

令和4年度第2回岩手地方労働審議会

日時 令和5年3月13日（月）10時00分～12時00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 それでは、ただいまから令和4年度第2回岩手地方労働審議会を開会いたします。

最初に、事務局に対し資格審査の結果報告を求めます。

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

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5名、計17名となっており、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す。

ここで、1名の新任委員をご紹介します。労働者代表の吉田委員が退任され、山田清秋委員がご就任されております。

山田委員、一言お願いします。

○山田清秋委員 皆さん、おはようございます。ただいま紹介いただきましたUAゼンセンの山田と申します。吉田の後任として対応させていただきますので、よろしくお願いいたします。

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いただきます。

○稲原労働局長 岩手労働局長の稲原でございます。本日は、年度末の大変お忙しい中、当審議会にご出席賜り、大変感謝申し上げます。また、平素より労働行政の運営に当たりまして、ご支援、ご協力を賜っておりますことも併せて、この場をお借りしまして感謝申し上げます。

本日常審議会でご審議いただく内容につきましては、来年度、令和5年度における岩手労働局の行政運営方針についてでございます。

現状岩手県の雇用情勢につきましては、ご承知のとおりでございますが、コロナ禍以降毎年有効求人倍率そのものにつきましては上昇傾向でございますが、最新の求人倍率を発

表させていただきましたときに、製造業、建設業等を含めまして、従来より多くの求人を出していただいた業種につきまして、少し足踏み感が見られます。これは、コロナの影響につきましては、先々月の有効求人倍率の発表の際にも、この影響が主な要因ではないと、有効求人倍率に与える影響はもうかなり少なくなったということで、基調判断も内容を少し変更させていただきましたが、先月の最新のものにつきましては、今申しあげましたように少し足踏み感があるという形で下方修正をさせていただいております。

しかしながら、今後も全体的な求人数、新規求人数につきましては毎月増加傾向でございますので、決して情勢として悪いわけではないという判断に至っておりますが、今後物価上昇がさらに岩手県内の雇用情勢に与える影響を注視していかなければならないと思っておりますので、今後とも情報収集に努めてまいります。

このような状況の中でございますが、先ほど申しあげました来年度の業務運営方針、行政運営方針につきましてご説明申し上げたいと思っておりますので、事前にご質問いただいたものにつきましては、字面で回答させていただきましたが、こちらも踏まえながら説明し、またご理解を賜りますよう、忌憚のないご意見をいただ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ます。

○平塚貞人会長 稲原局長、ありがとうございます。

3 議 事

(1) 家内労働部会の委員の指名について

○平塚貞人会長 早速ですが、1つ目の議事、家内労働部会の委員の指名についてに入ります。

地方労働審議会令第6条及び岩手地方労働審議会運営規定第9条の規定による家内労働部会の委員につきまして、労働者代表の吉田委員が退任したことから、現在家内労働部会委員が欠員となっております。

つきましては、地方労働審議会令第6条第2項の規定により、部会に属すべき委員は会長が指名することになっておりますので、私から家内労働部会労働者代表委員として、山田清秋委員を指名いたします。

家内労働部会委員の皆様、どうぞよろしくお願いいたします。

(2) 令和5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2、令和5年度岩手労働局行政運営方針案に入ります。

事務局からご説明をお願いいたします。

○稲原労働局長 それでは、大変恐縮ですが、着座にてご説明申し上げます。

まず、資料1-1の令和5年度行政運営方針(案)につきまして、文字で30ページ程になっておりますが、こちらで説明するには少し文字を追わなければならないので、ダイジェスト版を資料1-2にまとめております。これに基づきましてご説明を申し上げたいと思います。

労働行政を取り巻く情勢につきましてご説明申し上げたいと思います。社会経済情勢につきましては、1ページに書かれているとおり、県内における人口は令和3年119万6,000人から、令和4年10月には118万人と1.3%の減、また生産年齢人口につきましても平成27年から令和27年、この間には43.2%減、42万人まで減少しております。

また、雇用をめぐる動向につきましても、有効求人倍率につきましては、しっかりとコロナ禍以降毎年平均が上がってきておりますが、最新の数字で申しますと昨年の同時期1.33倍からは0.01ポイント下がった1.32倍でございますが、この1.3倍台を維持しているというのは、もうコロナ禍以前の状況まで戻ってきていると言っても過言ではございません。

また、若者の雇用状況でございますが、新規学卒者の県内就職率を高めることにつきまして、岩手県におきましても、私どもについても同様な目的でございますが、現在内定率につきましては、大卒が82.1%、高卒は97.3%まで進んでおります。昨年の同時期に比べると、大卒は少しマイナスになっておりますのは、選択肢が広がって少し遅れながらの集計になることも起因しておりますが、高卒は確実に昨年より現在就職内定率は高まっております。

また、昨年県内就職率は過去最高の74%と最終的にはなりましたが、現在も県内の就職率は73.2%で、昨年の数値に次ぐ、ほぼ同率での県内就職率も高い推移を今誇っております。

また、高齢者の雇用状況につきましても、70歳の就業確保措置を実施している企業割合は36.4%、昨年と同順位で、全国第3位でございます。全国計が25.6%でございますので、非常に高い、企業割合となっていることもご紹介しておきたいと思います。

女性の雇用状況につきまして、特に男性の育児休業の取得率19.9%、昨年11.9%ほどで

ございますので、働き方改革、こういったことを非常にしっかりと考えていただいている企業、またそういった意識がもうしっかりと出来上がってきているのではと思っております。非常に大きな上昇の傾向であることもご紹介しておきたいと思えます。

また、県内の労働者数、また非正規雇用労働者数につきましては、やはりパートタイマーで働いている方々が少し増えている状況であります。最後に障害者の下段に書かれている法定雇用率ですが、前回、令和3年3月に改定いたしました、民間企業は2.38%であり、法定雇用率の2.3%を超えている状況を維持しております。県の機関もあります、市町村の機関で48機関中13機関が未達成でございますので、こうした企業に対しまして、今後どう打っていくか、また次年度以降、再来年の令和6年以降、また法定雇用率が段階的にアップしますので、取組につきましては後ほど説明させていただきたいと思えます。

2ページの職業訓練の実施状況でございます。ここには、いわゆるハロートレーニング、全体を総称してその名称を使わせていただいておりますが、この中の公共職業訓練、また求職者支援訓練、それぞれにつきましてはほぼ増加傾向でございます。求職者支援訓練の基礎コースにつきましては前年同期比から減少しておりますが、大体充足率等につきましては昨年を上回っている状況でございますのと、就職率につきましても、記載されている数値、これは国が定める目標を現在上回っている状況でございます。

これに加えて、次年度以降、またデジタル人材につきましても積極的に行うことにつきまして、説明させていただければと思えます。

また、労働条件をめぐる動向につきまして、申告・相談数の状況は155件、毎年減少しております。このような状況であるということや、また労働時間の状況につきましても、1,813時間と前年比プラス17時間と出ておりますが、これにつきましてはコロナ禍におきまして一旦令和2年度に休業等で就業時間がぐっと落ちましたので、令和3年につきましてはそれが落ち着いて少し上回った関係でこの実労働時間がプラスになっておりまして、その状況が15ページの折れ線グラフに出ております。つまりは岩手県だけの特別な状況ではなくて、全国的にも令和2年はぐっと落ち込んでいる状況が見えますが、その稼働が大きくなってきました、要はコロナ禍が落ち着いてきた中におきまして、令和3年から少し上昇というのが全国的な傾向ではございますので、岩手県だけ実労働時間が上がったという状況ではないこともご理解いただければと思えます。一人平均の年次有給の取得率につきましても、前年度比がアップしております。

賃金の状況につきましても、前年に比べますと1.15%増であります、ここで労働災害、

休業4日以上死傷者数ですが、2,295人という数字が出ております。これは、昨年と比べて806人増となっておりますが、実は2,295人のうちコロナ関係が822人ございます。一昨年は48人ございましたので、要はその分がコロナの影響による4日以上死傷者数と理解していただければと思っております。ただ死傷者数、まだほかにも要因があつて増になったのは間違いございません。このようなことにつきましても、今後の取組を強化していきたいと思っております。

また、過重労働、精神障害等々ございます。一番最後に新型コロナウイルス感染症による請求事案が1,014件、昨年実績が62件でございますので、この多さだけでもコロナ禍における労災が請求されたということが見受けられると思えます。

3ページからのそれぞれの取組につきまして申し上げます。行政運営方針につきましては6ページ以降になりますが、賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進につきまして、特に①業務改善助成金の活用を昨年も積極的に行いました。令和5年2月末時点で145件という実績が上がっておりますが、これは東北第1位でございます。事業所数を多く抱えている宮城局を越えて断トツで東北1位の活用を誇っております。

こちらにつきましては、岩手働き方改革推進支援センターや関係機関において、それぞれの制度周知がしっかりと行っていったということですので、今後につきましても制度周知を積極的に取り組んでいきたいと思っております。

また、特に重要な構造的な賃金引き上げを行うためにも、④パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージに基づく政府一体となった取組をしっかりと行っていきたいと思っております。

その他、グラフについては従来の最低賃金の引上げに伴う岩手県と全国の加重平均の推移でございますが、岩手は全国の加重平均にまだ追いついていない現状にあるということと、今後最低賃金そのものではなくて、構造的な賃金引上げにどう対処していけるか、どういった制度を活用すれば、特に中小企業に対しましてどのような支援ができるか、特に助成金の活用等につきましては、今後とも分かりやすい観点でカテゴリーに分けたパンフレットを作成したり、他省庁とも連携した助成金の活用ということにも取り組んでいきたいと思っております。

安全で健康に働くことができる環境づくりにつきまして、今後の働き方改革も含めまして、明記しております。

監督署においては、労働時間相談・支援班を編成しておりますので、よりきめ細やかに、

また丁寧に相談支援を実施していきたいと思っております。

また、暦年で言えば来年ですが、令和6年4月1日から時間外労働の上限規制が適用されている①から③、医師関係、自動車運送関係、建設業、これらの業種につきましては上限規制の運用が撤廃されますので、医師に関しては医療勤務環境改善支援センター、また自動車運送業については荷主特別対策チームによる要請であったり、建設業については岩手働き方改革推進支援センターとも連携した周知、またこの1年間で、1年後には始まることにつきましてしっかりと丁寧に説明し、それまでの取組をやっていきたいと思っております。

4ページに移っていただきますと、1か月の時間外労働が80時間を超えていると考えている事業場に対しましては監督指導をしっかりと行い、またしわ寄せ防止キャンペーン月間には長時間労働につながる取引環境の見直しにつきましてしっかりと取り組んでいき、このような違反が疑われる場合につきましては、中企庁、公取委などの関係機関に通報をしっかりと行い、労働条件の確保・改善対策という観点では労働基準関係法令の遵守の徹底と、悪質な場合につきましては司法処分を含め厳正に対処してまいる所存でございます。

また、先ほどコロナ禍におけるコロナの影響による労災が非常に多く申請されて、労災事故もコロナ関係の件数が上がっておりますが、今回14次防が策定されます。これに伴って、12次防から13次防におきまして、特に令和3年から4年は先ほど申し上げましたような大きな措置が出ておりますが、コロナの影響だけにとどまらず、やはり冬季における転倒災害も非常に大きな問題でございますし、それぞれに高齢者の災害も多く発生しております。このような方々には、SAFE協議会だったり、エイジフレンドリーガイドラインの周知を徹底したり、やはり事業所の自発的な取組の促進につきまして、従来からの労災防止の概念をいま一度改めてしっかりと取り組んでいただくように、周知の展開を図ってまいりたいと思っております。

また、それぞれ陸上貨物から、林業など、業種別の取組につきましても明記しておりますが、それぞれの業種の特徴、発生の起因別にそれぞれのガイドラインをきちんと周知徹底することによる災害防止につきましても取り組んでまいりたいと思っております。

また、メンタルヘルス対策、産業保健活動の推進とについて、産保センターとの連携、メンタルヘルスではストレスチェック、このようなことを改めてしっかりとやってまいりたいと思っております。

また、5ページ、労災が発生しましたら、標準処理期間内に完結する迅速な事務処理を

実施していきたいと思っておりますが、最近では精神事案など非常に長期処理を要する事案も多数発生しております、そのような中で当局内での人員による応援体制につきましても、ここには明記しておりませんが、局内各監督署における労災関係業務が多発した場合は、局として当該署の応援を速やかに行う体制も築いていきたいと思っております。

また、ハラスメント関係でございますが、職場のハラスメント撲滅月間、これを12月に設定しておりますので、集中的に取り組んでいきたいと思っております。

また、各監督署に設置している総合労働相談コーナーにつきましては、かなり浸透しておりますので、今後も対応につきましてはしっかりと丁寧に行っていければと思っております。

最後に、柔軟な働き方がしやすい環境整備でございますが、テレワークについてもコロナ禍において浸透しましたが、その普及促進につきましても、今後とも行っていきたいと思っております。

6 ページからは主に安定行政関係を明記しておりますが、今後ともハローワークの支援の充実をしっかりと行っていきたいと思っております。その中でも、ハローワークの利便性向上のためのオンラインサービスの利用促進、求職者マイページ、ハローワークに出向かなくともサービスが受けられることであったり、災害時に実施しておりますオンラインによる相談や土曜日の相談対応など、ハローワークの通常勤務時間外においても、このようなサービスがあることにつきまして、もっと制度を周知していければと思っております。

なお、求人に関しましては、求人を現在80%以上をオンラインで進めるという目標を掲げる中、多くの事業所におきましては80%に近い数字で求人をオンライン化できている状況でございますので、これから、さらに多くの求人を確保できるのではと期待をしているところでございます。

さらに、人手不足分野の人材確保につきましては、先程、しっかりとした求人に支えていただいていると申し上げましたが、一部において充足しにくい人手不足の業種がございます。特に医療、介護、保育、建設、警備、このような業種はなかなか充足がしにくい人手不足分野でございます。このことにつきまして、特にマッチングがしやすい支援の取組をさらに強化していければと思っております。各所においては、特に学卒等でしっかりと働き方改革を思っている事業所の社員の皆様と学生と一緒に交流会を図る、また介護など聞いているだけで大変なのだろうと思われるような業種の事業所に赴きまして、職場体験をしていただくというような、できるだけ見える化に努めていきたいと思っております。

地域のニーズに対応した職業訓練の実施でございます。当委員の中には、この協議会の委員になっていただいている方もいらっしゃいますが、新しく岩手県地域職業能力開発促進協議会を立ち上げて、今後検証などを行いながら、地元、地域のニーズに即した訓練を展開していければと思っております。このような取組に合わせて、出口によるスキルを上げていただきながら、就労につながる取組もさらに一層推進していきたいと思っております。

自治体との連携による雇用対策の推進でございます。雇用対策協定というのを従来県と北上市と協定を締結しておりますが、実は明日、久慈市と、また来週になりますと一関市と平泉町の包括協定ということで、さらに幾つかの自治体との新たな雇用対策協定を締結することにしております。

雇用対策協定を結ぶことにどういったメリットがあるかにつきましては、やはりその地場に即した、特に今現在各自治体におきましても大変多くの人手不足の業種を抱えている地域がございます。そういったところにU・Iターンも含めた若者、また一般の方々に土着していただくような取組がもっと具体的にできるかということにつきまして、それぞれ目標を掲げながら行うことができたり、今後担当が変わろうとも、協定を締結していることによって継続的に確実な支援ができるという強みが出てくるなど、それぞれのメリットがあるかと思えますし、一関、平泉と先ほど申し上げましたが、1つの市だけではなく、近隣の町、幾つかの市と包括的に締結することによって、業種に特化した形の雇用対策協定の結び方等も考えられます。

いずれにいたしましても、それぞれの地域で、岩手県内に広めて、それぞれの産業の業種がそれぞれの地域で特色を持ってございますので、雇用における支援はどういうことができるかということにつきましては、実際に協定を締結することによって定期的な確実な情報交換を伴う、そういった施策が展開できるというメリットがありますので、今後とも推進していければと思っております。

円滑な労働移動等の推進でございます。コロナ禍において、在籍型出向等を行ってまいりましたが、今後とも産業雇用安定助成金を伴いました労働移動の推進につきまして行っていきたいと思っております。それには、賃金上昇を伴う労働移動の推進も含まれておりますので、労働移動支援助成金であったり、中途採用等支援助成金、特定求職者雇用開発助成金など、活用が非常に大きなものにつきましては、助成金制度の周知ができたものだと思いますが、まだまだ認知度が低いものかもしれませんし、構造的な賃金上昇を

伴う労働移動が助成金を活用することによって出来るということにつきましても推進をしていければと思っております。

また、従業員の人材育成に取り組むデジタル人材の育成につきましては、非常に強く思っております。人材開発支援助成金、いわゆる人開金と言われるものにつきましても、これも皆様方に制度の紹介につきまして大変ご協力を賜っているところでございますが、今後とも活用を推奨していただければという思いで、今戦略的に各事業所の活用促進に努めておりますので、引き続き5年度につきましても取り組んでいきたいと思っております。

7ページの女性活躍、男性の育休の取得等促進につきまして、令和4年7月8日から新たに301人以上の企業での男女の賃金の差異に係る情報公表義務化、いわゆる女活法であったり、男女雇用均等法の履行確保等につきまして、しっかりと行っていきたいと思っております。

冒頭に申しました育休の取得率もアップしていることにつきましては、育児を行うのも当然女性のみならず、男性におきましても育児を行うといった概念が、意識が徐々に定着してきたものだと思っておりますので、法的に定めている育休取得状況の公表義務があることにつきましても、しっかりと今後とも制度を周知していければと思っております。

また、くるみん・プラチナくるみんであったり、ユースエール認定企業など、厚生労働大臣の認定企業の推進につきまして、県内にもこのような取組に特化している魅力ある企業を多くの人たちに知ってもらうべく、現在はホームページ等、またプラチナができましたらできるだけ多くの人に知ってもらうということで表彰して授与式を行っているわけでございますが、求人情報の中にも明記する、ユースエールは特に全認定企業につきまして昨年ビデオを作成しホームページでアップしておりますので、このように認定を受けた企業につきましては、できるだけ目に触れるような形で知っていただくということを今後ともやっていきたいと思っております。

若者等につきましては、ユースエール認定企業、新規学卒者等を対象とした就職支援ナビゲーターによるキャリア支援等であったり、今後とも新規学卒者に特化したハローワークを確実に稼働すること以外にも、全所的に行っているものにつきましても、先ほど冒頭に申し上げました各所における見える化、認定企業が地場にあることの紹介のためにも、実際に社員の方々との交流会や意見交換会などを今後ともやっていければと思っております。

フリーター、また就職氷河期世代の活躍支援等でございます。これらの方々につきましても、それぞれの窓口で今後におきましてもしっかりと行っていきたいと思っております。

地方自治体と連携した生活困窮者に対する就労支援につきまして、盛岡市役所内での自治体と連携したとありますが、先ほどの雇用対策協定の中に盛岡市の名前がなかったのは、ここは一体的実施ということで、雇用対策協定とはまた別な形で生活困窮者、要は生活保護まで陥ってしまった方々に対しての就労支援につきまして、市役所に窓口を常設しております。このように自治体との連携を今後ともしっかりとやっていきたいと思っております。

8 ページの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等について、今年に入り、特に監督時、各事業所に作成していただきましたチェックリストを基に現在チェックを行っております。このようなことをしっかりと行っていくために、疑わしきものがございましたら、局の雇均室からしっかりと同一同一の概念を当該事業所にお願いに参るといったことを強化するのが特に令和5年度の大きな焦点となっております。

最後に、高齢者、障害者、外国人に対する支援でございます。高齢者に関しまして、70歳までの就業確保措置実施済企業割合につきましては全国第3位ということで、自分の社員のことを考えている事業者は非常に多いものですが、離職されている方の求職者も毎年増えています。このような方々に対しましては項目イに書かれている部分でございまして、アの部分の機運醸成や意識啓発についても今後ともお願いしてまいります。全国でも非常に高い立ち位置になっておりますので、今後はそうした意欲的な事業所、シニア世代の採用に意欲的な事業所につきまして求人開拓を行ったり、集中的に行うべき取組も所ごとにおいて行っておりますので、さらに強化していければと思っております。特にシルバー人材センターにつきましては、高齢者の方々の就労機会を与える非常に利用しやすいものでございますので、今後ともシルバー人材センターへの登録を含めた誘導も行っていければと思います。

障害者の就労促進につきましては、冒頭申し上げましたように、非常に民間企業において法定雇用率を遵守していただいている状況でございますが、令和6年以降段階的に雇用率がアップしますので、今後も取組をさらに進めていかなければならないと思っております。よって、特に未達成企業等への取組、また、障害を持たれている方々の障害特性につきましてきちんとご理解をいただくこと、また、就労してからのケアも含めまして、関係機関ともしっかりと連携していきたいということでございますので、今後6年から段階的に上がるこの1年間につきましては、積極的に取組を行っていければと思っております。

また、外国人に対する支援につきましても、いろいろと今議論がされておりますが、外

国人機能実習生も含めました外国人労働者に対する支援を今後もしっかり行っていければと思っております。

非常に雑駁でございますが、全体の取組につきましてご説明申し上げた次第でございます。よろしくお願ひ申し上げます。

○平塚貞人会長 稲原局長、ありがとうございます。

それでは、これから質疑に入ります。

なお、前回の審議会において、委員の皆様からの事前質問についてその内容を提供していただきたいというご要望がございましたので、今回事前質問の一覧を机上に置かせていただいております。事前質問及びその回答につきましては、こちらを御覧いただき、事務局からの回答に代えさせていただきます。

それでは、先ほどの説明に対するご質問、ご意見がございましたら、また事前質問に関するご質問、ご意見がございましたら、ご発言いただきたいと思ひます。

なお、質疑につきましては、終了の時刻を、目安をですけれども、11時45分とさせていただきます。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ひますので、委員の皆様、事務局ともにご発言は簡潔に願ひするとともに、同一の件で質疑が繰り返されるような場合については、一旦保留し、別の質疑をお受けすることもありますので、ご了承願ひます。

また、ご発言される際は挙手をいただき、私の指名の後にお願ひいたします。

それでは、ご発言される方は挙手をお願ひいたします。

それでは、鈴木委員、願ひします。

○鈴木圭委員 労働者委員の鈴木です。行政運営方針の6ページなのですが、ここは事前質問も触れているところはあるのですが、パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージに基づいた取組をするということなのですが、パートナーシップ構築を宣言した企業の数を見ても、岩手は下から3番目ぐらいというか、かなり低い位置にありまして、なかなか政府の考え、そういった趣旨が広がっていないと受け止めております。労働局さんとして、この宣言を積極的に広めていくところまでではないのかもしれませんが、一定程度国の方針でもあるので、少し企業に伺った際には、そういった取組の推進を図れないかということをお願ひさせていただきます。

それと、この宣言の数が増えてくることによって、客観的にはあるのだけれども、岩手の企業間での取引が円滑になると受け止めますので、どのような取組が可能かという辺

りを少し具体的に教えていただければと思います。

以上です。

○平塚貞人会長 それでは、ただいまの鈴木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。

○市川労働基準部長 労働基準部長の市川でございます。ご質問ありがとうございます。パートナーシップ制度の取組と、推進についてお答えいたします。

今鈴木委員からご発言のあった件ですが、まず従来労働局ではそのようなパートナーシップ宣言をする企業というものを増加するという、そのような動きというのは行ってはいないのですけれども、ただパートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージというのは、内閣府をはじめとして国で政府一体となって関係省庁で取り組んでいるものです。いただきました事前質問についてもご回答させていただいたのですけれども、昨年閣議決定された物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策において賃上げ促進ということを厚生労働省としても監督署を活用して賃上げの環境整備を図っていくこととしているものですから、こちらはパートナーシップの流れに沿って行っているものでございますが、今後ともそうした監督時に下請法違反が認められた場合には、公取委や関係省庁に通報するほか、要請書というのも出しているものですから、そういったことを監督時に併せて行うことで、パートナーシップによる施策パッケージを厚生労働省、労働局としても政府の一員として推進できるよう、引き続き積極的に周知していきたいと思っております。

以上となります。

○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 ありがとうございます。報道でしか知らないのですけれども、中小企業はなかなか価格転嫁しづらいというような話を聞いておりますので、こうした宣言を広げていくことは必要なのではないかと受け止めております。

中小企業庁などが主体的にやるのかもしれませんが、今の経済状況や物価高など、そうしたものを踏まえれば、国全体が前向きに改善に向かって取り組む必要があると思っておりますので、もし可能であれば例年の取組よりさらに一步踏み込んだ対応を図れるのであれば、対応をぜひお願いをしたいと思います。

以上です。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。

それでは、ほかにご質問とかはありますか。

では、瀬川委員、お願いします。

○瀬川浩昭委員 中央会の瀬川でございます。今の鈴木委員のパートナーシップのご発言の関係で、ちょっと関連してお話をさせていただきたいなと思いますが、まず中小企業の実態というのは、ご存じのとおりかなり今現在も厳しいです。鈴木委員がご指摘されたとおり、中小企業の賃上げの一番のネックになるのが実は価格転嫁であります。

昨年暮れまで全国の中央会が連携しまして、全国中央会のほうで価格転嫁に関するアンケート調査等々の結果を見ましても、価格転嫁がある程度行われているのは全国平均でも5割ぐらいなところで、まだまだ厳しい状況。それから、価格転嫁に関して言えば、原材料費や、それから電気やガス等のエネルギー関係の価格転嫁に関しては、やっとな手の発注元と下請が交渉についているという状況で、ある程度パートナーシップ宣言というの、どの程度効果が出ているのかは分かりませんが、一応価格改定に対する交渉は大分進んできているように思います。

ただ、残念ながら県内の中小企業の実態を見ると、去年の最賃の上昇が33円というものとか、そういう人件費の高騰分を価格改定の交渉のテーブルにのせてくれている大企業というのは少ないのです。というか、ほとんどない状態です。なので、県内中小企業は値上がりした物価高騰分を商品、製品に転嫁できないどころか、上昇した賃金分までどうやって資金を調達するかということに非常に苦勞を今しているのが中小企業の経営者の実態ではないかなというふうに考えています。

そういった点で、ぜひ価格改定、パートナーシップの進め方、何とかその原資を確保、特に県内製造業に関しては、お客様が直接国民、消費者ではなくて、ほとんどが大手の企業さん、間接、直接含めて、部品なり材料を納めている企業がほぼ中心ですので、そういったところが人件費を交渉の中に盛り込んでもらえるような、そういう取組をぜひ国、内閣府だけではなくて、経産省も含め、国全体が一体的に進めていただきたいと思います。

以上です。

○平塚貞人会長 ただいま瀬川委員のほうから、中小企業の現状について発言いただきましたけれども、事務局から何かコメントありましたらお願いいたします。

○市川労働基準部長 労働基準部長の市川でございます。貴重なお話ありがとうございます。

す。

おっしゃられたとおり、厚生労働省、労働局だけで行っているのではなく、先ほど申し上げたとおり、これは政府、関係省庁で連携して行っているものですから、今後も引き続き関係省庁、こうしたパートナーシップによる施策パッケージの通報制度というものも積極的に活用しながら、下請違反がないよう価格転嫁が円滑にできるように、より円滑にできるように、労働局としても次年度においても引き続き施策パッケージに基づいた監督時におけるチェック、要請について、積極的に推進してまいりたいと思っております。ありがとうございます。

○平塚貞人会長 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 それでは、ほかにご質問ある方はお願いいたします。

熊谷委員、お願いいたします。

○熊谷敏裕委員 商工会連合会の熊谷でございます。今のお話の価格転嫁の関係で、感じていることをお話ししますと、中小企業庁のほうでは来年度も下請Gメンをかなり入れるということで、製造関係のほうはある程度できてきているのですけれども、ただそういう中で岩手県内はなかなか厳しい部分もありますけれども、それ以上に一番厳しいのは小売サービス関係がお客様がB to BではなくてB to Cになっていて、要するにお客様が消費者というところに対して、いかに理解してもらえるかというのが一番むしろ課題になっているのかなと。値上げというものは、いろいろな大手さんの製造してきたものに関して上がったものは多少上がりますけれども、ほかも上がっているのですけれども、全然上げられないと。上げている部分が1割、2割を上げる。本来は全体上げる予定の10上げるうち、せいぜい2割か3割はできるけれども、それ以上やってしまうと買ってもらえないなというところで、この辺は国民全体も含めた中で理解ができるような形をさらに広げていかないと厳しいのかなと、思っているところでございます。

次に質問ですが資料1-2の関係でいきますと、労働条件をめぐる動向の中で、申告、相談等の状況、申告処理が毎年減少傾向にあるということですが、その中で賃金不払いは、割合では大分増えていると。この辺がどういった実態なのか、これがやはり昨年度の最低賃金の引上げ、全国で2番目の4.02%の引上げということが結構影響しているものなのかどうか。県内でも全体で21%の方が下回っていますよという状態だったので、それを切り替えるのに大分苦労なさっている状態なのですけれども、この辺の相談状況、あるいは内

容がどうだったのか教えていただければありがたいです。

○平塚貞人会長 ただいまの熊谷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。

○市川労働基準部長 労働基準部長の市川でございます。全体の状況については資料1—2の14ページに申告処理件数と賃金不払いや解雇、それぞれの割合について、それぞれの件数の内訳を10年分示しておりますけれども、確かにこちらの最低賃金、過去10年見ましても24件ということで母数が減っておりますので、最賃が24件で件数が多くなっているということは、それだけ割合も多くなっているということにはなるのですけれども、確かに熊谷委員おっしゃるとおり、昨年度岩手県は33円、4.02%の増加ということなものですから、最低賃金について上がったことによって、まだ変更し切れていないというのは変なのですけれども、そういった事業所が今年度は目立つところであります。ただ、1月から今月にかけて、最低賃金を集中的に確認しております、その中で随時こちらの違反についても集計していますが、今、集計中ですので、実際今どれぐらいの企業が最賃違反だったかどうかは、分かりませんが、こういった実態として最低賃金の違反が増えているというのは、こちらも把握しておりますので、労働者の方に適切に最低賃金を上げた結果を、労働者の方にとって最低賃金を上げることは生活の根底を支えることに繋がるものですから、事業所に対して引き続き適切に法令遵守するよう指導を行っていきたいと考えております。

○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ありましたけれども、熊谷委員、よろしいでしょうか。

○熊谷敏裕委員 どうもありがとうございました。資料の数字見落としをしまして、具体的なもの、ありがとうございました。

いずれ我々としても、要するに事業所がしっかりそこを守っていかなければ駄目だよというのは啓発しているというか、お話ししているところですので、ぜひここは決まったものでございますから、進めていかなければならないと思います。一層力を入れてお話ししていかなければならないなと思いました。

このような状況を見ると、やはり大幅な賃上げをしていかなければならないということは分かりますが、一定数の倒産などにつながりかねないということが明らかにあるので、この辺を念頭に置きながら議論したり、考えていかなければならないのだろうと思っております。

以上です。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。

そのほかご質問ある方はいらっしゃるでしょうか。

それでは、山田清秋委員、お願いします。

○山田清秋委員 ご説明いただいた資料1-2の8ページに同一労働同一賃金の対応というか、確保の取組をしていきますよというお話がありました。そういう意味では、元データとして使えるというか、見ていくものとして、様々な平均賃金だったり、労働時間の平均だったりという資料があるのですが、これはそういう意味では正社員、あるいは正社員以外の方を含めたものなのか、あるいは正社員だけなのか。具体的にお話をすると、2ページに労働時間の状況も一人平均年間総実労働時間が1,813時間、賃金の状況が一人平均月額23万2,390円、これは正社員だけなのか、正社員以外の方も含めてなのかというところをまずお尋ねさせていただきたいと思いますし、一緒になっているのだとしたら、いわゆる同一労働同一賃金という取組を進めていくのであれば、正社員と正社員以外でどうなのかという実態を把握しないと、なかなかその議論もできないのかなというふうに思っておりますし、特にまず1ページ目のところにあります高齢者の雇用状況ということでは、65歳まではほぼ99.9%ですから、雇用は確保されているということだとは思いますが、私の知る限り、60歳を超えると収入がもうがくと減ってという実態があるという話も聞いているわけですので、そういったところの実態も踏まえて、本当に同一労働同一賃金を進めるために具体的な現状把握をまずやっていただいて、本当に仕事が変わったり、あるいは働く時間が変わって収入が減るといふのであればだと思っておりますが、やっている仕事と一緒に単純に賃金だけが減るといふ、そういったことが起こらないようにすることが同一労働同一賃金だと思いますから、そういった取組を進めるデータの確保というのですか、準備をしていただいて、取組を進めていただければというふうに思いますので、よろしくお願いたします。

あと、すみません、もう一つ、その部分で1ページの下のところにあります非正規労働者の雇用状況、これも正社員と、ここで言う非正規雇用労働者（パートタイム）となっているのですが、ここはパートタイムの方だけがこの人数に入っているのか、再雇用の方、嘱託の方、様々あると思うのですが、10万4,000人、24.9%というのは、どういう方たちが入っているのかということも教えていただいて、この比率も、そういう意味では4人に1人はここでいったらパートタイムということになるわけですので、そういったところも

しっかりデータとして準備をしていただけると議論が進むのかなと思いましたが、よろしくお願ひいたします。

○平塚貞人会長 ただいまの山田清秋委員からのご質問に対しまして、事務局から回答をお願ひいたします。

○渡邊雇用環境・均等室長 ご質問ありがとうございます。雇用環境・均等室長の渡邊のほうからご回答させていただきます。

最初の資料1—2のほうの1ページの非正規雇用労働者のパートタイマーというのは、基本的にはその会社の中で労働時間が短い人というくりになりますので、例えばフルタイムとかいう人であれば、この中には入ってこないということになります。なので、具体的にはそれぞれの会社ごとによって違うと思いますが、40時間のところであれば、例えば35時間とか30時間とか20時間とかという所定労働時間が短い人というのがこの中に入ります。

もう一方、同一労働同一賃金の話の賃金のところにつきましては、資料1—1のほうの3ページの(5)のところの「また」以下のところで、一般労働者と短時間労働者の賃金格差はというところで、一応ちょっと県内の状況と全国の状況を示しているところでございます。なので、この場合、一般労働者というのは通常でいうところの正社員さん、短時間労働者というのはパートさんということで、令和3年の一般労働者と短時間労働者の賃金格差、一般労働者の所定内給与額を時給換算したものを100とした場合、短時間労働者は71.6、全国的には74.3ということなので、全国よりちょっと待遇差としては大きいのかなという状況だというふうに把握をしているところでございます。

あとは、資料のところにつきましては、やはり純粋に時給換算したものを同一にするというものではなくて、あくまでも会社の中の働き方が同じであれば、法律に基づいて対応も同じにしてくれと。働き方とか責任の度合いが違ってくれば、それにつきまして給与とか待遇も、それはちょっと差が出てくるというふうになっておりますが、こちらのほうで示しているのはそこら辺のところを全部一緒くたにしているものでございますので、やはりこの中の賃金の中につきましては、待遇が同じ人もいれば違う人も出てくるという形になります。

私のほうのご回答としては、以上とさせていただきたいと思ひます。

○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、山田清秋委員、よろしいでしょうか。

○山田清秋委員 ありがとうございます。ちょっと私が理解ができないのかあれなのですが、要は今日説明いただいていた資料1-2の2ページの労働時間というのは、これは要はフルで働いている方の労働時間ということになるのか、それと賃金の実額、ここに出ている23万円というのは、これも正社員だけなのか。

○渡邊雇用環境・均等室長 2ページのところの総労働時間とか所定内労働の給与額、こちらのほうの2ページに示しているものは、あくまでも正社員も労働者も含めた全部の労働者の平均ということになります。

○山田清秋委員 短時間の方も含めて。

○渡邊雇用環境・均等室長 そういうことです。短時間とかフルタイムの有期の方とか、全労働者ということになります。

○山田清秋委員 そうしましたら、労働時間でいくと一人平均年間総実労働時間1,813時間と、非常に成績がいい感じがしまして、実態でいくと週休2日とかで、もうぎりぎりで年間2,000時間が所定労働時間だという企業が何となく多いような気もするのですが、そういう意味ではちょっと分けてデータを取られたほうが、取組の改善も含めて進めていく上では必要なのではないのかなというふうに思っております。

同じように、賃金はどこかに出ていますか。賃金は正社員が幾らで。

○渡邊雇用環境・均等室長 賃金のほうは、実際の金額自体はちょっと今こちらのほうには示していないですけれども、一応差としては資料1-1の3ページの(5)の「また」以下のところで、令和3年の段階ですけれども、一般労働者と短時間労働者の賃金格差ということで、一般労働者の所定内給与額を100とした場合、短時間労働者、パートさんですけれども、71.6というのが県内の状況でございます。

○山田清秋委員 そういう意味では、県内で、各企業で正社員の賃金水準はどのなのだとこのところで、様々賃金制度設計をされたりとかということがあると思いますし、そんな意味ではぜひ正社員だと平均賃金幾らで、正社員以外だと幾ら、労働時間も正社員は何時間で、正社員以外は何時間というふうにやっていただいたほうが課題が見えてくるのではないのかなというふうに思っておりますし、先ほど言った特に高齢者の再雇用の方のところについては、これは非常にどんどん高齢者が増えていくわけですし、そこでやっぱり生活が厳しくなっていくということになっていくと、非常に今大変なこともあるわけですので、そんなことを考えたら、やっぱり同一労働同一賃金を進めていくということで考えると、この辺も定年後の再雇用の制度の中でのあまりにも引き下げられないというのがどう

なのかという実態を調べていただいて、対策をしていただくことが必要かというふうに思いますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

○平塚貞人会長 今山田委員からご意見ありましたがけれども、事務局からもしコメントありましたらお願ひいたします。

○渡邊雇用環境・均等室長 ご意見ありがとうございます。なるべく細かいデータで把握できるものについては把握していきたいと思ひますが、なかなかやっぱり統計法上とかもあって、何でも細かく、細かく統計調査ができないところもありますので、できる範囲で、今おっしゃられた年齢とかパートさんの部分とか分けて出せるものについては、今後もうちょっと細かく出していきたいと思ひております。

○平塚貞人会長 事務局から回答ありましたけれども、山田清秋委員、よろしいでしょうか。

○山田清秋委員 ありがとうございます。

○平塚貞人会長 ほかにご質問ある方はお願ひいたします。

では、菊池委員、お願ひします。

○菊池透委員 菊池でございます。今のにもちょっと関連しますが、言葉の定義が難しいですね。労働環境多様化、働き方、働かせ方が多様化しています。そうすると、いわゆる正規、非正規、あとはフルタイム、パートタイム、パートタイムの正規もあるわけですよ。フルタイムの非正規もありますよね。それにさらに加えて高齢者雇用、高年齢者雇用ですか、厚生労働省上は。そういったものもありまして、それは正規なの、非正規なの、はてと思うときがありますよね。ですから、こういった方針を定める上では、きちんとその迷いが生じないような記述が多分必要なのです。そういった上で、同じことをしているなら、同じくらいの賃金だよねという労働者側の言い方はそのとおりだし、使用者側だつてそのとおりだと思ひていますから、そういったものに対して厚生労働省さんはどういふふうに対応するか。

例えば資料1-1の3ページ目に、上のほうに(5)、非正規雇用(短時間)とありますよね。そうすると、これは非正規雇用をいつているのか、短時間の労働者をいつているのか、この表題だけだと、おやとなりますよね。そこら辺の迷いが生じないような記述整理が、これは労働者側も使用者側もどっちもすごく大事なことだと思ひますので、取扱いを今後よろしくお願ひします。

私からの意見でした。

○平塚貞人会長 ただいま菊池委員のほうから、言葉の定義、記述について、貴重なご意見ありましたけれども、それについてコメントありましたらお願いいたします。

○渡邊雇用環境・均等室長 均等室長の渡邊です。ご意見ありがとうございます。統計調査によって、言葉の定義もちょっと変わってきますので、そこら辺のところは紛れがないように、今後記載については工夫していきたいと思います。貴重なご意見ありがとうございます。

○平塚貞人会長 ほかにあとご質問ある方はお願いいたします。

では、佐々木委員、お願いします。

○佐々木正人委員 佐々木です。まず、資料的には資料1—2のところになります。誰もが働きやすい職場づくりということで、ここには長時間労働の是正の関係、抑制の関係がありますが、来年から上限が定められていくという中においては、これは価格転嫁も関わってくると思うのですが、ここにあります②というところで、自動車運送業というところで、これ先ほどからも言っているとおり、中小企業庁とかも資料として出していると思うのです。価格転嫁がしづらいついとか、価格転嫁なかなか認めてもらえないというところに運送業がやっぱり入っているということからしますと、確かに働く側とすれば時間外の抑制は私どもは確かに必要だとは思いますが。

ただ、運送業でも大手はある程度そこは抑制できているのだと思うのですが、やっぱり中小規模の運送業のところ、この間もちょっと連合岩手にも労働相談がありまして、この適用になるとうちは食っていけないと、飯を食っていけないと。やっぱりワンクール、東京とか遠くに運送していくのに、上限が決められてしまうと大変困るというような相談があつて、私はこれだと運転手はもう辞めたいということが話もあつたと。実際的にはそうなのかもなとは思いますが、やっぱりそういった意味から進めますと、価格転嫁も必要でございますので、その辺も含めて、やっぱり②のところ、改正改善基準告示の説明会の実施及び荷主特別対策チームというのを組んでいるわけでありまして、雇用の関係も含めながらしっかりと説明をして、そのほかでもやっぱり価格転嫁というの、もうまくできるような仕組みというか、そういうものを作って、現存するドライバーの人たちを何とか雇用してもらえるような感じをつくっていただきたいというのがそういうところでございます。

特にもやっぱり特別チームつくっているの、そういう意味からしますと、ここを活用してしっかりと事業主に説明をして、労働時間管理等も含めてしっかりとした回転の仕

方というのをしっかりやっていただきたいということでございますので、その辺よろしく
お願いしたいということでございます。

私のほうからは、意見としてです。

○平塚貞人会長 ただいま佐々木委員から、運送業、ドライバーに対するいろいろなご意見、貴重なご意見をいただきましたけれども、もし事務局からありましたら、お願いいたします。

○市川労働基準部長 労働基準部長の市川でございます。貴重なご意見ありがとうございます。

確かに委員がおっしゃるとおり、こちらは例えば長い間の商慣行というものも影響しておりますので、こちらに書いてありますとおり、荷主特別対策チームにおいて、発着荷主さんと、あとは元請さんに丁寧に説明をして、令和6年4月から上限規制が適用になるということに当たって、商慣行の取引の変更とか、その辺りも含めて関係団体とも協力して今現在やっておるところでございまして、今後も引き続き積極的に説明会を行って周知をして、かつこういった働き方改革に対する理解を促進するように努めてまいります。

労使団体の方にも、ご協力賜ることもあるかもしれませんが、その際は引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

以上となります。

○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説明ありましたけれども、佐々木委員、よろしいでしょうか。

○佐々木正人委員 はい。

○平塚貞人会長 ほかに質問ある方いらっしゃいますでしょうか。

では、鈴木委員、お願いします。

○鈴木圭委員 鈴木でございます。統計のお話で、定年60が65に延長する企業も増えてきたのですが、どのぐらいの割合の企業が65になっているかというのを厚労省として押さえているものなのかちょっとお伺いしたいのと、あとはちょっと違う話ですけども、令和4年度ですが、労働行政に関して財政的にかなり厳しい1年だったのだという気がしているのですが、令和5年度の予算とか、それぞれ活動、取組を行っていく中で、しっかり予算的な裏づけが取られているかという方向性だけでもいいので、拝見させていただきたいというふうに思います。

○平塚貞人会長 ただいま鈴木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。

○日原職業安定部長 65歳定年企業の状況ですけれども、直近の令和4年6月1日現在の集計を見ますと、県内で報告対象の企業のうち、27.2%の企業が定年年齢を65歳としているという状況です。

○平塚貞人会長 令和5年度の予算配分について、もし情報をお持ちでしたらお願いいたします。

○市川労働基準部長 労働基準部長の市川でございます。今現在、まだ参議院のほうで予算委員会が開かれているところですので、まだ確定ではないのですけれども、12月に厚生労働省で予算案ということで公表しております。当然のことながら引き続き重要施策に関する予算については適正な額を確保できるよう、国会においても審議いただいているところでありますが、一例申し上げますと、上限規制の関係では適用猶予業種等対応コースというのを新しく行いまして、何かと申し上げますと、例えば先ほど自動車の話出ましたけれども、自動車では、例えば36協定の見直しで月80時間超えだったものが月60時間以下になったら250万円と、そういった形で適用猶予業種等対応コースということで、新しく働き方改革を進めていくための助成金というのを今予算案としてつけておるところですので、こちらの予算案をはじめとして、引き続き来年度に向けて、先ほど申し上げましたように重要施策に関する予算案を国会のほうでご審議いただいているものですから、予算が通りましたら、来年度は積極的に活用して、労働局の重要施策を進めていきたいと考えております。

○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、ありがとうございました。

○平塚貞人会長 ほかに何かご質問ある方、いらっしゃるでしょうか。よろしいでしょうか。

では、山田佳奈委員、お願いします。

○山田佳奈委員 公益代表委員の山田でございます。私のほうから、労働災害に関してちょっとお尋ねしたいことがございます。

資料1—2ですと4ページに当たりましょうか。あと、資料1—1ですと5ページでしょうか。先ほど令和4年度につきましては、新型コロナウイルス感染症による労働災害としてかなりの増となったということでご説明頂戴しました。例えば資料1—1の5ページの下のほうを拝見しますと、(4)の労働災害・労災補償の状況のところの業種別の死傷

者数が増加している業種を拝見しますと、製造業の場合358人ということで、やはり製造業、運輸交通業というのは増えているといったことも拝見しております。

まず、ご質問2点ありまして、1つ目としてはこうした製造業、運輸交通業といったこうしたかなり増えているといったところというのは、これは新型コロナウイルス感染症との関連ということで見てよろしいものなのかどうかということが1つ。

それから、実は前回のこちらの会議で質問しそびれてしまったのですが、林業について重点分野として拝見しておりました。加えて、例えば農業、あるいはこの中では畜産・水産業というのも拝見しております。これは、数字としてちゃんと総数を把握してなくて申し訳ないところなのですが、やはり従事されている方の人数からすると、ひょっとしたら高めの可能性もあるのかなという気もしております。農業につきましても、報道でも農業作業時の事故といったことは報じられているところがございますので、こうした林業以外の第1次産業につきまして、その傾向ですとか、もしご存じのことがありましたら教えていただければありがたいと思います。

○平塚貞人会長 ただいま山田佳奈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。

○市川労働基準部長 ご質問ありがとうございます。労働基準部長の市川でございます。先ほどの質問なのですが、製造業とかが増えたということで、新型コロナの影響はどうかというお話なのですが、毎月労働局では速報という形で、大体中旬ぐらいに労働災害の状況というのをプレスリリースしているのですが、一番新しいもので1月末速報というものがございまして、そちらのほうですと822人新型コロナによる死傷者がいるのですが、ほとんどが社会福祉施設、介護などであって、今回製造業とかが著しく増えているのは、新型コロナの影響ということではございません。

あと、先ほども出た林業なのですが、委員がおっしゃられたとおり、岩手県、岩手労働局は林業の特に死亡災害が多くて、昨年度も5人おって、令和4年度も3人死亡しているところございまして、こちらは確かに労働者の比率から見て、あと全国的に見ても、悪い意味でトップクラスのほうでございまして、今年度はそういった状況も踏まえまして、労働局長による初めての林業のパトロールを森林管理署や関係機関、県とも連携して行ったところでございます。林業というのは災害の特徴上、起きてしまうと死亡災害に繋がりやすいというのもありまして、監督署でも各関係団体等とも連携して、林業についても強力に労働災害防止に取り組んでいるところでございます。

あと、それ以外の農業などのお話だったのですけれども、実際に農業については1月末の速報ですと、減少傾向となっています。畜産についても、減少傾向ですけれども、ただ水産業自体が昨年同時期と比べて5名ほど多く、一方で今年度特徴的なのは、建設業の死亡者数が下がっている点です。実際に下がっているのは建設業だけなのですけれども、業種によってはそれぞれ増減があるのですけれども、ただ全体としてはコロナの関係を除いても、令和4年度、労働災害が増えていますので、こちらについては来年度から第14次労働災害防止計画というのもまた実施してまいりますので、そちらに基づいて労働災害、少しでも減らせるように引き続き努力してまいりたいと考えております。

以上となります。

○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ありましたけれども、山田佳奈委員、よろしいでしょうか。

○山田佳奈委員 ご回答ありがとうございます。やはり第1次産業、岩手県にとっても大変重要な産業の一つであって、地域社会を守っていく役割も果たしていらっしゃるということでご質問させていただきました。ありがとうございます。

やはり持続的な労働という、安全で健康に働けるということは持続可能な労働といったこととつながることだと思いますので、あえてといたしますか、ご質問させていただきました。他省さんとも多分連携されているのかなとも拝察しておりますので、引き続き啓発等していただければありがたいかなと陰ながら思っているところです。ありがとうございます。

○市川労働基準部長 ありがとうございます。

○平塚貞人会長 ほかにご質問ある方はお願いいたします。

それでは、田中委員、お願いします。

○田中健太郎委員 いつもありがとうございます。NHK盛岡局長の田中です。先ほど来いろいろ事務局のほうからご説明伺いまして、いろいろ課題はあるものの、様々な取組が成果を上げている分野も多いということが分かりました。

一方で、生産年齢人口の減少というのは非常に深刻で、こうした様々な取組を本当にもう無にしていまいかねないインパクトのあることだと思いますので、これも先ほど来自治体との連携というお話も出ていましたが、縦割りではなく進めていただければと思います。

その上で、1点私から労働局の取組についてお尋ねなのですけれども、情報発信についてなのですが、先ほど来の説明で、例えば人手不足分野の人材確保ですとか、情報発信で

社員の皆さんとの交流会を開くというような取組をされているということで、非常に重要な取組だと思いますので、進めていただければと思います。

もう一つ、そうしたリアルな取組に加えて、例えばこうした若い人材のつなぎ止め、あるいは県外からの招き入れという点で、デジタルの情報発信というのをどのようにお考えかなということをお伺いできればと思います。労働局のホームページ等で、今企業のPR動画とか含めて実際様々な取組みされていると思うのですが、やはりSNS等を含めて若い皆さんにつながる、接触できる取組というのはさらに強化していく必要があるのかなと思いますが、その辺りのお考えを伺えればと思います。

以上です。

○平塚貞人会長 ただいま田中委員のほうから、デジタルの情報の発信についてご質問ございましたけれども、事務局から回答をお願いいたします。

○日原職業安定部長 ご質問ありがとうございます。人口減少というような状況もありまして、県内の学生に県内企業をより知っていただくという取組は非常に大事だと思っております。会社説明会をやったりですとか、あるいは先ほどお話にありましたように、ユースエール認定企業の情報発信ですとか、そういった取組は引き続き力を入れてやっていきたいと思っております。

加えて、デジタルを活用した情報発信ということで、ツイッターやインスタグラムを活用してイベントなどの情報を発信しております。まだまだフォローしてくれる方の人数が少ないですけれども、こういった取組を引き続き力を入れてやっていきたいと考えております。

○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、田中委員、よろしいでしょうか。

○田中健太郎委員 ありがとうございます。なかなか効果がどれだけ出るかというのは難しい、手探りの中進めていくことになると思うのですが、そうした取組を効果検証とか含めて、達成状況とか含めて、また打ち返しがあればこうした場で共有していただけると幸いです。よろしく申し上げます。

○日原職業安定部長 情報発信しても、それが効果につながらないと意味もないと思いますので、フォロワー数ですとか閲覧数とか、そういったものを見ていって、多くの方に見てもらえるような情報発信の仕方について、よく考えて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。

そのほかご質問ある方はいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

では、瀬川委員、お願いします。

○瀬川浩昭委員 今の田中委員のほうからお話あったデジタル化のお話をちょっと、時間がまだあるようなので、少し話をさせていただければと思うのですが、県内中小企業、商業、サービス業のところのデジタル化というのは、実は県内でかなり最近格差といいますか、例えばポイント還元、様々な、例えば県がやった20%ポイント還元とかの実施状況を見ても、内陸部、特に盛岡から一関の間というのは相当電子決済が導入されていて、進んできているのですけれども、一方で沿岸や県北というところはかなり遅れてきているということで、県下平均すると大体電子決済というものの普及率が5割を超えて、6割に近いぐらいまで今来ているのかなという感覚を持っているのですが、やはりそういうところだんだん取り残されていく地域だったり、業種があったりするというところも、今ちょっと課題として出てきているのかなというふうに思っています。

この辺は、産業振興なり、地域振興の部分で取り扱っていく部分だというふうに思いますが、その背景には、なぜ進まないかという背景には資金の問題、様々なお金の問題だけではなくて、やはりそれを実施する人材の問題があるのです。ハローワークさんだけではなくて、いろんところで人材育成ということで、生産性上げるために様々な取組をされています。リカレントであったり、リスクリングだったり、そういうところを進めながら、そういうデジタル化に対応する従業員を育てていくのが本当に求められているのですけれども、なかなかそこは思うように人も集まらないし、今いる従業員のトランスフォーメーション、ヒューマントランスフォーメーションとかという言葉もありますけれども、とにかく生産性を上げるという点で、技能訓練の範囲だけでもう収まらない状況が今中小企業の中にも起きてきているというところで、ぜひ今後その辺については厚生労働省さんだけではなくて、県や地方自治体、市町村とも連携し、さらには我々支援機関等々も含めて総合的な取組が今本当に求められているのではないかなと思っています。

これは意見ですので、そういう実態であるということを共通認識をしたいと思います。

以上です。

○平塚貞人会長 ただいま瀬川委員のほうから、人材育成も含めていろいろ情報をいただきましたけれども、ご意見もいただきましたけれども、もし事務局でコメントありましたらお願いいたします。

○日原職業安定部長 ご意見ありがとうございます。デジタル関係の支援については、国

としても人への投資、特にデジタル分野ということで、重きを置いて取り組んでいるところ
です。今おっしゃられたように、経産省や自治体でもいろいろな取組をやっていると思
いますけれども、我々としては人材育成の部分で社内研修をやった場合の助成金、人材開
発支援助成金という助成金がありますけれども、これをデジタル関係の研修については高
率の助成をしたりとか、そういった仕組みも新たに設けて今取り組んでいるところ
です。

それから、職業訓練のところでも、デジタル関係の訓練コースを増やそうということ
で取り組んでいるところでもあります。訓練内容がニーズに合ったものになっているかど
うかということについては、今年度から立ち上げた地域訓練協議会などでご意見をいた
だきながら検討して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。

ほかに質問ある方はいらっしゃるでしょうか。

では、山田佳奈委員、お願いいたします。

○山田佳奈委員 何度もすみません。山田でございます。先ほど情報発信というお話です
が、インスタグラムというお話をお聞きしましたので、それに関連することかなという
ことで話させていただきます。

本当にごく手短かに、実感としてということなのですが、局長さんの話の中で見
える化ということを何度かおっしゃっておられて、それでやはり現場を実際に見るとい
うことの大切さという、その下で推進していかれていること、大変ありがたいと思っ
ております。私も学生から時々聞く話としては、今まで考えていなかったのだけれども、実際聞
いてみると、こういうところもあるのだというような、やはり実際人と会ってみたり、現
場に行ってみるものの重要さというのが選択肢を広げるということも聞いております。で
すので、そうした意味でもぜひこうした見える化ということに様々な形で推進していただ
ければありがたいなという、実感も含めてということでございました。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。

ただいま山田佳奈委員から見える化という話がありましたけれども、もし事務局からコ
メントありましたらお願いいたします。

○稲原労働局長 ありがとうございます。見える化につきましては、ハローワークにおき
ましても、先ほど申し上げたように学生に対するもの、また一般求職者の皆様にも頭の中
で考えられている業種と、実際行って見てかなり違うものがあるということを実感して
いただくためにも積極的に行っていきたいと思っております。また、昨年ですか、我が労働行政に

関心を持つ学生のインターンシップ生に対しまして、厚生労働大臣認定のくるみん、えるぼし等、こうした企業に取材に行ってもらおうという業務を課しましたところ、行った学生からは非常に好評で、初めてこのような考えを持つ事業主の話を受け、また就労環境等について実態を目の当たりにできたことが非常に好評だったとも聞いております。

また、労働災害の関係で、先ほど基準部長が申し上げましたが、林業に、伐採の現場に初めてパトロールを行いました。今年は林業の死亡事故、ケアレスミスな死亡事故が多かったわけですが、ただ林業の特性に関しては、ツタ等に絡まって本来倒れるべき方向に倒れず方向が転換されたであったりと、これはやむを得ないというか、非常に危険性をはらんでいるのですけれども、重機に乗った際にシートベルトをしていなかったなど、非常に単純なミスも見受けられました。

コロナ禍において仕事が少なく、久しぶりに仕事に出たら事故が発生したであったり、建設現場での事故がコロナ禍における若手とのコミュニケーション不足であったり、研修についてもWEBのため一方的な研修になり本当に分かっていなかったかもしれないなど、そのようなご意見を賜ったところでございますが、いずれにしても実際に見て触ってということ、日頃のコミュニケーションが非常に重要なのだということも昨年コロナ禍において実感したわけでございますので、このような経験、体験、お聞きした話などを今後とも生かしながら、いろいろなセミナー、また見える化につながっていく政策を行っていただければと思っております。大変貴重な意見ありがとうございました。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。

ほかにご質問ある方はいらっしゃるでしょうか。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、議事2に関しましての審議につきまして、以上をもちまして終了といたします。

(3) その他

○平塚貞人会長 事務局でそのほかに準備している議事はありますか。

○境澤雇用環境改善・均等推進監理官 ございません。

○平塚貞人会長 事務局から連絡事項等ありますか。

○境澤雇用環境改善・均等推進監理官 1点、連絡事項がございます。

本日の審議会の議事録につきまして、前回同様、事務局で作成後、ご出席の委員の皆様にご確認いただくこととなりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

終わりに、労働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 長らくご審議いただきまして大変ありがとうございました。当審議会の限られた時間内で非常にたくさんの、忌憚ないご意見をいただきましたこと、本当に感謝申し上げます。これらの意見を参考にさせていただきながら、次年度の行政運営方針を明確に策定していきたいと思っております。新年度に向け行政運営方針に基づきました行政展開を行ってまいりますので、今後ともご支援、ご協力をどうぞよろしくお願いいたします。

本日は誠に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4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。