来月から適用となりますので、法の履行確保と丁寧な相談対応等、労働行政に求められている様々な課題に対応してまいります。

令和6年度におきましても、福島労働局の各部・各課室、そして県内の労働基準監督署、ハローワークが一体となりまして、関係機関との緊密な連携を図りながら各種施策を進めてまいります。

この後に、具体的な施策の説明につきましては、各担当部室長からそれぞれご説明申し上げます。

冒頭、私からは以上となります。

○田沼労働基準部長 労働基準部長の田沼です。着座にて説明させていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

私からは、主にこの運営方針に基づきましてご説明させていただきたいと思っております。

まず、数字のほうを見たいと思っておりますので、この運営方針（案）という資料を見ていただきまして、9ページをお開きいただければと思います。

9ページの3の（1）申告・相談の状況について、特にアの申告の状況を見ていただければと思います。

これは、労働基準関係法令違反の申告を受けて、その是正の対応を行っている件数等の状況です。令和5年は前年と比べて5%増で、実は令和4年を見ると前年比12%増なので、増加幅は多少落ち着いてはいますが、2年連続増えている状況になっております。

また、公表値ではないのですが、俗に言う法律上の倒産ではなくて、社長が夜逃げをして事業継続が困難となり、労働者に給料未払がある場合は、監督署において、事実上の倒産として認定して、未払の給料を立替払する制度がございます。したがって、俗に言う事実上の倒産の件数というのは、監督署においては、その数字は持っています。参考で少し話をさせていただきますと、2年前は十四、五件ぐらいだったのが今は倍増しております。30件、40件というのが多いのかどうかは何とも言えませんが、個人的な印象というか肌感覚としては、今春闘でかなり賃上げが進んでいる会社もある反面、一部には物価高についていけない中小企業が出始めているのかなという印象は持っております。

そういう状況の中で政策の説明をさせていただきたいと思います。

37ページになります。

第3の1の(1)のAに、「基本的労働条件の確立」という項目があります。時間の都合で、令和5年度と変わったところと、各項目の説明だけ簡単に触れていきたいと思います。まずこの基本的な労働条件というのは、この名のとおり、労働条件に問題あるところについては是正指導を図ります。ただ、中小企業の中には法令の知識、労務管理体制が必ずしも十分でないものが存在することから、各企業の事情を踏まえ、丁寧に対応していきます。

なお、先ほど申し上げたとおり、問題がある会社が今後出てくる可能性は十分ありますので、重大・悪質な違反のケースは司法の処分も含めて厳正に対応していきます。申告も微増している状況にありますので、賃金不払などの事案についてはしっかり対応していきたいと考えております。

次にイの「裁量労働制の適正な運用」の項目ですが、不適切な裁量労働制が疑われる場合は、引き続き監督指導を実施します。また、今年の4月から改正省令が施行されることから、その周知をしていくという項目になっております。

ウの「未払賃金立替払」の項目ですが、冒頭の説明と重なりますので割愛させていただきまして、続きまして(2)は、「第14次労働災害防止計画を踏まえた労働者が安全で健康に働く環境の整備」という項目になります。

ちょっと最初に労働災害の現状について、11ページ目、戻っていただければというふうに思います。

11ページの（４）の労働災害の状況についてご説明します。

令和５年の死亡労働災害は、速報値で22名となり、令和４年と比べて1名増加している状況です。一方、休業４日以上之死傷災害は令和４年と比べて1.9%減少しています。

死亡労働災害22名のうち約半数の9名は公道での交通労働災害であったため、交通労働災害防止のための対策に一層注力する必要があると考えております。

また、死傷災害につきましては、令和５年は令和４年と比べて少雪だったため、冬季の転倒災害が前年比で減少した影響もあったと考えられますが、全国的に死傷災害が増加している中で、福島はむしろ堅調に減少しております。これは、審議会の委員の皆様にも労働災害防止の周知啓発等をお願いさせていただいているところであり、皆様方のご協力の成果であると考えております。誠にありがとうございます。

38ページをご覧ください。第14次労働災害防止計画ですが、これは今年度から始まった5年間の中期計画であり、2年目となる来年度も、継続して取り組むこととしておりますので、大幅な変更はございません。柱だけ簡単に説明しますと、まずはアとして、事業場の皆様に自発的に安全衛生対策に取り組んでもらうよう啓発、指導をしっかりとやっていく。

それから、イのところ、転倒、腰痛、労働者の作業行動に起因する災害が増えているため、福島労働局が立ち上げたSAFE協議会において、労働災害防止に向けて、過去の災害事例と対策などを集約したリーフレットの作成に取り組んでいるところです。

また、冬季の転倒災害が多いため、福島冬季転倒災害防止運動を積極的に展開したいと考えております。

それから、ウですが、高年齢労働者の労働災害が増えていることから、ガイドラインの周知を徹底していく。また、令和6年度から補助金の拡大が予定されているため、これについてもしっかりと周知していきたいと考えております。外国人労働者が増えていることから、外国人労働者が容易に理解できる視聴覚教材の周知等にもしっかりと取り組んでいきたいと考えております。

39ページのエは、個人事業者等に対する安全衛生対策ということで、令和6年度から新たに追加した項目となっております。建設現場など、労働者と同じ場所で作業の一部を請け負う一人親方等に対して労働者と同等の保護措置を事業者に義務付けるというものになりますので、しっかりと周知したいと考えております。

39ページのオは、令和5年度とほぼ同じ内容です。例えば、陸上貨物運送事業ですと、荷役作業中の労働災害が多いので、ガイドラインの周知ですとか、建設業ですと、墜落・転落災害が多いので、改正された手すり先行工法ガイドラインの周知など、各産業毎に、生じやすい労働災害

に対応した対策を講じていくというような記載をさせていただいております。

40ページのカも令和5年度とほぼ同じ内容です。メンタルヘルス対策のストレスチェックですとか、過重労働防止のための医師の面接指導などがしっかり実施されるよう、福島産業保健総合支援センターと連携して、産業保健活動の推進について周知していきたいと考えております。

41ページのキをご覧ください。

新たな化学規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底に関する記載となります。化学物質に関する規制の内容が大きく変わっております。昨年末にも、集合形式とリモート形式を併用した説明会を開始し、500名近い方々に参加いただきました。今後もしっかりと周知活動に取り組んでいきたいと考えております。石綿関係については、特に解体作業において労働者が石綿にばく露しやすいことも踏まえ、講習修了者による調査の徹底などについて取り組んでいきたいと考えております。

最後、(3) 労災補償対策の推進につきましては、迅速・公平な事務処理を行うこと、そして、労災に遭われた方からの相談対応等に当たっては、相談者の方々の置かれた立場や状況に十分留意し、懇切・丁寧に対応していきたいと思っております。

また、次のページのウの項目ですが、ここは福島独自の問題です。廃炉作業、除染等業務の従事者への対応です。総務部長から説明した通り、監督指導等はしっかりと行っていきます。また、電離放射線障害は、廃炉作業や除染等業務に従事した後、長い時間を経て発症するケースが多いことから、廃炉作業のため、新たに入構された従業員の方をはじめ、原発構内で作業に従事されている全ての従業員の方、約1万4千人に対して、労災補償制度のリーフレットを配布し、労災保険制度の周知を行ったところです。

以上、私のほうからは駆け足でしたが、説明を終わらせていただきます。ありがとうございました。

○武田職業安定部長 職業安定部長の武田でございます。

着座にて失礼いたします。

時間の関係もございまして、私のほうからは職業安定部に関する令和6年度最重点施策を中心に説明をさせていただきたいと思っております。

資料のほうは、行政運営方針（案）のほうをご覧くださいと思います。

まず、19ページをお開きいただければと思います。

エの最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等についてです。

(ア) にあります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は、年収の壁・支援

強化パッケージとして、労働者を新たに社会保険に加入させ、賃金引上げ等を行った事業主に対して助成する制度で、ハローワークとともに周知を図ってまいります。

また、拡充された正社員化コースをはじめ、非正規労働者の処遇改善に取り組む事業主に対して助成する他のコースについても併せて活用勧奨をしてまいります。

次の（イ）にありますように、雇用保険を受給できない方の安定した職業への再就職等を促進するとともに、スキルアップを希望する非正規雇用労働者等を支援するため、求職者支援制度を積極的に周知広報し、活用を推進してまいります。

次に、（２）リ・スキリングによる能力向上支援のアにつきまして、厚生労働大臣が指定する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つきまして、理由を問わず電子申請を行うことが可能であることの周知など教育訓練を受講しやすい環境の整備を図ってまいります。

続いて、イにつきまして、キャリア形成／リ・スキリング支援センターと連携の上、拠点のハローワークにキャリア形成／リ・スキリング相談コーナーを設置するなど、キャリアコンサルタントによるキャリアアップに関する継続的な相談支援を実施してまいります。

また、周知広報とともに、企業や教育機関への働きかけ及び労働者等へのキャリア形成やリ・スキリングに係る支援を推進してまいります。

次の20ページのウにつきましては、関係機関と連携し、訓練実施機関への委託費の上乗せ措置の活用などにより、デジタル分野の訓練コースの拡充を図り、受講促進し、受講者への個別・伴走型支援に取り組み、デジタル分野における再就職の実現を図ってまいります。

また、デジタル人材育成のために、IT人材に転職を目指す公共職業訓練等を終了した中高年齢者などが実践経験を積むための実践の場を提供するモデル事業を実施してまいります。

続いて、エにつきましては、人材開発支援助成金の人への投資促進コースや事業展開等リ・スキリング支援コース等の全てのコースについて周知を通じた活用促進により、デジタル人材等の育成や企業の持続的発展のための人材育成を促進してまいります。

また、令和6年4月から拡充される人への投資促進コース（長期教育訓練休暇制度）の周知を図り、労働者の主体的な学び直しを支援してまいります。

次のオにつきまして、スキルアップを目的とした在籍型出向は、労働者の雇用維持に加えて、キャリアアップ・能力開発にも効果があることから、公益財団法人産業雇用安定センターと連携して、産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）の活用促進を実施してまいります。

21ページのカにつきまして、令和6年4月から30日を超えて利用する場合、教育訓練の実施率

によって助成率が変わる事等について、事業主に丁寧に説明し、休業よりも教育訓練による雇用調整が促進されるよう周知広報をしております。

次に、(4) 成長分野等への労働移動の円滑化のアにつきましては、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)を積極的に周知し、就職困難者のデジタル及びグリーンの成長分野業務への労働移動や、雇入れ後の人材育成による賃金引上げを促進しております。

続いて、イにつきましては、成長分野等への円滑な労働移動の実現に向け、労働市場情報の見える化を進め、マッチング機能の強化を図るために、厚生労働省が運営する「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への採用支援を進めてまいります。

また、求職者や求人者へのマイページ活用の積極的な働きかけやSNS等を活用した積極的な情報発信により、オンライン職業相談、オンラインセミナー等を実施し、オンラインにより求職活動を行う方等に対してハローワーク利用の促進を図っております。

22ページのウにつきましては、福島労働局と県内地方自治体との雇用対策協定は、令和6年1月末現在、福島県及び10市と締結しており、当該自治体との協定に基づく実施計画を着実に実施しております。

また、全国ネットワークで職業紹介・雇用対策を行う国と地方自治体が一層連携して地域の実情に応じた雇用対策を実施し、住民サービスの強化を図るため、さらに県内地方自治体との雇用対策協定の締結を進めてまいります。

続いて、エにつきましては、離職を余儀なくされた労働者の早期再就職を支援する早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース)や中途採用の機会拡大を図る早期再就職支援等助成金(中途採用拡大コース)を積極的に周知し、賃金引上げを促進しております。

次に、(5) 中小企業等に対する人材確保の支援のアにつきましては、求人事業者に対しては、求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援等の助言や、求人票の記載内容以上の事業所情報の収集をきめ細かく行うなどの求人充足に向けたサービスを実施し、求人者支援の充実を図っております。

続いて、イにつきましては、医療・介護・保育・建設・運輸・保安分野などの雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するために、福島労働局を事務局とした人材確保対策推進協議会の場も活用しながら、地方自治体や関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図っております。

また、ハローワーク福島・いわき・会津若松・郡山の人材確保対策コーナーを中心に、潜在求職者の積極的な掘り起こしを行い、求人充足に向けた条件緩和指導等により、重点的なマッチン

グ支援を実施してまいります。

31ページをご覧ください。

エにつきましては、ハローワーク福島・いわき・会津若松・郡山のハローワークマザーズコーナーにおいて、キッズコーナーの併設等、子育て中の女性等が来所しやすい環境を整備し、専門相談員による一人一人の求職者のニーズに応じたきめ細やかな就職支援を実施してまいります。

また、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携し、アウトリーチ型支援の強化、各種就職支援サービスのオンライン化を推進してまいります。

次に、35ページをご覧ください。

エにつきましては、東京電力や環境省等が主催する各種会議等に参加し、請負事業の適正な実施について説明するなど、元請会社をはじめとした施工事業者に法令遵守を促すとともに、廃炉作業等に関わる請負事業者や派遣元事業主に対し、法制度の適正な運用を求めため、的確な指導監督に取り組んでまいります。

次に、(2)復興に向けた帰還者・移住者の就職支援の推進のアにつきましては、避難県民の帰還が円滑に進むよう、関係する自治体や団体等と連携を図りながら、福島雇用促進支援事業の各種事業の取組をより効率的に実施してまいります。

また、県内ハローワークだけでなく、宮城局など6局に設置された福島就職支援コーナーにおいて、避難者等に対し、求人情報や移住に関する情報などを提供し、個別ニーズに合わせたきめ細やかな支援をしてまいります。

さらに、LINE等のSNSの活用による福島県内への帰還及び就職に向けた情報を広く発信してまいります。

続いて、イにつきましては、関係機関との連携を図りながら、移住や就職に関する支援制度の情報収集に努め、効果的な情報発信を行うことにより、移住者等の就職支援を図ってまいります。

また、浜通り地域への若年者の就職促進と進出企業等への人材確保を支援するため、福島進出企業等と新規高等学校卒業予定者等とのマッチング支援事業を行ってまいります。

私からの説明は以上になります。

○高羽雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の高羽です。どうぞよろしくお願いいたします。

着座にて失礼いたします。

私からは、雇用環境・均等行政が所掌する最重点施策と重点施策について説明させていただきます。

最重点施策につきましては、ポイントを絞って大きく5点説明させていただきます。

まず、18ページからになります。

1点目は、継続的な賃金引上げに向けた支援について、最低賃金、賃金引上げには特に中小企業等に対する支援が重要となってまいります。業務改善助成金の周知及び活用促進を図っていくとともに、福島働き方改革推進支援センターによるワンストップの相談窓口におきまして、生産性向上などに取り組む事業者に対して、専門家による電話、訪問による相談、コンサルティングなど丁寧な支援を実施してまいります。

あわせて、先ほど安定部長からの説明もありましたけれども、いわゆる年収の壁の支援強化パッケージとして、コースの拡充等がなされたキャリアアップ助成金の周知にも引き続き取り組んでまいります。

なお、業務改善助成金については、事業場内で最も低い方の賃金を一定額以上引き上げ、生産性向上のための設備投資などを行った場合に、その設備投資に要した費用の一部を助成する制度となっております。令和5年度におきましては、最低賃金が大きく引き上げられた中で、本助成金につきましては、利用できる事業場の範囲の拡大、また一定の条件を満たす事業場は賃上げ後の申請が可能となるなどの拡充がされたこともあり、前年の令和4年度を大きく上回る申請件数となっております。生産性向上を図りながら賃上げに取り組む事業主を支援する非常に有用な助成金となりますので、引き続き制度の周知と利用勧奨に取り組んでまいります。

続きまして2点目です。23ページからになります。

魅力ある職場づくりの推進につきまして、関係機関と連携した取組として、政労使などの代表で構成される福島県魅力ある職場づくり推進協議会を毎年開催しているところです。長時間労働の是正、非正規雇用者の正社員転換、女性の活躍推進の3つの項目に関して、それぞれ掲げた目標について、各構成機関における取組や進捗状況の確認を行っております。引き続き目標達成に向けて連携を図るとともに、関連する支援策の利用を促進するため、情報発信、セミナーの開催などを通じて周知啓発に努めてまいります。

また、福島県社会保険労務士会、金融機関との間で魅力ある職場づくりを推進するための包括連携協定を結んでおり、各種助成金の活用促進などを通じて地域企業の生産性向上の加速、また働き方改革の推進に取り組んでまいります。

なお、福島県との間で締結している雇用対策協定においても、働き方改革の推進を最重点事項に掲げており、福島県と共同で訪問を行った企業の先進的な取組などについて情報発信を行うことなどを通じて県内企業の魅力ある職場づくりの推進を図っているところです。こちらにつきましては引き続き実施していくこととしております。

長時間労働の抑制につきましては、働き方改革推進支援センターの専門家による相談等の支援を行うほか、当室に配置されている働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言、改善プランの具体的な提案などにより、勤務環境の改善に取り組む事業主を支援してまいります。

あわせて、労働時間の削減などの導入に向けた環境整備に取り組む中小事業主を支援する働き方改革推進支援助成金の周知及び利用勧奨にも引き続き取り組んでまいります。

大きな3点目になります。

26ページからになります。

フリーランスの就業環境の整備につきまして、昨年の5月に公布された特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律が本年秋頃に施行される予定となっております。フリーランスの方と企業等の発注事業者との間の取引の適正化及びフリーランスの方の就業環境の整備が法の主な目的となっており、このうち就業環境の整備について、雇用環境・均等室で法の施行を担っていくこととなります。

今後、詳細につきましては、関係する政令や省令、また指針等の制定を待つこととなりますけれども、本法の円滑な施行を図るため、あらゆる機会を捉えて周知啓発に取り組んでまいります。

また、フリーランス、発注事業者等からの就業環境整備に関する内容の問合せには適切に対応してまいります。

また、法の施行後におきましては、法違反に関する申出があった場合には、内容に応じて発注事業者等に対する報告徴収・是正指導を行って法の履行確保を図るとともに、事案によっては労働基準部署との連携を図りながら指導を行うなどの対応を実施してまいります。

4点目です。27ページからになります。同一労働同一賃金の遵守の徹底については、令和4年12月から監督署との連携による取組を実施してまいりました。具体的には監督署による定期監督等において、企業から非正規雇用労働者の待遇等の状況についてチェックリストの作成による情報提供を受け、その情報に基づき、雇用環境・均等室及び需給調整事業室において、報告徴収、指導監督を実施するなど是正指導の実効性を高める取組となっております。

この取組により、パート・有期雇用労働法の第8条に定める不合理な待遇差の禁止に関する違反の助言は大きく増加しており、具体的な待遇改善に結びつく成果も見えております。引き続き、監督署と連携した取組を継続し、基本給・賞与についても見直しを促す働きかけをすることや支援策の周知を併せて行うことにより、企業の自主的な取組を促し、同一労働同一賃金の遵守徹底を図ってまいります。

また、働き方改革推進支援センターの専門家による相談対応、助言等のきめ細やかな支援や好

事例の周知等を行うなどして、非正規雇用労働者の処遇改善を推進していきます。

最後、大きく5点目ですけれども、29ページからになります。

仕事と育児・介護の両立支援について、育児・介護休業法は令和4年度に育児休業の分割取得が可能になったことや、いわゆる産後パパ育休の創設、1,000人を超える企業における男性の育児休業等の取得状況の公表義務化などの大きな改正が段階的に行われました。改正法の着実な履行確保を図るとともに、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について、労働者が円滑に利用できるよう周知徹底に取り組んでまいります。

さらに、育児・介護休業法につきましては、今国会におきまして、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務化や男性の育児休業取得状況の公表義務を300人超の事業主に拡大すること。また、介護に関しましても、介護離職防止のために、仕事と介護の両立支援制度に関する情報を個別に労働者の方に周知することや意向確認を義務づけることを内容とする法案が提出されております。改正法案の成立後は、その円滑な施行に向けて、労使団体などと連携して周知に取り組んでまいります。

これらに加えて、女性活躍及びハラスメント防止対策の推進、「くるみん」、「えるぼし」などの企業認定制度の普及促進に引き続き取り組むこととしております。

また、重点施策につきましては、51ページ以降に記載をしております。

労働相談件数が1万6,000件を超えて、またそのうち民事上の個別労働紛争についても5,000件超えて推移している状況を踏まえ、労働相談コーナーの適切な運営、また個別労働紛争につきましては、紛争当事者間による自主的な解決の促進を図ってまいるとともに、自主的な解決が難しい事案につきましては、当事者の意見を尊重しつつ、助言、あっせん、また調停制度の利用を奨励し円滑な解決を支援してまいります。

以上でございます。

○南摩総務部長 最後の説明項目になりますが、労働保険適用徴収担当部署の重点施策につきまして、52ページをご覧ください。

こちら、まず1つ目が労働保険の未手続一括対策の推進ということでございまして、労働保険の加入手続きを行っていない未手続事業主に対しまして、関係行政機関や加入促進業務の受託機関でございます全国労働保険事務組合連合会福島支部、こちらと連携いたしまして未手続事業場の把握に努め、加入奨励、手続指導の実施による自主成立を推進してまいります。

2番目でございますけれども、労働保険料の適正徴収についてでございます。

労働保険料の徴収過不足の防止のために、機会を捉えて労働保険制度を周知するとともに、申

告内容に疑義のある事業所に対しましては、算定基礎調査を着実に実施してまいりたいと存じます。

また、3番目、(3)でございます。電子申請のさらなる利用促進といたしまして、オンラインの利用率を大胆に引き上げる取組を着実に推進するために、引き続き、5月に実施いたします電子申請利用促進月間、こういったものを図って周知広報に努めまして、電子申請の利用率の向上に取り組んでまいります。

以上、各業務担当部から令和6年度福島労働局の行政運営方針(案)の説明を申し上げました。

説明は以上でございます。ご審議のほど、どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

○藤野会長 ありがとうございます。

これより審議に入ります。委員の皆様には事前にご質問、ご意見をいただいておりますので、事務局よりご回答をお願いいたします。

○事務局 委員の皆様からいただきました事前のご質問につきましては、本日お配りしました一覧表にまとめてございます。

各委員からの質問ごと、上から順番に各担当部署より回答させていただきますので、よろしくお願ひいたします。

それでは、まず初めに、五十嵐委員からのご質問に回答いたします。お願ひします。

○武田職業安定部長 職業安定部でございます。

No.1に関しましてお答えさせていただきます。

いただきましたご意見のとおり、雇用対策協定につきましては、多くの地方公共団体との締結を結び、一体となって地域の課題に対応した雇用対策を進めていくことが望ましいと考えております。福島県内では平成28年3月の福島県との協定締結に始まり、市との協定は平成30年2月のいわき市から令和5年3月の本宮市まで毎年のように締結し、現在は10市と協定を締結しております。未締結の3市につきましても、その中の1市と間もなく締結に向かうところです。今後も、人材確保等の深刻な問題を抱える町村との協定締結も視野に、地域と一体となった取組を進めてまいりたいと思っております。以上です。

○高羽雇用環境・均等室長 続きまして、五十嵐委員からの2つ目の質問について、雇均室からお答えいたします。インボイス制度の導入に伴い、低収入のフリーランスが免税事業者にとどまらざるを得ないばかりに契約を打ち切られるような実態につきましては、今のところ具体的な事例としては承知しておりません。契約の打ち切りなどフリーランスのトラブルに関しましては、厚生労働省の委託事業であるフリーランス・トラブル110番、今年度は第二東京弁護士会で受託して

おり、こちらで弁護士が無料で相談に応じているほか、和解やあっせん手続についても無料で対応しています。

また、労働相談コーナーにも僅かではありますがフリーランスの方から相談がございまして、例えば発注者への報酬等の請求に関してであるとか、また発注者からのハラスメントといったことに関して相談があったという事例はございます。そちらにつきましては、今ご説明したとおり、フリーランス・トラブル110番をご案内しているというのが現状でございます。

○藤野会長 ただいまの労働局のご回答内容につきまして、五十嵐委員、よろしいでしょうか。追加のご発言はよろしいですか。

○事務局 それでは、続きまして、板橋委員からのご質問にご回答いたします。

○武田職業安定部長 職業安定部でございます。

ご質問No.3に関しましてお答えします。

求人充足を図る観点から、フルタイムの正社員求人について、資格や時間帯により求人条件を細分化したり、パートタイムを増やした求人などが見られました。

例えば、「建設技術者が行っている事務的な仕事を切り出し、パート求人として事務スタッフを充足した」例や、主婦層が応募しやすいように「フルタイム求人の勤務時間条件を午前中や午後のみとしてパート求人に変更した」、また、「配送ドライバーのフルタイム求人を主婦層や高齢者が応募しやすいように配送地域を限定してパート求人に変更した」などの求人が見られました。

以上でございます。

○田沼労働基準部長 質問項目の4番目になります。

精神障害に関する労災請求が増加している要因に関するご質問ですが、精神障害に関する労災請求は、全国各地で増加傾向にあり、特に、近年は、毎年、過去最高件数を更新するといった状況にあります。こうした背景には、請求人の方の意向による部分もありますので、なかなか要因分析が難しい面もありますが、支給決定された事案の傾向を見ますと、パワハラや上司とのトラブル等、職場内での人間関係に起因する事案が多いという印象があります。また、仕事の質・量といった物理的な業務量の増加によって精神疾患を発症した例などかなりの割合を占めていることからすると、社会状況や就業状況の変化等によって、労働者を取り巻く就労環境や人間関係が大きく変化しており、こうしたことが精神障害の発症・増加に寄与しているのではないかと考えております。

私からは以上です。

○高羽雇用環境・均等室長 No.5番の質問につきまして、年次有給休暇の取得促進に向けた働き方の見直しのための支援等に関するところでは、

労働基準法の改正により、年10日以上年休を付与される労働者につきましては、年次有給休暇を5日以上取得させることが企業に義務化されております。年休を5日以上取得した労働者の割合を分析する調査は行っておりませんので、数値は持ってございません。そのことに代わり、労働者に付与した年次有給休暇の総付与日数に対して労働者が取得した総取得日数の割合につきましては、厚生労働省の「就労条件総合調査」の特別集計により算定されており、令和5年、内容は令和4年ということになりますけれども、福島県内の年次有給休暇の平均取得率は61.9%になっております。こちらは、全国平均を僅かに下回っているものの前年比で4.4ポイント上昇しており、取得率は徐々に上がってきているという状況です。

この年5日の有給休暇の着実な取得が達成できない、または平均取得率が平均を下回るなどの悩みを抱えている事業主に対しましては、雇用環境・均等室に在籍する「働き方・休み方改善コンサルタント」が実施するアドバイスとして具体的な改善プランを企業にお渡ししている中で、解決への糸口として、有給休暇の計画的付与制度（計画年休）の導入を特に提案しております。計画的付与制度には、企業や事業場全体の休業による一斉付与方式や班・グループ別の交替制付与方式、年次有給休暇付与計画表による個別付与方式などがありますけれども、企業や事業場のそれぞれの実態に応じて臨機応変に取り入れやすい方法をご提案しております。

また、情報提供としましては、厚労省が運営する働き方・休み方改善ポータルサイトにおいて企業や社員の方が自己診断をしたり、また企業の取組事例を確認することができますので、こちらにつきましても併せて参考にしていただくようご提案をさせていただいているところです。

○藤野会長 ただいまのご説明につきまして、委員のほうから追加のご発言とかございますでしょうか。（「ございません。ありがとうございます」の声あり）ありがとうございます。

○事務局 続きまして、稲荷田委員からのご質問にご回答いたします。

○武田職業安定部長 職業安定部でございます。

No.6の関係でございますけれども、委員のご指摘のとおり、相双地域における新規学卒者の確保は、少子化や新規高卒者の進学志向により難しいことは承知しております。

相双地域企業への新卒就職希望者の就職支援を含めた若年労働者確保に係る取組は、ハローワーク相双において実施しております。その取組は、地元既存企業、進出企業にかかわらず、求人募集する事業所には、地域の求職者登録状況や希望職種等の求職者ニーズを説明の上、求人受理し、また求職者への求人情報提供やミニ企業説明会への参加勧奨等の求人充足サービスを行い、

企業のニーズに合わせた支援を行っております。

また、新卒者希望の企業につきましては、求人受理説明会への参加案内や早期求人提出による夏休み期間中の企業訪問受入れ等を勧め、若年労働者の地元既存企業への就職支援をしております。今後も相双地域企業の新卒就職希望者の就職支援を含めた若年労働者確保に係る取組を積極的に行ってまいります。

県内移住支援につきましては、各市町村が移住希望者へのきめ細やかな支援の取組を行っております。各市町村及びふくしま12市町村移住支援センターと連携を図り、県内移住を希望してもらえるよう、移住や就職に関する支援制度等の情報収集と、また適確かつ効果的な情報発信に努めてまいりたいと考えております。

以上でございます。

○藤野会長 ただいまのご回答につきまして、稲荷田委員のほうから追加のご発言でございますでしょうか。ありがとうございます。

○事務局 続きまして、元井委員からのご質問にご回答いたします。

○田沼労働基準部長 まず、質問No.7番のことになります。

福島県は、労働時間が全国平均より長いのに、給料はむしろ安いんじゃないかというような質問です。労働時間が長い要因については、17番に藤野会長からも同じご質問をいただいておりますので、一括してお答えする形を取らせていただきたいと思います。

まず、福島県の労働時間が何で長いんだろうということなんですが、全国平均との115時間の開きというのは、いわゆる総労働者でみた場合のものになります。パート労働者等を含んだ全労働者の比較になります。したがって、パート労働者が福島県は全国平均より少ないんです。いわゆるフルタイム労働者、一般労働者だけで比較すると、福島県は全国平均より28時間ぐらい長いという状況になっております。総労働者だと115時間の開きがパートを除くと28時間の開きになっているので、結局福島県では正社員が多いので労働時間が長くなるというのがかなり大きな要因を占めているものと考えております。

ただ、そうはいつでも正社員同士でも28時間長いということですので、詳しく要因を見ていくと、やはり所定労働時間も所定外労働時間の残業も長いということになっていまして、所定労働時間が長いということは、一言で言うと労働日数が長くて、有給休暇があまり取れていない。所定外労働時間というのは、人手不足でどうしても働かなきゃいけないというようなことが推定されます。働き方改革の推進をしていくため、有給休暇の取得促進や長時間労働の抑制等について、引き続きしっかり対応してまいります。

続きまして、賃金に関して、全国平均とは2万1,575円の開きがあることですが、パートを除く、いわゆる正社員同士で比較するとさらに差が拡大している状況です。なかなか厳しい状況の印象を持っています。統計上では、なかなかこれ以上のものは判明しませんが、推測するに、幾つかの要因が考えられます。

まず、1つ目として最低賃金が福島県は低いこと。平均値でいくと、最低賃金が低いとその分低い水準で仕事をしていらっしゃる方も多くなります。2つ目として、企業規模が大きいほど賃金というのは上がりやすい傾向がございます。中小企業白書の最新の数字を見ると、福島県は大企業が占める割合が0.1%で、全国平均0.3%と比べると低く、中小企業が多いというところがございます。

3つ目として、産業別の比較なんですけれども、正社員同士での比較はできないものの、正社員も含めた全労働者で比較すると、小売飲食店については、全国平均も福島県も低賃金の労働者が多く、この割合が福島県は全国平均より若干多い傾向がございます。

4つ目として、教育、学習支援業、医療福祉、飲食店以外の産業の労働者の賃金が全国平均と比べると数万円単位で低いというデータとなっています。このことも大きく影響しているものと考えております。

福島県最低賃金につきましては、福島地方最低賃金審議会ですっかりと審議いただいているところでございます。今後も現状も踏まえながら、審議をしていただくこととしております。

一方、賃金水準を上昇させることは、最低賃金だけではない要因も多く考えられ、賃上げに関しては、原則的に労使で交渉していくものであり、労働行政単独で改善するというのは非常に難しいところ、他の関係機関などとも連携しながら、各企業に持続的な賃上げを行っていただけるよう、今後も労働行政としてできる限りの支援を実施してまいりたいと思っております。

私からは以上です。

○高羽雇用環境・均等室長 質問の8番目になります。

プラチナえるぼしにつきましては、福島県内ではまだ認定されている企業はありませんが、認定基準の一つとして、女性活躍推進法に定める一般事業主行動計画を策定のうえ、策定した行動計画に基づく取組を実施して目標を達成することが要件の一つになっていることから、この認定基準をクリアするためには、あらかじめプラチナえるぼし認定を念頭に置いた行動計画、目標、取組などを策定する必要があります。

また、行動計画につきましては2年ないし5年の計画で立てていただいておりますので、計画を完遂するまで一定の年数を要することが認定に至っていない要因の一つと考えているところ

です。

さらに、通常のえるぼし認定と比べて、女性労働者の継続就業と管理職比率の認定基準について、それぞれ高い水準を求められているということも認定に至っていない要因とみております。

えるぼし認定につきましては、プラチナえるぼしのように行動計画の目標達成までは求められてはいないものの、一般事業主行動計画の策定が認定基準の一つとされており、常時雇用する労働者数が300人以下101人以上の事業主に義務づけられたのが令和4年4月1日となります。常時雇用する労働者数100人以下の事業主につきましてはそもそも義務づけられていないことから、行動計画の策定自体が認定に至っていない要因と考えております。

これらのえるぼし認定、プラチナえるぼし認定の取得を促進するため、説明会等あらゆる機会を通じて認定制度と認定基準について広く周知するとともに、認定に向けた働きかけに努めてまいります。

特に、えるぼし認定、プラチナえるぼし認定を知る機会の一つが、行動計画の策定・届出の際であると考えておりますので、こうした機会を捉えて取組を行ってまいります。

また、事業主と接触する機会の多い労働基準監督署や公共職業安定所と、ハローワークとも連携いたしまして、今年度、福島局独自のリーフレットも作成しておりますので、引き続き周知に努めてまいりたいと考えております。

また、事業主よりえるぼし認定やプラチナえるぼしの間合せや申請があった際には、事業所の状況を把握し、適切な助言を行うなどの認定に向けた取組のサポートと個別企業への支援を強化していきます。

加えて、賃上げ促進税制の強化の中で、認定取得企業を控除額の上乗せ対象にする動きもございますので、こういったメリットなども最大限アピールして取得の促進を図ってまいります。

○藤野会長 ただいまのご回答に対しまして、元井委員から追加のご発言ありますでしょうか。

○元井委員 ご丁寧なご説明をありがとうございました。

今のえるぼしなんですけれども、私が短期大学、女子大学に勤務している点もあって、例えばなんですけど、すごく私も要件を見てかなり高い水準だなと思っていたので、今ないというのは、まずもうまだ令和4年からの話ですので、仕方がないのかなと思うのですが、もしほかにもいろんなえるぼしのところに、正直言って私とかは学生を就職させるときに、女子学生なのでなるべくこういう認定のあるところに誘導したいなと思うところはあるのですが、例えば、何か学生が合同企業説明会に行くときに、ちょっとプレミアムをつけるというか、こういうえるぼしがついている企業だけの説明会などをしていただくと、多分すごくやる気のある、一生頑張りたいとい

う学生はなかなかそういうのを見つけられていないようなので、そういうのとかが何かあるとすごくいいかなというふうに個人的には考えていました。

あと、最低時給のほうも私ちょっと関わっているのですが、実際に賃金の、すみません、質問、初めのほうですね、7のほうの質問ですけれども、上がればいいな、賃金が上がればいいなと思えますけれども、やはり経営ということもありますので、その点はちょっと私もまだまだ勉強不足なので、一生懸命ご対応されているというのは分かりましたので、ありがとうございました。

○藤野会長 それでは、引き続きお願いいたします。

○事務局 それでは、続きまして、武藤委員からのご質問にご回答いたします。

○田沼労働基準部長 基準部です。

9番目の質問になります。パートナーシップ転嫁円滑化パッケージとはどういうものですかというものです。先ほどの元井先生の回答と似ているんですが、転嫁円滑化施策パッケージというのは、中小企業等が賃上げをできるように、政府が一体となって取組むものです。様々な政府の取組のうち、特に地方労働局の大きな取組の一つとして、労働基準監督署による定期監督等において、労働条件の確保のための違反が認められた場合の是正の指導だけではなくて、賃金引上げの意向、または労働条件の改善の状況を確認させていただきまして、既に5,000近い事業場にここ2年間でぜひ賃上げも検討してくださいというお願いをしています。ここがポイントになっているものをご理解いただければと思います。

私からは以上です。

○高羽雇用環境・均等室長 No.10のご質問にお答えいたします。

2月5日に地方版の政労使会議を特別開催として実施いたしました。県内の労使団体の代表や、行政からは、福島県、労働局、東北経済産業局が参集し、賃金引き上げや価格転嫁に関する支援策についてご説明させていただきました。

価格転嫁に関する支援策につきましては、主に東北経済産業局から価格転嫁交渉促進月間を活用した取組の説明や価格転嫁サポート窓口のご紹介などがありました。この支援策の説明に関して、労使の方からのご意見等は特にございませんでした。しかしながら、価格転嫁の円滑化に向けた取組については、各労使団体それぞれが大変重要視されており、傘下企業や団体などに対してアンケートを取って状況把握に取り組んでおられる機関もございましたし、傘下企業等に研修を実施して、適切な価格転嫁による適正な価格設定の必要性を教示されているなど、各機関から積極的にこの課題に対しては問題意識を持って取り組んでいるといった報告が数多くなされました。

また、ある構成機関からは、アンケートの結果、原材料高騰やエネルギー費、労務費などの高騰が社会的な認識になっていることから、価格転嫁の交渉に臨みやすい環境が醸成されつつあるといった発言などもあり、今後開催される協議会の中でも、その時々々の価格転嫁の円滑化に係る進捗状況について確認をしてみたいと考えております。

○田沼労働基準部長 11番の武藤委員からの裁量労働制の関係になります。

裁量労働制を導入するためには、対象となる業務やみなし労働時間などを定めた労使協定・労使委員会の決議を所轄の労働基準監督署に届け出ることが必要となっております。

また、令和6年4月からは、「本人の同意を得る等の手続」により労使協定を定めることが追加され、裁量労働制について改正省令等が施行されます。

不適正な運用が多いパターンにつきましては、統計的な数字はありませんが、届出等の内容や労働者等から寄せられる情報などにより、「対象業務」の適法性や協定・決議がされた「みなし労働時間」と実労働時間の乖離など不適正な運用が認められる事業場のほか、労働者の長時間労働が疑われる事業場等については、引き続きしっかり把握の上、監督指導の実施等により対応してまいります。

以上です。

○藤野会長 ただいまのご説明に対しまして、武藤委員から追加のご発言等ございますでしょうか。

（「特にありません」の声あり）ありがとうございます。

○事務局 続きまして、諸橋委員からのご質問にご回答いたします。

○高羽雇用環境・均等室長 12番のご質問にご回答させていただきます。

業務改善助成金の申請件数は、最初の説明でも触れましたけれども、大幅に増加して前年比で3倍以上の申請件数となっております。今年度の地域別最低賃金額を決定するに当たり、全ての都道府県の地方最低賃金審議会におきまして39円から47円までの大幅な引上げ額の答申が行われ、その結果全国加重平均額は1,004円となり、令和5年10月以降、各県で順次発効されたことは、ご承知のとおりでございます。

最低賃金の大幅な引上げを行うに当たり、環境整備・生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細やかな支援が重要であるとの観点から、発効日に先立ち、令和5年8月31日付で、賃金引上げを支援するための業務改善助成金については、より活用しやすいような制度の拡充・要件緩和が行われたところではあります。

今回の拡充・要件緩和の項目は何点かございましたけれども、一番の拡充策が「賃金引上げ後の申請が可能となった」ことです。本来は、賃金引上げ前のみ申請が可能であったものが、令和

5年4月1日以降に賃金を引き上げた場合は、既に引き上げた場合であっても遡って申請できる事後申請が可能となりました。このことにより、助成金の申請が急増し、昨年の3倍超の申請があったものとみております。

また、福島県内におきましても、42円という大きな引上げがされましたので、事業主の方への周知について、従来の手法に加えてラジオCMでの周知に取り組んだことも申請件数の増加につながっているのではないかと考えております。

なお、この拡充策は、今年度の政府の賃上げ政策の一環であり、来年度もこの拡充策が継続されるかどうかは分かりませんが、今後も賃上げ支援のため、県内企業に対しましては、この助成金の周知広報・活用促進ということを促してまいります。

続きまして、13番です。

地方版政労使会議では、賃上げ支援に関して、労働局からは、政府が示した総合経済対策に基づき、生産性の向上を通じた賃上げ支援の継続や人手不足対応、三位一体の労働市場改革の推進ということを説明させていただきました。

生産性向上を通じた賃上げ支援については、先ほどもお話ししましたが、業務改善助成金の周知広報や活用促進、人手不足対応に関しましては、介護等の労働力確保に係る人材確保対策推進事業の推進、三位一体の労働市場改革につきましては、リ・スキリング支援などを積極的かつ確実に実施してまいります。

また、価格転嫁に向けた対応については、会議で内閣官房と公正取引委員会が作成しました労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針についてご紹介させていただいたところです。

福島労働局といたしましては、県内全体の賃金の底上げ、労働者の安定した生活の確保のために、これらの施策を着実に実施していくことが令和6年度におきましても重要な課題であると認識しており、推進していかなければならない重要施策と考えております。

令和6年度におきましても、政労使会議の福島県版である福島県魅力ある職場づくり推進協議会において、賃上げに向けた環境整備もテーマとして取り上げていくとされておりますので、その中で意見交換や情報共有を図って、関係機関と連携して地域の賃上げに向けた機運の醸成に努めてまいりたいと考えております。

○田沼労働基準部長 14番につきまして、2024年問題に係る自動車運送業の支援策について基準部から回答したいと思います。

自動車運転者に係る時間外労働の上限規制につきましては、今年の4月からスタートということになります。福島県トラック協会などの関係団体や東北運輸局福島運輸支局などの行政機関と

連携し、これまでに県内各地区で事業所の皆様を対象に法令の周知理解に努める説明会を開催してまいりました。

また、福島労働局内に編成されました「荷主特別対策チーム」による荷主要請のほか、令和5年5月には関係機関と連携して、県内の経済団体等に対して長時間労働の恒常的な荷待ち時間を発生させないよう、取組の協力の要請をいたしました。このことは、テレビ、新聞でも県内に報道されたところでございます。

自動車運転者適用猶予業務・事業に係る時間外労働の上限規制や改善基準告示につきましては、来月から適用になりますので、現在定着状況や改善状況については把握できませんが、引き続き説明会等を実施し、定着状況を踏まえながら、法令の内容や各種支援制度も含め説明対応をしっかり行ってまいります。

私からは以上です。

○高羽雇用環境・均等室長 No.15になります。年収の壁・支援強化パッケージの活用勧奨ということでご質問をいただいております。

人手不足への対応が急務とされている中で、短時間労働者がいわゆる年収の壁を意識せずに働くことができる環境づくりを支援するために、当面の対応策の106万円の壁への対応として、昨年10月にキャリアアップ助成金において社会保険適用時処遇改善コースが新設されました。

その新設以降、具体的な取組といたしましては、労働局の幹部等が直接各種団体を訪問して、傘下企業への周知依頼を行う、あるいは管内の各種事業主向けセミナーでの機会を捉えた本コースの活用の検討を促す方法などによって勧奨を進めてまいったところです。しかしながら、この助成金の制度自体がちょっと分かりにくい面もございまして、活用がなかなか思うようには進展してこなかったという状況を踏まえ、さらに1月以降は個別企業への働きかけを強化することに重点を置き、業種や短時間労働者が多い企業をハローワークごとに選定をして、県内の各ハローワークの幹部をはじめとする職員による訪問を実施して活用勧奨を図ってまいりました。1月以降、活用の実績は伸びているというところでございます。あわせて、企業訪問した際には、助成金利用に関するご意見なども企業の方から承っております、こういった企業の現場の声というものを本省に報告をしているところです。

○藤野会長 ただいまのご回答につきまして、諸橋委員のほうから追加のご発言ございますでしょうか。

○諸橋委員 丁寧な説明ありがとうございました。

全般的には理解をさせていただいたところでありますけれども、業務改善助成金の関係は拡充

を図られたので、そういった観点からの件数が増えたのかなというふうに認識をしておりますし、広報の効果としても、ラジオCMをやられたということでもありますので、総合的な効果だったのかなというふうに感じています。

それで、ちょっと視点が違うんですけども、14番の2024問題、様々な支援策、そして対応に向けての対策をぜひお願いしたいところでもありますけれども、まずはその背景にある人手不足というところが非常に大きな課題であるというふうに思いますので、ここは労使としてもしっかりと対応していく必要があるということです。

長時間改善に向けたポータルサイト、少し拝見をさせていただきまして、ユーチューブの動画で学習資料などが貼りつけられているサイトでした。その中で、トラック編、これ昨日の閲覧回数なんですけれども、トラック編が549回、バス編が242回、ハイタク編が287回の動画再生の回数が載っておりました。同じく厚労省さんの公式ユーチューブをちょっと全般的に拝見したんですけども、年収の壁キャリアアップ助成金の説明動画の再生回数が1万2,000回、業務改善助成金の再生回数が2万1,000回ということでもありますので、ちょっと業種が限定されていますので多い少ないの比較はできないと思うんですが、注目される所はしっかりとそういった活用はされているということでもありますので、業務改善助成金だったり様々な支援策ございます。まだまだ組織のほうからは、そういった内容がまだ分からないとか、理解不足だという声が聞かれていますので、労働会としてもしっかりとそういった周知は行っていきたいというふうに思いますけれども、周知広報したものがどのように活用されているのかという視点も、全てじゃないんですけども、重点項目に対しては必要なのかなというふうに思いますので、そういった確認も含めて、ぜひ6年度の施策としてお願いをしたいというふうに思います。以上です。

○事務局 ありがとうございます。諸橋委員からの意見につきましては、労働局全体で真摯に取り組んでまいりたいと思います。ご提言、ありがとうございました。

引き続きよろしく申し上げます。

続きまして、沼田委員からのご質問にご回答いたします。

○武田職業安定部長 職業安定部でございます。

No.16の関係でお答えします。

広く県内外の学生に対しまして、福島県の企業に興味をもってもらい、福島県で働きたいと思ってもらえるよう、就職ガイダンス等のイベントをオンラインで1月、3月に福島県と共催で開催しました。

なお、オンラインだけでなく、春休みで帰省中の学生の参加などを見込んで、対面式でも就職

ガイダンスを開催します。

また、今年の3月から、新卒応援ハローワークのLINEアカウントを開設し、LINE上からオンライン職業相談の予約ができるようになりましたので、Uターン・Jターンを希望する県外の学生に対しての就職支援を進めてまいります。

これらの補助につきましては、主に福島県で様々な制度を設けておりますが、引き続き、福島県との連携も深め、県外の学生に対して積極的な周知に努めてまいりたいと考えております。

以上でございます。

○藤野会長 ただいまのご回答につきまして、沼田委員より追加のご発言等ございますでしょうか。大丈夫ですか。

○事務局 それでは、最後の質問になります。

藤野会長からのご質問にご回答いたします。

○武田職業安定部長 職業安定部でございます。

No.18の関係でご回答させていただきます。

近年の訓練受講者のニーズの多様化等に対応するために、令和4年7月に改正雇用保険法が施行されたところです。この改正では、雇用保険受給者がより自らの就職に必要な能力の開発や向上に適した訓練を受けることができるように選択肢を増やすため、求職者支援訓練を新たに受講指示の対象として、失業等給付の訓練延長給付により、訓練終了まで基本手当を受給できること等としたところです。この改正内容が浸透したことで、求職者支援訓練を選択する者が増加し、一方の委託訓練の受講者数が減少したものと捉えております。

引き続き、公的職業訓練全般の周知広報、受講勧奨に効果的に取り組んでまいります。

続きまして、19も安定部のほうになりますので、続けてお答えさせていただきます。

雇用調整助成金の特例措置につきましては、段階的な改正を経て、令和5年3月に終了し、現在は通常制度の取扱いとなっているところでございます。

県内における通常制度移行後の雇用調整助成金の受理件数は、令和5年6月以降は大きく減少しており、コロナ前の受理件数とほぼ同じ状況となっております。

また、今年度と昨年度の1月末現在の企業整備状況を見ますと、今年度は40件、昨年度は47件とほぼ同数であり、整備理由につきましては、物価高や原材料高騰、円安の影響による業績不振を理由としている企業が多いとの報告をハローワークから受けております。

今後も、各企業への雇用維持や離職者支援等についての迅速、適確な取組を行うとともに、各種助成金制度の周知広報に努めてまいります。

以上でございます。

○高羽雇用環境・均等室長 では、20番の質問につきまして雇均室から回答させていただきます。

ハラスメント、パワハラの件に関するご質問です。

職場におけるハラスメントの相談が寄せられた場合には、相談者の意向を踏まえ、相談者が慰謝料等個人的救済を求める場合には紛争解決援助や調停の案内をしつつ、ハラスメントの種類、セクハラ、パワハラ、またいわゆるマタハラに応じて、該当する法令に照らして問題がないか確認を行っており、法令違反が疑われる場合には当室の指導、報告徴収の対象としております。

労働者からの相談を端緒とする当室が実施した指導は、年間40件ほどになります。違反率は約84%で、非常に高くなっておりますけれども、法違反が認められた場合には指導を行い是正に至っているという状況です。

また、労働施策総合推進法に定めるパワーハラスメント防止措置につきましては、令和4年4月から全ての事業主に義務化され、パワハラという言葉が広く浸透した結果もございまして、令和4年度以降パワハラに関する相談が多くなっております。必ずしもパワハラには該当しない、いわゆるパワハラの3要件には該当しないと思われる相談も増えている状況も認められることから、相談者からの貴重な情報を無駄にしないよう、指導の対象とすべき事案であるか見極めながら対応を図ってまいりたいと考えております。

また、指導におきましては、設置されている相談窓口が十分に機能していないとか、あるいは相談後の対応が不適切であるかなどの実態までは十分把握することはできませんけれども、事業主に対する措置義務を遵守させることにより、実効性のあるハラスメント対策の推進に努めてまいります。

○事務局 藤野会長からのご質問に対する回答は以上となります。藤野会長から追加のご意見はございますでしょうか。ありがとうございます。

○藤野会長 それでは、ここからは事前質問以外につきまして、委員の皆様からご意見、ご質問がございましたらお願いしたいと思います。

大体11時40分をめどにお願いできればと思います。いかがでしょうか。はい、どうぞ。

○駒田委員 公益委員の駒田です。

私弁護士をやっています、最近、破産の申立てが私の認識の感じでは増えているというような感じは受けております。おとといもちょっと会社のほうに行って、破産しますよというようなことを説明してきて、ちょっと荒れたんですけども、その中で従業員から質問があったのは、立替払いについて、迅速というふうに私は説明したんですけども、具体的にどれくらいなのか

というようなことを質問されたので、私は一応破産手続開始決定から2か月くらいなんじゃないのかということは伝えたんですけども、最短でこれぐらい、最長でこれぐらいみたいな回答をいただければありがたいというふうに思います。以上です。

○田沼労働基準部長 大体3か月ぐらいを目途には言っています。ただ、ケース・バイ・ケースでございます。早く終わる場合もあれば、給料台帳がない場合や、未払賃金額を把握するのに時間がかかる場合、労働者と連絡が取れないことで時間がかかる場合もあるので、ケース・バイ・ケースではあるということです。以上です。

○藤野会長 そのほか委員の皆様からご意見、ご質問等ございませんでしょうか。

それでは、令和6年度福島労働局行政運営方針の進捗状況についての審議は終了とさせていただいてもよろしいでしょうか。はい。

事前にたくさんのご質問いただきましてありがとうございました。

労働局におかれましては、委員の皆様から出た質問、意見等を生かして、今後の行政運営を進めていただければと存じます。

続きまして、福島地方労働審議会専門部会運営規定第3条により、(2)報告事項①福島県外衣・シャツ製造業最低工賃の改正について、福島労働局よりご報告お願いいたします。

○田沼労働基準部長 福島県外衣・シャツ製造業最低工賃の改正につきまして、ご報告させていただきます。よろしくをお願いいたします。

福島県の最低工賃につきましては、家内労働法に基づきまして、現在、電気機械器具等製造業最低工賃、横編ニット製造業最低工賃、外衣・シャツ製造業最低工賃の3つございます。それぞれ3年に一度見直しを行っております。資料3を見ていただきたいと思います。福島県外衣・シャツ製造業最低工賃につきまして、令和6年1月10日に福島労働局長から福島地方労働審議会藤野会長に改正を諮問させていただき、今年の2月6日に開催されました最低工賃専門部会におきまして、県内同業種における最低工賃の実態調査の結果、前回令和3年5月に改正した以降、3年間で福島県最低賃金が金額で100円、率にして12.5%引き上げられていることなどを踏まえご審議いただいた結果、全会一致で福島県外衣・シャツ製造業最低工賃について、全ての工程に関して改正する旨の報告、審議会答申をいただきました。

この答申を受けまして、2月6日、答申の要旨について異議の申出を求める公示を行いました。異議の申出はなく、福島県外衣・シャツ製造業最低工賃については、答申の内容のとおり改正決定することとし、官報公示を経て令和6年5月1日に改正発効されます。

なお、この答申は、福島地方労働審議会運営規定第10条の規定により、「部会長が委員長であ

る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」との規定により、部会長は藤野会長が選任されておりましたので、専門部会の議決をもって審議会の議決となり、答申されたものになっております。

本日審議会に報告させていただいていることは以上です。

○藤野会長 ありがとうございます。

ただいまのご報告に対しましてご質問等ございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、福島県外衣・シャツ製造業最低工賃の改正については終了いたします。

続きまして、報告事項②福島県雇用対策協定に基づく令和6年度事業計画（案）について、労働局よりご報告お願いいたします。

○武田職業安定部長 職業安定部でございます。

資料4をご覧ください。

福島県との雇用対策協定に基づく来年度の事業計画（案）について報告をさせていただきます。

1枚おめくりいただきますと、福島県における雇用対策協定（令和6年度事業計画）ということで資料をおつけしておりますが、大きくカテゴリーとしては2つございます。

第1の最重点事項と第2重点事項。令和5年度には、特別対策としまして、新型コロナウイルス感染症に係る雇用対策がございましたけれども、令和6年度は、それを取っております。まず、上の第1最重点事項には、やはり福島県でございますので、1つ目に震災復興のための雇用対策を掲げております。

また、その右側に2つ目としまして、働き方改革の推進という部分では、若者の雇用対策の推進・非正規雇用労働者の雇用の安定と待遇改善、女性の活躍推進、そして長時間労働対策、年次有給休暇取得促進、職場の健康安全確保等を掲げております。

次に、下のほうの第2の重点事項ですけれども、全部で5つの柱でございます。

職業訓練の効果的な実施、障がい者の就労促進、高齢者の就業促進、生活困窮者の就労促進、人手不足分野での人材確保、これらの柱立ては今年度と変わってございませんので、引き続き福島県と協力しながら行っていくと、そういう計画としてまとめさせていただきました。

なお、資料の最後には、福島労働局と雇用対策協定を締結している10市との事業計画案もつけておりますので、ご参考にしていただけたらと思います。

以上でございます。

○藤野会長 ただいまのご報告につきまして、委員の皆様から質問、ご意見等ございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、福島県雇用対策協定に基づく令和6年度事業計画（案）については、終了とさせていただきます。

本日用意されている議事は以上ですが、このほか委員の皆様からご意見、ご質問等ございますでしょうか。

ないようでしたら、司会進行の役をこれで終了させていただきます。

ありがとうございました。

○事務局 藤野会長、ありがとうございました。

それでは、最後に局長、井口真嘉より一言ご挨拶を申し上げます。

○井口労働局長 本日は、長時間にわたり熱心にご審議をいただき、誠にありがとうございました。

また、今回あらかじめ非常によく皆さん資料を読み込んでいただいております、そういう中で様々な質問をお寄せいただきました。おかげさまをもちまして、効率的な審議会の運営ということで、ご配慮をいただいたことを重ねて御礼申し上げる次第でございます。ありがとうございました。

本日いただきました様々なご指摘、ご意見につきましては、令和6年度の行政運営にしっかりと生かしていきたいというふうに考えております。

本日は誠にありがとうございました。

4. 閉 会

○事務局 これをもちまして本日の審議会を閉会いたします。

ご協力、誠にありがとうございました。