

第 2 回

群馬地方労働審議会議事録

令和 7 年 3 月 3 日

群馬労働局

○ 総務企画官

それでは、ただいまから令和6年度第2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でございます。よろしくお願いいたします。

最初に、本日の出席状況についてご報告いたします。本日、公益代表委員6名、労働者代表委員5名、使用者代表委員5名の合計16名の委員にご出席いただいております。これにより、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以上の委員の方にご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。

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上に掲載することとしております。議事内容を録音させていただきますことを、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。皆様には事前にお配りした資料をお持ちいただいているかと存じますが、そのほか、本日お席に、次第、出席者名簿、座席表、委員名簿、厚生労働省組織令及び地方労働審議会令（抜粋）、群馬地方労働審議会運営規程がございます。また、追加資料といたしまして、労働基準部から配付資料がございますので、ご確認をお願いいたします。そのほか、委員の皆様から事前に頂戴したご質問、ご意見に対する回答をまとめたものをご用意させていただいております。

それでは、開会に当たりまして、群馬労働局長、上野からご挨拶申し上げます。

○ 労働局長

群馬労働局長の上野でございます。よろしくお願いいたします。

委員の皆様におかれましては、大変ご多忙のところご出席賜り、ありがとうございます。

また日頃より当局の行政運営にご支援、ご協力をいただいておりますこと、御礼を申し上げます。

本日は第2回群馬労働局地方労働審議会ということで、主なテーマとして2つ、1つは令和6年度群馬労働局行政運営方針の進捗状況の説明と、令和7年度の行政運営方針についてのご説明、これが1点。もう一つは、群馬県電気機械器具製造業最低工賃について、説明また諮問をさせていただければと思っております。

さて、内閣府の月例報告によりますと、日本における景気というのは、個人消費に一部の足踏みが残るものの、設備投資に持ち直しの動きが見られるなど、緩やかに回復しているとされております。賃金については定期給与及び現金給与総支給額で増加しており、実質雇用所得は緩やかに持ち直しているところがございます。

また、雇用状況を見ますと、直近の数字が分かるところでは令和6年12月となりますが、有効求人倍率は1.34倍ということで、求人が求職を上回って推移している状況でございますが、持ち直しの動きにやや弱さが見られ、物価上昇などが雇用に与える影響について注視していく必要があると認識しております。いかなる雇用情勢におきましても、労働行政に対する県民の皆様の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ます所存でございます。

本日の各議事につきまして、ぜひとも忌憚のないご意見、ご指摘を賜りますようお願い申し上げます。

して挨拶とさせていただきます。本日はよろしくお願いいたします。

○ 総務企画官

これより議事に入りますが、今後の議事進行は友岡会長にお願いしたいと思います。

それでは、友岡会長よろしくお願いいたします。

○ 友岡会長

委員の皆様には年度末の何かとお忙しい中、また本日お足元の悪い中、ご出席いただきまして誠にありがとうございます。

さて、ご案内のとおり、本日は令和6年度が終わりに近づいている中で、群馬労働局行政運営方針のこれまでの進捗状況と、令和7年度の同方針の案につきまして、報告を受けることとしております。

また、第1回の審議会におきまして、電気機械製造業の最低賃金改正についての審議が継続になっておりました。本日は、それについてもご意見を頂戴したいと思っております。

それでは、お手元に配付しております次第に沿いまして、進行させていただきます。

まずは、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及び令和7年度群馬労働局行政運営方針(案)について、事務局からご報告をお願いいたします。

○ 労働基準部長

まず、群馬労働局労働基準部長の津田から説明させていただきます。

お手元の横置き of 労働施策の進捗状況の1ページ目をお開きください。あわせて、令和7年度行政運営方針(案)の2ページをご覧ください。と思います。

まず、労働施策の進捗状況のご報告でございます。

最低賃金の引上げに関する周知・広報でございます。左側、これは第1回地方労働審議会でもご報告申し上げましたが、様々工夫を凝らして周知・広報してきたつもりでございます。

10月3日には、群馬テレビのアナウンサーを一日労働局長に任命しての広報イベント、また群馬テレビのスポットCM、上毛新聞での新聞広告などもさせていただいたところでございます。上毛新聞社での新聞広告につきましては、今月もあと1回予定しているところでございます。

また、左側の下半分でございますが、群馬県や県内36の市町村、群馬県経営者協会をはじめとする経営者団体や関係団体、計122団体を直接訪問させていただくなどして、広報誌への掲載、ポスターの掲示、また本日机上に配らせてもらっておりますが、当局賃金室で工夫しました「最低賃金確認カード」というものの配布を依頼させていただいたところでございます。

また、記者クラブへの投げ込みによる広報もさせていただいて、おかげさまで、6新聞で延べ13回の記事掲載もいただいたところでございます。

左側一番下でございますが、現在、管下7つの労働基準監督署でございますけれども、最低賃金を下回っていないかの監督指導を実施して、最低賃金の遵守、履行確保を図っているところでございます。

1ページ目右側でございます。

周知・広報、あるいは、こういった監督指導に加えまして、賃金の引上げそのものに企業に取り組んでいただくことを支援するため、厚生労働省のほうで賃金引上げ特設ページというものを開設し、

金額のみならず、賃金の計算方法であるとか、取組事例を掲載しております。こちら、前回ご報告申し上げましたが、右側に掲載しているものは、当局独自に作成した特設ページの周知リーフレットでございます。現在、県内4つの企業の取組事例を掲載しているところでございます。

また、8月30日には、社会保険の適用拡大と併せまして、私ども業務改善助成金、キャリアアップ助成金をはじめとする各種の助成金の活用をはじめとして、支援強化の施策をパッケージにして、報道発表を紹介させていただきました。

こうした助成金等につきまして、群馬県最低賃金、また、これから説明させていただきます4つの特定最低賃金の周知・広報に併せて、周知・広報させていただいたところでございます。

右側の下半分でございます。

県全体の最低賃金に加えまして、群馬県では4つの産業別の最低賃金が定められておるところでございます。4つのそれぞれの業種と金額は、ご覧のとおりでございます。前年から50円引き上げられ、鉄鋼業は1,067円、機械器具製造業、電気機械器具製造業、輸送用機械器具製造業については1,056円への引上げが決定され、12月28日に発効したところでございます。こちらにつきましても、先ほどと同様、県・市町村、122団体の関係団体のお力添えをいただいて、周知・広報の依頼をさせていただいたところでございます。

続きまして、施策状況の2ページに移らせていただきます。これは支援策等々の取組の内容でございます。生産性向上のための設備投資などを行い、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につきましては、本年度12月末現在で246件の申請をいただいております。令和7年度も引き続き業務改善助成金の活用による支援を行ってまいります。

また、委託事業として行っております群馬働き方改革推進支援センターにおきましても、中小企業、小規模事業者に対しまして、社会保険労務士、中小企業診断士などの専門家による相談対応、コンサルティングなどを行っております。

12月末までの実績は、コンサルティング526件、セミナー開催32件となっております。引き続き、このセンターを活用した中小企業、小規模事業者の皆様への支援を行ってまいります。

続いて、同一労働・同一賃金の徹底について補足申し上げます。

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保を図るため、パートタイム・有期雇用労働法の遵守の徹底を図っているところでございます。令和6年12月末現在で、248社に対して報告徴収を行い、このうち176社に対しまして、待遇差の改善を求めるよう助言を、また58社に対しまして、不合理な待遇差を是正するよう助言・指導を行っております。

この報告徴収につきましては、労働基準監督署による定期監督の際に、短時間・有期労働者の待遇差を確認するチェックリストを配付させていただき、その回答を踏まえて、待遇差が見られる企業を対象とするなど、効果的な報告徴収、是正指導の実効性を高める取組も実施している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を図ってまいります。

非正規雇用労働者の処遇改善、正社員化を行う企業への支援につきましては、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」などの活用をお勧めしております。働き方改革に関する連携協定を締結している金融機関向けのオンライン研修の開催や、ビジネスマッチングフェアなどへの参加により、各種助成金や法制度の周知を引き続き図ってまいります。

2 ページまでの説明は、以上でございます。

○ 職業安定部長

代わりまして、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。

続きまして、下半期の取組資料の3 ページご覧いただければと思います。

リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進についてでございます。

まず、「キャリア形成・リ・スキ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の委託事業となっております。企業及び学校に対する支援の拠点としまして、キャリア形成・リ・スキリング支援センターを各県に設置しております。群馬は、高崎に設置をしておりますけれども、労働者に対する相談支援を行っております。

また、ハローワークの機能を強化することも目的とされておまして、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、または巡回に行きまして相談支援を行う「キャリア形成・リ・スキリング相談コーナー」におきましては、職業訓練希望者等にジョブカードを活用したキャリアコンサルティングを行い、適切な受講を推進しております。

続きまして、公的職業訓練の実施状況としまして、受講率に係る表を掲載してございますけれども、まず、公共職業訓練につきましては、12月末時点は66.8%、そして求職者支援訓練につきましては77.5%ということで、昨年度とほぼ同等の実績で推移をしているところでございます。

また、政府の方針としまして、令和8年度までに、全国で230万人のデジタル人材を育成することとしておまして、これに併せまして、今年度の求職者支援訓練の訓練定員を拡充して実施をしているところでございます。

令和7年度行政運営方針、3 ページの1 の(1)と4 ページの2 の(2)のとおり、デジタル分野等において、たくさんの方が受講していただけるよう、来年度も引き続き適切な支援を実施し、実績の向上に努めてまいりたいと考えております。

続きまして、下半期の取組の資料の3 ページ右上でございます。

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」、それから新製品の製造や新サービスの提供等による新規事業展開に伴うDX人材育成等を支援いたします「事業展開等リ・スキリング支援コース」について、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て、活用勧奨を行ってございます。

令和6年4月から12月までの9か月の間、延べ1,268件の県内企業にご案内をいたしまして、12月末時点で合計200件、約4,000人分の訓練実施計画届をいただいております。

令和7年度行政運営方針の3 ページ1 の(1)にも、人材開発支援助成金の活用促進について記載を

しておりますので、ご確認いただければと思います。

続きまして、下半期の取組の資料4ページをご覧ください。

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をするなど、ハローワークをより利用していただくためのサービス向上に努めております。

また、「ハロまるお仕事カード」の取組につきましては、昨年10月の審議会においてもご説明させていただきましたが、こちらを用いた県内小学校での職業意識形成支援事業も継続しており、延べ1,241名の生徒に対して実施をしております。

子どもたちが将来の進路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取り組んでまいりたいと考えております。

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、12月末までに196事業所に対して監督指導を行い、199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たいと考えております。

また、その下になりますけれども、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等の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、デジタルやクリーン分野で、成長分野の業務に従事させ、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、それから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いうふうに考えておまして、令和7年度行政運営方針の3ページから4ページにかけて、労働移動の円滑化を推進していく旨の記載をさせていただいております。

続きまして、下半期の取組、5ページをご覧ください。

中小企業等に対する人材確保の支援でございます。

直近、令和6年12月の有効求人倍率は、局長からもご説明がありましたが、1.34倍であるのに対しまして、資料の左側の3つ目の丸、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、専門的に支援を実施いたします、人材確保対策コーナーを設置しておまして、この2所を中心にしまして、県内各ハローワークの窓口において、求職者支援としては、担当者制のきめ細やかな職業相談や求人者向け支援といたしましては、求人条件見直しのご提案等も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合同面接会等のイベントを実施しております。

昨年11月16日には、運輸業界各団体、群馬県と連携をいたしまして、運輸業界に関心・興味を持つきっかけとなるよう、車両の展示、乗車体験などができるイベントを開催いたしました。親子合わせて444人の来場がございまして、非常に効果的なPRができたと考えております。

さらに、11月11日の介護の日を中心に、県内全てのハローワークで「介護就職デイ」として、就職面接会等を実施いたしました。

来年度につきましても、引き続き、令和7年度行政運営方針、4ページの第3に記載のとおり、人材確保に資する取組を引き続き実施してまいりたいと考えております。

○ 雇用環境・均等室長

続きまして、下半期の取組、資料6ページ、多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりについて、雇用環境・均等室渡邊よりご説明いたします。着座にて失礼いたします。

まず、子育て中の女性等に対する就職支援として、前橋、高崎、太田のハローワークにマザーズコーナーを設置しております。当該コーナーにおける担当者制の支援対象者について、令和6年12月末現在、就職率97.1%と記載しておりますが、こちら数値が誤っておりまして、正しくは就職率99%でございます。大変申し訳ございません。訂正させていただきます。

いずれにしましても、昨年を上回る実績を上げているほか、今年1月から2月にかけて、県内全てのハローワークにおいて、子育て中の方を対象とした就職面接会等を実施するなど、積極的な取組を行っております。

令和7年度行政運営方針、6ページ、3、(1)のとおり、引き続き子育て中の方に対する就職支援を推進してまいります。

次に、下半期の取組資料7ページに戻りまして、フリーランスの就業環境の整備については、昨年11月1日から施行された、フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知・啓発を行うとともに、法違反に関する申出に対して、速やかに是正指導を行うなど、法の履行確保を図ってまいります。

また、昨年12月にプレスリリースを実施し、昨今のSNS等で犯罪行為、いわゆる闇バイトの募集に関して注意喚起をしております。こちらも併せて周知を図ってまいります。

続いて、取組資料7ページ、右側に移ります。

ハラスメント防止対策については、令和4年4月から、中小企業についても職場におけるパワーハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を講じる義務が適用されております。セクシュアルハラスメント防止や、マタニティハラスメント防止の措置義務とともに、総合的なハラスメント対策が講じられるよう、資料の送付や説明会での説明等により周知を図るとともに、法に基づいた助言・指導を実施しております。

また、ハラスメントに関する相談に対しては、労働局長の紛争解決援助や調停により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。引き続き、相談内容に応じた対応を図ってまいります。

さらに、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についても、防止措置として、企

業の指導等の機会を捉えまして、防止指針に基づいた望ましい取組について周知・啓発をしております。令和7年度につきましても、様々な機会を捉えて、防止措置の周知や紛争解決の支援を行ってまいります。

次に、取組資料、下半期の8ページ、仕事と育児・介護の両立支援等です。

改正育児・介護休業法及び改正次世代育成支援対策推進法の内容をご理解いただくために、主催説明会の開催やオンデマンド配信のほか、各種説明会の機会を捉えた周知・啓発を行っております。

令和7年度においても、改正法に沿った対応をしていただけるよう、あらゆる機会を活用した周知及び法の履行確保を図ってまいります。

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定届の労働局への提出については、行動計画の終期が近い事業主には、行動計画の策定・届出勧奨を文書、電話等で行っております。引き続き、常時雇用する労働者101人以上の義務企業が、100%の届出をしていただけるよう取り組んでまいります。

また、社会的に関心の高い不妊治療と仕事の両立については、行動計画の届出勧奨時に、次期行動計画に、不妊治療と仕事の両立について配慮した措置を盛り込むことを検討していただけるよう、併せて依頼をしております。不妊治療との両立支援に取り組む企業のプラス認定についても、広く企業への周知等を図ってまいります。

次に、女性の活躍推進関係では、常時雇用する労働者301人以上の企業に義務づけられております、男女の賃金差異の情報公表について、義務企業全ての公表が引き続き行われるよう確認・支援しております。

女性活躍推進法に基づく行動計画策定届の労働局の提出についても、次世代育成支援対策推進法の終期・督促と同様に、全ての義務企業に届出をいただけるよう取り組んでまいります。

また、くるみん、えるぼしなど、各種認定申請を推進するため、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をし、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・定着が期待できることなどについて、引き続き周知を図ってまいります。

多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりについては、以上となります。

○ 労働基準部長

続けて、下半期の取組9ページ、安全で健康に働くことができる環境づくりについて説明します。

まず、長時間労働の抑制、時間外労働の削減に向けた支援、労働条件確保・改善対策についてでございます。

9ページ、左側、中小・小規模事業者に対する支援ということで、労働時間制度の説明を行う監督署には、労働時間相談支援班というチームを編成しておりまして、まさに働き方改革推進法の内容でございますが、労働基準法の改正内容や、その支援策につきまして案内する取組をいろいろさせていただきました。説明会の開催や個別訪問による支援を実施してきたところでございます。実施回数等々はお覧のとおりでございます。

また、長時間労働の抑制を目的とする、11月は過労死等防止対策推進法に基づく過労死等防止対策

推進月間であり、この間、厚労省として過重労働解消キャンペーンを11月に実施してきたところでございます。

取組の一つとして、今年度は、沼田土建株式会社の会長が代表を務める会社でございますが、沼田土建株式会社を訪問させていただきまして、現場での遠隔管理とか、とにかくDXをどんどん導入することによる建設現場の管理をはじめとする生産性向上の取組をお伺いさせていただいたところでございます。その様子については、写真の上2つでございます。

次に、11月の過労死等防止対策推進シンポジウムというものを毎年開催しておりまして、ご遺族の方のコメント、ご発言に加えて、どういう取組をしているかということを企業からご説明いただきました。

本年度は、いわゆる2024年問題と世間では言われておりますけれども、建設業の時間外労働に加えて、自動車運転者に対する時間外労働の上限規制も施行されたこともありまして、3枚目の写真でございますが、県トラック協会会長でいらっしゃいます株式会社ボルテックスセイグンの武井代表取締役、その取組事例のご説明をしていただきました。無人運転とか自動荷役倉庫など、本当にこちらでも先進的・技術的な取組をご紹介いただいて大変勉強になったところでございます。

また、県内の使用者団体、連合をはじめとする労働組合、社会保険労務士会、建設業協会、トラック協会に対して取組の要請をさせていただいたほか、県内の7つの労働基準監督署では、長時間労働が疑われる事業場に対して、重点的な監督指導を実施してきたところでございます。

また、右側でございますが、先ほど申し上げましたように、時間外労働の上限規制に対応いただくためには、企業の取組のみならず、取引先のご協力、適正な取引がないと、そのしわ寄せが各事業者に行くということでございまして、とりわけトラック運送業につきましては、発着荷主等に対して、長時間の荷待ちの発生防止の配慮についての要請を実施させていただき、この際、国交省で定めております、標準的な運賃の周知も併せて実施させていただいているところでございます。要請の件数は、ご覧のとおりでございます。

また、建設業、自動車運転者向けに業界団体とも連携しながら、各種の労働時間関係を中心とした説明会を開催させていただいているところでございます。

以上が長時間労働、労働時間に関する取組でございます。

右側の中段、技能実習生を含めた外国人労働者対策でございます。県内ご承知のとおり、多くの外国人労働者の方が就労されており、とりわけ技能実習生の場合には、実習実施先で労働基準法違反がないかということが心配されるところでございます。監督指導を実施しているところでございまして、こちらについては、第1回地方労働審議会において、その実施状況を報告させていただきました。

また、問題がある事案があれば、入管や外国人技能実習機構の通報という形で、適宜情報共有をさせていただいているところでございます。

また、自動車運転者への対応につきましても、様々支援の取組は、先ほどまで申し上げたように実施しているところでございますが、もちろん個別に法令違反等が疑われる場合には、管下の監督署においてしっかり監督指導を行い、ご覧のとおり、必要があれば地方運輸機関に通報させていただいて

いるところでございます。

行政運営方針、10ページのとおりでございまして、今、申し上げた下半期の取組を続ける形で、引き続き長時間労働の抑制、労働条件の確保・改善にも取り組んでまいりたいと思います。

また、行政運営方針、9ページでございますが、先ほど技能実習生の外国人労働者対策と申し上げましたけれども、行政運営方針の9ページ下段でございまして、外国人労働相談コーナー、相談ダイヤルでの対応に加えまして、強制労働など人身取引まで疑われるような事案があれば、外国人技能実習機構との合同監督・調査を踏まえつつ、司法処分を前提に、厳正に対処してまいります。

続けて、下半期の取組の10ページをご覧ください。

中小企業・小規模事業者等に対する支援の取組でございまして。

働き方改革の実現に向けては、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、労働時間の縮減に取り組む事業者などに対しまして、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。

令和7年度におきましても、各種の説明会の機会も活用しながら、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などの周知を図ってまいります。

また、右側でございまして、先ほど申し上げましたように、長時間労働につながる取引環境の見直し、とりわけ「しわ寄せ」というような形で、取引相手に累が及ぶことが懸念されるところでございまして、同じく11月に「しわ寄せ防止キャンペーン月間」を実施しておりまして、先ほど申し上げました過重労働解消キャンペーンの取組と連携し、経営者協会や連合群馬をはじめとした労使の団体への協力要請、管内の大企業への要請などのキャンペーン期間中での集中的な周知・啓発を行ってきたところでございます。

大企業、親事業者の働き方改革に伴い、取引先である協力会社、中小事業者へのしわ寄せ、いわゆる下請けにしわ寄せが及ぶようなことを防止するための取組も実施しているところでございます。

引き続き、働き方改革を推進する事業主、中でも中小・小規模事業者への支援につきましても、引き続きしっかり取り組んでまいります。

続けて、下半期の取組、11ページをご覧ください。併せまして、行政運営方針も11ページをご覧くださいいただければと思います。

労働基準のもう一つの大きな柱でございまして、労働災害防止に向けた取組でございまして。

災害発生状況はご覧のとおりでございまして、死傷者数については、残念ながら一昨年を上回る状況となってしまいました。また、死亡者数についても、一昨年より1名少ないものの、16名の方が労働災害によりお亡くなりになられるという痛ましい状況でございまして。

こうした状況を踏まえつつも、引き続き労働災害防止に向けて「安全行動再確認運動」、これは当局独自の運動でございまして、引き続き通年で展開していく予定でございまして。

また、現在第14次労働災害防止計画期間中でございまして、その内容についてリーフレットを配布したり、説明したり、自発的な取組に向けた周知・啓発、さらに事業場の方々に数値で取組状況を踏まえていただくべく、自主点検を依頼しているところでもございまして。

また、本日も雪が懸念されるような冬季でございまして、そうすると凍結による転倒災害も懸念されるところでございます。現在、「冬こそSTOP！ 転倒災害」のキャッチフレーズの下、重点取組期間として周知・啓発を実施しているところでございます。

また、次でございしますが、労働者の方の高年齢化による労働災害の増加も懸念されるところでございます。高年齢労働者の労働災害防止に向けた職場環境の実現に向けて、エイジフレンドリーガイドラインなどの周知も実施しているところでございます。

また、業種横断的なこうした取組に加えまして、業種別にもしっかり寄り添った形での労働災害防止にも取り組んでいるところでございます。とりわけ建設業におきましては、10月下旬から11月にかけて、死亡災害が続発してしまいました。極めて憂慮すべきことだと思ひまして、「建設現場における死亡災害の続発による労働災害防止対策の徹底について」という緊急要請を、私名で実施させていただき、報道発表もさせていただいたところでございます。

これを受けまして、オレンジの横長の部分でございまして、群馬県建設業協会が私の要請の内容を直接ポスターとかリーフレットの形で起こしていただきまして、県内の建設業者の方々に周知・通知をしていただいたという形でございまして、ご紹介させていただきました。

また、年末から年度末にかけては、そもそも工事の繁忙期でもございます。建設現場に対して監督指導を実施し、また建設関係5団体に対して、労働災害防止の徹底や、また建設業者のみならず、工事を発注する機関、公共工事、民間工事にかかわらず、発注機関に対しましても、適正な工期の設定に加えて、安全な建設工事を確保するための安全衛生経費の確保についても要請させていただいたところでございます。

続けて、右側でございしますが、小売業や社会福祉施設では、転倒災害、腰痛などが多く発生し、労働災害発生件数の多くを占めるというところでございます。小売業、社会福祉施設、それぞれについて「+Safe協議会」というものを、10月、12月に開催し、行動災害、腰痛、転倒の災害防止について協議をしたところでございます。

また、行動災害防止対策、リスクアセスメント、職業性疾病予防対策など、関連施策に対する意見収集のため、安全衛生労使専門家会議も1月に開催し、併せて県内事業者の視察もさせていただいたところでございます。

次ですが、労働災害防止については、産学官の連携の取組もしておりまして、そのための安全教育として県内の大学での講義であるとか、工業高校の生徒を対象とした危険体感教育などの安全講話や危険予知活動の支援も実施しているところでございます。

右側の写真については、安全教育を実施しておる群馬大学のほうから感謝状を頂いたということでございまして、ご紹介させていただいたところでございます。

続けて、安全ともう一つ、衛生、健康確保、健康障害防止の取組でございまして。

10月は、全国労働衛生週間でございます。先ほど、最賃の広報でもご紹介しました、群馬テレビのアナウンサーの一日労働局長による事業場巡視を併せて実施したところでございます。

このほか長時間労働、メンタル不調による健康障害防止のためのストレスチェック制度などの実施

をはじめとする、メンタルヘルス対策の実施について、事業場への指導を随時実施しているほか、治療と仕事の両立支援に向けた取組、メンタルヘルス交流会、また、これは毎年行っているところですが、群馬県の建設部局・環境部局・労働基準監督署の合同による石綿障害防止のためのパトロールなども実施してきたところでございます。

また、これは今年度初めての取組でございますが、あらゆる職場で化学物質を扱う場合が多くございます。いわゆる製造業のみならず、例えば、清掃ビルメンテナンスの会社でも洗剤を使うとか、そういう薬品を使うことによって、化学物質にばく露するということが懸念されるところでございます。本年度から厚生労働省では2月を化学物質管理強調月間として、「正しく理解 正しく管理 化学物質と向き合おう」というスローガンの下、化学物質ばく露の対策についても周知・啓発を図ってきたところでございます。こうした取組も適宜、来年度も工夫しながら、行政運営方針、11ページ上段でございますが、引き続き労働災害を防止し、安全で健康に働くことができる環境の整備を図ってまいりたいと考えております。

続けて、下半期の取組、12ページをご覧ください。

労災保険給付の状況でございます。

左側は、給付件数と新規受給者の状況でございまして、引き続き、迅速・適正な処理に向けて取り組んでまいりたいと思います。なお、参考までに、一昨年度から新型コロナウイルスに関する労災保険の状況も念のため紹介させていただきましたが、本年度も年末から年始にかけて、新型コロナウイルス感染症が報道等で心配されたところでもございますが、現時点では労災請求には、昨年度ほどには至っていないというような状況でございます。

また、労災保険給付の中でも、とりわけ過労死等の事案については、長時間労働による脳・心臓疾患であるとか、精神障害に対しまして、認定基準に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進してまいる所存でございます。このため、改正された認定基準の周知も行っておりますし、これは上局に当たる労働局による監督署の処理についてのマネジメントも直接初動の段階からグループし、迅速な処理を心がけているところでございます。

また、まず窓口請求に来られるわけですが、当然丁寧な対応に努めているところでございまして、監督署の担当者が対象とする会議とか、各種の報告などのあらゆる機会を捉えて、上局の労働局の立場から、繰り返し監督署に対しても指示を行うことによって、丁寧な説明、請求人への処理状況の連絡なども確実にやっているところでございます。

右側は、脳・心臓疾患に係る請求・支給決定の状況、下段が、精神障害に係る請求・支給決定の状況はご覧のとおりでございます。

行政運営方針、11ページ下段でございますが、引き続き、過労死等事案をはじめとする労災保険給付の請求に対して、迅速・適正な事務処理を行うとともに、窓口業務についても相談者等への丁寧な説明、請求人への処理状況の連絡などを確実に実施してまいる所存でございます。

12ページの説明は、以上でございます。

○ 職業安定部長

続きまして、下半期の取組、資料13ページをご覧くださいと思います。

左側は高齢者の就労・社会参加の促進でございます。

令和6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、21人以上規模企業で2年連続100%でございます。なお、雇用確保措置のうち、グループ会社も含めまして、再雇用を確保する継続雇用制度がございますけれども、一部の企業におきまして、経過措置として継続雇用制度の対象者を、労使協定により定めた基準によって限定できる取扱いとなっております。

こちらの経過措置につきましては、今年度末までの規定となっておりますので、当該企業に対して、引き続き周知徹底をしまいたいと考えております。

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は、県内の実施状況は、21人以上規模の企業で34%ということになっております。2月下旬に、この就業確保措置が未導入の県内約2,800社、文書にて啓発・指導を行っております。引き続き、大企業を中心に啓発・勧奨に努めてまいりたいと考えております。

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まして、県内7か所のハローワークにおきまして、手厚い対応で支援をしております。

特に60歳代後半になりますと、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、それに併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。12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。

13ページ右側、障害者の就労促進でございますが、令和6年6月1日時点といたしましては、群馬県内の実雇用率は2.35%と、前年比0.07ポイントの増、またハローワークにおける障害者の就職件数は、昨年度を上回るペースで推移をしております、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%になりましたけれども、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の促進をすることが必要となってまいります。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ます。

その下、生活困窮者等への就労支援でございます。

生活保護受給者等への就労支援につきましては、前橋市と高崎市の市役所内にハローワークの常設窓口を設置しまして、自治体と一体的に就労支援を実施しております。生活保護受給者や生活困窮者として自治体の支援を受けている方のうち、一般就労に向けた準備がある程度整っている方が、この支援の対象となり得ます。実績は表のとおりでございますけれども、支援対象者が昨年と比較し、減少してきている理由といたしましては、生活保護受給者のうち、高齢や傷病等により就労意欲のある者が減少しているということが考えられます。引き続き、支援が必要な者を取りこぼすことのないよう、自治体と緊密に連携してまいりたいと考えております。

続きまして、資料の14ページをご覧くださいと思います。

外国人に対する支援でございます。先日、群馬県が公表いたしました昨年12月時点の外国人の住民数は、前年比12.6%増の8万人を超えて過去最多、また、県内の外国人の労働者数も上昇傾向にありまして、昨年10月末時点で、過去最多の約5万7,000人の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ございます。

このため事業所におきまして、外国人労働者に対しての労働条件の説明や、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となってきます。ハローワークにおきましては、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、求職者に対しましては、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、引き続き、きめ細かい支援を実施していくこととしております。

14ページ右側は、就職氷河期世代の活躍支援でございます。

政府方針で示されました、就職氷河期世代支援の5年間(令和2年から令和6年)の集中取組期間につきましては、今年度が最後の年度となります。県内の正社員就職件数の目標は、年間で1,500人としているところ、12月末時点で2,355件と目標が達成できている状況ですが、引き続き、ハローワークの専門窓口における支援等を推進してまいります。

また、支援の集中取組期間は今年度で終了しますが、骨太方針2024等におきまして、就職氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者向けに、相談、リ・スキリングから就職、定着までを切れ目なく支援していくという方針が示されておりますので、これに基づきまして、来年度もハローワークにおいて、一貫した支援を行ってまいります。

続きまして、資料15ページになります。

15ページ左側、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、ハローワークにおきまして、各種セミナーや模擬面接指導等のきめ細かな就職支援を実施しております。大学新卒者内定率は、令和7年3月卒業者につきまして、74.7%と前年同月と同数となっております。記載の表には「令和6年12月卒業者」と記載がございまして、紛らわしい記載となっております申し訳ございません。こちらは「令和7年3月卒業者」の昨年12月末時点の内定率が74.7%ということで、ご理解いただければと思います。

また、高校新卒者の内定率は93.5%と、前年同月と比較すると、0.1ポイントの増となっております。人手不足を背景に、企業の採用意欲の高いことがうかがえるところでございます。売手市場の状況は続いておりますが、未内定の方に対する支援も行っておりまして、昨年10月29日には、リーフレットをこちらに掲載しておりますけれども、高校、大学等未内定者を対象とした事業所説明会を開催するなど、引き続き、求職者への就職支援を実施しているところでございます。

ただいま申し上げましたものにつきましては、多様な人材活躍の推進といたしまして、令和7年度

行政運営方針7ページと8ページに記載しておりますので、ご確認いただければと思います。

続きまして、15ページ右側になります。

早期の紛争解決に向けた体制整備につきましては、労働局に寄せられる労働問題に関する相談に対して、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まして、助言・指導やあっせん制度のメリットを丁寧に説明し、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。

事務局からの説明は以上となります。

○ 友岡会長

よろしいでしょうか。それでは、質疑・意見交換に移ります。

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及び令和7年度群馬労働局行政運営方針(案)につきまして、質疑・意見交換に移ります。

初めに、委員の皆様から事前に提出のあった質問について、述べていただこうと思います。

皆様のお手元にも質問内容と回答を机上配付してあるかと存じます。そこに6年度の進捗状況に関するご質問・ご意見及びそれに対する回答と、令和7年度の行政運営方針に関するご質問・ご意見と、それに対する回答があらうかと思えます。

まず、令和6年度の進捗状況に関するご質問として、宮寄委員からお寄せいただいておりますので、宮寄委員からこの内容について補足もしていただきながら、まずはご説明いただき、その後、事務局から回答していただくという流れにしようと思えます。

宮寄委員、よろしくお願いいたします。

○ 宮寄委員

特に補足はないですけれども、技能実習生を含めた外国人労働者対策の推進のところで、実習実施先への監督指導状況を、現在分かっている範囲で教えていただきたいというのと、あと、相互通報制度の件数が今回の報告で増加しているので、何か理由・内容など分かったら教えてくださいという質問になります。

○ 友岡会長

ありがとうございます。今の質問につきまして、事務局からご回答をお願いいたします。

○ 労働基準部長

まず、監督指導の状況でございますが、取りまとめた最新のものが令和5年の状況でございますが、外国人技能実習生の実習実施者に対する監督指導の状況でございます。

249事業場に対して監督指導を実施し、このうち156事業場、違反率にすると62.7%におきまして、何らかの労働基準関係法令違反、労働基準法違反、最賃法違反あるいは労働安全衛生法違反、この3つの法律でございしますが、労働基準関係法令違反が認められたところでございます。

主だった内訳を申し上げますと、使用する機械等の安全基準の違反、労働安全衛生法違反になりますが18.5%、次に多いのが、健康診断結果を受けて、医師等から意見聴取しなければならないと、安全衛生法令上規定されておりますが、これを行っていない事業場が17.3%あった。3番目に多かった

のが労働時間に関する違反、16.9%という順でございました。

次に、通報件数が増えている理由でございますが、要因の一つとして、そもそも外国人技能実習生の方が増えている、このため実習生の方を受け入れている事業場も増えている。私どもが監督指導する以前に、外国人技能実習機構が、職場への巡回指導を行う枠組み・体制にございまして、この数がまず増えているということが考えられます。

彼らの巡回指導の結果、何らかの指摘があり、これが労働基準法、安全衛生法等の違反につながるものであれば、私どもに確実に通報されてくるということでございます。先方からの通報内容については、当然、労働基準監督署、監督機関としても違反として捉え指摘するわけでございますので、これに連なるものが、彼らの巡回指導が多くなされ、何らか指摘を見つければ、私どもに通報されてくるとこういうことで、通報状況が昨今増えてきているということだと考えております。

以上でございます。

○ 友岡会長

宮寄委員、今の回答でよろしゅうございますか。

○ 宮寄委員

ご説明ありがとうございました。

○ 友岡会長

では、続きまして、次の質問・意見に関してです。

令和7年度行政運営方針に関するご質問・ご意見と、それに対する回答として、質問が五十嵐委員と宮寄委員から寄せられております。

まず、五十嵐委員ご説明いただけますか。

○ 五十嵐委員

使用者側の五十嵐でございます。よろしくお願いいたします。

最低賃金の引上げの問題でございまして、労働局とすると引上げの支援をしていく、引き続きやっていくということで、それはそれでよろしいのですが、前提として最低賃金の上げ幅が、ここ数年非常に大き過ぎて、最低賃金を検討する際の一つの要素である企業の支払い能力の考慮がなされていないのではないかということです。

昔から企業の支払い能力は数値化しにくいと言われていますが、ここ数年、地方最低賃金審議会でいろいろ検討されているという話は聞いておりますけれども、それにしても50円とか、あるいはこのまま2020年代、あと四、五年で平均1,500円というようになるには、また均等割にしても相当の金額を上げていく。本当にこれで企業経営が成り立っていくのかどうかというのは、ちょっと真剣に考えなきゃいけない数字になってきたと思っておりますので、その辺をぜひご検討いただきたいというか、ご考慮いただきたいというのが、私の質問というか意見というか、そんなものでございます。

○ 友岡会長

ありがとうございます。これにつきましてもご回答いただけますか。

○ 労働基準部長

すみません、ご質問というかご意見というか、ご心配をおかけして恐縮でございます。

この2020年代に全国加重平均1,500円という部分でございますが、これは昨年11月の国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策、今の政権が示した経済対策でございますが、その中の賃上げ環境の整備として適切な価格転嫁と生産性向上の支援によって、最低賃金の引上げを後押しし、2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続するとしておりまして、中小企業の業務改善や設備投資に対する支援を充実するということが閣議決定されたということでございます。国の機関である私どもとしても、この政府の閣議決定を受けて対応していくことになるろうと、心の準備をしているところでございます。

一方で五十嵐委員のご懸念の部分でございますが、ご承知のとおり、群馬の最低賃金審議会における最低賃金の引上げに当たっては、中央の最低賃金審議会において目安が示されます。この群馬の地方最低賃金審議会もそうでございますが、この中央の最低賃金審議会も、公労使の三者構成で、まず審議体が編成されておりまして、この目安につきましても、今ご説明のございました、最低賃金法上の法定の3要素である「労働者の生計費」「賃金」「通常の事業の支払い能力」を考慮して定めることとされています。

いわゆる引き上げ額の目安が上がっていくであろう中であっても、この公労使の三者構成による審議運営と、何よりこの3要素、今、五十嵐委員からもご説明のあった、通常の事業の支払い能力も考慮して定めて審議されるということ、これは法定事項でございますので、堅持されなければならないことでございます。

いずれにしても、通常の賃金の支払い能力も含めて審議されていく中でございますので、まずは、この審議の状況であるとか、その結果示される目安の額については、私ども群馬労働局、群馬地方最低賃金審議会を預かる事務方としても注視してまいります。

また、引き上げ支援以前の大きな問題だというご心配、ご意見ではございますが、いずれにいたしましても、各種の助成金によって、生産性向上（設備・人への投資等）への支援や、正規・非正規格差是正への支援、より高い処遇への労働移動等への支援など、賃金引上げに取り組むこととなる各事業者の個別の取組に合った形で、寄り添った支援ができるよう、引き続き取り組んでまいり、その結果、労働市場全体の賃上げをしっかりとってまいることが、変わらぬ方針としてしっかりと対応してまいります。

五十嵐委員から頂戴した意見につきましても、上申させていただきたいと思います。

○ 友岡会長

ご意見、ご懸念という形でございましたが、五十嵐委員、今のご回答でよろしいでしょうか。

○ 五十嵐委員

趣旨は了解いたしました。一般的な賃上げと法定の最低賃金の引上げというのは、似て非なるものであるということ、ぜひ訴えていただきたいというふうに思います。

○ 友岡会長

ありがとうございます。

続きまして、改めて宮寄委員からご質問ございますので、宮寄委員まずはご説明いただけますか。

○ 宮寄委員

資料の5ページ、フリーランスの就業環境の整備の箇所ですけれども、この中に「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」というのが書いてあるんですけれども、これは労働者性がなさそうなケースでは、別の機関の相談窓口を紹介するということになるのでしょうか。どの範囲まで相談・対応いただけるのか、教えていただけるとありがたいので、よろしくお願いいたします。

○ 友岡会長

では、労働基準部長からよろしくお願いします。

○ 労働基準部長

ご質問ありがとうございます。

この窓口、11月1日のフリーランス法の施行日に合わせて、全部の労働基準監督署に設置させていただいている窓口でございます。フリーランスという働き方であっても、実態は労働者であるということは十分に考えられるところございまして、フリーランスとしての自らの働き方が、ひょっとしたら労働者じゃないのかなと、自らそうお考えになるフリーランスの方からのご相談をお受けするというところでございます。

この窓口を設置している監督署では、ご相談を受けた場合には、フリーランスの方が労働基準法上の労働者に該当するか否かを、まず判断させていただきます。労働者に該当し得る、その可能性がある、その上で労働基準法違反が疑われる場合には、確実に労働者からの申告があったということにして事案を受理して、調査を行い、労働者に当たるかどうかの判断を行います。

このため、この窓口でのご相談の段階で、労働者性がなさそうだという予断を持って調査せずに、労働者に当たるかどうかの判断を行わないということはいたしません。ただ、これは一般論の理屈分けというか、場合分けでございますが、調査した結果、労働者ではないと判断することはあり得ると思います。

この場合には、私ども労働局の雇用環境・均等室を案内するとか、さらには、そもそもフリーランスの方の取引についてご相談する窓口として、「フリーランス・トラブル110番」というものが設置されておりまして、こちらを案内するなど、その場合は適切な相談窓口をご案内させていただきます。この相談窓口についても、ご参考までに机上配付しているかと思っておりますので、ご参照いただければと思います。

繰り返しとなりますが、ご相談の段階でなさそうだと、他の窓口を紹介するということはいたしませんので、ご承知おきいただければ幸いです。

以上でございます。

○ 友岡会長

宮寄委員、よろしゅうございますか。

○ 宮寄委員

ありがとうございました。

○ 友岡会長

ありがとうございました。事前に提出のあった質問と回答は以上でしょうか。

その他に、ご質問、ご確認等々おありの方は挙手をしていただいて、お名前をおっしゃってからご発言いただければと思います。いかがでしょうか。何かお気づきのことは。

では、増戸委員から。

○ 増戸委員

労働者側委員の増戸でございます。ご説明いろいろありがとうございました。

事前に意見ということで出せずに申し訳なかったですけれども、下半期の1ページ、最低賃金履行確保の項目の部分で、監督指導を実施というところで監督指導していただいているというところが書かれております。こちらは最低賃金審議会の中で最低賃金を下回って働いている方の割合ということで、推計ということだったと思いますけれども、決して少なくない数の方が最賃以下で働いていることを、データで提供いただいているところだと思います。

そういったところの観点、五十嵐委員からもお話がありましたけれども、生計費として足りているか足りていないかはさておき、最賃はかなり上昇しておりますけれども、そういったところからいくと、さらに最賃を下回って働いている方が増えてきている可能性があるんじゃないかと思いますので、工数的に、非常に大きな工数がかかるかと思いますが、引き続き、履行確保に向けて取組をしっかりと進めていただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

○ 友岡会長

要望としてのお話かと思いますが、何か事務局から補足ございますか。よろしくお願いいたします。

○ 労働基準部長

ご要望ありがとうございます。最低賃金の引き上げ幅が大きいと、その分、最低賃金を下回った働き方をされている方が増えるのではないかと。おっしゃるとおりでございます。そういう事業場を的確に選んでおく、監督指導を行うということは、違反を見つけて是正することを目的とする、そもそもの対応でございますので、下回る事業場を的確に選定して、監督指導を行い、確実に最低賃金以上の金額で支払われるよう是正を行うこと、引き続き対応していきたいと思っております。

まさに、そういう意味では、最低賃金履行確保のための監督指導の重要性も増しているところでございますし、監督指導に先立って、発効日から直後においてはしっかり周知すると。まずはしっかりご案内して守っていただく。併せて、守られているかどうかを、まさに現下、全監督署で行っているところですが、確認し指導するための監督指導を、引き続きしっかり対応してまいります。

○ 友岡会長

増戸委員、よろしゅうございますか。

それでは、吉田委員よろしくお願いいたします。

○ 吉田委員

労働者代表の吉田です。この間の説明ありがとうございました。

11ページになりますけれども、労災防止の観点について聞きたいと思います。死傷者について、令

和5年度から100名余り増加しております。その中で、説明でも腰痛や転倒が多かったと伺っておりまして、全労働者の割合で、少ないんですけれども、高齢者の方も多くいる中で、特に高齢者の防止ガイドラインの周知も行っていると思います。そういった点に関しても、高齢者に対する防止についても少し考えていただきたいのと、この件数の年代別がもし分かったらお教えいただきたいです。もし年代別が分からなければ、また改めて教えていただければと思っております。

○ 友岡会長

いかがでしょうか。よろしくお願いします。

○ 労働基準部長

年代別の死傷者件数については、手元に資料がなくお答えしかねますが、委員ご指摘のとおり、60歳以上の方に対しての労働災害の発生が懸念されます。要は、労働災害に遭われた上で重篤化しやすい。ここがそもそも高齢労働者に向けた労働災害防止の取組の目的そのものでございまして、エイジフレンドリーガイドラインを含めてしっかり周知し、対応させていただきます。

とりわけ転倒ということであれば、社会福祉施設であるとか小売業とか、あらゆる業種でも多いんですが、行動災害、転倒災害の多い社会福祉施設や小売業に関して申し上げますと、現在まだ速報段階でございしますが、実は、令和5年に比べますと、災害件数そのものは減っております。「+Safe協議会」の取組だけでなく、若干ですけれども減少させることができた効果は分析しないといけないのですが、結局のところ行動災害でございしますので、事業者の方による安全確保、衛生確保の指導が一人一人に行き届くことが重要だと考えております。

日々の作業が安全に行われるよう意識するという観点で、ひょっとすると独自の取組でもございます安全行動再確認運動、これは別に社会福祉施設、小売業に関わらず、業種横断的に取り組んでいるものでございますが、あらゆる職場、あらゆる業種、あらゆる作業に共通して守っていただく、意識づけとして「急がない」「焦らない」「怠らない」という意識づけを全ての方々にお願いしているところでございます。

この社会福祉施設、小売業などでも共通する話でございまして、ひょっとすると、行動災害防止の取組の仕方として、最終的には一人一人意識を持って、不安全な作業をなさらないでいただきたいということが伝わるのが重要でございしますので、高齢労働者の労働災害防止、行動災害防止を連動して、一体として行う必要がありますので、最終的には意識まで行き届くよう、運動とスローガンと今の思いを一人一人に伝えることで、労働災害防止の減少を維持していきたいと考えておるところでございます。

○ 友岡会長

吉田委員、よろしゅうございますか。

○ 吉田委員

ありがとうございました。

○ 友岡会長

ほかに、委員の皆様いかがでしょうか。塚越委員。

○ 塚越委員

労働者代表の塚越でございます。先ほど、吉田委員からあったんですけれども、近いところで、11ページの建設業界では毎年労働災害ということで、なかなか減らないというか難しいところで、いろんな施策を取っていただきながら、今回進めていただいている。

やはり有効求人倍率を見ても、建設業界というところで、なかなか若い人たちは入っていただけないということで、いろんな施策をやっていただいているんですけれども、今、分かる範囲でいいんですけれども、労働災害は年齢層的に、結構年齢が上の方が労災になったりしやすいんでしょうか。

それと人口がどんどん減少していきますと、働く若手という意味では、やはり力量じゃないですけれども、いろいろそういった仕事に取りかかる労働災害も発生しやすくなると思うので、そういった意味でも、建設業界の方とかも一生懸命いろいろな施策をしていただいているし、今後、労働力が低下してくると、自動化だったりいろんな意味で、いろんな施策をしていただくと思います。ちょっと気になるところで、労働災害の年齢層的なところを教えてくださいなと思います。

○ 友岡会長

改めて、いかがでしょうか。

○ 労働基準部長

建設業の場合、災害の多くが、例えば墜落とか機械に挟まれるとか、重篤化してお亡くなりになりかねない災害を発生させるようなことが、常に懸念される業種、現場でございますので、その労働災害防止は、私どもとしても力を入れているところでございます。

これも資料にも掲げておらず恐縮だったのですが、年単位で、業種全てで見ると、一昨年より増えておるのですが、建設業に関して申し上げますと、一昨年よりも現時点の速報段階では減っている。やはり労働災害防止の取組をしたから、災害が減るという科学的なつながりなどはないのですけれども、ただ、結果としては、取り組みば取り組むほど効果が出るんだという実感はございます。

例えば、この資料11ページでも、10月下旬から11月にかけて、計3件の方がこの期間に立て続けて死亡災害が発生したのですけれども、このため緊急要請も行い、その後、死亡災害は発生しておりません。こういうことも言えるかと思います。とにかく私どもが思う以上に、私どもが何かを発信する、指導する、周知することというのは意味があって、効果があるんだということを改めて再認識して、引き続きしっかり取り組んでまいりたいと思います。

また、建設業に関して申し上げますと、資料は戻るのですが、9ページでございます。

高齢化はどの業種でもありますし、人材不足もどの業界でも懸念される中、生産性を高めたり働きやすくすることは、余計な手間がかからない分、安全対策に集中できることでもございます。そういう意味では、沼田土建を訪問させていただいた際の取組というのは、長時間労働抑制のテーマをベースに伺いましたけれども、こうした先進的な取組というのは、当然労働災害防止に直結していく部分でもございますし、特に真ん中の写真だけでは分かりにくいのですが、沼田の本社から、前橋市とか伊勢崎市内にある現場の施行状況も、本社でも管理できるという取組でございました。

限られた人材の中で施行管理、当然安全管理もございますので、本社にいる方のほうが、場合によ

っては経験値が豊富だということもあろうかと思います。こうした取組もしっかり労働局で紹介しながら、労働時間削減のみならず、労働災害防止に向けても取り組んでまいり、これは結果的に、人材確保対策とか人材不足への対応にもつながるものと考えておりまして、切り口、テーマは別にしても、労働災害防止、働き方改革、人材確保を含めて、一体的に労働局としての施策を推進してまいりたいと考えております。

いただいた視点は、引き続きしっかり持つようにして対応させていただきます。ありがとうございました。

○ 友岡会長

塚越委員、よろしいでしょうか。

○ 塚越委員

ありがとうございました。非常に労働局の皆様のご尽力があつてというところと、やっぱり現場で働くという意味では、私たちは労働者なので、いろんな意味で自動化だったり、労働災害とならないように、引き続き努めたいと思いますし、使用者側の皆さんと協力していきたいと思います。

○ 友岡会長

建設業界は人手不足という話もありましたし、私も塚越委員と同様に、労災の面でも大変なんじゃないかなというふうに思い込んでいたものですから、今のお話は非常に興味深いお話でございました。ありがとうございました。

他はいかがでしょうか。

三田委員、よろしくお願いします。

○ 三田委員

公益の三田と申します。よろしくお願いいたします。

今の労災の質問にちなんでですけれども、今年の1月から、死傷病報告は電子が義務化になりまして、その記載内容というのが、求めるものに対して応えていくというような形になっております。今まで若干、それぞれの書き方みたいなものがあつたのではないかと思います。それがデータというんですか、事務的に死傷病報告の書式からして、情報として今後かなり整備しやすくなっていくのかなという想像なんですね。そうしますと、分析とか今後の労働局からの指導の方針等が、若干今までと変わってくるようなこともあるんでしょうか。

○ 労働基準部長

死傷病報告の電子申請の義務化については、要は労働行政の手続だけではなくて、政府全体で文書の電子化とか、そもそも国民の皆様の利便性を高めるという意味での電子申請をどんどん推進しているという一環の中の部分でございます。

ただ、労働災害はあつてはならないのですが、発生させた場合は安全衛生法上、死傷病報告を監督署に出さなければいけない。ここは変わらないところでもございまして、報告していただく死傷病報告の内容には、誰が、いつ、どこで災害を発生させたかだけではなくて、災害の対応までご報告いただくことになっています。

これは従来から変わりませんけれども、ただ文書で書いていただくのみならず、絵図を書いていた
だく欄がございまして、そうすると、その内容を見て、どんな問題が潜んでいるかというのは、これ
は私もそうなのですが、災害の様子の記事で、まして字面だけじゃなくて、絵図も含めて報告い
ただくと、「ああ、この災害は、これが恐らく原因だろうか」とか、「こういう法違反が伴っているん
じゃないか」とか、法違反が伴っているということは、是正のために、安全衛生法の何条違反を指摘
して、どういう対応を取ればよいだろうかということが、あらかじめ報告段階で、監督署の基準行政
のものは分かるわけでございます。

私どもも統計を取りまとめたり、件数はもちろん取りまとめるのですけれども、ただ取りまとめて、
終わって分析するわけではなくて、個別の災害の全件に対して、何らかのアプローチを必ず行います。
大きなものであれば、本当に警察と同じように現場に直ちに駆けつけるものもあれば、そこまで重篤
ではないけれども、先ほど申し上げたように、法違反の指摘も含めて、原因究明と再発防止の指導を
どういう形で行わないといけないか。

現場に行く、事業場に伺うほどではないにしても、何らかの文書を差し上げることによって、再発
防止を必ず、これはアプローチの粒度は、災害の重篤・軽傷によって変わりますが、何らかのアプ
ローチは必ず行っていますので、そういう意味では報告内容から、どのアプローチが最も適当なのか
ということは判断して、これまでも対応してまいりましたし、電子申請によって、その報告をより知
っていただきやすくなったり、それがよりスピーディーになれば、私どもの対応もよりそれに即応し
やすくなるのかなと考えておりまして、いずれにいたしましても、報告された災害に対して、引き続
きの確に対応していきたいと考えております。

○ 友岡会長

では、よろしゅうございますか。

その他いかがでしょうか。よろしゅうございますか。

まだ、たくさんのご意見・ご質問はあるかと思いますが、時間の制約がございますので、これで終
わりとさせていただきます。

○ 労働基準部長

補足でございますが、年齢別の資料を今日は用意できていないのですが、私どもの用意している資
料をホームページ上でも公開しておりますが、年齢別で災害状況まとめているものもございまして、
また別途、該当のものはご案内させていただきたいと思っております。

○ 友岡会長

ご対応ありがとうございます。承知しました。

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が、令和7年度群馬労働局行
政運営方針(案)につきまして、委員の皆様方の同意をいただけたということでよろしいでしょうか。
ご異議ございませんでしょうか。

ありがとうございます。

それでは、ご異議ないということですので、これで説明させていただければと思います。

それでは、続きまして議事の(2)群馬県電気機械器具製造業最低工賃について、事務局から説明をお願いいたします。

○ 労働基準部長

それでは、続けて、議事の2つ目、最低工賃について説明させていただきます。

前回の第1回地方労働審議会におきまして、群馬県電気機械器具製造業最低工賃の改正について、その後の関係労使へご意見を伺った後に、本日の第2回地方労働審議会において調査審議をお願いするかどうかをお諮りさせていただきたい旨、説明させていただいておりました。

その後、関係労使の委員へ家内労働の実態調査の結果などについてご説明させていただいたところ、群馬県電気機械器具製造業最低工賃につきましては、平成25年5月15日以降、改正が見送られ、既に11年経過していることや、電気機械器具製造業は、群馬県特定最低賃金と業種が重なっており、最低賃金の引き上げ額が過去最高となったこと、また家内労働法第13条により、最低工賃に係る一定の地域、同一の地域内において、類似の業務に従事する通常の労働者に適用される最低賃金との均衡を考慮して定めなければならないとされていることなどから、このたび改正決定の調査審議を行うことが適当であるというご意見をいただいたところでございます。

これを受けまして、群馬労働局長といたしまして、改正決定について調査審議を求めることが必要と判断させていただきました。この後、これから家内労働法第10条の規定に基づき、令和6年度群馬県電気機械器具製造業最低工賃の改正につきまして、群馬地方労働審議会の調査審議を求める諮問文を、労働局長上野から友岡会長にお渡しさせていただきたいと思っております。

〔諮問文手交〕

○ 友岡会長

ただいま、上野労働局長から、群馬県電気機械器具製造業最低工賃の改正に係る諮問をお受けいたしました。

諮問文に関して、津田労働基準部長から説明をお願いいたします。

○ 労働基準部長

諮問文を読み上げさせていただきます。既に、机上には諮問文の写しを配付しておりますので、ご覧ください。

群労発基0303第1号

令和7年3月3日

群馬地方労働審議会

会長 友岡邦之 殿

群馬労働局長

上野康博

群馬県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定について（諮問）

標記について、家内労働法第10条の規定に基づき、群馬県電気機械器具製造業最低工賃（平成25年群馬労働局最低工賃公示第1号）の改正決定について、貴会の調査審議をお願いする。

以上が諮問文でございまして、説明につきましては、先ほど調査審議をお願いする改正に係る経緯について述べたところでございます。

今後この最低工賃の改正についての調査審議に当たり、関係する家内労働者の方々、関係する委託者の方々からの意見聴取に関する公示を行うこととなります。

これにつきましては、資料No.2、ページ番号3、家内労働法(抄)の第十一条第一項及びページ番号5、家内労働法施行規則(抄)第六条第一項に規定されているところでございます。

以上でございます。

○ 友岡会長

ただいまの諮問文自体のことにつきまして、何かご意見・ご質問等ございますでしょうか。

ございましたら、挙手をお願いいたします。

諮問文自体については大丈夫ですか。よろしゅうございますか。

特にないようですので、それでは今後の審議の進め方などについて、再びご説明をお願いいたします。

○ 労働基準部長

今後、金額改正のご審議を行っていただきますが、その際には、最低工賃の改正決定にかかり、3点お諮りさせていただきます。

1つ目、専門部会の設置について、2つ目として専決事項について、3つ目として、専門部会の廃止について、この3点をお諮りさせていただきたいと思います。

まず、1点目の専門部会の設置について説明させていただきます。

資料No.2、ページ番号4になります。家内労働法(抄)第二十一条第一項におきまして、審議会というのは、この地方労働審議会のことでございますが、「審議会は、最低工賃の決定又はその改正の決定について調査審議を求められたときは、専門部会を置かなければならない」となっております。

このためこの規定に基づきまして、まず、本審議会におきまして、群馬県電気機械器具製造業最低工賃専門部会を設置することが必要になります。

次に、2点目、専決事項について説明申し上げます。

資料No.3、ページ番号8でございます。専門部会を設置いただいた場合には、地方労働審議会令第7条第4項に規定されます。これは準用になりますが、準用する第6条第7項は専決規定になっております。専門部会の議決につきましては、その部会長が本審の委員である場合に限り、その部会の議決をもって、地方労働審議会の議決とすることができるとされております。

また、資料No.4、ページ番号13になります。

群馬地方労働審議会の運営規程第10条におきましても、同様の規定が記載されております。このため最低工賃専門部会が設置されまして、部会長が本審議会の委員から選任されましたときには、最低工賃専門部会の議決をもって、本地方労働審議会の議決とするか否かをお決めいただく必要があります。

次に、３点目の専門部会の廃止についてでございます。

資料№３、ページ番号８でございますが、地方労働審議会令第７条第３項、「最低工賃専門部会は、その任務を終了したときは、審議会の議決により、廃止するものとする」となっております。常設の部会ではございませんので、その任務が終了したときには、審議会の議決によって廃止するものとなっておりますので、最低工賃専門部会の任務が終了したときには、その時点で専門部会を廃止することとなります。

私からは、以上３点についてお諮り申し上げます。

○ 友岡会長

ありがとうございます。ただいま説明がありました専門部会の設置、それから専門部会の議決を本審議会の議決とすること、そして専門部会の廃止についての３件を一括して審議いたします。

早い話が、この賃金の件につきまして専門部会をつくり、そこで意思決定をさせていただく、それに関してご理解いただきたいというのが、ざっくりとした話かなと思いますけれども、この件につきまして、何かご意見はございませんでしょうか。

特にご意見なければ、専門部会を設置してよろしいでしょうか。また設置した場合には、専門部会の決議をもって本審議会の議決とすることとしてよろしいでしょうか。さらに３点目ですけれども、専門部会の廃止についても、その任務が終了した時点で廃止するというようにしてよろしいでしょうか。

以上３点につきまして、一括して決議を採りたいと思います。

よろしいでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

○ 友岡会長

ありがとうございます。異議なしということで、了承いただいたというふうに理解し、進めさせていただきますと思います。

了承されましたので、次の専門部会委員の指名について、改めて津田労働基準部長からご説明をお願いいたします。

○ 労働基準部長

それでは、最低工賃専門部会の委員の選任につきまして説明を申し上げます。

専門部会の委員につきましては、同じく資料№３、ページ番号８になります。

地方労働審議会令第７条第１項の規定によりまして、「委員及び臨時委員は、会長が指名する」、この地方労働審議会会長が指名することとされております。本日の開催に当たり、事前に関係の労使から、労働者代表、使用者代表の委員及び臨時委員について推薦いただき、事務局にて、候補の各委員から内諾をいただいております。

また、公益代表の委員及び臨時委員につきましても、友岡会長にご相談の上、ご指名いただき、候補の各委員から内諾をいただいているところでございます。

戻りまして、資料№１、１ページをご覧ください。群馬地方労働審議会 群馬県電気機械器具製造

業最低工賃専門部会委員名簿(案)でございます。

本案に基づきまして、会長からご指名をいただきたいと考えております。なお、部会長につきましては、最初の専門部会開催時に選任されることとなっております。

以上、よろしくお願い申し上げます。

○ 友岡会長

これももうお手元に資料あるかと思います。資料No.1の名簿案をご覧ください。公益を代表する委員3名、家内労働者を代表する委員3名、委託者を代表する委員3名の9名については、事前に委員に就任することに同意されているということです。

この委員の選任につきましては、特に意見とか質問ございましたらお願いいたしますが、いかがでしょうか。何かございますか。

内諾いただいているということで、問題はないでしょうか。

ご質問も特にないようですので、それでは会長としてこの9名をもって、最低工賃専門部会の委員として指名いたします。

したがいまして、資料No.1の資料名にございます(案)というものを、各自抹消していただきますようお願いいたします。

以上で、最低工賃関連について、予定した議題は終了いたします。

さて、以上をもちまして、本日の議題全てが終了いたしました。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・ご意見等ございましたら、改めてご発言をお願いいたします。いかがでしょうか。

お願いいたします。増戸委員。

○ 増戸委員

すみません、労働者側の増戸でございます。最後の議題でありました最低工賃の資料No.2、3ページ、第十一条の「関係家内労働者及び関係委託者の意見をきくものとする」というところで、ご説明の中で、公示をして意見を聞きますよみたいな説明でしたか。要するに、官報とかに出して、ここからここまで意見をお伺いしますということで、意見が出てくるのを待つという形になるという理解でよろしいでしょうか。

○ 友岡会長

お願いいたします。

○ 労働基準部長

おっしゃるとおりでございます。今日の審議会で、まず改正諮問をさせていただかないと、次の段階にそもそも入れないわけございまして、まさに先ほどの諮問をもって、次のステップに入ることができました。

また、先ほど3点お諮りさせていただいたところを受けて、専門部会での審議に向けた準備を、事実上明日ですけれども、今日スタートすることができたということでございまして、増戸委員のご理解のとおりでございます。

○ 友岡会長

いかがでしょうか。増戸委員、どうぞ。

○ 増戸委員

ここに書いている「労働者及び委託者の意見を聞く」というのは、委員に選ばれた人間の意見をと
いう意味で、実際に従事されている方等々の意見という意味ではないということですね。

○ 労働基準部長

委員の方からももちろん意見は聞くのですけれども、またちょっと前後すると変なんです、実は、
専門部会に向けての準備は、事実上、同時並行で当然やっておかなければいけないこととございまし
て、これは専門部会でまたお示しするつもりでございましたけれども、この間、県内の委託者である
とか家内労働者の方が、どこで今回の電気機械器具製造業に該当する家内労働をなさっているかとい
うのは、私ども委託状況届という届けが監督署を通じて労働局に上がってまいりますので、どの事業
者がこの家内労働を実施されているかを承知しております。

関係委託者、関係家内労働者からも、現状様々調べさせてもらってきている、実は、同時並行で進
めさせてもらっておりまして、それを受けてこの専門部会で、またその状況をご説明差し上げるとい
うことになろうかと思えます。

○ 増戸委員

よく分かりました。ありがとうございます。

○ 友岡会長

ありがとうございます。

では、関係の家内労働者ご自身等々にも情報収集して、検討を進めていくということになるという
ことでございました。

ほか、いかがでしょうか。

ありがとうございます。

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ご意見等を十分参考にいただきまして、今後の労働行政を運
営していただきますことを希望いたしまして、本日の審議会を終了したいと思います。

最後に、上野局長、何かございますか。

○ 労働局長

長い時間、意見交換、また慎重審議ありがとうございました。いただきましたご意見について、今
回は行政運営方針についてのご指摘ございましたご懸念の点につきましては、来年度4月以降の行政
運営において、しっかりと留意した上で進めていきたいと思えます。

また、最低工賃については、これがスタートということになります。事務局として円滑な進めとい
うことをやっていきたいと思っております。ありがとうございました。

○ 友岡会長

それでは、これをもちまして議長の任を降ろさせていただきます。委員の皆様には、進行にご協力

くださいます、ありがとうございました。

○ 総務企画官

友岡会長、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。

以上をもちまして、令和6年度第2回群馬地方労働審議会を閉会とさせていただきます。

本日は誠にありがとうございました。

—了—