

令和5年度 第1回  
石川地方労働審議会議事録

日時 令和5年10月25日(水)13:30～15:30

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1回石川地方労働審議会

令和5年10月25日

出席委員

公益代表委員 表 志津子 加藤 里紗 坂本 二郎 坂野 洋一  
中村 雅代

労働者代表委員 糸崎 弥央 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 政人

【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1回石川地方労働審議会を開催いたします。

本日の審議会につきましては、令和5年10月1日付で御就任いただきました第12期石川地方労働審議会委員の皆様にご出席いただいております。

なお、委員の皆様のご辞令につきましては、机上に配付させていただいております。

委員の皆様には、大変お忙しいところご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。

本日の委員の皆様のご出席状況を御報告いたします。

現在の出席状況は、公益委員5名、労働者代表委員4名、使用者代表委員3名、計12名の委員の皆様にご出席いただいております。

したがって、本審議会は、地方労働審議会令第8条第1項の規定、委員の3分の2以上の出席により、有効に成立していることを御報告申し上げます。

また、本日の審議会は、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公開させていただいておりますので御了承願います。

それでは、議事次第の2、長嶋政弘石川労働局長から御挨拶を申し上げます。

【長嶋労働局長】 石川労働局長の長嶋でございます。

委員の皆様方におかれましては、大変お忙しい中、令和5年度第1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、石川県内の今年8月の有効求人倍率につきましては1.57倍となりまして、前月と比べ0.03ポイント低下いたしました。求人数は観光関連産業や医療福祉を中心に相当数で推移しておりまして、求人が求職を上回る状況が続いております。

このような情勢にありまして、本年度、石川労働局では、長時間労働の是正などの働き方改革、同一労働同一賃金の遵守等による非正規雇用労働者支援、第14次労働災害防止計画による安全健康対策の推進、多様な人材の活躍促進によるマッチング機能の強化等人材確保対策など、様々な施策に取り組んでいるところでございます。

本日は、各部室長より、令和5年度上期における行政運営状況及び下期における取組について御説明を申し上げることとしておりますので、委員の皆様方におかれましては、御審議のほど、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、委員及び部室長の紹介並びに会長の選出に移ります。

本日配付いたしました参考資料9ページの第12期石川地方労働審議会委員名簿を御覧ください。本来、お一人お一人御紹介すべきところではございますが、時間の関係上、新たに御就任された委員及び今回初めて審議会に出席された委員のみ、お名前を読み上げさせていただきます。

まず、公益代表委員で、新たに委員に御就任の加藤里紗委員でございます。

次に、労働者代表委員で、第11期石川地方労働審議会委員に御就任され、引き続き第12期委員として今回初めて審議会に御出席いただきました廣田美智代委員でございます。

【廣田委員】 県教組廣田です。よろしくお願いいたします。

【南出総務指導官】 ありがとうございます。

次に、石川労働局の部室長を御紹介申し上げます。

まず、飯山浩史総務部長でございます。

【飯山総務部長】 飯山です。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

【南出総務指導官】 田名網洋子雇用環境・均等室長でございます。

【田名網雇用環境・均等室長】 田名網でございます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

たします。

【南出総務指導官】 岡村宏行労働基準部長でございます。

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

【南出総務指導官】 古口浩一職業安定部長でございます。

【古口職業安定部長】 古口でございます。本日はよろしくお願ひいたします。

【南出総務指導官】 続きまして、会長の選出でございますが、地方労働審議会令第5条第1項では、公益を代表する委員のうちから委員が選挙するとなっております。

ここで委員の皆様にお諮りしたいと存じます。

公益代表委員の皆様からは、あらかじめ坂本委員を会長候補として推薦する旨伺っておりますが、御異議はございませんでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

【南出総務指導官】 異議なしの御発言をいただきましたので、坂本委員に会長をお願いすることといたします。

以降は、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、坂本会長に議事をお願いいたします。

それでは、坂本会長、よろしくお願ひいたします。

【坂本会長】 ただいま会長の指名にあずかりました、公益代表委員の坂本でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

私、この委員を拝命しましたのは2017年頃だと思いますが、それからコロナを挟みまして、労働環境も様々に変わっております。本当に多様化して、労働行政が大変だと日々思っているわけですが、この審議会の場は、多様な労働を取り巻く環境に対して多様な立場の委員から意見をいただいて行政に反映できる、非常に貴重な機会だと思っております。活発な御意見、それから議論ができますように、議事進行に努めさせていただければ幸いです。よろしくお願ひいたします。

座って司会進行させていただきます。

それでは、議事次第の4、会長代理及び部会委員の指名並びに部会長の選出に移ります。

まず、会長代理については、地方労働審議会令第5条第3項により、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名することとされております。本審議会においては、中村雅代委員に会長代理をお願いしたいと存じます。よろしくお願ひします。

次に、部会委員の指名並びに部会長の選出に移らせていただきます。

審議会には地方労働審議会令第6条第1項及び運営規程第9条により、労働災害防止部会を置くこととされており、地方労働審議会令第6条第2項により、部会に属する委員は会長が指名するとされております。

あらかじめ各代表委員の方々から御推薦をいただき指名いたしました労働災害防止部会委員の名簿を配付いたします。なお、石川地方労働審議会委員の交代で、新たに労働災害防止部会委員に御就任いただきましたのは、労働者代表委員の廣田美智代委員でございます。また、部会長につきましては、地方労働審議会令第6条第5項により、当該部会に属する公益を代表する委員のうちから、当該部会に属する委員が選挙するとされております。先ほど指名いたしました労働災害防止部会に属する公益代表委員は、表委員と坂野委員の2名であり、この2名の方のうちから選出することとなりますが、坂野委員からは、表委員を部会長として推薦する旨、伺っております。

よって労働災害防止部会委員の皆様にお諮りいたします。部会長として、表委員の選出に異議はありませんでしょうか。

(「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、表委員に部会長をお願いいたします。

次に、議事次第の5、議事に入ります。

本日の審議会は、令和5年度上期における石川労働局の行政運営状況についての審議のために開催を求められたものです。

まず初めに、各部室長から順次説明があります。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、岡村労働基準部長から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願います。

恐縮ですが、座って御説明を進めていきたいと思っております。

私からは、令和5年度第1回地方労働審議会資料、そして、その後ろに添付しております青い仕切りの後ろでございますが、参考資料のうち11ページ以降の基準部の資料にも触れながら御説明を進めていきたいと思っております。

時間に限りがございますので、ポイントを絞って御説明をさせていただければと思っております。

まず、審議会資料、行政運営状況についての資料3ページを御覧いただければと思います。

最低賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進についてでございます。

もう皆さん御存じのとおり、石川県の地域別最低賃金は42円アップの時間額933円に改正をされ、10月8日から発効をしております。資料の右下、スペースの関係で小さくリーフレットを載せておりますが、この42円の引上げが、石川県では昨年に引き続きこれまでの最高額の引上げとなっております。また、石川地方最低賃金審議会では、本年を含めまして9年連続の全会一致での答申をいただいております。最低賃金審議会の委員の皆様には感謝を申し上げているところでございます。

事業主の皆様は納得して最低賃金を引き上げていただく、また監督指導の際に強制権を行使させていただく際には、この全会一致での取りまとめの持つ意義は、その言葉以上に大きな意義があると考えております。また、現在、特定、いわゆる業種別の最低賃金につきまして審議を進めているところでございますが、こちらにつきましては、年度末の第2回地労審の場におきまして御説明をさせていただければと思っております。

今後の取組につきましては、引き続き多くの皆様に認識していただくよう、あらゆる機会を通じた周知広報を実施し、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。

次に、資料の22ページを参照願います。

ここでは、「安心して働くことができる環境づくりⅡ」ということで、長時間労働の是正、労働条件の確保・改善対策について御説明をさせていただきます。

左側の取組状況の上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、事業場に対する定期監督を年間を通じ実施しており、令和5年度につきましては、8月末現在で708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が行われた事業場、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、8月末現在で53件の実施となっております。

また、解雇、賃金不払いなど労働基準関係法令上の問題について、労働者からの申告事案に対しては迅速かつ適正に対応することとしており、令和5年度8月末現在で116件実施をしているところでございます。

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、令和5年度8月末現在で7件となっております。

次に、下の枠内を御覧願います。

また、令和6年4月から、時間外労働の上限規制が適用される運送業、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、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、石川県に設置されている医療勤務環境改善支援協議会に参画し、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。

ここで、右側のグラフを御覧になっていただきたいのですが、昨日、令和4年度の監督資料等の状況につきまして取りまとめていたものが固まりましたので、マスコミ公表させていただいたところでございます。本日の新聞紙面にも掲載されておりましたが、令和4年の違反率が77.1%となっているところでございます。昨年も、監督の違反率につきまして、70%前後で推移している状況についてこの場で言及をいただいたところでございますが、令和4年度につきましては、例年より7%ほど上がりまして77.1%となったところでございます。また、申告件数につきましても、前年から約4割上昇しているところでございます。これらの要因につきましては、いわゆるコロナ明け後に経済活動や人の動きが活発化したことが要因ではないかと考えているところでございますが、現時点で確定的な解釈ではございませんので、御留意いただければと思っております。

次に、23ページを御覧いただきたいと思います。

今後の取組につきましても、改正労基法に基づく長時間労働の抑制及び令和6年4月からの適用猶予業種の上限規制の円滑な適用などを重点課題と定めまして、的確な監督指導等を実施していくこととしております。

前者につきましては、後ろの参考資料の11ページを御覧いただきたいのですが、毎年11月を過労死等防止啓発月間と定めておりまして、具体的には過重労働解消キャンペーンと称しまして様々な取組を行っております。

その取組の一つといたしまして、1ページめくっていただきまして参考資料の13ページを御覧いただきますと、過労死等防止対策推進シンポジウムを開催することとしております。今年11月30日に実施することとしておりまして、静岡社会健康医学大学大学院准教授の天笠先生に、ハラスメントから来る労働関連疾患をなくすためにというテーマで基調

講演をお願いしているところでございます。

後者につきましては、医師、建設業、トラック運送業などの上限規制の適用猶予について、残り半年を切ったところでございます。上限規制の適用に当たりましては、2024年問題としてマスコミ等でも取り上げられており、大きな国民的関心を集めております。そういう意味でも、国民全体の理解を得ることが必要であり、業界また関係団体と協力した周知等につきまして、引き続き取組を進めていくこととしております。

具体的には、審議会資料の23ページに戻っていただきまして、枠内の2項目め以降に記載しておりますので、後ほど御確認をいただければと思っております。

次に、審議会資料の24ページを御覧いただきまして、石川県内の労働災害の推移のグラフを御覧いただきたいと思っております。

休業4日以上之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り患者数が増加したことが影響しまして、大幅な増加となっております。新型コロナウイルス感染症のり患者を除きましても、これは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いる状況でございます。

一方、死亡災害につきましては、赤の棒グラフを見ていただきたいのですが、令和3年以降、まだ2年ではございますが1桁台で続いている状況でございます。

ここでまた、後ろの参考資料の15ページを御覧いただければと思っております。

こちらは令和5年の労働災害の発生状況の9月末現在の速報値でございます。9月末現在で、一番左の黄色の縦の項目欄を見ていただきますと、一番上に合計を記載しております。休業4日以上之死傷災害につきましては1,024人となっております。前年同月比で263人の減少となっております。これが新型コロナウイルスのり患者数が大幅に減少した結果と考えております。

また、死亡災害につきましては、9月末現在で5名と、昨年同月比で1名の減少となっておりますが、既に5名の死亡者が生じている状況にもございます。業種別では、建設業2件、新聞配達業2件、その他の商業が1件であり、新聞配達業の2件は交通事故によるものとなっております。

また、審議会資料の24ページに戻っていただきまして、そのような中、本年、令和5年から第14次労働災害防止計画が5か年計画としてスタートしたところでございます。

内容が、資料のページ左下の枠内に示しておりますが、8つの重点事項を定めまして、具体的な取組を進めていくこととしています。計画の目標として重点事項における取組の

進捗状況を確認するためのアウトプット指標を設定し、その結果として期待されるアウトカム指標を目標値として、それぞれの項目に設定をしております。また、14次防全体の目標値として、24ページ右下にございますとおり、死亡災害について13次防期間合計の15%減少、また、死傷災害については、13次防期間の最少年の5%減少を目標値として定めております。詳細は参考資料の17ページに付けておりますので、ぜひ後ほど御覧になっていただければと思っております。

次に、25ページでは、8つの重点項目のうち、1と2の「事業者が自発的に安全対策に取り組むための周知啓発」、また、2の「労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進」、この2つの重点事項についての取組を記載しております。

取組の件数が非常に多くなってございますので、幾つかピックアップする形で御紹介をさせていただきます。1と2に共通な取組といたしまして、それぞれの項目に掲げております、事業者が自発的に取り組むツールとしての赤字で記載しているところの「いしかわ4S+2023運動」の実施、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の開催、いわゆる「+Safe協議会」などを開催しております。

26ページでは、3の「高年齢労働者、外国人労働者の防止対策」、4の「多様な働き方への対策」、そして5の「個人事業者に対する対策」、そして6の「業種別の労働災害防止対策」などにつきまして記載をしております。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して、関係する労働災害防止団体との連携した取組などを実施しております。

次に、27ページから、「労働者の健康対策の推進」としまして、メンタルヘルス対策、過重労働対策の実施をし、産業保健活動の推進につきましては石川産業保健支援センターと連携した取組などを実施しております。また、法改正の続いております「化学物質等による健康障害防止対策」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る説明を行い、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いるところでございます。

次に、28ページを御覧ください。

ただいま申し上げました8つの重点事項につきまして、今後の取組といたしまして引き続き「いしかわ4S+2023運動」を展開し、また、2回目の労働局長による政労使合同パトロールの実施、そして作業行動に起因した災害防止対策研修会を実施し、併せて治療と仕

事の両立支援に係る地域両立支援推進チーム連絡会議の開催などさらなる取組を進めていくこととしております。

次に、審議会資料の31ページを参照願います。

最後に、労災補償行政における取組について御説明をさせていただきます。

労災補償制度では、被災労働者やその遺族に対する補償を行うとともに、治癒、症状固定後における被災労働者の社会復帰を推進する事業を実施しております。上半期の取組状況につきまして、大きく3点ほど言及をさせていただきます。

1点目は、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未決定を防止するため、迅速かつ公正な事務処理を進めているところでございます。令和4年度末の受付後6か月を超える長期未決事案は8件でございました。また、直近の本年8月末現在では、過労死等事案が増加したこともあり、13件という状況になっております。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、県医師会の協力のもと、請求勧奨の依頼を行っております。また、併せまして、新規で労災指定医療機関の認可を行う際にも、請求勧奨依頼を行っているところでございます。なお、新型コロナウイルス感染症の請求状況であります。8月末現在で請求件数が275件となっており、昨年度と比べると、5月の5類への引下げ以降大幅に減少している状況でございます。

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、迅速適正な事務処理に努めていくこととし、相談者や請求者の方々に対しまして懇切丁寧な説明を実施していくこととしております。

少し駆け足になってしまいましたが、労働基準部からの説明は以上とさせていただきます。どうもありがとうございました。

**【坂本会長】**      ありがとうございました。

それでは次に、古口職業安定部長、説明をお願いします。

**【古口職業安定部長】**      職業安定部長の古口でございます。基準部長の岡村に引き続きまして、着座にて申し訳ございませんが、御説明させていただきます。

それでは私から、職業安定行政関係につきまして、資料で言いますと、「行政運営状況について」という資料のまず初め、5ページになります。こちらから御説明させていただきます

たいと思います。

大変申し訳ございませんが、時間にも限りがありますので、ポイントを絞った御説明とさせていただきます。

まず5ページになります。地域のニーズに対応した職業訓練の推進ということでございまして、職業訓練についてでございます。

職業訓練につきましては、政府の本年6月に閣議決定されました新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023にも掲げられておりますとおり、政府全体の取組として、職業訓練、リスキリングによる能力向上支援が非常に重要な位置づけとなっております。そのような中で、石川労働局も石川労働局独自のキャッチフレーズ、自分を高めるチャンス、新しい自分の発見というものを定め、特に、資料の取組状況にもありますとおり、デジタル分野に重点化した職業訓練を推進してきております。

今後の取組についてですが、下にもありますとおり、来月11月を人材開発促進月間と位置づけ、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広報を進め、さらなる職業訓練の推進に努めてまいりたいと考えております。

職業訓練については以上でございます。

続きまして、7ページになります。

7ページにつきましては、雇用維持及び在籍型出向等の取組の支援となっております。

こちらにつきましては、新型コロナウイルス感染症が2類から5類に移行されたことによりまして、各種特例の廃止が行われたこととありますが、引き続き、雇用調整助成金及び産業雇用安定助成金の一般施策としての活用を推進してまいりたいと考えております。

なお、今後の取組欄にもありますとおり、産業雇用安定助成金の雇用維持支援コースにつきましては廃止になりますが、一方で、産業雇用安定助成金の中のスキルアップ支援コースにつきましては、引き続き県内企業への周知、活用を図ってまいりたいと考えております。

なお、本助成金、雇用維持支援コースの廃止に伴いまして、先日、本省より、今後の取組の在籍型出向支援の取組の1つ目のポツにあります令和5年石川県在籍型出向支援協議会について本年は開催しないこととなりましたので、この場を借りて申し添えさせていただきます。

続きまして、8ページとなります。

8ページからは、ハローワークにおけるマッチング機能の充実ということでございまし

て、8ページ、9ページ、10ページの3ページにわたりまして、ハローワークにおけるマッチング機能の充実について御説明させていただきたいと思っております。

なお、8ページにつきましてはハローワーク本体での、9ページにおきましては地方自治体との連携、10ページにおきましては人材確保対策という観点から御説明させていただければと思っております。

まず、8ページでございます。

資料の真ん中、令和5年度ハローワーク主要指標に係る進捗状況令和5年8月末現在を御覧ください。こちらの一番左側に局計が表示されております。こちらにつきましては、8月末現在の就職件数、充足数及び雇用保険受給者早期再就職件数となっております。

なお、雇用保険再就職者件数につきましては、7月末現在の数字でございます。

まず、就職件数から見てみますと実績が前年度より若干下回っている状況でございます。

一方で、充足数、雇用保険受給者の早期再就職件数につきましては前年度を上回っております。引き続きハローワークにおけるきめ細かな支援を実施してまいりたいと考えております。

なお、補足ではありますが、この資料の真ん中右上の令和4年度マッチング機能に関する業務の総合評価がありますが、こちらにつきましては、毎年、厚生労働本省より、全国のハローワークを4つの基準で評価する仕組みがありまして、その中で、上から2番目の良好な成果につきましては、金沢所、七尾所、加賀所、そして上から3つ目の標準的な成果で、小松所、白山所、輪島所となっております。

本日お配りの参考資料の29ページ以降に詳細な結果を載せておりますので、この後、御確認いただければと存じます。

続きまして、9ページでございます。

9ページにつきましては、ハローワークにおけるマッチング機能の充実ということでございまして、今度は地方自治体との連携という観点から御説明させていただきます。

地方自治体等の連携につきましては、雇用対策協定を、本年度に入るまでも石川県、珠洲市、金沢市、志賀町、羽咋市、七尾市と締結させていただいたところですが、本年8月能美市、10月加賀市と、2市と本年に入り協定を結ばせていただいたところでございます。この協定に基づき、先週21日になりますが、能美市におきまして企業ガイダンスを実施し、企業数16社、高校生100人を超える参加をいただいたところでございます。また、加賀市におきましても、今月に入り、山中、山代、片山津地区において、加賀温泉郷企業説明・面接

会を行い、企業数15社、延べ60名を超える求職者に御参加いただいたところでございます。

引き続き石川県及び各自治体と連携しながら、地域のニーズに応えた求職者支援、事業主支援を行ってまいりたいと考えております。

次に、人材確保対策になります。

10ページを御覧ください。

人材確保対策ですが、人材不足が特に顕著な医療、福祉、建設、警備、運輸分野につきまして、引き続き、求人者の支援、ミスマッチの解消を図ることが重要だと考えております。

その中で、石川県建設業協会と人材確保推進協定を締結し、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の開催を行ってまいりました。今月、この後にはなりますが、ハローワークの取組や求職者状況について、今度は建設業協会の会員向けにセミナーを開催することも予定しております。このような業界団体との人材確保に係る協定は、全国初の取組となっております。引き続き、全国のトップランナーとしてしっかりと連携を図ってまいりたいと考えております。

また、医療福祉分野においても、石川県ナースセンター及び石川県福祉の仕事マッチングサポートセンターと連携を密にしているところでございまして、引き続き、人手不足分野対策について、石川労働局、ハローワークとしてもしっかりと対応してまいりたいと考えております。

続きまして、資料飛んで15ページからになります。

15ページからは、多様な人材の活躍促進ということでございまして、若者、就職氷河期世代、高齢者、障害者、外国人といった形で、対象者に分けて御説明させていただきたいと考えております。

まず、15ページの若者に対する就職支援でございます。

こちらは、具体的に35歳未満の新卒者を含めた就職支援ということでございまして、右下にある新規学校卒業者の就職内定率の推移を見てもお分かりのとおり、高い就職率を誇っております。こちらにつきましても、引き続き就職支援を行うとともに、若年層をターゲットとした情報発信の取組、令和5年6月から石川労働局・ハローワーク公式Instagramアカウントを開設し、若年者層に対してイベント情報やハローワークのサービスについてPRを実施しているところでございます。

また、今後の取組としましては、未内定学生等への就職に向けた支援も実施していると

ころでございまして、引き続き、若者に寄り添う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、16ページになります。

16ページは就職氷河期世代活躍支援ということでございまして、先ほどの若者が35歳未満という形であったのに対して、こちらはおおむね35歳以上55歳以下の対象者を対象とした就職支援となります。

こちらにつきましては、期を第1ステージ、第2ステージと分けて実施しておりまして、一番上のハローワーク紹介における正社員就職件数にもありますとおり、令和2年から令和4年度を第1ステージと位置づけて取り組んでまいったところございまして、実績につきましても目標を大きく超える実績を出しているところでございます。また、令和5年度からを第2ステージとしている現在につきましても、順調に実績が推移しているところございまして、引き続き、就職氷河期の就職支援につきまして、きめ細かく支援してまいりたいと考えております。

なお、この就職氷河期につきましては、いわゆるニートという対象者も含まれているところでございますが、取組状況の一番下にありますとおり、若者サポートステーション石川との連携を図り、いわゆるニートと言われる方々につきましても丁寧な対応をしてまいりたいと考えております。なお、今後の取組にあります合同企業説明会、白山開催とありますが、こちら、本日行われているところでございます。

続きまして、17ページでございます。

17ページ、高齢者の就労、社会参加の促進ということでございまして、高齢者につきましては、改正高齢法により、65歳までの雇用確保措置の義務に加え70歳までの就業機会の確保が努力義務とされているところでございます。その中で、石川労働局・ハローワークとしては、県内3か所に生涯現役支援窓口を設け、主に65歳以上の高齢者を中心とした窓口として、資料右上にありますとおり、年々就職率を伸ばしてきているところでございます。引き続き、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構石川支部及びシルバー人材センター等と連携を図りながら、高齢者の就労、社会参加の促進に努めてまいりたいと考えております。

続きまして、18ページ、障害者でございます。

障害者の就労支援につきましても、改正障害者雇用対策法に基づき法定雇用率が今後引き上がっていく中で、しっかりと事業主さんの理解も得ながら実績を伸ばすことが重要だ

と考えております。特に、今年度においては、取組状況の真ん中にもありますとおり、「その仕事、できます 障害者雇用」というキャッチフレーズを定め、具体的には、障害者雇用に関する優良な中小企業の認定を行うもにす認定制度の積極的な周知を図りながら、事業主の機運を醸成しているところでございます。なお、このもにす認定につきましては、本年度については5社、昨年以前から合わせて10社の認定を行っているところでございまして、引き続き積極的な周知を図ってまいりたいと考えております。

なお、障害者雇用につきましては、事業主の理解、仕事の切り出し、本人のスキル等、障害者一人一人によって就労の在り方はまちまちかと思いますが、石川労働局・ハローワークとしましても、関連機関と連携しながら、就職支援だけでなくその後の定着支援も含め、きめ細やかな支援を実施してまいりたいと考えております。

最後になります。

19ページ、外国人に対する支援になります。

人手不足が叫ばれる今日、外国人への事業主からのニーズも日に日に高まっているところでございます。資料の下の図にもありますとおり、外国人の労働者については、少しずつではありますが増えてきており、石川県内においても欠かせない労働力となっていることは事実です。

その中で、石川労働局・ハローワークにおいても、外国人雇用サービスコーナーを設け定住外国人との相談を引き続き実施するとともに、今後は外国人留学生についても留学生コーナーにおいて相談等をしっかりと実施してまいりたいと考えております。

簡単でございますが、以上、職業安定行政に関する御説明とさせていただきます。

**【坂本会長】** どうもありがとうございました。

続いて、田名網雇用環境・均等室長、説明をお願いいたします。

**【田名網雇用環境・均等室長】** 雇用環境・均等室長の田名網でございます。

行政運営の状況につきまして御説明申し上げます。それでは、私もここで着座にて失礼させていただきます。

それでは、皆様、横長の「行政運営状況について」の資料を御覧ください。御覧いただくページは11ページからでございます。

それでは、11ページでございますが、こちらは労働局の認定企業制度の周知に関する件でございます。

ユースエール、もにす、えるぼし、くるみん等の各種認定制度と認定の実績につきまして

ては、右側の表にまとめてございますが、これらの周知についての御説明です。

まず、左上、取組状況の1つ目の丸でございますが、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いて。労働局幹部によります経営トップの皆様方への働きかけなどにより、企業認定を活用した働き方改革の機運醸成を図ってまいります。右下の小さな図でございますように、こちらは働きやすい職場の実現が生産性、企業イメージの向上、人材確保につながる働き方の好循環を生むことの理解の浸透を図っております。労働局幹部と企業トップとの懇談は、上半期で18社となっております。

2つ目の丸は、認定企業への支援でございます。

こちらは職業安定部所管でございますが、ハローワークの職業紹介業務における会社の紹介、面接会の優先案内などを実施して、優良企業のPRをしております。

次に、3つ目の丸ですが、認定企業制度の周知、認知度の向上についてでございます。

今年度から、労働局幹部等による認定企業インタビューを実施しまして、企業からのインタビューの内容を労働局ホームページに掲載するなど、認定企業を優良企業として労働局からもアピールするという取組を始めてまいりました。また、昨年度の審議会でも御意見いただいておりますが、求職者、学生に対するこの認定制度の認知を高めるための取組といたしまして、認定制度の周知用のチラシを新規に作成いたしまして、大学、専門学校で開催する労働法制セミナーの実施といった際など、そのほかにもあらゆる機会を捉えまして配布をしております。周知用のチラシは後ほど御覧いただければと思いますけれども、参考資料のほうの45ページでございます。

今後も、認定企業訪問の取組を継続しまして、認定制度及び認定企業の周知などに取り組んでまいりたいと存じます。

次に、13ページを御覧いただけますでしょうか。

13ページは、女性活躍、男性の育児休業取得の促進に関するところ です。

まず、取組状況1つ目の丸、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いてでございます。男性の育児休業取得率は、左下の小さな折れ線グラフにありますように、全国では赤い折れ線の17.13%、青い折れ線の石川県の数値は14.3%でありまして、いずれも増加傾向にあるものの2030年の政府目標である85%には及ばないという現状がございます。

労働局では、法の履行確保のために事業主に対するヒアリング、これを報告徴収と言っております。こういったヒアリングを行いまして、規定整備等の助言指導を実施するほか、

男性の育児休業取得を促進する出生時育児休業制度や育児・介護休業法について一層周知を図るとともに、両立支援等助成金の支給によりまして、中小企業事業主の皆様を支援してまいります。

次に、2つ目の取組状況の丸でございますが、女性活躍の推進についてでございます。

常時雇用する労働者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、助言等を実施しておりまして、上半期は実施件数20件、助言件数39件という状況でございます。

今後の取組といたしまして、これまでの取組を継続することはもちろん、法の適切な履行を図るとともに、関係機関と連携した周知を行いたいと思います。なお、11月24日には、育児・介護休業法及び仕事と育児・介護の両立に役立つ両立支援等助成金の説明会を開催いたします。

また、令和4年7月に、労働者301人以上の事業主に対して、男女の賃金の差異の情報公表が義務づけられました。このため、労働局では全ての対象事業主が公表するように徹底してまいりたいと存じます。自社の男女の賃金の差異については、その数字だけに着目するのではなく、さらに、自社の男女の賃金差の要因はどのようなところにあるのかを分析していただきまして、今後の雇用管理の改善に取り組むきっかけにいただければと期待しております。

なお、参考までに、パワーポイントの左下にも折れ線グラフがございますが、賃金構造基本統計調査によります男女間所定内給与の格差が全国で75.7、石川県76.8という状況でございます。

続きまして、14ページにお進みください。

14ページは非正規雇用労働者への支援についてでございます。

まず、取組状況の1つ目、パートタイム・有期雇用労働法につきましては、ポツの1つ目にありますように、今年度から労働基準監督署との連携を図り、同一労働同一賃金の遵守を徹底する取組を進めております。

具体的には、監督署が定期監督などを行う際に、事業主にチェックリストの記入を求めそれを回収し、雇用環境・均等室に情報提供してもらおうというものです。私どもは、正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間に、基本給や各種手当などの待遇差があると回答した事業主に対してヒアリングを行って、よくよく話を聞いた上で、違反があれば助言指導により是正を求めることをしております。

その他、計画的な助言指導、労働局幹部による主要企業の経営トップの皆様方に対する働きかけ、労働局が委託しております石川働き方改革推進支援センターによる賃金制度の見直し相談といった個別支援等を実施しております。

今後も、上半期の取組を継続いたしまして、法の周知、適正な履行を図ってまいります。

次に、飛びまして、21ページを御覧いただけますでしょうか。

21ページ、安心して働くことのできる職場づくりのうち、長時間労働の抑制の部分でございませう。

まず、取組状況、1つ目の丸でございますが、働き方改革関連法の周知活動についてです。

幅広く漏れなくということで、労働保険の年度更新の案内と併せまして、適用事業所1万7,248社に対してリーフレットを入れ込んで幅広く周知をするとともに、新規労働保険加入事業所への案内の際にもチラシを配布することにより周知をしております。

次に、2つ目の丸ですけれども、働き方改革推進支援助成金を活用した支援です。

労働時間短縮、年休促進コース等を活用した中小企業への支援や、団体推進コース等をお勧めし、事業主団体に助成金を支給することで、事業主団体傘下企業への働き方改革が波及するように取り組んでおります。働き方改革推進支援助成金の申請件数につきましては、右下のオレンジ色の枠、助成金の活用という部分に記載のとおりですが、1の働き方改革推進支援助成金、こちらは9月末現在で、4年度と5年度との比較ではそれほど大きな差は見られないところです。一方、一番下に書いてございます、2の業務改善助成金のほうでございますが、こちらは、前年同期の42件を大きく上回る118件となっておりますので、私どもも審査体制を整えて遅滞のないように進めてまいりたいと思っております。

次に、3つ目の相談支援についてでございます。

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、労働基準監督署の労働時間相談支援班を通じた周知支援も引き続き丁寧に実施してまいります。その他記載のとおり、あらゆる機会を通じた周知を実施してまいりました。今後の取組といたしましては、これまでの取組を継続するとともに、関係団体等の情報の共有や意見交換を目的としたいしかわ働き方改革推進協議会を開催いたします。また、今年度も、下請等中小事業者へのしわ寄せ防止のため、事業主団体や親事業者への要請等を予定しております。

続きまして、32ページを御覧ください。

32ページでございますが、こちらは総合的ハラスメント対策の推進について御説明になります。

取組状況の1つ目の丸、職場におけるハラスメント防止措置義務の履行確保対策についてでございます。

御存じのように、令和4年4月に全ての企業にパワハラ防止措置が義務づけられており、それから1年半が経過しているところです。ですが、私どもに寄せられる相談の中には、会社に相談窓口がないのでどこに相談したらいいのか分からないという方や、相談に適切に対応されなかったという声も非常に多く、このような状況ではさらなる周知徹底が必要と感じ、パワハラも含めた職場のハラスメント防止についての説明会を実施しております。9月末で12件となりました。

労働施策総合推進法に基づくパワハラ防止義務につきましては、計画的に事業主へヒアリングの上、助言指導等を実施しております。実施件数が、9月末までで47件のうち、助言件数は30件となっております。中には労働者からの相談をきっかけにしたものも含まれておりまして、積極的に法律の履行確保に努めてまいりたいと考えております。

次に、2つ目の丸、労働関係紛争の早期解決の促進でございます。

労働局及び各監督署に設置する総合労働相談コーナーにおいてワンストップで相談に応じ、紛争解決制度として、労働局長の助言・指導、あっせんを適切に実施しまして、個別労働紛争の早期解決に努めております。今後は、引き続き説明会の開催や法の履行確保のための報告徴収を継続いたします。

また、12月には、職場のハラスメント撲滅月間がございます。ここでは特別相談窓口の設置とともに、労働相談、個別労働紛争解決制度関係連絡協議会で総合労働相談会を開催するなど、幅広く相談を受け付ける場も設けます。この協議会の構成団体は、事業主団体が4団体、労働相談ADRの手続実施機関が5機関、行政、司法機関が7機関、これらが連携して相談を受け付けるものでございます。

それでは最後に、令和6年4月から適用となります、労働契約締結時や募集時における労働条件の明示事項の追加についての概要を御紹介いたします。

パワーポイントの資料はこちらで終了でございます。資料の47ページを御覧ください。

資料の47ページ、2024年4月から労働条件明示のルールが変わりますとなっているものでございます。

こちら下半分の左側がどのような条件で明示をするのかというタイミング、右側が何を

新しく追加するのか書いてございますが、新しく追加する明示事項として4点が挙げられております。

まず、全ての労働条件の締結、更新のタイミングで行う事項については、1のところ、就業場所の変更と業務の変更の範囲、これを明示しなければなりません。次に、有期労働契約の締結時と更新時には、2に書いてありますように、更新の上限の有無とその内容。次に、無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時には、3番、無期転換の申込み期間があること。それは、その契約期間内に無期転換を申し込むことができますよという旨。それと、4、無期転換後の賃金などはどうなるのかといった労働条件について明示することとなります。詳細は裏面、48ページにも記載してございます。

続きまして、資料49ページのほうを御覧いただけますでしょうか。

こちらにも明示すべき労働条件が追加されますという内容なのですが、こちらは募集時に求人票や募集要項等で求職者に明示すべき労働条件の追加事項となります。

明示事項は3点で、まず、従事すべき業務の変更の範囲、就業場所の変更の範囲、有期雇用契約を更新する場合の基準、この3点でございます。

現在の求人票などには、採用されてまず配置される場合の業務内容や就業場所が掲載されていることが多いかと存じますが、来年4月1日以降、雇入れ直後にとどまらず、将来の配置転換など今後の見込みも含めた変更の範囲を明示する義務が生じます。このリーフレットの中ほど、緑の字で最低限明示しなければならない労働条件とありますが、赤い枠が示されているところがございます。その赤い枠部分と赤い字、この部分が今回の改正で追加される明示義務ということになります。

例えば、記載例一番上を見てみますと、黒い字で一般事務と書いてありますが、雇入れ直後は一般事務で良いと。だけれども変更の範囲として、ほかの、例えば営業事務ですとか、何々事務というものの可能性もあるよと今後の条件を明示するということになります。

これら労働条件明示事項の追加につきまして、局内で連携の上、あらゆる機会を捉えまして周知に努めてまいりたいと存じます。

簡単ではございますが、私からの説明は以上となります。どうぞ御審議よろしく願いいたします。

【坂本会長】        ありがとうございます。

最後に飯山総務部長、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。どうぞよろしく願いいたします。

恐れ入りますが、座って御説明をさせていただきます。

私からは、労働保険適用徴収業務の適正な運営について御説明をさせていただきます。

パワーポイント資料の最終ページ、33ページをお開きいただけますでしょうか。

令和5年度におきましては、電子申請の利用促進、労働保険の未手続事業一掃対策の推進、労働保険料収納未済歳入額の縮減、この3点を柱に取り組んでおります。

まず、電子申請の利用促進につきましては、5月を電子申請利用促進月間としておりまして、この5月に、経済団体、また県社労士会等に対しまして、文書にて電子申請の利用促進を実施するなどした結果、このページの右側の上段の表の紫色の折れ線グラフを御覧いただければと思います。この一番右側の欄になりますが、年度更新申告における電子申請の利用率は今年度28.5%、昨年度の25.7%から2.8%伸びている状況にあります。

次に、2点目の労働保険の未手続事業一掃対策の推進につきましては、加入勧奨実施数や加入件数について目標を立てて取り組んでいるところでありまして、新設の会社など未手続と見られます事業所に対して加入勧奨を行いました。その結果、前年度の繰越分を含めまして、9月末現在で加入勧奨件数は395件、そのうち新規加入の件数が151件となりまして、前年同期の新規加入件数と同じ数となっております。

次に、3点目の労働保険料収納未済歳入額の縮減につきましては、口座振替制度の利用促進と滞納整理、こちらの二本立てで取り組んでおります。口座振替制度の利用促進につきましては、県の社労士会等の各種広報誌や金融機関を通じての周知広報を行って、併せて年度更新の申告書の集合受付の会場、また、労働局、監督署の窓口におきまして、口座振替の依頼書等を手渡し、手交いたしまして、積極的に利用促進を実施いたしました。その結果、令和5年度の第1期の口座振替割合が34.3%となりまして、こちらの全国平均21.0%を大きく上回って、全国第1位となっております。

また、滞納整理につきましては、財産調査を44事業場、182件と、前年同期よりも多く実施しております。また、財産差押えについては、9月末時点で3件実施をいたしております。

以上が上半期の取組状況であります。今後の取組としましては、まず、電子申請の利用促進につきましては、令和2年の4月から、資本金額が1億円を超える法人など、特定の法人については電子申請が義務化をされております。ただ、現時点で電子申請を未利用の法人もごございますので、これらの法人に対しまして、継続的な周知、利用を働きかけてさらなる利用促進を図ることとしております。

次に、労働保険の未手続事業一掃対策の推進につきましては、労働局のホームページでの周知広報に加えまして、未手続事業一層強化期間であります11月に事業主団体等にリーフレットを配布して、事業主団体等からの未手続事業の情報収集分も併せて、引き続いて未手続と見られる事業場に対しまして加入勧奨を実施することとしております。

最後に、労働保険料収納未済歳入額の縮減につきましては、高額滞納事業主、複数年度にわたって滞納している事業主に対しまして財産差押えを行うなど、適切かつ実効ある滞納整理を実施し、併せて口座振替制度の利用促進を実施しまして、滞納事業主に対するアプローチを強化することとしております。

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。

それでは審議に入ります。

労働局から説明がありましたが、事前に3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、御質問の内容を簡潔に説明いただき、労働局から回答をお願いします。なお、指名の順番は五十音順とさせていただきます。

まず、表委員、御意見、御質問の内容の説明をお願いします。

**【表委員】** よろしくお願いいたします。

私の働いている職場というか、養成している学生が看護ということもありまして、人材確保対策の資料の10ページにあります、ハローワークにおけるマッチング機能で、ナースセンター、石川県福祉の仕事マッチングといったところとのマッチング状況をお聞きかせいただきたいと思いました。

コロナ禍において、医療福祉分野の離職が、医療福祉分野に限らないと思うのですけれども、ものすごく増えて、小規模事業所がもう成り立たなくなっている、介護の現場も成り立たなくなっていると聞いております。そういった中でこのマッチングサポートを行っていただいているのは大変ありがたいと思うのですけれども、実際にそういった出張相談会とかフェスに御参加されての、参加者の方の状況であるとか、マッチングがどの程度行われているものなのかをお聞かせいただければと思います。

よろしくお願いいたします。

**【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から御回答させていただきます。

表委員おっしゃったとおり、医療福祉分野における人材確保は非常に重要だと考えてお

ります。その中で、石川労働局とハローワークとしましては、石川県ナースセンターと連携した出張相談の状況について、令和4年度は新規に相談した方が214人、そのうち年度内に就職が確認できた方が71人となっています。また、令和5年度においては、4月から9月までの実績となりますが、新規に相談した方が106人、そのうち9月末現在で就職が確認できた方が25人となっております。

今後においても、引き続きハローワーク、石川県ナースセンターが連携して出張相談会を実施し、医療分野の人材確保に努めてまいりたいと考えております。

続きまして、福祉分野ということでございまして、石川県福祉の仕事マッチングサポートセンターとの連携状況になります。

石川県仕事のマッチングサポートセンターとの連携につきましては、セミナー及び個別相談会を実施しておりまして、令和4年度はセミナー参加者数が512人、個別相談者数が70人、また令和5年度、こちらは4月から9月までの実績となりますが、セミナー参加者数が296人、個別相談者数35人となっております。

さらに福祉の就職フェア、こちらは年2回開催しているところでございますが、こちらにつきましましては、令和4年度は参加企業者数が142社、参加者数が229人、就職者数が21人。また、令和5年度につきましましては、1回目を6月25日に開催しておりまして、参加企業者数が71社、参加者数が93人、就職者数が8人となっております。

今後においても、引き続きハローワークと石川県福祉の仕事マッチングサポートセンターとが連携してセミナー及び個別相談会を開催し、また11月11日、こちらは介護の日としておりますが、介護の日には就職面接会を開催するなど福祉分野の人材確保に取り組んでまいりたいと考えております。

以上でございます。

**【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。

看護のほうですと3分の1ぐらいが就職に結びついているという、そこだけではないかもしれないのですけれども、採用に至っているということ、福祉のところはもう少し割合が低いのかなと聞かせていただいたのですが、これは医療、看護、福祉といったところに限らず、ほかのところでも同じような就職の割合と考えたらよろしいでしょうか。

**【古口職業安定部長】** おっしゃるとおりでございまして、人手不足分野におけるマッチングというのは非常に難しいと感じております。おっしゃったように、医療、福祉に限

らず、先日協定を結ばせていただいた建設業の関係についても非常に厳しい状況になっておりまして、ここについては、ハローワーク側から事業主及び求職者に対してきめ細やかというか丁寧な説明、及び建設業協会においては、建設業のイメージみたいなものが求職者にあって、それが今、だいぶICT化されたり、変わってきていると訴えながらマッチングさせていただいておりますので、これは医療、介護、福祉も含めて、求職者の方に現場を見ていただくのが重要かと思っておりますので、そういった見学会、面接会を引き続き実施してまいりたいと考えております。

【表委員】       ありがとうございます。

働きたいという人はきっとたくさんいらっしゃると思うので、ぜひ今後ともよろしくお願いたします。

【坂本会長】       ありがとうございました。

それでは次に、小林委員、御意見、御質問の内容の説明をお願いします。

【小林委員】       北陸鉄道の小林でございます。日頃から御利用賜りまして、誠にありがとうございます。

私からは1点だけちょっと御質問させていただきます。

行政運営状況についての資料3ページのところの、最低賃金、賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進、この中で、右下の業務改善助成金の申請件数の件でございますけれども、御説明いただきましたとおり、地域別最低賃金が891円から933円ということ。ここ3年間で石川県は100円上がっているということでございます。

中小企業にとっては、最低賃金の大幅アップというのは経営に直結する大変厳しいものであるという認識でもありますけれども、一方で、人材確保や生産性向上を考えますと、やはり避けて通れないところであるのかなと考えます。

その中で、この申請件数が今年度9月末現在で118件、令和4年度1年間で108件ということで、半年間でもう昨年度の申請件数を超えているということ。それから、たしか8月末に業務改善助成金制度の拡充がされたと聞いておりまして、多分、9月1か月で44件ほど増えているのかなということも考えますと、大変中小企業にとっては利用しやすい制度になったのかなという認識でございますけれども、そのあたり、労働局様としてどういうお考え方で、逆にどんな特徴がこの申請の中にあったかということがもしあればお聞かせいただければと思います。よろしく申し上げます。

【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】** 雇用環境・均等室の田名網でございます。御質問いただきありがとうございます。

業務改善助成金の申請件数でございますが、御認識のとおり、8月末現在で74件であったものが、9月の末で118件という状況になっております。もちろん、8月31日の制度拡充の発表以降、制度の概要、申請手続、それから助成金経費の確認など問合せが多数寄せられておまして、おっしゃるように、本当に関心の高まりを感じるところでございます。

さて、申請件数が増加した要因といたしましては、もちろん御認識のように、今年度の最賃の引上げ額が42円とやはり大きく、なかなかショッキングだったということにも加え、石川県経営者協会様をはじめとする使用者団体様、また連合石川様はじめ労働団体様、いろいろな皆様に御協力いただきまして、助成金の積極的な活用要請を行ったこと。また、マスコミの報道もいつになく数も多く大きかったこと。そういったものが挙げられますが、特段大きな特徴というものは感じられませんが、やはり言えることは、労働基準監督署、ハローワーク、労働局全体で、また、皆様といろいろと連携をさせていただいて、あらゆる機会を捉えて周知に努めたことから制度の認知度が向上したものと考えております。

例えば昨年度、業務改善助成金を受けましたが、今年度も事業所内の最賃を引き上げてまた頑張ろうという企業さんも増えてきておりますので、そういったどんどん生産性向上に取り組む、言っては何ですが、リピーターの企業さんもいらっしゃいますので、ぜひたくさん利用していただきたいなとこちらとしても考えております。

ありがとうございます。

**【坂本会長】** 小林委員、よろしいでしょうか。

**【小林委員】** 非常にいい制度だと思っております。この周知、PRがやはりなかなか難しいところがあるかと思えますけれども、こういう制度につきましては硬軟織り交ぜて、いろんな形でPR、周知していただければ、中小企業の方々も大変使いやすい制度だと思いますので、今後ともよろしく願いいたします。

**【田名網雇用環境・均等室長】** 御意見ありがとうございます。

**【橋本委員】** ちょっと揚げ足を取るようで申し訳ないのですが、この制度、大幅に変更になりませんでしたか。というのは、これまでは申請をしてから賃金を引き上げた場合のみ対象になっていたと思うのですが、今年は申請前でも賃上げしていたものが対象になるという、その変化が相当この申請の増加に影響を与えたのではないかなと思います。どうでしょう。

【田名網雇用環境・均等室長】 御質問ありがとうございます。

確かに、賃金引上げ後の申請も、事業所規模50人未満の企業様につきましては認めたと  
ころでございます。ですので、今現在でも、50人以上の企業さんは早めに申請していらっ  
しゃいますけれども、やはり、取組のほうでいろいろと大変な50人以下の中小事業主様に  
関しましては、12月31日までに賃金の引上げを実施していただければ、賃金引上げ計画の  
提出が不要となるといった簡素化などもされておりますので、そういう意味では少し時間  
に余裕を持って、使いやすい改正といいますか見直しがなされたと認識しております。

【坂本会長】 よろしいでしょうか。

【岡村労働基準部長】 すみません。1点ほど補足をさせていただきます。

もう一つ大きな改善点がございまして、業務改善助成金については、生産性向上のため  
に機器等を購入した金額のいわゆる9割、8割を国が助成するという制度でございました。

一番大きな、二の足を踏む、ネックとなっているところで、残りの1割、2割を手持ちの  
資金で持ち出していけないといけない。中小の皆さんはやっぱりここがなかなか難しいと  
いう意見がございまして、こちらについては県のほうと協力しまして、県のほうでも奨励  
金という形で助成金を昨年度からつくっていただきました。これを併せて申し込んでいた  
だくことで、全体の金額の9割前後を国の助成金と県の助成金で賄うことができるよう  
になったと。手持ちの資金が本当に1割未満で済むような形になったのが非常に大きいと聞  
いております。

【坂本会長】 よろしいでしょうか。

小林委員からもう1点御質問があったと思うのですが、よろしいですか。

【小林委員】 いいです。

【坂本会長】 分かりました。

それでは次に、中村委員、御意見、御質問の内容の説明をお願いします。

【中村（俊）委員】 東振精機の中村でございます。いつもありがとうございます。

私の会社は能美市にありまして、小松雇用対策協議会の会長をしているのと、能美市で  
は商工会の鉄工部会に属しておりますが、そのメンバーの方の生の声を伝える機会とい  
うのはなかなかありませんし、生の声をこういう審議会でお伝えしても議事録で発表され  
てしまうところがございますので、私のオブラートというかフィルターを通してお伝えで  
きればと思い今日は発言をさせていただきます。

南加賀は大きい会社もございますけれども、中心はいわゆる一般機械の下請さん、さら

に2次下請さんです。もともと繊維業が盛んな地域だったのですが、もうかなり少なくなっている地域です、今、非常に我々のところで苦しんでいるのが、3大悪とは言いませんが、3大問題があって、1つは、働き方改革がボディブローで効いています。もう一つは、最賃の引き上げ問題。そして3つ目は人手、特に高卒の方の採用が非常に厳しくなっているという3大問題が重なってきています。来年には、小林さんのところも同じでしょうけど、運送賃も当然上がってくると考えています。

まさに中小の中でも本当に小さい会社さんが、これだけの負担をどうやって転嫁できるのか。皆さん多分、補助金とか、助成金とか、DXすればいいじゃないかときれいな言葉で、これは失礼な言い方ですけど、そういう形を変えてしまわれますが、じゃ、本当にその会社さんに何をすればいいんですかと聞かれたら、答えられる人はいない。そういう問題に答えてくれる人手もない状況で、非常に皆さんがお困りになっているということが実態です。

そういう中小企業はいなくなってもいいという政策であれば、それはそれで一つは方法かもしれませんが、ものづくりの中では、そういう会社さんの物がなければ完成しない物もいっぱいあります。ですから、そういう部分は必要だと言われながら、逆に言うと、いろんな負担がその会社さんにのしかかっています。

これは絶対経営者だけの問題じゃなくて、そこで働く社員さんも同じ問題で苦勞されている状況なのですよね。昨日ファクスを送ってお願いしたのは、最賃の中で特定賃金があります。特定賃金の業種というのはいくつがあって、一般機械が対象ですが、一般機械といったらいろんなものがあります。そういう一括りで、最低賃金が地域別最低賃金よりも、例えば石川県の場合一般機械の場合は80円ぐらい高い、しかも地域別特定賃金との格差はほぼ縮まず。同じように上がっている。そうすると、一般機械の産業の人が、いつまでそれを負担しきれますかというところに議論がでできます。そういうところの見直しというか、業種の見直しは必要かと思います。自動車産業よりも電気デバイスの産業の生産額が大きくなりました。主客が逆転した時代を背景があっても、石川県の場合は一般機械と電子とはまだ50円近い差があって、一般機械のほうが高いという形になっています。

だから、今の業態とか産業の状況から見て、そういうところの柔軟な見直しや改定をしなければ、一般機械のところはどんどん衰退をしていくというか、廃業せざるを得なくなる状況に陥っていくのではないかなという危機感があります。そのあたりのもっとどろどろしたお話が仲間うちではいただけるところなんですけど、私自身もそれに対して何がで

きるかという、非常に忸怩たるものは感じております。今話した部分について、労働局さんが主体的にできる部分があるのかどうかと、見直していく方向性が実態的に実現できるのかどうかを少しお尋ねしたいなと思って質問をさせていただきました。

以上でございます。ありがとうございます。

【坂本会長】 ありがとうございます。

それでは、労働局から回答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。

そうしましたら、昨日頂きましたファクスに基づいてちょっと御説明をさせていただきます。

まず、最低賃金制度について少し簡単に御説明をさせていただきます。

最低賃金制度については、皆さん御存じの地域別最低賃金と、もう一つ特定、いわゆる産業別の最低賃金の2種類がございます。

前者につきましては、皆さん御存じのとおりですが、産業や職種に関わりなく、都道府県内の事業場で働く全ての労働者、使用者に適用されるのが地域別最低賃金です。後者の特定最低賃金というのは、特定の産業について設定をされている最低賃金です。具体的には、関係労使が基幹的な労働者、中心的に働いている主な労働者という形で理解していただければと思いますけれども、その労働者を対象としまして、地域別最低賃金よりも金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認める産業について最低賃金を設定をするというものでございます。

また、地域別最低賃金については、労働者の生計費、賃金、通常の事業の賃金支払能力、この3点を総合的に勘案して定めるものとされておりまして、労働局長が最低賃金審議会に諮問することで審議が始まります。

一方、特定最低賃金につきましては、関係労使の申出に基づいて、地方最低賃金審議会が必要と認めた場合に、審議会の審議を経て決定をされていくということになります。

ここで、いただいた御質問に戻りますけれども、染色整理やボルト・ナット・リベット等業種については、県最賃を下回ったまま最賃をされているのはなぜかという御質問がございました。

現在、石川県におきましては、6つの特定、いわゆる産業別最低賃金が設定をされております。具体的には、1つ目が一般機械器具製造業、2つ目が輸送機械器具、いわゆる自動車関連、3つ目が電気機械器具、4つ目が百貨店・総合スーパー、5つ目が繊維紡績業、6

つ目が金属製品・洋食器の6業種が設定をされております。染色整理というのは石川県特定最賃の紡績業のことでございまして、この産業につきましては、平成29年12月31日に781円に改正されたのが最後でございまして、その翌年以降は、改正の申出が出されておりますけれども、本審で改正の必要性について合意が得られないという状況になっております。そのため、特定最低賃金額が地域別最低賃金額を下回ることになって、対象の労働者については地域別最低賃金額が適用されるということになっております。

次に、ボルト・ナット・リベット等でございますけれども、これは洋食器、手工具、金物類の業種でございまして、平成11年に763円に改正されたのを最後に、翌年の平成12年度からは改正の申出がなされず、29年以降は紡績業と同様に特定最賃額が地域別最低賃金額を下回ることになって、地域別最低賃金額が適用されているという現状にございます。

2つ目の業種の見直し等についてでございますけれども、毎年、関係労働団体から、必要に応じ、いわゆる改正等を含む申出書を提出していただくことになっております。提出いただいた後は、本審におきまして労使の合意を得て決定をしていくということになります。

それで、労働局にできることですが、ここはあくまで事務局として、事務局の立場がございまして、ましてこの特定最低賃金につきましては、関係労使の合意をもってございまして、労使の合意申出がありました場合には、審議が円滑に進むように、必要な書類等の準備をさせていただくということになろうかと思っております。

なかなか明確な回答にならなかったかもしれませんが。

【中村（俊）委員】 形式は分かるのですが、ただ、それをどう動かすかという部分が非常に難しいかと思っております。上のほうを引っ張ってあげるのは分かるのですが、上を上げたとしても、下の、下という言葉は適切でないかと思っておりますが、下が自然に上がるのかという疑問は当然出てきます、そのところは、もう少し現実を見ていただきたいという要望でございます。

【岡村労働基準部長】 今後の審議の参考としていきたいと思っております。ありがとうございました。

【坂本会長】 ありがとうございました。

そうしましたら、少し時間も過ぎてまいりましたので先に進めさせていただきます。

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

御発言される方は、恐縮ですが、挙手の上、御発言をお願いいたします。いかがでしょうか。

【村上委員】 村上です。よろしくお願いします。

13ページの女性活躍のくだりのページなのですが、先ほど男女の賃金格差の情報公開の中で、企業さんで点検してくださいねみたいな発言があったと思っています。局として、何か合理的な格差とか不合理な格差とか、そういったガイドラインみたいなものがあれば御教示いただきたいと思うのですが、よろしくお願いします。

【坂本会長】 それでは、労働局のほうから回答をお願いします。

【田名網雇用環境・均等室長】 雇用環境・均等室の田名網でございます。

男女の賃金の差異に関して、例えばこのラインだったら合理的だとか、それを超えたらもうさすがに不合理になるのではないかといった何か一定の基準みたいなものはあるのですかという御質問でしょうか、違いましたでしょうか。

【村上委員】 これは物の考え方で水準じゃないと思うのです。物の考え方としては、10%だったらオーケーとかじゃなくて、その企業さんの中で、どういった理由で格差があるかを、その性格とか性質といったもので、これはアウトとかオーケーというものはあるのかという質問です。

水準じゃなくて、賃金の物の考え方、定期昇給にしても、どういった考え方で差があるのかとか。

【田名網雇用環境・均等室長】 承知しました。

一般的に男女の賃金格差の大きな要因となっているところは、現状のところは、男性と女性の管理職登用の状況の差、それから勤続年数の男性と女性の差が非常に大きく効いていて、男性と女性との賃金格差が少し開く要因になるというのが定説でございます。

ですけれども、例えば賃金格差の要因といいますが、もちろんその数字だけではなくて、ある会社が男性と女性との賃金格差が80になっていましたということだけど、その原因は何だといったときに、今まで女性がなかなか活躍できず、大変な仕事で女性をうまく活用できなかったのだけれども、機械などを導入して女性もたくさん仕事ができるようになったので、たくさん女性を採用しましたというときには、とてもいい取組をしているのですが、場合によっては若年労働者が増えることで、賃金格差が大きくなってしまいうときもある。そういう面もあるということです。

そういうことなども踏まえていただいて、要は、法違反をせずに、プラスアルファで取

組をしていくことによって賃金格差を埋めていくことが必要になってくるのではないかと  
思います。

賃金格差のガイドラインそのものは今のところはございません。申し訳ございません。

【坂本会長】 村上委員、よろしいでしょうか。

【村上委員】 言葉尻を捉えて何なのですが、点検しようと言われても、何をもって良  
いのか悪いのか。

労働組合として春闘の中で、従業員の賃金を見ながら女性と男性の格差というものをク  
ローズアップした議論をするように積極的に推進している立場なものですから、先ほど  
のキーワードの中でもし使えるものがあればと思ってお聞きしたのですが、格差を点検し  
ましょうという中でも、具体的なものがまだないということが分かりましたので、もしこ  
れが政府としてとか行政として課題だと捉えるのであれば、そういったものがあれば我々  
もうれしいなということでもありますので、よろしくお願ひします。

【田名網雇用環境・均等室長】 ありがとうございます。

そういった判断のために役立つ基準などについて、分かりやすいものがあればというこ  
とでよろしいでしょうか。

【坂本会長】 村上委員、それでよろしいでしょうか。

そうしましたら、そのほか御質問ありましたら、よろしくお願ひいたします。いかがで  
しょうか。

それでは、種井委員からどうぞ。

【種井委員】 種井といいます。今日、ちょっと遅れてしまいまして、大変失礼いたしま  
した。

まず1つ目は、これは意見ですが、特定最賃のことについて御意見が出ましたが、私自  
身、やはり特定最賃は大変重要なものだと思っております。引き続きの特定最賃含めて最  
低賃金の社会的な意義、役割ということがますます重要になってくるかなと思っておしま  
す。

それが1点と、それからもう一つは、これは質問と意見なのですが、先ほど頂いた青い  
表紙の参考資料の47ページからの労働条件明示のルールが変わるという件なのですけれ  
ども、この中で47ページのところに1から2、3、4と、4つのところが変わりますよとい  
うことがあります。

3つ目、4つ目が無期転換の申入れということになりますが、無期転換の問題に関して

実際今思っているところを言うと、しばらく前に、5年間過ぎた場合に無期転換ができるということで、とりわけ1年とか半年とかの有期雇用のパートさんの方が多いのかなと思うんですが、そういう労働者をたくさん雇い入れているところでは、いち早くこの問題に対応して対策を立てられているところがあることは十分承知しているのですが、他面で、今もってこの無期転換に対応しないといえますか、そういう申入れに対して、今の法律なり制度なりに基づいての対応をしない例を散見します。

実際そういう相談を受けたりするものですから、したがって、1つは、無期転換の申込みの明示とか労働条件の明示がありますが、無期転換という制度があるのだということの周知がまだまだ弱いのかとちょっと感じています。

とりわけ無期転換の場合は、申し込めばみなしの契約になる仕組みであったと理解しているのですが、そういう意味では、かなり強力な仕組みだと思うんですが、そのことに対する周知がちょっと弱い、まだまだなのかなと1つはちょっと思っております。

それからもう一つは、ちょっと私が穿ち過ぎで見ているのかもしれませんが、無期転換の場合だと通常5年間を過ぎてということなのですが、この50ページの明示事項の記載例で、有期契約を更新する場合の基準というので、通算の4年とか上限3回とかとありますが、何かちょっと、こんなふうに書いてしまうと、無期転換をしなくてもいい条件づけを書いているかのように私には読めてしまうのですが、本来的には無期転換のルールがあって、それを阻害する形というのはよろしくないのだと思うのですが、そこはちょっと読んでいて気になりました。

以上です。特別回答がなければいい結構です。意見です。

**【坂本会長】** 労働局のほうから何か回答があれば、よろしくお願いします。

**【田名網雇用環境・均等室長】** 雇用環境・均等室の田名網でございます。

無期転換ルールの制度そのものの周知について、この無期転換ルールが話題に上ったときにずっとやってきてはいるのですが、確かに正直落ちてきてしまったところもありまして、まだまだ問題があって、特に制度の周知についてまだまだ弱いというお声を伺いましたので、ぜひ今後の周知の参考にさせていただきたいと思います。ありがとうございます。

それから、50ページの有期契約を更新する場合の基準ということで、無期転換は5年を超えて6年目の契約更新のときに無期の申出ができるわけなのですが、この例では契約の更新が4年じゃないか、これでは無期になれないのではないかというような例が書

いてあって、いかがなものかという御意見なのかと思います。

そのような御意見をいただいたということにつきましては、厚生労働省のほうにぜひ情報として伝えていきたいと思えます。御意見ありがとうございました。

【廣田委員】 種井委員の今のお話に関連しまして、県教組学校教職員のほうからお伺いといいますか要望といいますか、この無期転換に関連しまして、私が勤めていた学校などでは、市の採用の職員が、例えば心と学びの支援員とか事務補助員とか、昨今、補助員的な教員とは違う事務方をサポートしてくれる人がいまして、特に支援員のほうは生徒にも関わりますので、大変要望が教職員からも多いのです。

できるならば、私も働いている立場からしましたら、同じ支援員さんがずっと働いてくださったらいいと思うのですが、私はよく存じてないのですが、5年で契約が終わってしまうということで、この無期転換のことは公務員にも適用されるのかが1つと、何も知らないで聞くのですが、もう一つは、自分の個人の意見かもしれませんが、労働者の申込みにより雇用の継続が見込まれる、あるいは勤務を延長できる、何年も更新できるといふ、5年で今はもう終わってしまう契約解除になっていますので、その辺も制度として何とかしてもらえないかということで、その辺の非正規の人の声も県教組としても拾っていただきたいと思えます。またこのような場合がありましたら、非正規雇用の教職員からどんな声があるかというのもお伝えしたいと思えます。

【坂本会長】 労働局のほうで何かありましたら。よろしいですか。

【田名網雇用環境・均等室長】 雇用環境・均等室の田名網でございます。

御質問ありがとうございます。市の職員の方ということなのですね。今回の問題は。

基本的に、労働契約法であるところの無期転換ルールに関しましては、民間の労働者の方に対するもので、私ども、もし無期転換逃れがありましたら啓発指導などを行っている立場でございますので、その旨、御説明だけ申し上げます。

【坂本会長】 廣田委員、よろしいでしょうか。

【廣田委員】 民間に適用ということで理解いたしました。ありがとうございます。

【坂本会長】 そうしましたら、ほかに御質問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。

【橋本委員】 質問ではないのです。先ほど特定最賃のことでお話がうちの中村委員からございましたので、一言、私どもは経営者側の立場で言わせていただきますと、中村委員だけが特定最賃不要論を言っているのではなくて、多くの経営者の方々から私は話を聞

いておりますので、そういったことを労働者側にもある程度お伝えはしているのですけれども、東京都そのものは特定最賃がございませんので、そういった方向でぜひ考えていただきたいと。

これは今すぐ結論も要りませんので、お答えも要りません。経営者側の思いも少しは伝えたくて発言をさせていただきました。

以上です。

**【坂本会長】** そうしましたら、ほか何か御質問、御意見等ありましたらよろしく願います。いかがでしょうか。

公益委員のほうから特に何かありませんでしょうか。よろしいですかね。

じゃ、私から1点だけ。先ほどデジタル人材等の、ハローワークで取り組んでいる研修等のリスクリングの話なのですけれども、なかなかリスクリングといっても教わる方の年齢とか、若い方にリスクリングするのと中高年をリスクリングするのとで、なかなか同じ教育は難しいとは思うのですけれども、その辺もし何か個別に対応されているとか、例えば高年齢者向けのリスクリングであるというところの対応はどうなっているのか、もし分かったら教えていただきたいと思います。

**【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。

まず、訓練コースの設定につきましては、県と地域の方々及び労働局も入った形で訓練コース設定する会議を設けており、職業訓練は就職に結びつくための訓練コース設定でございますので、その地域のこういったところに人手不足となっているのか、また、どうすればマッチングしていくのかを念頭に置いたコース設定を行っているというのが大前提になります。

その上で、まさしく年齢層という形になりますが、ハローワークを通じて職業訓練を申し込まれることがほとんどの方でございます。ハローワークのほうでは、年齢で区切った形のコース設定ではなく、年齢によってもITをずっとやってきた方はデジタルに関してスキルのある方もいらっしゃいますし、若い方で飲み込みが早い方もいらっしゃいますので、その場でその方のスキルをハローワークの職員が聞き取りをしながら、この人に本当に必要な訓練コースは何かということで受講を推薦させていただいてお奨めさせていただいております。

引き続き、そういった形で地域のニーズに合った形で訓練コースの設定を行うとともに、

受講生の職業訓練、リスキリングの向上に努めてまいりたいと思います。

【坂本会長】 どうもありがとうございました。

ほか、何か御意見、御質問はありませんか。では、私のほうからもう1点だけ。

これは意見というか要望なのですが、参考資料の45ページ、こちらのくるみんとかユースエールとかは非常に分かりやすいので、これのポスターになっているやつがもしあれば、大学なんかで貼っておくと、啓蒙であるとか、これを見てこういう企業だったら行きたいというのにつながるので、ポスター化していただいて関係各所に貼っていただくと良いと思いました。特に、学生さんの目に留まるところに貼っていただくと、先ほど好循環の話につながるのではないかと思います。

【田名網雇用環境・均等室長】 御意見ありがとうございました。

こういったチラシを作るところから始めまして、また皆さんの目につくようなところに周知ができるような取組をしてまいりたいと思います。ありがとうございます。

【坂本会長】 ありがとうございます。

そうしましたら、大体お時間もこれで来ましたので、以上をもちまして本日の審議を終了いたします。

なお、議事録は、令和3年3月10日の石川地方労働審議会運営規程の一部改正により署名はなくなっております。後日、事務局から各委員の皆様に御発言内容の確認をさせていただきますので、よろしくお願いたします。

本日は議事の円滑な進行に御協力いただき、どうも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。

これをもちまして、令和5年度第1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 —