

令和 7 年度第 1 回岩手地方労働審議会

日時 令和 7 年11月10日（月）10時00分～12時15分

場所 盛岡第 2 合同庁舎 3 階共用会議室

1 開 会

○工藤雇用環境改善・均等推進監理官 それでは、ただいまより令和7年度第1回岩手地方労働審議会を開会いたします。

岩手地方労働審議会運営規程第4条により、審議会は会長が議長となって会議を進めることとされております。本年度につきましては審議会委員の改選期であります。会長がまだ選出されておられませんので、会長が選任されるまでの間、事務局が進行させていただきます。

なお、進行は、雇用環境・均等室、私、工藤が務めさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは最初に、資格審査につきましてご報告をいたします。

○柴田主任雇用環境改善・均等推進指導官 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3名、使用者代表委員5名の計14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。

○工藤雇用環境改善・均等推進監理官 それでは次に、本日の審議会につきまして、委員改選後初めての審議会でございますので、委員の皆様のご紹介をさせていただきます。レジュメの2枚目、こちらに名簿がございます。こちらの順に従いましてご紹介させていただきます。

公益代表委員から、植村亜季子様です。

○植村委員 よろしく申し上げます。

○工藤雇用環境改善・均等推進監理官 窪幸治様です。

○窪幸委員 よろしく申し上げます。

○工藤雇用環境改善・均等推進監理官 齋藤敦様です。

○齋藤委員 お願いします。

○工藤雇用環境改善・均等推進監理官 平塚貞人様です。

○平塚委員 よろしく申し上げます。

○工藤雇用環境改善・均等推進監理官 本庄未佳様です。

○本庄委員 よろしくお願いいたします。

○工藤雇用環境改善・均等推進監理官 渡部容子様です。

○渡部委員 よろしくお願いいたします。

○工藤雇用環境改善・均等推進監理官 続きまして、労働者代表委員から、工藤恵里香様につきましては、少し遅れていらっしゃるようですので、後ほどご紹介いたします。

佐々木正人様です。

○佐々木委員 よろしくお願ひします。

○工藤雇用環境改善・均等推進監理官 佐々木真弓様は本日欠席となっております。

鈴木圭様です。

○鈴木委員 お願いします。

○工藤雇用環境改善・均等推進監理官 山田清秋様です。

○山田委員 よろしくお願ひします。

○工藤雇用環境改善・均等推進監理官 和氣みづき様は本日欠席となっております。

続きまして、使用者代表委員から、菅しのぶ様です。

○菅委員 菅でございます。よろしくお願ひいたします。

○工藤雇用環境改善・均等推進監理官 工藤直樹様です。

○工藤委員 よろしくお願ひします。

○工藤雇用環境改善・均等推進監理官 柴田千春様は本日欠席となっております。

瀬川様です。

○瀬川委員 よろしくお願ひいたします。

○工藤雇用環境改善・均等推進監理官 藤田芳男様です。

○藤田委員 よろしくお願ひします。

○工藤雇用環境改善・均等推進監理官 宗形金吉様です。

○宗形委員 よろしくお願ひします。

○工藤雇用環境改善・均等推進監理官 続きまして、事務局出席者を紹介いたします。時間の都合上、局長、部室長のみの紹介とさせていただきます。

局長の白石でございます。

○白石労働局長 白石でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

○工藤雇用環境改善・均等推進監理官 総務部長の佐野でございます。

- 佐野総務部長 佐野でございます。よろしくお願いいたします。
- 工藤雇用環境改善・均等推進監理官 雇用環境・均等室長の井嶋でございます。
- 井嶋雇用環境・均等室長 よろしくをお願いいたします。
- 工藤雇用環境改善・均等推進監理官 労働基準部長の小川でございます。
- 小川労働基準部長 よろしくお願ひします。
- 工藤雇用環境改善・均等推進監理官 職業安定部長の中瀬でございます。
- 中瀬職業安定部長 中瀬と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。
- 工藤雇用環境改善・均等推進監理官 大変恐縮ですが、あとの事務局出席者につきましては、名簿及び座席表によりご確認をお願いいたします。

2 岩手労働局長挨拶

- 工藤雇用環境改善・均等推進監理官 それでは、本日の審議会の開催に当たりまして、岩手労働局長の白石から一言ご挨拶申し上げます。
- 白石労働局長 改めまして、おはようございます。本日第1回の岩手地方労働審議会の開催に当たりまして、一言ご挨拶を申し上げます。

各委員の皆様におかれましては、本日はご多用のところ、第1回岩手地方労働審議会にご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

また、日頃から労働行政の推進に格別のご理解とご協力を賜っておりますことに重ねて御礼を申し上げる次第でございます。

本審議会は、岩手労働局管内における労働行政の推進に資するべく、労使をはじめとする関係各位のご意見を賜り、行政運営の企画立案に反映させることを目的といたしまして設置されているものでございます。

本日は、本年4月からの当局の行政運営方針の実施状況を中心にご説明させていただきますが、限られた時間でございますので、できる限り多くの委員の皆様のご意見をいただき、十分な審議時間を確保できるよう努めてまいりたいと存じます。

さて、我が国を取り巻く労働環境につきましては、少子高齢化の進展、働き方の多様化、人材、人手不足の対応、さらには労働者の安全、健康確保や男女間の均等な機会の確保等、多岐にわたっているところでございます。

そのような中、当局におきましては、令和7年度の行政運営におきましては、本年3月

に開催をいたしました当審議会におきまして、労働行政として取り組むべき重点課題といたしまして、大きく3つほど掲げているところでございます。1点目でございますが、賃上げ環境の整備等でございます。2点目といたしまして、多様な人材の活躍促進、3点目、職場環境改善に向けた取組、この大きく3つに分類いたしまして、今年度重点的に労働行政を進めていくことをご説明申し上げたところでございます。

1点目の賃金引上げの環境整備等につきましては、地方版政労使会議の開催や企業の生産性の向上、価格転嫁への支援、同一労働同一賃金の遵守に向けた支援などに取り組んでいるところでございます。

2点目の多様な人材の活躍、人手不足の課題等につきましては、県内の雇用情勢につきましては弱さが見られるところでございます。そういった中でも人材を求める声は依然と強いところでございます。特に新規学卒者、若者の県内就労、就職促進、県内定着のため、ハローワークによるマッチングの強化と充足の強化をはじめ、各種支援策とユースエール認定企業の拡大などに取り組んでいるところでございます。

また、人口減少、当県におきましても県外への人口流出など、また少子高齢化等を踏まえ、女性、中高年齢者、障害を持っている方など、誰もが活躍できる職場環境づくりのため、えるぼし、くるみん認定や両立支援、リ・スキリングによる能力向上支援など、各種施策を推進しているところでございます。

次に、職場環境の改善につきましては、労働者の安全で健康に働くことができる環境づくりとして、ワーク・ライフ・バランスの促進、長時間労働の抑制、下請等の中小企業等へのしわ寄せ防止、取引環境の見直し、メンタルヘルス対策、産業保健活動の推進、ハラスメント対策に取り組んでいるところでございます。

本日の議題は、大きく2つございますが、1点目が、岩手県既製洋服製造業最低工賃改正諮問でございます。もう一つが令和7年度の重点施策の上期の実施状況につきましてご説明する予定でございます。上期の実施状況につきましては、総務部長から一括してご説明を申し上げる予定としております。

地域の実情を的確に把握し、実効性ある施策を講じていくためには、委員各位の豊富なご見識とご経験に基づくご助言、ご意見が不可欠でございます。

年度後半におきましても、皆様からのご協力を賜りながら、引き続き労働行政を着実に推進してまいりたいと考えておりますので、本日は皆様方から忌憚のないご意見を賜りたく存じます。

簡単でございますが、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申し上げます。

3 議 事

(1) 岩手地方労働審議会の会長の選出について

○工藤雇用環境改善・均等推進監理官 それでは、議事に入りたいと思います。

まず議事1、岩手地方労働審議会会長の選出についてです。地方労働審議会令第5条第1項により、会長は公益を代表する委員の中から委員が選挙するとされております。公益代表委員の中から立候補される方はいらっしゃいますでしょうか。

(発言する者なし)

○工藤雇用環境改善・均等推進監理官 いらっしゃらないようでございます。

それでは、誠に恐縮でございますが、事務局からご推薦させていただきたいと存じますが、いかがでしょうか。

(委員から「異議なし」の声)

○工藤雇用環境改善・均等推進監理官 ありがとうございます。

それでは、事務局から推薦させていただきます。事務局といたしましては、会長に平塚委員を推薦したいと存じますが、いかがでしょうか。

(委員から「異議なし」の声)

○工藤雇用環境改善・均等推進監理官 ありがとうございます。

ご異議がございませんでしたので、平塚委員に会長にご就任いただきます。よろしくお願いいたします。

それでは、平塚会長から就任のご挨拶を頂戴したいと存じます。よろしくお願い致します。

○平塚会長 皆さん、おはようございます。ただいま会長に選任されました岩手大学の平塚と申します。会長は、実は前回と引き続きになりましたけれども、皆さんどうぞよろしくお願いいたします。

○工藤雇用環境改善・均等推進監理官 会長、ありがとうございました。

それでは、ここからの会議の進行につきましては会長にお願いいたします。よろしくお願いいたします。

(2) 会長代理の指名について

○平塚会長 それでは、議事に入ります。

議事の2、会長代理の指名についてですけれども、地方労働審議会令第5条第3項により、会長代行は公益を代表する委員の中から会長が指名することになっておりますので、私から会長代理を指名させていただきます。会長代理には窪委員を指名いたします。窪委員、よろしくお願いいたします。

(3) 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

○平塚会長 続きまして、議題3に入ります。議題3の労働災害防止部会及び家内労働部会の委員の指名に入ります。

地方労働審議会令第6条第2項により、部会委員は会長が指名するとされておりますので、私から部会委員を指名させていただきます。

まず、労働災害防止部会委員につきましては、公益代表委員から本庄委員と私、平塚を、労働者代表委員からは鈴木委員と佐々木真弓委員を、使用者代表委員からは瀬川委員と藤田委員を指名いたします。

次に、家内労働部会委員につきましては、公益代表委員から植村委員と窪委員を、労働者代表委員からは和氣委員と佐々木正人委員を、使用者代表委員からは宗形委員と柴田委員を指名いたします。

各部会委員の皆様、よろしくお願いいたします。

なお、各部会の招集に当たっては、地方労働審議会令第7条に基づく同令第2条の読み替えにより、部会の招集は部会長が行うこととされております。また、同令第6条第4項により、部会長は公益を代表する委員から委員が選挙するとされているところです。

つきましては、各部会委員の皆さんにお伺いいたしますけれども、本日この場において部会長を選任いただきたいと存じますが、皆さんいかがでしょうか。

(委員から「異議なし」の声)

○平塚会長 異議なしという声がありましたので、まずは労働災害防止部会の部会長につきましては、私、平塚が務めたいと存じますが、労働災害防止部会委員の皆様、いかがでしょうか。

(委員から「異議なし」の声)

○平塚会長 ありがとうございます。異議がないようですので、労働災害防止部会の部会長につきましては、私、平塚が務めたいと存じます。

なお、部会長代理につきましては、地方労働審議会令第6条第6項によりまして、公益を代表する委員から部会長が指名するとされているところですが、当審議会の労働災害防止部会の公益委員は私と本庄委員の2名となっております。私が部会長に選任いただきましたので、部会長代理は本庄委員ということになりますので、本庄委員、どうぞよろしくお願いいたします。

次に、家内労働部会の部会長ですが、私といたしましては、当審議会の会長代理でもあります窪委員にお願いしたいと考えておりますが、家内労働部会の委員の皆さん、いかがでしょうか。

(委員から「異議なし」の声)

○平塚会長 異議がないということですので、家内労働部会の部会長につきましては窪委員にお願いしたいと思います。

次に、部会長代理でございますけれども、労働災害防止部会同様、地方労働審議会令第6条第6項によって、植村委員に部会長代理をお願いしたいと思います。窪委員、植村委員、よろしくお願いいたします。

以上、議題3につきましては、これで終了となります。ありがとうございました。

(4) 岩手県既製洋服製造業最低工賃の改正諮問について

○平塚会長 続きまして、議題4、岩手県既製洋服製造業最低工賃の改正諮問についてです。

厚生労働省組織令第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されておりますので、ただいまから諮問文をお受けいたします。

流れにつきましては、事務局からお願いいたします。

○工藤雇用環境改善・均等推進監理官 それでは、平塚会長と局長は議場中央にご移動いただき、局長から平塚会長に諮問文をお渡しいたします。

事務局職員がご案内いたします。平塚会長、局長、よろしくお願いいたします。

○白石労働局長 諮問いたします。

岩手地方労働審議会会長、平塚貞人殿。岩手県既製洋服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、岩手県既製洋服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。令和7年11月10日、岩手労働局長、白石好春。どうぞよろしくお願いします。

（局長から会長に諮問文を手渡す）

○工藤雇用環境改善・均等推進監理官 ありがとうございました。

それでは、お席にお戻り願います。

ここで、諮問文の写しにつきまして、委員の皆様にお配りいたします。

（事務局職員が各委員に諮問文の写しを配付）

○平塚会長 ただいま岩手労働局長から諮問をお受けいたしました。

それでは、諮問について事務局から説明をお願いいたします。

○小川労働基準部長 労働基準部長の小川と申します。諮問内容、必要性等について、配付させていただいている資料1に基づき、簡単に説明させていただきたいと思います。

まず、家内労働部会と最低工賃専門部会とはということで、今年初めて委員に就任された方もいらっしゃると思いますので、基本的なところを少し説明させていただきます。

まず、家内労働部会でございます。地方労働審議会から付託された事項を調査審議するという部会になっていまして、家内労働施策全般を調査審議いただくものとなっています。

最低工賃専門部会につきましては、家内労働法に基づき設置されるもので、労働局長から諮問された最低工賃の決定、改正、廃止について調査審議を行うというものとなっていて、家内労働部会、最低工賃専門部会はそれぞれ役割、目的が分かれているところでございます。

次に、最低工賃の改正の必要性というところでございます。最低工賃については、これは本省のマニュアル等で示されているものによりますと、最低工賃は標準能率というもので定めるというふうになっております。この標準能率というのが記載のとおりですけれども、初級熟練者が標準的な作業条件と作業速度をもって作業したときの作業能率というような規定になっております。

ただ一方で、標準能率、初級熟練者の標準能率を基に最低工賃を決めるというルールになっているのですけれども、現実的には標準能率が決められないのではないかというふうに、令和2年の審議会で議論になっていて、岩手の審議会では本省が言っているようなルールではなくて、あくまで目安額というのを定めて、最低工賃の必要性等々を議論したほうがいいのではないかというような経過になっております。

岩手のルールは、資料の四角囲みのところに記載しています。目安額については、①のとおり計算するようになっていて、内容としましては、本省で実施している最新の家内労働実態調査というのが、これは3年に1回出てくる調査結果なのですけれども、これをベースに地域間格差というものを掛けて、さらに初級熟練者の作業能率である標準能率を掛け算して最低工賃額を推計、目安額を定めるべきというのが令和2年度の審議会です承いただいた内容というふうになっております。また、標準能率は、令和2年の最低工賃専門部会で80%と定めようというのが当時の部会の決定事項というふうになっております。

この計算に基づいて計算したのが裏面の別紙でございます。まず、別紙の一番上の最新の家内労働実態調査、これは令和5年度の調査結果ですけれども、繊維製品が1時間当たり545円というふうになっておりまして、地域間格差ということで、毎月勤労統計調査結果、これは毎年実施しているものなのですけれども、これを全国と岩手の給与額の地域間格差を取って、その値に標準能率80%というのを掛けると、最低工賃目安額というのが362.40円という結果になるので、それを切り上げて表に入れたのが一番下の表になっているというところでございます。

令和7年の推計された最低工賃額が363円で、直近で言うと令和3年度の目安額、時給額というのが341円というふうに上がっているという結果になっておりますので、この上がったという結果をもって最低工賃の改正の必要があるというふうに判断しているところでございます。

それ以外にいろいろ資料をつけているのですけれども、家内労働の現状であるとか、あとは最低工賃の品目、工程等の金額等の細かいものをつけているのですけれども、ちょっと時間の関係上、説明は割愛させていただきたいと思います。

以上です。

○平塚会長 ただいま説明ありましたけれども、事務局の説明についてご質問、ご意見がございましたら、ご発言をお願いいたします。それでは、発言される方は挙手をお願いいたします。よろしいでしょうか。

(委員から「なし」の声)

○平塚会長 それでは、岩手地方労働審議会は、岩手労働局長から岩手県既製洋服製造業に係る最低工賃の改定決定について諮問をお受けすることを確認いたしました。これよろしいでしょうか。

(委員から「異議なし」の声)

○平塚会長 それでは、異議がないようですので、この諮問を受けることによって審議を開始することになりますけれども、事務局は今後の行政手続、審議計画等について説明をお願いいたします。

○小川労働基準部長 それでは、関連する行政手続、今後の審議計画等について説明させていただきます。

合計で4点ございます。1点目としましては、審議を開始するに当たって、関係家内労働者及び関係委託者から改正について意見を求めるというのが家内労働法第11条で規定されておりますので、速やかに意見聴取公示を行う予定としております。

2点目でございます。家内労働法では最低工賃の調査審議には最低工賃専門部会の設置が必須とされております。岩手県最低工賃専門部会では公労使各3名というふうにされております。ただ、慣例的にはそのうち2名については労使各2名は地方労働審議会の臨時委員に任命されたものを会長が指名しているというような状況です。この点、今年度も同様の形でよいかどうかというのをご審議等いただければなと思っています。

3点目でございます。岩手地方労働審議会運営規程というのが参考資料の2についておりまして、その第11条に規定条文がございます。内容としては、最低工賃専門部会の決定をその決定事項とするのか、専決規定というのが決められている条項になっております。ちょっと第11条を改めて少し読みますと、「最低工賃専門部会が、その所掌事務について議決したときは、当該議決をもって審議会の議決とする。ただし、審議会が、あらかじめ当該議決に関する事項に関して、審議会の議決を特に必要とすることを定めていたときは、この限りではない」というふうになっておりますので、この第11条の一文を適用し最低工賃専門部会の専決規定というふうにするのか、ただし書を運用して審議会の議決を経る必要があるかどうかというところも、この点ご審議等をいただければなと思っています。

4点目でございます。今後の審議日程でございます。今後12月下旬から2月下旬にかけて3回程度の最低工賃専門部会を開催して、3月上旬に予定されております第2回地方労

働審議会でその結果を報告するというような予定となっております。

以上です。

○平塚会長 ありがとうございます。

それでは、ただいまの事務局の説明についてご質問、ご意見がありましたらご発言をお願いいたします。よろしいでしょうか。

(委員から「なし」の声)

○平塚会長 ありがとうございます。

それでは、家内労働法第21条第1項に基づき、最低工賃専門部会を設置して調査審議を委託したいと存じますが、いかがでしょうか。ご異議はございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

(委員から「異議なし」の声)

○平塚会長 ご異議がないようですので、岩手県既製洋服製造業最低工賃専門部会を設置し、調査審議することといたします。

続きまして、ただいま設置が決まりました専門部会委員の指名ですが、地方労働審議会令第7条第1項の規定により、専門部会の委員は審議会の会長が指名することとなっております。指名に際しましては、家内労働法第21条第2項に基づいて、家内労働者代表委員、委託者代表委員、公益代表委員それぞれ3名とし、労働者代表委員と委託者代表委員のうち1名については本審議会の中から指名し、残る2名については従前どおり地方労働審議会の臨時委員に任命された者を指名することといたします。ただいまから専門部会の委員を指名したいと思います。

公益代表委員からは窪委員、植村委員、本庄委員を、労働者代表委員からは佐々木正人委員を、使用者代表委員からは宗形委員を指名いたします。皆様、どうぞよろしくお願いいたします。

また、労使代表者の各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いますので、推薦の手続をお願いいたします。なお、推薦手続については、事務局がサポートするようお願いいたします。

次に、岩手地方労働審議会運営規程第11条により、岩手労働局長から諮問をいただきました岩手県既製洋服製造業最低工賃の改正につきまして、専門部会の議決をもって審議会の議決とすることということですのでけれども、これでよろしいでしょうか。ご意見はございませんでしょうか。ご異議ございませんか。

(委員から「異議なし」の声)

○平塚会長 それでは、ご異議がないようですので、そのように議決いたします。

事務局は専門部会の結論をもって遅滞なく行政手続を進め、第2回地方労働審議会での結果を報告してください。

議題4につきましては以上となります。ありがとうございます。

(5) 令和7年度主要重点施策の上期における実施状況等について

○平塚会長 それでは、議題5、令和7年度主要重点施策の上期における実施状況等について、事務局から説明をお願いいたします。

○佐野総務部長 それでは、主要重点施策の上期における実施状況等につき、ご説明いたします。着座にて失礼いたします。

資料2—1を御覧ください。こちらはツアアップの資料になってございます。各スライドの下部に小さくページ番号が振ってございます。

2ページを御覧ください。局長からの挨拶でありましたが、1点目の柱、1、賃上げ環境の整備等でございます。その中の1、地方版政労使会議の開催等、賃上げに向けた機運の醸成についてでございます。上期における状況ですけれども、賃上げの流れが持続するよう、今年度の地方版政労使会議を令和8年2月に開催する予定で準備を進めております。

続きまして、3ページを御覧ください。(1)、賃金の引上げに向けた中小・小規模事業者への支援でございます。業務改善助成金等を企業における生産性向上を促すツールとして周知、利用促進を図っております。上段中ほどにございますリーフレットは、県と当局が共同で作成し、業務改善助成金を含めた各種支援策をまとめたものでして、これを活用し周知を行ってまいりました。

下期も業務改善助成金の活用促進セミナー等を実施し、周知活用促進を図ってまいります。

4ページを御覧ください。(2)、同一労働同一賃金など非正規雇用労働者の賃上げ等でございます。中ほどの表は、パートタイム・有期雇用労働法に基づく行政指導の実績として、合計285件を実施いたしました。助言の内容としては、事業主に対する援助が159件と大半を占めています。

下期についても、違反企業を把握した際は、是正指導を適切に行ってまいります。

続きまして、5ページを御覧ください。最低賃金制度の適切な運営でございます。上期におきましては、最低賃金審議会に当たって公労使の議論が深められるよう、審議運営に努めてまいりました。改正決定された最低賃金の周知広報は、7月に掲載枠確保の依頼を全市町村に行いました。

下期におきましては、ポスター及び各種リーフレットを全市町村、行政機関、商工団体、労働団体などの関係機関に広報依頼を行うとともに、新たにメディアを活用した広報を行うこととしております。先日1日労働局長の取組等が報道されておりましたが、その内容になります。

6ページを御覧ください。家内労働委託者に対して、最低工賃のほか、家内労働を委託する際に必要な手続等について上期は周知を図りました。

下期におきましては、既製洋服製造業最低工賃の決定に係る諮問をこの場で先ほど行いましたが、引き続き調査審議を行う最低工賃専門部会の円滑な運営に努めてまいります。

続きまして、7ページを御覧ください。こちらは2本目の柱になりまして、多様な人材の活躍促進になります。うち1番目が女性の活躍推進でして、(1)、女性活躍推進に向けた取組の推進等でございます。

右側の表を御覧ください。上期における雇用機会均等法に基づく行政指導状況になります。上期におきましては行政指導1件、ポジティブ・アクション助言を24件いたしました。

下期は、女性活躍推進の改正内容の周知、具体的には来年4月から男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表が101人以上の事業主に義務づけられることになるのですが、その周知や行政指導を適切に行ってまいろうと思います。

続きまして、8ページを御覧ください。こちらはハローワークのマザーズコーナー等による子育て中女性に対する就職支援でございます。岩手県内の5か所のハローワークにマザーズコーナーを設置しまして、就職支援を実施しております。実績は上段の表のとおりです。上期は、マザーズコーナーの認知度を向上させるため、LINEによる情報発信も積極的に実施いたしました。

下期も、引き続きLINE等SNSによる情報発信や市町村が運営する子育て支援関連施設との連携をさらに図り、潜在的な求職者への働きかけを強めてまいります。

続きまして、9ページを御覧ください。仕事と育児・介護の両立支援という項目でし

て、（１）、男女とも仕事と育児・介護を両立しやすい環境整備に向けた企業の取組支援になります。大きい動きとしまして、改正育児・介護休業法については、令和７年４月１日から段階的に施行されているのですけれども、今年の１０月からは、より柔軟な働き方を実現するための措置を講ずることなどが義務化されました。そのため、上期は周知をしっかりと行うため、特に８月から９月にかけて５回、法改正についてのオンライン説明会を実施いたしました。全ての回において申込みが定員に達するなど、非常に高い関心が認められる状況でした。

下期においても、改正法の周知を徹底いたしまして、違反企業を把握した場合は適切に是正指導を行ってまいります。

続きまして、１０ページを御覧ください。（２）、次世代育成支援対策の推進等でございます。中ほどにあるマークがくるみん認定マークでございます。こちらは、厚生労働大臣が子育てサポート企業を認定する制度になります。左中ほどの表にあるとおり、上期にはくるみん認定を５社、くるみんプラス認定を２社行いました。

下期も引き続き、くるみん認定制度のさらなる利用促進を図り、両立支援の普及を図ってまいります。

続きまして、１１ページを御覧ください。中高年層、若者等労働者への支援になりました。（１）が中高年層への活躍支援になります。上期におきましては、今年の４月にハローワーク盛岡菜園庁舎におきまして、従前「就職氷河期世代専門窓口」というものがあったのですけれども、それを３５歳からの就職応援コーナーへと拡充し、伴走型支援を実施しております。これは、就職氷河期世代と共通の課題を抱える幅広い世代への支援を実施するために刷新したものでございます。これは岩手だけではなく、全国的な動きになります。刷新したコーナーの認知度向上のため、従来から行っているリーフレット作成やＳＮＳによる情報発信に加えまして、当局ホームページに専用サイトを開設するなどの取組をいたしました。

下期も、地域若者サポートステーションなど関係機関と連携を図りながら情報発信し、利用者の拡大を図ってまいります。

続きまして、１２ページを御覧ください。（３）、新規学卒等への支援でございます。まず、若者に対する支援体制ですが、岩手労働局は「いわてで働こう推進協議会」の構成員となっております。この協議会は県知事を会長とした組織ですが、その各構成員と連携し、若者や女性の活躍支援を推進してございます。局の上期の取組としましては、主に高

校生を中心に、自治体と連携しながら地元企業と教諭、生徒等の情報交換会や企業説明会等の開催により、地元就職促進の取組を実施しております。

上段の表は、高校生の県内就職割合になります。この中の令和4年3月卒が74.1%と最高値になっておりますが、ここ5年は70%台前半で推移してございます。上段表にあるとおり、令和7年3月卒については70.8%となっております。また、県内就職促進を図るため、若者の採用、育成に積極的で雇用管理の優良な中小企業を応援する「ユースエール認定制度」の推進にも力を入れております。下段表のとおり、本年度は10社を認定しております。これは前年度実績の4社を大きく上回る数字でございます。

下期においても、引き続きユースエール認定制度の周知啓発による中小企業の魅力発信、そして高校生の就職未内定者に対する集中的な支援を実施してまいります。

続きまして、13ページを御覧ください。（１）、高齢者の就労・社会参加の促進でございます。上期ですが、ハローワーク盛岡、一関、水沢に設置しました「生涯現役支援窓口」において、マッチング支援を実施いたしました。実績は、65歳以上の就職件数204件、就職率91.9%と非常に高い数値になってございます。

今期は、窓口での支援に加えまして、真ん中のリーフレットになりますが、スキルアップセミナーを実施いたしました。これは、高齢求職者の中には久しぶりに就職活動をするという方もおりますので、就職活動を行うに当たり知っておいて欲しい情報を発信、周知するものでございます。加えて、右側リーフのような就職説明会や相談会も実施しまして、併せて個別の求人開拓等のマッチング支援にも努めました。

下期におきましても、引き続き高年齢求職者と求人者のマッチング支援を進めてまいります。

14ページを御覧ください。障害者の就労促進でございます。まず、左上の囲みを御覧ください。令和6年6月1日現在の岩手県における民間企業の実雇用率ですが、2.50%となり、過去最高を更新しております。令和7年の6月1日はまだ発表されていないので、これが最新の数値になります。

一方で、法定雇用率達成事業所の割合は減少、法定雇用率引上げにより雇用不足数が発生する事業所、新たに雇用義務が発生する事業所が出てきております。そのため、関係機関と連携した企業向けチーム支援等、積極的な就労支援を行っております。

上期の取組の2ポツ目を御覧ください。令和6年6月1日現在の岩手県における公務部門における雇用状況でございます。法定雇用率未達成機関が8機関、令和6年6月1日時

点でございましたので、そちらに対して訪問指導、雇入れ支援を行った結果、4機関が達成し、残り4機関となりました。下期の2ポツ目でございますが、残り4機関なのですが、今年度新たに把握した市町村、8機関が未達成になっているので、合わせて12機関に対して早期達成に向けて訪問指導を行うこととしております。

上期の取組3ポツ目を御覧ください。年々、精神・発達障害をお持ちの求職者の方や在職者の方が増えてきております。そのため、精神・発達障害者雇用サポーターによる支援を実施しております。支援終了者68人のうち9月末までに48人が就職、就職率70.6%となっております。

上期の取組4ポツ目ですが、難病をお持ちになる求職者も増加してきております。これは、指定難病が増加してきていることが一因でございます。その支援を難病患者就職サポーターが実施しております。支援終了者20人のうち9月までに18人が就職、就職率90%となっています。

下期におきましても、各サポーターの支援内容を周知し、しっかり対応してまいろうと思います。

続きまして、15ページを御覧ください。外国人労働者に対する支援でございます。左側のグラフを御覧ください。岩手県内の外国人雇用状況の実績でございます。御覧のとおり、外国人労働者や雇用事業者が年々右肩上がり増加しています。そのためハローワークでは、外国人の方が在留資格の範囲内で適正に就労できるよう、事業者の方が守らなければならないルールや配慮していただきたい事項の啓発指導を事業所に対して行っております。上期は、ハローワークによる事業所訪問指導を117事業所実施いたしました。特に例年6月は「外国人雇用啓発月間」としまして、集中的な事業所訪問を実施いたしました。この月間中に58の事業所等に対し、ルールの周知や指導を行いました。

下期においても、令和9年度に施行される育成就労制度への移行も念頭に置き、引き続き事業所訪問指導を行い、外国人雇用状況届の確実な提出及び雇用管理改善に関する継続的な援助指導を行ってまいります。また、岩手労働局が委嘱する外国人雇用管理アドバイザーの事業所訪問による支援を並行して実施してまいります。

続きまして、16ページになります。人手不足対策で、人手不足分野の人材確保になります。上期におきましては、人手不足分野での人材確保を促進するため、ハローワーク盛岡の人材確保対策コーナーを中心に対応いたしました。具体的な内容としましては、分野ごとの相談会や事業所訪問等による事業所情報の収集及び提供、求職者への細やかな相談、

求人者に対する求人充足に向けた条件緩和指導などマッチング支援を実施いたしました。個別の分野に関しましては、医療分野について6から8月に集中的に事業所訪問し、求人充足支援に努めました。あわせて、昨年度から就業地を市町村単位ではなくて、もっと細かな細分化した内容で、地域特化型就職相談会というものを実施しております。こちらについては、求人者や求職者の方からも好評を得ているところでございます。

下期は、11月11日が「介護の日」に指定されておりますので、その日を中心に福祉人材センター等関係機関と連携しながら、就職面談会や事業所見学会等を前年実績以上に実施し、介護分野について集中的に取り組むこととしております。

続きまして、17ページを御覧ください。こちらは、自治体と連携した雇用対策の推進になります。国と地方公共団体は、雇用対策協定という取決めをし、具体的な事業として一体的実施事業を実施しまして、連携して雇用対策を進めてございます。

左の地図が雇用対策協定の締結地域になります。平成26年3月の岩手県を皮切りに、記載の市町と締結してございます。締結地域ごとに協議会を開催しまして、自治体と協議の上、事業計画を策定し、地域のニーズや課題を把握、解決に努めております。

右側の3段目にあるのが一体的実施事業になりますが、自治体と連携しまして、計3施設で実施しております。内訳は、岩手県との連携で、県央と県南で2施設を実施しています。これを一般型と呼んでいます。残り1施設は、盛岡市と生保型、生保受給者を中心にした支援なのですが、それをしておりまして、合計3施設になります。グラフにつきましては、県との一体型施設の主要目標である就職率と1日の平均相談件数の9月末現在の実績になります。いずれも目標を上回る水準で推移してございます。

下期は、雇用対策協定未締結地域に対して、締結に向けて働きかけを行う予定です。また、一体的実施事業については、目標達成に向けて引き続き緊密に連携を図ってまいります。

続きまして、18ページになります。雇用仲介事業者への対応になります。ちょっと見づらくはございますけれども、左側の表下の米印のところにいろいろ書いてございますが、内容としては、いわゆる就職祝い金、就職したら求職者の方にお金を差し上げるという制度が原則提供禁止になりました。

具体的には、令和7年1月から職業紹介事業者、4月から募集情報提供事業者にお祝い金禁止が適用されることとなりました。そのため左側の表にある3つのタイミングで、各事業者に周知を図ってございます。まず、新規許可・更新時が1つのタイミングになります。

す。新規許可時及び定期的、5年ごとに許可更新が必要になるのですけれども、そのときに来局、対面で許可申請を出していただくことになっているので、対面で法令遵守の徹底を、周知を促してございます。次に、事業報告提出時がございます。毎年5月に郵送や電子申請で報告書を提出するのですけれども、期日までに提出しない事業者に対して、提出に係る指導書を郵送する際に、こちらの資料の中ほどのリーフレットを同封し、周知を図っています。次に、定期指導時に周知、法令の遵守を図っています。なお、これらの実績と進捗については表に記載のとおりになります。

下期についても、引き続き計画に沿った訪問やセミナー等を周知し、徹底をしてまいります。

続きまして、19ページになります。リ・スキリングによる能力向上支援ということで、職業訓練の実施、活用促進でございます。左上の表を御覧ください。訓練には3種ございまして、求職者支援訓練、委託訓練、施設内訓練というものがございます。こちらの実績になります。定員充足率は、実際の定員枠に対して何人、人が来たかという内容なのですが、求職者支援訓練、委託訓練で目標を上回っております。

一方で、施設内訓練は目標を下回っております。これは、求職者が減少していることが一因と考えています。そのため、今年度はハローワーク利用以外のルートでの受講者確保を目指し、若者サポートステーションなど各関係機関の担当者に声かけし、担当者向けの訓練施設の施設見学会を実施いたしました。今後関係機関からの誘導により、訓練受講者確保、そして定員充足率向上に結びつけたいと考えております。就職率につきましては一部記載がございましたが、現時点では集計できない訓練もございますので、次回の審議会で進捗をお知らせさせていただきます。

下期も引き続き職業訓練の魅力を発信し、訓練受講生確保をしっかりしてまいります。

続きまして、20ページを御覧ください。こちらが3本目の柱になりまして、職場環境改善に向けた各種取組になります。その1、総合的ハラスメント対策の推進でございます。左上の表を御覧ください。労働局及び各監督署に総合労働相談コーナーを設置しているのですが、その相談状況になります。雇用均等関係の相談を見ますと、セクシュアルハラスメントに関する相談が42件から61件と1.5倍に増加しているのが非常に特徴的な動きとなっております。

下期は、12月の職場ハラスメント撲滅月間を中心に周知啓発を行うなどの取組を行ってまいります。

続きまして、21ページを御覧ください。総合労働相談に対する適切な対応になります。まず左上の円グラフが総合労働相談コーナーに寄せられた個別労働紛争に係る相談状況になります。内容としましては、下に小さく書いてあるのですが、いじめ・嫌がらせ、自己都合退職、解雇が多く、これは例年と同様の傾向になります。相談者のニーズは多岐にわたるため、県内の関係機関と連携し、その機関の特徴に合った対応をすることとしています。

引き続き、寄せられた相談に対しては丁寧に対応するとともに、労働局であっせん希望する相談者に対しては、紛争解決制度につなげ、適切に対応してまいります。

続きまして、22ページを御覧ください。安全で健康に働くことができる環境づくりについての項目になります。（１）、長時間労働の抑制でございます。左上の表が上期の監督実績になりまして、最上段が全体の実績になりますが、633件、監督を実施しまして、違反率は70.5%、うち長時間労働が疑われる事業場に関する監督実績は、その下の行になりますが、103件、違反率83.5%と、こちらも昨年とほぼ同じ状況になっております。

下期におきましても、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する監督指導を行い、年次有給休暇の取得促進に係る指導を実施いたします。

また、今年度も11月の過労死等防止啓発月間に様々なイベントを予定しております。まず、11月6日に過労死等防止対策シンポジウムを実施しました。今月末、11月27日には、労働局長によるベストプラクティス企業訪問を予定しております。

続きまして、23ページを御覧ください。労働条件の確保・改善対策でございます。左上表を御覧ください。上期の特定分野の監督実績になります。うち最下行の安全衛生対策を主眼にした監督指導は287件、違反率67.6%と、昨年と同じ傾向になっています。

また、中ほどの部分ですが、パートナーシップパッケージに基づいて賃金引上げに向けた取組に係る要請書の交付を616件、昨年度比で約4割多く実施いたしました。

引き続き、自動車運転者、外国人・実習生、安全衛生対策等に係る監督、賃上げに係る取組の支援等を行ってまいります。

続きまして、24ページを御覧ください。労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備になります。上段表が労働災害による休業4日以上死傷者数の推移になります。下段括弧書きの部分が年度計の数値になりますが、令和4年度の1,515人をピークに令和6年まで減少しておりましたが、本年9月末の数字、上段部分になりますが、944件と前年を上回っておりまして、令和5年の972件並みの水準となっております。死亡災害は9月

末現在3人で、過去最も少ない人数で推移してございます。

25ページを御覧ください。こちら25ページと26ページが一つながりの資料になっておりまして、14次労働災害防止計画の進捗状況をまとめている内容になります。左側のアウトプット指標については、事業場の点検結果を把握することで、監督署において集計を行っております。アウトカム指標は、労働災害の結果を基に作成しております。アウトプット指標は、令和5年度と比較して、令和6年度の値の変動が大きくなっております。この要因は、点検表の回答事業場が必ずしも一致していないこと、また点検表の数が令和6年度は令和5年度の約6割と少数になっていることと捉えております。点検数を一定程度維持する必要がありますので、監督署に改善指示を出してございます。

27ページを御覧ください。労働者の安全対策の推進の実施状況になります。労働安全衛生法の改正で、個人事業者の安全衛生対策などが求められたところでございます。そのため、その周知や高齢者への安全対策としてエイジフレンドリー補助金というものがございますので、その活用の周知を行ってまいりました。

下期は、14次防の進捗状況の把握のため、点検を引き続き実施するとともに、冬季の労働災害防止を推進してまいります。

28ページを御覧ください。労働者の健康確保対策の推進でございます。まず、今年度は熱中症に係る関係で大きい動きがございまして、規則改正がございました。具体的には、熱中症対策発生時の連絡体制の整備、手順書の作成、関係者への周知に関して義務づけがございました。それを踏まえての指導状況ですけれども、左側のグラフのオレンジの部分が9月末の発生状況でございます。最新の状況ですともう少し積み上げがあるという状況になっています。また、青色の線の部分が労災の給付件数なのですが、こちらも昨年を上回ることが確実のペースになっております。

下期は、安全対策と同様に14次防の進捗管理を踏まえた対応を行ってまいります。

29ページを御覧ください。こちらが労働災害保険給付の迅速・適正な処理でございます。上段は脳・心臓疾患に関するものが原因になっているもので、下段は精神疾患が原因になっているものでございます。いずれも昨年度までのペースを上回っている請求件数が認められます。

これらの過労死事案は調査が多岐にわたりますが、引き続き迅速な事務処理を行うとともに、認定基準等に基づいた適正な認定を行ってまいりたいと思います。

広報の取組については割愛いたします。

以上になります。

○平塚会長 佐野総務部長さん、ありがとうございました。

それでは、これから審議に入ります。

なお、委員の皆さんにおかれましては、事前質問につい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、ご発言をいただきたいと思います。

なお、質疑におきましては、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いたしますとともに、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、ご発言をする際には挙手をいただき、私の指名後にお願いいたします。

それでは、発言される方は挙手をお願いいたします。

それでは、植村委員、お願いいたします。

○植村委員 もりおか女性センターの植村と申します。どうぞよろしくお願いいたします。私たちの団体は、男女間の格差是正のために様々な取組をしております。

そこで、あえて質問と意見を伝えさせていただきたいのですが、5ページです。下期の対応として、メディアを活用した新たな広報手段による広報を行うということで、1日労働局長の話があったかと思います。私は最低賃金のほうで関わっておりますので、ちょっとその話を見ていたのですが、この1日労働局長について、誰を対象に何を周知したのかをまず確認させていただきたいと思います。ちょっと私不勉強で、その内容についてよく把握していなくて申し訳ございません。教えてください。

○平塚会長 ただいま植村委員のほうから1日労働局長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。

○小川労働基準部長 労働基準部長の小川と申します。ご質問の点につきましては、従前から岩手労働局として最低賃金の周知広報を行ってきたのですが、今年度は特に最低賃金額近傍であろう学生に特化して少し周知をしたいなというところで、今回1日労働

局長ということでアナウンサーに就任いただいたというところでございます。

従前から労働局でもいろいろ労働法講座とかで最低賃金の説明したりもしているのですが、広報力、周知力があるアナウンサーの方がやっていただいて、それをテレビ等で取り上げてもらうことで、若者を中心に県内広く周知ができるのではないかとということで、今年度から取り組んでみた内容というふうになっています。

○平塚会長 植村委員、引き続きご意見お願いいたします。

○植村委員 説明ありがとうございます。このニュースを見た人から、誰に向けたのだろうという意見がありまして、最低賃金を守るのは事業主ではないのかというところだったのですが、学生への啓発ということで周知されたということの趣旨は理解できました。

そこで1点、これは要望として、今後の検討材料としてお伝えしたいのですが、地元のアナウンサーを起用することで話題性が高まるという効果はよく理解しております。ただ、多様性の観点からすると、社会には様々な人がいるということを伝えるチャンスでもあると思います。なので、ジェンダーバランスに配慮した人材の起用をぜひメディアに働きかけていただくとかしていただけたらなと思います。

これは局長の挨拶にもありましたとおり、多様な人材の活躍というところを見せる場にもつながるかと思いますので、結果論ですが、全員女性アナウンサーだったというところがちょっと私は気になっておりましたので、そこをご配慮いただければなと思います。

以上です。

○平塚会長 ただいまの植村委員からのジェンダーバランスとか、多様な人材ということで、貴重なご意見もありましたけれども、事務局のほうから何かございましたら、コメントをお願いします。

○小川労働基準部長 結果的には4名とも女性という結果になったところです。もともとは1日労働局長という取組、労働局からお願いし、結果的にテレビ局側から示された方々が全員女性だったところで、ご指摘いただいたジェンダーバランスの点をテレビ局側と調整できるか分かりませんが、ご指摘いただいた内容も踏まえて、次年度以降、検討し、テレビ局側と相談させていただければなというふうに思います。

○平塚会長 引き続き、藤田委員、お願いいたします。

○藤田委員 使用者側の藤田でございます。今の植村委員のご質問、ご意見に関連して簡潔に申し上げますと、使用者側は苦笑していました。4人中4テレビ局、お台場のテレビ局ではないのだぞという話で、さすがNHKさんが入っていなかったということでござい

ます。見識の高さに感銘を受けた次第でございました。

これは非常にやっぱり大きい問題だと思います。男性2人で女性2人とかというバランスに当然配慮すべきであって、結果が4テレビ局中、女子アナ4人だったという話で、使用者側の委員は「何をやっているのだ」と、そういう暇があるのだったら、賃上げの助成金のPRに県内全部回ったらどうだというぐらい強い意見をいただいておりますのが実情でございます。この点については岩手労働局長の白石局長からコメントをいただきたいと思っています。

○平塚会長 白石局長、お願いいたします。

○白石労働局長 ご意見ありがとうございます。今回このような取組を初めてさせていただきました。最低賃金審議会の審議の中でも、使用者側委員から厳しいご意見等、また採決に当たりまして退席されたことにつきまして、大変重く受け止めておるところでございます。その上で最賃の改定決定がされたわけでございます。

そういった中で、やはり決定されたということになりますので、私ども労働局といたしましては、配下の労働基準監督署、公共職業安定所含めまして広く県民の方々、もちろん事業主の方々、労働者の方々含めまして、さらには先ほど学生の話も出ましたが、広く周知を実施すべきという判断の下、今回のような取組みをさせていただきました。

併せて、商工会議所様、商工会様をはじめとする各経済団体のご協力をいただきながら、先月から商工会議所様と商工会様の場所をお借りして、働き方支援センターと協力の下、出張相談というのも実施をし、労働局においても特別な窓口を現在設置をしているというところでございます。

ご指摘については、先ほど女性が4人ということになっております。そのご指摘も含めまして、認識を改めまして、その点は次回に生かしていきたいというふうに考えてございます。

○平塚会長 引き続きまして、瀬川委員お願いいたします。

○瀬川委員 中央会の瀬川でございます。今の最低賃金についての審議会について追加でというか、お話をさせていただきたいと思います。

私も質問を出しました。今年度の岩手県地方最低賃金の決定に当たりということで、どのように受け止められているかというふうな質問をさせていただきましたが、重く受けとめなければならないと考えていると。これは意味不明なのです。

まず、地方最低賃金審議会の専門部会、それから本審と、この2つの会議で使用者側委

員が全員退席するというのは、多分岩手県の地方最低賃金審議会の歴史の中で初めてのことなのです。なぜこういうことになったかということをきちんと総括して、こういう事態にならないような手を打たなければならない時期だというふうに私は思っている。それを重く受け止めるという受け止めだけでいいのか。なぜそうなったのかということをきちんと調査分析して、そうならないようにしなければならないというのが私の意見であります。

まず、私の質問の②についての回答についても、確かに法定3要素でもっていろんなエビデンス、データを議論して、いろんな角度から議論をしたということで、労と使の間で折り合わず、公益委員の見解が示されたというふうになっていますが、問題なのは、中央最賃の目安額が64円ということで、ではその64円の根拠が膨大な資料が送られてきたわけです。それを全ての委員が理解して、専門部会も審議したし、本審にも臨んだということですが、その64円に対して15円をプラスするというその根拠が全く示されないで採決に行ったというのが問題です。

なので、私どもは、ここにも地方最賃の委員が、使用者側委員も労働者側委員も公益委員もいますが、これ審議が尽くされたかということに関しては、十分な審議が尽くされていない。それはなぜか、公益側委員が出した金額案が説明できなかったからなのです。そこをきちっと、公益委員が総合的に勘案してこの79円にしましたと、何が総合的なのですかと質問しているのに対して答えられない、そこが問題なのです。

だから、私だけではないですが、団体を代表している私ども使用者側委員は、前の晩に私も会長に電話をして、こういう状況だということで状況を報告した上で、退席もやむなしという会長の了解を得た上で本審に臨んだわけです。

まさにきちっと、もしかすると本審をもう一回追加でやって、きちっと議論を尽くしていれば、あるいは退席ではなくて、採決で反対、賛成で決まったかもしれない。これは結果論ですけども、そこをやっぱり労働局は重く受け止めるべきだというふうに私は思います。

いずれ法定3要素の中での支払い能力を考えない数字で、公益側委員の一方的な数字で押し切られたということに対しては非常に憤慨しておりますし、この15円の差がどれだけ県内中小企業を苦しめているか。12月1日の施行に向けて、今県でも賃上げ支援金だとか様々県独自の、政府が、国会が政治空白で3か月動かなかったこともあって、県独自で支援策を今考えている、検討しているという話も聞いていますが、いずれ今年度の地方最低

賃金審議会は、設定の仕方、それからその内容も、もっともっと改善の余地があるというふうに思っております。

いずれきちっとした根拠を持った説明をすべき。中央最賃はちゃんと根拠を出した。地方最賃の公益委員の案は全く根拠が示されなかった。こういうことに対しては公益委員のほうにも、また次の最後の審議会できちっと申し上げたいというふうに思っておりますが、いずれこの件に対しては労働局の答えをちゃんと聞きたいというふうに思います。

○平塚会長 ただいま岩手県の地方最低賃金の審議会について、いろいろご質問とご意見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。

○小川労働基準部長 いろいろご指摘いただいた件の回答については、事前に配付させていただいた事前回答のとおりではあるのですが、いただいたご意見であるとか、今後、今年度の審議会運営に関して、こういうふうにしたほうがいいのかいろいろございましたら、会長や公益委員と相談しながら次年度の事務運営をどうしたらいいかというところを前向きに考えたいなというふうに思います。

○平塚会長 瀬川委員、お願いいたします。

○瀬川委員 まず、重く受け止めるだけではなくて、その原因を検討して、次回こういうことが起こらないような対応をきちんと取るということが私は非常に大事だというふうに思いますので、いずれマスコミも含めて、なぜ退席したのですかという質問はどこからもないという、まずそこがおかしいよなというふうには思っています。よろしくお願いいたします。

それから、別件で幾つか質問と意見があるのですが、賃上げ環境の整備等、賃金の引上げに向けた環境づくりのところで私が質問した業務改善助成金について、それから働き方改革推進支援助成金の件でちょっとお伺いしたいのですが、まずその到達度をどのように捉えているかということで、回答についてはそのとおりだと思うのですが、十分に活用がされていないということはそのとおりだというふうに、ただその周知には一定の成果があると。これは、私思うのですが、何の施策についてもそうなのですが、岩手県内の中小、小規模事業者というのは、県の統計では大体約3万7,000社なのです。3万7,000社が分母なのです。それに対してこの数字はどうなのかと。一定周知については成果があったけれども、件数はさほど伸びていないということであれば、これは制度上の課題があるのではないかというふうに考えてしまうのです。要は使い勝手がどうかということでもあります。

そこについては、やはりもうちょっと県内中小企業の実態とか、私の中央会に加盟する370の協同組合の中、中小企業というのはトータルでいうと2万3,000社ぐらい我々の会員なのですけれども、そこから上がってくる話では、やはり使おうと思うけれども、使えないと、使いづらい等々の話は聞こえてきます。そういうところで、ちょっと制度の在り方というのでも考えていただければなというふうに思います。

それから、働き方改革推進支援助成金の関係です。これも、団体推進コースは我々中央会も活用させていただいております。非常にありがたい制度だというふうに思っています。この制度自体は非常にいい制度だなというふうに私は思っていて、これも継続、ずっと続けていただければなと思っているのですが、若干お願いしたいところは、補助対象経費の拡充をお願いしたいかなと。例えば講師の宿泊費であるとか、職員の出張したときの日当とかは今対象外なのですけれども、こういったものも経費の拡充を考えていただきたいなと。

それから、事業の期限なのですね。これは役所でありますから、当然ながら年度予算でやっているの、年度区切りというものはあるのですけれども、例えば2月とか3月というのは中小企業にとってみれば就職の一番ピークなのですね、就職活動の。そのピークの前に事業を終わらせて報告書を出さなければならない。というのは、やっぱり実態とその制度がちょっとずれているのかなというふうに思っていて、今最近、例えば中小企業向けの補助金であれば、ものづくり補助金にしても省力化投資補助金だとか各種補助金も採択から例えば1年とか1年3か月とかというふうに採択を基準に年度またぎの制度も増えてきています。そういったところを検討いただきたいなというふうに思います。

それから、年収の壁問題についても質問させていただいた、検討状況はどうかと。回答は、それは労働局とすればこういう回答になるだろうと、俺聞き方が悪かったなというふうにはちょっと反省していますけれども。いずれコロナ禍以降、賃上げ、大幅な引き上げにより、パートを中心に勤務時間を短縮する人が相当増えてきているのです。ただでさえ人手不足の状態にある中、年末の稼ぎ時にパート従業員が休むということが、これは大きな問題となってきているのです。この原因となっている年収の壁を大幅に緩和することは、昨年総選挙の民意でもあり、早めにこれが改善されるよう局からも国に対して、本省に対して、きちんと意見を上げていただきたいなと。大手のスーパーだったら、それはできるかもしれませんが、中小企業、小規模事業者では、そういうパートの勤務時間の調整なんていうのはなかなかできるものではないと、そこをちゃんと理解いただきたい

なというふうに思います。

私からは以上です。

○平塚会長 ただいま瀬川委員のほうから、業務改善助成金へのご意見、ご質問、それから働き方改革推進支援助成金に対するご意見をいただきましたけれども、事務局のほうから何か回答をお願いいたします。

○井嶋雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の井嶋でございます。ただいまいただきましたご意見、そのとおりでございます。小規模な事業者さんにとりましては、この助成金の申請事務というのが負担になっているということは認識をしております。少しずつ助成金も簡素化しているのですが、まだまだこれでは足りないということだと思います。

今年も、今の申請状況を見ますと、昨年度と同程度の数は出てくるのかなと思っております。締切りが昨年より遅くなっており、今ちょうど佳境なところでございますけれども、改めましてご意見を頂いたことにつきましては本省に話を持って行って、改善を図っていくように努力したいと思います。なかなかこの場では改善しますと申し上げられませんが、そういう形で取り組んでまいります。

○平塚会長 ありがとうございます。

ただいま事務局から回答ありましたけれども、瀬川委員よろしいでしょうか。

ほかに発言する方はいらっしゃいますか。

まずは、本庄委員からお願いいたします。

○本庄委員 先ほどの業務改善助成金のことでご質問があるのですが、こちらは先ほど瀬川委員のほうからお話が合ったように、使用者側が全員退席するような形で最賃が決まってしまったということがあったようですが、岩手局として、賃上げをする企業に対して、このような助成金を使用者側が利用できるように、援助をしていくことを示す意図でこの資料を提示していただいていると理解しているのですが、このような理解でよろしいのか。

やっぱり岩手県内として見たときに人材不足が前提としてあるわけで、この助成金は大きな機械などを導入するなどして、最低賃金の引上げに向けた整備を図ることを目的として交付する助成金であるならば、単に人材不足を充足する目的で助成金が使われてしまい、賃上げ安定的に継続的に実現できているのかというところをフォローアップするということは、瀬川委員の回答、利用数などに目標値を定めていないので、到達度を定量的に

示すことはできないというふうに書かれているのですけれども、賃上げをして、この助成金を利用したとしても、その後企業が倒産しないできちんと継続的に賃上げを維持できているのか、そこまでこの助成金が使われているのかというところをフォローアップしていないと、これを提示している意味がないと思うので、その辺のご意見等、教えていただければと思います。

○平塚会長　ただいま本庄委員から助成金の交付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。

○井嶋雇用環境・均等室長　最低賃金の上昇に対しての支援という面も当然あるのですけれども、この業務改善助成金は生産性向上のための助成金でございます。ですから、最低賃金の上昇に対しての支援という面も当然あるのですけれども、一番低い労働者の賃金を上げたときに合わせて生産性を向上するような設備に投資をしたものに対する助成になります。助成金の要件としては、例えば賃金を30円上げたら助成するという要件があり、賃金計算が間違っていて30円まで上がっていなかったとか、その所定の金額が上がっていないと残念ながら助成金は支給できない、あるいは途中で解雇になる人が出ると助成できないとか、そういった要件もございますので、その要件に合わないときは申請されても不交付という決定をするということになります。

また、助成金の交付を受けた企業に対して、その後6か月程度の期間について賃金下がっていないかの確認は行っていますが、その後、継続的に賃上げが行われているかどうかのフォローアップまでは行っておりません。

以上でございます。

○平塚会長　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。

○本庄委員　ありがとうございます。県内の賃上げそのものに対してということではなくて、これからの賃上げに対してのこととしてということですか。

○井嶋雇用環境・均等室長　賃金を上げて、設備投資などをする場合なので、申請をいただいて、これだけ賃金上げますよ、あわせて設備投資しますよといった事業主に対するものになります。

ちょっと加えて言いますと、賃上げの助成金というのは県のほうでもやっておりますが、こちらのほうは賃上げに対する直接の助成金となりますので、総合的にいろんな制度があるということで、ただいまは業務改善助成金についてのご説明をさせていただいたと

こころです。

○平塚会長 本庄委員、よろしいでしょうか。

○本庄委員 ありがとうございます。

○平塚会長 引き続きまして、工藤委員、質問をお願いいたします。

○工藤委員 工藤です。よろしくお願いします。岩手労働局の皆さんには、局長さんはじめ各部室の皆さんに本当にいろいろやっていただいてありがたいというふうに思っておりますが、それを前提として、先ほど最低賃金の審議会とかのお話が出ましたので、関連して質問をさせていただきます。

私も事前に照会をさせていただいて、ご回答いただいています。2点ほどあるのですけれども、まず事前質問一覧の資料の5ページですが、最低賃金審議会の関係で、ここでは2点、法律上考慮すべき3つの要素のうちの特に支払い能力に関する情報提供が不十分でなかったというか、十分に行われるようにということをお願いしたいというようなことと、それから先ほど瀬川委員からもお話ありましたが、十分納得できるような公平な審議をするべきではないかという質問をさせていただいて、その回答は、可能な限り収集できる資料の提供に努められたということですか、審議会の運営については適切に行われたということで、瀬川委員さんの質問には重く受け止めているような回答のようですけれども、私の回答は、いずれ適切に行われたと、「検討したいか」というふうに次の行にあります。か、は誤植ですか、検討したいということであれば、そのようなことでいいと思うのですが、改めてお話をさせていただくと、この審議会の場合でも最低賃金に関しては、私どもとしては実情を踏まえたデータに基づく納得できる審議、判断をお願いしたいということをおっしゃって、特に支払い能力の関係は、最低賃金の引上げの上限はここまで、これ以上は引き上げるといろいろ経済とか経営に悪影響が出てしまうだろうという重要な要素だと思いますが、労働局さんのほうからは審議会の場合では、そういう支払い能力を直接示すデータがないので、岩手県の経済状況についてというような説明で代えられているという説明もありましたので、もっと直接説明できるようなデータというのを検討をお願いしたいというふうに求めましたが、この回答をいただいたとおりに、追加の資料の提供は難しいということとなったところでございます。

ただ、いずれもっと示すべきデータがないかというのを検討するという課題は残っているはずというふうに思います。ちなみに、中央審のほうの公益委員見解のペーパーが出ています、公表されていますが、そちらの賃金支払い能力についての説明では、いろいろ書

いていますけれども、その中には売上高経常利益率の大企業、中小企業の差ですとか価格転嫁率の差、それから春季賃上げ妥結状況の差、それを考えると小規模事業者は賃金支払い能力が相対的に低い可能性があるということで、引上げ率の水準には一定の限界があると考えられる。一定の限界があるというふうな見解を示しているところです。

これが本県の判断では、そういったところは検討が進まなかったということがあったと思いますが、そういったこともあってか、岩手県の公益委員さんの意見では、総合的に勘案したということで、中央審の引上げを大幅に引き上げる意見が出されて、使用者側委員としては全く納得できるような説明がないということで退席せざるを得なかったというところでございます。

つきましては、通常の支払い能力を直接示すようなデータについては、引き続き検討すべき課題として残っていると思いますので、その検討については引き続きぜひお願いしたいと思います。中央審の見解も参考に、岩手県でもちゃんとこういうふうなデータでというようなことが言えるように検討すべきだと思いますし、それから今後の審議会の運営についても、実際には公益委員案が示される前までは昨年度までよりも審議回数が多かったというふうに説明を受けましたが、公益委員案が示された後は、それほど賃金とか納得できる説明がないままに採決ということになったということがありますので、先ほど瀬川委員がおっしゃったようなことでありますけれども、しっかりと今後の運営について検討いただきたいというふうに思います。適切に行われたと言い切れるかどうかも含め、しっかりと検討をお願いしたいというふうに思います。それが1点です。

あともう一点は、3ページのほうで賃上げの支援についてです。3ページの上の回答、賃上げ支援についてのところ、地方への重点的な支援とか必要な施策の実施があるべきというふうな質問について、3ページの上の回答ですけれども、地域の声として引き続き本省に対して強く伝えていくと、ご検討いただけるというような回答だというふうに思います。これに関しましては、会員事業者さんとかから言われますのは、先ほど瀬川委員さんからも話がありましたが、もっと使い勝手のいい支援が欲しいなと。ただ、それにつきましては、考え方として、あくまでただ最低賃金とか賃金の引上げに対して直接補助するという考えがもしかして国では難しいのかなと。県では比較的そういう補助をやっていると思いますけれども、そういう考え方でなくて、生産性を向上して、その原資ができるように、そういった生産性の向上の部分に補助するというお考えなのかもしれませんけれども、いずれ実際に使うほうとしてはなかなかハードルが高いと。こういう要件のことをク

リアするのはなかなか難しいとか、書面を作るのさえもなかなか零細企業では難しかったりするというように言われておりますが、そういったようなのがもう少し使い勝手がよくなるようになるといいなという声がありますし、それにつきましては関係機関とかからは、やはり中小企業、小規模事業者の所管は国では経済産業省中小企業庁ですが、いずれ小規模企業振興基本法とか基本計画とか所管しているのは経産省中小企業庁でありまして、そういった本省でも連携して検討会とか、最賃の引上げなり、賃金の引上げなりに関して、一緒に連携して検討会をやってもらえているといいのだけれどもなというような、政策についても一緒に連携して、それは厚労省の所管ですからではなくて、経済産業省も一緒に考えてもらっているといいのだけれどもなと、そうすると内容も充実できるのではないかなという声もあつたりしますが、その辺はどうなっているのか。もしなければ、今後そういう連携をより充実して、施策の充実を検討していただきたいというふうに思いますので、よろしくお願いします。以上です。

○平塚会長　ただいま工藤委員のほうから事前質問に対する回答に対してのご意見とご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。

○小川労働基準部長　1点目について、労働基準部から回答させていただきます。

基本的には事前の回答のとおりではあるのですが、事業の賃金支払い能力のデータについては、従前から総合的に判断するというふうになっておりまして、事務局としては準備できる資料は全て準備させていただいたというふうに考えております。

ただ、ここにも書かせていただいたのですが、実際審議会で要望あった個別の資料について、本省とも相談した結果、その資料は出すことができず、ご要望にそえないという形になりましたので、今後個別具体的な資料等があれば、同じように本省賃金課と相談して、出せるものは全て出すというような形で今後対応できればなというふうに思っています。

あと、ご指摘いただいた例えば売上高とか価格転嫁の資料であるとか、中央の公益見解に使われているデータであっても、都道府県別のデータがないというものが多々ございます。そういうものも出せるものがあれば、当然出したほうが公正、公平な審議ができるのかなと思いますので、中央の全国版のデータはあり、都道府県別のデータがあるのに出していないデータがないかなどの洗い出しも含めて、会長等と相談しながら今後につなげていければなというふうに思っています。

以上です。

○平塚会長 ただいま事務局から回答がありましたけれども、工藤委員、よろしいでしょうか。

○工藤委員 はい。

○平塚会長 追加で、事務局から説明をお願いします。

○井嶋雇用環境・均等室長 2点目の工藤委員からのご指摘ですけれども、私も国として全体を見渡して必要な支援をするということができたらいいなと思うのですけれども、実際のところと言うと、それぞれの役割といいますか、例えば閣議決定がされて、それで省庁で必要な施策を打ち出していくというのが現状になっているのかなと思っております。ですから、中小企業庁とか、あるいはほかのところでやっている施策を、あるいは県も併せて全体の賃上げということで、そのところはかなりここ数年充実はしていると思うのですけれども、労働局の助成金でいうと、賃上げそのものを助成するというのは大変少のうございまして、それぞれに目的があって、人材確保とか、あるいは働き方改革、そこに賃上げをくっつけていると言うとちょっと語弊がありますけれども、そういった形になっておりますので、そのところについてはご意見は本省のほうに上げて、よりよい制度、できるだけ簡便な制度になるようには働きかけていきたいと思っております。

○平塚会長 ただいま事務局から2点目についての回答がございましたけれども、工藤委員、よろしいでしょうか。

そのほかご質問のある方はいらっしゃいますか。では、まず菅委員からお願いします。

○菅委員 二戸市から参りました株式会社菅文の菅と申します。私どもホームセンターを中心としました小売業、こちらのほうの事業を展開しているものでございます。日頃から労働局様には非常に守備範囲が広い中、いろいろご支援いただきまして、非常にありがたいと思っております。

今皆さんから出た意見で、私も思いますので、最低賃金、こちらのほうは決まったものは私どもも違反するということは全く考えておりませんので、もうすぐこの知らせは新聞でも見ましたので、これは守らなければならない。ただし、どうやってこの原資を確保するか、こちらが企業としては一番の問題でございます。

局長様からも言われたとおり、人口減少、高齢化の中で、特に私どもは小売業ですので、これをいかにして、地域の方々と密接なつながりを持った商売をしておりますので、地域の方々が豊かにならなければ、私どもも賃上げをするのは非常に難しい部分なのです。売上げを上げられるだろうか、粗利を上げられるだろうか、人件費が上昇する分です

ね、そこは非常に大変なことだなと思っていました。

また、全国の指標が64円というところが79円になったというのは、もう本当に予想外のことでしたので、大変困ったなというのが実情でございます。ただし、やはり私も何とか社員の方々は守っていかなければなりませんので、確保しなければならないのですけれども、原価が上がった分については値上げをさせていただきましたけれども、人件費の上昇分までは値上げをなかなかできないのです。といいますのも、やはり競合の方々もおられますし、ネット通販とか、様々私どもも経営環境が非常に厳しくなっております。その中で戦っていかなければならないので、人件費も含めた商品の価格を上げるということは今非常に難しい、その辺をどうやっていくかというところなのです。そこをいろいろ工夫しまして、今年は何とかクリアしていけるかもしれないのですけれども、また来年以降もこの調子で上がっていきますと、企業の存続にも関わってくるのではないかとということを今非常にひしひしと危機感を覚えているというのが現状でございます。

また、先ほど年収の壁という話があったのですけれども、106万円の壁ですね、こちらのほうは私どもは今20時間以下で働いていただいている方々も30名弱おられるのですけれども、やはりその方々の中でもご主人の扶養の中に入っていたいという方もありますので、そういう方々の事情を聞きまして、最終的には13人の方が社会保険に入ることになったのですが、社会保険料というのも企業にとっては非常に大きな負担になっておりまして、13人でも年間200万円強かかるというような、そういう状況なのです。パートナー社員の方々の1,031円をクリアする、プラスやっぱり今度は正社員の方々も賃上げをしなければならないということがありますので、恐らく3,000万近くかかるのではないかとこの見積りをしておりまして、これをどのようにしてクリアしていくのか、そこを私どもは非常に今苦慮していると思っております。

ただ、国の方針もありますので、ある程度していかなければならないと思っているのですけれども、その中で、話が長くなって申し訳ございません。いろいろ支援をこれからお願いしたいと思っているのですが、先ほどからお話が出ております業務改善助成金、こちらを去年も一昨年も助成対象かなと思って見たのですが、やはりかなり厳しい。最低賃金よりプラス30円とか上げなければならないとなると、これはまたすごい負担なのです。非常に難しいということで、これは無理だろうなと思ったのです。

また、今年は助成金の説明会にも人事部長のほうで出させていただいたのですけれども、やはりちょっとこれは難しいですというお話だったのですが、ただ休日にじっくりと

パンフレットを見たら、（キャリアアップ助成金の）賃金規定等改定コースというのがどうやら該当できるのではないかと。ただ、これをすごく私も読んでみたのですが、物すごく分かりにくいのですよね、この助成金について。もう少しこれを分かりやすく、これをクリアすれば助成金をもらえますよという本当にポイントを教えていただけましたら、もっと私どもも支援を受けられるのではないかと、助成金を活用できるのではないかとということをおっしゃるので、労働局さんのほうでも分かりやすい資料を作ってくださいということでしたけれども、さらに私どもが分かりやすい、これだったら利用できるのではないかと、そういう分かりやすいものを作ってください、もしくは説明していただければ非常に助かると思いますので、その辺りを来年以降といいますか、よろしくお願ひしたいというふうにおっしゃいます。

○平塚会長 ただいま菅委員のほうから資金確保の現状説明と、あとは業務改善助成金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。

○井嶋雇用環境・均等室長 ありがとうございます。業務改善助成金について言いますと、例えば4月以降、正社員とかの賃金を上げようと思うと、そこからプラスになるのですけれども、今上げていただくと最低賃金分を確保すれば、それでもう79円行きますから、90円コースであればプラス幾らとかになりますので、これはどちらかというとパートタイマーさんみたいな方を最低賃金前に上げていただくということで、それほど大きな負担にならないかと思っております。

ただ、全体を上げようとする、確かにおっしゃるとおりになりますので、そこはもう少し簡単に、我々としても説明しているつもりなのですが、なかなか浸透していないところでもあります。なので、例えば働き方改革推進支援センターの社労士さんに出向いていってもらって説明を受けられるサービスもありますので、そういうものを活用いただければとよいかと思っております。我々にももちろんご相談いただいても結構です。

それから、賃金規定等改定コースについてはおっしゃるとおり、一番賃上げに向いているといえますか、その分、上げられた分をということになりますので、その多分内容がいろいろ小さく書いてあるので、よく分からないということだと思いますので、こちらもすみません、ここですぐご説明できないのですが、ご説明は窓口に行ってくださいればできますし、先ほどの働き方改革推進支援センターのほうでもご説明できると思いますので、併せてご活用いただければと思います。

以上でございます。

○平塚会長 ただいま事務局から回答ありましたけれども、菅委員、よろしいでしょうか。

○菅委員 ありがとうございます。今、業務改善助成金については、最低賃金が12月1日から始まりますけれども、その前に今の賃金プラス30円すると該当するというところでございますか。

○井嶋雇用環境・均等室長 一番低い賃金の方を30円上げれば、取りあえずそれで条件を満たしますので、今回最賃上昇分で79円上げなければいけませんので、そうすると60円コースもクリアしますので、90円コースにするにはもう少し上げていただければ、今の一番低い方がどのレベルかによるのですけれども、要件を満たすことになります。最低賃金発効前の11月中に上げていただくということが一番重要なことかと思います。

○菅委員 ああ、そうですか。ちょっとその辺りが理解していなかったという……

○井嶋雇用環境・均等室長 改めてご説明させていただきたいと思います。

○菅委員 それが分かればまた来年はこちらも使えるかというふうに思います。ありがとうございます。

○白石労働局長 すみません、後ほど個別にちょっとご説明させていただければ。申し訳ございません。

あと最初のご意見は、私どものほうとしても中小企業様のご努力も含めまして、そういった状況というのを踏まえて、私どもでできる範囲ではございますけれども、各省庁と連携しながらも含めまして、賃金引上げが継続的に実施可能な構造に、また地域経済が回るような形で原資を確保できるように、展開してまいりたいと考えてございますので、ご理解いただければと思ってございます。

○平塚会長 そのほかご質問ある方はいらっしゃいますでしょうか。鈴木委員、お願いいたします。

○鈴木委員 労働者委員の鈴木です。最賃の時間が長かったようですが、いろいろ合意形成が図られていない審議会の内容でもあったというふうに意見を聞いて思いましたので、最低賃金審議会の中でもう少し議論を尽くしていただくなり、今後に向けて対話を図るようお願いしたいというふうに思います。

私からは2点ほどあるのですが、22ページの長時間労働対策、違反件数が高いようですけれども、業種についてどういった業種か、分かる範囲で教えてほしいと思います。というのは、働き方改革から5年が経過しまして、今、労政審とかそういう中で、これまでの

検証とか、今後についていろいろ検討しているかと思います。改めて働き方改革が注目される中で、岩手としてどういう実態にあるのかというのをもう少し詳しく、後でもいいのですが、教えていただければと思いますし、データに基づいて私たちもアンテナを張りたいと思いますし、少し労働組合があれば対策を講じてまいりたいなと考えております。

もう一点が、育介法のところがあったのですけれども、育介法の改正によって、一定規模の人数がいる企業は対応が可能なのですが、中小企業はかなり苦勞しているという話が耳に入っておりまして、労働局さんもいろいろ制度導入とか助成金とか、そういう措置を図られているかと思うのですけれども、まだまだ私のところに入っている情報では、企業経営者の理解がまだ足りないというのと、あとは良好事例がなかなか自分たちでは見いだせなくて、できれば良好事例をやっているところを教えてほしいとか、そういった情報が入っておりますので、少し継続的な支援が必要なのではないかなというふうに思っております。

下期もそれなりの対応はあるとは思いますが、実態を踏まえながら、少し継続的な対応をお願いしたいと思ってございます。以上です。

○平塚会長 ただいま鈴木委員のほうから長期労働対策の業種のことと育介法についての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。

○小川労働基準部長 1点目、労働基準部から回答させていただきます。

長期労働の違反率の業種別のということかと思いますが。今ちょっと手元のデータでは分からないということなので、確認をして、回答できるかも含めて労働局内で検討させていただきたいと思います。

○平塚会長 引き続き2点目をお願いいたします。

○井嶋雇用環境・均等室長 育児・介護休業法の件でございますけれども、小規模の事業者さんが苦勞されているというお話でございました。小規模の事業者さんですと、そもそも育児をする方が今該当者がいないよということで、検討が遅れているという方もいらっしゃるというふうにお聞きしていますけれども、そのときになってから考えていただくというのではちょっと遅いので、引き続き丁寧な指導といいますか、助成金などを使えることを含めて周知を図ってまいりたいと思います。

○平塚会長 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。

ほかにご質問ある方いらっしゃいますでしょうか。

では、佐々木委員、お願いいたします。

○佐々木委員 21ページに関連すると思うのですが、この表を見ていただければ、自己都合退職と嫌がらせ等が多いということでございます。私のほうからは、まず退職について、今退職代行というようなものがまたちょっと多くなっているかなというところがございます。その条件はいろいろあると思うのですが、その部分について労働局としてどのような対策が講じられるかというところをちょっと1点伺いできればなと思っていますところでございます。

以上です。

○平塚会長 ただいま佐々木委員のほうから退職代行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。

○小川労働基準部長 退職代行に対する対策、労働局で何か考えているかというご指摘かと思います。退職代行だからこうできるということは基本的にはないのかなというふうに思っています。労働契約を切る方法というのは退職か、大きく分けると解雇か、この2つになりますので、自己都合退職、退職代行ということであっても、それは労働者の意思で労働契約を切る行為というようなことなので、退職代行だから具体的にどういう対策ができるかとかというのは、なかなか現実的には難しいのかなというふうに考えています。

○平塚会長 ただいま事務局から回答ありましたけれども、佐々木委員、よろしいでしょうか。

○佐々木委員 自己都合なので、それはそうですと言っても、実際労働相談とかそういうのに入ってくるときがあれば、結構使用者側と揉めるケースがあるということです。要は使用者側には何も話がなくて、突然代行の方が来て、この方が退職しますということで、それによってお金をもらっているというような状況になって、全く退職者との、使用者もいろいろ問題はあるのかもしれないけれども、労働者にもちょっと問題があるのかなと思っていますところでございましたので、その辺労働に対する考え方とか退職についてもしっかりと会社の規定があるなど、順番がありますというのも少しやっぱり学生さんなりなんなりに講話、講演とかなんとか行くときには、退職代行というよりは、しっかりと使用者側と話ができるような状況で、または本人がしっかりと自分の意思を伝えるということ、代行を使わずに意思を伝えるということ伝えるような状況をつくっていただければありがたいかなと思っていますところでございます。

労働相談で使用者からもたまに電話がかかってくるときがあります、この退職代行でこ

ういうふうに辞められたときに困るのだけれどもということで、うちらもそれは何とも言いようがないということがございます。ただ、やっぱり本人も会社ともめて、会社の人事とかそういうところとはもう全く会いたくないというようなことがあるわけでございますけれども、そういうふうにならないように、やっぱり労働監督の部分としても、そういうところをしっかりと広報するなりなんなりというところをお願いできればなど。なかなか難しいところはあると思いますけれども、よろしく願いしたいなというところでございます。以上です。

○平塚会長 ありがとうございます。

ほかに何かご質問ある方いらっしゃいますでしょうか。

事務局からどうぞ。

○中瀬職業安定部長 職業安定部でございます。ご質問ありがとうございます。昨今、退職代行がニュースや報道等で問題になっており、その内容がいわゆる非弁行為にまで及んでしまっている点もあると思うのですが、そもそも若い方々が退職代行サービスに頼らなければいけないという現状として、雇用の入り口の部分でミスマッチが起こっていることがあると思います。若者が希少な世の中となっており、非常に採用に関してはハードルは低くなっている、採用されやすい状況がある中で、ご自身の持てる能力や将来描いている展望と、現実就いた職業との間に、いわゆるミスマッチが生じているのであれば、その点については、労働局として問題意識を持たなければならないと思っております。

私どもは、3年以内離職率など若者の離職率の統計を取っておりますが、ミスマッチの防止という点では、佐々木委員がおっしゃったように、労働法などの知識をしっかりと持つ必要があり、そのため労働法教育や職業講話をはじめ、小中高生から大学生までを対象としたキャリア教育について、従前から厚生労働本省も含め、我々労働局においても実施させていただいております。

また、労働局といたしましては、新卒応援ハローワークですとか、若者支援コーナーに配置している、人事にしっかり精通した職員によるキャリア教育ですとか職業相談の実施など、そういうものを通じまして早期に離職することによって将来のキャリアプランやキャリア自律に影響も出てきますので、早期に離職することのないような支援の実施を通じて、結果として、退職ということに至らないよう支援していきたいと思っておりますので、引き続きご理解いただければと思っております。

以上になります。

○平塚会長 ありがとうございます。

○佐々木委員 分かりました。でありますので、多角的な方面からもそういった意味では退職に当たってのしっかりとした周知をしていただきたい。要はルールもありますよということもしっかりと周知していただければということでございます。

以上です。

○平塚会長 続きまして、窪委員、質問をお願いいたします。

○窪委員 質問というか、コメントになると思いますが、1つ最低賃金がかかなり上がったということで、地域間格差も考えて直接の賃上げ支援というのを地域の声として上げていただきたいというふうに思いました。

本当は質問は、次世代育成支援の推進等、瀬川委員からの質問に対して、男女間の賃金格差について、これパートタイム労働法とかの影響で埋まってきているのかどうかというのを確認したかったのですが、後でまた教えてくださいということ。

あともう一点は、新卒で、高卒の1人1社制というのが何か変わってくところもあると聞いていますけれども、岩手県はどうなのでしょう。それに対して備えみたいなのは、今後変えていく必要があるでしょうかというところを、これも後で聞かせてください。

最後は、本当のコメントですけれども、過労死等防止対策シンポジウム、今年も伺わせて、大変面白かったのですけれども、昨年度聞いたときはベストプラクティスみたいなものが結構あって、何か希望の持てる、他方で、今年は裁判の闘争の話のほうで2つ続いてしまって若干、本当を言うと労働行政であるとか労働法の改正が必要な話なのに、裁判所が悪いみたいな感じになってしまったのがちょっと、自分法律をやっているのも、ちょっと残念でしたので、そこはバランスよくテーマをつくっていただけたらと思いますというコメントでした。それだけです。回答は大丈夫です。

○平塚会長 事務局、一言だけもしコメントがございましたらお願いいたします。

○小川労働基準部長 最後の3点目の関係、ご指摘を踏まえて、ちょっと次回に向けて検討させていただきたいと思います。

○平塚会長 時間も迫ってきましたけれども、ほかに何かご質問のある方いらっしゃいますか。本庄委員どうぞ。

○本庄委員 すみません、時間がない中で。15ページの外国人労働者に対する支援というところなのですけれども、これを見てもすごく思うのですが、企業側にあるとか企業に就

職した労働者を踏まえて対策、支援対策みたいなものは理解できるのですけれども、その入り口となっているハローワーク等での個々の外国人に対して就労支援をどのように実際岩手県の中では行っているのかというところを一応お聞かせいただきたいです。

○平塚会長 本庄委員から就労支援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します。

○中瀬職業安定部長 ご質問ありがとうございます。職業安定部からご説明いたします。

岩手県におきましては、大都市圏とちょっと違ひまして、東京や愛知、大阪、福岡ですと、まとまった数の外国人が居住していたり、留学生も多いということで、外国人や留学生等に対する専門の支援センターがあるのですけれども、岩手県においては、そのような施設がないという状況なので、ハローワークの職業紹介を経由しない形で入職するような外国人の方、例えば技能実習生などはちょっと別なのですけれども、日本語学校や大学等に留学している方も含めてアルバイトをしようとした際、卒業後も日本に残って就職しようとした際などであれば、一般のハローワークもご利用いただけますし、また、菜園にあります新卒応援ハローワークでは、留学生の方々の相談等を受けております。日本人の新卒の方とまったく同等の対応とまではならないのですけれども、やはり大都市圏に比べるとその辺りの違いはあるのですが、留学生の方であってももしっかり支援をしてまいりたいと考えております。また、言葉の問題もあると思いますので、厚生労働省の方で、13か国の言葉でコールセンターを用意しておりまして、ハローワークの窓口では、コールセンターを通じた3者通話でのやり取りを通じて、意思疎通を図り、就職支援をしていくことができるものと承知しています。

○平塚会長 本庄委員、よろしいでしょうか。

○本庄委員 ありがとうございます。実は実際外国人の労働者の方に付いてハローワークに行ってみたのです。そうしたら、ほぼ日本語での対応で、渡されたのは日本語の3点の書類のみ、ハローワークの利用ガイド、応募書類、そして履歴書の書き方、でもこれ全部日本語なのです。会話されているときも、ずっと日本語です。こうなったときに、やはり例えば日本人配偶者として、一定の中高年として日本に来たであるとかそういった方々が、自分のもともとのキャリアを持ちながら再就職したいとなったときに、日本語の問題というのが大きくて就職できないという方々が非常に多いと感じております。

岩手県の国際交流協会がアイーナのところに入っているかと思うのですけれども、こちらでも実際に外国人の支援をするために付いていたりとかしているのですが、そこに働

いている方々も、ハローワークはネイティブの方などにはちょっと使いづらいというふうな厳しいお言葉になってしまっておりますが、そのような声をいただいている、民間のほうに対応がいいというふうな評価を得ている声が多いです。自分の周りには外国人の方々は、半年かけてやっても、10か月やっても見つからない。結局岩手県を出ていってしまう。そうではないと見つからないので。さらに、3連携みたいなことを今ご説明いただきましたが、実際窓口でそういうことをやってくれるわけではなくて、自分たちで電話をするのですけれども、結局新宿のほうに外国人専門のハローワークがあると思うのですが、そちらのほうを利用くださいと。やっぱり交通費もかかりますし、仙台等でも探しても今はやっぱり難しい状況みたいなのです。そうなったときに、やはり人材不足のところから考えても、もう少し柔軟に対応ができるように、スタッフ等を設置していただくとか、そういうようなことをやっていただけたらありがたいなと思っております。

○平塚会長 ただいま本庄委員のほうから外国人労働支援の貴重なご意見がありました、現状について、もし事務局からコメントがありましたら、お願いいたします。

○中瀬職業安定部長 貴重なご指摘ありがとうございます。やはり大都市圏に比べるとご指摘のとおり、岩手県においては、施設の面などで進んでいない部分があるものと受け止めざるを得ないと思っております。一方で、やはり日本語は、就労する上でもコミュニケーションを取る上でも大事な部分がございます。ハローワークの窓口において、日本語しか使わなかったという点は、問題だと受け止めておりますが、就職に当たって企業様の立場で日本語が使えない外国人の方とどのように意思疎通を図っていくのかとなったときに、雇用に結びつきづらいという部分はあるとは思いますので、グローバル化の状況を踏まえ、企業様への支援も含めて我々労働局として何ができるのか考えてまいります。なお、ハローワークの窓口では、現在、求人票を英語に翻訳できるような形になっているので、その辺りも柔軟に対応できるように、ご指摘をしっかりと受け止めてまいりたいと思っております。ありがとうございます。

○平塚会長 それでは、ほかにご質問ある方はいらっしゃいますでしょうか。よろしいでしょうか。

(委員から「なし」の声)

○平塚会長 それでは、以上をもちまして議題5を終了させていただきたいと思っております。ありがとうございました。

4 その他

(1) 令和6年度ハローワーク総合評価結果

○平塚会長 それでは、次第の4、その他に入りますが、お手元の次第のとおり項目が1つございます。

なお、ご意見、ご質問につきましては事務局から全ての説明が終了した後にお受けしたいと思いますので、ご了承お願いいたします。

それでは、事務局から説明をお願いいたします。

○中瀬職業安定部長 改めまして、職業安定部の中瀬と申します。日頃からハローワークに対しましてご支援いただきまして、誠にありがとうございます。恐縮ですが、着座にてご説明させていただきます。

令和6年度ハローワークの総合評価の結果をご報告させていただきたいと思います。お手元の資料の令和6年度ハローワーク総合評価結果の1ページ目を御覧ください。ハローワーク総合評価ですけれども、平成27年度から全国全てのハローワークにおきまして、効果的な業務改善を継続的に行っていくとともに、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を通じまして、業務の透明性を高め、ハローワークに対する信頼の向上を図ることを目的として、年度単位で実施されているものとなります。

評価方法につきましては2ページ目にごございますけれども、全国のハローワークの労働市場の状況や業務量が同程度のもの同士を11のグループに分けまして、同一のグループ内において、4ページにも各指標の記載がありますとおり、まずマッチング評価、マッチング結果の指標であります就職件数などの主要指標に続き、ハローワーク満足度調査結果による補助指標、ハローワークごとに生活保護受給者等の就職率など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所重点指標、最後に中長期的なマッチング機能強化のために職員の資質向上や継続的な業務改善の取組を推進します、所重点項目の合計得点による相対評価で行われるものとなっています。

令和6年度の評価結果につきましては資料3ページのとおりでございまして、県内10ありますハローワークにおいて良好な成果が得られたのが5所、標準的な成果が5所という結果になりました。

参考ですけれども、令和5年度におきましては、良好な成果が4所、標準的な成果が6

所という状況でしたので、良好な成果の所が令和6年度におきましては1所増えたという状況でございます。

資料5ページ目以降につきましては、令和6年度の業務について各ハローワークの所長による分析結果を記載してございます。

以上をもちまして、簡単ではございますが、令和6年度ハローワーク総合評価結果につきましての報告とさせていただきます。

なお、本内容につきまして、本日の報告終了後、記者発表資料を含め岩手労働局ホームページ上で公表予定としておりますことを念のため申し添えさせていただきます。

各ハローワークにおきましては、今後ともPDCAサイクルによる業務の改善に努め、利用者の方々の目線に立った業務運営に努めてまいります。引き続き皆様のご理解とご協力を賜りますよう、何とぞよろしくお願い申し上げます。

以上でございます。

○平塚会長 ありがとうございます。

それでは、ご意見、ご質問ございましたら、ご発言をいただきたいと思います。

発言される方は挙手をお願いいたします。よろしいでしょうか。

(委員から「なし」の声)

○平塚会長 無いようですので、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。ありがとうございました。

瀬川委員、お願いいたします。

○瀬川委員 この審議会なのですけれども、毎年、毎回思うのですが、12時前に終わったことがなくて、やっぱり会議の持ち方として、ちょっと2時間というのがどうも短いのではないかなと。さんざん言いたいことを言っているのですけれども、私も、本当はもう少し言いたいこともあったのですが、これでもちょっと抑えました。

なので、ちょっとその時間、各委員多分それぞれもう少し聞きたいこととか言いたいことがあったと思うのです。なので、本当にこの2時間で収まるための会議なのか、それとももう少し次回は時間をちょっと延長するか。あるいは当局側の説明を例えば事前に 유튜브 か何かで配信して、事前にその資料等を見て、審議会自体はもう少し意見を言う、聞く、質問を長く取るとか、様々な方法があると思うので、そこを次回ちょっと検討していただければと思います。

以上です。

○平塚会長 貴重なご意見ございましたが、事務局からもし回答ございましたら。

○井嶋雇用環境・均等室長 運営方法については検討させていただきたいと思います。

○平塚会長 そのほか皆さんからご意見ございますか。

(委員から「なし」の声)

○平塚会長 なければ、事務局から連絡事項をお願いいたします。

○工藤雇用環境改善・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、昨年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。よろしくお願いいたします。

終わりに、局長から一言お礼を申し上げます。

○白石労働局長 それでは、改めてご挨拶を申し上げたいと思います。

本日は大変ご多用の中、本審議会にご出席をいただきまして、誠にありがとうございます。この審議会でもいただきましたご意見、ご指摘等につきましては真摯に受け止めて、今後の私ども労働行政の展開に生かしてまいりたいというふうに考えてございます。

また、最後に審議会の運営につきましてもご意見いただきました。限られた時間でございましたので、それぞれ各委員、ご発言したい部分があったかと思いますが、それができなかったということで、この点も反省材料といたしまして、次回の審議会運営に活かしてまいりたいというふうに思っております。

あわせて、本審議会はこのような形ではございますが、各委員からそれぞれのご意見、ご質問等がございましたら、その都度私どものほうに気軽にご連絡いただければ、個別にも対応させていただきたいというふうに思っておりますので、その点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。

5 閉 会

○平塚会長 それでは、以上をもちまして令和7年度第1回の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。