

令和5年度第1回岩手地方労働審議会

日時 令和5年11月20日（月）9時30分～11時30分

場所 盛岡第2合同庁舎 3階共用会議室

1 開 会

○佐々木雇用環境・均等室長補佐 それでは、定刻となりましたので、令和5年度第1回岩手地方労働審議会を開催いたします。

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り会議を進めるとされているところではありますが、本年度は審議会委員の改選期であり、会長がまだ選出されておられませんので、会長が選出されるまでの間、事務局が進行させていただきます。

なお、進行は、雇用環境・均等室長補佐の私、佐々木が務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

それでは最初に、資格審査についてご報告いたします。資格審査をお願いいたします。

○柴田上席雇用環境改善・均等推進指導官 事務局、雇用環境・均等室の柴田と申します。

それでは、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。本日出席いただいております委員は、公益代表委員6名、労働者代表委員6名、使用者代表委員4名の計16名となっております。会議が有効に成立していることをご報告いたします。

○佐々木雇用環境・均等室長補佐 次に、本日の審議会は委員改選後初めての審議会でございますので、出席者のご紹介をさせていただきます。レジュメの2枚目の岩手地方労働審議会委員名簿の順にご紹介いたします。

まず、公益代表委員から植村亜季子様です。

○植村亜季子委員 よろしく願いいたします。

○佐々木雇用環境・均等室長補佐 窪幸治様です。

○窪幸治委員 よろしく願いします。

○佐々木雇用環境・均等室長補佐 田中健太郎様です。

○田中健太郎委員 よろしく願いします。

○佐々木雇用環境・均等室長補佐 平塚貞人様です。

○平塚貞人委員 平塚です。どうぞよろしくお願いします。

○佐々木雇用環境・均等室長補佐 本庄未佳様です。

○本庄未佳委員 よろしく願いいたします。

○佐々木雇用環境・均等室長補佐 渡部容子様です。

○渡部容子委員 よろしく願いいたします。

○佐々木雇用環境・均等室長補佐 続きまして、労働者代表委員から遠藤泉様です。

○遠藤泉委員 よろしくお願ひいたします。

○佐々木雇用環境・均等室長補佐 佐々木正人様です。

○佐々木正人委員 よろしくお願ひいたします。

○佐々木雇用環境・均等室長補佐 鈴木圭様です。

○鈴木圭委員 よろしくお願ひします。

○佐々木雇用環境・均等室長補佐 千葉裕子様です。

○千葉裕子委員 よろしくお願ひします。

○佐々木雇用環境・均等室長補佐 藤井美智子様です。

○藤井美智子委員 よろしくお願ひします。

○佐々木雇用環境・均等室長補佐 山田清秋様です。

○山田清秋委員 よろしくお願ひします。

○佐々木雇用環境・均等室長補佐 続きまして、使用者代表委員から、菊池透様は本日ご欠席となっております。

熊谷敏裕様です。

○熊谷敏裕委員 よろしくお願ひいたします。

○佐々木雇用環境・均等室長補佐 志田宏美様も本日ご欠席となっております。

続きまして、柴田千春様です。

○柴田千春委員 よろしくお願ひいたします。

○佐々木雇用環境・均等室長補佐 瀬川浩昭様です。

○瀬川浩昭委員 よろしくお願ひいたします。

○佐々木雇用環境・均等室長補佐 藤田芳男様です。

○藤田芳男委員 よろしくお願ひします。

○佐々木雇用環境・均等室長補佐 続きまして、事務局出席者をご紹介いたします。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。

まず、局長の栗村でございます。

○栗村労働局長 よろしくお願ひします。

○佐々木雇用環境・均等室長補佐 総務部長の大橋でございます。

○大橋総務部長 よろしくお願ひします。

○佐々木雇用環境・均等室長補佐 雇用環境・均等室長の谷中でございます。

○谷中雇用環境・均等室長　よろしくお願いします。

○佐々木雇用環境・均等室長補佐　労働基準部長の市川でございます。

○市川労働基準部長　労働基準部長の市川です。よろしくお願いいたします。

○佐々木雇用環境・均等室長補佐　職業安定部長の澁谷でございます。

○澁谷職業安定部長　よろしくお願いいたします。

○佐々木雇用環境・均等室長補佐　大変恐縮でございますが、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いただきたいと存じます。

2　岩手労働局長挨拶

○佐々木雇用環境・均等室長補佐　それでは、本日の審議会の開催に当たりまして、岩手労働局長の栗村から一言ご挨拶をいたします。

○栗村労働局長　おはようございます。先ほど紹介いただきました栗村です。本日の審議会の開催に当たりまして、一言ご挨拶申し上げさせていただきます。

まず、委員の皆様方には日頃から労働行政の運営につきまして、格別な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お礼申し上げます。

さて、本年度に入ってからコロナも2類から5類に移行し、コロナ禍前の経済活動にほぼほぼ戻ってきたところというふうに認識しております。そのような中、岩手県においては人口減少、人手不足が続いている状況であり、さらには物価高、燃料費高騰などが大きな負担となっているようなことで、雇用情勢にも少なからず影響をもたらしているところでございます。

また、政府といたしましては、本年6月16日の経済財政運営と改革の基本方針2023において、三位一体の労働市場改革による構造的賃上げの実現と人への投資の強化、分厚い中間層の形成がうたわれております。さらには、先月からこの人手不足に対応すべく、いわゆる年収の壁に係る助成金を新設し、その活用に向けた周知を行っているところでございます。

このような状況で、岩手労働局におきましても今年度、1つ目の柱として賃上げ等を中心とした誰もが働きやすい職場づくり、2つ目の柱としましてハローワークの支援の充実、円滑な労働移動等の推進、3つ目としまして女性活躍等の促進などを中心とした多様な人材の活躍促進の三本柱を目指して、本年度の行政運営を推進しているところでございます。

本日は、この行政運営の上半期の状況について委員の皆様方の忌憚なきご意見、ご助言をいただきたいと思います。もとより労働基準監督署、ハローワークも含めまして、労働局職員が一丸となって業務を推進しているところでございます。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、どうかよろしくお願いします。

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お願いいたします。

3 議 事

(1) 岩手地方労働審議会の会長の選出について

○佐々木雇用環境・均等室長補佐 それでは、議事に入ります。

まず、議事(1)、岩手地方労働審議会会長の選出についてでございます。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こととされております。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)

○佐々木雇用環境・均等室長補佐 いらっしゃらないようでございます。

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

(委員から「異議なし」の声)

○佐々木雇用環境・均等室長補佐 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)

○佐々木雇用環境・均等室長補佐 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たいと思います。よろしくお願いいたします。

○平塚貞人会長 ただいま会長に推薦されました岩手大学の平塚と申します。私は、岩手大学の中のものづくり技術研究センター長というのも任せられておりまして、岩手県内のものづくり企業と交流が深いということで、この委員に選ばれております。

また、前回も会長を務めておりますので、その引き続きとなりますので、どうぞよろしくをお願いいたします。

○佐々木雇用環境・均等室長補佐 会長、ありがとうございました。

それでは、ここから議事の進行を会長にお願いしたいと思います。よろしくをお願いいたします。

（２）会長代理の指名について

○平塚貞人会長 それでは、早速議事に入りたいと思います。

議事の２番目、会長代理の指名についてですけれども、地方労働審議会令の第５条第３項によりまして、会長の代行は公益を代表する委員の中から会長が指名するという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たいと思います。会長代理には窪委員を指名いたします。窪委員、どうぞよろしくをお願いいたします。

（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

○平塚貞人会長 それでは引き続きまして、議事の３、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。

地方労働審議会令の第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たいと思います。

まず、労働災害防止部会の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、それから労働者の代表委員からは鈴木委員と千葉委員を、使用者の代表委員からは瀬川委員と藤田委員を指名いたしたいと思います。

次に、家内労働部会委員につきましては、公益代表委員からは植村委員と窪委員を、労働者代表委員からは佐々木委員と山田委員を、使用者代表委員からは菊池委員と熊谷委員を指名いたしたいと思います。

各部会委員の皆様、どうぞよろしくをお願いいたします。

なお、各部会の招集に当たっては、地方労働審議会令の第７条に基づく同令の第２条の読替えによりまして、部会の招集は部会長が行うこととされております。また、同令の第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、各部会の委員の皆さんにお伺いいたしますが、本日この場において部会長を選出させていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

（委員から「異議なし」の声）

○平塚貞人会長 異議なしということですので、まずは労働災害防止部会の部会長につきましては、私、平塚が務めたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。労働部会の皆さん、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

（委員から「異議なし」の声）

○平塚貞人会長 異議がないようですので、私が労働災害部会の部会長を務めたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

なお、会長代理につきましては、地方労働審議会令の第6条第6項によりまして、公益を代表する委員の中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、あと本庄委員の2名となっております。私が会長に選任いただきましたので、会長代理は本庄委員ということになりますけれども、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様、いかがでしょうか。

（委員から「異議なし」の声）

○平塚貞人会長 異議なし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。どうぞよろしくお願いいたします。

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、地方労働審議会令の第6条第6項によりまして、植村委員に部会長代理をお願いしたいと思います。それでは、窪委員、植村委員、どうぞよろしくお願いいたします。

議事の（3）につきましては、以上となります。皆様、どうもありがとうございました。

（４）「岩手県の最低工賃」の改正について

○平塚貞人会長 それでは続きまして、議事の（４）、「岩手県の最低工賃」の改正につきまして、事務局からまず説明をお願いいたします。

○境澤賃金室長 賃金室の境澤です。私のほうから岩手県の最低工賃の改正につきまして

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ご説明いたします。

家内労働者の概況につきまして、資料ナンバー 1 を御覧ください。資料ナンバー 1 の 4 ページからになります。クリップ留めされている資料の資料ナンバー 1 の 4 ページになります。全国の家内労働従事者数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4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、5 ページを御覧ください。令和4年における各都道府県の家内労働従事者数等の一覧となっております。

上から3つ目、岩手では1,046人の家内労働従事者、そのうち1,040人の家内労働者がいらっしゃいます。

次の6 ページを御覧ください。岩手の家内労働者1,040人の業種別内訳です。最も多いのは、上から2行目の繊維工業378人、少し下がっていただきまして、電子部品・デバイス製造業217人、そのすぐ下の電気機械器具製造業64人といったように、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、電気機械器具製造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つといえます。

次に、8 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ございます。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、この2つについて最低工賃が設定されております。

9 ページには、岩手県既製洋服製造業の最低工賃額表があります。10ページの下に、発効日、令和4年6月1日となっており、昨年改正されたばかりとなっております。

11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、発効年月日は令和3年6月1日となっております。この最低工賃の改正につきましては、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、ただいまよりご説明する理由により、令和5年度の改正については1年先送りとしたいと考えております。

ご説明いたします。資料1の1 ページを御覧ください。資料1の1 ページ、3行目のところ、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。この方法については、先ほども申し上げましたが、令和2年度岩手地方労働審議会において了承されたものです。

この1ページの①から③の部分、ここを要約して申し上げます。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もち、全国の平均工賃額559円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、算出したものです。その1時間当たりの目安額は、③の文中にございます367円となりました。最低工賃額表の中の品目、工程、規格により設定されている1工当たりの単価にその作業が1時間当たり何工組立て等を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、最低工賃を決定いたしました。

2ページを御覧ください。今回、前回と同様に現在において最新の調査結果である令和2年度実施の家内労働等実態調査結果の全国の平均工賃額を見たところ、1時間当たりの工賃額の3業種平均額が512円となりまして、平成29年度のときの559円よりも低くなっておりまして。そのため、1時間当たりの初級熟練者の平均的な時間額の目安は、当然のことながら平成29年度の目安額を下回ることになり、今回推計した1時間当たりの目安額は346円となり、前回の367円を下回っています。この前回の目安額を下回った目安額を用いて、今年度最低工賃改正の検討を行うことは、適当でないものと判断いたします。

また、令和5年度が3年に1度の家内労働等実態調査結果の対象年度であり、その結果が令和6年度に明らかになることから、その調査結果による1時間当たりの工賃額を基に目安額を推計し、その目安額をもって、最低工賃額の改正について審議を行うか否かを判断すべきものと考えています。

以上のことから、令和5年度予定されていた電気機械器具製造業の最低工賃の改正につきましては、1年先送りの上、令和6年度に最新の家内労働等実態調査の結果により、再度判断することとしたいというご説明となります。ご了解いただきたいと思います。

以上です。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。ただいま事務局から電気機械器具の製造業最低工賃の改正につきまして、1年先送りの上、家内労働実態調査の結果により、改正の判断を行うというご説明がありましたけれども、このことにつきましてご質問、ご意見があれ

ばお伺いしたいと思います。いかがでしょうか。

それでは、熊谷委員、お願いいたします。

○熊谷敏裕委員 熊谷でございます。今事務局のほうから説明がありましたとおり、前回決めた設定の考え方では現状では1時間当たりの単価が引き下がってしまうこと、また3年に1回の今年度の調査結果が来年度分かるということですので、今年度検討するのではなく今回の結果を見て来年度検討したほうがいいと思います。仮に、来年度結果の出る調査結果であっても単価が下がるようであれば、前回決めた目安額の考え方を来年度考え直すことも必要になると思います。事務局の説明通り、今年度ではなく来年度審議したほうがいいと思います。

○平塚貞人会長 ただいま熊谷委員からご意見をいただきましたけれども、ほかにご意見がある方、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。

○佐々木正人委員 労側でございますけれども、確かに今熊谷委員が言ったとおり、調査の結果が分からないと、適当なと言え変な話ですけども、適切な金額設定がなかなかできないというのは事実だと思っているところでございます。そういった実態も踏まえながら、来年で審議をするということによろしいのではないかとということでございます。

ただ、この調査結果というのがいつ頃出るのか、ちょっとお聞きしたいと思っているところでございます。

○平塚貞人会長 ただいま佐々木委員のほうから、どのぐらいの期間かというご質問がありましたけれども、事務局から回答お願いいたします。

○境澤賃金室長 例年インターネット、e—S t a tのほうに上げられるのがその調査年度の年度末になってございますので、恐らく3月末、もしくは4月の頭頃には分かると思います。

○平塚貞人会長 佐々木委員、よろしいでしょうか。

○佐々木正人委員 はい。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。

そのほかにご意見がある方、いらっしゃるでしょうか。

では、山田委員、お願いいたします。

○山田清秋委員 ちょっと確認なのですが、私、今回からというか、去年からなっていますので、この最低工賃については今回初めてなものですから、この改正についての基本的

な考え方というのは、全国平均でそれを基に、全国平均を100とした場合、岩手県内の1人平均月間所定内給与額が82%ということですか。それで82%で計算してというふうに書いてあるのですが、これは全国的にこういう考え方で決めているのですかというのをちょっと教えていただけますか。

○平塚貞人会長 それでは、今の山田委員からのご質問につきまして、事務局から回答をお願いいたします。

○境澤賃金室長 この考え方につきましては、令和3年度の最低工賃の改正のために令和2年度岩手地方労働審議会の最低工賃部会のほうで考え方を決めて、岩手地方労働審議会の上をいただいたという内容になっておりますので、岩手の独自の方法というふうに考えていただいて結構です。

○平塚貞人会長 今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 ということは、この考え方を見直すということもあり得るということですね。

○平塚貞人会長 では、事務局、回答をお願いいたします。

○境澤賃金室長 それは、あり得ることだと思います。ただ、令和2年度にこの考え方を決めまして、その後令和3年、そして令和4年の改正と、まだ2回だけの改正ということになっておりますので、見直しが必要であるにご審議いただいたものであれば、見直しをすべきだと思いますし、そうでなく、もう少し様子を見ましょうということであれば、そのようなことになると思いますので。ただ、まだ決めたばかりの内容ですということだけ申し上げておきます。

○平塚貞人会長 山田委員、よろしいでしょうか。

○山田清秋委員 そうしましたら、もし見直しをする場合の手続はどうなるのかという。

○平塚貞人会長 回答をお願いいたします。事務局。

○境澤賃金室長 最低工賃の改正に係る審議ということでございますので、最低工賃部会のほうでの審議となってきます。

○平塚貞人会長 山田委員、よろしいでしょうか。

○山田清秋委員 そこで、要は見直しをしてほしいということ言えばいいのですか、部会の中で。部会が開かれるのかどうか、ちょっと分からないのですが。

○平塚貞人会長 これは事務局にお任せしておりますので、そのときになると思いますので。事務局、よろしいでしょうか。

○境澤賃金室長 はい。

○平塚貞人会長 ほかにご意見、もしくはご質問がある方はいらっしゃるでしょうか。よろしいでしょうか。

(委員から「なし」の声)

○平塚貞人会長 先ほど熊谷委員から、もしくは佐々木委員から先送りはやむを得ないだろうと意見をいただきましたので、ほかの委員の皆様もそれでよろしいでしょうか。

(委員から「異議なし」の声)

○平塚貞人会長 異議がありませんので、それでは電気機械器具製造業最低工賃の改正につきましては、事務局説明のとおり、1年先送りの上、家内労働実態調査結果により改正の判断を行うということでご了解いただきました。ありがとうございます。

それでは、議事の(4)につきましては、以上となります。

(5) 令和5年度主要重点施策の上期における実施状況等について

○平塚貞人会長 次に、議事の(5)の令和5年度主要重点施策の上期における実施状況等につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

○佐々木雇用環境・均等室長補佐 それでは、主要重点施策の上期の実施状況等につきまして、各担当部室長から実施状況の詳細についてご説明したいと思います。

初めに、労働基準部関係に係る主要重点施策の上期における実施状況等につきまして、労働基準部長、市川からご説明いたします。よろしくお願いいたします。

○市川労働基準部長 労働基準部長の市川でございます。よろしくお願いいたします。

それでは、資料2—1の3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、公労使の議論を深められるよう積極的に情報収集を行い、審議会委員に対して提供を行うなど最低賃金審議会の円滑な審議運営に引き続き努めてまいりました。

ポスター及び各種リーフレットを送付し、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、県内の行政機関、商工団体、労働者団体、使用者団体、事業者団体及び教育機関等に広報依頼を行いました。

下期への対応については、こちら下の囲みですけれども、一番上の特定(産業別)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、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（産業別）最低賃金の改正決定に併せて、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事掲載依頼を行います。

また、最低賃金の履行確保を図るために、令和6年1月から3月、こちらは毎年行っておりますけれども、この期間重点的に最低賃金の監督を実施することとしております。

なお、特定（産業別）最低賃金なのですが、こちらは10月31日に答申を受けておりまして、11月15日まで異議の申出を受け付けておりましたが、異議申出がなかったものですから、12月30日に改正、発効する予定となっており、現在官報掲載の手続きをしているところでございます。

4ページを御覧ください。家内労働対策の推進等となります。先程最低工賃の話も出ておりましたけれども、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の委託者あて、「家内労働のしおり」及び「家内労働あんぜんサイト」を送付しまして、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き、災害防止対策について周知を図りました。

また、家内労働委託者あて「岩手の最低工賃」を送付しまして、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。

下期への対応につきましては、委託者に対し、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、機会あるごとに制度の指導、周知を行うこととしております。

1ページ飛ばしまして、6ページを御覧ください。こちらは、安全で健康に働くことができる環境づくりということで、長時間労働の是正等の取組についてです。6ページから7ページにかけて、ちょっと分かれていますのですけれども、これは1つの表だと思っていただければと思います。上期における実施状況ですけれども、令和5年度は表のとおり、長時間労働が疑われる事業場に対して監督指導を実施しました。

また、労災請求が行われた事業場に対して、長時間労働が疑われるところに対して監督指導を実施しました。

時間外労働の上限規制適用猶予業種、これは令和6年4月から上限規制が適用となりますが、右上の表に書いてあります建設業と自動車運転の業務と医師が上限規制の適用にな

りますので、これらの業種等を対象に労働時間等の説明会を実施し、制度の周知、支援を行いました。

監督指導において、年次有給休暇の取得促進について確認を行い、必要な指導を行いました。

36協定届出事業場に対する窓口指導のほか、36協定未届事業場等に対する相談支援等を実施しました。

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等に係る指導を実施するほか、36協定届出事業場等に対する窓口指導等を実施いたします。

働き方改革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の周知については、「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等を引き続き実施することとしております。

11月の過労死等防止啓発月間におきましては、過重労働が疑われる事業場に対して重点的な監督指導、また労働局長によるベストプラクティス企業訪問、こちら11月21日、明日訪問する予定としております。過労死等防止対策推進シンポジウム、こちらは11月8日にアイーナで既に開催されております。そのほか、全国一斉過重労働解消相談ダイヤル等を実施することとしております。

7ページに移っていただきますと、こちら2ポツ目のところ、パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージということで、「賃金引上げに向けた取組について」の交付を定監等の際に行っており、上半期で639件行っております。

また、公正取引委員会、中小企業庁、国土交通省への通報、下請法違反が認められるようなものがあれば通報するのですが、そういった事案がなかったものですから通報は0件でしたけれども、確認シートというものを93件交付しております。

また、外国人・技能実習生、自動車運転者等、特定分野における労働条件の確保対策、労災隠しの排除に向けた監督指導を実施しました。

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した監督指導を実施しました。

下期への対応につきましては、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衛生対策に関する監督指導を実施するほか、労災隠し事案については司法処分も含め厳正に対処することと

しております。

また、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の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法令セミナーを実施するとともに、「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。

ページめくっていただきまして、8ページ目、こちらは、労働災害による休業4日以上の死傷者数となります。令和5年の9月末現在の速報値ということで、死傷者数は1,218人、うち新型コロナによるものが246人、死亡者が7人となっております。

下に書いてある8つの重点対策とは、第14次労働災害防止計画の中で8つの重点項目が定められているものですから、そちらを掲載しております。

9ページに移っていただきまして、こちらも同様に、この4つの業種が14次防で重点業種になっているのですけれども、それぞれの4業種の令和5年9月末現在の速報値を載せております。

下に書いてありますアウトプット指標、アウトカム指標とは、要するにアウトプット指標というものを事業主の方たちが達成すると、アウトカム指標のような効果が期待できるということで、これは新しく14次防の考え方として採用されたものを掲載しております。

続きまして、10ページを御覧いただきまして、安全で健康に働くことができる環境づくりということで、14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備となります。上期における実施状況としましては、先ほど申し上げた14次防、今年度が初年度でありますので、独自のリーフレットを作成し、県内198機関、団体に対し、取組を要請しました。これは上の一番左側に掲載しているものです。こちらが岩手県独自のリーフレットとなっております。

また、死亡災害の減少が見られない林業、こちらにつきましては行政機関、災害防止団体、事業者団体と連携して、「林業労働災害防止特別プロジェクト」といった取組を実施しております。これは7月1日から12月31日までをプロジェクト期間としておりまして、上の一番右側に掲載している、特別プロジェクトと書いてあるものですけれども、こういったリーフレットを作成して周知しております。

この林業労働災害防止特別プロジェクトの一環としまして、国、県、災害防止団体など

と合同で林業現場に対しパトロールを実施しまして、岩手日報、読売新聞など4報道機関が取材し、報道されております。それが右側の新聞に掲載された記事です。

また、昨年度から展開しているSAFEコンソーシアムの一環として小売業と社会福祉施設についてそれぞれ協議会を開催し、今年度もそれぞれ1回開催しており、下半期も開催することとしております。

また、労働災害における高年齢労働者の占める割合が高まっておりますので、局幹部が出席する各種会合において、エイジフレンドリー補助金を活用した労働災害防止について要請をしました。

下期への対応としましては、14次防の進捗状況、先ほども申し上げたアウトプット指標なのですけれども、こちらを把握するための点検を引き続き実施します。

いわて年末年始無災害運動を通じた冬季特有災害防止対策を推進するため、リーフレットを作成し、関係機関、団体に配布するとともに、協力を要請します。

そして、いわて年末年始無災害運動、こちらの一環として、建設業局長パトロールを実施します。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、いわて年末年始無災害の機運醸成を図ることとしております。こちらは、11月16日に既に投込みはしておりますが、12月1日に記者懇談会があるものですから、そこでも改めてプレスについて内容を説明することとしております。

続きまして、11ページ目に移りまして、労働者の健康確保対策の推進となります。上期における実施状況としましては、協会けんぽと連名により、社会保険の被保険者に対し、コラボヘルスの取組について文書により周知しました。

また、治療と仕事の両立支援推進チームのアクションプランに基づきまして、これは去年に策定して5年間のアクションプランなのですけれども、こちらに基づきまして、岩手産業保健総合支援センターと連携して、両立支援とストレスチェックについての企業アンケートを実施しました。

また、この推進チーム構成員である連合岩手様と産保センターと連携しまして、連合岩手のホームページ等を活用した労働者に対する両立支援制度の周知を図りました。

下期への対応としましては、引き続きこの推進チームの活動を通じて、両立支援のガイドラインの周知を図ります。

また、企業に対する治療と仕事の両立支援制度、こちらの周知に活用するため、好事例を引き続き収集いたします。

そのほか、14次防の推進を通じて、労働者50人未満の小規模事業者のストレスチェックの実施率の向上を図ることとしております。

12ページ目になりますが、こちらは労災給付の関係となります。上期においては、監督署において効率的な調査計画の策定、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、助言のほか、過労死等事案に対する労災請求が増加した監督署に対して、局の労災補償課が支援に入りまして、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。

また、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担当部署間で必要な情報の共有を図り、密接に連携して対応しました。こちらは長時間労働が疑われる事業場へ監督に行く、事業場に対してその内容を確認しに行きます。

下期への対応としましては、精神障害事案というものは、パワハラ等の対人関係のトラブルを訴える事案や既往歴が認められる事案が非常に増加しておりまして、具体的な出来事の実事認定に関する調査が難航するケースが多いことから、引き続き署における効率的な調査計画の策定、管理者による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署に対しては局が支援に入るなど、局・署が一体となった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。

私からの説明は以上となります。

○佐々木雇用環境・均等室長補佐 続きまして、職業安定部関係に係る主要重点施策の上期における実施状況等について、職業安定部長の澁谷からご説明いたします。よろしくお願いいたします。

○澁谷職業安定部長 職業安定部長の澁谷でございます。よろしくお願いいたします。

私からは、職業安定部が所掌している部分につきまして、簡単にご説明させていただきます。資料は、引き続き2－1の15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、まずは1、ハローワークの支援の充実についてです。（1）、デジタル化の推進についてですが、利用者の利便性を向上し、ハローワークの支援により就職促進を図るため、求職者マイページ開設促進やオンライン職業相談などオンラインサービスの活用を進めております。これまでも数次にわたってハローワークシステムのバージョンアップを行って、オンラインでの

求人情報提供ですとかハローワークからの紹介など、オンラインで利用できるサービスを拡充してまいりました。

求職者のオンライン利用率は、下の四角の上期における実施状況のところにもございますが、前年同月比では増加しているものの、こうしたサービスをもっともっと活用していただくための周知、案内というものをさらに進めてまいりたいと考えております。

(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。

下期も引き続き介護就職デイなどのイベントを予定しておりまして、ハローワーク盛岡では先月行ったのですけれども、ほかのハローワークでもこれから予定されておりまして、こういったものを通じてマッチングに努めてまいります。また、介護分野などで職業訓練の受講が有効な求職者の方に対しては、積極的に職業訓練の受講を促してまいりたいと考えております。

ページ変わります、16ページになります。(3)、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に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進し、身につけた技能、知識を生かした再就職の支援を行ってまいります。

その下の(4)、自治体との連携による雇用対策の推進についてですが、地域の様々な課題に対応するため、各自治体、岩手県ですとか北上市、久慈市、一関市及び平泉町と雇用対策協定を締結して、労働局と自治体がそれぞれの強みを生かせるように連携し、地域の実情に応じた雇用対策を行っております。

なお、雇用対策協定を結んでいない地域においても、自治体とは連携して取組を行っておりますが、新たな協定を締結できるように働きかけてまいりたいと考えております。

また、一体的実施事業として、一般型というものを岩手県と、あと生保型というものを盛岡市と協定を締結し、ワンストップサービスを行っております。

ページ変わります、17ページになります。2、円滑な労働移動等の推進についてです。

(1)、雇用維持及び在籍出向の取組の支援についてですが、事業主アンケートの結果、産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）が在籍型出向の活用につながったとの回答が8割以上を占めるなど、制度活用により雇用維持が図られております。

なお、このコースですが、こちらは令和5年10月、先月で終了いたしました。

(2)、賃金上昇を伴う労働移動の推進等についてですが、労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）、特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）、人材開発支援助成金等について、事業所の訪問や面接会等、あらゆる機会を捉えてリーフレット等を活用して積極的に活用勧奨を図ったところです。

続きまして、ページが飛んで恐縮ですが、20ページとなります。3、多様な人材の活躍促進の中の2、若者、非正規雇用労働者等への支援です。まずは(1)、若者への就職支援についてですが、新規学卒者については、学校と連携して、学校への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、令和5年3月卒業の高校生の就職先の県内割合というものが約72%と過去2番目の水準となりました。県や関係機関の取組に一定の効果を生んでいるところですが、引き続き、より一層の県内就職の促進のため、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、就職見学の実施などに取り組んでまいります。

フリーターの方々については、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や、各ハローワークにおいて就職プランの作成、履歴書、職務経歴書の作成支援、面接の練習などの支援を行っております。

また、若年無業者につきましては、地域若者サポートステーションとも連携して、必要な支援に取り組んでおります。

下期も、これらの取組を継続して行ってまいります。

次に、21ページとなります。(2)、就職氷河期世代の活躍推進についてです。就職氷河期世代の方々については、国を挙げて集中的に支援に取り組んでいるところです。令和2年度から4年度までを第1ステージ、令和5年度から6年度までを第2ステージと位置づけ、今年度も引き続き正社員就職の実現に向けて、就職氷河期世代専門窓口で相談支援、企業面接会や各種セミナーの開催、就職氷河期世代限定・歓迎求人の開拓、職場見学、職場体験の実施などの支援に取り組んでおります。

ページ変わりました、22ページとなります。地方自治体と連携した生活困窮者等に対する就労支援についてです。生活困窮者に対しては、先ほども一体的実施事業のところでもちらっと申し上げましたが、盛岡市役所にはハローワークの常設窓口を設置してワンストップ型支援を行っているほか、自治体等々の連携として福祉事務所への巡回相談、児童扶

養手当申請時期に合わせた市役所等へ出張相談として、ひとり親全力サポートキャンペーンなどを行っております。

下期も引き続き、関係機関とも連携させていただきながら支援に取り組んでまいります。

それから、番号が1つ飛んで恐縮ですが、その下の（５）、改正職業安定法の施行及び人材ビジネス事業者への指導監督の徹底についてですが、令和6年4月より改正職業安定法が施行されることになっておりまして、労働者の募集等において明示すべき労働条件が追加されることとなっております。

すみません。右側にある画像が潰れてしまっておりまして、大変恐縮ですが、具体的には何が追加されるかといいますと、3点ございまして、1つは従事すべき業務の変更の範囲、2つ目、就業場所の変更の範囲、3つ目、有期労働契約を更新する場合の基準、この3点を令和6年4月からは示していただく必要があるということで、これにつきましてはハローワークでの周知はもちろんのことですが、事業所への指導監督実施時や労働局のホームページでの周知を行っているところでありまして、下期は事業主説明会を開催して周知に努めてまいります。

次、ページが飛んで恐縮ですが、24ページを御覧ください。3、高齢者、障害者、外国人労働者に対する支援についてです。その中の（１）、高齢者の就労・社会参加の促進です。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、事業主の皆様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きまして、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ですとか、就職支援セミナー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。

ページ変わりました、25ページを御覧ください。（２）、障害者の就労支援です。右側の図にありますとおり、全国平均が折れ線の水色の線、岩手県がその上にあります紫色の線でありまして、岩手県内の障害者雇用率は、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26ページ、（３）、外国人労働者に対する支援です。増加傾向にあります外国人

労働者の就労環境の整備は重要な課題であると認識しておりまして、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たいと考えております。

私からは以上です。

○佐々木雇用環境・均等室長補佐 続きまして、雇用環境・均等室関係に係る主要重点施策の上期における実施状況等につきまして、雇用環境・均等室長の谷中からご説明いたします。よろしくお願いいたします。

○谷中雇用環境・均等室長 私からは、雇用環境・均等室の担当部分についてご説明をいたします。

ページ戻りまして、2ページの1の(1)、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。これについては県とも連携しまして、県と労働局、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」というリーフレットを作成しまして、双方の幹部が経営者の団体、商工団体、労働組合様等を訪問いたしまして周知要請を行いました。使用者側の委員及び労働者側委員におかれましては周知に、その際ご協力をいただきまして、この場をお借りして厚く御礼を申し上げます。また、ハローワークの幹部も市町村を訪問して、周知の要請等も行ったところでございます。さらに、制度の活用促進のために、資料にあるとおり、合わせて計312の団体、機関宛てに文書の要請を実施するとともに、県内の1,676企業へ周知の文書を直接送付いたしました。こうしたこれらの取組によりまして、業務改善助成金については、令和5年9月末時点で昨年度を大きく上回る申請をいただきました。引き続き助成金の活用について周知をするとともに、関係機関等と連携した周知、広報を行ってまいります。

次に、資料の5ページの2の(1)、長時間労働の抑制でございます。働き方改革推進支援センター事業につきましては、県内の各地域における社会保険労務士等に委嘱をした専門家が窓口相談であるとか、訪問コンサルティング等、あとはセミナーの開催等を行っております。今年度、特に工夫した点としまして就職の合同面接会において相談の受付とか、ハローワークとの連携であるとか、あとは商工中金など金融機関などとの連携とか、従来にない発想で活動を展開してまいりました。

下期についても、引き続き行いまして、特に働き方改革ワークショップの開催など、きめ細かな支援を行っていきたいと思っております。

また、働き方改革推進支援助成金については、昨年度までと比べて、要件変更などが行われた影響を受けまして、件数としては伸び悩んでおりますけれども、団体推進コースの

周知ですとか、あとは今年新設となりました適用猶予業種等対応コースなど、今後利用が伸びることも期待されるコースもあります。引き続き制度の周知を行いまして、活用促進に努めていきたいと思っております。

次に、ページ飛びまして、13ページの2の（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ものでございますが、今年度の状況を御覧いただいても、セクハラ、パワハラについてはいまだに減ってはおりませんし、パワーハラスメントに関しては、ハラスメントへの意識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いては、助言や指導等を遅滞なく行う等、対応しているところでございますが、下期につきましても引き続きその防止措置に関する違反した企業を把握し、適切な是正指導を行うとともに、12月には職場のハラスメント撲滅月間において集中的な周知啓発も行っていきたいと思っております。

続きまして、次のページ、14ページです。総合労働相談に対する適切な対応の項目です。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、あとは続いて自己都合退職、それから解雇、退職勧奨、この4つのカテゴリーが上位4つとなっております。この傾向は基本的には変わりはないというところです。労働者からの相談に対しては、助言、指導、あとは紛争調整委員会によるあっせん等によって、紛争当事者双方ができるだけ納得する解決が図られるように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の対応を行っている法テラス様であるとか、県の労働委員会様など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していきたいと思っております。

続きまして、ページ飛びまして、18ページをおめくりいただけますでしょうか。3、多様な人材の活躍促進の中の（1）、女性活躍、男性育休等の推進のところでございます。まず、女性活躍推進法の施行状況です。一般事業主行動計画については、対象となる企業全て提出済みで100%となっております。えるぼしの認定については、今年度新たに2社、認定をいたしております。また、昨年7月から常用雇用労働者数301人以上の企業様で義務化となった男女賃金差異の情報公表について、こちらも100%となっております。

次のページ、19ページ、男性育休の関係でございますが、次世代育成支援対策推進法、この施行状況として、行動計画については、こちらも対象企業全て提出済み、100%でございます。くるみんの認定については、今年度で5社、新たに認定をしました。また、今年

4月から従業員1,000人超の企業様において義務となりました育児休業の取得状況、この情報公表、こちらについても全て届出が完了しておりまして、100%となっています。

なお、上期の実施状況のところですが、小学校休業等対応助成金、こちらについては全て申請に対する支給完了となっております。トータルで6,062件と、これは東北1位の数となっております。

以上、女性活躍の推進、あとは男女均等な取扱いの確保、育児・介護休業の適切な取扱いについて、引き続き法に基づいた助言、指導等を適切に行ってまいります。

次に、ページをまた飛びまして、23ページ、こちらは若者、非正規雇用労働者等への支援のうち、先ほど職業安定部の説明の中で飛ばした、(4)、同一労働同一賃金の関係です。大きく2点ありまして、1点目ですが、本年3月から5月31日までを同一労働同一賃金に関する取組強化期間と位置づけまして、経営者団体等への協力の要請等を行ってまいりました。我が雇均室による報告徴収等をはじめ、働き方改革推進支援センターによる相談支援等、これも引き続き継続して取り組んでいきたいと思っております。

もう一つは、労働基準監督署と連携して、監督署からご提供いただいた資料を活用しながら、法に基づく報告徴収を実施し、正規と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といった法の着実な履行確保の活動を行いました。

下期については、ここの資料にはございませんが、本年の11月2日に閣議決定されたデフレ完全脱却のための総合経済戦略において、特に基本給と賞与の差の根拠の説明が不十分な企業等について文書で指導を行うなど経営者に対応を求めるなど、その履行を徹底するということが盛り込まれたところです。引き続き下期の対応となりますが、署との一層の連携により、実効ある取組をさらに進めていきたいと思っております。

最後になりますが、一番最後のページです。広報の取組ということで、資料の27ページでございます。岩手労働局のホームページにはタイムリーな情報、フォトレポートであるとか、あとは各種メディアを活用した周知、広報に努めているところです。今後とも積極的な情報発信に努めまして、県内で働く労働者の雇用環境の改善に取り組んでいきたいと思っております。

以上です。

○平塚貞人会長 各部長、室長の皆様、どうも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。ご意見、ご質問がございましたら、ご発言をしていただきたいと思います。

なお、質疑につきましては、終了の時間の目安を11時20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、同一の件で質疑が繰り返されるようなことがございましたら、一旦保留して、別の質疑をお受けすることもありますので、ご了承お願いいたします。また、ご発言をする際には挙手をしていただき、私の指名の後にお願いしたいと思います。

それでは、ご発言をされる方は挙手をお願いいたします。

遠藤委員、お願いいたします。

○遠藤泉委員 遠藤と申します。15ページのところのハローワークの支援の充実というところについての質問というか、要望というか、ご検討いただきたい点なのですが、下のところの下期への対応というところで、求職者マイページの開設促進というところが項目として書かれているのですが、私の周りですとか、いろいろな話を聞いてくると、求職者マイページに登録して、そこから小まめにはオンライン求職者情報というのを見るようにはしているものの、様々な理由で時間がなかったりとかというので見られない状況になってしまって、ちょっと時間が空くという事例があった際に、1か月たってしまうと、この求職者マイページには飛ぶものの、オンライン求職者情報が見られなくなってしまったというのを聞いたことがあるのですが、そうなったときには実際にハローワークさんのほうに行って手続を行ってくださいというページに飛ぶそうなのですが、そうなってくると、どうしても求職者マイページを見ようとする機会が減ってしまうというのと、そこがちょっと悩みの種になってしまうという声がちらほら聞こえてくるので、1か月ログインしないと見られなくなるという状況をどうにか改善していただければなというところの要望というか、ご検討いただきたい点でございました。

以上です。

○平塚貞人会長 ただいま遠藤委員のほうから、求職者情報、マイページについて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。

○澁谷職業安定部長 職業安定部長の澁谷でございます。ご意見ありがとうございます。ハローワークシステムにつきましては、岩手労働局で整備しているものではございませんで、厚生労働省のほうで全て取りまとめておりますので、今いただいたご意見につきましては厚生労働省のほうに申し伝えたいと思います。

○平塚貞人会長 遠藤委員、よろしいでしょうか。

○遠藤泉委員 はい。

○平塚貞人会長 ほかにご質問ある方はお願いいたします。

それでは、鈴木委員、お願いします。

○鈴木圭委員 資料の7ページなのですが、外国人・実習生の違反率100%については熊谷委員が事前質問しておりますけれども、何点か聞きたいですが、外国人を雇用している事業所で、そこで働くほかの日本人の方と言ったらいいのですか、ほかの労働者の方も同様に違反、法令遵守がされていない状況なのかということを知りたいのと、あとは100%だというのは、いろいろ情報があって、そこに監督として入ったことによって違反率が高いというような回答になっているのですが、この違反率100%に対して、今後下期の中でどのような対策を講じていくのか。ほかにも潜在的な違反が他の事業所でもあるのではないかと、ということが往々にして感じるのですが、そういったものの対策についてどのように考えているのかというものをお伺いしたいと思います。

○平塚貞人会長 ただいま鈴木委員のほうから労働者の法令遵守とか、違反者に対する対策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。

○市川労働基準部長 労働基準部長の市川でございます。ご質問ありがとうございます。2点あったところですが、まず1点目なのですが、外国人労働者とともに日本人労働者にも法令遵守がされていない状況なのかということなのですが、当然のことながら事業場に行けば外国人であるとか日本人であるとかは一切関係なく、その事業場として法令遵守されているかどうかを監督官は確認しており、違反率についても外国人だから違反しているといった特徴というのは特段認められないところとなっております。

下期への対応なのですが、先ほど申し上げたとおり、外国人技能実習機構から情報が寄せられて、一定の外国人・実習生を対象とする監督件数を計上しているところなのですが、こういった情報があれば、当然のことながら技能実習生であろうが、外国人であろうが、日本人であろうが、引き続き法令遵守を求めていくという点については、変わりなく行っていくつもりでございます。

つまり、事業場へ行けば例えばパートがいるか、外国人がいるか、技能実習生がいるかというのは、当然のことながら事業場に確認しますので、それらを含めて事業場に対して法令遵守を求めていく、厳正な法令遵守を求めていくというのは、今後も引き続き変わらず行っていきたいと考えております。

以上となります。

○平塚貞人会長 ただいま事務局から回答ございましたけれども、鈴木委員、よろしいでしょうか。

○鈴木圭委員 分かったような、分からないところもあったのですが、いずれ監督指導が入ったところに当然日本人の方がいて、外国人の方もいて、その外国人がいた方のところの統計を取ったものということなのですね。

○市川労働基準部長 外国人に特化してというよりも、外国人技能実習機構というのは仙台に事務所があるのですけれども、そちらのほうで調査をした、そちらは技能実習制度の関係で調査が入っているのですけれども、当然外国人・技能実習生に特化した調査になっていますので、調査結果に基づき監督に行ったものを外国人・技能実習という項目として監督件数を計上していることになります。

○鈴木圭委員 分かりました。ただ、この100%というのは、やっぱり気になるものでして、少し踏み込んで対応しますぐらいの姿勢を示してもいいのではないかと個人的には思うので、何かしら検討をされてはいいのではないかなと思います。

○平塚貞人会長 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。

○市川労働基準部長 外国人に特化した対応ということですが、先ほど申し上げたとおり、労働法令遵守という点をまず第一に求めているものですから、当然外国人であったとしても、なかったとしても、その辺は引き続きやっていきますけれども、今回はたまたま100%、去年はたしか70%ぐらいですので、その年によって違うものですから、引き続き外国人・技能実習生に対しても変わらず法令遵守を強く企業には求めていきたいと考えております。

以上となります。

○平塚貞人会長 鈴木委員、よろしいでしょうか。

それでは、ほかにご質問、ご意見ございましたらお願いいたします。

では、千葉委員、お願いいたします。

○千葉裕子委員 2つございます。1つ目が13ページのところです。宝塚なんかでも話題になっていますけれども、パワーハラスメントのことが載っているなと思って、身近によく聞く話ではあるのですけれども、圧倒的にパワハラ防止措置のところで、令和4年に比べて令和5年がすごく増えているなと思って見ていました。これはどこかに訴えて聞いている場所があるのだろうなと思うのですけれども、その聞いている方というのは、「なるほど、やっぱりこれはパワハラなんだ、言っているほうが悪い」というふうに、その訴えに対して納得できるものなのかというのをまず聞きたいところが1つ。

それから、2つ目です。24ページです。私は一関から来ているので、興味があったのですけれども、この表の棒グラフでオレンジ色の6月のところが圧倒的に多いので、背景が分かれば教えていただきたいと思います。

○平塚貞人会長 ただいま千葉委員のほうからパワハラの実態ということと、それから資料24ページの棒グラフ、6月が多い理由について、いろいろご質問がありましたけれども、事務局のほうから回答をお願いいたします。

○谷中雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の谷中でございます。ご質問ありがとうございます。まず、パワーハラスメントに関して、相談者の方がご納得いただけているかどうかというご質問だったかと思います。納得できているかどうかはともかくとしまして、こちらのほうにお受けしたご相談については、助言の指導を行うとか、あとは場合によっては労働施策総合推進法が根拠法になっておりますけれども、その法に基づいた報告の請求というものを事業主に対して求めて、場合によっては是正指導というような形に結びつけているところです。

あとは、個別のハラスメントについては、まずは企業の中で相談窓口がそもそも設けられていないとか、本来は会社側で対応すべきものがきちんと周知されていなかったり、相談にも応じてもらえなかったりというところがあって、こちらのほうにご相談いただくケースが結構あるのです。そんなときには、まずは会社のほうにご相談いただいて、しっかり適切に対応していただく。その窓口がそもそも設置されていないのであれば、それは法違反ですよということで、私ども労働局のほうから報告の請求をして是正に結びつけていくという対応を行っているところです。一連のその過程を通じて、労働局もしっかり取り組んでいるところですし、あとはその会社側にしっかり改めて窓口を聞いて相談したら、それに対応してもらえたといったような結果に結びつけることがやはり一番かなと思っていますので、多分ケース・バイ・ケース、いろんな場合があると思います。なので、その相談者に対してしっかり寄り添った対応を今後とも行っていきたいと思っております。

以上です。

○平塚貞人会長 2点目の24ページの一関における就職件数が多くなった理由、何かもし分かる範囲でお答えできますか。

○澁谷職業安定部長 職業安定部長の澁谷です。3月でお辞めになる方というのがやっぱり多くて、その方々が少し求職活動をする期間があって、それで5月、6月に再就職されるというパターンが多いものではないかなということが推測されます。ハローワークごと

に盛岡と水沢、そういう動きにはなっておりませんが、これは去年の数字を見てみましても、5月と6月というのはやっぱりちょっと多くて、その分7、8、9とありますが、この9月の数字よりももうちょっと小さい数字がその後10月以降3月まで続けていくようなグラフにほぼ毎年、そのような動きでなっているということは言えます。

以上です。

○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、千葉委員、よろしいでしょうか。

○千葉裕子委員 すみません、パワハラについてなのですけれども、労働組合をやっているものですから、結構やっぱり多いのです。社内で訴えが多いのですけれども、私は長年生きているものですから、「えっ、それがパワハラ」と思うことも、とにかくそれはそれで多いのです。何でもかんでもパワハラにしまうと、言いたいことも言えない、使う側の人たちが今度は何も注意もできないというふうな話も同時に聞こえてきたりして、なかなか難しいなと思って、何かいい方法があればお願いしたいなと思っていたところです。意見、要望です。

以上です。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。では、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。

○谷中雇用環境・均等室長 まさにおっしゃるとおりだと思っています。意思疎通がうまくいっていないというケースがほとんど、かなり多くて、それが結局エスカレートしてしまうと、こういう相談に持ってくるということになっています。やっぱりそういうところで、コミュニケーションに従業員の方と取っていただくということをこちら労働局としても、しっかり丁寧に企業様に対してもお願いしていきたいと思っています。

以上です。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。

そのほかご意見、ご質問ございましたらばお願いいたします。皆さん、よろしいでしょうか。

では、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。まずは、事前質問に関しましては、いつもほかの人よりは多めに質問出させていただいているのですけれども、丁寧なご回答をいただきまして、大変ありがとうございます。

特に質問ということではないのですが、幾つか絞ってちょっとお話をしたいと思うのですけれども、県内の中小企業、特に小規模、零細の企業というのは今本当に厳しい状況なのです。去年もちょっとお話しさせていただいたと思うのですけれども、本当にスクランブル状態と、リーマンショックを超えるとか、いろんな報道ありますけれども、まさにそのとおりで、やっぱり原材料だとかエネルギー高騰の物価高騰があり、さらには人材不足だったり、最賃の大幅引上げとか、それから働き方改革だったりという、いろんな課題を抱えながら中小企業の経営者というのは日々苦しんで経営をしていると、事業を進めているということにあります。

厚生労働省の施策についても、確かに様々な施策を打っていただいているのですけれども、これが短期的なのです。中長期にはならないのです。いわゆる対応型の支援策なので、例えば年収の壁問題に関しても、まず3年限定なわけです。それ以降どうなるかというのが見えない。企業は最低賃金、今回は影響率が20%を超えるような最低賃金の引上げだったのです。それでも全国最下位という烙印の報道ですけれども、ただこれすら実現するのが厳しい中小企業が県内は多いというところなのです。なので、例えば賃金を上げるにしても、原資がないのです。県が10月3日に公表した中小企業の実態調査でも、ほとんどの企業が価格転嫁できていないという回答をしているわけです。そのような中で、少しでも経営者のモチベーションが上がって、本当に頑張ろうという施策を何とか一つでも多く考えてやっていけたらなというふうに我々も、なのでそういう点では、例えば賃上げに関してもそうなのですけれども、頑張って賃上げしているのです。5%とかはいかなくても、3%ぐらいまでは頑張ってやってはいるのですけれども、それをたたくような、例えば最賃に関してもそうなのですけれども、意見出しましたが、その報道の在り方というのに関しては、非常に経営者側をたたくような報道なのです。例えば経営者と消費者も働いている方々も物価が上がっていて大変だというお話しされているのですけれども、去年の企業物価指数は10%を超えているのです。消費者どころではないのです。倍以上いっているのです。そういう中でも頑張って経営しているので、そういう点で何か経営者側も賃上げしたいと、しなければという思いはあっても、できないところに対する支援を総合的にいろいろと組んでいただきたいなというところで、実は質問を2つほど出させていただいたというところでありまして、何とか引き続き労働局さん側のほうにも頑張っていただきながら、そういう中小企業を支援するような施策の展開を今後ともお願いしたいという要望のところであります。

それから、3つ目の質問で出させていただいた事前質問票の9ページの下のところに、女性活躍・男性の育児休業の取得等の話を書かせていただきました。私はこれに関しては、企業の生産性向上の努力とともに、あと賃上げ等の原資補填とか、様々な課題ありますけれども、経営者が努力しなければならないところもあると考えています。

ただ、やはり育児休業だけではなくて、今職場で問題になっているのは介護休業とか、40代後半から50代の人たちの介護に関わって仕事を休まなければならないみたいなどころに対するサポート体制も、これは今後とも増えていくのではないかなと見ていまして、そうすると忙しい管理監督者問題というのは避けて通れないのです。ここに対する支援というのが今実は、それぞれの企業では工夫しているところもあるのですけれども、忙しい管理者問題とか、それからパートから正社員になるときに、やっぱり忙しい正社員問題というのがあって、それでパートから正社員になるのを拒むとか、お断りするとか、管理職になるのを断ると。特に女性の方の場合は、どうしても介護とか育児とか、そういうところでは家庭の中での比重が重くなってしまうことが多いと思うのですけれども、そういったところに抜本的にメスを入れるというか、手を入れて、支援して、中小企業でも管理職になる人、それからパートから正社員になる人ということを増やす施策、それを周知、誘導していく施策展開というのをぜひお願いしたいなと思っております。

以上、意見ですので、特段回答は要りません。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。今瀬川委員のほうから、中小企業の実態の情報提供というのと、事前質問にもありましたけれども、いろいろ貴重なご意見をいただきました。どうもありがとうございます。

では、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。

○谷中雇用環境・均等室長 瀬川委員、ご意見ありがとうございます。確かに端的にお答えするのが非常に難しい問題だと思っております。特に1点目にございました賃上げに関しては、今年度もしっかり業務改善助成金の支給等、しっかりこの県内、裾野を広く、かなり多くの企業様にご案内をいたしまして、多くの企業が利用してくださっているというような状況でございます。政府のほうでも、これについては今補正予算でも審議をしているところでございまして、政府一丸となって取り組んでいる施策だと思っております。私たちもしっかり今後とも引き続きやっていかなければいけないと思っております。年収の壁も含めて、やっぱりこういう話は全てトータルで取り組んでいくべき施策だと思っておりますので、労働局としても中小零細の企業の皆さん等にも耳を傾けながら、それに対して

どうやって取り組んでいけばいいのか、私たちとしてもしっかり考えていきたいと思っています。

2点目にありました介護とか育児休業の関係です。事前のご質問でもいただいて、こちらからもお答えをさせていただきましたが、やっぱり育児休業取得者が発生すると、どうしてもその職場でカバーしなければいけないということが生じます。これについては、今本省のほうで新たに育休を職場でサポートする場合の手当というようなものの助成金のコースを新たに設けるというような話があるところです。その辺りについては今後の話だとは思っておりますので、今何か具体的な話として下りてきておりませんので、そういうことがしっかり具体的なものが明らかになりましたら、また皆さんにご案内をしたいと思っております。

あと最後に、介護休業の関係です。介護に直面する方は、やはり今第一線で責任のある立場に就いているということもありました。実は今日のニュースでも、たしか介護の場合についても、新たに来年の法改正を検討しているというような報道もありました。ちょっとまだこの辺についても具体的な情報はありませんけれども、明らかになり次第、しっかり取り組んでいきたいと思っています。

いずれにせよ、現行制度の中でも介護休業の利用も取り組んで、企業様には利用していただきたいと思いき、企業の中でもその制度を従業員の方に、こういう制度がありますよとのご案内をしっかりとやっていただくように、私たちとしてもサポートしたいと思っております。

以上です。

○平塚貞人会長 コメントありがとうございました。

ほかにご質問、ご意見がありましたらお願いいたします。

田中委員、お願いいたします。

○田中健太郎委員 田中です。ご説明ありがとうございました。私のほうからは、個別の施策の関係ではないのですが、1点ご意見といいますか、ご検討いただければと思いき、ちょっとお話しさせていただきます。

今回の上半期における実施状況という本当に多岐にわたる様々な施策をご説明いただきまして、取組については非常によく分かりました。上期の実施状況、それから下期への対応と整理していただいているのですが、上期の実施状況の説明の中で様々な数字もあるのですが、こうした数字について、労働局さんとしてこれをどう評価している

のかというところがなかなか分からないというところで、つまり成果が上がっているか、課題があるか、そうした分析が上期の実施状況という中で分からないので、下期への対応というのが適切な対応なのかどうか、適切なアクションなのかどうかというのが、こうして委員の立場で参加していても、すぐにぴんときないところがあります。

そこから僭越ながらご意見としてお話しさせていただくのは、正直うちもNHKということで民間企業ではないので、労働局さんも同様のところがあるかもしれないのですが、やはり様々な取組をやりっ放しになってしまうところ、こういうのやりました、やりましたというのがあるのですが、そこを少し振り返ってみると、例えばKPIの設定ですとか、最近自治体でも取り組んでいるところが多いと思うのですけれども、そうしたものがあれば上期の実施状況の数字自体もどう評価したらいいのかと、それが適切なのかどうかというところも判断できるかなと感じております。

あとまた、限られた予算の中で様々な取組を上げていく中で、やはりどうしても費用対効果等もいろいろあると思いますので、また先ほど瀬川委員からもありましたけれども、短期的な対応、中長期の対応と分かれてきますので、そうした目標の設定等もいろいろフェーズの違いとかも出てくるとと思いますので、その辺りが整理されると、またこうした審議会の場の議論も活発になってくるのかなと思いましたので、もしよろしければご検討いただければと思います。私からは意見でした。

以上です。

○平塚貞人会長　ただいま田中委員のほうから、いろいろデータに関する労働局側としての成果の分析とか評価、目標値の設定等々のご質問、ご意見がございましたけれども、もし事務局からコメントありましたらお願いいたします。

○栗村労働局長　貴重なご意見ありがとうございました。確かに今その評価、労働局、厚生労働省としましても、当然PDCAというサイクルの中で業務運営しているという観点、今回の報告の中では、そういった視点という部分をあえて入れていなかったのですけれども、審議いただく上では、そういった考え方というものに基づいて計画も作成していますので、できる範囲で入れていきたいと思っております。

ちょっと補足的な話ですが、先ほど監督指導が100%といったようなお話もありましたけれども、当然労働局の職員も有限であって、非常に少人数でやっています。その中で、より効率的に行政運営するためには、ある程度情報収集をしっかりとした上で、その中で中長

期的な目標あるいは短期的で優先順位、この辺をしっかりと吟味しながら、どこを監督指導の対象にするか、あるいはどういう業種といったようなものをターゲットにして進めていくかというのは、年度初めに計画を組んで、その中で一つの監督指導という例を捉えてみれば、各種情報等の中から違反の可能性が高いというところは当然優先順位が高くなってきて、結果そういう数字になって100%といったような数字になってきているといったようなこともあります。

とはいいいながら、ではそこで監督指導へ行けない事業場はどうすればいいのか。これは直接指導できないところについては、ある意味メディア等、各種広報、そういった周知を組み合わせながら履行確保、あるいは先ほどのパワハラ等の指導といったような部分についても、とにかく周知していただく。周知を可能な限りできて、直接指導できないところにも行き渡るような形で情報発信という部分に努めているところであります。今こういったような視点という部分も入れられる範囲で、今後やっていきたいと思いますので、ありがとうございました。

○平塚貞人会長 ただいま労働局長の栗村様のほうから回答いただきましたけれども、田中委員、よろしいでしょうか。

ほかにご意見、ご質問がありましたらお願いいたします。

では、山田委員、お願いします。

○山田清秋委員 事前質問で出させていただいたところで、最低賃金の違反率についてご質問させていただいて、全国より少なくなくて9.1%だということなのですが、これは私の記憶が間違っていなければ、最低賃金の専門部会でも出させていただいていたわけなのですが、その中で実態の資料の中で、たしか最低賃金に達していない企業、事業所等もあったと記憶しているのですが、この違反しているところの是正指導を行って、全て是正されているという認識でよろしいですねという確認です。

○平塚貞人会長 ただいま山田委員のほうから違反の是正の指導についてご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。

○市川労働基準部長 労働基準部長の市川でございます。全て是正されたというふうに断定します。

○平塚貞人会長 山田委員、よろしいでしょうか。

○山田清秋委員 ということは、来年の最低賃金の審議会の資料の中には、最低賃金に達していない事業所があるという資料は出てこないということで。

○市川労働基準部長 未満率の話をしていると思うのですが、あれはあくまでも最低賃金審議会での資料のために統計調査として依頼しているものです、企業を選択して。それを監督指導に使うということは一切していません、目的以外の利用になるものですから。我々が最賃で重点的に監督指導を行っているのは、1月から3月に行っているのですが、先ほど局長からもあったと思うのですが、職員も限られているものですから、ローラー作戦で全ての県内事業場について最賃違反かどうかを確認しているわけではありません。あくまでも計画的に業種とか人数とか規模とか、その辺を考えながらやっているものですから、その最賃違反の未満率というところがゼロ%になるかどうかというのは、こちらでは断定できませんけれども、最低賃金の違反があった事業場については100%確実に是正をしているという、そういった意味ですから、イコールではないです。したがって、未満率の話をする、未満率が今年は3%か4%ぐらいあったと思うのですが、そこに的を絞って、その事業場に対して最低賃金の監督に行ったかという、そうではないものですから、イコールではありません。我々が最賃監督で行って、違反が認められた事業場に対しては100%是正をしているということをただ申し上げただけですから、来年度未満率がゼロになっていますかという、それは断定はできないという回答になります。

○平塚貞人会長 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 何かよく理解できない部分はあるのですが、そういうことでいいのですかということなのですか。

○市川労働基準部長 引き続き法令の遵守、履行確保に向けて、最大限監督指導を行っていきますとしか言えません。当然のことながら最低賃金違反を見過ごしているわけではなくて、最低賃金違反をしているのではないかとと思われる業種などにターゲットを絞ってやった結果がこちらのパーセンテージ、件数となります。

当然のことながら、これというのは毎年パーセンテージが違う、上がったたり下がったりはしているわけなのです。昨年は、たまたま全国よりも低かったというだけであって、別にうちは最低賃金違反を許しているわけではありませんので。先ほども言ったとおり、職員も24人しかおりません。監督署員全24人で、この岩手県、四国も全部入ってしまうような岩手県を全て対応するのは難しいので、あくまでもその辺は先ほども話があったとおり、情報があれば情報監督で、最低賃金違反だけではなく労働法令の違反をしている可能性が

高い事業場から優先的に行っていくということです。だから、言ったとおり、例えば4%、5%未満率であった場合に、その4%、5%の事業場全てに最低賃金違反をしているということで監督に行っているわけではありませんので、あれはゼロ%になりますよねと言われても、そうとは限りませんとしかお答えができないのです。

要するに最低賃金違反が認められた事業場、こちらで認識している事業場については全て100%是正させています。それを少しずつ、毎年毎年何百件だったとしても、それをどんどん、どんどん広げていって、いずれゼロにするのは我々の目標ですけれども、これがゼロ%全て是正勧告されたからといって、来年度の最賃審の未満率がゼロ%になるとは断定はできないという回答ということです。そんなに難しいことを言っているわけではなくて、イコールではないということです。

○平塚貞人会長 ただいまの状況を説明していただきました。回答ありがとうございます。よろしいでしょうか。

それでは、ほかに何かご質問、ご意見がございましたらお願いしたいと思います。

熊谷委員、お願いいたします。

○熊谷敏裕委員 今回は事前質問について丁寧にご回答いただきありがとうございます。お聞きしたいと思う内容は入っていましたので、感じたことを発言させていただきます。9ページのアウトプット指標とアウトカム指標が示されています。現在、企業や団体ではアウトプット指標よりはアウトカム指標を示して取り組んでいる例が多いと思いますので、このような形がもっと広がっていけばいいと感じました。

また、先ほど最賃のお話が出ましたが、最賃の審議に当たって、今後も中小規模事業者に対しても、賃上げ対応ができるような施策を具体的に実施することを附帯決議として求めています。先ほど瀬川委員からお話が出ました106万、130万の問題については本会では6年前から継続して国に要望しているところです。国として具体的な対応をさらに進めていただくよう我々としても具体的に示していかないとならないなど、感じたところです。本会でも明後日から商工会全国大会に行き、今回のこれに関わる内容も含めた中で、より具体的にこういうことができないかということを国レベルに要望していきたいと思っています。以上です。

○平塚貞人会長 ただいま熊谷委員のほうからいろんな貴重なご意見等ありました。ありがとうございます。

ほかに何かご質問、ご意見がございましたらお願いしたいと。

では、窪委員、お願いいたします。

○窪幸治委員 すみません。全く初めてで、細かいところで、後で聞けばいいのかもしれませんが、25ページをちょっとだけご質問、ご意見と言うと変なのですが、障害者の方へのサポーターの制度があるということで、結構出張相談等きめ細かな支援を行っているということでは素晴らしいなと思いながら、こちらのほうは実施状況を見ると、結局就職したということであるとか、雇用率未達成の機関でさらに達成したということで、その成果が述べられていますけれども、この支援というのは就労するまでに入られる企業さんとかの環境整備とか、そういうこともサポートして、いろいろ助言していただけるのかと思うのですけれども、聞きたいのは、就労後に障害者の方とかは、みんな何にしても、例えば就職すれば、入った後に結構戸惑ったりすることがあると思うのですけれども、就職後の支援とかも一応やられていらっしゃるのかどうか、どういう形を取られているのか、単に全然存じ上げないので、ちょっと教えていただければというだけの質問でございます。

○平塚貞人会長 ただいま窪委員からサポーター支援についてご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。

○澁谷職業安定部長 職業安定部長の澁谷です。就職後のサポートというのも行っております。精神障害者雇用トータルサポーターですとか、発達障害だとか、難病サポーターですとか、主にカウンセリングみたいなことを中心にやっておりますので、相談したいようなことがあれば、このサポーターにご相談をいただくというような形になっております。

○平塚貞人会長 窪委員、よろしいでしょうか。ありがとうございます。

そろそろ終了時間が迫ってまいりましたけれども、皆さんのほうから何かご意見、ご質問があるでしょうか。よろしいでしょうか。

(委員から「なし」の声)

○平塚貞人会長 それでは、議事の(5)につきましては、以上をもちまして終了したいと思います。ありがとうございました。

4 その他

- (1) 労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令等の施行等について（無期転換ルール・労働契約関係の明確化等）及び職業安定法施行規則の一部を改正する省令の公布について

○平塚貞人会長 それでは、次第の4、その他に入りますけれども、お手元の資料の次第にあるとおり、項目が2つございます。なお、ご意見、ご質問につきましては、事務局からの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、事務局のほうから説明をお願いいたします。

○谷中雇用環境・均等室長 それでは、私のほうから労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令等の施行等について（無期転換ルール・労働契約関係の明確化等）及び職業安定法施行規則の一部を改正する省令の公布についてご説明いたします。時間が限られていますので、ポイントだけのご説明とさせていただきます。

資料の3を御覧いただければと思います。特に使うのは、リーフレットでございます。おめくりいただいて、2枚目というところです。こちらは先般、労働基準法施行規則、それから有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準が改正されたことに伴いまして、労働条件の明示事項等が変更されることとなりまして、令和6年4月1日から施行とされることになっているものでございます。

リーフレットのところですが、今回の改正事項として、大まかに3点ございまして、1点目は就業場所と業務の変更の範囲について、これについて労働契約の締結時と有期労働契約の更新時に書面による明示が必要となりました。これは、働く方全てに対して適用されるものです。

2点目としましては、有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに更新の上限がある場合には、その内容の明示をすることが必要となります。例えば契約期間、通算4年を上限とするといったようなところです。そういったものが必要になるということです。

3点目は、無期転換の話ですが、無期転換申込権が発生する契約更新のタイミングごとに無期転換を申し込むことができる旨を書面により明示するということが必要となり、また無期転換後の労働条件を書面により明示をするということが必要となります。

2点目と3点目については、これは働く方全てというのではなく、有期労働契約で働く方に対して適用されるというものでございます。あわせて、有期契約労働者に対しては、均衡を考慮した事項、これを説明するということが求められるとともに、相談窓口を整備するということも必要となります。具体的には、資料としてパンフレット等もおつけしておりますので、そちらのほうをご参照いただければと思っています。

こちらの改正については、労働者の募集や就業紹介事業者への求人申込みの際にも明示事項の追加ということになりますので、監督署、それからハローワークをはじめ、関係機関等含めて周知を行ったところでございます。

以上でございます。

（２）令和４年度ハローワーク総合評価結果について

○平塚貞人会長 続きまして、ハローワークの総合評価結果についてお願いいたします。

○澁谷職業安定部長 ハローワーク総合評価結果につきましては、お手元の資料４、令和４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。

１ページ目には、ハローワーク総合評価についての概要が記載されておりますが、ちょっと細かい内容となっておりますので、簡単に申し上げますと、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、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となっております。

ページおめくりいただきまして、２ページ目を御覧ください。評価の方法についてですが、労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11のグループに分けて、この同一グループ内で相対評価が行われるというものとなっております。この同一グループ内で指標ごとに見ていくのですけれども、マッチング結果の指標である就職件数などの主要指標、あとハローワーク満足度調査結果による補助指標、あとハローワークごとに生活保護受給者等の就職率などの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、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推進する項目の所重点事項、これらの合計得点による相対評価を行うものとなっております。

令和４年度の評価結果につきましては、３ページ目を御覧ください。３ページ目のとおり、県内ハローワークは10あるのですが、その中で良好な結果が４所、標準的な成果が６所という結果となっております。

なお、参考までに、前回実施されました令和２年度、令和３年度というのは、コロナでハローワーク評価は中止となっておりますので、前回は令和２年度となるのですが、令和２年度の結果も今回同様で、良好な成果４所、標準的な成果が６所という状況となって

おります。

あと、5 ページ目以降には、各ハローワークにおいて令和4年度の業務において分析を行った結果が記載されております。ハローワークで引き続きPDCAサイクルによる業務の改善に努めてまいります。

以上、令和4年度ハローワーク総合評価結果の報告を終わりますが、なおこの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をする予定としておりますことを念のため申し添えます。

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、その他2件につきまして、ご意見、ご質問がございましたらご発言をお願いしたいと思います。

なお、ご発言は簡潔にお願いしたいと思いますし、ご発言されるときは挙手いただきまして、私の指名の後をお願いしたいと思います。

それでは、ご発言される方は挙手をお願いいたします。

瀬川委員、お願いいたします。

○瀬川浩昭委員 すみません、ちょっと意地悪な質問かもしれませんが。このハローワークの総合評価の結果は、これが局の評価とかにつながるのでしょうか。そもそも労働局さんの評価はどうなっているのかというのがちょっと不思議だなと思って質問します。

○平塚貞人会長 ただいま瀬川委員からご質問がありましたけれども、事務局からもし回答や、コメントがありましたらお願いいたします。

○澁谷職業安定部長 このハローワーク評価についての労働局としての評価というものは取りまとめておりませんので、評価があるかと言ったら、ないという状況になっています、労働局としては。

○栗村労働局長 労働局の評価という部分については、そもそも労働局は厚生労働省設置法という法律で、そこから政令等に落とされて全47都道府県に労働局があるという機関です。そこでつかさどる事務というものは法令上、明確に明定されていると。その事務をしっかりやるということが使命であって、これ評価云々というのは、結局最終的には国で評価されるしかないのかなと。そこで住まわれている地域の方々が国政等に反映されるといったような形で評価されるという形になるのだというふうに思います。

また、ちょっと追加で、先ほどもいろいろな支援策、私も5年前かな、働き方改革推進

法という法律の策定部署と一緒に官邸あるいは厚労省内で国会審議、自民党の部会にも全部出席していましたけれども、そういった中で時代が大分変わってきていまして、昔の法改正といいますと、当時労働省でいけば労働省単独でやるのが基本だったのですが、昨今においてはもう関係省庁が一緒になって、自民党の部会も中企庁と一緒に部会を対応していた。先ほどの働き方改革推進支援センター、よろず支援拠点だとか、中小企業を支援するような箱物と言っただけじゃないかもしれないのですが、その中での在り方だとか、あとはその支援策だとかといったようなものも一緒になって考えていると。ある意味国全体として取り組んでいるといったような形で、時代とともに大分施策が変わってきていまして、労働局自体もいろいろとテリトリーも大分増えてきているといったような状況でございます。これから先、いろいろとまた変わってくるのかなとは思いますが、その都度、その時代時代に即した形で行政というのも変化してくるのかなと思っています。

ただ、今あることを、法令に記載されている事務をしっかりとやっていくということが今の使命でございますので、引き続きそのような形で進めていきたいと思っています。ちょっと余計なことをしゃべりましたけれども、すみません。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。瀬川委員、よろしいでしょうか。ありがとうございます。

ほかにご質問、ご意見ございましたらお願いいたします。よろしいでしょうか。

(委員から「なし」の声)

○平塚貞人会長 ありがとうございます。

それでは、以上をもちましてその他の議題につきましては終わりたいと思います。ありがとうございます。

事務局のほうで、ほかに準備しているものはございますでしょうか。

○佐々木雇用環境・均等室長補佐 事務局で準備しているものはございません。

○平塚貞人会長 あと、事務局から連絡事項等はございますでしょうか。

○佐々木雇用環境・均等室長補佐 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、事務局で作成後、ご出席の委員の皆様にご確認いただくこととなりますので、よろしくお願いしたいと思います。

終わりに、局長から一言お礼の挨拶を申し上げたいと思います。局長、よろしくお願いいたします。

○栗村労働局長 本日は長い時間ご審議いただき、ありがとうございました。事前にいただきました質問、併せまして本日いただいた貴重なご意見等につきましては、今後の行政に反映するとともに、また労働局だけで対応し切れないものについては当然厚生労働本省のほうにも上申しながら一緒に進めていきたいと思いますので、引き続きこれからもよろしく願いいたします。

本日はありがとうございました。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。

4 閉 会

○平塚貞人会長 それでは、以上をもちまして令和5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。