

令和5年度 第2回  
石川地方労働審議会議事録

日時 令和6年3月12日(水)10:00～12:00

場所 石川県勤労者福祉文化会館2階ホール

令和5年度第2回石川地方労働審議会

令和6年3月12日

出席委員

公益代表委員 表 志津子 加藤 里紗 坂本 二郎 中村 雅代  
長澤 裕子

労働者代表委員 糸崎 弥央 小水 康史 種井 一平 徳本 喜彰  
廣田 美智代 村上 和幸

使用者代表委員 小林 工 中村 俊介 橋本 昌子 橋本 政人  
日根野 幸子

【五十音順】

【南出総務指導官】 それでは、定刻となりましたので、ただいまから令和5年度第2回石川地方労働審議会を開催いたします。

委員の皆様には、大変お忙しいところを御出席いただきまして、ありがとうございます。私は冒頭の司会を務めさせていただきます総務課の南出でございます。よろしくお願いいたします。

さて、本日の審議会ですが、石川地方労働審議会運営規程第5条に基づき、原則として公開の会議として、同規程第6条により、議事録についても発言委員の皆様のお名前を含めて公開させていただくことになっておりますので御了承願います。

続きまして、議事次第2、石川労働局長の長嶋より御挨拶を申し上げます。

【長嶋労働局長】 おはようございます。石川労働局長の長嶋でございます。

初めに、令和6年能登半島地震におきまして、被災をされた方々に対しまして、心よりお見舞いを申し上げます。

委員の皆様におかれましては、大変お忙しい中、令和5年度第2回石川地方労働審議会に御出席をいただきまして誠にありがとうございます。また、日頃から労働行政の運営に格別の御理解と御協力を賜り、厚く御礼を申し上げます。

さて、県内1月の雇用情勢につきましては、求人は能登半島地震で被災した事業所や宿泊などで新規求人数の減少が見られたものの、医療、福祉や製造などでは相当数で推移している状況でございます。一方求職につきましては、能登半島地震で被災した地域で求職活動が停滞していることなどから、新規求職者数が抑制された状況が見られております。

1月の有効求人倍率につきましては1.60倍となりまして、持ち直していると判断しているところでございますが、能登半島地震により、多くの事業所の活動に影響が出ていることから、今後の雇用への影響に注意が必要と考えているところでございます。

このような状況にありまして、石川労働局では同一労働・同一賃金の遵守の徹底、男性労働者の育児休業等の取得状況の公表、男女共に円滑に制度を利用できるような環境づくり、女性活躍の推進などについて法の周知を図るとともに、企業に対する助言・指導を行い、法の適正な履行を図っているところでございます。

また、最低賃金の適用や賃金の引上げ支援、長時間労働の抑制、過重労働による健康障害防止をはじめとする取組を引き続き推進するとともに、本年4月からの時間外労働上限規制の猶予業種への円滑な適用に向けまして周知・支援に努めているところであります。

今年度からスタートした第14次労働災害防止計画につきましては、計画の目標達成に向けて、転倒等行動災害の防止対策、ガイドラインに基づく高齢者に配慮した安全衛生対策、石綿ばく露防止対策を含めた化学物質管理等による健康障害防止対策を推進しております。

さらにハローワークにおきましては、人材確保対策として、地方公共団体や各業界団体と連携して、求人充足支援を行っているところです。また、求職者に対しましては、職業相談窓口における担当者制の活用を含む課題支援サービスを通じた、きめ細かな支援を行っております。加えまして、雇用調整助成金の支給を通して、地震により被災を受けました事業所の雇用維持を支援するとともに、失業した労働者の方に対しましては、雇用保険の支給やきめ細かな就職支援を行ってまいります。

本日は、各部室長から令和5年度下期における各施策の取組状況と令和6年度の石川労働局行政運営方針案につきまして説明を申し上げますので、委員の皆様におかれましては御審議のほど、どうぞよろしく願いいたします。

**【南出総務指導官】**　　続きまして、議事次第の3に移ります。

まず、委員の皆様の出席状況を御報告いたします。

本日の審議会はZ o o mよるウェブ会議システム、テレビ会議システムを利用し、開催

しておりますが、石川地方労働審議会運営規程第3条第2項によりまして、テレビ会議システムを利用する方法による会議への出席は、審議会令第8条第1項及び第2項に規定する会議への出席に含めるものとしてされております。

現在の出席状況は公益委員5名、うちテレビ会議システム利用が1名、労働者代表委員6名、使用者代表委員5名、計16名、うちテレビ会議システム利用が1名、この委員の皆様にご出席いただいております。地方労働審議会令第8条第1項の規定に基づき、委員の3分の2以上の出席を満たしておりますので、本審議会が有効に成立していることを御報告申し上げます。

それでは、地方労働審議会令第5条第2項により、会長が会務を総理するとされておりますので、以降は坂本会長に議事を進めていただきたいと思います。存じます。

坂本会長、よろしくお願いいたします。

**【坂本会長】** それでは、審議に先立ちまして、今回は能登半島地震に関連する話が少し入ってきますので、その辺も含めて活発な議論をいただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

それでは、議事次第4、議事に移ります。

本日の審議会は、令和5年度下期における石川労働局の行政運営状況及び令和6年度石川労働局行政運営方針案についての審議のために開催を求められたものです。

初めに各部室長から説明があります。

審議につきましては、全ての説明終了後にまとめてお願いいたします。

それでは、まず岡村労働基準部長、説明をお願いいたします。

**【岡村労働基準部長】** 労働基準部長の岡村でございます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

また、令和6年能登半島地震によりお亡くなりになられた方々の御冥福をお祈り申し上げるとともに、被災された全ての方々に心よりお見舞い申し上げます。

今後の復旧・復興に係る各種の活動につきましては、労働行政に携わる者が一体となって対応していくことが重要だと考えておりますので、引き続き御理解、御協力をよろしくお願いいたします。

ここからは、恐縮ですが、座って御説明をさせていただきます。

私からは、令和5年度下期の行政運営状況について、こちらの資料を用いまして説明を進めていきたいと思っております。

まず、資料の3ページを御覧いただきたいと思います。

最低賃金の引上げに向けた生産性向上等の取組についてでございます。資料の下半分の令和5年度最低賃金の改正状況、こちらの表を御覧いただければと思います。まず、1番目の地域別最低賃金でございますが、前回の審議会でも御説明申し上げましたとおり、42円アップの時間額933円に改正されまして、10月8日から発効をしております。この42円の引上げというのは、石川県では昨年を引き続き、これまでの最高額の引上げ金額となっております。

一方、特定最低賃金、いわゆる産業別の最低賃金につきましても、一般機械が1,000円、自動車が同じく1,000円、電気機械が963円、そして百貨店、総合スーパーが950円、それぞれ大幅な引上げとなり、昨年12月31日に発効されたところでございます。

引き続き多くの皆様に認識していただくよう周知、広報を実施し、また中小事業主の皆様が賃金を引き上げることができるよう環境整備の後押しをさせていただくための業務改善助成金の活用につきましても周知を行っていくこととしております。

次年度につきましても、本年度の全国最低賃金の加重平均額が1,000円を突破したということで、総理からは新たな目標額について言及をされているところでございますが、引き続き円滑、かつ丁寧な審議会運営に努力していきたいと考えております。

あわせて、監督署におきまして企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の賃金や企業の好取組事例等が分かる資料を提供して、企業の賃金引上げへの支援等を行うこととしております。

また、非正規労働者が賃金等の待遇改善のため、同一労働同一賃金の順守に向けた取組につきましても、雇用・環境均等室及び職業安定部と連携を図りながら労働局全体で取り組んでいくこととしております。

次に、資料の23ページを御覧いただきたいと思います。

ここでは安心して働くことができる環境づくりのⅡということで、長時間労働の是正、労働条件の改善対策につきましても御説明をさせていただきます。

左側の取組状況の枠内を御覧いただきたいと思います。

労働基準監督署では、法定労働条件の履行確保のために、事業場に対する定期監督を年間を通じて実施しているところでございます。令和5年度につきましても、12月末現在で1,235件実施をしております。特に各種の情報から時間外、休日労働時間数が月80

時間を超えていると考えられる事業場、また長時間にわたる過重な労働による過労死等の労災請求の行われた事業場、これらの事業場に対する監督指導を徹底することとしておりまして、12月末現在で125件実施をしております。

また、解雇、賃金不払いなど労働基準関連法令上問題のある労働者からの申告事案については、迅速、かつ適切に対応することとしておりまして、令和5年度12月末現在で207件実施をしております。

加えまして、特段の理由がなく法違反状態を是正しない場合や法違反を原因とする重大な労災事故を発生させた場合など重大、悪質な法違反に該当する場合には司法処分を行い、厳正に対処することとしておりまして、令和5年度12月末時点で11件となっております。

次に、24ページの左上の枠内を御覧いただきます。

令和6年4月からは、上限規制の適用猶予をされておりました業種についての適用がなされます。運送業、建設業などにつきましては業界団体や関係する所管官庁と連携をして、時間外労働の削減に向けた環境改善などに取り組んでおります。同じく時間外労働の上限規制が適用される医師につきましても石川産保センターと連携をし、説明会を実施するなど医療勤務環境の改善に取り組んでいるところでございます。

次に、審議会資料の25ページを御覧いただければと思います。

安心して働くことができる環境づくりのⅢということで、第14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備について御説明申し上げます。

まず、石川県内の労働災害の推移のグラフ、こちらを御覧いただければと思います。

休業4日以上死傷災害の推移につきましては、青色の実線を見ていただきますと、令和4年に新型コロナウイルス感染症の罹患者数が増加したことが影響して大幅な増加となり、2,395件となりました。一方令和5年に入りまして、前年度から970件減少し、1,425件となっております。これは新型コロナウイルスにつきまして、本年5月に感染症法上の取扱いが5類に変更されるなどし、新型コロナの罹患者数が大幅に減少したことが要因となっております。新型コロナウイルス感染症の罹患者数を除きますと、緑色の実線でございますが、令和2年以降少しずつ増加しておりましたが、令和5年に入りまして少し減少し、令和2年の数値に戻ってきているといえますか、近づいている状況にあると言えると思います。

一方死亡災害についてですが、赤の棒グラフになりますが、令和3年以降、まだ3年で

はございますが、1桁台になっておりまして、令和5年には6件となっております。この死亡災害6件という数値は、統計を取りだした昭和48年以降、最少の人数となっております。しかし、その内容を見てもみますと、交通事故による死亡者が複数いること、また建設業で複数発生していることなど死亡災害に係る課題は依然として変わっていないという状況でございました。

次に、右下の円グラフを参照願います。

令和5年の事故の型別の労働災害の発生状況でございます。

右下の赤色の部分の転倒災害が最も多く29%を占めておりまして、次いでその上の青色の部分、墜落・転落災害が21%と続いており、そして左上の深緑の部分の動作の反動・無理な動作が12%と続いているという状況でございます。さらに、グラフは載せておりませんが、被災者の年齢別で見てもみますと、50歳以上の高年齢労働者が50%以上を占めておりまして、引き続き労働災害防止対策では、転倒災害と高年齢労働者の安全対策に向けた取組が重要だと考えられるところでございます。

数値的な現状は、令和5年からスタートいたしました第14次労働災害防止計画の5か年計画の1年目は順調でございました。25ページの下の部分から28ページにかけて、14次防計画で策定しております重点的な取組ごとに、1から7まで、今年度の取組状況を示しております。取組の件数が非常に多く、また重点事項ごとに重複している内容もございますので、下半期の実績を中心に幾つかピックアップする形で御紹介していきたいと思います。

まず、1番の事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための周知啓発等と26ページの(2)労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進、こちらの基本的な取組といたしまして、それぞれの対応する課題となりますが、事業者が自発的に取り組むツールとしてのいしかわ4S+2023運動の、これは赤字で記載しているところでございます。また、近年災害が多発しております小売業や介護施設を対象とした協議会を開催、いしかわ+S a f e協議会などを実施しております。開催日時は7月となっておりますが、こちらは年間を通しての取組でございまして、実は2回目の協議会を1月に開催する予定のところ、震災の影響で延期したというところもございまして、御紹介をさせていただいております。また、25ページの(1)の中ほどでございますが、12月には政労使合同安全パトロールとしまして、白山の新幹線車両基地におきましてパトロールを実施しております。また、26ページでは(2)の下部分でございますが、冬期に発生する災害の防止を呼び

かける冬期無災害運動について、本年度は長野県を加えまして北陸、信越地方の5つの労働局が協働して実施をしたところでございます。

あわせまして、(2)の作業行動を起因とする災害防止対策について、(3)の高年齢労働者の災害防止対策に共通した取組といたしまして、石川産業保健総合支援センター、いわゆる石川産保センターと協働した産業保健特別研修会を10月に開催しております。

次に、27ページ(4)の個人事業者等に対する対策と(5)の業種別の労働災害防止対策の推進などについての取組については主に労働局、労働基準監督署における集団指導の実施や監督署での個別指導などを中心に行い、また業種別の対策では陸上貨物運送業や林業を対象といたしまして、関係する労働災害防止団体と連携した取組などの実施をしております。

次に(6)労働者の健康確保対策の推進としまして、メンタルヘルス対策、過重労働対策を実施し、産業保険活動の推進につきましては、石川産保センターと連携した取組などを実施しているところでございます。

また、資料には間に合いませんでしたが、先週3月4日には能登半島地震を踏まえまして、精神科医の高橋先生をお招きいたしまして、被災地で働く人のためのメンタルヘルスということで研修会を開催し、好評を得たところでございました。

また、法改正が続いております(7)の化学物質等による健康障害防止対策の推進につきましては、石川産保センターと連携した研修会により説明を行い、また監督署では事業場への個別指導や監督指導などを実施しております。石綿ばく露防止対策の徹底につきましては、監督署での個別指導などに加えまして、石川県や金沢市などの特定行政庁との合同パトロールを実施しているところでございます。

次に、審議会資料の29ページを参照願います。

労災保険給付の取組状況につきまして2件ほど説明申し上げます。

1件目は、労災請求事案の処理状況についてでございます。過労死等事案、石綿関連疾患を含めまして、労災請求事案について長期末決を防止するため、迅速かつ公正な事務処理を進めておるところでございます。令和6年1月末現在の受付後6か月を超える長期末決事案は8件でございました。昨年度末時点で8件でございましたので、未決事案としては今年よりマイナスの状況でございます。

また石綿関連疾患の補償救済制度につきましては、労災指定医療機関宛てにリーフレット、また石綿ばく露チェック表など、県医師会の協力の下、請求勧奨の依頼を行うなど引



き続きあらゆる機会を通じた周知、広報を行っていくこととしております。

今後の取組につきましては、調査に期間を要する過労死等事案や石綿関連疾患事案をはじめといたしまして、引き続き認定基準を踏まえまして迅速、適正な事務処理に努めていくこととし、被災者や請求者の方々に対しまして懇切丁寧な説明の実施をしていくこととしております。

次に、資料の30ページを参照願います。

最後に、労働基準行政における能登半島地震への対応につきまして、簡単に御説明をさせていただきます。

被災地域には七尾と穴水にそれぞれに労働基準監督署が設置をされておりますが、その状況等については、七尾の監督署につきましては、1月第2週に、1月9日から通常どおり8時半から17時15分まで開庁してありまして、震災に係る内容を含め、通常どおり業務を行っているところでございます。

一方、その北の穴水の監督署につきましては、庁舎の損傷状況、また周囲のインフラ状況なども踏まえまして、または含めまして、時間を短縮して開庁したところでございます。当初は11時から14時の開庁でございましたが、現在は9時から15時までの開庁時間としております。

また、資料30ページの右の円グラフでございますが、これは労働局、監督署、ハローワークに設置しました特別相談窓口の相談の中から、労働基準関係の相談を抜き出したものでございます。資料の数値は1月末までのものでございますが、2月末の数字が入りましたので、最新の数字で御紹介をいたしますと、相談件数の累計は471件となっております。その中で最も多い相談については、休業手当についてが137件で最も多く、そしてほぼ同じ件数で、労働時間についてが136件、そして解雇、雇い止めが76件と続いているという状況でございました。また、労働時間に関する相談につきましては、復旧・復興工事に関する労働基準法33条の特例対象に関する相談が大半を占めている状況でございました。左の取組状況について御覧いただきますと、まず一番上の労働条件関係の取組につきましては、主なものをピックアップさせていただきますが、先ほどの円グラフにございましたように、解雇、雇い止め、休業手当、賃金不払などの相談を申告事案といたしまして、被災者に寄り添った丁寧かつ迅速な対応を行っているところでございます。

また、震災の影響で事業が存続できない場合に、やむを得ず大量整理解雇をしなければならない場合などにつきましても、関係部局と連携した適切な労務環境についての啓発、

指導などについての取組を行っております。

また、安全衛生環境につきましては、1月1日の震災以降、インフラ整備等の復旧・復興工事が昼夜を問わず行われているところでございますが、この復旧工事におきまして労働災害が生じないように、2次災害を絶対に起こさせないということで労働災害防止対策の徹底につきまして、労働災害防止団体と連携をして建設業を中心に、事業場への周知、啓発等の実施をしているところでございます。

また、石綿、アスベストが使われている建築物等からのアスベストの飛散やばく露防止の徹底につきましても、災害防止団体と連携をした取組を進めていくこととしております。

あわせて、復旧・復興工事を対象としました巡回の安全パトロールも実施しております。パトロールといいましても法令に違反していないかどうかという観点ではなく、復旧・復興工事における技術的な助言ですとか、相談対応などを中心に行っておりまして、必要に応じた防じんマスク等の配付なども行っているところでございます。

また、被災者からのメンタルヘルスに関する相談や健康不安に関する相談に対しましては、石川産保センターが設置をしております心と健康の相談ダイヤルの利用を御案内しているところでございます。

最後に、労災補償の関係では、指定医療機関に対しまして労災診療費の特例請求につきまして、ホームページへの掲載による周知を実施しているほか、窓口での丁寧な説明の実施など相談者に寄り添った対応を心がけているところございます。

復旧・復興に係る活動につきましては、数年単位で続くと思われませんが、労働局が一体となり、連携して対応していくことが重要だと考えております。どうぞこれからも御協力、あるいは御助言等をいただければと思っておりますので、どうぞよろしく願いをいたします。

少し駆け足となりましたが、労働基準局からの説明は以上とさせていただきます。

**【坂本会長】** ありがとうございます。

続いて古口職業安定部長、説明をお願いいたします。

**【古口職業安定部長】** 石川労働局職業安定部長の古口でございます。

皆様方におかれましては、日頃よりハローワークの運営におきまして御協力、御理解のほどをいただいておりますので、この場を借りて厚く御礼申し上げます。

また、今回の令和6年能登半島地震おきまして、被災に遭われた方につきましてもこの場を借りてお見舞い申し上げます。

さて、ハローワーク行政につきましては、令和6年能登半島地震以降、1月15日より一部のハローワークにおきまして時間を短縮して開庁させていただいておりますが、1月15日以降、全部のハローワークにおいて、被災に遭われた方を含め、寄り添い支援という形で一人一人丁寧に対応させていただいております。

その間ですが、全国のハローワークより、この3月において延べ100名に迫る職員も応援いただきまして、まさしくオールジャパンとして、ハローワークとして、石川の被災された方々、そして石川県民のために寄り添いながら、引き続き支援させていただきたいと思っておりますので、お集まりの皆様方におかれましても引き続き御協力、御助言等をいただけたらと思っておりますので、よろしく願いいたします。

では、説明に入らせていただきます。着座にて説明させていただきます。

まず初めに、1ページ、目次を御覧ください。

安定行政関連につきましては、5ページの職業訓練の関係、そして7ページ、雇用維持、在籍出向、その後8ページからのハローワークにおけるマッチング、そして12ページ、能登半島地震における職業安定の対応。その後ですが、多様な人材の活躍促進ということで、16ページの若者、17ページの氷河期、18ページの高齢者、そして19ページの障害者、20ページの外国人について御説明させていただきたいと思っております。

それでは、まず5ページをおめくりください。

こちらは職業訓練についての御説明となります。

職業訓練につきましては、政府として、人への投資、リスクリングについて非常に重要だと考えておりまして、その中で石川労働局につきましても、取組状況にもありますとおり、各種取組を実施させていただいております。

その中で、2つ目の丸にありますハロートレーニング（公共職業訓練）の積極的な周知、広報ということでございまして、毎年11月の人材開発促進月間におけるJR金沢駅コンコースでのデジタルサイネージを活用した周知、また今回は、県内のコンビニ246か所のレジ液晶ポップを活用した周知等によって職業訓練の周知啓発を図っているところでございます。

右側のハロートレーニング、離職者向け実施状況のところを御覧いただければ分かる通り、令和4年度よりも令和5年度につきましては受講者についても上がっている状況でございまして、今回の令和5年度実績につきましても進捗率93.3%ということで、年間目標値に迫る勢いに既になっているところでございます。こちらは1月末現在でございま

す。

引き続き職業訓練を希望される方々につきまして、やはり周知ということが重要だと思いますので、その掘り起こしであったり、訓練を受けたい方々に受けられるような環境づくりに努めてまいりたいと考えております。

続きまして、7ページでございます。雇用維持及び在籍型出向の取組を支援ということになります。

こちらは直近、被災後、震災後ですが、その後はやはり雇用調整助成金の申請が増えております。ですので、ちょっとフェーズは変わってきているものの、一般的な取組をまずここでは御紹介させていただいて、最後に震災関連のところで雇用調整助成金を含めた御説明をさせていただければと思っております。

こちらにつきましては、在籍型出向等の支援ということでございまして、令和5年10月31日までに、左下にある出向労働者数391名、こちらの方に対して支援を行っている状況でございます。主な支援としましては、丸の1つ目のポツにありますように、産業雇用安定センターと連携したマッチング支援、もう一つは産業雇用安定助成金、こちらを活用した支援になっておりまして、引き続き雇用維持、在籍型出向の支援に取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、8ページでございます。

8ページからは、マッチングをテーマにした項目となっております。

8ページがハローワークにおけるマッチング、9ページが自治体と連携したマッチング、そして10ページは人材確保の業種を絞ったマッチングという形になっております。

まず8ページを御覧ください。

8ページの真ん中に、ハローワーク主要指標に係る進捗状況というものを、令和6年1月末現在という形で記載させていただいております。

こちらにつきましては、上から就職件数、充足数、雇用保険受給者の早期再就職件数という形で並べさせていただいております。一番左側の局計というところを見ていただければと思います。1月末現在におきまして、全てにおいて、一番下の雇用保険の早期再就職件数だけが11月末現在となっておりますが、7割を超える進捗状況となっております。しかし、一番右側、輪島所を見ていただければ分かる通り、この1月末現在ということで、1月の被災を受けて、やはり奥能登地域の就職件数、充足数が下がっている状況でございまして、引き続き窓口に来られている求職者、もしくは地元企業のために積極的にハ

ローワークとして支援を行ってまいりたいと思いますが、進捗としては以上のとおりになっております。

続きまして、9ページでございます。

地方自治体との連携という形のマッチングを御紹介させていただきたいと思っております。

新たな項目として、令和5年10月、今回の下半期において加賀市との連携協定として、雇用対策協定を結ばせていただいております。今回の震災でも、まさしくこの協定が非常に重要な役割を占めているところでございまして、志賀町におきましては、いち早く連携して事業所さんを回って、さらにそこについて雇用調整助成金であったり雇用保険の周知をさせていただく。もしくは珠洲市においては、避難所に求人票を置かせていただくという形で、まさしく自治体との連携、一体となった雇用対策が非常に重要だということを改めて感じさせていただいたところでございます。引き続き自治体と連携して、しっかりと推進してまいりたいと思っております。

次に、10ページでございます。

10ページにつきましては、人材確保対策ということでございます。

人材が不足する医療、福祉、建設、警備、運輸、こちらにつきましては、ハローワーク金沢に設置しております人材確保対策コーナーを中心にマッチングを強化しているところでございます。

具体的には、下半期におきましては、建設分野におきまして、石川県建設業協会と人材確保対策推進協定を締結して、ハローワークの職員を対象とした研修の実施、求職者を対象とした就職ガイダンスや現場見学会の開催、また求人者を対象とした人材確保セミナーを開催させていただいたところでございます。

この医療、福祉、建設、警備、運輸につきましては、まさしく震災の現場においても非常に必要な人材だと考えております。ハローワーク金沢に人材確保対策コーナーを設けておりますが、ハローワーク金沢だけでなく全所において、こちらの人材確保に向けて積極的に取り組んでいきたいと考えております。

続きまして、12ページを御覧ください。

こちらは震災対応における職業安定部、ハローワークにおける御紹介等を行っております。冒頭御説明させていただいたとおり、1月15日以降、県内の全所のハローワークにおいて開庁させていただいているところでございます。しかし、ハローワーク輪島、ハローワーク能登におきましては、一部時間を10時から14時ということで絞った開庁とさ

せていただいておりますが、3月よりこちらの時間を延長させていただいております、ハローワーク輪島におきましては10時から15時まで、ハローワーク能登においては9時から15時までという形で、徐々にハローワークの開庁時間を延ばしているところでございます。

また、2番の特別相談窓口の設置ということでございまして、雇用調整助成金もしくは雇用保険の特例給付について相談窓口を設置させていただいているとともに、学生の震災特別窓口も本多の森に設置させていただいております。

また、冒頭に申しましたとおり、ハローワーク輪島、ハローワーク能登が一部時間を区切った開庁とさせていただいておりますので、奥能登ハローワークコールセンターの開庁時間は普通の8時半から5時15分までということで、そちらの時間に間に合わない場合は、電話等を活用した相談対応もさせていただいているところでございます。

また、学生等の震災特別窓口につきましては、先日経営者協会さんとも連携させていただきながら取り組ませていただいておりますので、引き続き震災対応ということで、積極的にさせていただきたいと思っております。

また、下の雇用調整助成金の特例措置及び雇用保険の基本手当の特例措置になりますが、いろいろ話すとちょっと長くなりますので、ポイントを絞って、熊本地震との違いについて軽く御説明させていただきます。

1番の雇用調整助成金につきましては、熊本地震においては休業しか認められなかったところなのですが、今回出向と教育訓練についても同様の助成率のアップをしております。そういった形で、今回出向のニーズも一部のところからお声を聞いておりますので、そういった形で支援させていただきたいと思っております。詳しくは、今日の参考資料のページで言いますと、15ページの雇用調整助成金の詳細のリーフレットもつけておりますので、こちらで御確認ください。

また、雇用保険の特例です。こちらについては、今回やはり1.5次避難、2次避難という特有の形式を取っているところでございますので、そういったところに避難している方について、本来であれば、この雇用保険の特例というのは、会社側が何らかの被害を受けて休業ということが前提になるのですが、会社が被災されてその後復旧したと。だけれども本人はまだ避難している。そういう状況においても、会社がその方の部分休業を認めていただければ雇用保険特例を使えるという今回新たな特例措置も設けておりますので、そういった形でしっかりと被災者のために寄り添って支援してまいりたいと考えております。

以上でございます。

続きまして、16ページになります。

ここからは、冒頭の目的でも御説明させていただいたとおり、若者、就職氷河期、障害者、高齢者と外国人につきまして、対象別の取組について御説明させていただきます。

まず最初は若者でございます。

若者につきましては、右側のグラフを見ていただければ分かるとおり、新規学校卒業予定者の就職内定率につきましては、高校も大学も、12月末現在でございますが、昨年度を上回る数字となっております。特に求人の増加が大きく、右下にありますとおり、昨年度5,376人のところ、今回は6,131人という形になっておりまして、求人倍率も4.28倍となっているところでございます。引き続きハローワークとしましては、合同企業説明会、企業ガイダンス等を開催するとともに、ユースエール等を活用した周知、今回まさしく1月にユースエールの認定通知交付式を行わせていただきましたが、そのときに、能登の会社さんでございまして、まさしく奥能登地域においても、そういったいいニュースと言ってはあれですが、明るいニュースを提供できたと思っておりますので、引き続きそういった形で若年者の支援をしっかりとしてまいりたいと考えております。

続きまして、17ページでございます。

就職氷河期でございます。

こちらについては、就職氷河期世代と言って、おおむね35歳以上55歳未満の方々への支援となっております。

こちらにつきましては、就職氷河期世代支援コーナーを設けチーム支援を実施しているところでございまして、各種セミナー、ガイダンス等を実施しながら、引き続きしっかりと支援してまいりたいと思っております。

また、取組状況の真ん中、3つ目の丸になりますが、若者サポートステーションという、いわゆるニート支援というものも引き続きしっかりと実施してまいりたいと考えております。

続きまして、18ページでございます。

高齢者になります。

高齢者につきましても、右側の表の上を見ていただくと分かるとおり、年々新規求職申込みは、65歳以上ですが、増えておりまして、昨年度6,720人、今年も6,718人ということで同じような数となっております。就職件数についても増えている状況でして、

就職率も本年度、令和4年で言えば20%に達しているところでございます。

引き続き、やはり高齢者が増えてきておりますので、高齢者に対してしっかりとマッチングするとともに、取組状況の2つ目の丸のところにもありますとおり、ハローワークにおいて生涯現役支援窓口というものを設置しております。こちらにおいて、65歳以上の支援対象者に対する就職支援のほうをしっかりと対応してまいりたいと思っております。

続きまして、19ページでございます。

右側の実雇用率・達成企業割合の推移というグラフを見ていただきたいのですが、令和5年2.49という形になっておりまして、こちらについても過去最高の数字になっております。

障害者についても年々増えてきている状況でございまして、そちらについても我々としてはしっかりと対応するとともに、今年度におきましては、取組状況の2つ目の丸のポツの一番最後にありますが、石川労働局独自のキャッチフレーズ「その仕事、できます！障害者雇用」というものをつくりまして、こういったしおり等も活用して周知を行っているところでございます。引き続き、障害者雇用につきましても、しっかりと対応していきたいと思っております。

続きまして、20ページ、こちらは最後になります。

外国人に対する支援でございます。

外国人につきましても、障害者、高齢者と同様、年々増えている状況でございまして、右下の円グラフを見ていただければ分かるとおり、特にアジアからの外国人労働者が増えていく状況でございます。やはり外国人労働者の雇用については、雇用される会社の方々も含めてしっかりと対応していただく必要もありますし、そういったことから、この2つ目の丸にありますとおり、外国人労働者を雇用する事業所に対する雇用管理改善指導も実施しているところです。引き続きハローワークとしても、しっかりと外国人労働者が働きやすい環境であったり、働ける場の提供をしてまいりたいと思っておりますので、しっかり取組をさせていただきたいと思っております。

私からの説明は以上になります。

**【坂本会長】** ありがとうございます。

続いて、田名網雇用・環境均等室長、説明をお願いします。

**【田名網雇用環境・均等室長】** 皆様こんにちは。雇用環境・均等室長の田名網でございます。



本日は足元の悪い中、また年度末で皆様大変お忙しい中、審議会に足をお運びいただき感謝しております。

本日も御審議のほど、どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

それでは、早速でございますが、着座にて雇用環境・均等室の行政について御説明申し上げます。

資料「行政運営状況について」の11ページを御覧いただけますでしょうか。

こちらは認定企業制度の周知等に係る取組についてでございます。

枠の中の白い丸の1つ目、認定企業制度を活用した働き方改革及び人材確保支援につきまして、上期に引き続き、局幹部による経営トップへの働きかけなどにより、企業認定を通じ、左下の図にもありますように、働きやすい職場の実現が人材確保につながる、働き方改革の好循環を生むことの浸透を図ってまいりました。

認定企業に対しては、ハローワークのほうで職業紹介業務における会社説明会、面接会の優先案内等を実施するとともに、その取組を広くアピールしております。また、認定企業制度の周知と認知度の向上のため、労働局幹部によります認定企業インタビューを実施いたしまして、企業からのインタビュー内容を労働局ホームページに掲載するなど、優良企業であることをアピールしてまいりました。加えて、坂本会長様の御発案によりまして、認定企業制度の周知用ポスターを作成し、監督署、安定所、大学等に掲示を依頼してございます。

次に、14ページを御覧いただけますでしょうか。

14ページは、女性活躍、男性の育児休業取得の促進についてでございます。

男性の育児休業取得率は、右上の折れ線グラフにありますように、全国で17.13%、石川では14.3%でございまして、これは増加傾向にありますものの、政府目標の2030年の男性育児休業取得率85%には及ばない状況となっております。

それでは、枠の中の丸の1つ目でございますが、男性の育児休業取得促進と仕事と家庭の両立支援対策につきまして、私ども、まずは法の履行確保のため、上期に引き続き事業主に対するヒアリングを行い助言指導を実施するほか、下期におきましては、育児・介護休業法説明会を11月24日に開催いたしまして、男性の育児休業と男性の出生時育児休業制度をはじめ、その他の育児・介護休業法の周知、理解に努めました。男性の育児休業取得につきましては、両立支援等助成金の支給等によりまして、中小企業事業主を支援してまいりました。

次に、丸の2つ目でございます。

女性活躍の推進についてでございますが、私どもは年間を通じて雇用する労働者101人以上の事業主に対する一般事業主行動計画の策定、届出等について助言、指導を実施しております。

また、令和4年7月に、301人以上の事業主に対し、男女の賃金の差異の情報公表をすることが義務づけられたため、全ての対象事業主が公表するように指導を徹底いたしました結果、現在では義務企業の99.4%が公表を済ませております。

現時点では、男女の賃金の差異が大きかったとしても、この情報公表を契機とした雇い管理の改善や、より一層の女性の活躍推進に向けた取組が行われるように、また、これは毎年公表義務がありますので、各企業で経年分析をするということも重要であるということについて理解を求めてまいります。

ページ右下は、「女性の活躍推進企業データベース」の御紹介でございます。

企業が公表する数値は社会的にも注目されておりますが、管理職に占める女性労働者の割合や男女の平均勤続年数の差異、年次有給休暇取得率など、賃金の差異以外の情報も併せまして、就活生、求職者、一般の方々も企業情報を得る場として有用でございますので、このデータベースにつきましても周知に取り組んでまいります。

続きまして15ページを御覧ください。

非正規雇用労働者への支援でございますが、取組状況の枠の中の白い丸の1つ目、パートタイム・有期雇用労働法につきましてもは、上期に引き続き、労働基準監督署と連携し、同一労働同一賃金の遵守を徹底しております。具体的には、監督署が定期監督等の際に事業主にチェックリストの記入を求め、回収し、雇用環境・均等室に情報提供を行います。雇用環境・均等室は、正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間に基本給、各種手当等の待遇差がある事業主に対してヒアリングを行い、違反があれば、助言、指導により是正させるといったものでございます。

その他計画的な助言、指導、局幹部による主要企業の経営トップ等に対する働きかけ、局が委託する石川働き方改革推進支援センターによります個別支援なども実施しております。また、派遣労働者につきましてもは、職業安定部のほうで指導をしております。

次に、白い丸の3つ目、「年収の壁」への対策でございます。

短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援するため、キャリアアップ助成金社会保険適用時処遇改善コースの活用及び就業抑制の要因の一つと

もなる企業の配偶者手当の見直しについて、労働局長が主要事業主団体等に周知、協力を要請するとともに、各種会合の機会を利用し、幅広く周知を行いました。

次に、22ページを御覧ください。

22ページは、安心して働くことができる環境づくり、長時間労働の抑制に係る取組についてでございます。

働き方改革に取り組む中小企業等に対する支援といたしまして、取組状況の白い丸の1つ目の働き方改革関連法等周知活動につきまして、労働保険年度更新の案内と併せ適用事業所に周知するとともに、新規労働保険加入事業所に対しても、四半期ごとの資料送付をすることで漏れなく、幅広く周知を実施させていただきました。

次に、白い丸の2つ目、働き方改革推進支援助成金を活用した支援として、労働時間短縮・年休促進コースなどを活用した中小企業への支援、団体推進コースを活用いたしました事業主団体の参加企業への働き方改革の波及などに取り組んでおります。

助成金申請件数につきましては、ページ右下に記載のとおりでございます。

次に、枠内の丸の3つ目、相談支援についてでございますが、石川働き方改革推進支援センターを通じた中小企業・小規模事業者への支援や、労働基準監督署での労働時間相談・支援班を通じた周知、支援を実施いたしました。

次に、下から3つ目の丸でございますが、石川働き方改革推進協議会です。こちらは年1回、11月29日に開催しておりまして、働き方改革に関する行政機関や各団体の取組状況の共有と意見交換を行ったところです。資料には記載がなく、恐縮でございますが、昨年12月に賃金引上げに向けた取組、それから年収の壁を意識せずに働くことができる環境づくりに向けた取組、これをテーマに追加して、会議を開催するように指示を受けたことから、2月27日に第2回の協議会を開催いたしました。経済団体、労働組合のほか、労働局、県、経済産業省、公正取引委員会における賃金引き上げ等の取組を共有するとともに意見交換を行い、春闘の時期に非正規雇用労働者も含めた賃上げの機運が高まるよう取り組みましたので、御報告いたします。

次に、31ページを御覧ください。

31ページは、総合的なハラスメント対策の推進についてでございます。

水色の枠の中、丸の1つ目でございますが、職場におけるハラスメント防止措置の履行確保につきまして、あらゆる機会を捉え、説明を実施しておりまして、1月末では21回開催という実績となっております。

また、パワーハラスメントの防止義務、妊娠・出産、育児休業に関するハラスメント、セクシュアルハラスメントの防止につきまして、一体的、計画的に事業主へヒアリングの上、助言、指導等を実施し、是正を確認しております。

12月の職場のハラスメント撲滅月間には、「なくそうハラスメント、みんなで取り組む笑顔の職場」を石川労働独自のキャッチフレーズとし、月間の周知、広報を行うとともに、12月20日には労働相談・個別紛争制度関係機関連絡協議会として総合労働相談会も実施しております。

次に、丸の2つ目でございますが、労働関係紛争の早期解決の促進につきまして、引き続き総合労働相談におけるワンストップ相談、紛争解決援助制度として労働局長の助言、指導及びあっせんを適切に実施してまいりました。

続きまして、資料が変わりまして、「平成6年度石川労働局行政のあらまし」を御覧いただけますでしょうか。石川労働局行政のあらましの5ページになります。

令和6年度におきましても、引き続き今年度の取組を継続してまいります。新しい取組といたしまして1つ御紹介いたします。5ページ目の一番上、多様な人材の活躍と能力ある職場づくりの中の1、フリーランスの就業環境の整備についてでございます。

昨年4月にフリーランス事業者間取引適正化法が成立いたしまして、今年秋頃に施行予定となっております。この法律は、例えばカメラマン、デザイナーといった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のものですが、フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化と、フリーランスの方の就業環境の整備を図ることを目的としています。

厚生労働省は就業環境の整備の部分を担当しておりまして、発注事業者に対し、募集情報の的確な表示、育児・介護等と業務の両立に対する配慮、ハラスメント対策に関する体制整備、中途解除の事前予告・理由の開示、これらを義務づけるものです。

法施行までの間は、様々な機会を捉えた周知・啓発を行うとともに、法施行後におきましては、調査や是正指導などを行い、法の履行確保を図ることとしております。

なお、行政運営方針案に記載しておりませんが、今現在、育児・介護休業法の改正が予定されておりますため、今後、この改正法が成立した場合には周知・広報を実施してまいりたいと思います。

雇用・環境均等室からの説明は以上でございます。

【坂本会長】      ありがとうございました。

続いて、飯山総務部長、説明をお願いいたします。

【飯山総務部長】 総務部長の飯山です。どうぞよろしくをお願いいたします。

初めに、能登半島地震により被災された皆様方に対しまして、心よりお見舞い申し上げます。労働局、監督署、ハローワーク一丸となって、被災された労働者の皆様、事業者の皆様に対する支援について、引き続きしっかりと行ってまいります。

それでは、私からは労働保険適用徴収業務の適正な運営につきまして御説明をいたします。

恐れ入りますが、座って御説明をさせていただきます。

横型のパワーポイント資料、最初につけている資料の最後のページ、32ページを御覧いただけますでしょうか。

まず、電子申請の利用促進についてであります。

引き続き積極的な周知に努めておりまして、新規の適用事業場宛てに電子申請案内リーフレットを送付して、また、法人の利便性向上のために経済産業省が無料で提供する共通認証システムというものがあります。これは1つのアカウントで様々な電子申請に使用できる「GビズID」というものでして、この利用につきまして、経済4団体や社労士会等へ文書を送付するとともに、広報誌への掲載依頼や労働局の封筒裏面に電子申請利用の案内を記載するなどして利用促進を行っております。

こちらのページの右側の上段の図ですね。年度更新申告における電子申請利用状況の推移表、こちらを御覧いただければと思います。

今年度の年度更新申告におけます電子申請利用率は、この緑の折れ線グラフ、利用率を表しておりますが、一番右側、これが今年度の利用率になります。28.5%となっております。前年度が25.7%ですので2.8ポイント上昇しており、毎年度着実に利用率が上昇している状況でございます。

次に、労働保険未手続事業一掃対策の推進についてであります。

引き続き、新しくできた会社さんなど、未手続と見られる事業場に対しまして加入勧奨を行って、11月の未手続事業一掃強化期間には、自治体、関係機関、事業主団体宛てにポスター、リーフレットを配布させていただいて広報活動を実施いたしました。

参考で記載をしておりますが、加入勧奨件数は令和6年1月末現在で1,206件と、前年同期の1,179件よりも多く実施しております。また、新規加入の件数につきましても339件と、前年同期の262件よりも多くなっている状況にあります。

次に、労働保険料収納未済歳入額の縮減についてであります。

こちらについては、口座振替制度の利用促進と滞納整理の二本立てによって対策を講じております。口座振替制度の利用促進につきましては、新規成立時や年度更新受付時に口座振替依頼書等を手交しまして、口座振替制度の利用促進を実施いたしました。また、社労士会などの広報誌や労働局で実施します事業場向けの説明会等で周知、広報を実施いたしました。

参考でこちらにも記載しておりますが、新規の申請件数は559件と、前年同期の584件と比べますと少ない状況にはございますが、ページ右側の下段にあります口座振替制度の利用状況の推移表、こちらを御覧いただければと思います。紫色の折れ線グラフ、これが口座振替制度の利用率を表しておりますけれども、こちらの一番右側ですね。これが今年度の利用率になります。35.6%と前年度の31.7%より3.9ポイント上昇しております。着実に口座振替制度利用が伸びている状況でございます。

また、滞納整理につきましては、財産調査を61事業場246件実施し、財産差押えについては9件実施をしまして、いずれも前年同期よりも多く実施しているところでございます。

また、能登半島地震により被災されました事業主等の皆様方に対しまして、労働保険料等の納付期限の延長措置、納付の猶予制度についてホームページ等で周知、広報を行うなどして支援策について周知徹底をしております。

今年度の取組状況については以上となります。

続きまして、令和6年度の行政運営方針について御説明をいたします。

今の資料の次のページから行政のあらましの資料になりますが、こちらの9ページを開きいただけますでしょうか。

こちらの(5)労働保険適用徴収業務の適正な運営の欄を見ていただければと思いますが、令和6年度につきましても、令和5年度と同様に、電子申請の利用促進、未手続事業一掃対策の推進、収納未済歳入額の縮減、こちらの3点を柱に取り組んでまいります。

電子申請の利用促進につきましては、新規の適用事業者への利用促進、各種事業者向けの説明会での周知、社労士会をはじめとする関係団体に対する広報等の協力要請をするなどして利用促進を行ってまいります。

また、未手続事業一掃対策の推進につきましては、関係機関と緊密な連携を取りまして、未手続事業を的確に把握をして保険成立に取り組んでまいります。

また、収納未済歳入額の縮減につきましては、労働保険料申告の適正指導、口座振替納付の利用促進などに取り組んで適正徴収に努めますとともに、滞納事業者に対しては納入督促、滞納処分を積極的に行ってまいります。

私からの説明は以上となります。

【坂本会長】 ありがとうございます。

それでは、議事の審議に入ります。

ただいま労働局から説明がありました、事前に2名の委員から御意見、御質問をいただいております。順次御意見、御質問の内容を説明いただき、労働局から回答をお願いします。指名の順番は五十音順とさせていただきます。なお、時間の都合もありますので、説明、回答はできるだけ簡潔にお願いします。

まず種井議員、御意見、御質問の内容の説明をお願いします。

【種井委員】 ありがとうございます。種井です。

そうしましたら、説明いただいた行政運営状況の12ページのところで、能登半島地震の発生に伴う対応ということがあります。先ほど言われたみたいに、ハローワーク自身が開設、開庁ということがあって、非常に困難がある中で、大変な御苦労の中で活動をされているということに改めて敬意を表したいと思います。

その上で、12ページの下のほうに雇用調整助成金等々の問題がありますが、特例が出ていることは書いてあることかなと思っているんですが、実際の能登半島地震における利用状況等々について、もう少し具体的なものがもし示せるようであれば説明をいただけたら。雇用保険についても同様ですが、お願いをしたいと思っています。

それから、能登半島地震の関係で言うと30ページですね。これも安心して働くことができる云々ということで地震の対応がありますが、先ほどのところともかぶりますが、解雇の問題ですとか、倒産ですとか、地震に伴う労働災害の問題ですとか、それから、2月分までの相談件数の件がありましたけれども、震災関連ではどのようなものが出ているのか、あるいはどのような影響が出ているのか。単純に考えれば、通常よりも震災関連におけるもろもろの出来事が増えていたり相談件数が増えたりと思うんですが、ここも分かる範囲で、説明のできる範疇で構いません。教えていただけたらなと思っています。

それから、すみません、ちょっと事前に連絡をしていなかったんですが、15ページの非正規雇用の方の支援というので、取組状況の3つ目の丸です。年収の壁ということで、配偶者手当の見直しについて、主要事業主団体等々に対しての見直し、周知、協力という

ことでありますが、具体的な中身を教えてください。

差し当たっては以上です。

あと一つ、これは質問ではなく要望なのですけれども、先ほどあったように、大変な中で震災の対応をされていることについては非常に御苦労があるだろうなと思います。ただ、実際に、先ほどあったように、労働基準監督署にしてもハローワークにしても、そもそも開設すること自身が困難な中でやられている。つまり、そういうところを担当されている方自身、恐らく被災者がたくさんいらっしゃる、全国応援がなければ短時間の運営ということもできないだろうな。このことは、例えば自治体職員とか、私は民間出身ですから、民間労働者に対する震災対応に非常に関心がありますが、ただ同時に、そういうことの相談に乗っていただく窓口というのは公務員の方、あるいは公的な部分に、公務員に準ずるような方、あるいは教員、学校の先生方とかですね。そういう方自身もまた被災者であるということで、大変な御苦労をおかけしながらお願いしているところですし、また労働局においても、もう既にされているかとは思いますが、そういう公的部門で働く方に対する御配慮や御支援もされていることかとは思いますが、改めてお願いをしたいなと思います。

以上です。

【坂本会長】 では、労働局から回答をお願いいたします。

【田名網雇用環境・均等室長】 御質問ありがとうございます。

雇用環境・均等室の田名網と申します。

まず、私のほうから、労働局全体の取組に係りますところについて御回答をさせていただきたいと思います。

まず、震災の影響についてどのようなものがあつたかというところでございますが、令和6年の能登半島地震については、被災地の事業場に甚大な被害を及ぼしており、また住宅、上下水道等ライフラインの復旧に時間を要していることから、労働者の雇用、労働条件、労働衛生等に影響を及ぼすおそれが非常に大きい状況でございます。

石川労働局及び各労働基準監督署、ハローワークにおきましては、地震発生後、震災に係る各種特別労働相談窓口を設置しております。特別相談窓口に寄せられた相談件数は、2月末の数字ですが、2,406件となっております。相談内容を見ますと、雇用保険748、雇用調整助成金583、仕事、これは退職とか入職とかそういった御相談344件、休業手当182、労働時間137、解雇・雇い止め99、賃金52などとなっております。なお、雇用調整助成金につきましては、雇用調整助成金に特化した労働相談窓口を別に設け



ておりまして、2月末の相談件数が1,200件となっているところでございます。

また、2月26日時点で把握している能登半島地震に係る労働災害件数でございますが、地震によるものが7件、災害復旧によるものが4件となっております。その他2月末時点で労働保険料の納付の猶予に係る相談が13件ございました。

このようなことから、震災への対応ということになりますけれども、石川労働局では、雇用に関するものとしましては、先ほど関係部署からも説明がありましたように、雇用調整助成金ですとか、失業給付のリーフレットの配布、出張相談などを実施しております。

労働条件の確保に関するものとしては、地震に伴って生じた解雇、休業、賃金不払い等に係る申告の受付及び許認可の処理について、労働者等の置かれた立場に配慮して優先かつ迅速に対応しております。

また、事業主からの相談につきましても、被災により事業の休止などを余儀なくされた場合において、労働者を休業させるときには、労使がよく話し合っただけで労働者の不利益を管理するように努力することも大切であるということです。

そのほか、労働安全衛生に関するものとしましては、巡回による安全衛生パトロールの実施、防塵マスクの配付なども実施しております。労働保険に関しましては、総務部長から先ほどお話しさせていただきましたが、労働保険料の納付が猶予される制度につきましては、ホームページで案内をいたしますとともに、労働局、労働基準監督署、ハローワークにリーフレットを配布し、事業主の皆様にも周知を行ってまいります。

そして、今後予測されるものということでは、復旧・復興が進むに併せて雇用調整助成金、失業給付の申請が増加することが想定されますので、支給事務に滞りがないよう努めてまいりたいと存じます。

また、災害の復旧工事が進むことによりまして、土砂崩壊災害や建設機械による災害等、労働災害の発生が懸念されます。損壊した建物は解体や改修工事が実施されるため、労働災害に加え、石綿暴露の危険性が発生いたします。石川労働局では、今後とも作業員の災害防止対策及び石綿ばく露防止行為について指導してまいります。

さらに、今後被災された事業主から労働保険料の納付の猶予申請がなされることが予測されますので、申請があった場合には、制度について丁寧に説明を行いまして、迅速、適正に処理を行うことといたします。

石川労働局では、労働局、労働基準監督署、ハローワークが一体となってこれらに取り組むことはもとより、県、市町、各団体とも連携を図りながら対応に努めてまいりますの

で、委員の皆様におかれましては御理解と御支援のほどお願い申し上げます。

以上、総括的な回答でございます。

【坂本会長】       ありがとうございます。

もう一点、年収の壁の対策についてはいかがでしょうか。

【田名網雇用環境・均等室長】   年収の壁の関係で、配偶者手当の見直しのところに関しまして、併せて御質問がございました。

この配偶者手当でございますが、会社によっては配偶者手当を支給するに当たり、年収の要件がある場合がありますので、配偶者手当をもらうためには、やはり就労を控えるという動きが見られるところでございます。このため、配偶者手当に関しまして見直しをして、他の様々な手当に振り替えたりですとか、そういったものなども御提案させていただいております。

配偶者手当があることで就業調整をすることのないよう御検討いただくことに理解を求めるといふことで、局長のほうから団体様のほうに要請をいたしました。

配偶者手当につきましては以上でございます。

【坂本会長】       種井委員、よろしいでしょうか。

【種井委員】       ありがとうございます。

最後のところであった配偶者手当の見直しですが、要するに、配偶者が勤めている企業における配偶者手当がある。この配偶者手当の支給に、例えば年収の要件が入っていると。このことがつまり非正規で働いている人の時間を制限する条件になり得る。

【田名網雇用環境・均等室長】    はい。就業調整の理由の一つになるということです。

【種井委員】       正直言いまして、何ていうんでしょう、税制上の問題で、非正規で働く場合に、労働時間の一定の壁というか、上限を個々の人が設けてということはよく聞きます。実際私もそういう方はたくさん知っていますが、あまり個々の企業における、自分のパートナーが勤めている会社で当たる配偶者手当が当の非正規雇用の方の時間の上限ということに、そんなに大きな影響を与えているものなのですか。あまり知らないものですからちょっと聞きます。

【田名網雇用環境・均等室長】    税制ももちろんですけども、やはり手当というものは配偶者の方のほうにつく、何と云えばいいか、一番多い例では、夫の働いている会社で妻が収入の要件にかからない程度に就業調整しながら働いている。例えば月2万円ぐらい配偶者手当をもらっているというようなときに、その配偶者手当をもらえなくなるんだっ

たら働き控えをしようという動きというのは一定数あると聞いておりますので、そのあたり、全体的な手当の中で再検討してはいかがかといった御提案などはさせていただいております。

【種井委員】 分かりました。ありがとうございました。

【長嶋局長】 会長、よろしいですか。

【坂本会長】 はい、どうぞ。

【長嶋局長】 今回の委員の御質問は、考え方の一つとして、そのようなものが支障になる場合もあるということで御理解いただければよろしいかなと思います。

【坂本会長】 ありがとうございました。

種井委員、よろしいでしょうか。

【種井委員】 はい。ありがとうございました。

【坂本会長】 それでは、次に中村俊介委員、御意見、御質問の内容の説明をお願いします。

【中村（俊）委員】 東振精機の中村です。いつもありがとうございます。

先ほどの種井委員のご質問にも関連することですが、能登半島地震で240名を超える方々が亡くなられていますし、かつ、現在避難を余儀なくされている方が1万二、三千人いらっしゃるということです。その中で、避難されている方の避難地における就業支援という形で、私どもの会社に地方公共団体から、また派遣会社さんから短期の就業機会がないか、または設けられないかというお問合せが結構来るようになっていきます。

ただ、雇用期間が短期という部分で対応に苦慮しております。もちろん被災者の方に収入とか、意欲の確保という意味で、就業の機会をつくっていくという趣旨は非常に分かっておりますし、かつ協力をさせていただきたいと思っておりますけれども、短期というイメージが強くて悩ましいところです。現時点は一次避難から二次避難という段階ですけれども、二次避難場所についても、例えば今度北陸割が開始されると二次避難場所が縮小されていきますという中で、避難されている方も次にどこに行くのかが分からないような状況において、就業されることは非常に難しく悩んでいらっしゃるのではないかと考えているところです。

意義や趣旨は分かるのですが、実際の運用に関して言うと、受けるほうも難しいし、多分来られる避難者の方も就業の期間というか、そういうところも悩みになっていらっしゃると思います。ハローワークさんとか労働局さん側として、このような動きに対し

てどういうふうにお考えかという点を教えていただければと思います。我々としては、せっかく就職されるのだから、なるべく長期というふうに当然考えますけれども、避難という特別な部分があり、困難かもしれないという不安があります。そういう方の就業について少し示唆をいただければと思っております。

以上になります。

【坂本会長】 では、労働局から回答をお願いいたします。

【古口職業安定部長】 職業安定部長の古口でございます。御質問ありがとうございます。

まさしく短期の要請ということで、ちょっと労働局はかんでおりませんで、実際に派遣会社さんとか自治体が短期という言葉はどういう意味合いでお使いいただいているかというのは、ちょっと我々としては御回答は難しいのですが、ただ、一応御参考ですが、労働局として雇用保険法の中に短期雇用特例被保険者という短期で働く方の被保険者になる場合の条件定義がありまして、こちらについては、季節的に雇用される者で4か月以上の雇用期間を定めて雇用される者であって、かつ1週間の所定労働時間が30時間以上の者を一応労働局というか、雇用保険法上の短期雇用特例被保険者という言葉で定義させていただいております。

ただ、ちょっと今回、多分そこに限った話ではないと思いますので、私も、昨日も輪島に行かせていただいたり、いろんなところでお話を聞いていますが、やはりその自治体、自治体によってニーズが違ったり、いろいろあると思いますので、まさしくその辺はその自治体であったり、おっしゃっていただくところにお問合せというか、どういったニーズなのか確認していただいた上で、その中でまたハローワークとしても、できることがありますたら、こちらのほうに御指示というか、いろいろと御意見をいただければさせていただきますと思いますので、よろしくをお願いいたします。

【中村（俊）委員】 今、ご回答の中の週30時間という部分で、当然働いていただく以上は、社会保険とか、当然労災も対応しないといけない部分もあるということです。逆に言うと、そこら辺が正直言って悩ましいところがあって、これから我々も検討してまいります。ただ、大きなところは避難されている方に就業の道をつけていくということは大事なところなので、また少し御相談をさせていただくこともあるかと思っております。よろしく申し上げます。

【古口職業安定部長】 よろしくをお願いいたします。

【坂本会長】 中村委員、よろしいでしょうか。

【中村（俊）委員】 はい。ありがとうございます。

【坂本会長】 ありがとうございます。

事前に提出された御意見、御質問への回答が終わりましたので、これからは出席されている委員の皆様からの御意見、御質問をお受けいたします。

御質問、御意見、要望等はございますでしょうか。

【日根野委員】 加賀種食品の日根野と申します。

お話しいただいたので、私が聞き逃しているかもしれませんけれども、ちょっと分からないこと、聞きたいことがあるので質問させていただきます。

今、能登の労働者の方の寄り添いということをいろいろお聞きしましたので、それやっていたらありがたいと思うんですけども、反対に事業者からの例えば求人みたいな動きというのはどういうところまで来ているのか。テレビを見ていると、壊れたところばかり見せられるものですから、能登全体の経済がどんなふう動いているのかということが私には全く見えていないので、その一つの表れとして、例えばハローワークさんへ能登からの求人みたいなものが来ているのかどうかというところをお聞きしたいと思えます。

【坂本会長】 ただいまの御質問につきまして、労働局から回答をお願いいたします。

【古口職業安定部長】 御質問ありがとうございます。職業安定部長の古口でございます。

1月末における、まず有効求人倍率を先日発表させていただきました。そちらにおいては、やはり能登、輪島の管轄ということで、輪島市、珠洲市、能登町、穴水町の4市町においては求人数が減っている状況でございます。ただ、減ってはいるものの全くない状況ではなくて、まさしく昨日、私はハローワーク輪島のほうに行かせていただいて、出ている求人としては、土木関係の求人はやはり多い状況、昨年を上回る状況になっておりまして、さらに土木関連で言えば、土木に当たる土木事業者だけではなくて、周りの警備をする方、そういった求人も出ております。また一方で、もちろん介護、保育のソーシャルワーカー系の求人も出ておりますので、そういった形で徐々に求人というものが出てきているなどという実感は持っているところでございます。

以上でございます。

【坂本会長】 日根野委員、よろしいでしょうか。

【日根野委員】 はい。ありがとうございました。

【坂本会長】 そうしましたら、ほかに御質問、御意見、要望等ございませんでしょうか。

いかがでしょうか。

表委員、よろしくお願いします。

【表委員】 私も能登半島地震のことでお伺いしたいことがございます。

安心して働くことができる環境づくりというところで、労働者の健康確保対策の推進というところで、2月にも研修が行われたと先ほどお聞きいたしました。好評だったということなのですが、どの程度の企業さんが参加されてお話を聞かれたのか。なかなか今現在、そういったことを行っている、参加される方がどのくらいいらっしゃるのかなということも思ったので、実情とかが分かればお聞かせいただきたいことと、今、能登の方たちというか県内全体が必死に頑張っている状況ですけれども、少し落ち着いてくると、退職という形で仕事を離れる方たちが、特に医療現場とかそういうところを見ていると、自治体の方たちもメンタルヘルスとかが限界に来ているような状況で、また離職が出てくるのかなというところをちょっと危惧するのですが、そういったところで、今、何か長期的な支援みたいなことであったり、労働局さんとして何かお考えのことがありましたらお聞かせいただきたいと思いました。ちょっと方向性が違っていたら申し訳ないのですが、お願いいたします。

【坂本会長】 それでは、ただいまの御質問につきまして、労働局から回答をお願いいたします。

【岡村労働基準部長】 先ほど私の本編のほうで御説明させていただきました3月4日の能登半島地震を踏まえたメンタルヘルスのものですが、高橋先生を招きまして非常に好評でありました。私、実は冒頭の挨拶で帰ってしまったのですが、肌感覚で会場はほぼ満員でした。100人前後いらしてございまして、非常に熱気が高いものがございました。実際に参加して聞いている課長がおりますので、ちょっと話を。

【宮野健康安全課長】 健康安全課長の宮野でございます。

私のほうから、会場の様子と参加者の状況について説明させていただきます。着座にして失礼します。

セミナーの目的は、今震災で現地に入って働いている方々、ボランティアも含めてですけれども、全国的に見ても、過去のボランティアの方がメンタルヘルス不調に陥ることが

多いということで、今ちょうど疲れが出てきている可能性があるということで、そういう方々をメンタルケアしましょうという目的のセミナーでございました。

参加者の方々は産業医の先生の方々も入っていますし、あと、会社のほうでメンタルヘルスカを担当している方々も入っていらっしやいましたし、実際現地に入っているボランティアの方々、お世話をする方々も入っていらっしやったということでございます。

会場には、今ほど部長も言った、100人弱入っていらっしやったのと、今回ウェブでも行って、それが100人ほぼ満杯で、これは現地においても参加ができるということで、そういったハイブリッド形式で行いまして、非常に参加率がよかったという形で、実際お話の内容も、先生の主に過去の東日本大震災の経験であるとか、熊本地震で現地に入られて、あと自衛隊本部の医師もされているような方だったものですから、実際にボランティアをされている方、支援されている方がどういう思いで仕事をしてきたかという話から始まって、実際その方々がメンタルヘルス不調に陥らないように、もしくは復帰後の対応として、こういうことに気をつけましょうという内容を実際の経験を踏まえてお話しいただいたということでございます。

私のほうからは、そういう形で説明させていただきます。

**【坂本会長】** 表委員、よろしいでしょうか。

**【表委員】** ありがとうございます。長期的な支援というか、ぜひまた御検討いただければと思います。

**【坂本会長】** そのほかに御意見、御質問、御要望等ありましたら、よろしくお願ひします。いかがでしょうか。

**【加藤委員】** 金沢学院大学の加藤と申します。

女性活躍、男性の育休取得の支援について、1点お聞かせいただければと思っております。

資料14ページのほうで、男性の育児休業取得率が今、全国平均で17.13%、石川県は少しそれよりも下がって14.3%と示されています。それも上がっているという説明があったかと思ひます。

一方で、資料の31ページ、ハラスメントについて、こちらのほうで質問ですけれども、職場におけるハラスメント防止措置義務について、妊娠出産、育児休業等に関するセクシュアルハラスメントの防止措置義務が適正に講じられているかどうかというのをヒアリングの上、助言、指導等を実施と書いてあります。

先ほども男性の育児休業取得率は上昇しているということなのですが、男性が育児休業を取れない理由としては、職場の理解が得られないであるとか、マタニティハラスメントに対してパタニティハラスメントという言葉もあったりとか、また、セクハラに関しても、女性だけに限らず、最近男性に対するセクハラというのも問題になっているかと思えます。

そのあたりの育児休業とかセクハラに関して、女性だけではなくて男性に対する防止措置も範疇に入っているのかということをお聞きしたいのですが、いかがでしょうか。

**【坂本会長】** ただいまの御質問につきまして、労働局から回答をお願いいたします。

**【田名網雇用環境・均等室長】** 御質問ありがとうございます。雇用環境・均等室長の田名網でございます。

まず、男性の育児休業の取得率のところでは触れさせていただきましたが、育児休業を取得するのは、法律上もちろん男女が対象となっておりますので、そのところは、私どもは男性の育児休業、女性の育児休業も取得できるように、同様に行政指導をしているところでございます。ただ一方、男性の育児休業に関しましては、アンケートの結果などを見てみると、職場の中でやはり理解が足りませんとか、所得が減るのは非常に不安であるというところから、一定の取り控えのようなことをされる方もいるというのも事実でございます。

ですので、育児・介護休業法では、今後、配偶者の方、また御自分に出産予定があることを会社が知った場合には、会社の制度をしっかりとその方々に個別に説明して、育児休業の取得の意向についてはどうかというところまで話を持っていくというのが義務になっておりますので、以前と比べると、その辺の環境というのは改善されてきているのかなと考えております。

中小企業に関しましては、助成金等でそのあたりはぜひ支援したいと考えております。

また、ハラスメントに関してでございますが、パワハラ、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント、それからセクシュアルハラスメント、いずれのハラスメントに関しましても、もう男性、女性関係なく相談を受け付けております。相談があれば、適切に行政指導を行い、トラブルがあれば紛争解決援助制度の利用をお勧めするなど、適切な形で育児休業や介護休業が取得できるよう、日頃業務を行っております。

こんなところで回答になっておりますでしょうか。

**【加藤委員】** はい。どうもありがとうございました。



【坂本会長】 そうでしたら、続きまして廣田委員からお願いいたします。

【廣田委員】 では、多分田名網さんにだと思うんですが、障害者の就労支援についてお願いといいますか、担当の方はちょっと分からないんですけど、2016年に障害者差別解消法が法的に施行されてというか、世の中に周知されることとなって、障害者の就労支援も、こちらの19ページにありますように、達成割合なども出されて御努力いただけていると思います。ありがとうございます。

私、申し遅れました。県教組のほうから来ているんですが、いつも障害者、あるいは児童生徒、子供たちに関わる者として、就労のほうにも大変関心とか奮闘をしております、能登半島地震を鑑みましても、どうしても社会的弱者と思われる障害者の方が就労に関しても大変苦慮なさっているということを自分もいろんな関係団体から聞いておりますので、またサポートをお願いしたいということで、その方々の代表としてお伝えしたいと思えます。

このグラフに関しまして、達成企業割合は2.49%ということで全国よりも上ですが、全国的に見ましても伸び幅が100%の中の約2%から2.5%に上がったというところは、正直申し上げてそれほど上がったかという気持ちであります。

声を大にして言っているのは2024年、今年ですね。釈迦に説法かもしれませんが、4月1日に障害者差別解消法、先ほど申し上げましたものが改正されるということで、民間事業者の企業主さんにも合理的配慮の提供が法的義務化ということで、また一歩障害者に寄り添った企業体制というものが法的にも整備されますので、地震で雇用側も大変苦しいということは重々承知しておるんですが、また障害者の就労支援、それから継続的な雇用、合理的配慮ということで、よろしくお願ひしたいという要望でございます。

【坂本会長】 それでは、労働局から回答をよろしくお願ひします。

【古口職業安定部長】 御質問ありがとうございます。

職業安定部長の古口でございます。

今、差別解消法も障害者の法律をおっしゃっていただいたかと思うのですが、もう一つ、障害者の雇用促進の法律もありまして、まさしくそれに並び劣るというわけではありませんが、法定雇用率も段階的にこの4月、来年10月と上げていく形になっております。ですので、その施行とともに障害者の雇用というものを、ハローワーク、労働局、厚生労働省としてもしっかり支援してまいりたいというのを前提に、その中でやはり石川労働局は特に障害者雇用に力を入れておる部分もありまして、まさしくそのあたりは、もにす認定制

度という、障害者を雇用した場合に幾つかの基準があるのですが、その基準を達した、簡単に言うと障害者が働きやすい会社になっているという、その働きやすい会社を「もにす」と。障害者と共に進むの「共に（ともに）」と「進む（すすむ）」を取って、ちょっと言いづらいですけど、「もにす」という名前で、この認定制度は全国で行っておりまして、19ページの真ん中にも書いてあるとおり、今、もにす認定制度を8社認定ということで、計13社認定させていただいております。実は、石川労働局は、もにす制度、最初は動きがなかなかなかったのですが、今年に入って一気に8社と加速している状況でございまして、事業主さんの理解を得ながら、障害者に寄り添いながら支援させていただきたいと思っております。

以上でございます。

【坂本会長】 よろしいでしょうか。

ほかに御質問、御要望等ありましたら、よろしく申し上げます。いかがでしょうか。

どうぞ。

【種井委員】 先ほど労災の件数のことがちょっと出ていたのですが、今回の地震が結局1月1日の正月の16時頃だったということで、私の所属する組合でもそうなんです、ほとんどの方は自宅というか、要するに職場にいなかったというのが一つの特徴かなと。

改めて職場に行ってみると、例えば大きな荷崩れをしていたりだとか、設備が大きく破損していたりとか、そうすると、実際に大きな地震が職場にいた際に、就労しているときに起こった場合、また様相が一変していたのかなということ。

今後また地震が起きる可能性も専門家から指摘されていることを考えると、先ほどの労働災害というのはどういうことなのか分かりませんが、もし教訓化できるのであれば、今後就労時における安全対策を図っていく必要があるのかなと思っているので、今回出た労働災害の実態は分かりませんが、教訓化ができるのであれば今後の教訓にしておくべきかな。

それと、例えばそういう地震が起こったときにどんなふう動くのか、避難訓練をしたことがあるのか、どこに逃げればいいのか、津波が来たときにどうするのか。ある職場の方と話をしていましたが、まさか津波が来ると思っていなかった、でも海が近い、じゃ、自分のところに津波が来たらどうするのか、考えるだけで答えが出ないと思います。でも、考えることしかないわけですよ。殺到してみんなが車で逃げるっていったって、絶対もうそんなものは逃げられるはずがありません。渋滞でうまくいかない。だから、それぞれ

の職場において、地域において、ところどころにおいての具体策というのは変わるかと思うのですが、そういうハード面、ソフト面における、あるいはそんな対策を、会社の労働組合もそうだし、労働行政においてもやっぱり図っていく必要があるのかなと思っています。

例えば働いている人間からすると、自分が担当しているここの、例えば部署だとか、ここの機械だとか、この設備だとかいうこと責任を負っている以上、地震が起こったからといってぱっと離れられないわけですよ、自分の責任になりますから。だから、地震が起こったときには、そこから離れてとにかく逃げということを全体で確認して徹底するなんていう指針も含めて、地震が来てもできるだけ被害を可能な限り小さくするような努力というのは今後していく必要があるのかな。

これは質問というよりも要望です。

以上です。

【坂本会長】 労働局さん、このご要望に対して何かありましたらお願いします。

【岡村労働基準部長】 御質問といいますか御意見、御要望をいただいたものと思います。労働基準部長、岡村でございます。

先ほど御説明をした災害発生件数には、地震災害で休業4日以上労働者死傷病報告があった件数ということでございました。労働災害自体はもう少し多くなると思います。

また、今言われました、まさに今働いている現状で地震が起きたときの避難といいますか、そういった確保につきましては、今まだこういう状況ですので、そこまで具体的な話が挙がって、こうしようということは今なかなかお答えはありませんけど、あくまで個人的な形にはなりますけれども、今回は1月1日ということで、労働災害という観点では、祝日でございましたので、言葉の使い方が非常に難しいですけれども、件数としては多くないという実態であろうかと思えます。ただ、今回のことは時を選んで起きる話ではありませんので、今後、労働局、また県とも相談をしながら、恐らく国単位になるのかもしれないけれども、そういった形で今後の取組についての検討をしていきたいと思っております。

また、次回もしくは次の審議会でも、ひょっとしたらそういった観点での動きが始まり、動いているという状況になろうかとも思えますので、今のところはちょっと私見という形でお話をさせていただきます。

貴重な御意見ありがとうございました。

【坂本会長】 種井委員、よろしいでしょうか。

【種井委員】 はい。ありがとうございます。

【坂本会長】 そのほかございませんでしょうか。

ウェブ参加の長澤委員から何かございますでしょうか。

【長澤委員】 いえ、特にございません。ありがとうございます。

【坂本会長】 そうでしたら、ちょっと最後に私のほうから1点。

11ページで田名網室長からお示しされましたポスターをこの間お送りいただきまして、あれはサイズがA1ですか、割と大きいサイズで見やすいものをお送りいただきまして、私の部屋の前と大学の各所に今、貼らせていただいているところでございます。

その内容を学生に見せて少し話を聞いたのですが、ここに出ている「子育てサポート」、それから「若者の雇用・就職支援」、「女性活躍支援」、「障害者雇用への支援」は、今の社会で非常に重要な問題を反映している取組で、学生としても厚生労働省とか労働局さんがこういうような取組をしているのだということが具体的に分かって勉強になりましたということをおっしゃっていました。そういう意味では、こういうことを教育機関にアピールしていただくのは、教育の面でも非常によいのではないかなと思っております。

それから、ある部署にポスターを貼ってくださいとお願いしたところ、チラシも欲しいとの話もありました。こういった認定の取組というのは、やっぱり社会全体に知られていないと効果が出ないものですから、今後も積極的にアピールしていただければありがたいと思いました。

これもコメントですので回答は特に必要ないです。どうもありがとうございます。

そうでしたら、時間も来ておりますので、ただいま質問、それから御説明がありました令和6年度石川労働局行政運営方針案について御了承いただいたものとしてよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

【坂本会長】 ありがとうございます。

それでは、本日の審議は終了いたします。

なお、議事録は令和3年3月の運営規程の一部改正により、署名がなくなっております。各委員の皆様には間違いのないよう確認いただき、作成することになります。後日、事務局から連絡がありますので、よろしく願いいたします。

本日は議事の円滑な進行に御協力いただき、ありがとうございました。

【南出総務指導官】 会長、ありがとうございました。

これもちまして、令和5年度第2回石川地方労働審議会を終了いたします。  
皆様ありがとうございました。

— 了 —