

令和6年度第1回岩手地方労働審議会

日時 令和6年11月13日（水）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

○小原雇用環境改善・均等推進監理官 それでは、定刻となりました。会長、開会をお願いいたします。

○平塚貞人会長 それでは、ただいまから令和6年度第1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。

○成田助成金係長 それでは、事務局から資格審査結果をご報告いたします。

地方労働審議会令第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4名、使用者代表委員5名の計15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、公益代表者1名、労働者代表2名、使用者代表1名の新任委員をご紹介いたします。

公益代表の田中委員が退任され、齋藤委員にご就任いただいております。

○齋藤敦委員 日本放送協会盛岡局長の齋藤と申します。よろしくお願いいたします。

○平塚貞人会長 続きまして、労働者代表の遠藤委員、千葉委員が退任され、境委員、佐々木真弓委員にご就任いただいております。

○境みづき委員 川徳労働組合執行委員の境と申します。よろしくお願いいたします。

○佐々木真弓委員 NTT労働組合の佐々木と申します。よろしくお願いいたします。

○平塚貞人会長 使用者代表の熊谷委員が退任され、宗形委員にご就任いただいております。

○宗形金吉委員 岩手県商工会連合会の宗形でございます。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頂戴いたします。

○栗村労働局長 ただいまご紹介にあずかりました岩手労働局長の栗村でございます。岩

手地方労働審議会の開催に当たりまして一言ご挨拶申し上げます。

委員の皆様方におかれましては、日頃から労働行政の運営につきまして格別なご理解とご協力を賜っておりますことを、この場をお借りして厚くお礼申し上げます。

さて、今週はすごく目まぐるしい週でして、第2次石破政権が誕生してここ数日の報道ぶりを見ますと、労働基準法の見直しだとか、あとは昨日の規制改革会議の中では最賃の決定プロセスの見直しみたいな報道も一部されております。ただ、これはまだ正直我々のところに詳細は全く入ってきていませんので、この辺のところは報道ぶりということでご理解いただければと思っております。我々としましては、本年度の年間計画を策定し、しっかりやっております。本日、私ども事務局としては、ご議論いただきたい事項が、まず1つ目として、岩手県電気機械器具製造業最低工賃改定決定についてをご審議いただいた後、令和6年度主要重点施策の上期における実施状況等についてお諮りしたいと考えているところでございます。

上期の実施状況につきましては、主に今年度前半において取り組んできた重点施策の実施状況等を中心にご報告させていただき、それに関して忌憚のないご意見、ご助言を頂戴したいと考えております。もとより職員一丸となって業務を進めているところですが、皆様方から頂戴いたしましたご意見、ご助言につきましては、これからの取組に可能な限り生かしてまいりたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。

以上、簡単ではございますが、開催に当たりましてのご挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしく申し上げます。

○平塚貞人会長 栗村局長ありがとうございました。

3 議 事

(1) 労働災害防止部会及び家内労働部会の委員の指名について

○平塚貞人会長 それでは、議事に入ります。

議事(1)、労働災害防止部会及び家内労働部会の委員の指名についてです。

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程第9条の規定による労働災害防止部会につきましては、労働者代表の千葉委員が退任され、また家内労働部会の委員につきましては、使用者代表の熊谷委員が退任されたことから、現在、労働災害防止部会及び家内労働部会の委員がそれぞれ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。このことから、私から、労働災害防止部会委員には労働者代表者委員の佐々木真弓委員を、家内労働部会委員には使用者代表者委員の宗形委員をそれぞれ指名いたします。

労働災害防止部会委員及び家内労働部会委員の皆様、どうぞよろしく願いいたします。

(2) 岩手県電気機械器具製造業最低工賃改定諮問について

○平塚貞人会長 続きまして、議題(2)に移ります。岩手県電気機械器具製造業最低工賃改定諮問につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

○境澤賃金室長 労働基準部賃金室の境澤です。岩手県電気機械器具製造業最低工賃改定諮問についてご説明する前に、最低工賃が対象となる家内労働者の概況について簡単に説明いたします。

家内労働者の概況につきましては、資料1の5ページを御覧ください。全国の家内労働従事者数等の推移となっております。家内労働従事者数につきましては、昭和45年、201万7,000人でしたところ、令和5年には9万8,000人というように大幅に減少しております。

次に、6ページを御覧ください。令和5年における各都道府県の家内労働従事者数の一覧となっております。岩手では1,112人の家内労働従事者、そのうち1,095人の家内労働者がいらっしゃいます。

次の7ページを御覧ください。岩手の家内労働者1,095人の業種別内訳です。最も多いのは繊維工業403人、電子部品・デバイス製造業235人、そして電気機械器具製造業67人というように、岩手の家内労働の基幹的産業は繊維工業と電子部品・デバイス、電気機械器具に情報通信機械器具製造を加えた電気機械器具製造業の2つと言えます。

次に、9ページを御覧ください。岩手県の最低工賃のリーフレットです。岩手では、岩手の家内労働の基幹的産業である既製洋服製造業及び電気機械器具製造業の2つについて最低工賃が設定されております。

10ページには岩手県既製洋服製造業最低工賃額表があり、11ページ下に発行日、令和4年6月1日となっております。

12ページを御覧ください。岩手県電気機械器具製造業最低工賃額表があり、発効年月日が令和3年6月1日となっております。この岩手県電気機械器具製造業最低工賃の改正につきまして、令和4年度から6年度までの3か年の計画である第14次最低工賃改正計画に

より、令和5年度に電気機械器具製造業最低工賃を改正する計画となっておりますが、1時間当たりの平均工賃額について、最新の令和2年度調査時の平均工賃額が平成29年度調査時の平均工賃額を下回っていたことから、昨年度改正を見送り、令和5年度の調査結果をもって最低工賃額の改正について判断をすることとし、昨年度の岩手地方労働審議会の了承をいただいたところです。

令和5年度家内労働実態調査の結果に触れる前に、令和2年度に設定いたしました最低工賃の1時間当たりの目安額についてご説明をいたします。資料1の1ページにお戻りください。3行目から下線を引いた部分になります。「令和3年6月の最低工賃改正のため令和2年度に開催された最低工賃専門部会で次の手法で最低工賃を設定することが了承され、最低工賃の（1時間当たりの）目安額を定め」とありまして、1時間当たりの初級熟練者の平均的な時間額の目安を設定した上で最低工賃を決定したということです。この方法につきましては、令和2年度岩手地方労働審議会において了承された内容となっております。

1ページの①から③になりますが、ここを要約して申し上げますと、この1時間当たりの初級熟練者の平均的な時間額の目安は、令和2年度における最新の調査結果である平成29年度実施の家内労働等実態調査結果を用い、全国の平均工賃額に毎月勤労統計調査による比率を掛けて岩手の額を推計したものに初級熟練者としての割合を考慮し、算出したものとなっております。その1時間当たりの目安額は367円となりました。品目、工程、規格により設定されている1個当たりの単価に、その作業が1時間当たり何個組立て等できるのかを調査の上、1時間当たりの金額を推計し、367円と比較し、上回っていれば据置き、下回っているものについて367円に引き上げることができるかについて調査審議を行い、最低工賃額を決定いたしました。

次に、2ページを御覧ください。一番上の丸、家内労働等実態調査結果の全国の平均工賃額になります。1時間当たりの工賃額の電気関係三業種単純平均額について、平成29年559円、令和2年512円と前回より低くなっていたことから、昨年は改正を見送りました。令和5年571円であり、平成29年調査結果よりも高くなっていることから改正を検討することといたします。

もう少し詳しく見ていきます。最新の毎月勤労統計調査における所定内給与月額により全国と岩手の比率を算出し、令和5年の家内労働等実態調査結果の単純平均額に乘じ岩手の工賃額を算出し、標準能率を考慮し、最低工賃目安額を推計いたしますと、令和5年は

381円となり、平成29年の367円を上回っていることから、この381円を最低工賃の1時間当たりの目安と定め、最低工賃額の審議を最低工賃専門部会で行うこととしたいと考えております。

ここで、令和5年度家内労働等実態調査結果についてご報告いたします。前回調査である令和2年度調査結果までは、公表されていなかった1時間当たり平均工賃額の各都道府県別の集計結果が令和5年度結果から公表されることとなりました。

資料の17ページを御覧ください。1つのページに2つの表がございます。上が全国、下が北海道となっており、次のページにおいて、上が青森、下が岩手となっております。このような形式で表示され、政府統計の総合窓口e-Statにより公開されております。

資料の2ページに戻っていただきまして、中央より下に、下線の下に令和5年度家内労働等実態調査結果（抜粋）と表示し、全国と岩手の電気関係三業種の結果を抜粋として載せております。今後この調査について、継続的に都道府県ごとの集計が行われ公表されることになれば、その都道府県の工賃額をもって最低工賃の1時間当たりの目安と定めるという考え方もあると思われまので、その検討については、次回開催以降の最低工賃専門部会で審議いただくことになることもあるものと思われま。

今度の最低工賃の改正に当たっては、令和2年度岩手地方労働審議会において了承された方法により審議を行うべきものと考えております。令和2年度に新しく設定した方法による改正の2回目であること、そして都道府県ごとの集計ですと委託業務の増減に大きく左右されるという懸念があり、全国平均工賃額を用いることにより安定的、継続的な委託業務を反映した結果を基礎にした金額審議を行うこととなると考えております。

念のため申し上げますが、令和2年度に始まった全国平均工賃額を用いて最低工賃の1時間当たりの目安を推計する方法は普遍的なものではなく、状況により見直すことも必要と思われまので、適時判断していくべきと考えております。ただし、今回はまだ時期尚早であるといえます。

以上のことから、電気機械器具製造業最低工賃の改正を諮問させていただきます。

次に、審議していただく際の審議会の構成につきましてご説明いたします。資料13ページの下の方になります。資料13ページの下の方、最低工賃の設定に関して、家内労働法第8条第1項で、「政令で定める審議会の調査審議を求め、その意見を聴いて、最低工賃を設定する」としております。この政令で定める審議会につきましては、厚生労働省組織令で地方労働審議会とされております。

そして、次のページ、御覧いただいている資料の裏になります。家内労働法第21条第1項で、「審議会は、最低工賃の決定又はその改正の決定について調査審議を求められたときは、専門部会を置かなければならない」とされております。金額審議については、労働審議会に既に設置されている家内労働部会ではなく、最低工賃専門部会を組織して審議いただくことになっております。専門部会の構成につきましては、このページの中ほど、地方労働審議会令第7条1項で、「家内労働法第21条第1項の規定により審議会に置かれる専門部会に属すべき委員及び臨時委員は、会長が指名する」とされております。

また、専門部会の委員の人数につきましては、岩手地方労働審議会運営規程第14条第3項で、公労使それぞれ3名とされております。そして、岩手地方労働審議会最低工賃専門部会運営規程第2条で、労使代表委員のそれぞれ3名について、そのうち少なくとも1名は本審の委員から指名するとされており、公益委員につきましては、全員本審の委員を指名することとされております。なお、臨時委員の任命につきましては、公示手続等の規定はなく、労使各側からご推薦をいただき任命するという方法が通例となっております。

次に、専門部会の開催及び答申について説明させていただきます。専門部会は、12月から3月までの間で合計3回程度の開催としております。令和3年度電気機械器具製造業最低工賃の審議については、1、2、3月に3回開催いたしました。専門部会の日程につきましては、臨時委員も含めて各委員のご都合を調整させていただきながら、後日各委員に通知させていただく予定としております。

資料14ページの中ほどより下になります。岩手地方労働審議会運営規程第11条第1項で、「部会長が委員」とございます。これは、本審議会の委員を指しております。この「部会長が委員である部会又は最低工賃専門部会が、その所掌する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。具体的には、3月開催の審議会で専門部会の部会長から審議結果をご報告いただき、その上で岩手労働局長に対して審議会会長から答申を頂戴するということになります。

以上です。

○平塚貞人会長 それでは、ただいまの事務局からの説明に対して、御質問、御意見がございましたら御発言をお願いします。どなたかいらっしゃいますか。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、ないようですので、厚生労働組織令第156条の2において、地方労働審議会は都道府県労働局長の諮問に応じて家内労働法の施行の調査審議を行うとき

れておりますので、ただいまから諮問文をお受けいたします。

以後の流れにつきましては、事務局から説明をお願いいたします。

○小原雇用環境改善・均等推進監理官 それでは、事務局からご説明いたします。

これから事務局職員が諮問文の写しを委員の皆様にお配りいたします。その後、事務局から諮問文を読み上げますので、読み上げが終わりましたら、事務局職員が御案内いたしますので、平塚会長と局長は議場中央のほうに御移動いただき、局長から平塚会長に諮問文をお渡しいたします。

それでは、諮問文を読み上げます。賃金室長、よろしく申し上げます。

○境澤賃金室長 令和6年11月13日、岩手地方労働審議会会長、平塚貞人殿。岩手労働局長、栗村勝行。岩手県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定について（諮問）。

家内労働法第10条の規定に基づき、岩手県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定について、貴会の調査審議をお願いする。

○小原雇用環境改善・均等推進監理官 それでは、事務局職員が御案内いたしますので、平塚会長、局長、議場中央に御移動をお願いいたします。

それでは、局長、諮問文を平塚会長にお渡し願います。

（局長から会長に諮問文を手渡す）

○小原雇用環境改善・均等推進監理官 ありがとうございます。

それでは、御席にお戻り願います。

○平塚貞人会長 ただいま岩手労働局長から諮問をお受けいたしました。

最低工賃の調査審議につきましては、家内労働法の第21条第1項により専門部会を設置することとされております。また、地方労働審議会第7条の規定により、専門部会の委員は審議会の会長が指名することになっておりますので、ただいまから専門部会の委員を指名したいと思います。

まず、公益代表委員から窪委員、植村委員、本庄委員を、労働者代表者委員から佐々木正人委員を、使用者代表委員から宗形委員を指名いたします。皆様、どうぞよろしくお願い申し上げます。

また、労使代表の各2名の臨時委員については、労使各側の推薦をもって後日指名したいと思っておりますので、推薦の手続をお願いいたします。

なお、推薦手続につきましては、事務局がサポートするようお願いいたします。

議事（2）につきましては以上となります。

(3) 令和6年度主要重点施策の上期における実施状況について

○平塚貞人会長 議事(3) 令和6年度主要重点施策の上期における実施状況について、事務局から説明御説明願います。

○小原雇用環境改善・均等推進監理官 それでは、主要重点施策の上期の実施状況につきまして、各担当部・室長から御説明いたします。

初めに、雇用環境・均等室関係につきまして、雇用環境・均等室長、谷中から御説明いたします。

○谷中雇用環境・均等室長 それでは、私のほうから、主要重点施策の上半期における実施状況等、この資料2-1に沿って、雇用環境・均等室の担当部分について御説明させていただきます。限られた時間ですので、かいつまんでの説明となりますことをご了承ください。

まず、資料2ページをお開けください。賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援でございます。業務改善助成金につきましては、おかげをもちまして昨年度をさらに大きく上回る申請をいただいております。そして、県とも連携しまして、県そして労働局の双方の支援制度等をまとめた岩手県・岩手労働局における事業主に対する支援策についてのリーフレット作成をいたしまして、計376の団体、機関宛て文書の要請を実施するとともに、県内921の企業に対しまして周知文書を直接送付をいたしました。引き続き助成金の活用について周知を行っていくとともに、関係機関等と連携した周知広報を行ってまいります。

続きまして、3ページでございます。(2)「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりでございます。「年収の壁・支援評価パッケージ」としまして、昨年度新設されたキャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」、これの実績につきましては、令和6年度9月末時点で計画届の受理件数43件ということで、令和5年度の合計が73件であったことを踏まえますと、昨年度11月から新しく始まったコースであるということでございますので、単純な比較は難しいのですが、もう少し伸びがあってもよかったなというふうに受け止めてございます。一応その要因として私どもとして考えていることとしましては、配偶者の扶養の範囲内で就労したいという労働者さんも一定数おられるということ、あとその助成金のコースが令和7年度末までの時限措置ということもございまし

て、将来的にも会社負担になっていくということを懸念される向きもあるのかなと予想されること、それから昨年の最低賃金の大幅な上昇に伴いまして、社会保険適用時処遇改善コースよりも、同じ助成金の中で賃金規定等改定コースというのがございます。こちらのほうにより企業様の関心が高まっているということも考えられるのかなというふうに考えております。今後は今年10月からもう始まってございますが、従業員51名以上の企業の皆様に社会保険の適用拡大が始まり、さらに最低賃金の引上げも開始されたということも踏まえまして、引き続きこのコースの利用勧奨に努めるとともに、事業主が活用できる様々な支援メニューを併用しながら、賃上げ、そして人手不足への対応を複合的に行っていただくように、事業主の皆様への説明を丁寧に行っていきたいと思っております。

続きまして、2ページ飛ばしまして6ページをお開けください。安全で健康に働くことができる環境づくりの中の（1）長時間労働の抑制でございます。長時間労働は、大きくマクロで見ますと年々減少傾向にあるところでございますが、岩手県におきましては、全国と比較してみると依然としてやはり長時間労働の傾向にあるというところがございますので、引き続き様々な場面で呼びかけを行っていく必要があると思っております。

具体的な取組としまして、ここの資料にもございますが、助成金の周知、それから季節ごとの年休取得のPRの活動、さらに働き方センターを通じた活動等を行ってございます。働き方改革推進支援助成金につきましては、労働時間短縮・年休促進支援コースであるとか団体推進コースなどコンスタントに利用が堅調に出ているというコースもございますけれども、勤務間インターバル導入コースなど、残念ながら低調のコースも一部ございます。11月の過労死防止月間の機会も捉えて、ここは積極的に働きかけてまいりたいと思っております。

少しページ飛びまして、その次に15ページお開けください。（5）総合的なハラスメント対策の推進でございます。ハラスメントは本来あってはならないというものでございます。例えばここ最近で言いますと兵庫県知事の一連の報道など、ハラスメントはやはり許さないと声を上げてもいいのだというような世の中の中的な風潮が少しずつできてきているかなというふうに思っております。セクハラ、そしてマタハラの件数も、相談もいまだに当室でも寄せられているというような状況です。とりわけパワハラにつきましては、世間の認知度の高まりもあってか、昨年を上回る件数の相談が寄せられているところでございます。総合労働相談コーナーに寄せられた相談につきましては、一つ一つ丁寧に対応させていただいているところでございます。

下期につきましては、引き続きハラスメント防止措置に関する違反企業を把握した場合には、適切な是正指導を行っていくとともに、12月は職場のハラスメント撲滅月間でございますので、この月間を通じて集中的な周知啓発を行っていきたいと思っております。

最近の報道で、厚生労働省のほうでカスタマーハラスメントであったり、就活セクハラへの対策強化の方針を固めたといった報道がなされております。これについては、現在中央の労働政策審議会雇用環境・均等分科会のほうで検討課題の一つとして議論がなされている状況でございます。結論が出る時期は未定でございますけれども、今後詳細が分かりましたらご案内をさせていただきたいと思っております。

続きまして、次のページ、16ページでございます。総合労働相談に対する適切な対応です。岩手労働局に寄せられる個別労働関係紛争に関する相談は、円グラフのとおりでございます。いじめ・嫌がらせ、自己都合退職、解雇、退職勧奨、これが上位4カテゴリーで、この傾向が昔から変わってございません。労働者からの相談については助言指導、それから紛争調査委員会によるあっせん等によって、紛争当事者相互ができるだけ納得する解決が図られるよう対応しているところでございまして、同じような民事上の個別労働紛争への対応を行っている法テラスさん、それから県の労働委員会等の関係機関とも連携しながら、今後とも引き続き丁寧に対応をして行っております。

次に、17ページです。大きな3番で、柔軟な働き方がしやすい環境整備でございます。ワーク・ライフ・バランスの確保、テレワークなど柔軟な働き方がしやすい環境を整備するということは、社員の満足度の向上だけではなく若い人たちの採用定着にもつながるものだというふうに思っております。助成金の周知だったりコンサルによる事業訪問等、周知を行ってまいります。とりわけ両立支援等助成金についてコースの刷新が行われました。この2つの助成金は、できて日が浅い助成金ということ、また育休から復帰後に申請できるスキームになっているということもあって、現時点ではちょっと申請は低調ではございますけれども、これからも引き続き周知に努めてまいります。

ページ少し飛びまして、25ページをお開けください。大きな3つ目のカテゴリーの多様な人材の活躍支援の中で、1番目、フリーランスの就業環境の整備でございます。フリーランス事業者間取引適正化等法につきましては、本年11月1日から施行されました。上半期においては、施行に向けてここまで各団体の総会、あとは研修会、講演、セミナー等いろんな説明の機会を捉えて周知啓発を行ってまいりました。

この法律では、大きく分けて2つございます。取引の適正化という部分と、あと就業環

境の整備という部分で構成されてございまして、前者については中企庁と公取委による共管であるということ、後者の就業環境の整備の部分が厚生労働省、つまり私ども労働局での所管というものでございます。我が岩手県においては、上半期を通じて今のところ大きく問題になるような相談等はございませんけれども、今後問合せ等あった場合には、各省庁と連携して対応していきたいと思っております。

なお、施行に合わせて11月1日から、希望する方については、フリーランスであっても労災保険に特別加入できるようになりました。連合フリーランス労災保険センターで受付が開始されてございますので、この場を借りましてご紹介をさせていただきます。

続きまして、26ページでございます。女性活躍・男性育休の関係です。まず（1）男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援でございます。次世代育成支援対策推進法、これは届出100%維持してございます。くるみん認定企業、これは今年度新たに2社認定をしております。

育児・介護休業法の施行状況は記載のとおりです。

続きまして、駆け足で恐縮ですが、27ページ、女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保です。女性活躍推進法、これも行動計画の届出は100%を維持しております。えるぼしの認定は、上半期1社新たに認定をしまして、これまた東北1位を堅持しているということです。

男女賃金差異の情報公表については、9月末現在で公表率97%となっておりますが、現在は100%達成しております。

均等法の施行状況については記載のとおりでございます。

続きまして、30ページに移ります。氷河期世代、若者、非正規雇用労働者等への支援ということで、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でございます。監督署と連携しまして、監督署から提供いただいた情報を活用しながら、法に基づく報告徴収を実施しまして、正規、非正規との間に不合理な待遇差が生じていれば、是正指導を行うなど法の着実な履行確保を図っております。基本給、賞与の差の根拠の説明が不十分な企業様に対しては、監督署への呼び出しの上で文書での点検要請を行い、経営者に対応を求めるなど、職務の一層の連携により実効ある取組を行っているところです。今年度上期においては、新たに集団的な手法による報告徴収を行うなど効率的、効果的な実施を行っております。

それから、最後ですが、34ページ、4番、広報の取組でございます。岩手労働局ホーム

ページにおいて、フォトレポートであったり、各種メディアを活用した周知広報に努めております。今後とも積極的な情報発信に努め、県内で働く労働者の雇用環境の改善に努めてまいります。

私からは以上です。

○小原雇用環境改善・均等推進監理官 次に、労働基準部関係につきまして、労働基準部長、加藤からご説明いたします。

○加藤労働基準部長 労働基準関係を説明させていただきます。

資料でございますが、同じ資料の2-1、4ページをお開きください。誰もが働きやすい職場づくりということで、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。上期における実施状況といたしましては、上の囲みでございますとおり、最低賃金審議会、こちらの運営に当たりまして公労使の活発な議論が深められるよう積極的に情報収集、提供を行い、全ての審議会委員が十分な検討を行えるよう最低賃金審議会の円滑な審議運営に努めてまいりました。ポスター及び各種リーフレット、周知の関係でございますけれども、送付しまして、岩手県の最低賃金について県内全33市町村広報紙への掲載を依頼しました。県内の行政機関、商工団体、労働者団体、使用者団体、事業者団体及び協議機関等に広報依頼を行いました。また、予算を確保いたしまして、バス車内広告を利用するなど広報を行いました。

下期の対応につきましては、こちらの下の囲みでございますけれども、一番上の特定最低賃金、こちらの審議についても経済動向及び地域の実情などを踏まえた調査審議が円滑に行われるよう積極的に情報収集を行いまして、審議会に対して提供を行うこととしております。岩手県最低賃金につきましても、引き続き特定最低賃金の開催決定に合わせて再度マスコミへの発表を行いますとともに、岩手県及び各市町村広報紙への記載、記事掲載を行います。また、最低賃金の履行確保でございますけれども、令和7年1月から3月、こちら毎年同じ期間に行っており、この期間に重点的に最低賃金を中心とする監督を実施する予定でございます。なお、特定最低賃金につきましては、現在専門部会により審議中でありまして、11月22日に答申見込みとなっております。12月9日が異議の申出期間の締切りとなりまして、12月10日に異議審を開催予定と。令和7年1月23日改正発効となる見込みとしております。

それでは、5ページを御覧いただきたいと思っております。家内労働対策の推進でございますけれども、家内労働対策の推進ということで、上期においては家内労働委託者宛て、「家

内労働のしおり」及び「安全衛生の好事例集」を送付いたしまして、家内労働手帳の交付など家内労働を委託する際に必要な手続、災害防止対策について周知を図りました。また、家内労働委託者宛て「岩手の最低工賃」を送付いたしまして、岩手県既製洋服製造業最低工賃及び岩手県電気機械器具製造業最低工賃について周知広報を行いました。

岩手県電気機械器具製造業最低工賃につきましては、改正決定に係る諮問を行い、具体的な調査審議を行うよう最低工賃専門部会において適切な資料の提供を行い、専門部会での円滑な審議運営に努めてまいります。下期の対応につきまして、委託者に対して家内労働手帳の交付、委託条件の明確化、危険防止措置の徹底等について、監督指導等を機会あるごとに指導等周知を行うこととしております。

7ページを御覧いただきたいと思えます。こちらは、安全で健康で働くことができる環境づくりでございまして、長時間労働の抑制の取組についてでございます。上期における実施状況でございますけれども、令和6年度の9月末の状況、表のとおりでございますけれども、表の見方としましては、左側のほう全体が監督件数514件、64.8%の違反率となっております。この内数で代表的なものを抜粋したということで長時間労働対策、そのうちの労災請求あったものという数字になってございます。あと、労働条件確保対策。合計が全体に足りないのは抜粋しているということでございます。

そして、支援業務、監督官が入って主に指導業務をやっていく支援業務でございますけれども、支援業務としては109件、その内数として発荷主要請、着荷主要請、元請運送事業者要請という数字でございます。

それで、労災請求が行われた、その表の中でございますけれども、長時間労働が疑われるというところに対して監督指導を実施と。こちら4件で違反が2件あって、50%の違反率だったということでございます。監督指導の際に年次有給休暇の取得促進についても確認のほうを行って、必要な指導を行っております。

また、36協定届出事業場に対する窓口指導のほか、36協定未届事業場に対する相談支援等を実施してございます。右側の下期の対応につきましては、引き続き長時間労働が疑われる事業場、労災請求が行われた事業場に対して監督指導を行い、年次有給休暇の取得促進に係る指導を実施するほか、36協定届出事業場に対する窓口指導等を実施いたします。また、発着荷主等への要請も行っております。

働き方関連法に関しまして、自動車運転者、医師、建設業等に係る時間外労働の上限規制の適用周知については、労働時間相談支援班等による積極的な訪問支援や集中的な説明

会を引き続き実施いたします。今月11月、過労死等防止啓発月間でございますけれども、過重労働が疑われる事業所に対しては、重点的な監督指導、また労働局長によるベストプラクティス企業訪問、全国一斉過重労働解消相談ダイヤル等を実施いたしました。

11月14日、明日でございますけれども、岩手教育会館におきまして広く、過労死等を防止することの重要性を訴えまして、関心と理解を深めるため過労死等防止対策推進シンポジウムを開催いたします。

次に、8ページを御覧いただきたいと思います。労働条件の確保・改善対策についてです。外国人・技能実習生、自動車運転者等特定分野、労働条件の確保対策、労災かくしの排除に向けた監督指導を実施いたしました。そのほか工場建設現場等における機械設備や化学物質、作業環境等の安全衛生対策の状況を主眼にいたしました監督指導を実施いたしました。

下期の対応につきまして、引き続き外国人や技能実習生などの特定分野を含め、中小企業の置かれた状況に配慮しつつ、基本的な労働条件の確保及び安全性対策に関する監督指導を実施するほか、労災かくし事案については、司法処分を含め厳正に対処することとしております。

左側の上期の実施で、パートナーシップ関係でございますけれども、パートナーシップパッケージ、これは令和3年に官房のほうで示された「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、ちょっと言葉が短くなってしまっておりますけれども、そちらに基づいて賃金引上げに向けた環境整備、買ったたき等が疑われる事案に係る通報制度の周知等を行いました。

下期への対応につきましては、中小企業等が賃上げの原資を確保できるようパートナーシップパッケージに基づいて引き続き確実な取組を行うとともに、11月のしわ寄せ防止キャンペーン月間には記者発表、局ホームページへの掲載等のほか、労使団体等の関係団体、関係行政機関に対して周知について協力依頼を行います。

そのほか、大学生、高校生等を対象とした労働関係法令のセミナーを実施いたしまして、「労働条件相談ほっとライン」、「確かめよう労働条件」等を引き続き周知してまいります。

ページをめくっていただきまして、9ページでございます。こちらは労働災害による休業4日以上死傷者数となります。令和6年の1月から死傷者については年でカウントしておりまして、1月から9月末現在の速報値ということで、新型コロナを除いた死傷者数

は880人、新型コロナによるものが223人、死亡者が8人となっております。その下に記載しているのが重要事項で、5か年計画でございますけれども、2年目ということで、8つの重点施策、重点対策を定めたものでございます。このうち幾つかご説明をしたいと思います。

12ページにちょっと飛んでいただきまして、死亡災害の減少が見られない林業につきまして、行政機関、災害防止団体による岩手県内における林業労働災害防止の対策に関する連携協定に基づく林業パトロールを実施いたしました。IBC、岩手日報など3報道機関による取材があり、報道されております。右側がパトロールの状況でございます。

陸上貨物運送事業につきましては、各労働基準監督署が災害防止団体と協力して安全パトロールを実施、荷役作業時の災害防止指導を行いました。建設業においても同様に労働基準監督署と合同による安全パトロール等において、高所作業による墜落防止の取組の指導を行いました。転倒災害、腰痛対策として、小売業、社会福祉施設についてそれぞれにSAFE協議会を設置し、協議会において取組の推進を図りました。

また、労働災害において高年齢労働者の占める割合が高まっております、その対策となるエイジフレンドリーガイドラインを推進するため、局幹部が出席する各種会合のほかに、各労働基準監督署が実施する集団指導等の場においてエイジフレンドリー補助金、これは基準安衛部関係の補助金でございますけれども、そういった活用をした労働災害防止についても要請いたしました。

下期への対応といたしまして、重要事項の進捗状況を把握する点検を引き続き実施いたします。12月から1月にかけて寒冷期に積雪、凍結などによって発生する転倒災害や交通災害の防止を推進するため、年末年始無災害運動と連動させて冬季特有の災害防止対策を推進するためリーフレットを作成しまして、関係機関、団体に配布するとともに、協力を要請いたします。また、年末年始無災害運動の一環として、建設現場に対して局長パトロールを実施いたします。実施に当たっては、事前にプレスリリースを行いまして報道を要請し、年末年始無災害運動の機運の醸成を図ることとしております。

続きまして、13ページに移っていただきまして、労働者の健康確保対策の推進でございます。上期におきます実施状況としましては、今年も夏場気温の高い日が続きました。熱中症対策の徹底が求められたところでございます。「STOP!熱中症クールワークキャンペーン」として積極的に広報を実施した結果、報道機関が取り上げる機会が増加し、広く周知を図りました。労働者の健康確保対策として病気の予防や健康づくりのため、協会

けんぽと連名により社会保険被保険者に対しコラボヘルスの取組について文書により周知いたしました。

両立支援、こちらは私病の関係の治療と仕事の両立支援でございますけれども、岩手県地域両立支援推進チーム会議というものを開催いたしまして、連携と情報共有、そして治療と仕事の両立支援制度の周知を図りました。下期の対応として、岩手県地域両立支援推進チームの活動を通じて、引き続き治療と仕事の両立支援ガイドラインの周知を図ります。企業に対する治療と仕事の両立支援制度の周知に活用するため、両立支援に係る好事例を収集いたします。

また、14次防の推進を通じまして、労働者50人未満の小規模事業場のストレスチェックの実施率の向上を図ります。中小企業・小規模事業場の産業保健活動を推進するため、岩手産業保健総合支援センター及び地域産業保健センターの周知、積極的な活用を促してまいります。

14ページ、こちらは労災給付の関係でございます。上期においては、監督署において効率的な調査計画を策定、管理者による的確な進行管理の徹底並びに労働局からの具体的な指示、助言を行う中で、迅速、公正な労災認定に努めてまいりました。また、過労死等の事案などに係る労災請求が増加した監督署に対しては、労働局が支援に入り、局、署が連携して組織的な業務処理体制を構築の上、認定作業を行いました。長時間労働を訴える事案については、労災担当部署と監督部署間の連携、必要な情報共有を図ってまいっております。密接に連携した対応をしてございます。監督部署では長時間労働がお互いの事業場へ監督に行く、事業場に対してはその内容、長時間労働について確認をしに行っております。

下期の対応としましても、引き続き監督署における効率的な調査計画の策定、管理者の進行管理の徹底並びに局からの指示、助言のほか、労災請求が増加した監督署に対しては労働局が支援に入るなど、局、署が一体として組織的な業務処理体制の下、迅速かつ的確な認定業務を行います。また、長時間労働を訴える事案につきましては、引き続き労災担当部署と監督部署で必要な情報共有を図り、密接に連携して対応することとしております。

私からは説明は以上でございます。

○小原雇用環境改善・均等推進監理官 次に、職業安定部関係につきまして、職業安定部長、澁谷から御説明いたします。

○澁谷職業安定部長 私からは職業安定部が所掌している部分について御説明いたします

が、時間の関係もございますので、恐れ入りますが、ポイントを絞って説明させていただきます。

まず、資料18ページを御覧ください。2、ハローワークの支援の充実、円滑な労働移動等の推進ということで、まず1番、ハローワークの支援の充実の(1)デジタル化の推進について、これまでもデジタル化を進めているところではございますが、特にSNSによる情報発信に力を入れて、ラインの友だち登録数というのが、こちらに記載のとおり着実に増加しているところです。今後も情報発信に力を入れていきたいと考えております。

また、この資料ですが、上期における実施状況ということで記載はございませんが、来年1月からオンライン失業認定の取扱いが始まります。これまでは職業相談や紹介についてはオンラインという選択肢がございましたが、雇用保険の失業認定にも来所困難者が希望した場合に限られるものの、オンラインという選択肢ができることとなります。

その下の(2)人手不足分野の人材確保についてですが、医療、介護、保育、建設など求人倍率が高い人手不足分野での人材確保を促進するため、積極的に就職面接会を開催してマッチング支援を行っております。今年度人手不足分野の業界団体の方と岩手県と、あと労働局で人材確保対策推進協議会を開催いたしまして、意見交換を行い人材確保に向けて相互に協力していくことを確認いたしました。その協議会の場で岩手県から、人口減少もあって、特に介護分野なのですけれども、介護分野は、今後、需要と供給が乖離し続けるという推計が出ているというお話がありました。そういったものも踏まえてこちらリーフレットを掲載していますが、「福祉の仕事 就職フェア」とありますが、介護分野につきましては、10月から11月にかけて介護就職ダイなどのイベントを予定しております、一件でも多くのマッチングにつなげるよう努めてまいりたいと思っております。

また、介護分野なのですけれども、職業訓練の受講が有効な求職者に対しては、積極的に職業訓練の受講を促してまいります。

次は19ページになります。(3)求人充足サービスの充実についてですが、今年度は事業所訪問の数を増やしております。事業所訪問により収集した画像情報ですとか聞き取った情報というものをハローワークに掲示したりですとか、求人説明会などを行って応募増加となるように取り組んでおります。

また、求人票を作成していただくに当たって、どのようにしたら求職者の興味が引けるかというようなことをテーマに事業所向けセミナーというのを、従来からそのテーマ単独で行っていたのですが、参加数がそれほど多いわけではありませんでした。ただ、そうい

ったセミナーを行ってアンケートを取ると非常に満足度が高くて、何で今までそういった情報を教えてくれなかったのだというような意見もいただくことができました。満足度が高いのに参加数が少ないという歯がゆさがありまして、何かできないかという検討をしまして、そこでこちらのリーフレットを右のほうに記載しておりますが、テーマを労働局全般のものにして、何かしらで興味を引くように、ちょっと字が小さくい非常に分かりづらいのですが、労働関係法規の基礎知識から、フリーランスですとか、外国人ですとか、こういった多様なテーマにして何かしらで興味を引いていただいて、この求人票作成のポイントというのを聞いていただきたく、こういったような取組を行っております。こういったことをやることによって参加事業所数を増やしております、上期で1回実施したのですが、下期でも引き続きこういったセミナーを開催していく予定としております。

次、20ページとなります。（4）医療・介護・保育分野の職業紹介への対応についてですが、この医療・介護・保育分野の求人者が民間職業紹介事業者を利用した際に、何らかのトラブルがあった場合に対応する特別相談窓口というものを設置しておりますが、今のところ設置してから一度も相談実績というのはありません。

また、その下ですが、医療・介護・保育分野の職業紹介事業所への集中的監督指導というものを実施しておりますが、事前にお送りしました資料で、この医療・介護・保育の集中的監督指導と、あと上期における実施状況のところに書いておりました監督指導との関係がよく分からないというご意見をいただきました。大変申し訳ございません、確かに分かりづらい書きぶりをしておりましたので、事前にお送りした資料から差し替えさせていただいております。表といたしますか、グラフをつけさせていただいたのですが、全有料職業紹介事業者のうち14%に対して訪問による監督指導を行っております、この14%の中の点線で囲んであるところ、ここの部分が、これが全有料職業紹介事業者の4.1%に当たる部分なのですが、これが医療・介護・保育の集中的監督指導の割合ということとなっております。

続きまして、21ページをお願いします。（5）地域のニーズに対応した職業訓練の実施、活用促進についてですが、訓練内容が地域のニーズに対応したものとなるように改善を行うとともに、職業訓練の受講が有効と思われる求職者の方々には職業訓練の受講を積極的に促して、身につけた技能、知識を生かした再就職の支援を行っております。訓練の定員充足率は右の表のとおりです。下期も引き続き訓練の周知に努めてまいります。

すみません、ちょっと時間の関係で（6）と、続いて22、23、24ページは割愛させてい

たきます。

ページが飛んで恐縮ですが、28ページをお願いいたします。多様な人材の活躍促進ということで、まず（1）就職氷河期世代の活躍支援ということでございますが、今年度が氷河期支援の最終年度という位置づけとなっております。就職件数の目標に対して順調に推移しているところではございます。先程、今年度がこの氷河期の最終と申し上げましたが、就職氷河期世代への支援が来年度以降全くなくなるかということではなくて、来年度は就職氷河期世代と限定せずに、広く中高年齢層に対して支援をしていくと。おおむね35歳から59歳までの方の不安定就労者、無業者に対して支援をしていくということで、厚生労働省において今年度と同規模の予算要求がなされているところでございます。

続きまして、29ページです。（2）地域若者サポートステーションにおける就労自立支援についてですが、昨年度こちらやや実績が低調だったのですけれども、今年度はそれなりに活用していただいております。引き続き支援が必要な方を的確に取り組んでいければと考えております。

その下の（3）新規学卒者等への支援についてですが、こちらは大学と連携をして出張相談などでキャリア支援や心理的サポートも含めた個別支援に取り組んでおります。また、県内就職促進のために若者雇用促進法に基づくユースエール認定企業の情報発信ですとか学生向けの企業説明会、職場見学の実施などに取り組んでおります。

その横、（4）ですが、正社員就職を希望する若者への支援についてということで、フリーターの方々について、ハローワーク盛岡菜園庁舎に設置しているわかもの支援コーナーですとか、各ハローワークにおいては、わかもの支援コーナーというものではないのですけれども、同じように支援をしております。就職プランの作成、履歴書、職務経歴書の作成支援ですとか面接の練習などの支援を行っております。支援状況については御覧のとおりです。また、学校と連携した未内定者支援を実施してまいります。

続いて、30ページの（5）の後半と（6）につきましては、こちらすみません、時間の関係で割愛をさせていただきます。

次に、31ページですが、高齢者、障害者、外国人労働者に対する支援についての（1）です。高齢者の就労・社会参加の促進についてです。令和3年4月から努力義務となっております70歳までの就業機会確保について、事業主の皆さんにご理解をいただくため、あらゆる機会を活用した啓発に取り組んでおります。また、ハローワークの生涯現役支援窓口において、高齢者の方々の希望する働き方に合わせたマッチング支援や就職支援セミナー

一にも取り組んでおり、引き続き高齢者の活躍促進に取り組んでまいります。

続いて、32ページをお願いします。障害者の就労促進についてです。民間企業での障害者法定雇用率は、令和6年4月に2.5%に、令和8年7月に2.7%に段階的に引き上げられることとなっておりますので、継続的に周知を行っております。また、右側にありますグラフのとおり、全国平均が折れ線の水色の線、岩手県が紫といますか、ピンクといますかの線となっております。岩手県の障害者雇用率は全国平均よりも高い水準となっておりますが、引き続き、特に障害者雇用ゼロ企業などへの指導に取り組む必要があります。採用に当たってのノウハウなどが不足している企業への雇入れ支援について、関係機関とも連携しながら取り組んでまいります。

また、精神障害者や発達障害者、難病患者など多様な障害特性に対応した就職支援、定着支援にも取り組んでまいります。

最後に、33ページです。外国人に対する支援についてです。増加傾向にある外国人労働者の就労環境の整備は重要な課題でありまして、引き続き外国人雇用事業所への雇用管理改善指導等に取り組んでまいります。

私からは以上です。

○平塚貞人会長 各部・室長様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。なお、委員の皆様からの事前質問につきましては、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たいと思っております。

それでは、先ほどの説明に対する御質問、御意見がございましたら、また事前質問に関する御質問、御意見がございましたら御発言を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11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の御発言をいただきたいと思っておりますので、委員の皆様、事務局ともに御発言は簡潔にお願いするとともに、同一の件で質疑が繰り返されるようなことがある場合は一旦保留し、別の質疑をお受けすることもありますので、御了承をお願いいたします。また、御発言をされる際は挙手いただき、私の指名後をお願いいたします。

それでは、発言をされる方は挙手をお願いいたします。

それでは、菊池委員をお願いします。

○菊池透委員 それでは、短く。6ページの支援助成金の関係で、低調だというような、

インターバル導入コース、これ去年も低調でしたよね。そこら辺どのように分析されますか。やっぱり現場になじまないのでしょうか、そこら辺教えてください。

○平塚貞人会長 ただいま菊池委員からの低調な理由について質問ありましたけれども、事務局から回答をお願いいたします。

○谷中雇用環境・均等室長 御質問ありがとうございます。勤務間インターバル導入コースにつきましては、一定程度これまで助成金の周知等をやって、一定程度助成金の活用が進んでまいりました。その結果、一定程度導入は進んでいるということは考えられます。さらにいきますと、助成金なので、要件が年によって変わってくるということで、令和3年度から実績見合いでやるということで、要件の改正が行われた結果、令和4年度以降実績が伸びていないということになったということになっております。ただ、実績は低調ではありますけれども、要件は厳しいということは、それはもちろんそのとおりなのですが、ただやはり制度のニーズ自体は決して減っているわけではないと思っておりますので、機会を捉えてしっかり周知を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。

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 はい、よろしいです。ありがとうございます。

○平塚貞人会長 ほかに御質問、御意見がある方いらっしゃいますか。

それでは、柴田委員お願いします。

○柴田千春委員 恐れ入ります、柴田と申します。助成金関係でお伺いしたいのですが、賃上げ等に向けての様々な助成金周知されているということ承知しておりますが、実際に企業が各種助成金を申請してその企業に支払われるまでの期間、大体平均でどのくらいだということ把握されておりますでしょうか。

○平塚貞人会長 ただいま柴田委員から助成金の支払われるまでの期間について御質問ありましたけれども、事務局から回答をお願いいたします。

○谷中雇用環境・均等室長 ご質問ありがとうございます。

助成金の期間は、助成金によって多分いろいろな設定要件があるので、一概にはちょっと言えないということでの答えになりますが、キャリアアップ助成金でいきますと、事前の計画届があつて、その後に支給申請となりますので、当然それだけの期間が生じるということになりますし、業務改善助成金については交付申請、交付決定があつて、交付決定されたものについて、その後支給申請で支給決定というサイクルがありますので、その

件についての一定の時間はあるというふうなことになります。

ただし、最後の支給申請の間の審査については、私どもとしてもできるだけ簡潔にポイントを絞った形で審査を行っております。私どもとしての目安としては、なるべく1か月以内を目途に審査を行うつもりで取り組んでいるところではございます。しかしながら、例えば業務改善助成金についていきますと、先ほどもご説明したとおり、昨年をさらに2倍以上上回る申請をいただいております、マンパワーも非常に限られた中で審査をしているということもありまして、支給決定までに少し予定よりも時間を頂戴するということがございますので、そこはできる限り我々としてもしっかりとそういった声は受け止めて、迅速な支給決定に結びつけられるようにしっかりと検討してまいりたいと思います。

○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、柴田委員よろしいでしょうか。

はい、どうぞ。

○柴田千春委員 私、平成二十五、六年から助成金のほうを担当して経験がございまして、キャリアアップ助成金等も申請させていただきました。そのときに特開金でありますとかも6か月後とか要件があるのも承知しておりますし、助成金担当の皆様も大変親身になっていただいたこと覚えておりますが、その当時でさえ、支給決定があっても4か月、5か月かかっていたと思います。今弊社の助成金担当に聞いても、昨年末のものがまだ振り込まれていないとか、時間がかかりかかっております。このようにたくさんの助成金あります。周知しています。そして、我々使用者は、お給料は必ずこの日に払わなければいけません。税金もこの日までに納めなければいけませんということで、期日に縛られてと申しますか、守ってやっております。ですので、ちょっと現場と齟齬があるような気がどうしてもいたします。もちろん限られたマンパワーということは、行政も民間も同じ条件の下やっておりますので、どうぞご考慮いただきたいと思います。

以上です。

○平塚貞人会長 ただいま柴田委員から現状と御意見がございましたけれども、何か事務局からのコメントございますか。

○谷中雇用環境・均等室長 柴田委員ありがとうございます。4か月、5か月お待たせしてしまった事案があるということで、ここは真摯に受け止めたいと思っております。その上で、今後ともそういったようなことがないよう私たちとしても管理職も含めてしっかり目配りをしていき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 ありがとうございます。

それでは、ほかに御質問、御意見ございましたらお願いいたします。

それでは、佐々木正人委員からお願いいたします。

○佐々木正人委員 8ページのパートナーシップパッケージの関係について、内容としては賃金の引上げに向けた取組行動というのが431件ということになっていますが、これの内訳、要は業種的にどういう内訳になっているかというのが分かれば教えていただきたいなと思います。

○平塚貞人会長 ただいま佐々木委員からパートナーシップパッケージについて御質問がありましたけれども、事務局から回答をお願いいたします。

○千田監督課長 監督課長の千田と申します。ご質問ありがとうございます。賃金引上げの要請の取組でございますけれども、まずはどのように実施しているかということをご説明します。

各署の監督官が各事業場の監督指導などで訪問しましたときに、政府の趣旨を説明しまして、賃金の引上げの要請を行っております。これは、実際に関する業種ごとの取りまとめは行っておりません。というのは、賃金不払いの企業に訪問したときには、その要請を行うことに馴染まないようなところも多々ありまして、馴染むようなところには賃上げの趣旨を説明して行っています。そういった関係で、実際には業種などの取りまとめは行っておりません。

○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、佐々木正人委員、よろしいでしょうか。

○佐々木正人委員 ということは、これは訪問して申請をするかどうかの確認というわけではないということですか。

○千田監督課長 これは、申請ではなくて各企業の賃上げの要請を行っているというまでで、その結果の報告まで求めているものではございません。あわせて行政が取り組んでおります助成金ですとか支援金のリーフレットなども手交しまして、その引上げの援助を労働行政としては行っている旨、説明を行わせていただいております。

○佐々木正人委員 ということは、一応説明ということで、その後のパッケージでの取組で、引上げに申請した会社はあるわけですが、その中でも分配というかどの業種が多いかというのは、特段集約はしていないということですか。

○千田監督課長 その結果については把握はしておりません。

○佐々木正人委員 分かりました。申請している業種がどういう業種が多いかというのが分かれば、もっときめ細かな業種の状況等が把握できるかなと思っていましたので、その辺は今後の課題としてちょっと捉えていただければありがたいかなと思っています。

以上です。

○平塚貞人会長 佐々木委員、貴重な御意見ありがとうございました。

ほかに御質問、御意見ございましたらお願いいたします。窪委員、お願いいたします。

○窪幸治委員 ちょっと瑣末なのですが、2つあるのですけれども、1つが25ページのフリーランス新法の件なのですけれども、最近学生でもちらほらフリーランスになりたいという希望を持っている学生がいるので、ちょっとお伺いしたいのですけれども、フリーランスといっても結局、実際には具体的な指揮命令の下で働いている労働者と考えられるような働き方もあり得るのかと思うのですけれども、その際の相談受付とか、どういう対応をされる形になるのかということをお伺いしたいのと、あと併せて家内労働者もフリーランスなのかなと思うのですけれども、先ほどの何か周知のところ、家内労働の委託者のほうに対してフリーランス新法について説明されているのかという点をちょっとお伺いしたいと。

あと、もう一点、7ページの、36協定未届出事業場ですか、これを把握した場合に、まずは相談支援から始まるということだと思うのですけれども、従ってこないという事業者はないということなのか。もしあんまり対応してくれない場合はどういう対応をされているのか、ちょっと教えていただければと思います。基本的なことかもしれませんが、よろしくをお願いします。

○平塚貞人会長 ただいま窪委員からフリーランスへの相談受付について、家内労働者の説明について、36協定についてご質問ありましたけれども、事務局から回答をお願いいたします。

○栗村労働局長 では、多岐にわたっていますので、フリーランスの労働者性の話から。このフリーランス、請負契約等をやられているということですが、場合によっては限りなく労働者性があるケース、これ昭和60年に労働基準法研究会というところで労働者性の判断基準といったような通達が出ております。これに基づいて労働者性は一般的に判断されているのですけれども、ここに疑義がある場合は、監督署のほうにご相談いただいて、労働者性がありという場合には労働基準法の適用になってくると。ない場合、純粋な請負契約といったような場合でいきますと、このフリーランス法の適用という形になって

います。ここは、非常に分かりづらいケースがあるかと思えますけれども、行政機関のほうにご相談いただければと。監督署ではなくても法律の専門家の方であれば、ある程度判断はできると思っております。

また、家内労働法なのですけれども、これは確かに委員ご指摘のとおり、フリーランスに限りなく近い委託者と受託者、ただし家内労働法は、もう既に家内労働法という法律の中で保護法規ができております。昭和の時代に。この保護法規に基づいていろいろと措置義務、委託者のほうには委託者手帳、いろいろと措置義務が課せられています。ここの施行というのは、労働基準監督官が施行するという事になっていまして、これは別法の中でしっかりと方向を決めていくということ、今回フリーランス法ができる、昨年、一昨年かな、制定改定の中でこの辺のところも議論あったのですけれども、そのフリーランス、いろいろと労使紛争等があるような世界の中で、どこまで含めるのかといったような議論の中で、今の現行、家内労働者を除くフリーランスというのは、現行法といったような形になっております。

それと36協定の未届事業場、これ36協定の未届事業場というところは、労基法の中では1日8時間、週40時間、これを超えて労働してはならないということになっていまして、これを超えて労働する場合には当然事前に労使で時間外労働の協定を結ばないと時間外労働できないということになります。これがあるということは、明らかに労働基準法の違反までは言いませんけれども、趣旨からは違背となっております。時間外労働を行う場合は届出が必要ですので、これは所轄の監督署においてしっかりと届け出るよう指導を行う形になります。さらに、その指導に従わないという場合、違法状態があれば厳正なる処分、場合によっては司法警察権限を行使するということもあり得るということでございます。

○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、窪委員、よろしいでしょうか。

○窪幸治委員 ありがとうございます。

○平塚貞人会長 それでは、ほかに御質問、御意見ある方はお願いいたします。

菊池委員お願いいたします。

○菊池透委員 先ほど佐々木委員の質問に対してのパートナーシップパッケージの関係で、ちょっと聞いたら指導に馴染まないところがあるというようなお話で、おやっと思ったのですが、これはざくつと言うと、事業者を訪問した際にいっぱいチラシを持って行って渡しているよというだけにしか聞こえないかなと、ちょっと厳しい言い方ですけれども。も

しそうであれば、せっかく担当者がいるのだから、直接質問を聞き出して、こういうのがありますよとかというふうに、もっと優しくやってもらったならば、事業者は結構忙しいし、小さいところはなかなか担当者も時間が取れないと思うのですけれども、できるだけそういうふうな、せっかくいろんな取組をされているのですから、せっかく行ったのだから、いっぱいインフォメーションしたほうがいいと思います。これは意見です。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。

ただいま菊池委員からパートナーシップの取組について貴重な御意見いただきました。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。

○粟村労働局長 では、私のほうから。パートナーシップ、去年、一昨年から始まっています、これ中企庁さん、役所の縦割りの弊害といったようなものがあって、ここ数年、徐々に徐々に中企庁、公取委あるいは厚労省、それ以外の省庁もそうなのですけれども、縦割りというのが大分なくなってきた、これは官邸主導といったような話もあるのでしょうけれども、各省庁連携しながらやってきていると。確かに今現在パートナーシップは、しわ寄せといったようなところが非常に大きな問題になっていると。その中で、まず初めの一歩として、それぞれの餅は餅屋の中で周知啓発、これをしっかりやっていきましょうといったようなところで監督指導に行った際は、しっかりとそのような啓発をしてきてくれといった取組をしているというところで、先ほど佐々木委員のほうから業種別といったようなところ、これは今後の課題としてしっかりと分析できるような形で、多分使用者側の各委員の方から、あるいは労働者側の委員の方から、まだまだ十分ではないというご指摘はよく承知しているところであります。ただ、我々労働行政にも主体的能力があって、全ての事業場になかなか行き渡るといったようなことができないというのは事実であります。監督指導、限られた数しか年間できないといったような状況の中で、行ったところについてはしっかり見ていくといったような、初めの一歩で進めているといったような今の状況で、今後これらをもっと浸透させるためにマクロ的な周知啓発、それは例えばメディアの活用だとかいろいろな方法や手法を使いながら広く周知していくことが今後の課題かなというふうに理解しております。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。

それでは、ほかに御質問、御意見ありましたらお願いいたします。

では、本庄委員お願いいたします。

○本庄未佳委員 ありがとうございます。まずは、26ページ目、27ページ目などで、事前

質問の一覧の8ページ目に関係することなのですけれども、無知ゆえの質問であって、ご対応いただければと思うのですが、質問一覧のところ、介護休業の取得に関して回答しているかと思うのですけれども、第4段落目のところに、「その理由としては、そもそも介護に直面する労働者がいない」、その次ですね、「家族の中に専業主婦等がおり介護関係の制度を取得する必要がない」というふうなご回答になっているのですけれども、これ労働局として整合性があるって、合理性がある回答と本気で思っているのって、とちょっと聞きたくなってしまうのですが、確かにその26ページのところに介護関係で介護休暇等ゼロとなっているのですが、その女性活躍とかということなのですか、やはり介護労働をしている女性の労働現場という家庭内だからということではなくて、やはり介護の労働を調査する等をして、そのものの状況を知るといことも必要なことではないのかなと思っの質問となっております。よろしくお願いいたします。

○平塚貞人会長 ただいま本庄委員から介護休業に関する御質問が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。

○谷中雇用環境・均等室長 御質問ありがとうございます。ここで回答したのは、我々としては介護休業を積極的に利用してほしいということで労働局としてやっている部分ではありますが、そうではなくて、いわゆる介護に直面した方として、こういうケースがあるということで述べたくだりでございますので、もちろんこのようなことを我々として是認をしているわけでもありませんし、むしろもっとしっかりこういう制度があるのだったら利用していただいて、適切にそういった無限に働く方が困ることがないようにしっかり取ってほしいという思いは私どもも持っております。

ただ、現実に私ども雇用環境・均等室のほうで介護関係で深刻な形で御相談をいただくというケースが、実際のところはそれほど多くはない状況になってございます。なので、ここについては、一般論での表現ということとなります。もちろん委員の御指摘は真摯に受け止めておりますので、我々としてもしっかり適切な形で周知啓発等を行っていきたいと思います。

○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、本庄委員よろしいでしょうか。

○本庄未佳委員 ありがとうございます。

○平塚貞人会長 ほかに御質問、御意見がありましたらお願いいたします。

瀬川委員お願いします。

○瀬川浩昭委員 中小企業団体中央会の瀬川と申します。労働局さんには大変いつも各種いろんなどころでお世話になっておりまして、特に今年度は働き方改革推進支援助成金もたくさんいただいて事業をさせていただいておりますことには感謝を申し上げたいと思います。

一方で、これからしゃべることは逆にかなり厳しいことを言わざるを得ないというところもあろうかなと思います。まず先に事前質問一覧のところの1ページ目のところで、回答の2段落目の「物価高等」の「等」がちょっと誤字かなと思っておりまして、ちょっとこれは訂正をされたらどうかなということです。

それから、ちょっと質問、その3ページ目の問3のところ、ちょっと引っかけたのがこの3ページ目の一番下です。「配偶者の扶養の範囲内で就労したいという労働者が一定数存在し」と。「一定数」は、ちょっとうまく使ったなと思いつつ、私の認識では一定数ではなくて大多数という認識なので、ここは本当にこの一定数という認識なのでしょうかというところをまず2点お伺いしたいと思います。

○平塚貞人会長 ただいま瀬川委員から先ほどの文書の配偶者の扶養の範囲内の労働者の数について御質問がありましたけれども、事務局から回答お願いします。

○谷中雇用環境・均等室長 御指摘どうもありがとうございます。誤字の指摘もそのとおりでございます。誠に申し訳ございません。

年収の壁の関係で、一定数存在しというよりは、大多数ではないかとの御指摘ですが、委員の御指摘は受け止めておりますが、何分そういったところの把握等をちょっと我々としても承知をしておらず、このような表現にさせていただいたということでございます。私たちとしても全国でそういった方がどれぐらいいるのか、とりわけ岩手県の範囲でどれぐらいいるのかというところがそういった情報もあれば集計、分析をして今後の施策にも生かしていき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 今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 今の回答も踏まえて、これからちょっと意見を少し言わせていただきたいと、短めにはしますが。

まず、今の中小企業の置かれている実情というか現状、実態とか受け止め、最賃の大幅引上げも含めてどういう状況かというところ、この怒りを誰にぶつけたらいいかというぐらいのひどい状況だと認識をしております。中央会としましても、8月の最賃引上げ59円という本審で決まった翌日から、我々は緊急調査をかけました。やはり各組合を通じて中小企

業からも厳しいという意見が本当に寄せられていて、本当に今のこの時代ぐらい中小企業の経営者がやる気をなくすというか、本当に苦しい時代というのではないかなというぐらいの今厳しい状況だと思っています。

そういう中で、まずその結果が今回の衆議院選挙等にも表れているのだと思いますが、言えることは、まずお願いしたいのは、地方最賃に関しては、本当にできる限り支援をしていただきたいと。労働局長さんから県知事に対しての要請もそのとおりに出していただいて、それ自体も県のほうで9月議会の議論を聞いても、9月議会の中では与党も、野党も、県側も、当局側も何とかしないと駄目だというふうな議論になって、ただ財源がないと。ただ、この中小企業が緊急時で困っているときに、国会がいつの間にか解散して選挙になって、補正予算の審議が遅れて経済対策がさっぱりおりにこないと。地方交付税は増額するよというのはみんな言っているのだけれども、それがいつなのだみたいな、それまでに中小企業は本当に待てるのかというぐらいの気持ちで中小企業はいるのです。

そういう中で、人材確保もそうですし、育成もやらなければならない。なので、年収の壁問題についても、これは今回の年収の壁パッケージというのは、パートで働いている方々の気持ちだとか考えがずれていたと、分からなかったというためのこの結果だと私たちは認識しています。それを今選挙に負けたからとかなんとかということで、いきなり年収の壁を上げろとか社会保険見直すとか、ばたばたしているわけですけども、これは確かに我々も注視はしているのだけれども、それがいつまでもずるずるいって駄目だと思うのです。

立法府がそういう政策を決めたとしても、やはり行政庁、行政府は、行政側としては、やっぱり我々のような、今回の審議会もそうですけれども、こういう意見をやっぱり立法府側にフィードバックをして、このやり方は失敗だったよ、これは駄目だったよということをやって、もっとその行政の現場とすればこうするべきだという意見を皆さんから集めているのだから、それをやっぱりフィードバックしてもらわないと、そうしないとこの審議会もそうですけれども、いずれアリバイとガス抜きになってしまいかねないと私は思います。

価格転嫁についても、これはどっちかというところと経産省の公取委の管轄かもしれませんが、非常に厳しいです。運送業が今厳しい状態の中でどういうふうになっているか。例えば中小企業が物を買うときの購入費に、昔は価格の中に物流費も含めてお金が一本で請求された。今違うのです。商品代と物流費が別々の請求なのです。だから、価格転嫁も

本当は別々に対応しなければならないところがあったりするのです。そこはもう本当に中小企業だけを苦しめるようなそういう施策だったり、施策の合間の抜け道をやって中小企業をいじめているような大企業もあるわけで、そういうところにしっかり目を届けてやっていただきたいということで、ちょっと厳しい意見になりますが、よろしくお願ひしたいと思ひます。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。

ただいま瀬川委員から中小企業における現状とか支援における価格転嫁のことについて貴重な御意見が出ましたけれども、何か事務局からコメントがありましたらお願ひいたします。

○栗村労働局長 瀬川委員ありがとうございます。私のほうからお話しさせていただきます。今回全国的に最低賃金大幅に引き上がっているということで、先日本省のほうから、まだ通知来ていないのですけれども、全国的にこの最賃の引上げの影響といったようなもの、これを吸い上げるようにといったような話が来ております。具体的な指示は多分来週、今月末ぐらいになるのかもしれないのですけれども、そういう話が来ていまして、先ほど瀬川委員言われた中央会の緊急の調査結果、回答書の中で見させていただいて、既に私のほうから本省のほうには情報は上げさせていただいております。それをどのように活用されるかというのは、ちょっとまだ定かではないのですけれども。

また、先ほど価格転嫁の話、例えば運輸業界でいけば、建設あるいは運輸のほうでも独自に2024年問題への対応という形で、各省庁でそれなりに取組をされております。適正価格だとか、そういったものの周知啓発、陸運支局などでやられております。今後これら先ほどもちょっとお話ししましたけれども、関係省庁と連携しながらしっかりと取り組んでいくことが大切なのかなと。これは、具体的にまだ、あるいはもっとブレークダウンしてどこまでやるかといったような話はまだできていませんけれども、今後地域のニーズに応じてしっかりと取り組んでいきたいと思ひます。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。

それでは、ほかに御質問、御意見ありましたらお願ひいたします。

それでは、藤田委員お願ひいたします。

○藤田芳男委員 藤田でございます。2点要請と質問ということで。

1点目ですけれども、栗村局長さんのように明確で簡素な説明を事務局のほうにはお願ひいたします。事前に資料はもらっているのですが、今回事前に提出した資料と違うとか、も

しくはここを強調したいとかという点があれば、そこを強調してもらえばいいのであって、実はこの委員会をやはりこういうふうな質疑応答と申しますか、そこで理解を深めて岩手県の労働行政を深めるということが多分一番の目的だと思いますので、時間は慎重に考えたほうがいいと思いますので、これは要請ということで。

2点目、御質問でございます。柴田委員、そして瀬川委員のほうからも、賃上げも含めたその労働局さんの助成金のお話がありました。基本、労働局さんの助成金は、オールジャパンの助成金ということだと思います。いわゆる岩手が500円でいいから、青森は450円でいいからというような差は恐らくないのだと思います。それは、もう国としての政策なのでしようがないとは思いますが。

そこで、質問なのですけれども、例えば岩手県の賃上げ環境を整備するための助成金、いろいろあります。ほかの助成金、補助金も含めてなのですが、全国と比較して、その利用というか、活用している頻度というか、率というのは、ほかの県と比べてどうなのでしょう。多分データとしては、個々の助成金はあるということかもしれませんが、傾向的なことをまず教えてください。ほかの県よりうちの岩手は企業さんのほうで活用が結構進んでいるほうだとか、いやまだまだ足りないとか、いやそれはやはり助成金の種類によって違う、しかし一般的にはこういうことは言えないだろうかというようなことをもしお分かりならばまず教えてください。

○平塚貞人会長 　ただいま藤田委員のほうから資料の説明の仕方、事務局についての御意見と、あと賃上げの助成金に対する全国に比べて利用率はどのぐらいかという御質問が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。

○栗村労働局長 　簡潔な説明というところは、十分毎年御指摘の事項として、今年も大分簡潔にしようという話はしていたのですけれども、なかなか十分ではなかったところはおわび申し上げます。次回以降、また2月、3月にもありますので、そのときはもっと簡潔にできるようにしていきたいと思っております。

それと、助成金の比較、利用頻度というところなのですけれども、正直データは持っていないので、岩手の状況しか持っていないと。あとは、全国で昨年どれぐらい。今藤田委員から言われたことについては、岩手局だけでは把握しようがないので、本省のほうにも問い合わせながら、そのようなデータを収集しながら比較衡量して、岩手県でもっともっと活用されるように取り組んでいきたいなと思っております。

○平塚貞人会長 　ありがとうございました。

ただいま事務局から回答ありましたけれども、藤田委員よろしいでしょうか。

どうぞ。

○藤田芳男委員 御丁寧な御答弁ありがとうございます。

ここからは要請なのですが、賃上げ環境を整備するためにこういうメニューと助成金、補助金を用意したというのであれば、それは当然利用される、活用されて初めてその施策効果が、要は賃上げという政策目的が達成されるのであって、その利用できる工夫、姿勢がまず必要だと思っております。

手前どもの協会にもいろいろな制度、助成金のPRをしてくれと言われます。頂戴する資料を見ても、言葉悪いのですが、東京で作った内容を岩手に直しただけというようなペーパーが多過ぎます。これはどういうことかということ、その地域の産業の集積度合いとか構造は、やっぱり地域によって異なるので、例えば岩手のように中小企業の数が9割を越すような状況であれば、中小企業に使いやすいようなチラシもしくはリーフレット、そしてアナウンスが必要だと考えます。例えば岩手であれば、このような実績があります、製造業のA企業さんではこのような助成金を活用して、このような事例でこのようなお金が、金額はあれですけども、あったという事例を含めるとか、あと岩手にはこのような助成金が馴染むという具体的な例を提示しないと、ただ霞ヶ関で作ったチラシをばらまいても利用されませんので、それは柴田委員は、多分それも込めて助成金の支給の時期が云々という話はされましたけれども、根本はそこにあるのだと思います。

要請ですけども、岩手で利用しやすい、活用を促進するようなアナウンス、チラシ、PRに努めていただきたいということでございます。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。

今藤田委員から助成金の使いやすさとか利用率向上のためのいろいろ御意見いただきました。ありがとうございます。

何か事務局からコメントいかがですか。

○栗村労働局長 貴重な御意見ありがとうございます。実は何年前、10年ぐらい前かな、私も本省で助成金担当をしていたときがあって、全国の活用例みたいなケーススタディーを冊子にして全国に添付したりしておりました。これは、全国ベースでやっていた話ですけども、岩手県においてももう幾つか当然助成金の活用事例というのがありますので、これらを集積しながら活用例みたいなものを各事業主さんに周知することによって、このような活用ができますよといったケーススタディーみたいなものを今後検討していきたい

などと思います。そのような中で、せっかくある制度ですので、しっかりと活用していただき賃上げの環境整備というものを築き上げていきたいなと思います。

○藤田芳男委員 よろしくお願ひします。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。

間もなく終了時間となりますけれども、ほかに御質問ございますか。

渡部さんお願いいたします。

○渡部容子委員 ありがとうございます。弁護士の渡部容子です。2点要望があったのですが、1点目は先ほどもおっしゃっていただいた、読めば分かることは、なるべくもうなしでいいのかなと思ひまして、後半の質疑が本当に実りあるものだったなと私も思うので、やっぱりそちらのこれだけの各専門というか、代表の方がお見えになっているので、その貴重な意見交換をする場所として、この2時間をみっちり活用していただけたらなという要望が1点と、もう一つは、誠に申し上げづらいことなのですが、やっぱりこの会議自体の年代ですとかのジェンダーバランスというのが、やっぱりあまりに今の多様性という時代にそぐわないのかなというふうに前々から思ひおひまして、その問題と、また中小企業が岩手は9割と今お話ありましたけれども、そういった個人事業主のパン屋さんで働いている方ですとか、そういったいろんな本当に多様な働き方をしている方がいる中で、やっぱりちょっと偏りがあるのかなと。そういった方々の代表というか、フリーランスの方もいるし、そういう方々、本当に小さい個人事業主のところでは働いている方とか、前もNHKの田中委員もおっしゃっていたのですけれども、どちらかというとな大企業の労働社員の方が多いですし、やっぱりそこは大分格差があることです、労働者の間でも。なので、そういった方が悪いとかではもちろんなくて、多様な方の声を反映させる場所としてこの場を使うべきだなというふうに、私としてはすごく要望したいなと思ひおひしております。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。

ただいま渡部委員から資料の説明の仕方、あとは会議のメンバーのバランスについてもいろいろ御意見をいただきました。

何か事務局からコメントございますか。

○栗村労働局長 貴重な意見として承らせていただいて、今後の在り方というものをまたじっくりと考えていきたいと思ひます。ありがとうございます。

○渡部容子委員 ありがとうございます。

○平塚貞人会長 ほかに御意見もしくは御要望ございますか。

では、山田委員お願いします。

○山田清秋委員 すみません、2点になります。

1点は最低賃金の関係で、来年1月から監督に入られるということなのですが、これは今までもこの時期でと言われていましたので、過去何件監督が入って、是正指導が何件あったかというデータというのがあるのかどうなのかというのが1点と、あともう一つは、ちょっとお願いみたいな形になるのですが、質問に対する回答の3ページの上のところに、これは年収の壁の関係のところも含めてということで、労使間の丁寧な話し合いにより行われるべきものであるというところではあるのですが、ご存じのとおり労働組合は組織率非常に低いものですから、ここのところは、できれば丁寧に労使の話し合いの在り方というところをお話をしていただきたいなというところと、加えて36協定の締結の未締結のところの指導というところもありましたが、そこも労働者の代表の選出の在り方であったり、もう既にそういうところで丁寧にされているのかもしれませんが、改めてそういった部分の労使の話し合いというところについて、労働組合がないところは、なかなか対等な形での話し合いができないというふうに思っていますので、そんなところの丁寧な説明等をお願いをさせていただければと思いました。

以上です。

○平塚貞人会長 ただいま山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します。

○千田監督課長 ご質問ありがとうございます。毎年最低賃金が改正されまして、1月から3月にかけて、集中的に最低賃金を主眼とした監督指導を行っております。昨年度の実績の数字を申し上げますと、349件の最低賃金の監督指導を行いました。そのうち最低賃金の違反が認められた事業場が37事業場です。違反率が10.6%となっております。さらに申し上げますと、監督した349の事業場に在籍していた労働者に対し、最低賃金の違反が認められた労働者で割ったときの違反率が2.2%となっております。事業場数で割ったのが10.6%、労働者数分で割ったのが2.2%というような状況となっております。

○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ありましたけれども、山田委員よろしいでしょうか。

○山田清秋委員 はい、ありがとうございます。

○平塚貞人会長 それでは、終了時間がもうちょっと過ぎておりますけれども、ほかに何

か御質問ございますか。よろしいでしょうか。

(委員から「なし」の声)

○平塚貞人会長 ありがとうございます。

4 その他

○平塚貞人会長 それでは、次に次第4、その他に入りますが、お手元次第のとおり、項目が1つございます。

なお、御意見、御質問につきましては、事務局からの全ての説明が終了した後にお受けすることにいたしますので、御了承をお願いいたします。

それではまず、事務局から説明をお願いいたします。

○澁谷職業安定部長 お手元の資料3を御覧ください。資料3の令和5年度ハローワーク総合評価結果、こちらの1ページ目を御覧ください。ハローワーク総合評価は、全国全てのハローワークにおいて、効果的な業務改善を継続的に行っていくこと、またマッチング業務の成果や評価結果、業務改善の状況等を利用者に分かりやすく公表することによりまして透明性を高め、ハローワークに対する信頼性の向上を図ることを目的に平成27年度から年度単位で実施されているものでございます。

評価の方法につきましては、労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分けて、同一のグループ内でマッチング結果の指標である就職件数などの主要指標ですね、またハローワーク満足度調査結果による補助指標、さらにハローワークごとに生活保護受給者等の就職率などを地域の雇用の課題を踏まえて重点とする事項を選択する諸重点指標、また中長期的なマッチング機能強化のため、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組を促進する項目の諸重点項目、これらの合計得点による相対評価で行われるものでございます。

令和5年度の評価結果につきましては、こちらの資料の3ページ目でございますが、岩手労働局で言えば県内10のハローワークにおいて良好な成果が4所、標準的な成果が6所という結果となりました。

なお、参考までに令和4年度における結果につきましては、数としては今回と同様に良好な成果4所、標準的な成果は6所という状況となっております。

また、こちらの資料の5ページ目以降につきましては、各ハローワークにおいて令和5年

度の業務について分析を行った結果となっております。

以上、令和5年度ハローワーク総合評価結果の報告を終わります。なお、本内容につきましては、本日の報告終了後、記者発表を含め公表する予定としておりますことを念のため申し添えます。

ハローワークでは、引き続きPDCAサイクルによる業務の改善に努めてまいります。

以上でございます。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。

それでは、御意見、御質問ありましたら御発言をお願いしたいと思います。

なお、御発言は簡潔をお願いしたいと思います。どなたかいらっしゃいますか。よろしいでしょうか。

(委員から「なし」の声)

○平塚貞人会長 ありがとうございます。

それでは、次第4、その他につきましては以上をもちまして終了といたします。

事務局のほうでほかに何か準備している議事はございますでしょうか。

○小原雇用環境改善・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 ありがとうございます。

事務局から連絡事項等はございますか。

○小原雇用環境改善・均等推進監理官 それでは、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は、昨年と同様、事務局で作成後、御出席の委員の皆様にご確認いただくこととなっておりますので、よろしくお願いたします。

終わりに、局長から一言お礼の御挨拶を申し上げたいと思います。

○栗村労働局長 本日は、長い時間ご審議いただきましてありがとうございました。冒頭でもお話ししましたがけれども、昨今非常に変化に富んでいる時代という形を認識しております。審議の中でもお話ししましたがけれども、最賃の59円という大幅な引上げ、これらに与える岩手県における事業場あるいは労働者の状況、こういうものを逐一本省のほうに報告しながら、しかるべき対応をしていきたいと思っております。

いずれにしましても、我々岩手労働局としては、岩手県で働く人たちが安心して豊かでしっかりとした生活が送れるように雇用環境の整備、これに努めていきたいと思っております。

本日いただいたご意見の中には、岩手労働局だけでは対応できないような問題多々あるかと思っております。そういうものをしっかりと今日いただいた御意見を本省のほうに上申しな

がら、しかるべき対応をしていきたいと思っておりますので、今後ともよろしくお願ひします。本日はどうも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した。

5 閉 会

○平塚貞人会長 それでは、以上をもちまして令和6年度第1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。