

令和7年度 第1回岩手地方労働審議会 事前質問一覧



内は資料の該当ページ数です

資料2-1 「令和7年度主要重点施策の上半期における実施状況等」 についての質問・意見

第1 賃上げ環境の整備等

- 2 賃金の引上げに向けた環境づくり及び中小・小規模事業者への支援等
(1) 賃金の引上げに向けた環境づくり及び中小・小規模事業者への支援等

P 3

【問】

令和6年の最低賃金も59円増で、当該助成金のニーズがあるよう見えたが、交付申請・決定件数とも微減である理由がわかれば教えてほしい。そのうえで、令和7年12月1日発効の岩手県の最低賃金は79円増のことであり、実際の企業支援についていくのか、見通しがあれば教えていただきたい。

公益者代表 窪委員

【回答】

業務改善助成金の支給決定は年度を跨いで行われるケースがあります。当年度に受理して交付決定した件数をみると令和6年度は微増となっております。

改定された県最賃が発行する前日である11月30日までが申請期限となり、相談件数も増加傾向にあり、これから駆け込み申請も予想されます。今期の申請件数は次回の審議会でお示しいたします。

- (1) 賃金の引上げに向けた環境づくり及び中小・小規模事業者への支援等

P 3

【問】

- ① 業務改善助成金について、到達度をどの様にとらえているのかお伺いします。
- ② 働き方改革推進支援助成金の活用実績をお示しください。

使用者代表 瀬川委員

【回答】

①について

業務改善助成金については、行政運営方針において賃金の引上げに向けた中小・小規模事業者等への支援として周知し、活用を促進することとしていますが、利用

数などに目標値を定めているものではないので到達度を定量的に示すことはできません。

令和6年度交付件数 240 件の内訳を地域別にみると、県北 19 件、沿岸 29 件、県央 91 件、県南 101 件と県北、沿岸地域がやや少ないとから、今年度においては、岩手働き方改革推進支援センターの協力を得て、県北、沿岸地域を中心に各地の商工会議所や商工会に働きかけを行い、出張相談会を開催することいたしました。この取り組みについては、記者発表を行い、マスコミにも取り上げられたところです。

また、ハローワーク釜石主催による賃金引上げ等支援策活用セミナーを関係機関の協力を得て開催し、事業者との個別相談を同時に開催する取り組みを行いました。制度の周知については一定の成果を見せていているものの、対象となる中小企業全体からみると更なる活用促進の余地があると認識しています。引き続き、地域の事業者がこの制度を適切に活用できるよう、丁寧な情報提供とサポートを行ってまいります。

②について

働き方改革推進支援助成金の実績は下記のとおりです。

コース		令和7年 9月末	令和6年 9月末	(参考) 令和6年度計
労働時間短縮・年休 促進支援	交付申請件数	6	10	22
	交付決定件数	3	10	20
勤務間インターバ ル導入コース	交付申請件数	0	0	1
	交付決定件数	0	0	1
業種別課題対応コ ース	交付申請件数	4	7	10
	交付決定件数	3	7	9
団体推進コース	交付申請件数	7	7	9
	交付決定件数	7	7	9

（1）賃金の引上げに向けた環境づくり及び中小・小規模事業者への支援等

P 3

【問1】

今回、「本県の最低賃金は」「全国加重平均との差」があり、「格差を縮小、是正していく努力が必要」など「総合的に勘案」との理由で（括弧書きは、公益委員見解からの引用）、国等からの支援の拡充がないままに、岩手県の地域別最低賃金の過去最大の引上げ（79 円増、時給 1,031 円）が行われたところです。

本来、最賃賃金を先に引き上げるのではなく、中小企業・小規模事業者も含め、最低賃金を引き上げられる環境となるように、そうした格差を是正するための国から格差のある地方への重点的な支援や必要な施策の実施があるべきと考えますが、いかがでしょうか。

使用者代表 工藤委員

【回答】

令和7年の最低賃金改定においては、岩手県では過去最大となる79円の引上げが行われ、時間額1,031円となりました。

賃金引き上げのためには、生産性の向上が不可欠であり、国においては、「業務改善助成金」の拡充や「働き方改革推進支援助成金」や、「キャリアアップ助成金」「人材開発支援助成金」等を通じた生産性の向上に繋がる人材確保・育成の支援などを講じておますが、より効果的にご活用いただけるよう、関係機関と連携しながら情報提供や支援を進めてまいります。

持続的な賃上げを可能とする環境整備の必要性については、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ともに、地方版政労使会議などを通じて、関係機関と連携しながら、労使双方のご理解とご協力の下、地域の中小企業が安定的に賃上げを実現できる環境づくりに努めてまいります。

（2）同一労働同一賃金など非正規雇用労働者の賃上げ等

P 4

【問】

派遣元事業主から提出された労使協定書の点検数が18件とあるが、これは全件なのか一部からの提出にとどまるのか、とどまるとしたら、その理由が何かを教えてほしい。また、点検の結果、指導に至った件数、内容も補足してほしい。

公益者代表 窪委員

【回答】

点検数（12件⇒9/30現在18件）は全件提出（77件）から抽出した一部となります。

点検対象は、前年の点検では正指導を行った事業主（12件）や新規許可で初めて労使協定を締結した事業主（6件）であり、点検内容は精査中ですが、指導は集団指導（セミナー）と個別指導を12月に予定しています。

なお、指導は派遣法に違反している場合及び違反とならないまでも法制度に照らして適切ではない場合に行われます。

（2）同一労働同一賃金など非正規雇用労働者の賃上げ等

P 4

【問】

「年収の壁」問題の解決に向けた検討状況は、どうなっているのかお伺いします。

使用者代表 瀬川委員

【回答】

厚生労働省を中心に、短時間労働者が「壁」を意識せずに働く環境を整備するため、令和5年度から「年収の壁・支援強化パッケージ」による支援が開始され、集中的な対策が実施されています。その中で「キャリアアップ助成金（社会保険適

用時処遇改善コース)」が創設され、「106万円の壁」対応として、被用者保険の適用拡大に取り組む企業に対して助成金を支給する措置が講じられています。

岩手労働局といたしましても、これらの施策について地域企業への周知や啓発を行ふとともに、事業主や労働者の皆様からの相談対応を通じて、「年収の壁」問題の解消に向けた取り組みを引き続き進めてまいります。

3 最低賃金制度等の適切な運営

P 5

【問】

- ① 今年度の岩手県地方最低賃金の決定にあたり、専門部会及び審議会とも使用者側委員が全員退席しましたが、どの様に受け止めておられるかお伺いします。
- ② 何が原因でこの様な事態となったと考えておられますか？
- ③ 今後の最低賃金審議会の運営等において、局はどの様な運営等を行う考えかお伺いします。

使用者代表 濑川委員

【回答】

①について

使用者側委員全員が採決前に退席に至ったことにつきましては、重く受け止めなければならぬと考えています。

②について

事務局としましては、関係資料に基づいた法定3要素に加え、岩手県の消費者物価地域差指数と地域間格差是正を総合的に勘案した公益委員見解が示されたものと理解しておりますが、当該見解内容につきまして使用者側にご理解いただけなかつたことが退席の原因になったかと考えております。

③について

今後の地方最低賃金審議会の運営等につきましては、まずは会長などと相談しながら検討したいかと考えております。

【問】

賃上げを核とした経済好循環の推進や最低賃金の引上げは理解しますが、今回の本県の地域別最低賃金の引上げは、法律上考慮すべき通常の事業の支払能力への考慮が不十分と言わざるを得ません。資料に「積極的な情報収集を行い、審議会委員に対して提供を行う」とありますが、最低賃金制度について、支払能力に関する情報提供とその考慮が十分に行われるよう運用を検討するべきと考えますが、いかがかでしょうか。

また、今回の引上げ額の採決に当たり、審議回数は従前より多かったものの、納得できる十分な審議・調整がなされず、使用者側委員全員が退席せざるを得なかつたところです。今後の審議会の運営では、納得できる十分な審議による公平な判断が下されるようにするべきと考えますが、いかがかでしょうか。

使用者代表 工藤委員

【回答】

- 通常の事業の賃金支払能力については、配布させていただいた岩手県の景気動向や経済情勢などの経済指標を踏まえて総合的に判断いただく形となっています。
- 事務局としては、可能な限り収集できる資料の提供に努めたものと考えております。なお、審議会にてご要望いただいた資料については、本省賃金課と相談し、ご要望に応じることができなかつたところですので、念のため申し添えます。
- 審議会の審議に関して、公労使の審議を経て、最終的には労働者側、使用者側から公益委員見解を求めるという意向が示され、その後、公益委員見解が示され、採決前に使用者側委員全員が退席し、採決に参加しないという経緯となっています。事務局としては、審議会の運営については適切に行われたものと考えています。
- いずれにしましても、今後の地方最低賃金審議会の運営に関しては、まずは会長等と相談しながら検討したいかと考えております。

第2 多様な人材の活躍促進

2 仕事と育児・介護の両立支援

(1) 男女とも仕事と育児・介護を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組み支援

【問】

令和7年8月末の出生時両立支援コース及び介護離職防止支援コースで申請受理件数より支給決定件数の方が多い理由は何か教えていただきたい。

公益者代表 嶽委員

【回答】

申請された助成金の審査を行う中で、申請書類や添付書類の不備のため申請内容の確認に時間をして支給決定が年度を跨ぐケースがあったため、支給決定件数が多くなっています。

（2）次世代育成支援対策の推進等

P10

【問】

男女の賃金格差について以下の実態をお伺いします。

○女性と男性の正規雇用者の比率

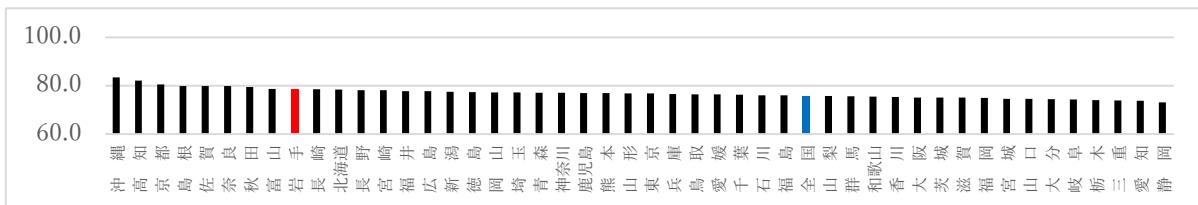
○正規雇用者内の男女の賃金格差の有無（データがあれば）

使用者代表 濱川委員

【回答】

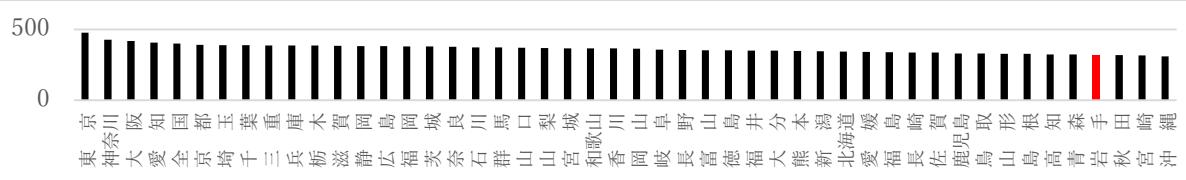
岩手県における雇用者に占める正規労働者の割合は、令和4年就業構造基本調査（総務省）によると、男性 78.0%、女性 49.8%となっています。また、正規労働者に占める男女の割合は男性 63.1%、女性 36.9%となっています。

また、令和6年賃金構造基本統計調査（厚生労働省）によると、岩手県における一般労働者の男女の賃金格差は、男性を 100 とした場合、女性は 78.6（全国 75.8）となっています。

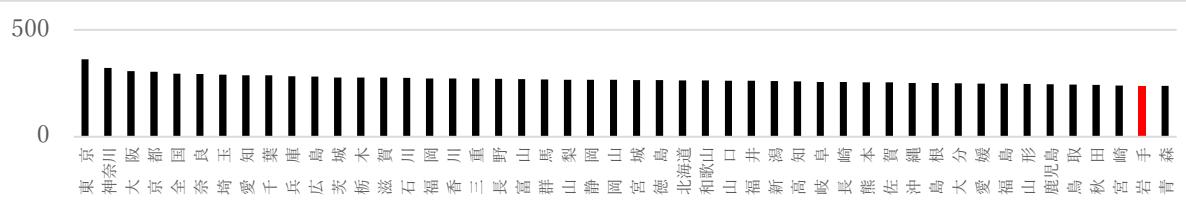


なお、都道府県別に賃金額を見ると男性は44位、女性は46位となっています。

男性



女性



男女の賃金格差の要因は、女性の管理職比率が低いことや勤続年数が短いことが要因と言われていますが、岩手県の一般労働者の女性の勤続年数は 11.3 年（全国 10.0 年）と男性（岩手県 13.8 年、全国 13.9 年）に比べて短くなっています。また、男性の賃金が低いことは、賃金格差が小さくなる要因となります。男女の賃金格差は女性活躍の指標として利用されることがあります、本県については賃金格差が小さいことをもって女性活躍が進んでいるとは必ずしもいえないと考えています。なお、女性の採用割合を増やすと賃金格差が一時的に広がることもありますので、関連する指標とも併せてみることが必要だと考えています。

301 人以上の企業については、男女の賃金格差の公表が義務化されており、女性の活躍推進データベースや自社のホームページにおいて正規雇用労働者の男女の賃金格差を本年 10 月末時点で確認できた岩手県内の 301 人以上の 100 社についてみると、賃金格差は単純平均で 80.4 となっていますが、その分布をみると、70 未満が 16%、70～80 未満が 36%、80～90 未満が 34%、90～100 未満が 11%、100 以上が 4% とばらつきが大きくなっています。

令和 8 年度からは 101 人以上の企業についても男女の賃金差異の公表義務が広がることから、より実態が把握できるようになることが期待されます。

4 高齢者、障害者、外国人労働者に対する支援

（1）高齢者の就労・社会参加の促進

P13

【問】生涯現役窓口における就職件数について

5 月の一関の窓口における件数が特に多いが、これは何らかの取組みの成果であるのか、そうであればそれを一般化し、波及させることはできないのか、見通しを知りたい。

公益者代表 窪委員

【回答】

ハローワーク一関においては、地域柄毎年 4～5 月にかけて公開される 60 歳以上の応募を歓迎する季節的な農業関係求人があり、「『生涯現役支援窓口』での支援対象者に対し、情報提供、窓口相談により応募があり紹介したところ採用に至ったものです。

仕事内容は野菜・果樹の集出荷や選別、箱詰め、施設内清掃等特別な技能を有さない高齢者のニーズに見合う求人であり、窓口での地道なマッチングが功を奏したものです。

ハローワーク一関の窓口のみならず他のハローワークにおいても、常日頃より職業相談により高齢求職者のニーズ把握と求人状況の把握に努めており、また、経験・資格等により応募要件の緩和を要請し、採用選考の対象となるよう努めています。

さらに求人部門においても、60歳以上の応募が可能か求人者の対し、求人要件の緩和の要請を進めており、引き続き能動的なマッチング支援を図って参りたいと考えています。

（2）障害者の就労促進

P14

【問】障害者ゼロ企業への障害者雇用の理解促進について

障害の特性により適応しやすい職場に差があるように思われ、ここでいう理解促進は一般的な意義の理解なのか、具体的に業種・職種に合わせて、また障壁となっているであろう職場のあり方などを含めて、検討いただけるようなものなのか、その内容について補足をいただきたい。

公益者代表 窪委員

【回答】

未達成企業に対する訪問指導場面では、当該企業において障害者雇用が進捗しない理由・要因を把握し、障害者雇用について少しでも前向きに取り組む気持ちを抱くことが出来るよう、一般論による助言等ではなく、当該企業の障害者雇用に対する理解度や取組状況の段階に応じて個別具体的に助言・提案を行っております。

例えば、障害者雇用の経験が無いため、如何なる仕事内容で障害者雇用に取り組んだらよいか悩んでいる場合であれば、同業他社における障害者雇用事例の紹介や、ハローワーク及び障害者職業センター職員による社内見学に加え職務の切り出しの提案等を行っております。

また、経営陣としては障害者雇用の必要性を理解しているものの、配属部門として、障害者に対する接し方が分からず受け入れに対し不安視する意見がある場合であれば、障害者職業センターによる企業内セミナーへの参加勧奨や、ハローワークによる“精神・発達しごとセンター養成講座”の当該企業に赴いての開催を通じて、従業員に対する障害特性理解等の意識啓発を行うなど、当該企業の抱えている事情に寄り添った助言・提案を実施しております。

第3 職場環境改善に向けた取組み

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

（1）長時間労働の抑制

P22

【問】3.6 協定未届事業場について

監督実績のどこに含まれるのか（労働条件確保対策の項目と理解すればいいのか）、件数含めて確認したい。

公益者代表 窪委員

【回答】

36協定未届事業場に対する監督指導は、「長時間労働対策」に含まれ、9月末の103件のうち同76件となっています。

なお、「労働条件確保対策」は、主に解雇に関する情報、労働時間が適正に把握されていない情報、その他、労働条件全般に係る情報等に基づく監督指導の実績が含まれています。

第3 職場環境改善に向けた取組み

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

○第1 4次労働災害防止計画の進捗状況

P25

【問】ノーリフトケア導入介護事業場について

事業者の増減・入れ替えにより、アウトプットが必ずしも一定しないとは考えるが、ノーリフトケアについては厚労省としても推進するものとされていたが、令和6年が前年度比10.3ポイント減と大きく落ちた理由で把握しているところがあれば、教えてほしい。電動リフトの導入にあたり、支援策などはないのでしょうか。

公益者代表 窪委員

【回答】

委員のご指摘のとおり、回答事業場が必ずしも一致しておらず、また、回答事業場が増加したことにより実施率に大きな変動が生じたものと理解しております。

抱え上げ動作に有効な電動リフトの支援策として、「エイジフレンドリー補助金」(申請書受付期間：令和7年5月15日から令和7年10月31日)が利用可能でしたが、令和7年11月1日以降に利用可能な支援策等は現時点で特に設けられておりません。なお、エイジフレンドリー補助金は電動リフト等による作業の従事者が60歳以上の場合に利用できる補助金制度となっていますので、念のため申し添えます。

(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理

P29

【問】労災認定の迅速・適正処理について

精神障害事案について、調査が難航するケースが多くなるのやむを得ないところ、計画策定、進行管理の必要性もその通りではあるが、過度にそちらに傾斜すると適正さに影響しそうに見える。この点、請求が増加した署に局から応援に入って対応するとあるが、ハラスメント相談件数が横ばいに見え、十分な対応ができそうなのか、見通しを教えてほしい。

公益者代表 窪委員

【回答】

- 1 精神障害事案は従前から計画策定、進行管理を行い、必要に応じて局から応援を行い署の調査等のフォロー等を行っているところ。
- 2 特に精神障害事案に係る申請件数については、近年増加傾向にある中、職員が増員されないため、職員の負担が増加している状況となっているが、必要に応じて適宜局から署へ必要な応援等を行ってきている状況です。
- 3 このような状況下で、迅速かつ適正な処理を行っているところであり、精神障害事案件数増加等により事案処理の適正さに影響することはないと考えているところです。
- 4 また、ご指摘のハラスメント相談対応を行う職員等は労災給付等の審査を行う職員等と異なるため、ハラスメント相談件数と精神障害事案に係る局から署への応援態勢に影響があるものでございません。