

令和6年度第2回岩手地方労働審議会

日時 令和7年3月10日（月）13時30分～15時30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 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。

○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5名、労働者代表委員5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いただきます。

○栗村労働局長 本日はお忙しい中、お集まりいただきましてありがとうございます。

まず、冒頭大船渡の森林火災で被災されました方々にお見舞い申し上げますとともに、亡くなられた方にはお悔やみ申し上げます。岩手労働局としましては、お配りしてありますように、特別相談窓口を先週金曜日に立ち上げました。同日に知事のほうにもこの旨をお話ししてあります。既に幾つか問合せ等が来ているところであります。ただ、まだ雇調金の特例措置についてはまだ情報が入っておりませんので、情報が入り次第、速やかに周知等を行いながら被災者に寄り添った対応を労働局、監督署、安定所、一体となってやっていきたいと思っております。

さて、本日第2回の審議会ということで、日頃から労働行政運営につきまして格別なご理解とご協力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。本日私も事務局といたしましてご議論いただきたい事項は、岩手県電気機械器具製造業最低賃金改定諮問、そして令和7年岩手労働局行政運営方針案についての2点でございます。それ

にしまして、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ございますが、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、これからも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、ぜひともよろしくお願い申し上げます。

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お願い致します。

○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) 岩手県電気機械器具製造業最低工賃改定答申について

○平塚貞人会長 それでは、議事に入ります。

議事(1)は、岩手県電気機械器具製造業最低工賃改定答申についてです。こちらにつきましては、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だいている事項になります。

それでは、調査審議に係る経過及び結果につきまして、最低工賃専門部会長の窪会長から報告をお願いいたします。

○窪幸治岩手県電気機械器具製造業最低工賃専門部会長 部会長を務めております窪と申します。それでは、岩手県電気機械器具製造業最低工賃専門部会の審議結果を報告いたします。

岩手県電気機械器具製造業最低工賃専門部会は、第1回を令和7年1月27日、第2回を2月6日、第3回を2月26日の計3回開催いたしました。そして、審議を行ったところでございます。委員の皆様には本当に真摯なご審議をありがとうございました。

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こちらの資料1―1、岩手県電気機械器具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。審議結果の内容につきましては、事務局のほう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、境澤です。資料1―1を御覧ください。岩手県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定に関する報告書となります。

めくっていただき、2ページ目が審議結果となりますが、3ページ冒頭の5行に最低工

賃改正に当たっての基本的な考え方がございますので、簡単にご説明いたします。

全国の平均工賃額を基に推算した岩手県の工賃額に初級熟練者の作業能率を考慮し、1時間当たりの目安額を380円として検討を行いました。1時間当たりの目安額380円を1時間当たりの作業量で割り、算出された工賃額が現行の最低工賃額を上回っている場合は現行の最低工賃額を引き上げることとし、また1時間当たりの目安額380円を1時間当たりの作業量で割り、算出された工賃額が現行の最低工賃額を下回っている場合には現行の最低工賃額を据え置くという考え方で事務局から提案し、審議を行った結果が2ページとなります。

2ページを読み上げてご説明いたします。品目、電子部品。工程、リード線の曲げ。規格を省略いたしまして、金額、1個につき54銭。1銭の引上げ。

工程、リード線の切り。規格を省略いたしまして、金額、1個につき60銭。2銭の引上げ。

工程、コイルの巻線。規格を省略。金額、1個につき2円60銭。8銭の引上げ。

工程、コイルのからげ。規格を省略。金額、1個につき1円90銭。6銭の引上げ。

工程、コンデンサーの外観検査。規格を省略いたしまして、金額、1個につき8銭。据置き。

品目、ワイヤーハーネス。工程、コネクタ端子差し。規格、自動車用。以下、省略。金額、1端子につき37銭。据置き。

工程、コネクタ端子差し。規格、自動車用以外。以下、省略。金額、1端子につき32銭。1銭の引上げ。

工程、チューブ通し。規格、自動車用。以下、省略。金額、チューブ1本につき60銭。2銭の引上げ。

工程、チューブ通し。規格、自動車用以外のもの。以下、省略。金額、チューブ1本につき51銭。2銭の引上げ。

品目、トランス。工程、手作業によるコア詰め。規格を省略。金額、1個につき12円67銭。43銭の引上げ。

以上、8つの規格を1銭から43銭の引上げ、2つの規格を据え置くという内容となっております。

3ページ以降に各品目、工程、規格ごとの詳しい内容となっておりますが、この場では説明を省略させていただきます。

9 ページから各専門部会の審議経過となっておりますが、14ページ下から3行目から御覧ください。第2回専門部会の審議内容について、抜粋してご説明いたします。家内労働者代表委員から、引上げの提案がなされている8つの規格については提案のとおりとし、据置きとされているコンデンサー外観検査と自動車用ワイヤーハーネスコネクター端子差しの2つの規格については、検討を行いたいという意見が述べられ、第3回専門部会において引き続き検討を行うことといたしました。

16ページを御覧ください。第3回専門部会の審議内容について、抜粋してご説明いたします。①、金額審議の「その後」からの段落となります。第2回専門部会から引き続き検討を求められた現行最低工賃額を据え置く2つの規格についての審議が行われ、家内労働者代表委員から、物価上昇や家内労働者の工賃額が家計補助を担っているという状況から、最低工賃額の引上げは必要であると考えられる。最低工賃改正の基本的な考え方に基づき算出された工賃単価であるということと、委託者への影響も考慮し、据置きはやむを得ないものと判断するという意見が述べられました。

今後最低工賃の改正に当たっては、最低工賃の単位の見直しも考慮してもよいのではないかという意見も述べられました。

また、委託者代表委員からは、価格転嫁が思うように進んでいない中で、委託費の決定権が親会社等に委ねられているという現状であり、最低工賃改正の基本的な考え方に基づいて算出された工賃単価が現行の最低工賃単価を下回っていることから、現行最低工賃額の据置きは委託者にとって無理のないものとするという意見が述べられました。加えて、価格転嫁対策については、国に要望していきたいとも述べられていました。

同様に、家内労働者代表委員からも価格転嫁がしっかりとできるよう指導が必要であるという意見が述べられました。

17ページ、採決の項目を御覧ください。これまでの慎重な審議の結果、事務局案に基づく公益委員案による採決を行い、全会一致で公益委員案が可決され、また発効日は指定発効による令和7年6月1日と決定いたしました。加えて、答申文についての全委員の了承をいただき、第3回専門部会における議決の結果を3月10日の岩手地方労働審議会で報告することといたしました。

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ご質問、ご意見ございましたら発言をお願いいたします。

菊池委員お願いします。

○菊池透委員 ただいまの説明の中で、最低工賃の単位の見直しも考慮すべきというお話がありました。それは具体的にはどういったものか、もう少し詳しく教えていただきたいのですが。

○平塚貞人会長 ただいま菊池委員から単位の見直し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します。

○境澤賃金室長 お答えいたします。

現行の岩手県最低工賃単価につきましては、全て1個につき幾ら、1端子につき幾らというふうに定められておりますが、青森、秋田などにおかれては100個につき幾らというような決め方にもなっておりますので、それを参考に見直してもよいのではないかという意見が出されたということでございます。

○平塚貞人会長 菊池委員よろしいでしょうか。

○菊池透委員 すみません、追加をお願いします。何となく1個何とかというよりも実際作業する場合は、それをまとめて作業をするからというのがほかの県の考え方ではないかなと思うのですが、そのほうがいいような気もするのですけれども、そこら辺の議論というのはどうだったのでしょうか。

○平塚貞人会長 ご回答お願いいたします。

○境澤賃金室長 この単位の見直しの意見をいただいたときに、使用者代表委員の方からの意見では、そういうまとめた単位での設定もあり得るだろうし、あと1個というふうに決めていただいていたほうが棚卸しや決算などのときにとても有利であるというふうな意見をいただきまして、今後検討を進めてまいるような内容かなと思っております。

○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、了解しました。

○平塚貞人会長 引き続きご質問ある方お願いいたします。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、ないようですので、答申報告に移ります。

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決議したときは、当該議決をもって審議会の決議とする」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窪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決議となり、同日付けで答申となります。

それでは、岩手県電気機械器具製造業最低工賃専門部会からの報告のあった内容による答申文の確認をいたします。

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、事務局からご説明申し上げます。

本日お配りしております資料１―２を御覧ください。事務局から答申文を読み上げますので、ご確認をお願いいたします。それでは、答申文を読み上げます。

境澤賃金室長お願いいたします。

○境澤賃金室長 資料１―２となります。令和７年２月26日、岩手労働局長、栗村勝行殿。岩手地方労働審議会会長、平塚貞人。

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（答申）。

本審議会は、令和６年11月13日付け岩労発基1113第１号をもって諮問のあった標記について、令和７年１月27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。

別紙。岩手県電気機械器具製造業最低工賃。１、適用する家内労働者。岩手県の区域内で電気機械器具製造業に係る業務に従事する家内労働者。

２、適用する委託者。前号の家内労働者に前号業務を委託する委託者。

３、第１号の家内労働者に係る最低工賃額。次の表の品目欄、工程欄及び規格欄の区分に応じ、金額欄に掲げる金額。

この一覧につきましては省略させていただきます。

４、効力発生の日。令和７年６月１日。

以上となります。

○平塚貞人会長 ただいま答申の確認を行いました。これから改正最低工賃が発効するまでの手続について、事務局から説明を求めます。

○境澤賃金室長 専門部会で議決を行った２月26日付けで答申を頂戴いたしましたので、翌日２月27日付けで家内労働法第９条に基づき異議申出公示を行っております。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14日が異議申出の期限となります。

異議の申出がない場合は、官報公示手続に入り、手続が順調に進みますと、４月11日の官報に掲載され、６月１日に指定発効することとなっております。

異議の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、審議会で再度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した。

以上で議事（１）を終了いたします。

（２）令和７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）は、令和７年度岩手労働局行政運営方針案についてです。

事務局からご説明をお願いいたします。

○栗村局長 それでは、私のほうから着座にて説明させていただきます。資料幾つかありますけれども、資料２－２を中心にお話しさせていただきたいと思います。簡潔にご説明したいと思います。

まず、この資料２－２に入る前に背景的な部分として、先月２月７日、全国の労働局長が東京に集められました。その中で、今年の労働施策として一丁目一番地でしっかりやりなさいと言われたのが賃上げの環境整備ということで、春闘に向けた賃上げの機運醸成、それと持続、構造的賃上げに向けた三位一体の労働市場改革、さらに非正規雇用労働者の賃上げ、これが一丁目一番地と。そのほか外国人の活躍促進、女性活躍、ハラスメント防止、それと労働安全衛生法の改正があります。そういうところを中心にしっかりと全国やってくださいと、このような指示を受けた中で、岩手の実情という部分を踏まえてつくってきております。

そういう中で、大きく岩手労働局行政運営方針の３つの柱としまして、まず１つ目が賃上げ環境の整備といった大きな柱、枠組みをつくっております。２つ目に、多様な人材の活躍促進、３つ目としまして、職場環境改善というような３つの重点をつくって、カテゴリーをつくってしっかりやっていくという方向性です。特に今年は物価上昇を上回る賃金上昇と、三位一体の労働市場改革、人材確保などの課題が岩手においても非常に山積しているといった状態を踏まえまして、これらしっかりやっていくためには労働局だけでは到底でき切れないといったようなところもあって、岩手県には、先週金曜日に知事のほうに

も説明してまいりました。また、各市町村、それから商工団体をはじめ関係団体、連合岩手、さらに金融機関とも連携しながらしっかりとこの輪の中でこのような施策をやっていきたいと考えていますことを前提に置いて聞いていただければと思います。

それでは、資料2—2を開いていただきまして、今現在岩手県を取り巻く状況を簡潔に書いてあります。まず、人口動態ですけれども、岩手県の人口、令和5年10月と令和6年10月を見ますと1万8,000人減少しています。さらに、生産年齢人口を見ますと、これ推計値ですけれども、令和2年の67万1,000人から令和32年、あと30年後ですけれども、36万2,000人と46.1%も減少してしまうという見込みが出てきております。

さらに、雇用を巡る状況、これ憂えているところなのですけれども、まず有効求職者数、6年1月と7年1月を比較しますと、絶対数で2万5,906人から2万4,422人と減少している。さらに、有効求職者数も2万1,713人から2万663人と。有効求人倍率は、これ需要と供給の関係ですので、1.18倍と若干下がっているものの、需給調整という観点からは雇用情勢は安定していると評価できます。

その一方で、その下の女性の雇用状況、これが20万3,000人で、前年より9,000人増えており、女性が社会進出されているといったような状況が見られるのではないかと。また、男性の育児休業の取得率、これ43.1%で、前回調査よりも23.1%も上がっている。これしっかりと浸透してきているといった表れかなと思っております。

その次に、若者の就職内定率ですけれども、これ大学はマイナス2.0ポイント、高校が0.2ポイントになっていますけれども、これはほぼ横ばいというふうに理解していただいて結構だと思います。

その次に、高齢者、65歳までの雇用確保措置、岩手県の場合100%の企業さんで実施されている。70歳までの確保措置につきましては42.2%、これ全国2位の状況という形になっております。

次に、障害者ですけれども、障害者は民間企業2.5%になっておりまして、これ全国23位、全国の中ではほぼ真ん中といったようなところです。県のほうが2.77%となって、下に目標書いてありますけれども、2.8%を若干割っているといったような状況になっております。

下に飛びまして、非正規ですけれども、岩手県内42万人の労働者いらっしゃいますけれども、そのうち9万7,000人、約23.1%が非正規の方という形になっております。

次ページにいただいていただきまして、職業訓練というところでございます。職業訓練につ

きまして、増減が若干あるのですけれども、公共職業訓練の中で委託事業、これが定員が75.7%、前年よりもさらに減少してしまっている。しかしながら、施設内訓練というものにつきましては、前年同期と比べますと増加している。さらに、その下の求職者支援につきましては、基礎コースは減少しているのですけれども、実践コースについては増加しております。

さらに、この訓練における就職率を見えますと、委託事業では目標を下回っていますけれども、施設内訓練のほうは目標値を上回っているといった結果になっています。

次に、労働条件を巡る状況で、これ対比が書いていないのですけれども、本文のほうには書いてありまして、申告書類につきましては増加傾向になっており、239人で前年を上回っている。労働相談につきましても、労働相談も申告も10%ぐらい増えているといったような状況になっているとことを理解していただければと思います。

労働時間につきましては、年間総実労働時間が前年比4時間マイナス、有給休暇取得につきましては4.26%上昇している。これは、働き方改革等の周知啓発の結果、このような結果が出ているのかなというふうに思っております。

それと、賃金の状況、これは令和5年の話ですけれども、令和4年と比べれば上昇している、昨今の賃上げ傾向、最賃の引上げといったようなことも反映されているかなと。

労働災害につきましては、今年はちょっと別なのですけれども、昨年降雪が少なかったといったような影響で、労働災害が下がっている。それに比例するような形で、労災の請求自体も下がってきている。ただ、昨年もお話ししましたがけれども、精神障害に係る労災の申請という部分が出てきていまして、そのうちハラスメントといったようなものが18件もあったといったような状況になっております。

ざっくりですが、これらの状況を踏まえまして、その次の3ページ以降ですけれども、来年度施策といったようなもので進めていこうと考えています。まず1つ目、賃上げ、この大きな2のところで賃上げ環境の整備で、昨月の地方版政労使会議、いわてで働こう推進協議会という中でやらせていただきましたけれども、来年度もこのような取組の中で賃上げに向けた、労働局だけではなくて県、公取委、中企庁、経産局も入っていただきながら、全体の中で商工団体、連合岩手も入っていただいて、全体の中で盛り上げていく、機運醸成を図って、賃上げに向けた対応をやっていきたいと思います。

2つ目の黄色いところですが、ただ単に勢いだけでというわけにもいかないもので、では具体的にはどうしましょうかといったようなところで、賃上げに向けた施策パッ

ケージというものを今年本省がつくってくれていまして、パッケージにしたリーフレット、これ配りながらぜひ活用と。さらに、岩手県の場合は支援金をしっかりと知事のほうがつくっていただいております、これらも併せて周知啓発しながら活用いただきたいと。さらに、価格転嫁といったようなところ、産業構造的な部分をしっかりと見直していかないといけないといった国民運動も起こしていかないといいないといったような中で、パートナーシップによる価格操作のための価格転嫁施策パッケージですね、これに加えて労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針だとか、あとは価格転嫁の円滑による地域経済の活性化に向けた共同宣言、これらを広く啓発していく。さらに、その下のポツがありますけれども、同一労働同一賃金、先ほど非正規というお話を冒頭で出しましたけれども、非正規の方の賃上げをしっかりとやるということも経済対策の一つで、そのためには同一労働、同一賃金といったようなものの浸透を図って、底上げをしていくということでございます。

3つ目、最低賃金については、最低賃金審議会の中でしっかりと議論されるように事務局として努めていきます。

次ページにいただきまして、多様な人材の活躍促進、やはり多様な人材活躍で、先ほどもデータの中でありましたけれども、女性の活躍をより一層進めていかないといいないというところで、女活法、これ改正が一部ありまして、今年から、今まで301人以上の会社の賃金差を公表していたのですけれども、これが101人以上とハードルが上がります。さらに、管理職の比率というものも公表対象に今年から入ってくる。これらしっかりと公表していただくということで、この辺をより一層促進していきたいと考えております。

それと、2つ目のポツですけれども、ハローワークの中にありますマザーズコーナー、ここの子育て等を行っている方たちの社会進出という部分をしっかりと支援していきたい。さらに、下の黄色いところですが、仕事と育児・介護の両立支援、今年の4月1日から段階的に育児休業法が改正されていきます。この辺の円滑な周知という部分をしっかりと図っていきたいと考えております。

下にいきまして、中高年齢層、若年者の支援としまして、今まで氷河期世代というのを特出ししていたのですけれども、氷河期の方たちが高齢化してきたということで、今年から、これ全国的になのですけれども、中高年齢層の活躍の中に氷河期の方たちも含めるといったようなカテゴリーになっております。こういう方たちにキャリアコンサルティング

など丁寧な対応を図りながら、しっかりと支援を行っていく。それと、正社員を希望する若者への支援、新規学卒者への支援、今までどおりしっかりとやってまいります。

次の5ページ、高齢者、障害者、外国人というところで、岩手県においてもなかなか少子高齢化が進んでいまして、高齢者の社会進出、先ほど全国70歳まで2位といったような話になっていますけれども、整備状況をもっともっと充実させていきたいと考えております。

それと、障害者につきましてはなかなかやはりまだ雇用されていないという事業所があります。こういうところに理解が進むように働きかけを行っていききたい。特に精神障害、発達障害、難病患者、多様な障害を持たれている方たちの就労という部分について尽力していきたいと考えております。

その次に、外国人でございますけれども、外国人技能実習制度、これ発展的解消されてきて、令和9年からは育成就労制度といったような制度に変わります。こちら幅広になってきますので、外国人技能実習機構、入管、警察等々関係機関、しっかり連携していかないと、この制度円滑な活用がなかなかできないということで、7年度、この辺の仕込みといったものをしっかりやっていきます。

イのほうは、現状にいらっしゃる外国外国人の方々の労働条件を引き続きしっかりと確保していきます。

下の人手不足対策に移りますけれども、特に人手不足分野、医療、介護、保育、建設、警備、運輸といったようなところ、安定所に人材確保対策コーナーを設けまして、しっかりと対応していきたいと考えております。また、看護師につきましてはナースセンターとも連携しながらしっかりと進めていきたいと思います。

さらに、3つ目のポツですけれども、ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能、これを充実させる。具体的に何をやるのか、ウェブ会議サービスを活用してオンラインによる職業相談、紹介、これを新たに始めます。さらに、来所困難者の方で、雇用保険のオンライン失業認定といったような試みも始めます。さらに、ハローワーク職員のスキルアップということで、キャリアコンサルタントの資格、これ取得促進という部分に働きかけを行っていきます。

次ページにいただきまして、先ほど冒頭でも言いましたけれども、労働局、ハローワーク、監督署だけではなかなかやり切れないといったようなことがありますので、各自治体と雇用対策協定というものをしっかり結びまして、その中で人手不足対策だとか、

若者の地元定着、U I J ターン、こういうものの促進を図っていきたい。

それと、2つ目のボツですけれども、雇用仲介事業者、もう既に職業紹介事業者で紹介された場合、例えばお医者さんでいけば一時期1人紹介すると300万円の就職祝い金、看護師でいけば100万円の就職祝い金といったものが払われていたのですけれども、これ原則禁止。今回さらに見直しがされまして、情報提供事業者というところもこのようなことは駄目ということになりましたので、その辺適正に指導していききたいというふうに考えております。

それと、昨年来言われていますリスクリングによる能力向上ですけれども、これ新たな制度つくりまして、教育訓練給付制度の拡充という部分がなされています。これの周知という部分をしっかりとやっていく。特に教育訓練休暇給付金とか、新たな融資制度といったようなものが創設されますので、この辺の活用という部分を図っていききたいと考えております。

それと、地域のニーズに応じた職業訓練、岩手県は実績見ますとなかなか目標値に至っていないような訓練状況でありますので、この辺さらに活性化しながらしっかり活用されるような方向で進めていききたいと考えております。

下にいきまして、労働者のキャリア形成・リスクリングの取組を促進するための相談支援事業等の拡充、具体的にはキャリア形成・リスクリング支援センター、それとハローワーク内のキャリア形成リスクリング相談コーナーといったようなものを広く周知して、この辺の継続的な相談支援体制という部分を充実していきたい。

さらに、一番下のボツですけれども、人材開発支援助成金の活用促進を図っていききたい。

以上が多様な人材の活躍促進の大きな柱、でございます。

次に、職場環境改善で、ハラスメント対策、昨今パワハラ、セクハラ、マタハラというのは今までもありましたけれども、昨今カスハラ、カスタマーハラスメントということで、各企業が自己防衛されている企業さん多々ニュース等で見かけますけれども、これも法律の中に取り込まれる予定になっています、今年中に。これらについてしっかりと周知啓発しながら、総体的なハラスメントといったようなものの防止、抑止といった働きかけをしっかりとやっていききたいと感じています。

また、先ほど冒頭のところで労災の中でハラスメントによる精神障害が発症しているといったようなことがありますので、パワハラ事案等が発生した事業所といったようなもの

につきましては、しっかりとハラスメント防止対策、その事業者さんには指導していきたいと考えております。

それと、これはずっと従前からやっていますけれども、総合労働相談コーナー、引き続き労働相談が増えているといったような状況ありますので、きめ細かな対応を併せて行っています。

その次の安全で健康に働くことができる環境づくりというところに入りますけれども、当然のごとくしっかりと長時間労働、これ働き方改革で上限規制入っていますので、この上限規制を守っていないというところは指導するのは当たり前ですけれども、さらなる長時間労働の抑制ができるようにといったような働きかけ、周知啓発をしていきます。

それと、今年度6年4月1日から建設、自動車、それと医師といったようなところの上限規制入っていますけれども、なかなかやっぱり厳しい状況と伺っております。ここについても、今年度と同じように引き続き丁寧な対応に努めていきたいと思っています。

この③ですけれども、しわ寄せ、我が国は下請構造、重層下請構造になりがちと、しわ寄せといったようなところが多々見受けられる。この辺のところについても働きかけの中でしわ寄せ防止キャンペーン月間というものをつくりまして、しっかりと取り組んでいきたいと思っております。

それと、中小企業・小規模事業所に対する支援につきまして、引き続き来年度も働き方推進支援センター、これの活用を促進させていきたいと思っております。

次ページにいきまして、労働条件の確保・改善対策、これ労働基準監督署の一丁目一番地ですけれども、当然のごとく労働基準関係法令、これ最低基準でございます。最低基準を守っていないということは、原則的に罰則がついている、罰金あるいは懲役といったような刑罰がついている。これをしっかりと守らせる。いきなり警察署みたいにしょっ引いてどうのこうのという話ではなくて、まずはしっかり直していただくという指導をやっていく。その中で、どうしても守ってくれないという事業所さんについては、やむを得ず司法処分といったようなこともありますよということでございます。

それと、もう一つの使命は、働いている人の命と健康、これを守ることが我々の重大な課題でございます。それに向けた各種施策、特に先ほども言いましたけれども、岩手県の場合は冬期降雪で、労働者の年齢層が大分高くなってきていますので、滑って転んで骨折してしまう、けがをしてしまうといったようなところ、これ防げるように、さらなる働きかけをしていきたいと思います。

あと一部労働安全衛生法の改正がありまして、個人事業者等に対する安全対策、具体的に何かといいますと、例えば建設現場等の個人事業主、一人親方もしっかりとその現場で安全対策見なさいよというふうに法改正されます。この辺のところもしっかりと周知啓発をしていく。

あと、下のほうにいただいていただきまして、メンタルヘルス対策、これも法改正されると思うのですが、今までストレスチェック、50人以上の事業者は義務づけられていたのですが、50人未満の事業所もストレスチェックという部分が義務づけされてくる。この受入れ態勢だとか、いろいろと諸問題はあるのですが、これも改正されるといった内容になっております。

メンタルヘルスのところで「こころの耳」という相談ありますので、岩手県の場合も、結構東北は自殺者が多いといったようなこともありますので、少なくとも職場の中でそういうものは防いでいくと、この「こころの耳」というのを周知しながらしっかりとその取組を図っていきたいと思っております。

最後、9ページのほうに移らせていただきまして、これは多様な働き方に向けたいろいろな仕組みです。コロナ禍の中で、テレワークというものが大分普及しました。柔軟な働き方といったようなものを図る意味で、テレワークのさらなる普及促進、それとグローバルな経済活動が始まった中で、24時間仕事といったようなことにも対応できるべく勤務間インターバル、これ睡眠時間をしっかりと取るということがすごく重要で、睡眠時間を確保できる時間を取るといったような趣旨の中で、この導入というものをしっかりと進めていきたい。さらに、年次有給休暇、大分上がってきましたけれども、これから若者をしっかりと企業に引きつけるためにはこの年休の取得促進、これの環境がしっかりとできているという事業所さんを増やすことがすごく大切だろうということでございます。

一番最後にフリーランス、これは昨年の10月から施行されていますけれども、引き続きフリーランス法に基づく、これは3省庁で役割分担ありますけれども、労働局としてしっかりやるべきことをやりながら、この岩手県の地域における、働いている方々がしっかりと豊かでゆとりのある生活ができるような環境づくりといったようなものの後方支援をしていきたいと思っております。

詳細なことは本文の中に書いてあるかと思っておりますので、ご参照いただければと思いますけれども、このような方針で進めていきたいと考えております。いずれにしましても労働局の職員は、主体的能力は限られております。この少ない人員の中で、いかに効果を出す

かといったような戦略的な部分も考えながら地域の皆様と一緒に協力しながら一体となって進めていくという労働行政の転換を図っていきたいかと思っておりますので、是非とも皆様方のご協力、それと忌憚なきご意見をいただければと思いますので、よろしくお願いします。

以上でございます。

○平塚貞人会長 栗村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。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替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、ご意見ございましたらご発言をいただきたいと思います。なお、質疑につきましては、終了時刻の目安を15時25分とさせていただきたいと思います。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、同一の件で質問が繰り返されるような場合は、一旦保留し、別の質疑をお受けすることもありますので、ご了承願います。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、発言なされる方は挙手をお願いいたします。

それでは、齋藤委員お願いいたします。

○齋藤敦委員 ご説明ありがとうございました。齋藤です。

来年度の重要な三本柱の一つとして書いていただいている賃上げ環境の整備等の中で、これ事前の瀬川委員からのご質問にもちょっと重なるかもしれませんが、最低賃金審議会の円滑な運営というのを目標に掲げていただいております。この審議会については、ご存じの方もあるかもしれませんが、我々NHKでも番組でちょっと取り上げさせていただいて、いろいろな課題も、他県との比較も含めてあるのではないかというご指摘をさせていただいたところですけども、円滑な運営というもののその目指すイメージというのをもう少し教えていただきたいというご質問になります。

○平塚貞人会長 ただいま齋藤委員から、地方最低賃金審議会の円滑な運営について、その取組内容についてというご質問ですけども、事務局から回答をお願いします。

○加藤労働基準部長 労働基準部長の加藤です。円滑な具体的なイメージという話でございますけれども、瀬川委員のご質問に対する回答と若干繰り返しになりますが、審議会の

審議の重視ということで、審議運営上の了解事項の確認とか、丁寧な審議運営のための全員出席、またなるべく多くの委員の出席となるような取組で円滑さを実現していきたいなということでございます。

また、周辺の整備としまして、最低賃金の履行確保とか、各種支援等の周知、こういうものも積極的に取り組み、また広報取組していきまして、最低賃金制度に係る理解を深めていくといったことで円滑な運営を実現していただくという取組でございます。

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ございましたけれども、齋藤委員よろしいでしょうか。

○齋藤敦委員 ありがとうございます。特に進め方とか、議論の在り方そのものを何か見直すということとはちょっと違うということなのではないでしょうかね、すみません、質問がぼやっとして申し訳ないのですが。

○栗村局長 では、私のほうから補足させていただきます。最低賃金、これ最低賃金審議会の中でしっかりと議論されるべき話ではあるのですが、地方のNHKさんの番組を私も見させていただきました。全国的にも番組の反響があって、私のところに電話がかかってきたことも幾つかあったのも事実です。そういう中で、本省のほうでも最賃制度といったようなものの在り方という部分が危惧されるところではあるかもしれないのですが、現行の最低賃金法という法律、我々行政つかさどっているという中で、その事務を担当させていただいていると。あくまでも法律の施行という観点の中で、円滑にその法律が求めている手続という部分ができるようにしっかりと事務の運営を行っていくというのがここで言う円滑な運営ということでございます。

当然使用者側、労側の委員からいろんなご議論があるということは承知しているところであります。昨年度は、知事のほうからも要請文を受けたり、岩手県以外でも別の県では知事が積極的に厳しいお話をされているといったようなことも承知しているところであります。そのような情報はしっかりと中央に伝えていく、それも円滑な運営の一つになってくるのかなと。皆さんが危惧されている制度論というところは、地方の審議会の中でとどまるべき話ではなくて、ただそういう話があるということについては、しっかりと伝えていくということが我々の使命だと思っております。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。ただいま局長の栗村さんから回答がありましたけれども、齋藤委員よろしいでしょうか。

○齋藤敦委員 ありがとうございます。

○平塚貞人会長 ほかに質問のある方はいらっしゃいますか。

それでは、鈴木委員お願いいたします。

○鈴木圭委員 資料2―2の2ページに労働時間の状況がございまして、別添6の資料でも最近の状況についてグラフ化されて見やすくされておりますが、一時期に比べれば総実労働時間はかなり減少しておりまして、それはいいことだというふうに思っております。

最近ここ一、二年ぐらい建設業さんで日給月給から月給に条件を見直す流れの中で、休みの関係も4週6休とか8休とか、そういった週休2日制に近づけるような努力がされているような話も聞いております。建設業についてはそういう感じでございますが、どのような業種で労働時間が削減されているか、傾向等が分かれば教えていただければなというふうに思っております。

以上です。

○平塚貞人会長 ただいま鈴木委員のほうから労働時間に対してどのような業種で労働時間が削減されているかというようなお問合せ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。

○谷中雇用環境・均等室長 鈴木委員からのご質問ありがとうございます。

ただいまの質問、手元にそういった業種別の状況といった資料を持ち合わせておりませんので、持ち帰って確認した上で回答とさせていただきたいと思います。申し訳ありません。

○平塚貞人会長 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 もう一ついいですか。

○平塚貞人会長 それでは、はい。

○鈴木圭委員 すみません、一度にしゃべればよかったです。

同じ資料の3ページですが、一番上に地方版政労使会議の関係について記載をいただいております。開催いただきましたことに感謝を申し上げたいというふうに思います。ただ、いわてで働こう推進協議会の中の一部の時間を使って開催したことによって、目的としたような自由意見も含めた議論までにはなかなか至っていないのではないかというふうに受け止めさせていただいております。岩手県との協力連携の下、開催していくという形はトップである達増知事の出席も含めて必要なことだとは思いますが、もう少し実のある

会議体にしていくということが必要だと思っております、次年度も開催するのであればもう少し早めに日程調整も含めてどういう形で開催するべきか、在り方も含めて議論をした上で、参加される皆さん、あとは岩手県、社会にとっていいアピールの場になるようなことを検討していただいて、ご議論をお願いしたいなというふうに思います。

以上です。

○平塚貞人会長 ただいま鈴木委員のほうから会議の在り方、時期も含めていろいろご提案があったのですが、事務局からもし回答がありましたらお願いいたします。

○谷中雇用環境・均等室長 ただいまのご意見、ご指摘ありがとうございます。

私どももこの協議会については、来年度もしっかり回していくということで局長からもお話申し上げたとおり進めていきたいと思っています。ただし、本省からはこの政労使会議について、どうしても知事出席のある場であるところでの制約というか、強い要請が来ているという中で、県との調整が非常に重要になってくるというところでございまして、今年度も実を申しますと、労働局としてしっかり開催するということも含めて調整はしたわけであったのですが、どうしても知事の出席がかなわないということで、いわてで働こう推進協議会の中の一部という形になったという状況でございました。

ですので、これからも令和7年度もやはり県との相談の上で進めていくということは、これは仕方のないことではございますので、いただいたご意見もしっかり受け止めさせていただきながら、どのような会議の形でできるかどうか、しっかり県と相談して考えてまいりたいと思います。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、次のご質問、窪委員からお願いいたします。

○窪幸治委員 質問ではない、どちらかというと意見なのですが、3点ほどなのですが。

1つは、今回最低工賃専門部会というのに関与させていただいて、家内労働だからなのかもしれませんが、親会社の中で30年、40年委託料が変わっていないみたいな話を聞きまして、価格転嫁というのは非常に重要なのだと思っております。労働局だけではなくて、ほかの機関ともいろいろ協力しているところだと思いますが、これは頑張っていたきたいという意見でございます。

それから、専門部会のほうでもちょっとだけ言ったのですが、今回専門部会で基準が基本的に決まっているので、結論も基本的には大体決まっているのですが、そ

の際に詳細な進行メモをつくっていただいて、大変ありがたかったですけれども、他方であまりにも詳細過ぎて委員の議論を縛るとまではいかないかもしれませんが、ちょっとびたっとはまり過ぎていて、それもほかの委員に聞くと最低賃金専門部会のほうでも進行メモについてはそういう形を取っていると、労使のほうでもそういう報告があったということでは伺ってはいるのですけれども、やはりいろんな国の機関の審議会とか議論というのは、自由に本来であればやっていただかなければいけないという部分があって、しかもそれは透明性を国民に対して向けてという部分もありますので、あまりにも決まり過ぎていて、それはちょっと、まさに会議の外で全て決まってしまうのではないかみたいな疑念も生じかねないのかなと思っておりますし、その場でぱっと思いついたことがなかなか言いづらかったりするところもあるかもしれませんので、その点改善というか、もう少し項目とか示しながら自由度を図っていただきたいというところがありましたということで、これも意見でございます。

すみません、あと2点だけ。4ページ目なのですけれども、これは中高年層、若者等への支援のところで、就職氷河期世代、自分はその入り口のところにいた人間ではあるのですけれども、この間ずっと若者として受け止めてきていただいていたのがついにそこから外れてしまったというところがあるのですが、ただ他方で正直親の介護とかも降りかかってくる世代でもありますので、もちろんキャリアコンサルティングとか、働き方のほうとともにそういう介護とかの心配みたいなところについてもご助言いただけるような形になるといいかなという、そういう一つ一つのこの部署でこういうサポートしますという以外にも多分複数のものが必要になるところについてどういうふうに対処されているのかどうかというのがちょっとお伺いしたかった点がございます。

すみません、長くなりまして、あと1点だけ、6ページ目のところで、これは本当に申し訳ないです、私がよく分かっていないので、雇用仲介事業者への対応の中のさっき情報提供事業者というのはどういう方々が当たるのかというのをちょっと教えていただきたい。これは、大学のほうのキャリアのほうの委員会とかに出たりすると、最近就活エージェントみたいなのがかなり学生のほうにもアプローチしてきてみたいな話があるみたいで、大学のほうはあまりそれをよく分かっていないので、どういう人たちが、逆に言う合法的な対応というのでしょうか、行政機関としてある程度監督をしていくような対象になるかということがちょっとよく分かっていない、僕だけかもしれないのですけれども、その辺り簡単にご紹介いただければと思います。すみません。

○平塚貞人会長 ただいま窪委員のほうから、まず価格転嫁のことについてということ
と、あと部会での審議の進め方についていろいろ貴重なご意見をいただきましたと、また
親介護の助言がもしあったらいいのではないかというのと、雇用仲介事業者、この情報提
供者とはどんなものか、もし情報があったら教えてくださいということでしたけれども、
事務局のほうからコメントありましたらお願いいたします。

○澁谷職業安定部長 職業安定部長の澁谷と申します。ご質問、ご意見ありがとうございます。
3点目、4点目については私のほうからお答えさせていただきます。

氷河期の方が介護に差しかかるということですが、現状求職者の方から介護の事
情があるのですということであれば、それも踏まえた職業紹介というのをしております
が、そういったお話がない場合は、こちらとしてもなかなかそういった方向に持っていけ
ていないというのがありますので、そういったものを念頭に置く必要があるのだなという
のを今のご意見で分かりましたので、この辺を認識した上で、職業紹介をするようにこれ
から対応していければいいかなと思っております。

4点目の紹介事業者の関係、情報提供事業者の関係ですが、民間人材ビジネスに
ついては2つございまして、1つは職業紹介事業者で、いわゆる民間で職業紹介をする
というものになりますけれども、もう1つの情報提供事業者というのは、単に情報を出して
いて、紹介という行為をしないというものになります。具体例を出すのもなんですが、例
えば、インディードさんですとか、マイナビさんですとか、単に情報だけを出している
というようなところですね。そういったところが令和7年4月からお祝金は禁止となるとい
ったところでございます。

○平塚貞人会長 それでは、引き続き1点目の価格転嫁の件についてもよろしいですか。
もしコメントがありましたら。はい。

○栗村局長 さっきの2つのご意見については、承らせていただきますとともに、審議会
の運営といったようなところはもっともっと柔軟な、皆さんが忌憚ない意見言えるような
場につくっていきたいというふうに思います。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。ただいま事務局のほう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 ほかに質問ある方お願いいたします。

瀬川委員お願いいたします。

○瀬川浩昭委員 中小企業団体中央会の瀬川でございます。

先ほど冒頭齋藤委員からもご指摘のあった最低賃金審議会の岩手県の最賃の関係ですね、おかげさまでNHKさんの夜のニュースやら盛岡放送局の特集、さらにはクローズアップ現代と3回も4回も薄い頭が全国に流れたということで、ちょっとがっかりしていますが、まずそれはそれとして。

やはりNHKさんがあそこで指摘した最低賃金制度の在り方というのは、これは私も全国都道府県の審議会の各委員に一つの考える材料を提供していただいたのではないかなというふうに私は思っています。非常に精力的な、特に秋田県の公益委員のお話ですね、後出しじゃんけんで一番最後に1円ぼんと乗せたら最下位脱出と、そんな制度でいいのかというふうなお話があり、結局A B Cのランクごとにそれぞれ目安額があって、そのCが全国最下位を避けるために大幅な最賃の金額を上げると。財政的に厳しいところが上がっていく制度というのは、本当にそれって正しいのかというふうな問題提起だったというふうに思っています。

うちの岩手県の今年度の最賃も知事からのああいってインタビューにもあるとおり、強い要請も受け、ただ最賃制度自体は基本三原則をもって審議をするというふうなところでの委員としてのジレンマというのがやっぱりあって、そこに関しては今度の21日の最賃審議会のほうできちっと取上げさせていただこうというふうには思っていますが、いずれその制度自体、ある程度右肩上がりの時代につくった制度で、これが人口減少、右肩下がりて来た今の時代に本当に制度として合っているのかということに関しては、私も相当疑問を持っております。なので、制度については次の審議会ということで取上げさせていただきたいなというふうに思います。

それで、私から質問した事前質問を上げた中で、地方版政労使会議でどういう受け止められたかということ質問させていただいたのですけれども、この回答については若干不満があって、うちの会長が最後のときに何て言ったか、いずれ県内の中小企業は最低賃金の引上げは人材確保のための防衛的な意味を含め、可能な限り努力を行い、大幅な賃上げをこの間行ってきたと。しかしと、最近の国内外の経済情勢を見ると、これ以上の賃上げは非常に厳しいというふうにお話ししているのです。これを何とか、ただそうはいっても厳しい中で、生産性の向上やら価格転嫁も含めた法律改正等々含め、様々な環境整備がやられる中で、支援制度も活用しながら、何とか中小企業は頑張っていけるように、我々産業支援団体は支援に取り組んでいくよというようなことを申し上げているので、実際には

本当に厳しい状況で、倒産件数やら自主廃業も増えている中で、前回か前々回もしゃべったと思うのですが、そうはいっても価格転嫁するために、例えば市町村が発注する官公需であっても、総務省が交付金を物価スライドに見合った引上げをしてこなかった、そういう責任も含めて追及しているわけで、そういう意味ではもっともっと国自体も省庁、うちは厚労省だから関係ないではなくて、やっぱりそういったところをきちっと見てほしいというふうに思います。

地方版政労使会議の在り方もそうですし、最賃の審議会の在り方もそうですし、さまざまな部分で、やっぱりちょっとおかしい状況になってきているということで、ちょっとここだけを意見としてしゃべらせていただいて、いずれ中小企業のため、中小企業の支払能力といっても、そのエビデンスやデータをどうそろえるか、その辺の問題も含めて、円滑な運営というふうなことをさらに改善、検討していただきたいというふうに思います。

以上です。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。ただいま瀬川委員のほうから最低賃金制度の在り方について、貴重なご意見、もしくは問題提起がありましたけれども、事務局のほうからもしコメントありましたらお願いいたします。

○栗村局長 ありがとうございます。しっかりと受け止めさせていただきながら、当然我々も価格転嫁、最賃審の中で価格転嫁というお話ができる云々という話ではないのですが、政労使会議の中で出席いただいたとおり、中企庁というか、経産局に入っていたき、公取委にも入っていたき、従前に比べるとともにと労推法の世界で彼らは必ずしも入っているではなかったのですが、この労推法の中の政労使会議というよりか、地域における政労使会議ですね、これ時代とともにテーマ変わってくるかと思うのです。昨今は経済対策といったような観点から賃上げという部分が大きく制度で取り上げられている。そういう中で、中小企業の経営されている皆様方には大変なご苦勞をおかけしているということは重々承知しているところであって、これ本省の賃金課のほうもしっかりとそこの受け止めはされているという認識を持っております。

そういう中で、瀬川委員からいただいたような意見、こういう意見しっかりと中央に伝えながら、制度論というところは我々は語れませんけれども、そういうふうなものの一部になるのか、今後の審議会の運営の在り方といったような部分といったようなものにも寄与するようなご意見として上げさせていただきながら、しっかりと取り組んでいきたいなと思っております。

地方版政労使会議自体は、労推法といって、また縦割りと言われたら申し訳ないのですが、部署が違ふところでやっています、その辺のところも一緒になってお話しして、上のほうに上げていきたいと思っております。取りあえず、聞き取らせていただきながらしっかりと今後のこの行政の展開といったような貴重なご意見にさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。ただいま局長の栗村さんから回答が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、引き続きよろしくお願いいたします。

○平塚貞人会長 ほかに質問ある方いらっしゃいますか。

本庄委員お願いいたします。

○本庄未佳委員 本庄です。貴重なご説明ありがとうございます。

今の最賃のことにに関して1つコメントと、1つ質問があるのですが、我々の国、憲法裁判所とかがないので、立法に瑕疵があったとしても、それを各労働者や個人が何らかの不具合、人権侵害があった際に、それを訴えて初めて法が改正されていくというようなシステムをとってしまっているがゆえに、やはり国家としての限界みたいなものもあるのだと思うのですが、大きいことを申し上げますが、我々の国は行政国家でありますので、例えば先ほどの話だと円滑な運営を図るためにという言葉は法に従っていくというだけではなくて、やはり行政こそが声を上げていかなければ、我々国民、受けている言論を国会に伝えることもできない、彼らが動くこともきつとないであろうということも認識の上で、この審議会もそうですけれども、動いていていただきたいというふうに強く願っておりますというところが1つコメントでございます。

もう一点なのですが、全く枝葉の部分なのかもしれないのですが、ページで言うと5ページのところに障害者の労働、就労促進のところになりますが、本来であれば事前質問するところだと思うのですが、全国的に見て障害者の中の男女比というのが男性7、女性3というような事実があるようでございまして、この中でやはり女性活躍というところ全体的に上がってきているとはなるのですが、障害者の目を見たときに、それがまだまだ不十分だということで、岩手県の中ではどのような割合になっているのか、それに対して改善等々の試み、どのようになさっているのかというところをご質問させていただきたいです。

以上です。

○平塚貞人会長 ただいま本庄委員のほうからも最低賃金についての法とか行政の在り方への貴重なご意見がありました。また、障害者の中の女性の活躍の割合についてもご質問ありましたけれども、事務局から回答をお願いします。

○澁谷職業安定部長 職業安定部長の澁谷でございます。大変申し訳ございません、障害者の男女比のデータをただいま持ち合わせておりませんので、調べてもしあれば後日回答させていただければと思います。

○平塚貞人会長 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 はい、承知いたしました。本来であれば事前質問するべきところを申し訳ございません。よろしくお願いいたします。

○栗村局長 それと冒頭のほうですけれども、私のほうからちょっと補足させていただきますけれども。

○平塚貞人会長 はい、どうぞ。

○栗村局長 これ労働局というよりか行政の使命として、特に労働監督という、これはILO条約に書いてあるのですけれども、産業革命以来労働者層、労働者を守るといったような形、これILO条約を批准していますので、労働監督の使命の中には、当然中央でしっかりとした政策をつくるということ、それと時代の変化に沿って、その末端に我が国でいけば労働局があつて、労働基準監督署、さらにハローワークがあります。そういうところで、日々事象が変わっております。強行法規と先ほど言いましたけれども、強行法規といったようなものは罰則もついているものであつて、この日々の変化という部分はしっかりと我々の使命として、その状況を中央に伝えるという使命を持っております。ですので、そこの変化といったようなものについては、全て細かいところ全部上がるということはずしもしできないかもしれないですけれども、ご指摘されたような大きな変化だとか、現行の法にのっとっていないといったようなことがあれば、当然それは逐次下げていく。

そういう意味で、法律の話でいけばアスベスト訴訟、私も中央のほうで裁判やっていたし、じん肺訴訟でも指定代理人やっていましたけれども、そういったような行政上、本来省令制定、法令制定、アスベストは省令制定義務違反というところで、国賠請求が認められて、今現在補償しているといったようなことであつて、あれも決してそのときにその危険性といったような部分が分からなかったわけではないといったようなこともあつて、日々できる範囲内でやっていると。ただ、どうしても時代の先々が読めないといったようなところもあつたりして、その辺の日々の変化という部分はしっかりと上に上げて、

報連相ができるように、そういうような形で行政を進めております。少なくとも私が来た2年間はそういうふうな形で指示しておりますので、引き続きこれを継承していきたいと思っていますので、ご理解のほどよろしく願いできればと思います。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。

それでは、次にご質問ある方お願いいたします。

それでは、山田委員お願いいたします。

○山田清秋委員 よろしく申し上げます。7ページのハラスメントの関係なのですが、様々な取組をされているということですが、そういう意味では相談関係では、やっぱりいじめ、嫌がらせが多いという実態を考えると、まだまだ全体的に浸透している部分にはなっていないというところがありますので、もう既に行われているかどうかあれですが、それこそ企業の中の関係であれば、ポスターで掲示をしてくださいというところまでお願いができれば非常にいいのかなと。

カスタマーハラスメントについては、お客さんが来るお店のほうにぜひ掲示をしてくださいというところまで可能であればそういうふうにやっていただくと、そこで働いていて目にすることによって、少しまた少なくなっていくところがあるのかなと思いましたので、もう既に進められているかどうか分かりませんが、そんな形でお願いできればというふうに思いました。

以上です。

○平塚貞人会長 ただいま山田委員のほうからハラスメントに対する取組の進捗状況とか、あとはポスター等でもそういう周知という貴重なご意見ございましたけれども、事務局のほうからもしコメントありましたらお願いいたします。

○谷中雇用環境・均等室長 ご質問ありがとうございます。まず、ハラスメントについてですが、対策については2つ分けて考える必要があると思っていまして、1つは職場におけるハラスメント防止対策ということで、これについてはもちろんいじめ、嫌がらせ、非常に増えているということでもございましたが、法律が労働施策総合推進法で規定されているわけですが、この法律ができたことによって、労働者の皆さんが我々総合労働相談コーナーにお問合せをいただけるというような状況もありまして、そういう意味ではかなり浸透に寄与しているのかなというふうに思っています。

各企業においては、ハラスメント防止対策をしっかり講じなければいけないということが労推法の中でも書かれているわけでもございまして、とりわけ先ほどのポスターのお話が

ございましたが、ポスターの掲示をすることによって、労働者にこういった方が担当窓口になっていますよとか、そういったようなところを労働者に周知をしなければいけないということが義務づけられております。ですので、我々としてももし掲示がされていないとか、労働者に周知されていないということであれば、やはり助言なり指導を行っていく必要がありますので、これについてはしっかりと取り組んでいきたいと思っております。

もう一つのカスタマーハラスメント、これについては実はまだ法律としては整備されているわけではありませんが、順調に進めば今国会に提出をされる予定というふうに聞いてございます。これは法律が成立をした暁にはしっかりと進めていきたいと思っております。ということで、そういった形で、段階を分けてしっかりと取り組んで進めていこうと思っているところです。

○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が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 ありがとうございます。そういう意味では、窓口というよりも、こういうことは駄目ですよ的なポスターをもうつくられているのですよね。

○谷中雇用環境・均等室長 そうですね、本省のほうでも公表していますし、会社さんにもそういったものをぜひ活用してくださいということはしっかりホームページで周知をさせていただいているところでございます。

○山田清秋委員 そうですか、具体的な事例を目で見て、これはまずいよねというのが分かるポスターもあるということで大丈夫ですね。

○谷中雇用環境・均等室長 はい、そのとおりです。パワハラ の 6 類型もしっかり整理していますし、あとは経営者協会さんとコラボしまして、こういうようなところにちゃんと注意しなければいけないですよというチェックポイントをつくった資料もあり、いろんな広報紙で周知をさせていただいています。こういったものもぜひしっかり活用しながら、引き続き努めていきたいと思います。

○平塚貞人会長 ただいまの回答につきまして、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した。

○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。

(委員から「なし」の声)

○平塚貞人会長 よろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは、議事(2)に関する質疑につきましては、以上をもちまして終了いたしたい

と思います。

4 その他

○平塚貞人会長 次に、次第4、その他ですけれども、事務局でほかに準備している議事がありますか。

○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 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 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、第1回審議会と同様に事務局のほうで作成後、ご出席の委員の皆様に確認いただくことになりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

終わりに、局長から一言お礼のご挨拶を申し上げたいと思います。

○栗村労働局長 本日、長い時間ありがとうございました。また、いただきました質問、あわせまして本日いただきました貴重なご意見あるいはご質問といったようなものについて、今後業務運営、これにしっかり反映していきたいと考えております。

何度も繰り返しのになってしまいますけれども、昨今時代の変化がすごく速い、今日お話ししましたけれども、労働基準法自体の基準法の見直しという部分も本省のほうではされております。早ければ3年後、5年後ぐらいに、例えば事業所単位といったようなもので今まで法律を捉えていましたけれども、この辺の見直しあるいは三六協定の協定当事者の見直しといったようなものも強く審議、検討されているところであります。

我が国は、本当に労働法制自体も時代とともに変化していて、賃金も含めまして、実態に合うような形で今後進められていくかと思っておりますので、その上では皆様方地域の方々のご意見という部分がすごく参考になりますし、ここで言われているような議論をしっかりと本省のほうに伝えながら施策に生かせるように努めていきたいと。今いただいたご意見は、岩手の中でも当然しっかりと活用させていただくとともに、岩手労働局だけではできないような意見というものは中央にしっかり伝えながら進めていきたいというふうに思っております。

今後とも皆様と一体となって、来年度行政運営していきたいと思っておりますので、引き続きよろしくお願いいたします。本日は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。