

令和6年度第1回

群馬地方労働審議会議事録

令和6年10月28日

群馬労働局

○総務企画官

ただいまから令和6年度第1回群馬地方労働審議会を開会いたします。

会長に議事進行をお願いするまでの間、進行役を務めさせていただきます総務企画官の茂木と申します。よろしくお願いいたします。

本日は会長の友岡委員が所用のためご欠席となりますので、議事の進行を副会長の甲村委員にお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

本日の出席状況について、会長の友岡委員と労働者代表の草間委員、使用者代表の大竹委員が欠席されておりますが、公益代表委員5名、労働者代表委員5名、使用者代表委員5名の計15名の委員にご出席をいただいております。したがって、地方労働審議会委員の3分の2以上並びに公労使からの各3分の1以上の委員の方に出席いただいておりますので、地方労働審議会令第8条第1項の規定に基づき、本審議会が有効に成立しておりますことをご報告いたします。

また、本審議会の議事録でございますが、群馬労働局のホームページに掲載することとしておりますので、あらかじめご了承ください。

次に、配付資料の確認でございます。皆様には事前に配付させていただいた資料をお持ちいただいているかと存じます。そのほか、本日幾つかお席にご用意させていただいた資料がございますので、確認をお願いいたします。

次に、10月1日付で新しくご就任いただいた委員の方がいらっしゃいますので、ご紹介させていただきます。

公益代表から、株式会社上毛新聞社取締役、小淵紀久男委員。

○小淵委員

小淵です。よろしくお願いいたします。

○総務企画官

使用者代表から、株式会社群馬銀行執行役員人事部長、隅田川祐一委員。

○隅田川委員

隅田川でございます。よろしくお願いいたします。

○総務企画官

以上のお二方でございます。

小淵委員、隅田川委員、どうぞよろしくお願いいたします。

なお、大変失礼ながら、他の委員の皆様及び当局職員につきましては、お手元の出席者名簿

の配付をもって紹介とさせていただきたいと存じます。本日はよろしくお願ひいたします。

それでは、開会に当たりまして、群馬労働局長の上野から挨拶を申し上げます。

○労働局長

皆さん、おはようございます。群馬労働局長の上野でございます。

委員の皆様におかれましては、大変ご多忙のところ、審議会にご出席を賜り、誠にありがとうございます。

また日頃より、私ども群馬労働局の行政運営にご支援、ご協力をいただいていることに感謝申し上げます。

本日はこの審議会におきまして、この時期ですので、令和6年度上半期の取組の状況、実績と、下半期の取組の内容についてご報告させていただくというのが大きな1つ。それからもう一つが、群馬県の電気機械器具製造業の最低賃金の取扱いということについてもご報告させていただくこととしております。

さて、日本における景気の先行きでございますが、内需主導で緩やかな回復が見込まれているというところでございます。名目賃金も伸び、また実質賃金についても伸びるのではないかなというような今状況と、もう少し注視していかなくてはなりません、そういうような数字も出てきているというところでございます。

群馬県内の雇用情勢を見ますと、直近、令和6年8月の有効求人倍率が1.32倍ということでございました。前月よりも少し伸びたというようなところでございまして、求人が求職を上回っているという状況で推移はしておりますが、持ち直しの動きにやや弱さが見られるとともに、やはり物価上昇などが雇用に与える影響ということについても注視していく必要があるというような認識でございます。

いずれにいたしましても、いかなる雇用情勢下におきましても、労働行政に対する県民の皆様のご信頼と期待に応えるべく、スピード感を持って、積極的な行政運営に努めてまいりたいと思っております。

本日の各議事につきましても、ぜひとも忌憚のないご意見、ご指摘をお願い申し上げます。私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。

○総務企画官

それでは、議事の進行につきまして、甲村会長代理よろしくお願ひします。

○甲村会長代理

群馬県立女子大学の甲村でございます。本日は友岡会長に代わって、議事進行を務めさせて

いただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

本日は、群馬労働局行政運営方針に基づく上半期の進捗状況等につきまして報告を受けることとしております。委員の皆様からは、上半期の進捗状況や、年度後半に向けての取組についてのご意見などを頂戴したいと思っております。

なお、先ほど、事務局から終了予定時刻の話がありましたが、できる限り時間内に終了するよう議事を進行したいと考えておりますので、皆様のご協力をお願いいたします。

それでは、議事の(1)令和6年度群馬労働局行政運営方針の進捗状況について、事務局から報告をお願いいたします。

○労働基準部長

労働基準部長の津田と申します。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

事前に配付させていただきました、令和6年度第1回群馬地方労働審議会の資料をご覧くださいと思います。

まず1ページ目ですが、最低賃金・賃金引上げに向けた支援の取組について、ご報告申し上げます。1ページ左上でございしますが、群馬県の最低賃金が10月4日から時間額985円、50円引き上がって発効しておるところでございます。目下労働局といたしましては、様々な機会を通じて周知を図っているところでございます。

2つ目の丸でございしますが、今年度新たな取組といたしまして、発効日の前日、10月3日に群馬テレビのアナウンサーを当局の一日労働局長に任命させていただき、県内の大型商業施設での周知・広報イベントといたしまして、店頭でのアナウンス、ポケットティッシュの配布等の周知を行ったところでございます。

また、しっかり周知をさせていただくという観点から、群馬テレビの夕方のニュースに15秒のスポットCMを9月23日から先週末10月26日まで、延べ34回放映させていただきました。また、上毛新聞社には9月23日と30日の2日にわたりまして、最も多くの方がご覧いただく紙面ではないかということで、テレビ欄の中に「帯広告」を掲載させていただき、周知を図らせていただいたところでございます。

このほか、県内の市町村計36地方公共団体、群馬県経営者協会をはじめ経営者団体、関係団体計122団体に対しましても、広報誌等々への掲載を依頼させていただいているところでございます。

こうした周知に加えまして、3つ目の丸でございしますが、中小・小規模企業への支援ということで、業務改善助成金、キャリアアップ助成金などの各種助成金の活用、年収の壁・支援強

化パッケージについてまとめて紹介させていただき報道発表を、8月30日にさせていただきます。これら助成金につきましても、群馬県最低賃金の周知・広報に併せてしっかりやっている最中でございます。

1 ページ右側でございますが、こうした中で、企業の方々に、実際に最低賃金遵守に加えて、賃金の引上げにも取り組んでいただきたいということから、厚生労働省の賃金引上げ特設ページというものを開設して、様々周知させていただいているところでございます。

ご覧の資料は、当局独自に作成いたしましたリーフレットでございますが、両面1枚のリーフレットでございますが、この資料では右側でございますけれども、県内の賃金引上げに取り組む企業についても紹介させていただき、取組事例等を参考にいただきながら、賃金引上げに取り組む企業がどんどん増えていくよう、ご支援させていただいているところでございます。最低賃金の引上げ、各支援策の周知につきましては、下半期といたしまして、引き続き協力を呼びかけていきます。

また、現在審議中でございますが、地域別最低賃金とは別に2つ目、群馬県特定最低賃金というものが改正決定された暁には、こちらについても、引き続き周知させていただく予定でございます。このほか、既に申し上げましたように、中小・小規模企業への支援策のご紹介、併せて、最低賃金がしっかり守られるよう、監督署における指導も実施させていただく予定としておるところでございます。

続けて、2ページをご覧ください。

引き続き支援に関してでございますが、生産性向上のための設備投資等を行い、事業場内の最低賃金を30円以上引き上げた事業主に対して、設備投資等の経費の一部を助成する業務改善助成金の利活用を促進しているところでございます。

8月末の状況でございますが、72件の申請をいただいているところでございます。引き続き多くの企業に関心を持っていただき、申請いただいているという状況でございます。引き続き、利活用促進支援を行ってまいり所存でございます。

また、私ども労働局の委託事業といたしまして、「群馬働き方改革推進支援センター」というものを開設し、働き方改革のみならず、賃金引上げに向けたご相談も承っているところでございます。事業主の方々に対して、社会保険労務士、中小企業診断士など専門家による相談対応やコンサルティングなどを行っているところでございます。

8月末までの実績は、コンサルティングで190件、セミナーの開催14件という状況となっております。引き続き、このセンターを活用いただく事業主の方々に対する支援を行ってまいりた

いと考えております。

続いて、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、3つ目の丸でございますが、同一労働・同一賃金の遵守徹底を図るべく、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保のため、パートタイム・有期雇用労働法の遵守徹底を図っているところでございます。8月末現在の状況でございますが、134社に対して報告徴収、これは事前の指導といたしますか、企業を訪問して取組状況の確認や助言・アドバイスを行っているところでございます。うち84社に対して、待遇差の改善に努めるよう助言を行い、28社に対して不合理な待遇差を是正するよう助言・指導を行ってきたところでございます。引き続き、同一労働・同一賃金の遵守徹底も図ってまいり所存でございます。

4つ目の丸、非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化促進を行う企業への支援でございますが、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを支援するために、昨年創設された「キャリアアップ助成金社会保険適用時処遇改善コース」等の活用をお勧めしているところでございます。

本年度は、10月から社会保険の適用拡大がされているところでもございますし、先ほど申し上げましたように、最低賃金も引き上がっているところでございます。これらに対する対策といたしまして、本年度は10月から各種助成金の活用事例をパッケージツールとして、まとめてプレスリリースし、9月を中心に集中的な広報を展開しているところでございます。

下半期には、働き方改革に関する連携協定を締結させていただいている金融機関向けにオンライン研修を開催させていただくことや、ビジネスマッチングフェア等に参加させていただくことによって、各種の助成金、法制度の周知を図ってまいり所存でございます。

右側の丸でございます。無期転換ルールの円滑な運用につきましては、ホームページやメールマガジンを利用した周知を実施しておるところでございます。引き続き、あらゆる機会を捉え、周知を図ってまいり所存でございます。2ページまで以上でございます。

○職業安定部長

職業安定部長の水野と申します。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

資料3ページ目、リスクリング、労働移動の円滑化等の推進についてでございます。

まず、左上のキャリア形成・リスクリング相談コーナーによる支援でございます。こちらは厚生労働省本省の委託事業となっております。キャリア形成・リスクリング支援センターを各県に設置しております。群馬県の場合、高崎に設置をしておりますけれども、この支援センターで個人や企業を対象にキャリア形成・リスクリングの相談支援を行うこととしております。

ハローワークの機能を強化することも目的とされておりまして、キャリア形成・リスキリング支援センターのキャリアコンサルタントがハローワークに常駐、または巡回相談を行いまして、訓練前キャリアコンサルティングやリスキリング等に関する支援を実施しているところでございます。

続きまして、公的職業訓練の実施状況として、受講率に係る表を掲載してございます。まず、公共職業訓練につきましては、8月末時点におきましては67.6%でございます。また、求職者支援訓練につきましては、8月末時点は86%と、昨年度の実績を上回っているところでございます。

なお、令和4年12月に閣議決定されました「デジタル田園都市国家構想戦略」におきましては、令和8年度までに230万人のデジタル人材を全国で育成することとされております。こちらに併せて、今年度の訓練定員も拡充をしております。例えば、求職者支援訓練につきましては、令和5年度150名のところを、令和6年度は200名に拡充をしております。

こうしたことで、群馬県におきましても、デジタル人材の育成推進に取り組んでおりまして、デジタル分野における8月末時点の受講率の実績は、公共職業訓練そして求職者支援訓練ともに、他分野の訓練コースに比べても高くなっておりまして、下半期につきましても、引き続き実績の向上に努めてまいりたいというふうに考えております。

続きまして、同じページの右上になりますが、企業内での人材育成を支援する人材開発支援助成金につきましては、企業内における高度デジタル人材の育成等を支援する人への投資促進コース、そして新製品の製造や、新サービスの提供等による新事業展開に伴うDX人材育成等を支援する事業展開等リスキリング支援コースにつきまして、ターゲティングを踏まえた個別事業所訪問に加えまして、事業所に対するセミナーや面接会などの各イベントを通じまして、活用勧奨を行ってございます。

令和6年4月から8月までの5か月間、延べ734の県内企業にご案内をしまして、8月末時点で合計115件、約3,200人分の訓練実施計画届をいただいております。

その下、産業雇用安定助成金についてでございます。こちらは在籍型出向による労働者のスキルアップに取り組む事業主等を支援する助成金でございます。資料に記載はございませんけれども、令和6年8月末現在の支給実績としましては、支給件数が34件、対象労働者数201人となっております。

労働移動や出向をサポートする機関であります、産業雇用安定センターが行う個別企業訪問と連携した形での周知も含めまして、下半期も引き続き、助成金の利用促進に努めてまいりた

いと考えております。

続きまして、資料4ページになります。成長分野等への労働移動の円滑化でございます。

まず、左側のページにつきましては、ハローワーク利用を促進するための取組について記載をしております。職業相談のオンラインサービスの提供や、ハローワークの求人検索を簡単にするために、複数の希望条件を入力することなく求人を閲覧できるようにする工夫など、ハローワークをより利用しやすくするためのサービスの向上に努めております。

また、左側の一番下になりますけれども、「ハロまるお仕事カード」の取組については、管内教育委員会と連携し、キャリアガイダンス手法の一つである職業カードソート技法を用いた、地元小学校での職業意識形成支援事業に取り組んでおります。他の労働局に例のない群馬労働局オリジナルの取組として実施していますが、子どもたちが将来の職業選択やキャリア形成について主体的に考える契機とするとともに、地元企業への理解促進と地域における就職促進にも資するものとして、今後とも各ハローワークで、この取組に取り組んでまいりたいと考えております。

続いて、4ページ右側になります。

民間等の労働力需給調整事業の適正な運営としまして、労働者派遣事業の指導監督状況でございますが、8月末までに88事業所に対して指導監督を行いまして、64件の是正指導を行っております。引き続き、労働者派遣事業が適正に運営されるよう指導等を行ってまいります。

また、その下、賃金上昇を伴う労働移動等を推進するための助成金の周知と活用勧奨に取り組んでおります。高齢者、障害者等を雇い入れ、デジタル分野やグリーン分野である成長分野の業務に従事をさせ、人材育成に取り組む事業主に助成をいたします特定求職者雇用開発助成金、そして離職を余儀なくされた方を、早期に期間の定めのない労働者として雇い入れた場合に助成をいたします早期再就職支援等助成金につきましては、引き続きあらゆる機会を捉えて周知・広報を行ってまいりたいと考えております。

続きまして、資料5ページ目になります。

中小企業等に対する人材確保の支援についてでございます。直近、令和6年8月の有効求人倍率が1.32倍であるのに対しまして、左側の3つ目の丸になりますけれども、人材不足分野とされております「医療」「介護」「保育」「建設」「警備」「運輸」の6分野の有効求人倍率につきましては、非常に高い状況でございます。このためハローワーク前橋とハローワーク高崎には、これらを専門的に支援を実施する人材確保対策コーナーを設置してございまして、この2所を中心にして、県内各ハローワークの窓口において求職者支援としましては、担当者制のきめ細や

かな職業相談や有資格者の掘り起こし、そして求人者向け支援といたしましては、求人条件の見直しのご提案等を含む充足コンサルティングの実施、そしてオンラインを活用した求人受理を促進しまして、事業所の利便性の向上に努めているところでございます。

また、各人材不足分野の団体と連携をいたしまして、事業所説明会や見学会、各種セミナー等を開催するほか、マッチングに向けた即効性が期待できる合同面接会等を実施しております。面接会等のイベント以外にも、医療や介護の分野においては、関係機関の専門員の方に県内ハローワークへ巡回していただくことにより、専門的な知見や経験を踏まえた相談を行っており、各関連団体とも連携をしながら人手不足の支援を行っております。

引き続き、このような取組を下半期も実施していくこととしておりますけれども、11月11日の「介護の日」を中心に、群馬県福祉マンパワーセンターと連携いたしまして、下半期はこうした就職面接会等を積極的に実施していく予定としております。

○雇用環境・均等室長

続きまして、雇用環境・均等室、渡邊からご説明いたします。

多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりについて、6ページになります。

まず、子育て中の女性等に対する就職支援でございます。前橋、高崎、太田のハローワークに設置するマザーズコーナーにおいて、担当者制の支援対象者について、就職率98.3%と昨年を上回る実績を上げているほか、仕事と家庭の両立しやすい求人の開拓数について、こちらも昨年を上回るペースで取り組んでいるところです。

次に、7ページ、フリーランスの就業環境の整備でございます。

フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、11月1日から施行されます、フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知・啓発を図っております。

令和6年8月末現在、企業への個別周知148件、各所説明会等での周知89回、広報誌等の掲載依頼を310件実施しております。法施行後は法違反に関する申出に対し、是正指導を行うなどの法の履行確保を図ってまいります。

7ページ、右側のハラスメント対策については、男女雇用機会均等法等に基づくセクシュアルハラスメント防止措置、均等法や育児・介護休業法に基づくマタニティハラスメント防止措置とともに、労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメント防止措置が講じられるよう、資料送付や説明会等での周知を図るとともに、法に基づく助言・指導を実施しております。

就職活動中の学生等に対するセクシュアルハラスメント防止、そしてカスタマーハラスメント防止についても、企業への指導時に防止指針に基づく望ましい取組の実施を勧奨しておりま

す。

また、ハラスメントに関する相談に関しましては、労働局長の紛争解決援助や調停による早期解決を支援するとともに、法違反については助言・指導により対応しております。

下半期についても、12月の職場のハラスメント撲滅月間を中心に、特別相談窓口での対応など様々な機会を捉えまして、ハラスメント防止措置の周知を図ってまいります。

続きまして、8ページになります。仕事と育児・介護の両立支援等でございます。

育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の改正法が5月に成立・公布されております。次世代法の期限延長は、公布日の令和6年5月31日から施行されております。年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置等については、令和7年4月から段階的に施行されます。改正法の円滑な施行に向けた周知とともに、7月から設置しました相談窓口によるお問合せ等の対応を実施しております。

また、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく行動計画の終期が近い事業主に対しては、次期の行動計画の策定、そして届出の勧奨を文書、電話等で行いまして、100%届け出ていただけますように働きかけております。

また、社会的に関心の高い不妊治療と仕事の両立支援については、行動計画の策定・届出勧奨時に、次の行動計画に不妊治療と仕事の両立に配慮した措置を盛り込むことを検討いただけるようご案内しております。不妊治療と両立支援に取り組む企業のプラス認定についても広く周知を図ってまいります。

また、301人以上の企業に義務付けられている男女の賃金の差異の公表状況については、女性の活躍推進企業データベースでの公表が確認できない企業に対しては、督促と公表に向けた支援を行いまして、県内の義務企業全ての公表を確認しているところでございます。

下半期については、育児・介護休業法、次世代法の改正法の説明会開催や、フリーペーパー等のあらゆる媒体を活用した広報を実施してまいります。また、認定申請を促進するために、認定企業の取組事例をホームページやメールマガジン、各種説明会等で周知しまして、企業のイメージアップや労働者のモラルアップ、それに伴う生産性の向上、優秀な労働者の採用、定着ができることについて、しっかりと周知を図ってまいります。

私からは、以上でございます。

○労働基準部長

続けて9ページから、再び津田から説明させていただきます。

長時間労働の抑制、時間外労働の削減についての取組でございます。左側、長時間労働が疑

われる事業場に対する監督指導でございます。県下の労働基準監督署におきましては、いわゆる過労死ラインと呼ばれる月80時間を超える時間外・休日労働が疑われる事業場を把握した場合には、全数監督指導を実施しているところでございまして、長時間労働の抑制、健康確保措置の実施について指導しているところでございます。昨年度の実施状況は、表のとおりでございます。

2つ目の丸、中小・小規模事業者に対する支援でございます。長時間労働が行われぬよう指導するのみならず、法律の内容、労働基準法の内容そのものや、どう取り組めば長時間労働が削減できるのかについて、監督署においては監督指導に加えて「労働時間相談・支援班」というチームによる支援をかねがね実施してきたところでございます。

説明会や個別訪問を行わせていただくなどにより支援をしているところでありまして、実施状況はご覧のとおりでございます。

右側でございます。過重労働があると、様々労働者の方が疲労し、場合によっては重大な事故につながるものが心配されるところでございます。その一つの例としては、交通事故もドライバーの方の過労運転によって引き起こされることも可能性としてあるところでございます。5月6日に伊勢崎市の国道で交通事故が発生しましたが、結果として、この事故は後に警察の捜査によって飲酒運転だということが判明したところでございますが、交通事故が発生した直後の5月10日に上野労働局長から、県内23の団体に、交通事故防止のための緊急要請を行わせていただきました。この緊急要請の文書は、右側に少し割愛した形で掲載しておりますけれども、交通労働災害防止のためのガイドライン、今、過労の観点で申し上げましたが、時間外労働の上限規制や改善基準告示という自動車を運転している方々のためのルールがございまして、こうしたものの実施、遵守を要請させていただいたところでございます。

右側の丸でございますが、本年4月は、これまで時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた建設業者、自動車運転者、医師の方々にも、この時間外労働上限規制が適用されたところでございます。トラックなどについては、いわゆる2024年問題などとして、社会的にも関心が高くなっているところでございます。

◆の1つ目でございますが、トラック事業者、運転者の方々の長時間労働をなくす観点からは、運転時間というよりは、荷待ちの時間をいかに短くしていただくか、これが重要でございまして、トラック事業者というよりは、発着荷主の方々に対する要請も昨年1月から行ってきたところでございます。本年度の実施状況はご覧のとおりでございます。

また、建設業、自動車運転者、医師の方々にかかる上限規制の内容に関する説明会も資料の

とおりに開催させていただいてきたところでございます。

続けて10ページをご覧ください。

毎年11月は過労死等防止対策推進月間となっております、労働局、監督署といたしましても、様々な取組を実施する予定でございます。

1つ目、県下の各団体に対するご協力の要請、監督署における監督指導、3つ目、労働局長による先進的な取組を行っているベストプラクティス企業との意見交換、4つ目、11月2日に全国一斉の無料相談・過重労働の相談受付集中期間というものを実施いたします。5つ目のポツでございますが、11月12日にはビエント高崎で、過労死等防止対策推進シンポジウムを開催いたします。このような様々な啓発の取組によって、過労死をなくしていくよう取り組んでまいり所存でございます。

右側でございますが、今、申し上げました過労死等防止啓発月間の取組に加えまして、引き続き、県下の労働基準監督署での監督指導、先ほど申し上げました、中小企業・小規模事業者に対する支援、3つ目、建設業、自動車運転者、医師の方々にかかる労働時間の説明会等々につきましても、引き続き積極的に取り組んでまいり所存でございます。

続けて11ページをご覧ください。

本年度におきましても、経営者協会、連合群馬にご協力いただき、7月24日に群馬県労働局と共同で設置する群馬働き方改革推進会議を開催させていただきました。県内の働き方改革を連携して支援するため、各機関の支援策について共有を図ったところでございます。

働き方改革の実現につきましては、労働局に配置しております「働き方・休み方改善コンサルタント」が企業を訪問し、生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業主の方々に対して、実情に応じた専門的な助言・指導を実施しているところでございます。

さらに、各種の説明会において、勤務間インターバル制度の導入や働き方改革推進支援助成金等の周知・利活用勧奨も行っているところでございます。

年次有給休暇の取得促進については、年5日の年次有給休暇の確実な取得や時間単位の年次有給休暇の導入促進等について、この10月を「年次有給休暇取得促進期間」として、自治体の方々や各団体の皆様にご協力いただきながら、広報誌への掲載等により周知を図っているところでございます。

今、申し上げました働き方改革推進支援助成金につきましては、生産性を向上させ、労働時間の縮減、年次有給休暇の取得促進を図るため、労働時間短縮・年休取得促進支援コース、また、勤務終了後に一定時間以上休息時間を設けるための勤務間インターバル導入コース、団体

推進コースのほか、昨年度新設されました、業種別課題対応コースの4コースがございます。11月末が交付申請期限となっておりますので、申請を希望される事業主の方々には早めの申請をお勧めしているところでございます。各コースの活用についても、働き方・休み方改善コンサルタントや、先ほど申し上げました群馬働き方改革推進支援センターなどによって引き続き周知を図ってまいります。

下半期といたしましては、来月11月は「しわ寄せ防止キャンペーン月間」でもございます。過重労働解消キャンペーンと連携し、経営者協会の皆様、連合群馬をはじめ、労使団体の皆様への協力要請や管内の大企業等への要請など、集中的な周知・啓発を行い、大企業、親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」を防止するための取組を実施するとともに、働き方改革を推進される事業主、中でも中小・小規模事業者への支援についてしっかり取り組んでまいります。

続けて12ページをご覧ください。労働条件全般のための動きでございます。

左側でございますが、県内には技能実習生の方を含めた外国人労働者の方々が多く就労されておられます。外国人技能実習生が就労される、いわゆる実習実施先に対して、これまでも監督指導を行ってきたところでございます。実施状況はご覧のとおりでございます。

また、そもそも労働条件等々についてお困りの方々からのご相談に丁寧に対応すべく、ベトナム語とポルトガル語に対応した外国人労働者相談コーナーを労働局と太田監督署に設置させていただいているところでございます。

また、私どもが様々な外国人労働者の方々に関わる指導等を行った場合に、入管や技能実習機構へ通報した方がよいと考えられるものについては適宜通報させていただき、必要な情報提供、情報共有を図っているところでございます。通報したものあるいは通報を受けたものの状況は資料の表のとおりでございます。

引き続き下半期につきましても、外国人実習生がいらっしゃる実習実施先に対する監督指導や外国人労働者相談コーナーにおける丁寧な相談対応等々に努めてまいり所存でございます。

12ページの右側、自動車運転者に対する監督指導の状況でございます。

特にトラックの事業者に対する監督指導の状況についてまとめさせていただきました。こちらにつきましても、指導の内容によっては、運輸支局、地方運輸機関に対する通報、情報提供もしているところでございまして、引き続き監督指導を含めて、しっかり取り組んでまいり所存でございます。

その他、労働条件の確保を図る上で特定の分野といたしました障害者虐待防止法を踏まえ、

障害者の方々に対する法違反、虐待がないかどうか、あるいは介護労働者に対する労働条件が確保されているかどうかについても、監督指導によって、しっかり履行確保を図ってまいり所存でございます。

続けて13ページをご覧ください。労働基準のもう一つの柱でございます、労働災害の防止、安全衛生の確保についてでございます。

1つ目のこの表でございますが、現在、県内での発生状況はご覧のとおりでございます、死傷者数、死亡者数ともに、残念ながら昨年の同時期よりも増えてしまっている状況でございます。こうした中、群馬労働局独自の取組といたしまして、年間を通じた運動として「安全行動再確認運動」というのを展開しているところでございます。

資料にリーフレットを掲載しておりますが、「いそがないあせらないおこたらない」、このスローガンを全ての職場、労働者の方々まで行き渡るよう展開している最中でございます。

労働災害防止については、昨年度からの第14次労働災害防止計画に基づきまして、様々取組を行っているところでございます。現在はアウトプットを図るべく、県内の事業者の皆さまに自主点検を実施していただいているところでございます。

次の◆でございますが、事故の多いタイプといたしまして、転倒災害というものが多うございます。あらゆる職場で転倒災害が起きるものですから、6月を重点取組期間として「STOP！転倒災害プロジェクト」というものを実施し、業種横断的な啓発活動を行っているところでございます。

転倒災害の原因の一つとして、労働者の高齢化がございます。高年齢者の労働災害防止実現に向けて、エイジフレンドリーガイドライン、高齢者の方々が就労するに当たっての注意点というものをまとめたガイドラインでございますが、その取組を周知するとともに、またその取組を支援するべく補助金を設けているところで周知しているところでございます。

次の◆でございます。先ほど、交通事故の話に若干触れましたが、5月6日の事故を受け、5月10日に緊急要請を行ったものの、その後も6月に県内の事業者が県外での発生でございますが、トラック運転者3名の方が相次いで事故により亡くなられるという事態がございました。私どものみならず、群馬県警や群馬運輸支局にもお声がけをさせていただき、恐らく全国初でございますが、交通労働災害防止に向けた共同宣言を8月27日に締結、採択させていただいたところでございます。

このほか、労働災害が発生すると重篤になる業態として、陸上貨物運送事業、建設業、製造業に対する労働災害防止対策は、かねがね積極的に取り組んできたところでございますが、労

働局、監督署において、事業者のみならず、発注機関や施工者の方々も集めた「建設工事関係者労働災害防止連絡会議」を6月に開催させていただきました。

また、6月の全国安全週間準備期間にも説明会を開催させていただいたところでございます。

右側に移っていただきまして、毎年7月からの1週間、7月1日から7日までは全国安全週間というように全国的に運動しているところでございますが、初日には局長により県内の建設現場をパトロールさせていただきました。2日には機運を盛り上げるべく、JAビルで群馬産業安全衛生大会を開催させていただき、また9月には、当局独自の取組でございますが、労働局長と建災防支部長との連名による主唱者メッセージを発信させていただきました。

このほか、今年も暑うございましたが、熱中症を予防するため、5月から9月末まで「STOP!熱中症クールワークキャンペーン」を実施し、様々な周知・啓発を行ってきたところでございます。

労働災害防止のもう一つの柱に、健康を確保する取組が重要でございます。健康障害防止対策として、長時間労働、メンタルヘルス不調などの健康障害を防止するための指導を実施してまいったところでございます。

また、がんを含めたいわゆる難病も治療して完治していく、医療技術が進歩している中、治療と仕事をいかに両立していくかという観点から、群馬産業保健総合支援センターと連携し、リーフレットを作成、周知・利活用を実施しているところでございます。

このほか、中小企業独自ではなかなか産業保健活動を独力であることが難しいということから、団体経由産業保健活動推進助成金の周知を行うとか、また健康確保の観点からは、製造業を中心に様々な化学物質を使って事業を営んでいる事業者がいらっしゃいます。新たな化学物質規制や労働者個々に対するばく露防止をしっかりとやっていただくべく、補助金の周知などもしてきたところでございます。

このほか、石綿に関しては、県内の建設部局・環境部局・監督署による合同パトロールを実施するとか、10月の衛生週間に先立つ9月の準備期間においても、各所で説明会をさせていただきました。

また、10月3日、先ほど最賃の広報について、一日労働局長を任命して周知・広報を行ったと申し上げましたが、同日、同じく衛生週間中でございますので、一日労働局長と上野局長の連携によります事業場巡視をさせていただいたところでございます。

下半期といたしましては、これから冬になりますので、凍結による転倒災害防止にも取り組んでまいる所在でございますし、また、化学物質管理について、2月に強調月間を展開する予

定でございます。

私からの説明の最後でございますが、14ページでございます。万一、工作中、けが・病気になった場合は、監督署における労災保険の給付を行っているところでございます。給付件数や新規受給者はご覧のとおりでございます。

直近の状況で、特異点を申し上げますと、一昨年度、昨年度は、新型コロナウイルス感染症による労災請求が急増したところでございますが、ご覧のとおりでございます。本年度もなくはないですが、昨年度、一昨年度に比べれば、コロナ関係の請求は減少している状況でございます。

工作中的のけが・病気の中で、とりわけ重大なものの一つに、過労死等による労災請求がございます。認定基準に基づき、迅速適正に事務処理を実施しているところでございます。支給決定の状況は右側でございます。過労による脳・心臓疾患の請求件数、支給決定件数、その下でございますが、過労により精神不調、精神障害になられた場合の労災請求についてもご覧のとおりでございます。しっかり取り組んでいるところでございますが、とりわけ、精神疾患につきましても、年々請求件数が増加している中、迅速な支給決定を行うべく努めているところでございます。

引き続き、下半期におきましても、請求があった場合には、迅速適正な給付に取り組んでまいり所存でございます。

○職業安定部長

続きまして、資料15ページになります。

左側は高齢者の就労・社会参加の促進でございます。令和5年6月1日現在、65歳までの定年引上げ等を企業に義務づけをしております。高年齢者雇用確保措置実施企業は、31人以上規模の企業で4年連続100%でございます。

一方で、70歳までの定年引上げ等を努力義務としております。高年齢者就業確保措置につきましても、県内の実施状況は、31人以上規模の企業で29.2%ということにとどまっております。引き続き、大企業を中心とした啓発・勧奨に努めてまいりたいと考えております。

また、後段の「生涯現役支援窓口」における65歳以上支援状況につきましては、ハローワークでの高齢者への支援として、県内7所のハローワークにおいて、手厚い対応で支援をしております。特に60歳代後半になると年金を受け取る年齢に到達しており、受給状況や健康状況、就労意欲など個人差が大きくなる年齢であり、それに合わせて就労ニーズが多様化してきます。このため、高齢者の生活状況等を踏まえた就労のアドバイスなどをハローワークで実施してお

ります。8月末時点の就職実績としましては、昨年度を上回るペースとなっております。

右側になりますけれども、障害者の就労促進でございます。令和5年6月1日時点といたしましては、県内の実雇用率は2.28%と前年比0.07ポイントの増、県内の法定雇用率達成企業割合は56.1%となっており、県内の障害者雇用は着実に進展をしている状況でございます。

令和6年4月に法定雇用率が2.5%になりましたが、さらに令和8年7月には2.7%に引上げが予定されており、今後ますます障害者雇用を促進していくことが必要となっております。障害者の就労をサポートする関係機関とも連携をしつつ、求職者・求人者への支援に引き続き取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、16ページになります。外国人に対する支援でございます。

ご承知のとおり、群馬県は全国的にも外国人の割合が多い県でございます。また、県内の外国人の労働者数は近年上昇傾向にありまして、昨年は5万人を超える労働者がおりました。外国人は言葉や文化、日本の労働法令等について熟知していないことも多く、事業所とトラブルになりやすい傾向があります。このため、事業所において外国人労働者に対して、労働条件の説明や今後のキャリア訓練制度、相談窓口の設置等の雇用管理改善をしっかりと実施していくことが重要になってきます。

ハローワークにおいては、雇用管理改善のための事業所訪問の実施やセミナーの開催など事業所への周知・指導を実施しております。また、求職者に対しては、多言語に対応できる通訳を配置するなど、外国人の求職者が安心して職業相談ができる体制を整備しており、下半期も引き続き、こうしたきめ細やかな支援を実施していくこととしております。

右側になりますが、就職氷河期世代の活躍支援でございます。右側の中ほどに記載がございますが、就職氷河期世代の支援の集中取組期間につきましては、政府方針により令和2年度からの3年間を延長しまして、令和5年度、令和6年度を取組の「第二ステージ」と位置づけ、今年度が取組の最後の年度となります。

県内の正社員就職件数の目標は「第一ステージ」の3年間と同様に、年間1,500人としているところ、8月末時点で1,273件と目標達成が見込まれてございます。引き続き、ハローワークにおける専門窓口における支援等を推進してまいります。

続いて、資料17ページの左側、新規学卒者等への就職支援についてでございます。

新規学卒者等につきましては、ハローワークにおいて各種セミナーや模擬面接指導等のきめ細やかな就職支援を実施しております。

令和6年3月卒業者について、大学新卒者の内定率は96.5%と前年から0.7ポイントの増で

ございます。また、高校新卒者の内定率は99.7%と、こちらも前年から0.7ポイントの増となっており、99%を超える高水準でございまして、人材不足を背景に、企業の採用意欲が高いことがうかがえるところでございます。下半期も引き続き、求職者へのきめ細かい就職支援を実施してまいりたいと考えております。

続きまして、右側になります。早期の紛争解決に向けた体制整備でございまして、

労働局に寄せられる労働問題に関する相談に対しまして、県内9か所の総合労働相談コーナーにおいてワンストップで対応するとともに、個々の相談の内容に応じ、助言・指導やあっせん制度のメリットをしっかりと説明し、引き続き早期の紛争解決に努めてまいりたいと考えております。

○総務部長

総務部長の小原と申します。よろしくお願いいたします。

続きまして、資料の最後になります。労働保険適用徴収業務の適正な運営について、資料18ページをご覧くださいと思います。

まず左側ですけれども、電子申請、口座振替の利用促進ということで、令和5年度の電子申請利用件数は5,784件、23.3%でしたが、令和6年9月末では7,019件、28.1%であり、前年度に比べまして235件、4.8%の増加となっており、令和8年度末の政府目標が30%ということですが、前倒しで達成できる見込みでございます。

下段の口座振替ですけれども、9月末では6,761件、27.1%と、令和5年度から大幅に増加をしております。労働保険の電子申請、口座振替は、確実な保険料の納付や収納事務の負担軽減が見込めるだけではなく、申請する側、事業主のメリットも大きいということもありますので、今後とも機会を捉えて、事業主や社会保険労務士に対する利用勧奨を継続的・積極的に行い、より一層の利用促進を図ってまいりたいと思っております。

次に、ページの右側ですけれども、「労働保険」未手続事業一掃対策です。

労働保険、労災保険と雇用保険ですけれども、農林水産業の一部を除きまして労働者を1人でも雇用している事業主全てに加入が義務づけられておりまして、加入手続を怠っていると、雇用調整助成金などの助成金を受けることができなくなります。

このような労働保険の加入手続を行っていない事業主を対象とした未手続事業一掃対策は、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重点施策と位置づけております。

今年度におきましても、目標である新規成立900件に対しまして、8月末時点で505件という

ことで56.1%の達成状況という状況です。引き続き未手続事業の把握、加入勧奨、場合によっては職権成立も含めて一掃対策に鋭意取り組んでおり、特に11月の「強化月間」には、テレビ・ラジオ等を活用した勧奨・周知を実施する予定でありまして、さらなる未手続事業の解消に向け、加入勧奨活動等の取組を継続してまいります。

続いて、下段の「労働保険料の収納率向上」ということで、収納率が赤の折れ線グラフになりますけれども、令和5年度が98.79%と前年度に比べて微増となっておりますが、令和6年度は8月末現在で23.31%と、前年同期に比べて2.27%減少ということであります。これは口座振替利用率が5.1%増加となった影響でございまして、口座振替の保険料納付時期が9月になりますので、9月には例年どおりの収納額・収納率ということになっております。

水色とオレンジの棒グラフですけれども、労働保険料の徴収決定額と収納済額を表しております。令和4年度に比べて令和5年度は、それぞれ100億円以上多くなっているという状況ですが、これは雇用保険料率の変更による影響が大きいということです。

収納率は100%に近いところですが、1%で約5億円の収納未済額ということになりますので、その大半を占める滞納額100万円以上となる高額滞納事業場に対しまして、積極的・効果的な臨戸訪問と併せて、差し押さえ等の強制措置を行うなど、労働保険料収納率の維持・向上と適正徴収に努めているところでございます。

令和6年度群馬労働局行政運営方針の進捗状況につきまして、事務局からの説明は以上となります。

○甲村会長代理

ありがとうございました。

それでは、事務局から報告のありました、今年度の行政運営方針の進捗状況等につきまして質疑・意見交換に移ります。初めに、委員から事前に提出のあった質問について、お手元に質問内容と回答を配付資料としてお配りしておりますけれども、そちらの質問の趣旨・背景などを委員の方から述べていただいて、その後、事務局から順次回答をお願いいたします。質問は1問ずつお願いできれば幸いです。

それでは、早速、小淵委員からお願いできますでしょうか。

○小淵委員

小淵です。よろしく申し上げます。最初はリスキリング、労働移動の円滑化等の推進という項目についての質問です。

デジタル人材の育成ということが述べられていまして、これは地方の企業にとっても非常に

急務であると考えています。ただ、そういう状況ではありますが、人材を地方の企業が育てていくというのはなかなか難しい面もありまして、人材開発支援助成金制度に期待しているという内容です。

ここで上半期の実績が挙げられていますけれども、目標数値みたいなものがあるのかどうかという質問でして、それと合わせて、こういった助成金がどのような成果に結びついたかフォローアップしていただけると、更にその事例を紹介していただけると個々の企業もそれを参考にしながら、助成金の活用につながるのではないかと思います、こういった質問をいたしました。

○甲村会長代理

ありがとうございました。今の質問について、事務局から回答をお願いいたします。

○職業安定部長

ご質問ありがとうございます。

目標数値につきましては、「デジタル田園都市国家構想基本方針」という閣議決定がございまして、この閣議決定にデジタル分野の受講者数につきましては、令和6年度までに全国で6.5万人の育成体制の構築を目指すということになっておりまして、この6.5万人というのは、人材開発支援助成金のみで達成をしていこうという目標になっております。

こちらは全国で6.5万人を目指すということで、個々の県ごとに目標は定められてはいないですけれども、この計画の届出件数につきましては、8月末時点で計115件出てきているという状況でございますので、こちらをしっかりとさらに伸ばしていくということで、企業に対してもしっかりと周知を引き続き行ってまいりたいと考えております。

それから、事例を広く紹介するということですが、こちらは事例集を作成しているところでございます。「人材開発支援助成金活用事例」というもので、厚生労働省の本省で取りまとめを行っているところでございますので、でき上がり次第、我々もこちらの事例集を使いながら企業に対してしっかりと周知をしていき、さらなる助成金の活用促進に努めてまいりたいと考えております。

○甲村会長代理

ありがとうございました。

小淵委員、今の回答でよろしいでしょうか。

○小淵委員

結構です。

○甲村会長代理

では次に、2つ目の質問をお願いいたします。

○小淵委員

2問目ですけれども、外国人労働者の問題です。人手不足が非常に深刻化していますけれども、実際、外国人労働者がそれを補っているというのが群馬でも実態だと思います。そうした中で、外国人労働者が健全に働く環境を整えることが非常に重要になってくると思っております。労働条件の確保や改善対策ということが外国人との共生だとか、あるいは防犯の観点からも重要だと思います。

実際に働くところから外れてしまった外国人が集まって犯罪を起こしたり、そういった事例も各地で出ていまして、そういった観点からもしっかりと働く環境、働く場所が確保できることが重要かと思ひまして、そういったご意見という形で提出させていただきました。

○甲村会長代理

ありがとうございます。それでは、今の質問について事務局から回答をお願いいたします。

○労働基準部長

ご質問ありがとうございます。小淵委員おっしゃるとおりでございます。外国人の労働者の方々が県内の事業場で安心・安全に働いていただくことは防犯の観点からも重要でございます。同じ思いの下に私ども労働局や県内の労働基準監督署でも技能実習生の方々の労働条件を守るための監督指導を重点的に取り組む分野の一つとしていただいております。管理団体や実習実施者に対する労働基準関係法令の周知・啓発に努めているところでもございますし、周知・啓発のみならず、実際に違反の疑いがあれば、監督署によって実習実施者、事業場に対して監督指導を実施し、法違反があれば是正指導を行っているところでございます。

また、先ほどの説明の繰り返しにはなりますが、そもそもお困りの外国人労働者の方がご相談いただけるよう、労働局の監督課でのベトナム語のコーナー、太田労働基準監督署でのポルトガル語の外国人労働者相談コーナーにおいても丁寧に対応しているところでございます。

また、多くのベトナムの方やポルトガル語を使うブラジルの方のみならず、県内にも多くの国々から群馬県内で就労いただいております。これは全国的なネットワークでございますけれども、外国人労働者向けの相談ダイヤルとか、閉庁時間帯でも対応させていただく労働条件相談ほっとラインというものを開設しております。電話によって英語、中国語、ポルトガル語、スペイン語、タガログ語、ベトナム語、ミャンマー語等、計13言語で対応をしているところでございます。

また、監督指導を実施した結果、先ほど申し上げましたように、私どものみならず、入管や技能実習機構に通報すべき事案があれば、これは確実に遅滞なく通報し、先方における管理改善につながっているところでございます。

先ほど説明しませんでしたけれども、技能実習生の方々が、場合によっては劣悪な労働条件、国際的にも強制労働などと疑われるようなケースがあれば、これはいわゆる人身取引と同義とみなしまして、外国人技能実習機構と私ども監督署と合同監督・調査を実施し、単に指導するのみならず、厳正に司法処分、送検するという方針の下、厳正に対応しているところでございます。引き続き技能実習生の方々を中心に、適正な労働条件、安全衛生の確保・改善にしっかりと重点的に取り組んでまいりたいと考えております。

○甲村会長代理

小淵委員、今の回答でよろしいでしょうか。

○小淵委員

はい。

○甲村会長代理

続きまして、3つ目お願いします。

○小淵委員

今の外国人の問題ですけれども、いろんな形で相談体制を整えているということで、非常に結構なことだと思います。ただ、外国人はなかなかそういった問題が、行政のやっていることが届かないものですから、いろんなルートを通じてそれを届けるような努力を引き続きお願いできればと思います。

それから3問目になります。多様な働き方や休み方改革を推進するために、時短や有休取得促進、勤務間インターバル導入など、働き方改革推進支援助成金制度というのがあるとのことですが、要望としてPRになるべく努めていただきたいということです。

実際に企業でもどうやって労働環境を高めようかと考えていると思うんですけれども、そういう中で、こういう助成金制度でどういう形でそれが改善していったか、そういうことがよく分かるように、見える化してもらえるとありがたいなということから質問いたしました。よろしくお願ひいたします。

○甲村会長代理

それでは、今の質問について事務局から回答をお願いいたします。

○雇用環境・均等室長

ご意見ありがとうございます。働き方改革推進支援助成金につきましては、当室配置の働き方・休み方改善コンサルタントが監督署で主催されている集団指導や説明会等において説明を行っているほか、事業所の個別訪問でも周知をさせていただいております。

このほか、委託事業として「働き方改革推進支援センター」というのを厚生労働省で設置しております。当局でも前橋市新前橋町に「群馬センター」を開設しております。専門家による電話・窓口相談のほか、訪問のコンサルティング、そして助成金を含む支援策リーフレットの配布等を行っております。

ご相談いただいたときに、まず、どんな助成金を活用したらいいかわからないというようなご質問もご相談の中では出てきますので、そのようなときには、その会社の、例えば生産性をもうちょっと高めたいといった場合には、こちらの働き方改革推進支援助成金をご案内させていただいて、訪問コンサルティングで就業規則等々のご案内も含めて助成金の活用ができるようにお勧めさせていただいております。

群馬働き方改革推進支援センターの8月末現在の取組については、相談対応508件、コンサルティング190件、セミナー開催14件となっております。

また、多くの課題を抱えている中小企業・小規模事業者に対する働き方改革の取組支援を行うことを目的とし、令和元年度から開催しております「群馬働き方改革推進会議」においても、毎年度どんな取組を各機関が推進しているか、どんな施策があるかということについて取りまとめて発表させていただいております。

その中で、当室からも支援策、推進計画の中で、こちらの働き方改革推進支援助成金についてもご案内させていただき、ご活用を勧めさせていただいております。こちらの助成金制度については、毎年度要件が変わるものですから、社会保険労務士会などの説明の機会をいただいたときには、今年度の特徴・改正のポイントなども併せてご説明させていただいております。引き続き、あらゆる機会を捉えまして周知に努めて、中小・小規模事業者の企業の皆様のお力になれるようにと考えておりますので、ぜひお力添えをいただきますようお願いいたします。

○甲村会長代理

小淵委員、今の回答でよろしいでしょうか。

○小淵委員

ありがとうございました。

○甲村会長代理

続きまして、五十嵐委員からのご質問をお願いいたします。

○五十嵐委員

使用者側委員の五十嵐といいます。よろしくお願ひいたします。

まず、最低賃金でございます。企業の支払い能力が考慮されていないということですが、去年の8月頃ですか、当時の岸田首相が「2030年代半ばまでに最低賃金1,500円」という話をして、そのときはそんなに大騒ぎはしていなかった感じがするんですけども、ここに来て、新しい総理大臣が「2020年代に1,500円」ということをちらっと言ったりして、もちろん最低賃金1,500円というのは加重平均でありますので、群馬県がそのまま1,500円の最低賃金になるということではないことは了解しています。

例えば、1,200円になったとして、1日8時間労働で9,600円、20日労働で月19万2,000円、19万2,000円の高卒初任給を払っている企業は、まず群馬にないと思います。それぐらいの金額に近づいてきているというのが現状であって、企業の支払い能力は既に限界に近いんじゃないかなという感じを持っております。

その中で、直接払わない方たちが1,500円とか幾らとかと言って、それに従って上がっていってしまうというのは非常に大変な、もちろん払えるところは払えば結構だと思うんですが、そうでないところもあるし、そうでないところのための最低賃金だということ、よくよくご理解いただきたいなという趣旨でございます。

○甲村会長代理

ありがとうございました。

今の質問について事務局から回答をお願いいたします。

○労働基準部長

毎年、地域別最低賃金の引上げの目安が年々高額になっていく中、使用者側の委員をはじめといたしまして、公労使の委員の先生方には、最低賃金審議会で本当に真摯にご議論、ご審議いただいているところにつきまして、まず敬意と感謝を申し上げたいと思います。

この最低賃金の審議のための金額のベースとして、中央の最低賃金審議会から毎年目安額が示されるところでございます。中央から聞いているところでも、法定の3要素「労働者の生計費」「賃金」「通常の事業の支払能力」を考慮して定めることとされていますし、また、この3要素を考慮して、本年度も目安の審議がなされたと聞いておるところでございます。

委員がご指摘になった、このうちの「通常の事業の支払能力」につきましては、個々の企業の賃金支払い能力を指すものではないとされておりまして、これまでの目安審議においても、業況の厳しい産業や企業の状況のみを見て議論するのではなく、各種統計資料を基に議論が行

われたと聞いておるところでございます。

本年度の中央最低賃金審議会におきましても「通常の事業の支払能力」について、まず売上高経常利益率が四半期ごとで令和5年は6～9%程度で推移していたことや、令和6年の第1四半期は、これが7.1%となったことなど、景気や企業の利益において改善傾向にあったこととか、一方、大企業と中小企業の間での売上高経常利益率の差が広がっていることや、価格転嫁率が示すように、賃上げ原資の確保が厳しい企業も片や存在するという状況についても検討をされ、資料を確認して、企業規模や価格転嫁の有無で二極化の傾向があることについても留意した上で、審議されたと聞いておるところでございます。

いずれにいたしましても、委員からいただきましたご意見につきましては、上申させていただきたいと思います。

○甲村会長代理

五十嵐委員、今の回答でよろしいでしょうか。

○五十嵐委員

結構です。

○甲村会長代理

続きまして、お願いいたします。

○五十嵐委員

次に最低賃金の上昇に関する助成金、業務改善助成金等のことなんですけれども、これだけ毎年最低賃金が上がりますと、1回もらったら終わりだよというような助成金では切ないなという感じもありますので、確認すれば資料には書いてあるのでしょうかけれども、聞いてしまいました。

○甲村会長代理

それでは今の質問について、事務局から回答をお願いいたします。

○雇用環境・均等室長

ご質問ありがとうございます。まず、業務改善助成金でございますけれども、同一年度でございましたら申請はできないですけれども、次年度また幾らか上がって、それに対してご申請いただくということは可能になっておりまして、実際毎年度のようにご利用いただいているという事業所もございますので、ぜひご活用いただければと思っております。

○職業安定部長

あと、キャリアアップ助成金ですけれども、たくさんコースがありますので、また後ほどお

目通しいただければと思います。資料に掲載がありましたのは、正社員化コースと社会保険適用時処遇改善コースがございましたので、その2つをご説明したいと思います。

正社員化コースですが、有期雇用労働者から正規雇用労働者等への転換をした場合に助成金を出しますよというのですが、こちらは同一年度におきまして、1事業所当たり20人までというような制限がございます。ただし、括弧書きのところにありますとおり、障害者を正社員化した場合につきましては、上限の人数の制限というのにはございません。

それから、社会保険適用時処遇改善コースにつきましては、対象労働者1人ごとに支給する形になるんですけども、上限人数というものはございません。

そのほか、例えば1事業所当たり1回限りの支給となっているものもございまして、コースごとに1回までとか、人数の制限というものがございます。

五十嵐委員がおっしゃられたとおり、本当に助成金はたくさん種類がありまして、非常に分かりにくくなっております。ですので、我々としても助成金の要件とか、どういった場合に支給されるのかとか、そういったまとめたものを事業主に説明できるようなリーフレットとか、そういうものを作成しながら、分かりやすく周知をしていくように努めてまいりたいと考えております。

○甲村会長代理

五十嵐委員、今の回答でよろしいでしょうか。

○五十嵐委員

ありがとうございます。

○甲村会長代理

引き続き、お願いいたします。

○五十嵐委員

リスクリングとか労働移動の円滑化等の推進というところで3つほど質問しておるのですが、これは言葉の意味とか実績ということで、別に他意はありません。

○職業安定部長

リスクリングに関してご質問を3ついただいております、「受講率」につきましては、訓練の定員がそれぞれ定められておりますので、それに対して受講者が何人いたかというような割合で記載させていただいております。

それから、「産業雇用安定助成金」につきましては、資料の説明でも支給件数と対象労働者数につきまして実績をご説明させていただいております、支給件数34件、対象労働者数201人と

なっております。

それから3つ目、人材不足分野につきまして、具体的にどういう実績があったのかということなんですけれども、こちらに記載しているとおりになりますけれども、人材不足分野の求人への応募が増えるよう求職者へアピールするため、各分野の業界団体と連携しまして、事業所説明会や見学会、各種セミナー、面接会等のイベントの実施に取り組んでおります。

県内12か所のハローワークの実施状況を昨年度と比較いたしますと、令和5年度はこうしたイベント、説明会や見学会等、合計して335件に対しまして、令和6年8月時点で、既に234件ということで、昨年度を上回るペースで取り組んでいるところでございます。

人材不足分野につきましては、こうした事業所説明会とか見学会とか、こういったものも引き続き取り組んではいくんですけれども、我々としては、事業所の雇用管理というものも非常に重要なものと考えております。

雇用管理というのが、例えばお給料をどうするかとか、福利厚生をどうするかとか、あと訓練制度をどうしていくかとか、本人のキャリアアップをどうしていくかとか、そういったところをしっかりと見直していくことが必要かと思えます。それは求職者の方から見ても、そうした見直しをしっかりとしている企業は非常に魅力的であると思えますし、それから、今いらっしゃる従業員の方についても、そうした見直しをしている企業からはなかなか離職しにくいというふうに考えておりますので、こうした人手不足の中で、そうした雇用管理をしっかりとやっていくということが非常に大事ななと思っております。

今年度からですけれども、9月に社労士を委嘱しまして、そうした雇用管理の相談にも対応できるような体制も整えておりますので、そうした取組をしっかりとやりながら、人材不足対策を引き続きやってまいりたいと考えております。

○甲村会長代理

リスクリングについては、五十嵐委員よろしいでしょうか。

○五十嵐委員

そうですね、この人材不足についてはどの企業もどの分野も最大の課題だと思いますので、ぜひご支援をお願いしたいと思います。結構です。

○甲村会長代理

では続きまして、多様な人材についてお願いいたします。

○五十嵐委員

ハラスメントの防止についてのことでございますけれども、今、群馬県のほうで、カスタマーハラス

メントに関する条例をつくろうというような動きがありますので、これについて、もともと、いわゆるパワハラに関する法律の中にも、カスハラの文言があるというのは承知をしておったのですが、何か具体的な活動をされているのかなと思い、ご質問した次第です。

○甲村会長代理

ありがとうございます。事務局からお願いします。

○雇用環境・均等室長

ご質問ありがとうございます。いわゆるカスタマーハラスメントにつきましては、労働施策総合推進法の中で、顧客等からの著しい迷惑行為に関して行うことが望ましい取組というのが指針で示されております。お手元に配付させていただきました、こちらの「カスタマーハラスメント対策リーフレット」というのを活用して、広報の際にはご案内させていただいております。

こちらを開いていただきまして、2ページのところに「重要」ということで、オレンジ書きのところに記載がございます。この指針で、相談体制の整備などの取組を行うことが望ましいとされておりますので、私ども労働局では事業所を訪問させていただく際に、パワーハラスメント対策と併せまして、こちらのカスタマーハラスメント対策についても取組を行うことが望ましいということを説明させていただいております。

また、取組の勧奨のためにも、すぐに掲示して使っていただけるような、相談窓口の周知と併せた取組を、例としてホームページに掲載しておりますので、そちらの活用もお勧めさせていただいております。

最近のカスハラ対策への関心の高まりもありまして、個別の会社のほうからも資料についてお問合せがありますので、こちらのカスタマーハラスメントの対策リーフレットのご提供ですとか、ハラスメント対策の総合情報サイト、明るい職場応援団というものがございまして、裏面のほうになりますけれども、二次元コードなどでご活用いただけるようなものになっておりますので、ぜひご活用いただいて勧めてくださいということなどをご案内させていただいております。

こちらのご案内と、それからパワハラ対策と併せた取組の推進などを、引き続きやってまいりたいと思っております。

○甲村会長代理

五十嵐委員よろしいでしょうか。

○五十嵐委員

ありがとうございました。

○甲村会長代理

では、就職氷河期世代についてお願いいたします。

○五十嵐委員

これは文字どおりでございまして、「就職氷河期世代」の就職件数が載っておりますけれども、この「就職氷河期世代」の就職件数というのはどういう定義かなと思って、ご質問させていただいた次第です。

○甲村会長代理

では、事務局からお願いいたします。

○職業安定部長

ありがとうございます。令和6年度につきましては、正社員が35歳～56歳以下を合計したもので就職件数をカウントしております。「就職氷河期世代」につきましては明確な定義というものはないんですけれども、おおむね平成5年から平成16年に学校卒業期を迎えた世代を指しているということでございまして、2024年（令和6年）4月時点で、大卒と高卒を合わせまして、おおむね38歳～53歳がこの年齢に至っているということでございます。引き続き、幅広い年齢層に向けた支援を実施するというところでございまして、その幅を少し広げまして、35歳以上56歳以下の正社員という形にさせていただいております。

○甲村会長代理

五十嵐委員よろしいでしょうか。

○五十嵐委員

結構でございます。

○甲村会長代理

ありがとうございました。

それでは、事前に提出のあった質問と回答は以上となりますが、そのほかにご質問、ご確認等ある方は挙手をしていただき、お名前をおっしゃってからご発言をお願いしたいと思います。

よろしいでしょうか。

それでは、一旦締めさせていただきますと思います。

次の議題に移ります。

それでは、(2)群馬県電気機械器具製造業最低工賃について審議をお願いいたしますが、新任の委員の方もおられるので、本審議会において、最低工賃を議題として取り上げる経緯等と

併せ、事務局から説明をお願いいたします。

○労働基準部長

最低工賃についてご説明申し上げます。

まず最初でございますが、本日の地方労働審議会の会議におきまして、最低工賃を議題として挙げさせていただいている理由を、簡単でございますが説明させていただきます。

お配りした工賃の資料No.1を適宜ご覧いただければと思います。

家内労働法の第8条第1項に最低工賃について、都道府県労働局長は家内労働者の工賃など、家内労働者の労働条件を改善する必要があると認めるときは、この労働局に置かれている政令で定める「審議会」、まさにこの地方労働審議会でございますが、調査審議を求め、その意見を聴いて最低工賃を決定することができるかとされているところでございます。このため、最低工賃について、地方労働審議会の議題とさせていただいているということでございます。まず、一旦こちらをご了承いただければと思います。

次に、最低工賃の制度そのものについて、簡単でございますが説明申し上げます。

最低工賃は、家内労働、いわゆる内職に従事している家内労働者に対して仕事を委託している事業者、委託者でございますが、工賃を支払う際の最低額を定めた制度でございます。

これは最低工賃を適用するとして定められた作業工程の仕事を頼んだ場合は、最低工賃以上の工賃が支払われなければならないというものでございます。最低工賃は各県で設定されており、現在45の労働局で、97件の家内労働に対する最低工賃が設定されております。

資料No.2に群馬県の最低工賃について、リーフレットでございますが、写しを用意させていただきました。「横編ニット製造業」「電気機械器具製造業」「婦人服製造業」の3つの最低工賃が群馬県では設定されております。それぞれご覧のような作業工程を対象として、最低工賃額が定められておるところでございます。この最低工賃についての見直しは、3年を周期とする年次計画を立てて行うこととされております。

戻っていただきまして、資料No.1の3ページでございますが、最低工賃の金額を改正する、あるいは見直す必要があるのではないかと判断した場合には、審議会に諮問させていただき、専門部会を設置するなどして、調査審議をしていただくこととなります。

本年度は、第14次最低工賃新設・改正計画の3年度目でございますが、本年度は電気機械器具製造業最低工賃の改正を検討する計画とされておるところでございます。このため、電気機械器具製造業の最低工賃に関しましては、本年7月から実施した実態調査結果をお手元の資料にまとめておるところでございます。

本来であれば、詳しく説明させていただくところでございますが、時間の限りもございますので簡単に説明させていただきます。取りまとめさせていただいた本年度の調査は、今年4月に県下の労働基準監督署に提出された委託状況届という届出によって、34営業所、家内労働者数は680人いるというように把握させていただきました。把握させていただいた、これらの営業所、労働者の方々に対して7月に通信等により調査を行い、回答があった27営業所のうち6営業所は既に「委託を行っていない」というような回答でございました。このうち群馬県の最低工賃で定めている品目を取り扱っていたのは「家内労働者がいる」と回答した21営業所のうち、10営業所でございます。この10営業所において委託している家内労働者は117人いらっしゃったことを確認したところでございます。

今後のスケジュールでございますが、今後、関係労使のご意見を伺った後に、次回、第2回地方労働審議会において改正の諮問をするかどうか、あるいは調査審議をお願いするかどうかお諮りさせていただきたいと思っております。その際、改正が必要とご審議された場合には、家内労働法第21条の規定により最低工賃専門部会を設置し、この専門部会においてご審議いただくこととなります。

今後の流れを含めて、説明は以上でございます。

○甲村会長代理

ただいま事務局から、電気機械器具製造業最低工賃について説明がありました。

第2回の審議会において、再度議題として取り上げ、委員の皆様にお諮りする予定とのことですが、何かご質問、ご意見等ございますでしょうか。

それでは、以上をもちまして本日の議題全てが終了しました。

ここで改めまして、これまでの報告や労働行政に関するご質問、ご意見がございましたら、ご発言をお願いします。

よろしいでしょうか。

それでは、これをもちまして質疑・意見交換を終了させていただきます。

労働局はただいま出されました意見等を十分参考にいただき、今後の労働行政を運営していただきますことを要望いたしまして、本日の審議会を終了したいと思います。

最後に、上野労働局長、何かございますか。

○労働局長

ご議論ありがとうございました。

いろいろなご質問もあったところで、私どもももう一度学ばなくてはならないということ

感じたところでございます。特にご指摘として、私どもは行政メニューが結構増えて多種多様になってきているという中で、必要な情報が求めている方々にきちんと届いているかということについてのご指摘が多かったように思っております。

そういう意味で、そういう必要とする方への届け方ということについてもしっかりと考えていかななくてはならないと感じました。年度後半については、こういうところにも思いを致しながら、行政を進めていきたいと思っております。ありがとうございます。

○甲村会長代理

ありがとうございました。

それでは最後に事務局から連絡事項等がありますので、以降の進行を事務局にお戻ししたいと思えます。委員の皆様方には貴重なご意見をいただき、また、進行にご協力いただきまして大変ありがとうございました。

○総務企画官

甲村会長代理、大変ありがとうございました。また委員の皆様、大変お疲れさまでございました。

最後に事務連絡となります。2点申し上げます。1点目は、本日の審議会の議事録ですが、まとまりましたら、ご出席いただいた委員の皆様にもメールでお送りさせていただきたいと思えます。確認をお願いすることになります。その際は、よろしく願いいたします。

次に、2点目になります。第2回の審議会の日程についてでございます。次回は来年3月に開催したいと考えております。委員の皆様のご都合をお伺いしたく、後ほどメールにてお伺いしたいと思えますので、その際はよろしく願いいたします。

以上をもちまして、令和6年度第1回群馬地方労働審議会を閉会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。

—了—