

## 令和3年度第2回岩手地方労働審議会

日時 令和4年3月10日（木）13時30分

場所 盛岡第2合同庁舎 3階共用会議室



## 1 開 会

○平塚貞人会長 ただいまから令和3年度第2回岩手地方労働審議会を開催いたします。

最初に、事務局に対し資格審査の結果報告を求めます。

○若月雇用環境改善・均等推進監理官 それでは、事務局から資格審査結果を報告いたします。

地方審議会令第8条により会議の開催、議決には委員の3分の2以上、公労使各3分の1以上の委員の出席が必要とされております。本日まで出席いただいております委員は、公益代表委員6名、労働者代表委員6名、使用者代表委員4名の計16名となっております。したがいまして、会議が有効に成立していることをご報告いたします。

○平塚貞人会長 会議が有効に成立していることを確認いたしました。

## 2 岩手労働局長挨拶

○平塚貞人会長 続きまして、岩手労働局長からご挨拶を頂戴いたします。

○稲原労働局長 岩手労働局長の稲原でございます。本日は、年度末の大変ご多忙中の中、ご臨席賜り、厚く御礼申し上げます。

本日皆様方にご審議いただきたい事項は、本日のレジュメにもございますが、1つ目が岩手県婦人・男子既製洋服製造業最低工賃の改正、2つ目が令和3年度労働災害防止部会に係る開催報告、3つ目が令和4年度岩手労働局の行政運営方針案についてでございます。

明日、東日本大震災発生から丸11年目を迎えますが、今年度10年度目という節目で、我々労働行政職員一丸になりまして労働行政に当たってまいりました。新型コロナの終息が見えない中、この1年行ってきたことも踏まえまして、次年度の行政運営方針の案を策定させていただきました。今までの取組状況、また次年度における我々の方向性につきまして明記させていただきましたので、皆様の忌憚のないご意見、またお考えを頂戴いたしながら、今日の審議をお願いしたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○平塚貞人会長 稲原局長、ありがとうございました。

## 3 議 事

## (1) 岩手県婦人・男子既製洋服製造業最低工賃改正答申について

○平塚貞人会長 それでは、ただいまから議事に入ります。

本日の議事は、お手元の次第のとおり、3つございます。

早速ですが、1つ目の議事、岩手県婦人・男子既製洋服製造業最低工賃改正答申に入ります。

これにつきましては、本年度第1回の審議会におきまして、岩手労働局長からの諮問を受け、当審議会において最低工賃専門部会を設置し、調査審議をお願いしていた事項になります。

それでは、調査審議に係る経過及び結果につきまして、最低工賃専門部会の山田部会長から報告をお願いします。

○山田最低工賃専門部会長 山田でございます。それでは、岩手県婦人・男子既製洋服製造業最低工賃専門部会の経過及び結果についてご報告いたします。

岩手県婦人・男子既製洋服製造業最低工賃専門部会は、第1回目を令和4年1月14日、第2回を2月8日、第3回を2月21日の計3回開催しまして、審議を行ったところでございます。委員の皆様には、限られた時間の中、本当に真摯なご審議をいただき、誠にありがとうございました。

また、事務局の皆様にも大変ご尽力いただきましたこと、重ねて感謝申し上げます。

審議経過につきましては、既にお手元にお配りしております岩手県婦人・男子既製洋服製造業最低工賃の改正決定に関する報告書に記載されております。

審議結果等につきましては、事務局から説明をお願いいたします。

○麦倉労働基準部長 それでは、資料1—1を御覧ください。

令和4年3月10日、岩手地方労働審議会会長、平塚貞人殿。岩手地方労働審議会岩手県婦人・男子既製洋服製造業最低工賃専門部会部会長、山田佳奈。

岩手県婦人・男子既製洋服製造業最低工賃の改正決定に関する報告書。当専門部会は、令和3年11月24日、岩手地方労働審議会において付託された岩手県婦人・男子既製洋服製造業最低工賃の改正決定につきまして、別添のとおり慎重に調査審議を重ねた結果、別紙のとおり結論に達したので報告する。

審議に当たった専門部会の委員は下記のとおりでございます。

第1回から第3回の専門部会の審議経過につきましては、次ページに資料1—2別添と

しておりますが、時間の制約もございますので、説明につきましては資料1—3別紙としております改正検討結果の要点のみの説明とさせていただきます。

決定した工賃額は、岩手県（婦人・男子）既製洋服製造業最低工賃改正検討結果の表に示しているとおりでございますが、ここで婦人・男子を括弧書きとしておりますのは、今回現行の岩手県婦人・男子既製洋服製造業最低工賃の件名から、婦人・男子という文言を削除するという審議結果となりましたので、このような表記とさせていただいております。

この決定に至るまでに、岩手県婦人・男子既製洋服製造業最低工賃改正検討結果に示した考え方に基つきまして、工程、規格、単位の見直し、適用品目の追加を行っているところでございます。

まず初めに、次ページの改正検討結果の43ページを御覧ください。最低工賃改定額の基本的な考え方でございますが、3の③にございますとおり、最低工賃は初級熟練者が標準的な作業条件の下で標準的な作業速度をもって作業したときの能率により定めることとされております。この考え方を基本とし、初級熟練家内労働者の1時間当たりの工賃額を推計し、この金額を目安として工賃額を検討してまいりました。

次に、岩手県の繊維産業に従事する初級熟練家内労働者の1時間当たりの工賃額を目安の金額の算定につきましては、3の①にございます家内労働実態調査結果の繊維工業に従事する家内労働者の1時間当たりの全国平均工賃額の502円に、毎月勤労統計調査の全国1人平均月間所定内給与額を100とした場合の岩手県の指数84.77を乗じた426円を岩手県の家内労働者の1時間当たりの工賃と推計し、さらに3の③の「しかしながら」以降にございますとおり、初級熟練者の標準能率を家内労働者平均の8割として426円に0.8を乗じた341円を岩手県の既製洋服製造業に従事する家内労働初級熟練者の平均的な時間額を目安としました。

その上で、最低工賃実態調査の時給換算額が目安額の341円を上回っている者は最低工賃額を改定せず、最低工賃実態調査の時給換算額が目安額の341円を下回っている者については最低工賃額を改定することとし、引上げ金額の検討に当たりましては341円を1時間当たりの作業数で除した数値を工賃額とすることを基本に、引上げ額が過大になる場合につきましては前回の最低工賃改正年後の最低賃金の上昇率である11.25%を乗じた金額で再検討し、さらに当該工程以外の工程とのバランスや他局とのバランスも考慮しつつ金額設定をいたしました。その結果、資料1—3に戻っていただきまして、全75工賃のうち、改定42、据置き30、統合1、新設2となり、1円から4円の引上げとなった次第でございます。

また、一部の規格の追加、規格及び単位の統一を行ったところです。

本件最低工賃の発効日については、官報掲載後、周知期間を考慮し、1か月半後の令和4年6月1日の指定発効としております。

最後に、当該最低工賃の件名ですが、冒頭に申し上げましたとおり、岩手県既製洋服製造業最低工賃と変更しておりますが、件名を変更することは既設工賃を廃止することとなり、新名称工賃として新設することになるものでございます。したがって、答申文につきましては、岩手県婦人・男子既製洋服製造業最低工賃（平成29年岩手労働局最低工賃公示第1号）を岩手県既製洋服製造業最低工賃の効力発生日の前日を限り廃止することと記載されることとなります。

以上です。

○平塚貞人会長 ただいま岩手県婦人・男子既製洋服製造業最低工賃専門部会から報告がありました。ご質問がありましたら挙手をお願いいたします。

菊池委員、お願いします。

○菊池透委員 初歩的な質問ですが、初級熟練者という言葉が出てまいります。これは熟練していない者という意味なのでしょうか。定義というか、どういうものが、例えば上級とか、特級とか、ほかにあるのかを教えてください。

○平塚貞人会長 ただいまの菊池委員からのご質問につきまして、事務局から回答お願いいたします。

○麦倉労働基準部長 初級熟練者の定義というものはございません。ただ、今回の家内労働の労働者というものは、ある程度技術を持っていらっしゃる方ではございますけれども、その方があえて業務を始めて不慣れな状況で、賃金的に一番低い方を目安として考えた方を初級熟練者として表現させていただいております。

以上です。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。ただいま事務局から回答ありましたけれども、菊池委員、よろしいでしょうか。

○菊池透委員 すみません。そうすると、初級熟練者という言葉はあるけれども、中級熟練者とか、上級熟練者とか、そういう言葉はないのですね。先程の回答では不慣れな方という話なのですけれども、私初めてやりますみたいな人に最初に支給される工賃をベースにしているということでもよろしいのでしょうか。

○麦倉労働基準部長 おっしゃるとおり、中級熟練者、上級熟練者という表現はございま

せん。初めてその業務に携わる方、賃金的に最初の初級の手当を受給する方、そういった方を初級熟練者と表現させていただいております。

○菊池透委員 分かりました。

○平塚貞人会長 菊池委員、よろしいでしょうか。

○菊池透委員 はい。

○平塚貞人会長 そのほかご質問ありましたら、挙手をお願いします。

(委員から「なし」の声)

○平塚貞人会長 それでは、ないようですので、答申に移りたいと思います。

岩手地方労働審議会運営規程第11条1項において、「部会長が委員である部会又は最低工賃専門部会が、その所掌事務について議決したときは、当該議決をもって審議会の議決とする」とされております。今回設置いたしました最低工賃専門部会の部会長は、当審議会家内労働部会の部会長である山田委員となっておりますので、この規定に基づき、最低工賃専門部会の議決が本審議会の議決となります。

それでは、岩手県婦人・男子既製洋服製造業最低工賃専門部会からの報告があった内容により答申いたします。

以後の流れにつきましては、事務局に説明と進行をお願いいたします。

○若月雇用環境改善・均等推進監理官 それでは、事務局からご説明申し上げます。

これから事務局職員が委員の皆様のお手元に答申文の写しをお配りいたします。

その後、事務局から答申文を読み上げますので、読み上げが終わりましたら事務局職員がご案内いたしますので、平塚会長と局長は議場中央にお移りいただき、平塚会長から局長に答申文をお渡しいただくという流れになります。

それでは、答申文を読み上げさせていただきたいと思います。

麦倉部長、お願いいたします。

○麦倉労働基準部長 令和4年3月10日、岩手労働局長、稲原俊浩殿。岩手地方労働審議会会長、平塚貞人。

岩手県婦人・男子既製洋服製造業最低工賃の改正決定について（答申）。

本審議会は、令和3年11月24日付岩労発基1124第1号をもって諮問のあった標記について、令和4年1月14日に専門部会を設けて以来、3回にわたり慎重に審議を重ねたところ、別紙のと通りの結論に達したので答申する。

○若月雇用環境改善・均等推進監理官 それでは、事務局職員がご案内いたしますので、

平塚会長、局長につきましては議場中央にご移動をお願いいたします。

(平塚会長、局長、議場中央に移動)

○若月雇用環境改善・均等推進監理官 それでは、平塚会長から答申文をお渡し願います。

(平塚会長から局長に答申文を手渡す)

○若月雇用環境改善・均等推進監理官 ありがとうございます。平塚会長、局長におかれましては、お席にお戻りいただきたいと思えます。

○平塚貞人会長 ただいま答申を行いました。これから改正の最低賃金が発効するまでの手続について、事務局に説明を求めます。

○麦倉労働基準部長 ただいま答申を頂戴いたしましたので、本日付で家内労働法第10条に基づき異議申出公示を行います。異議申出期間は、公示日の翌日から起算して15日間となっておりますので、3月25日金曜日が異議申出の期限となります。

異議申出がない場合は、官報公示手続に入り、手続が順調に進みますと4月14日木曜日の官報に掲載され、6月1日水曜日に指定発効することとなっております。

異議申出があった場合は、その内容について審議会の意見を求めることとなりますので、専門部会で再度ご審議していただくことになり、発効日が大きく後ろにずれ込むこともありますことをご承知願います。

以上です。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。

以上で議事(1)を終了いたします。

## (2) 令和3年度労働災害防止部会の開催報告について

○平塚貞人会長 続きまして、次の議事の令和3年度労働災害防止部会の開催報告に入ります。

この件は、当部会の部会長の私から報告いたします。

令和3年度労働災害防止部会は、令和4年2月3日に開催いたしました。部会の審議内容等につきましては、事務局から説明をお願いします。

○麦倉労働基準部長 それでは、令和3年度岩手地方労働審議会労働災害防止部会の開催内容について、私からご報告いたします。

資料2を御覧ください。部会での議事は、岩手労働局労働災害発生状況と第13次労働災

害防止計画の進捗状況と、その他といたしまして今後の労働災害防止部会の開催についての2点でございました。

議事の1点目、労働災害の発生状況につきましては、事務局から令和2年、令和3年の災害発生状況と令和3年度行政運営方針の概要及び第13次労働災害防止計画の概要とその進捗状況について説明したほか、新たに発出された各種リーフレット等の概要について説明をいたしました。

この説明に対しまして、委員からは、災害減少のための取組状況、墜落制止用器具普及状況、健康診断の有所見率、治療と仕事の両立支援、事務所規則の改正によるトイレの設置基準、コロナ禍で参集形式が難しい状況の中での安全意識の高揚等についてご意見、ご質問をいただき、事務局から回答を行ったところでございます。

議事の2点目、今後の労働災害防止部会の開催につきましては、近年新型コロナの蔓延状況もあり、部会でのパトロールについては当面行わないこと、また開催回数を災害防止計画策定期間に合わせて5年に1回を基本とすることにつきまして、事務局から提案させていただき、委員からはおおむね賛同の意見をいただいたところでございます。

今後事務局で今回の意見を整理し、次年度の労働災害防止部会で決定することといたしました。

報告は以上です。

○平塚貞人会長 ただいま労働災害防止部会からの報告がありましたが、ご質問がある方は挙手をお願いいたします。よろしいでしょうか。

(委員から「なし」の声)

○平塚貞人会長 それでは、ご意見、ご質問ないようですので、議事2につきましては以上といたします。

### (3) 令和4年度岩手労働局行政運営方針案について

○平塚貞人会長 次に、議事3、令和4年度岩手労働局行政運営方針案に入ります。

事務局から説明をお願いします。

○稲原労働局長 それでは、私から行政運営方針案につきましてご説明申し上げたいと思います。それでは、着座してご説明申し上げます。

お手持ちの資料3-1、これが令和4年度行政運営方針案、本文でございますが、これ

をダイジェスト版にコンパクトにまとめたものが資料3-2でございます。資料3-3につきましては、令和3年度の主要重点施策におけるそれぞれの実施状況につきまして、まとめたものを資料として配付させていただきます。審議いただきます行政運営方針案につきましては、資料3-2を基にご説明したいと思っておりますのでよろしくお願い申し上げます。

資料3-2の1ページ目でございますが、これは現在の労働行政を取り巻く情勢につきまして、運営方針の冒頭にも明記してございます。

これについては、ページは振ってございませんが、11ページ目に少し図式化した別添1を付けてございます。こちらのほうを見ていただければと思います。簡単に現在の岩手県の情勢につきましてご説明申し上げます。有効求人倍率を棒グラフまた折れ線グラフで明記させていただいておりますが、最新の令和4年1月分につきましては1.32であり、昨年コロナ禍ではございましたが、一度9月に1.24と少し下がった部分がございますが、全体的には右肩上がりで現在も有効求人倍率は上がってきてございます。

左の棒グラフ、折れ線につきましては、年度の有効求人倍率、季節調整値ではなく原数値であり、このような状況でございます。ちなみに、有効求人倍率を1月から12月分の年に直しますと、令和3年の年平均が1.19まで上がってきてございます。つまりは平成30年から令和元年、2年と右肩下がりになった有効求人倍率が、令和3年には右肩上がりに上向いたといった状況でございます。

当初、令和元年におきましては、米中貿易摩擦等における経済情勢の変化がございまして、有効求人倍率が下がりぎみになったわけでございます。その後におきましてはご承知のとおりコロナ禍の影響を受けておりまして、求職の手控え感、コロナによる不安感等によって求職の活動そのものが大きくない。よって、全体の有効求職者数が増えていない中ではございますが、県内製造業を中心としまして、多くの求人が出されております。新型コロナウイルス感染が始まりました初年度におきましては、やはり不安感が払拭し切れなかったために、求人も多く出されておりましたが、令和3年になりましてからは求人も多く出されるようになり、先ほど申し上げました令和3年の月ベースの季節調整値の有効求人倍率そのものも右肩上がりになってきているといった状況でございます。

下段の表のように、岩手の3か月分の動きを見ますと、今申し上げた状況でございまして、全国平均よりも高い数値、東北全体としても全国より高い有効求人倍率で推移してございます。

次のページを開いていただきますと、新規大卒、高卒の就職状況につきまして棒グラフ

化したものがございます。これにつきましても大学の内定率、左のページの一番上のほうのグラフを見ていただきますと、昨年の87.7から84.2と、あたかも内定率が悪くなったかのようになってございますが、これは、コロナ禍においても安定して求人が多く出されていると先ほど雇用情勢で申し上げましたが、現在大学卒業予定者の方々のうち多くは複数の内定をいただいているといった状況もあると思われる中で、その報告が遅れているということで、月単位で見ますと内定率が低く見える状況でございますが、現状としてはそういった状況であることをご理解いただければと思っております。

また、県内の就職率でございますが、下の表に今年3月卒業見込みの者につきまして、県内就職予定者の割合が45.5%と、昨年の41.8%からかなり上向いたということと、本日の新聞にもございましたが、県外の大学卒業予定者が県内に就職する割合が昨年より倍近いという数字が岩手県からも発表されてございます。そういった意味では県内就職率、やはり岩手県が非常に感染状況が少ない地域ということでの安心感もあったというお話も聞いてございます。

右のページにつきましては、新規高卒者の状況のグラフでございます。内定につきましては、昨年度の県内就職率94.2から今年度94.3ということで、僅かながらではございますが、上がっている状況でございます。上の就職内定率につきましては、月ごとに1月末日現在を発表してございます。最終的にはほぼ100%に近い数値になってまいりますので、県内の就職率がやっぱり上がったということが、高校生も大学生も同様な状況であるということが言えるのではないかとと思っております。

次のページを開いていただきますと、障害者雇用率、ご承知のとおり昨年4月から法定雇用率が0.1%ほど上がったわけでございますが、現在民間企業における障害者の雇用率につきましては、その法定雇用率を上回って雇用されております。そういった意識がきちんと醸成されているということも多分にあるかと思いますが、中小零細企業の幅が広がったわけでございますが、そういったところにもきちんと障害者の雇用が進んでいたという結果が昨年の6.1報告でも明確になったということが出ているものだと思っております。

ただ、公的機関、県の機関は少し上回っていない、2.50%となっておりますが、県も速やかに動いていただきまして、昨年の10月にこの未達成部分の障害者を採用するという取組も行っていただきまして、我々もそういった障害者雇用のマッチングも行うことによりまして、この6.1報告では法定雇用率を上回る方向で今現在進行してございますので、ご安心いただければと思っております。

さらに、次のページを開いていただきますと、申告処理状況、これは監督署に寄せられる申告件数の内容を書いております。一番右に2021年、193件とございます。昨年よりも大幅に減っているところがございますが、やはりこれはコロナ禍によって休業を余儀なくされた事業所が多かったがために、特に賃金不払いがこの申告件数のようにかなりのシェアを占めるわけございまして、休業を余儀なくされたものの、雇調金等によってきちんと賃金も払われているということもあり、この部分としては大きく減ったのではなかろうかと分析をしている次第でございます。

また、右のページでは、総実労働時間、これにつきましても令和元年から2年にかけて、岩手県は全国よりちょっと高いわけでございますが、1,852時間から1,796時間と減ってきているといった状況が見受けられます。

最後でございますが、これは労災の発生状況と、その状況を業種であったり、時間帯等々で分析したものでございます。残念ながら昨年、また一昨年に比べまして労災の休業4日以上の発生状況につきましては180人ほど多く発生している状況でございます。死亡者数も実は前年同期に比べますと現在2人ほど多い状況でございますが、昨年の1月、2月、非常に寒い時期に転倒災害が多く発生している状況が響いております。

また、労災申請につきましては、新型コロナウイルスの感染症に係る請求事案につきましては、これは昨年の2月までは8件ほどの非常に小さな数字であったわけでございますが、今年になって62件に、8倍近い数字が令和3年には請求が出されたといった状況でございました。

こういったことを少し頭の片隅に置きながら、来年度の行政運営方針につきまして、資料3-2の3ページ目を開いていただければと思っております。大きな柱としまして、まずは雇用維持・労働移動等に向けた支援、ハローワークの支援の充実とうたっております。こういったコロナ禍におきまして、こういった支援ができるのかということにつきまして、1つ項目立ててございます。当然助成金が出ている中でございますが、雇用の維持、また雇調金も活用しながら、どうすれば在籍型出向で、人手不足の業種に労働移動ができるのかということにつきまして、雇調金の周知活動、また下段に書いてございます産業雇用安定助成金等を活用しながら在籍型出向ができないかと、こういった取組を行っております。

昨年につきましては、こういった産業雇用安定助成金等につきましてアンケート調査もいろいろ行っているわけでございますが、なかなかこの助成金の認知度が高くない状況で

す。産業雇用安定センターが中心になってマッチングを行っているわけですが、取組事例とか、好事例というものが全国的にも出てございますので、まだまだコロナの状況が続く中でございますが、この取組につきましても強化して参ろうという部分でございます。

また、医療・福祉分野充足促進プロジェクトの推進と中段にございますが、先ほど申し上げましたように人手不足の分野というのは、やはりずっと続いてございます。特にこういった医療・福祉分野につきましては、コロナの感染状況前からも人手不足感があったわけですが、さらに今後こういった分野の方々是非常に多忙な業種でもございますので、敬遠されがちというところもございます。こういった分野も含めまして、このプロジェクトを推進してまいりたいと思っている次第でございます。

次に、ハローワークの再就職支援の充実ということでございます。これは、昨年9月21日からハローワークシステムが更改されまして、オンラインによるデジタル化を推進してございます。今は求職者も求人側も、マイページで登録することができまして、コロナ禍で、ハローワークまで出向いてこられない、出にくい、こういった状況の方々、それに乗じてさらにフリーターはまだいいのですが、ニートの方々とか、ひきこもりの方々、こういった方々も、アウトリーチ型でもサポートセンターがサポートをして取り組んでおります。そういった方々にマイページとして登録していただくことによって、そういった方に対し、現在ハローワークではチーム制による手厚い再就職支援を行っております。そのためにも、まずは登録してもらえないかということも行ってまいります。

オンラインで登録の有無にかかわらず、ハローワークにある全ての求人はそのシステムで全て見ることもできるので、こういった利便性、また求人側の企業にとっても、有料の職業紹介誌等に掲載するには当然有料でございますが、ハローワークでは無料でございます。さらに求人条件が労働法制にのっとりた形であるかハローワークできちんとチェックさせていただいておりますので、そういう意味では求職者側から見ても安全安心な求人が出ているということが認知できるということで、そういう取組を強化してまいりたいというところでございます。

4ページ目でございます。先ほどの続きでございますが、離職者を試用雇用するということでございますが、これにつきましてはトライアル雇用助成金が活用できるわけですが、やはり先ほどから申し上げますとおり、助成金等制度がなかなかまだ知られていない。認知度が低いというものにつきましては、十分広報によりまして、こういったタイミング

で、またマスメディアさんにどういった捉え方をしてもらえれば県民の皆様によく知ってもらえるか等々を考えつつ、毎月の記者懇談会等での発表にも努めてまいり所存でございますので、次年度におきましても続けていきたいというところでございます。

最後に、県や市と、我々は雇用対策協定や一体的実施ということで協定を結んでおります。例えば盛岡市では生活保護受給窓口を訪れる受給者や申請者に対して再就職支援窓口を設けて、生活保護の相談と再就職支援が同時に行えるようにしたりですとか、UIターンや被災地支援ということで、先ほど申し上げました県外の大学生が県内に就職するのが倍近くなったという県の取組み等、そういった連携した取組を行ってございまして、ほかの若者向けにもその取組みについて発信しているところでございます。

5ページ目でございます。多様な人材の活躍促進ということで、2つ目の大きな柱でございます。女性であったり、非正規であったり、高齢者、障害者、こういった多様な人材の活用を促進していこうというところで設けている柱立てでございます。資料3-1では11ページ目からになりますが、ここでは女性活躍・男性の育児休業取得等の促進と明記させていただきましたが、改正育児・介護休業法、また改正女性活躍推進法、これを周知徹底させるために雇用環境・均等室におきまして、これらのセミナーを対外的に向けて開催してございまして、周知を行っているところでございます。

男性の育児休業の取得につきましても、それらの制度が明確に履行されるように常設セミナー等を開いているわけでございますが、昨今のコロナ禍の影響によりまして、参集型のセミナーがなかなかできにくい、こういった場合には、ウェブによる開催ということもございまして、現在取り組んでいるところでございます。さらにこれは令和4年度につきましても開催できるような、新型コロナウイルス感染症が終息をした暁にはそういった回数を増やしていきながら行っていきたい。そういった中で、えるぼしとかプラチナえるぼし、またくるみん、プラチナくるみん、こういったものにつきまして、当然のことながら認定制度を推進していきます。要は働き方改革でございますので、魅力ある企業というのはこういった認定制度でも証明されますので、県内にはこういった認定制度を介して非常に優良な企業があること、魅力ある企業があることもアピールしてまいればというところでございます。

ハローワークにつきましては、県内5か所にはマザーズコーナーというのを設けまして、具体的にTwitterやLINE、こういったものを活用しながら子育て支援に関する多様な情報を発信してございます。

次に、非正規労働者等への支援につきましてでございますが、若者につきましては県内には1か所、菜園に新卒応援ハローワークと、若者に特化したハローワークもございます。

また、ほかにも今年度では、ユースエール認定企業、これも厚生労働大臣における認定制度でございますが、非常にユースエール認定というのはハードルが高いものでございまして、県内でもそう多くございません。今回、県内のユースエール認定企業の会社PR動画を作成しまして、若者がこの会社に入ってよかったというような紹介動画を作成しまして、ホームページに掲載いたしまして、関係機関等に動画を見ていただくという取組も行っております。

さらに、よくサポステと略して呼んでいますが、地域サポートステーション、県内には3か所で実施してございますが、そういうところとの連携もしまして、アウトリーチも積極的にアクションを起こしているといった状況でございます。

また、生活困窮者につきましては、先ほどの盛岡市役所の常設窓口の関係につきまして、申し上げたとおり引き続き一体的実施してまいります。

また、雇用形態に関わらない公正な待遇につきましては、岩手働き方改革推進支援センターがございまして、こういったところも活用しまして、キャリアアップ助成金の活用も含めまして支援をしていきたいという考えでございます。

次に、就職氷河期世代の就労促進でございます。次ページにございまして、過去におきましての就職氷河期で非正規にしかねなかった、自分の思いどおりのところに就職できなかった、こういった方々が非正規のままですらと、そういったことも踏まえまして就職氷河期世代の方々に対する支援でございますが、ハローワークにおきましては担当者のチーム支援ということで、紹介、定着まで一貫した伴走型の支援をさせていただきます。そういった部分を今後も強化してまいりたいし、プラットフォームを活用した支援ということで、それぞれの関係機関と連携を取って好事例を集めて、支援していきたいと考えております。

次の高齢者の就労・社会参加でございますが、当県は高齢者の、65歳以上の雇用につきましては、非常に企業のご理解が進んでいる地域でございます。特に東北は非常に高齢化率が高く、現在も65歳以上も働き続けられる、そういった制度を設けている企業というのは39.2%もあるということでございまして、非常に高いほうでございます。そういった状況のバックヤードには今申し上げました東北、特に秋田県が進んでございますが、参考までに総務省から出している推計によりますと、65歳以上の人口割合が2045年に50.1%にな

るのが秋田県。当県につきましては43.2%、東北6県は非常に高い位置で高齢化率が進むという推計状況になってございます。よって、このような数値も踏まえまして、各企業の皆様につきましては自助努力も含めまして、そういった制度ができていると分析してございます。さらに実際の高齢者の求職者も多くなっておりますので、マッチングに努めたいと思っております。

障害者の就労促進につきましては、法定雇用率に達していない企業につきましては、具体的な支援をするために県の障害者就業・生活支援センターであったり、独立行政法人障害者職業センターといったところでプロの人たちとともに就労するまで、いろいろな助成金や方策によって、障害者の特性に応じた形での就労というのが非常に有効だということも説明しながら、企業の皆様に雇用をお願いしているところでございます。

最後の柱でございます。誰もが働きやすい職場づくりということで、資料3-1の17ページ目から明記してございます。ここでは安全で健康に働くことができる環境づくりということでございまして、まずは新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリストにつきましては全監督署において、個別に事業所と接する機会も通じまして、取組を推進してまいります。

また、高齢労働者が働いている事業場につきましては、新型コロナウイルス感染症の蔓延、また感染すれば重症化しやすいという懸念もございます。こういった部分につきましては、エイジフレンドリー補助金を活用することも周知してまいります。

長時間労働の是正につきましては、監督指導等をしっかりと行ってまいります。このコロナ禍でもございます。よって、働き方改革推進支援センターも活用しながらでございますが、主に監督署におきましては労働時間相談・支援班により中小企業の皆様には特に実情に配慮した形できめ細かな支援が必要だと思っております。そういったものも令和4年度につきましても行ってまいり、併せて36協定の適正化に向けた丁寧な指導につきましても行ってまいります。

年間行事としましては、11月にはしわ寄せ防止キャンペーン月間であったり、10月に年休取得促進週間であったりと、またキッズウィークを設けているところにつきまして休暇取得ができるような形で、集中的に広報も強化してまいりたいと思っております。

これら労働条件関係につきましては、相談ほっとライン、またポータルサイト、ホームページ上にもございますが、こういったものを見ていただくと、分かりやすい、もしくは理解していただくため、制度を知っていただくために、そういったものを活用していただ

きたいということも、周知をしていければと思います。

また、高校生、大学生に対しましては、監督署による労働法制も含めたセミナーも開催し、若いときからそういうことも知っていただく、こういったことも取り組んでいきたいと思っております。

このページの中段以降でございますが、災害につきましては、ここの数字で示されていますとおり、平成22年から列記をしておりますが、令和3年は令和2年より大きな数字が出ております。震災以降、災害復旧復興工事における災害も多かったわけですが、ここ最近はずっと減ってきていたところ、昨年1月、2月には冬季における災害が多く発生して、残念ながら今年の1月、2月もやはり冬季における災害が多く出ている状況でございます。

こういった東北固有のものもございまして、特に冬季におきましては東北6局局長パトロールを一斉にすることによって、東北の冬季の転倒災害を特に中心に災害防止のために啓発活動を行っているところでございます。次年度におきましてもこの取組を継続したい、夏場におきましては、パトロールも含めまして強化してまいりたいと思っております。

また、ここに書かれておりますように、産業ごとにそれぞれのリスクアセスメントの普及であったり、ガイドラインに基づく安全対策の徹底と、これらを地道に確実に知っていただく、チェックの仕方も含めまして、そういったことをやっていかないといけないということ、この地道な取組が実を結ぶのだと思っておりますので、今後令和4年度につきましても、そういった観点で実施していきたいと思っております。

資料3-2の9ページ目、資料3-1におきましては22ページ目以降になります。高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドラインも高齢者のために策定いたしましたので、こういったものの周知であるとか、やはりメンタルヘルス含めまして、ストレスチェック制度に関する指導であるとか、産業保健総合支援センター、いわゆる産保センターと言われているところとの連携によるメンタルヘルス対策も執行してまいりたい。

また、石綿ばく露防止対策としましては、書かれているような、こういった事故の症例なり、システムの周知を行ってまいりたいと思っております。

また、労災保険を通じた安心して働くことができる環境の実現ということで、先ほど冒頭にも申し上げましたが、事業場における新型コロナウイルス感染に伴うものにつきましては、それも労災給付対象ですよということも、かなり認知度が上がってきていると思いますが、それらに係るものにつきましては請求を受けたら迅速かつ公正に支給を行うとい

うことも心がけていきたいというところでございます。

総合的なハラスメント対策の推進でございますが、この4月1日から中小企業へのパワハラ防止措置の義務化につきまして、制度的、法的にも施行されます。そういった部分も含めまして、現在この周知を行っているところでございます。

また、職場のハラスメント撲滅月間、これは12月に毎年実施してございますが、それらを介しまして広報、制度の周知、こういったものがハラスメントなのかということにつきましても正確に知っていただくという取組を行ってまいればと思っております。

また、総合労働相談に対する適切な対応ということで、各監督署に設けられています総合労働相談コーナーの活用、全監督署にそういったコーナーがあることにつきまして周知をしていくとともに、相談もしていただく。相談は、当然無料で行っておりますので、そういった観点で活用いただきたいという部分であったり、その相談には助言指導であったり、あっせんという部分がありますということを相談者に対しましては懇切丁寧な相談に努めてまいります。

また、賃金の引上げに向けた生産性向上の推進ということで、最賃の引上げにつきましては、委員の皆様方にもご尽力いただいたところでございますが、最賃引上げに向けた企業側への助成金活用につきまして、従来から業務改善助成金を活用していただきたいということで申していたところ、今年は特にそういった中小企業の皆様に向けては、施行前にタイミングよくダイレクトメールを発出することによって活用の促進を図ったところ、令和2年度の総数が12件だったものが、令和3年度は令和4年1月末現在で73件と非常に大きな活用というものに伸びてございます。事業主の皆様、こういった最賃の改定があった際に、助成金の認知度を高めるというのも当然のことですが、制度活用できるように、特に中小企業の皆様にダイレクトメールを今後とも発出することによって活用の促進を来年度も実施していければと思っております。

資料3-2の10ページ目でございます。治療と仕事の両立支援に関しましては、ガイドライン、マニュアル、助成金について、産保センターと連携しての周知であったり、地域両立支援推進チーム、これにつきましては、まだ新しく推進チームが発足したばかりでございます。そういった中で、コロナの感染状況が拡大いたしまして、残念ながら実質的には運営がほとんどできておりませんが、現在ポータルサイトでは両立支援の好事例を収めてございます。今後両立支援推進チームの中で、県内でのそういった取組状況とか効果的なものにつきましては汎用性が期待できますので、どんどん発信していければと思っております。

ざいます。

最後の柔軟な働き方につきましては、テレワークの普及促進ということも含めまして、これも先ほど申しました働き方改革推進支援センターも含めて積極的に活用できるか、県内でどういったところでテレワークの推奨ができるか、助成金の活用も含めまして、繰り返しになりますが、制度を知らないことがないように、できる限りこういったものを、周知の徹底を図ってまいりたいと思っております。これにつきましては資料3-3の最後のほうに広報の展開につきまして、どういったものが行えるかということにつきまして明記しております。こういった部分をさらに強化するには何ができるか。最近はT w i t t e r、F a c e b o o k、こういったものにつきましては、特に若い方々を中心に見やすいということもありますし、しかも発信もしやすいので、そういったフォロワーも多く取れるような中身にできるよう行ってまいればと思っております。テレビ、ラジオ関係の部分でございますが、ラジオ番組等で職員が、アナウンサーと掛け合いをすることによって分かりやすくその中身、何とか助成金と言ってしまったら、なかなか難しい中身になる、聞きにくい言葉になるものを、できるだけ分かりやすいような言葉でも発信するような取組も今年度も行ってまいりますので、そういった部分につきまして、次年度におきましても強化してまいればと思っております。

非常に雑駁でございましたが、一通り令和4年度の行政運営方針につきましてご説明申し上げます。

以上でございます。

○平塚貞人会長 稲原局長、ありがとうございました。

それでは、これから質疑に入ります。ご意見、ご質問がございましたら、ご発言いただきたいと思っております。

なお、質疑につきましては、終了時刻の目安を15時50分とさせていただきたいと思っております。つきましては、限られた時間内になるべく多くの委員からご発言を頂戴したいと思いますので、委員の皆様、事務局ともにご発言は簡潔にお願いするとともに、同一の件での質疑が繰り返されるような場合は、一旦保留し、別の質疑を受けることもありますので、ご了承ください。

また、ご発言される際は挙手いただき、私の指名後にお願いいたします。

それでは、発言される方は挙手をお願いいたします。

それでは、吉田委員をお願いします。

○吉田信委員 ご説明いただいた資料3-2の2ページに労働災害データがありまして、死亡者数が18人、前年比で2人、労災で亡くなられた方が増えているというところですが、その死亡の発生状況、それからそれに対する対策等がございましたら教えていただきたいと思います。

○平塚貞人会長 ただいまの吉田委員からのご質問に対しまして、事務局から回答をお願いいたします。

○麦倉労働基準部長 令和3年度における死亡者数の内訳といたしましては、建設業が8人、林業が5人という状況でございます。建設に関しましては、転落による死亡が3人という状況でございます。特にその状況を見ますと、ヘルメットが着用されていない事例が見受けられております。そういった点から、基本的な安全対策の徹底が求められるものだと認識しておる次第でございます。

また、林業におきましても5人の方が亡くなっておるという状況でございます。こちらに関しましては、林災防本部とも連携して林業死亡災害多発警報を発令し、昨年7月には局長が自ら注意等を行っております。状況を見ますと、林業でかかり木による激突といった事例が多く見られておるところでございます。こちらに関しても同じように基本的な安全対策の徹底が求められるところでございます。引き続き林災防、関係団体と協力しつつ周知を図っていきたいと考えている次第です。

以上です。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。ただいま事務局から回答ありましたけれども、吉田委員、よろしいでしょうか。

○吉田信委員 はい。

○平塚貞人会長 それでは、ほかにご意見、ご質問ある方は挙手をお願いいたします。

田中委員、お願いします。

○田中健太郎委員 NHKの田中です。ご説明ありがとうございます。非常に多岐にわたる、どれも重要な施策だと思います。

この中でとりわけ私のほうで関心を持っておりますのは、若い人が岩手県でどれだけ残り働いてくれるかというところに非常に関心を持っておりまして、先ほどのご説明の中でも今年は直近内定者は県内の方が増えているということですから、このコロナ禍で今後どうなるのかと。東京のほうも今流出超になっているということではあります。女性はやはり流入が多いということで、なかなか労働政策だけではないところはあるかと思うので

すけれども、複合的な施策が必要になってくるかと思うのです。

質問ではないのですけれども、いわてで働こう推進協議会というものがあるということで、使用者団体の皆さん、労働者団体の皆さん、教育機関を含めて活動されているということなのですが、私どもとしても若い人たちが岩手に残り働いていくというところを応援していきたいというのは強く問題意識として思っています、もうちょっとこの分野でいろいろ連携していけるのであれば考えていきたいなと思っています。今日この場で説明を求めるものではないのですけれども、これまでの取組で今後どのようにここを重点的にやっつけようと考えていらっしゃるのか、また改めてお話を伺わせていただければと思いますので、よろしくお願いします。

以上です。

○平塚貞人会長 ただいま田中委員のほうからご意見、また提案がありましたけれども、もし事務局からコメントございましたらお願いします。

○稲原労働局長 大変ありがたいご意見でございますので、いわてで働こう推進協議会長には達増知事、県が主催はしておりますが、我々国と県がタッグを組んでいる非常に有効な協議会だという認識でございますので、後ほどまた機会を見つけましてご説明に上がりたいと思います。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。ただいま事務局から回答ありましたけれども、田中委員、よろしいでしょうか。

○田中健太郎委員 はい。

○平塚貞人会長 ほかにご質問、ご意見がありましたら挙手をお願いいたします。

それでは、鈴木委員、お願いします。

○鈴木圭委員 事前質問出させていただいて回答いただいたのですが、資料3-2の最後から2枚目に年間総実労働時間の推移がありまして、全国とともに岩手県も減少してきております。令和3年のデータが間もなく出るのではないかなと思うのですが、1年に1回公表されるものでありまして、もう少し中間的な情報があれば今後助かるなと思っています。

というのが、労働組合も総実労働時間削減の取組は過去からずっと行ってありまして、特に岩手は全国とこのように平均値の開きが大きいわけでありまして、地方でもありますので、最賃を見ても賃金が安い。労働時間が長くて賃金が安いというのが岩手の実態でありますから、そこを改善しなければ、若者が地元に残っていただく課題というものを改善し

ていかなければならないという思いを持って活動させていただいております。できるだけ直近のデータをもって、私たちは私たちの組織の中で改善を促していく、そういう取組をしたいと思いますので、ちょっと難しい要望かもしれませんが、その辺を受け止めていただいて、今後も改善に向けて取り組んでまいりたいと思います。

以上です。

○平塚貞人会長 ただいま鈴木委員からご質問とご要望がありましたけれども、事務局からもしありましたらお願いします。

○渡邊雇用環境・均等室長 ご質問ありがとうございます。要望については、このようなご意見があったということは機会があれば、統計的なものは国のほうでやっておりますので、国の関係機関のほうに情報提供したいと思っております。

その他もうちょっと直近のデータで出せるものがあれば、積極的に出していきたいと思っております。

以上です。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。ただいま事務局から回答ありましたけれども、鈴木委員、よろしいでしょうか。

○鈴木圭委員 はい。

○平塚貞人会長 ほかにご意見、ご質問ある方は挙手をお願いいたします。

では、遠藤委員、お願いします。

○遠藤泉委員 ご質問というか、ちょっとお聞かせいただきたいところが2点ほどございまして、資料3-2の1ページ目なのですが、女性の雇用状況の数値で、前年より約1,000人減というところがあるのですが、これは自然退職等によるものなのか、もしくはコロナなどで職を失った方なのか、はたまたほかの要因があるのか。どういったところでこの1,000人減というものなのかという質問です。

あとは、その下の段にあります男性の育児休業取得率11.9%とあるのですが、日々働いていて現場にいる者としては、職種によって男性が、今県内で男性も育児休業を取得していきましようということではいろいろな取組をされていると思うのですが、職種によっては非常に取りづらかったり、あとは無理だろうというような実際の声がある中で、実際に育児休業を取れているのはどういった職種があるのかという質問です。

○渡邊雇用環境・均等室長 ご質問ありがとうございます。統計データ、今ちょっと手元にないので、今の女性の雇用者数の減の要因等々、あと男性の育児休業の取得、例えば業

種ごとの割合とかが出るのかどうかというのはちょっとデータを見て、後日回答させてもらおうということによろしいでしょうか。

○遠藤泉委員 はい。ありがとうございます。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。

ほかにご意見、ご質問の委員は挙手をお願いいたします。

では、菊池委員、お願いします。

○菊池透委員 お考えがあれば教えていただきたいのですが、非正規雇用労働者という言葉が使われます。資料3-2でいうと5ページ目でございます。正社員ではないという言い方で多分使っているのだと思います。非正規というのはネガティブワードに聞こえて、ちょっと使いづらい言葉なのです。ですから、恐らく雇い主側からすれば、非正規雇用の皆さんという言い方は多分しない。多分有期雇用の皆さんとか、臨時的雇用の皆さんみたいな言い換えをしていると思うのです。

何を言いたいかというのと、言葉を換えればいいという問題ではないということは重々承知の上で、非正規と使いたくないのですが、厚生労働省さんとしてはどのように感じていますか。できればもっといい言い方がないかなと。さっき言ったように、良い言い方をすればいいというものではないという話は当然あるにせよ。

ちなみに、岩手県で人事行政を長くやっています、非正規雇用という言葉は一回も使いません。絶対使ってはいけない言葉と、本当に忌むべき言葉として使っていたので、厚労省さんはそのようなお考えはないのかどうかを教えてください。

○平塚貞人会長 それでは、ただいまの菊池委員からのご質問に対しまして、事務局から回答をお願いいたします。

○渡邊雇用環境・均等室長 非正規雇用労働者という名称なのですけれども、パートタイム労働者、派遣労働者、有期の方とか今非常にいろんな働き方の方がいらっしゃいますので、それを総称するものとして、厚生労働省のパンフレット、あとは法律用語とかでも使われている用語になっておりますので、それに準じてこちらのほうも文言として使わせていただいているものでございます。ただ、非正規ということに対してちょっとネガティブなこと自体のご意見もありますので、そのところは今後検討させていただければと思います。

○稲原労働局長 追加で申し上げますと、厚労省としてはどう思っているのかにつきまして、委員のご指摘のとおり、ネガティブなイメージを持つものとしても捉えておりまし

て、できる限り使わないようにもいたしております。また、一つ代表的なものを申し上げますと、例えば障害者という言葉がございますが、委員もご承知のように県庁のほうでも「害」を必ず平仮名で書く、またもう一つ違う漢字で書くということにつきましてもございますが、厚労省は妙に真面目なところがあって、法律用語で定められているものにつきましてなかなか変えないというところもございまして、基本的に今申し上げたようにネガティブに聞こえる、ネガティブに見えるものにつきましては、でき得る限り使わないという方向性は持ち合わせているということにつきましては少し申し上げたいと思っております。

○菊池透委員 了解です。

○平塚貞人会長 それでは、ほかにご意見、ご質問ある方は。

では、河合委員、お願いします。

○河合墨委員 資料3—1なのですけれども、14ページの(3)同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保を図っていくということで、これは働き方改革以降言われている話ではあるのですけれども、実際にこういった形で改善の傾向というのは、なかなか即統計に出てこないかもしれませんけれども、何か改善の傾向というのはあるのかどうかということが1つ、分かる範囲で教えていただければと思います。

もう一つが、15ページのところですが、今の話とも絡むのですけれども、4高齢者の就労・社会参加の促進ということで、雇用に限らず就業機会を増やしていくということで、これはこれでいいかなと思うのですけれども、高齢者の就業率というか、雇用状況は岩手は非常に高いという話もありましたので、そういった中で高齢者の処遇の改善が進んでいるのかどうかについて、もし分かれば教えていただけると幸いです。

以上です。

○平塚貞人会長 それでは、ただいまの河合委員からのご質問に対しまして、事務局から回答をお願いします。

○渡邊雇用環境・均等室長 同一労働同一賃金については、パートタイム・有期雇用労働法で定めていて、不合理的な待遇については法違反ということで、違反があるところについては指導しているというところになります。ただ、これの法律自体が全面施行されたのが去年の4月からということなので、法律のところがどれだけ効果が出るのかというのはすぐに出てこないということなので、まだこれからかなと思っています。

統計データの観点からいうと、私の個人的な考えですけれども、岩手県という個別的

なものとして出すのは難しいのかなと思いますが、国の統計調査みたいなのでパートとか有期のところで調査があるかどうか、ちょっと調べてそちらについてもまた後日ご回答させていただきたいと思いますので、よろしくをお願いします。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。ただいま事務局から回答ありましたけれども、河合委員、よろしいでしょうか。

○日原職業安定部長 高齢者の方の処遇についてですけれども、問題意識として、定年後に再雇用された場合に処遇が大幅に切り下げられるというような状況がありまして、その処遇を改善していく必要もあるだろうということで、資料3-1の15ページの中項目4に記載しているように60歳から64歳までの処遇改善を行う企業への支援として、処遇を改善した場合に一定の金額を助成するという助成金を創設したところです。現状としてどれほど処遇改善がなされているかというところは、なかなかデータがなくて申し上げにくいところなのですが、こういった助成金も活用していただきながら処遇が改善されるように、我々としても取り組んでいきたいと思っております。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。ただいま事務局から高齢者の処遇改善について回答がありましたけれども、河合委員、よろしいでしょうか。

○河合壘委員 はい。ありがとうございます。

○平塚貞人会長 ほかにご意見、ご質問のある委員は挙手をお願いします。

では、瀬川委員、お願いします。

○瀬川浩昭委員 2つほど意見として述べさせていただきたいと思います。

1つは、地方最賃の件です。前回の会議でもお願いをしたところなのですが、中小企業の経営状況なり、それから支払う賃金に対して、岩手県内の中小企業がどういう経営状況で、それが果たして国とか中央が求めるような賃金水準にスライドして上げるのではなく、地域の経済を、中小企業の経営状況をちゃんと把握した上で、きちんと決めることが理想ではないかなと。

そのために、これまで事務局でも様々なデータを駆使して集められて調査、検討されてきたところだと思うのですが、前回私がお話ししたのは、そういう中小企業、例えばこれまで見てこなかった付加価値額であるとか、それから県内中小企業の自己資本比率がどのように変化しているのか、そういったところもぜひ調査してもらおう努力をしていただいて、そういったところも加味してというお話をしたのですが、例えば付加価値額については、製造業であれば工業統計等、ただこれ2年遅れで数字が出てくるものですから、な

かなか直近というふうにはならないのですけれども、では直近だから分からないかという  
と、2年遅れであっても傾向値は分かるわけですね。それから、あとは自己資本比率に  
ついては多少お金かかりますけれども、帝国データバンクであるとか、東京商工リサーチ  
だとか、そういったデータ会社のほうにデータを依頼するという方法はあるのかなと思っ  
ています。そういった点で、適宜適切に状況把握に努めていくという、その方針を、方向  
を持ってやっていただきたい。

特に今国は、岸田内閣になってから成長と分配ということで、かなりの賃上げを大手の  
経団連とか、それから労働組合、ナショナルセンターとも、もう既にお話をして、そうい  
う方向で動いておりますが、なかなか中小企業で3%値上げとか、そういう話を出されて  
も、非常に大変な状況かなと。ご存じのとおり、コロナ禍の経済情勢がまだまだ影響が続  
いている中で、ロシアのウクライナ侵攻と、侵略ということに端を発して、原料とか材料  
の値上げがどんどん続いています。ガソリンについては、今週に入って1バレル110ドルを  
超えて120ドルというところで、一時の倍ぐらの原油高ということで、今後ますます公共  
料金が上がるとか、そういう状況が懸念される中で、なかなか分配だけを強調されても中  
小企業としては厳しい状況と考えている。

ただ、一方で、先ほど局長の最初の説明にもありましたとおり、県内の製造業はかなり  
好調の部分もあります。そういうところはどんどん賃上げをして、優秀な人材が確保でき  
るようにしていきたいと考える経営者の方々も増えてきてはいますし、例えばものづくり  
企業では女性が活躍する企業こそ利益が上がるという考え方の下に、女性採用、女性活躍  
を進めている企業も増えてきておりますので、そういったところの上辺と、それからまだ  
底辺で苦しんでいる企業との兼ね合いも含めて、地方最賃というのはじっくりと審議して  
決めるべきだろうなど。なので、そのためにも様々な角度から様々なデータなり情勢分析  
をして決められるようにしていただきたいというのが1つ目の意見でございます。

2つ目は、先ほど中小企業の状況をお話ししましたが、そういう点で企業経営者として  
もやっぱりどんどん大企業が賃上げをしていくという中で、賃上げをしないと本来人が採  
れないと、優秀な人材を採るにしても優秀な人材として必要だと。その働き方改革を実現  
するためにも、デジタル化とか、DX化というのは避けて通れないというか、むしろそれ  
はやるべきだと我々も支援をしているのですが、ただそれをやるためのSE、エンジニア、  
こういう人たちの賃金というのは高いのです。そういう方々の賃金を確保するための生産  
性向上を図らない限りは、なかなかそういう人材も採れないというジレンマに陥っている

のです。

中小企業の経営者は、それ以外にも資金の話だとか、生産性の向上の話、技術力を上げるとか、様々な課題の中で日々会社の経営をしているわけですので、そういう点では24ページにある業務改善助成金の活用促進とかというのは非常にありがたい制度ではあるのですが、それに限らず、例えば下請いじめをする大手、かなり際どい価格を下に振ってくる企業もいます。大手で国からの要請に応じて3%の賃上げということをやると、その分の財源を確保するために下請をかなり厳しくしてくるというような企業もないわけではないです。そういうところに対して、きちっと目を光らせるであるとか、それから技術力を上げるとか、生産性を上げるとか、そういった部分に関しては経産省や中企庁など、そういったところとの連携もやっぱり必要と思います。

行政間、県や国、市町村でもそうなのですから、連携、連携といっても、情報共有しただけで連携したと思っているのです。そうではないのです。我々もそれはちょっと過ちを犯してしまったのですけれども、やっぱり情報共有しただけでは連携にはならないので、そこで自分たちのミッションや役割分担をきちっと話し合っ、どこに対してどういう方策を取るかというようなことをぜひ他の省庁や地方自治体とも連携をして取り組んでいただきたいということで2つ目の意見でした。

○平塚貞人会長 ただいま瀬川委員から貴重な2つのご意見をいただきましたけれども、事務局からもしコメントありましたらお願いします。

○麦倉労働基準部長 ご意見ありがとうございました。地方最低賃金のことにつきましては、従来中央の最低賃金審議会の中での目安額というものを示された上で、あとその地域の経済状況及び労働者の生活の状況とかを加味しながら慎重に審議を重ねていって、労使双方の合意がなされるところで最低賃金というものが岩手県内の中でも決められてきたと考えております。

ご要望のあった資料の準備につきましては、どこまでできるかということにつきましては今後の検討課題という形で、できる限り対応はさせていただきたいと思います。基本的なスタンスとしましては、事務局としましては労使双方のご意見を踏まえつつ、双方の合意がなされることでの最低賃金の引上げというものを目指して、事務局としての運営を行っていきたいと考えておる次第です。

以上です。

○稲原労働局長 公的機関の連携につきましては、委員のご指摘のとおり、上辺だけの、

まさしく情報共有だけでは連携ではございませんので、次年度におきましても、経産省、中企庁等に補助金を含めたパンフレットの作成であったり、お互いに同じ対象者に向けての発信するものであれば、同時に載せたほうが効果的であるのであればそういうことの取組であったり、また冒頭申し上げましたが、明日で震災11年目を迎えますが、現在の復興局が釜石のほうに昨年移転いたしました、実は我々も復興局のほうにも2人ほど人を出してございます。つまりはそういった連携をすることによって、さらに沿岸部に移転しましたので、盛岡市内にあった頃と同じように打ち合わせが出来なくなったのですが、釜石に移転した以後につきましては沿岸部の署所におきまして、復興局と現場でさらに密着した情報共有を図りながら、何ができるかということにつきましても今計画しているところでございます。そういった部分も含めまして関係機関と連携というのは極めて重要だと思っておりますので、冒頭申し上げました県や市町、また特に今回首長さんで結構替わられたところもでございます。新しい首長さんにおかれましては、我々も接触して、さらに現在のコロナ禍が続く中での企業また労働者に対する支援がどういったものが我々として用意できているか、また協定等を結んだほうが効果的であるのかどうかも含めまして、さらに強化していければと思っておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げたいと思えます。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。ただいま事務局から回答ありましたけれども、瀬川委員、よろしいでしょうか。

○瀬川浩昭委員 はい。

○平塚貞人会長 ほかにご意見、ご質問ある方は挙手をお願いいたします。

それでは、千葉委員、お願いします。

○千葉裕子委員 先ほど女性の活躍ということで、女性がうまく活躍してモチベーションを上げていけば企業の収益が上がるという話を瀬川委員のほうからお聞きしました。その中で私が労働組合をやっていて、やはり女性の特に30歳位の女性陣から、同期で入った男性と比べて、なぜ何万円も違うのですかと。給料明細を見比べて、見せ合っているようなのです。それで、やっぱり何万円も違うと。その女性は、シングルマザーなのですけれども、男性は独身です。もう本当に必死なのです。そんな中で、男性と同じようにお給料をもらうには、あと100日女性は働かなければ同じ給料をもらえないというようなことが新聞に書かれていました。これは、やっぱり日本の問題なのだろうなとは思っているのですけれども、こういう人手不足の中で女性がうまく活躍していかないことには何とも、子供も少ないで

すし、そこは底上げしなくてはいけないのだろうなと思っています。ぜひこの部分のところは力を入れて取り組んでいていただきたいなという意見でございます。よろしくお願いいたします。

○平塚貞人会長 ただいま千葉委員のほうから意見、ご要望がありましたけれども、事務局からもしコメントあればお願いいたします。

○渡邊雇用環境・均等室長 ご意見ありがとうございます。ちょうど4月1日から女性活躍推進法の101人以上のところは女性の活躍についての行動計画の届出が義務化ということになっていきますので、我々としても単に計画をつくっていただいで出ただけで終了ということではなくて、その計画がきっちり履行されるのかどうか、社会の中の雇用管理としてきっちり行っていただけるのかどうかということも含めて企業には雇用管理について報告を求めることも考えておりますので、そういうものを通じて進めていこうと思っております。

以上でございます。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。ただいま事務局から回答ありましたけれども、千葉委員、よろしいでしょうか。

○千葉裕子委員 はい。

○平塚貞人会長 ほかにご意見、ご質問ある方は挙手をお願いいたします。

西村委員、お願いいたします。

○西村豊委員 経営者協会の西村でございます。どうも大変いつもお世話になっております。ありがとうございます。3点ございます。

1つ目は、労災の関係でございますけれども、先ほど資料3-2の8ページの真ん中辺りに表が、十二、三年分ぐらいの状況を見ています。ここに記載あるのですけれども、令和3年の数値が1,489件、恐らくこの中で一番高い数字なのかなと思っております。次の第14次防ありますけれども、以前であれば震災の工事で高止まりというような話があって、ほとんど終わってしまっている中で、そういう中で令和3年が1,489という非常に大きい数字が出てきました。13次防の計画の策定にもちょっとあれだったのですけれども、ちょっとここら辺の数字が高過ぎるのではないかなと思っておりますので、13次防の期間のこういう件数を十分に分析されて、14次の策定に生かしていただきたいというお願いが1点目。

それから、2点目が若者の就職の関係でございます、ご案内のように高卒、大卒とも就職して1年以内とか2年以内、3年以内にどれだけ辞めていくかという数値が出てきて

います。岩手は全国よりも低いわけではありますけれども、やはり30%、20%台後半とか、そういう数字になっております。恐らく調査するのは非常に難しいのでしょうけれども、どうして辞めたのかという理由は県でもたしか調べたものがありますが、では辞めた後、その人はどうしたのと。県内の就職というのが、さっき高卒七十何%とか、大学生でも45%みたいな数字がありました。県内に就職して、せっかく高い率で就職していただいた方が3年以内に30%前後が辞めるという話は非常にもったいない話でありまして、その方は引き続きまた県内のほかの企業に就職されたのか、それともやっぱり県外へ出て行ってしまったのかというような調査。県外に出てしまったのなら、なぜそうだったのかという調査ができるのであれば、若者の地方定着みたいな、非常に人口減少、少子高齢化、先ほど局長がおっしゃったように、2045年で65歳以上の人口がもう50%近くなってしまふよということになりますので、働き手がいなくなる。そういう中で、そこら辺のところをもし調査できるのであれば、非常に今後の施策の展開に役立つのではないかなという思いがあります。これはお願いレベルの話でしかありません。

3点目でございますけれども、賃上げの話でございますが、賃上げをするために助成金出すのは、厚労省としてそういう施策をするのはそのとおりだと思います。ただ、問題は、やっぱりサプライチェーン全体で考えないといけないのではないかなと思っています。大企業、中小、小規模事業者、この一連の流れの中で、やはり前々から言われているしわ寄せですよ。これ経産省のほうで以前世耕さんが大臣やっていたときに世耕プランといって、Gメンとかといっているいろいろ現場に入り込んでやっていたのがあります。大変申し訳ないのですが、どれだけの成果が上がったのか、全然私は寡聞にして知りません。連携の話がさっき出ましたけれども、そういう業務改善やって賃上げに資するというものはそのとおりなのですけれども、サプライチェーン全体で考えないとやはり駄目です。働き方改革のしわ寄せ、長時間労働だという話あったのですが、大企業はどんどん、どんどん減っていますけれども、その一方で先ほどのデータにもあるとおり、岩手の場合は下がり具合があまり下がっていないというところもあります。中小、小規模へのしわ寄せがやはり明確にありますし、それから価格転嫁、経団連でも調査して、これはっきり出ているのですけれども、価格転嫁が進んでいない。これはもうデータで明確に出ている話ですので、そこら辺のところも含めてやっぱり1つの省庁だけではなくて、全体的に連携されてやっていかないと、絶対賃上げはできないなと思っていましたので、ここら辺のところは今後サプライチェーン一本で考えられるように、国一本という形で考えていただければ、

進めていただければなという、これもお願いでございます。

ありがとうございます。

○平塚貞人会長 ただいま西村委員からお願いとご質問ありましたけれども、これに対しまして事務局から回答をお願いいたします。

○麦倉労働基準部長 労働災害の件につきましては、今年度、先ほども申しましたとおり、建設業及び林業に関する事案、死亡事故が多かったこと、加えて転倒災害といった岩手県の冬季特有の災害というものが大きかったということが特徴として見てとれる点と存じております。こうした状況を踏まえまして、来年度に向けて引き続き転倒等の災害防止及び、建設及び林業に関しては関係団体とも連携強化した上で、災害防止に向けた取組を行っていく形で、減少に向けての働きかけをしていきたいと考えております。

また、賃上げにつきましても、助成金の活用につきましては適宜事業場に積極的に周知を図るとともに、またそのしわ寄せの状況等につきましては、今現在、実情についてのデータは手持ちとしてございませんが、そういった状況も加味しつつ、最低賃金の審議会の運営に当たり、事務局として労使のご意見を踏まえ、対応してまいりたいと考えている次第です。

以上です。

○日原職業安定部長 2点目の若者についてのご意見ですけれども、高卒、大卒、県内就職の割合が高まっているという状況ですけれども、一方で先ほど西村委員おっしゃられたように、数年以内に一定の割合で辞めている方もいるというところで、その一旦辞めてしまった方がその後再就職したときに、県内に就職しているのかどうかというようなところまでは追えていないというのが現状です。

ただ、県内に住んでいる方であれば、県内のハローワークに失業給付の手続に来て、就職活動していくということになりますので、ハローワークでその方の適性検査をやってみたりとか、面接の練習をしたりとか、応募書類のチェックをしたりとか、そういったことできめ細かく支援をしていって、特に今は県内も求人についてはかなり活発に出ている状況ですので、そういったところから良い求人を紹介していきたいと思っておりますので、そういった形で県内企業への再就職を支援してまいりたいと思っております。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。ただいま事務局から回答がありましたけれども、西村委員、よろしいでしょうか。

○西村豊委員 はい。ありがとうございました。

○平塚貞人会長 ほかにご意見、ご質問ある方は挙手をお願いいたします。よろしいでしょうか。

(委員から「なし」の声)

○平塚貞人会長 ご意見、ご質問がほかにないようですので、議事3に関する審議につきましては、以上をもちまして終了といたします。

事務局で、このほかに準備している議事はありますか。

○若月雇用環境改善・均等推進監理官 事務局で準備している議事はございません。

○平塚貞人会長 ほかに事務局から連絡事項等ありますか。

○若月雇用環境改善・均等推進監理官 1点、ご連絡がございます。

前回の審議会におきまして、岩手地方労働審議会運営規程が改正されまして、議事録の取扱いが変更になってございます。本日の審議会の議事録につきましても、前回同様事務局で作成後、本日ご出席の委員の皆様にご確認いただくということになりますので、よろしくをお願いいたします。

終わりに、局長から一言お礼のご挨拶を申し上げたいと思います。

○稲原労働局長 それでは、皆様、本当に本日は活発なご審議いただきまして感謝を申し上げます。

本日の審議の中でいただきましたご意見、これらのものにつきましても中央に本省に上げるべきものにつきましてはきちんと意見として上げてまいりたいと思っておりますし、特に賃上げの部分につきまして、法的に各地域における審議会で確定しているものがございますが、日本のサプライチェーン全体的にきちんとしていかなければならない。また、働き方改革を進めるに当たっても、中小零細企業にしわ寄せが行ってはいけません。こういったことにつきまして、非常に貴重なご意見、現実的な生のご意見をいただいたと承知してございます。そういうことも踏まえまして、我々労働行政職員一丸となりまして、来年度につきましても労働行政を推進していく所存でございますので、どうぞ今後ともご協力、またご意見を頂戴いただければと思っております。

最後に、再度申し上げます。本日は本当にご多忙の中、ご審議いただきましてありがとうございました。

#### 4 閉 会

○平塚貞人会長 それでは、以上をもちまして令和3年度第2回岩手地方労働審議会を終了いたします。

皆様、ご協力ありがとうございました。