

令和5年度第2回岩手地方労働審議会

日時 令和6年3月15日（金）10時00分～12時00分

場所 盛岡第2合同庁舎 3階共用会議室

1 開 会

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

○平塚貞人会長 それでは、ただいまから令和5年度第2回岩手地方労働審議会を開催いたします。

最初に、事務局に対して資格審査の結果報告を求めます。

○小原雇用環境改善・均等推進監理官 それでは、事務局から資格審査の結果を報告いたします。

地方審議会令第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なっております。

本日ご出席いただいております委員は、公益代表委員6名、労働者代表委員4名、使用者代表委員5名の計15名となっております。会議が有効に成立していることをご報告いたします。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。会議が有効に成立していることを確認いたしました。

2 岩手労働局長挨拶

○平塚貞人会長 続きまして、岩手労働局長からご挨拶を頂戴いたします。

○栗村労働局長 それでは、本日は年度末のご多忙の折、またお足元の悪い中、岩手労働審議会にご出席賜り厚くお礼申し上げますとともに、開催に際しまして一言ご挨拶申し上げます。

また、委員の皆様におかれましては岩手労働局の業務運営につきまして、平素より特段のご理解とご協力を賜り、併せて感謝申し上げます。

さて、現下の岩手県の雇用情勢ですが、令和6年1月の季節調整値での有効求人倍率は1.18倍で前月を0.03ポイント下回っております。その中で、求職者数は増加、求人数は減少の傾向となっております。長引く物価上昇、為替変動、海外経済の動向など先行きが不透明な状況が続いており、今後県内の雇用情勢を下打ちするリスクと可能性があることから注意して見ていく必要があるとしているところであり、先月の会見でもそのように発表

しているところでございます。

また、岩手県では9割を占める中小企業、小規模事業者においていまだ物価高あるいは人件費等の上昇分を十分に価格転嫁できないなど、中小企業を取り巻く状況は依然として厳しく、首都圏と地方との温度差があるとも考えているところであり、先日も知事とお話しした際に、知事のほうで東京一極といったようなお話もされていたところでございます。

そのような中、現在政府においては人手不足の克服、継続的な賃上げ、多様な働き方の実現による持続的な成長と分配の好循環を実現するため、昨年11月に総合経済対策が閣議決定され、構造的賃上げに向けた三位一体の労働市場改革や人手不足対策、生産性向上等の方針が示され、それに向け各種の施策を進めているところであります。その中で、岩手県におきましては先月7日に達増知事出席の下、地方版政労使会議を開催したところであり、本日ご出席の委員の中にもこのメンバーになっているところでございます。

このような状況の下、岩手労働局としましては、岩手県で働く方々が安全安心でゆとりと豊かさを持った生活が送れるよう、その環境整備を含めた各種施策を進めているところでございます。

本日は今年度の行政運営を踏まえ、来年度の行政運営に向けた方針案を作成したところでありますので、公労使それぞれのお立場からの忌憚のないご意見をいただき、活発なご審議をお願いしたいと思っておる次第でございます。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

○平塚貞人会長 栗村局長さんありがとうございました。

3 議 事

(1) 令和6年度岩手労働局行政運営方針案について

○平塚貞人会長 それでは、早速議事に入ります。議事の(1)は、令和6年度岩手労働局行政運営方針案についてということで、これは事務局からご説明お願いいたします。

○栗村労働局長 引き続きまして私のほうから簡潔にポイントを絞って説明させていただきたいと思います。

先ほども挨拶の中でちょっと説明させていただきましたけれども、今年度の状況のほうから簡単に説明させていただきます。

資料1―3のほうをお開きいただければなと思います。令和5年度主要重点施策の実施状況等という資料でございます。

1 ページ、1 枚めくっていただきまして、2 ページです。先ほどもご挨拶の中でさせていただきましたが、賃上げへ向けた対応としまして、従前から労働局全国で行っているものですが、業務改善助成金の申請状況、昨年の1月と比較して大幅に申請件数、それと交付決定件数が増えているところであります。倍増して、このような形で環境整備を図っております。

それと、先ほども説明しましたが、下の四角の中の一番上のところで先月2月7日に知事出席の下、「いわてで働こう推進協議会」の中で、この中で政労使会議と位置づけまして、地方版の政労使会議を実施して賃上げに向けた環境整備を強く求めてきたところでございます。

それと昨年来、2つ目の丸のところですが、企業の賃上げに向けた環境整備を図るということで、岩手県と連携し各団体を通じながら中小企業、小規模事業者のほうにもご活用いただきたいということで周知啓発しているところでございます。

ちょっと飛びまして、6 ページを開いていただければと思います。今年度大きな話として働き方改革のこの上の丸の2つ、右側のほうですね、時間外労働の上限規制適用猶予事業場への説明会、いわゆる建設業、運輸業、それと医師といったようなところの令和6年4月1日から上限規制が適用されるということで、丁寧な説明をやるということを心がけて、このような回数、ここに記載してあるような回数の説明会を実施してきております。なかなか難しい側面も見受けられるところでありますけれども、それなりに浸透してきているのかなということでもあります。

その次に、7 ページのほうを見ていただきたいと思いますけれども、ここで上の(2)の下②のところですね、2つ目の丸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、パートナーシップパッケージですが、これ賃金引き上げに向けた取組としまして1,246件といったような事業場に対して交付をしております。それと公取委等への通報については、結果はゼロなのですが、シートの交付自体は178事業場にシートの交付をしております。

また、下の枠囲みの上から4つ目の丸ですが、パートナーシップパッケージに基づいて、賃金引き上げに向けた環境整備、「買いたたき」等が疑われる事業場に係る通報制度の周知というものを幅広く行ってきているということです。

次に、1 枚めくっていただきまして、8 ページ、当局の現状における労働災害の状況ですが、今年度、令和5年から第14次労働災害防止計画、これが始まっております。

今までの計画とちょっと考え方が変わってきている状況で、詳細は割愛しますが、死傷者の発生状況、これ1月時点で1,722件、昨年の同時期で2,295件というところで、コロナを差し引いてもほぼ横ばいから減少傾向に来ております。あと死亡災害についても減少傾向になっていると、昨年の21人から11人ということで大幅に減少しているという状況でございます。

次に、ちょっと飛びまして、12ページを見ていただきたいと思います。これ労災の脳・心臓疾患、それと精神障害の申請状況です。脳・心臓疾患につきましては減少傾向、申請件数、決定件数自体も減ってきています。ところが、精神障害につきましては、昨年度16件の申請、今年もほぼ同水準の15件といったような形で比較的多い状況が出てきているということ、それに関連するかどうかはちょっと別として、次の13ページのところで総合的なハラスメント対策としまして、相談件数を見ていただければと思いますけれども、この上の表のパワハラ防止措置に関する相談件数というところが昨年と比べて増えてきているといったような状況になっております。

その次、1枚ページめくっていただきまして、労働局、それと県内7つの監督署に「総合労働相談コーナー」という相談窓口がありますけれども、その相談状況の中で、昨年と比べまして、特に自己都合退職、解雇、退職勧奨、労働条件というところの割合が増えてきているといった状況が見受けられます。

次に、15ページ、人手不足、先ほども挨拶で人手不足と言いましたが、この人手不足の状況としまして、特にこの表の中で書いてあります医療、介護、保育、建設、警備、運輸といったようなところの有効求人倍率、1月末現在、運輸については1.21倍とほぼ平均をちょっと上回るぐらいですけれども、それ以外の業種、特に警備業においては5.47倍と非常に人手不足感といったような状況が現状において如実に出ているという状況になっております。

そういった中で次に18ページ開いていただければと思いますけれども、女性活躍推進法で義務づけがされました。101人以上のところで行動計画、これ出さないといけないという義務づけになっているのですが、岩手県においては451社と届出率100%を達成したという状況になっております。また、その下の認定状況でえるぼし、これについても今年度プラス2社となり、全部で23社という形になっております。

次に、23ページ、今年もやってきたのですが、同一労働同一賃金、しっかりと遂行される、もうちょっと強化するというところで、今年度監督署においてチェックリストを

交付してもらいながら、問題がある事業場については個別指導しているといったようなところ、これ①の取組で、この点検を行っています。ここに数字は特に出ていないですが、約400件を超える事業場にチェックリストを出して、指導を30事業場程度に指導しているというような状況でございます。今年度の主立った状況としては以上のとおりです。

次に、これらの状況を踏まえて、来年度どのような展開を図っていくかということで、資料1―2を御覧いただきたいと思います。

まず、1ページのところです。これは岩手県から発表されている状況で、まず人口動態としまして、令和5年10月に発表されたところで、去年同期と比べて岩手県は1万7,000人人口減少しています。さらに、生産年齢人口、これ推計値ですが、令和32年には令和2年の46.1%まで減少してしまうという状況があります。そういう中、冒頭でもお話ししましたが、雇用を巡る状況としまして今現在の有効求人数が昨年と比べて減少傾向にあると、それに比べて求職者数は増加傾向にあります。何が言えるかというと、人手不足感が否めないといった状況になっています。

高齢者の雇用状況としまして、これは法律で明記されているところで65歳までの雇用確保措置というのは岩手県100%達成しています。今やもう70%というところを政府全体として目指しているわけですが、この措置済みの企業割合が39.5%という状況になっています。この39.5%という数値は、全国で3位の数字という状況になっております。

これらの状況を踏まえまして、来年度どのような展開を進めていくのかというところで大きく考え方をまとめているところが3ページです。まず1つ目、冒頭の地方版政労使会議で説明しましたが、まずこれ岩手局だけというよりか政府全体で取り組んで、一昨日13日に大手の賃上げの一斉回答ありましたけれども、かなり大幅な回答があるということで、これとはまた別にここでちょっと読ませていただきますけれども、デフレ完全脱却のための総合対策、これ令和5年11月2日閣議決定において取りまとめられた構造的賃上げに向けた三位一体の労働市場改革や人手不足対策、生産性向上等の方針を踏まえ、労働施策総合推進法に基づく協議会あるいは地方版政労使会議というようなことを進めていくと。これ来年度の話で書いてはいるのですが、今年は先ほど説明したとおり2月7日で、来年度においても当然必要に応じてこのような協議会を開きながらしっかりと浸透していきたい、環境整備を図っていきたいというふうなことが一丁目一番地といったような形で大きく取り上げております。

それを踏まえた上で、その下を書いてある令和6年度について具体的な行政運営としま

しては3本の柱としまして、まず1つ目として、誰もが働きやすい職場づくり、2つ目としまして、ハローワークの支援の充実、円滑な労働移動等の推進、それと3つ目としまして、多様な人材の活躍支援といったこの3本の柱を中心に監督署、安定所、労働局として回していきます。

次のページ開いていただきまして、では具体的にどういうことをやっていくのかということをも簡潔に説明したいと思います。4ページ目で、この賃上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援としまして、先ほども説明しました業務改善助成金等を活用した取組、これをしっかり行っていきます。また、1つ飛ばして③のところで岩手県や他省庁、関係機関が実施する助成金制度の活用、これを周知しっかりと図っていきます。

あといろいろと報道等でもありますけれども、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に加えて労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針に基づく取組だとか、価格転嫁の円滑化による地域経済の活性化に向けた共同宣言の趣旨を踏まえた取組というものを啓発活動を労働局全体としてやっていきたいと考えております。

それと、昨年末から出ています年収の壁、これも積極的に活用していただくことに先ほどの人手不足の解消につながるということで、年収の壁支援強化のパッケージに基づき、活用勧奨を行っていききたいと思います。

それと、その下を書いてあります最低賃金制度、これは最低賃金法、別の審議会で検討するものですが、しっかりと賃上げの状況等を踏まえながらしかるべき対応、法に基づき適切に対応していききたいと思います。

次に、5ページにいただいていただきまして、今年度の状況でも説明しましたがけれども、もう来月1日から猶予措置の事業場、建設、自動車、医師といったようなところ、もう上限規制適用されます。しっかりと指導監督も行っていくのですけれども、なかなか厳しい事業場もまだまだあるのかなということは認識しております。当然悪質なところは厳しく対応するというところは当たり前の話ですが、昭和62年の労働時間が40時間になったときもこれ約10年ぐらいかけてしっかりと浸透してきたということもありますので、引き続きここに書いてあります荷主特別対策チームだとかもろもろ、あとは監督署にあります相談窓口とかありますので、懇切丁寧にしっかりと対応していききたいと思います。

それと併せまして、3つ目のポツですが、長時間労働につながる取引環境の見直しということで、「しわ寄せ防止キャンペーン月間」というところで集中的な周知啓発、

それと下請法等の違反が疑われる場合には中企庁、公取委、ここと連携しながら通報制度というものでしっかりと取り組んでまいります。

さらに、中小企業、小規模事業者、もう5年たっていますけれども、働き方改革推進支援センターにおいて懇切丁寧に対応していきたいと考えております。

一番下のポツですけれども、重要事項については先ほども状況を説明しておりますけれども、引き続きここに記載されております事業者の自発的取組の促進、それと行動災害防止対策推進、これは冬季の転倒災害とか大分減ってきています。それと高年齢労働者の労働災害の防止というこの3つを中心にしっかりと周知啓発しながら災害防止に努めていきたいと思っております。

それと、一番下に書いてあります個人事業者等に対する安全衛生対策、これ後ほどまた別途で説明しますが、これが来年度4月以降省令が改正される予定になっております。これについても高齢者の安全対策という部分を特に個人事業者ですね、いわゆるフリーランスの人たちに対するこの対策というものも来年度の途中からしっかりと取り組んでいくということを予定しております。

ちょっと飛んでいただいて、7ページ、ハローワーク関係ですけれども、今、非常にDX化が政府全体として騒がれていまして、ハローワークでもデジタル化の推進という部分を図っております。もう大分浸透してきていますけれども、引き続きオンラインサービスの利用促進という部分を図ってまいります。

また、求職者マイページによる求人情報、SNSを活用した積極的な情報発信というものも引き続きやっていくということを予定しております。

それと、ハローワークの中では人手不足分野の人材確保、これが今非常に重点ということで、特に先ほども説明しました医療、介護、保育、建設、運輸、警備といったようなところについて人材確保対策コーナー等でのマッチングという部分の支援を強化していくということを予定しております。

リスキリングの支援、これも今回の三位一体の改革の中の大きなテーマです。個々の労働者のスキルアップをすることによって、生産性の向上にもつながりますし、技能等を習得した労働者の将来的な労働移動という部分にも活用できるといったようなリスキリングで、このキャリア形成という部分をしっかりと継続的に支援していくという取組を行っていくことを予定しております。

それと一番下のポツですけれども、自治体との連携、雇用対策協定、岩手県内でもいく

つか結んでいる市町があります。今月には奥州市とも雇用対策協定を結ぶ予定としております。地域の自治体とも安定所がしっかりとコミットしながら、その地域の実情に応じた雇用の確保、マッチングという部分を図っていきたいと考えております。

8ページへいっていただきまして、これ先ほどこちょっと話しかけたフリーランス、今年度このフリーランス新法、いわゆる個人事業主さんの部分について新法が制定されました。この施行が今年の秋口ぐらいに施行される予定となっております。一部役割を労働局でも担うことになっていきますので、この法が施行されましたら、しっかりと労働局でもその対応を図っていきたいと考えております。

さらに、その下の女性活躍、男性の育休というところですが、この①のところで1,000人超企業での男性の育休の公表というのが義務づけされております。ここで産後パパ休暇等の取得という部分の助成金がありますので、この周知に努めて子育てといったようなところをしっかりと支援していきたいと考えております。

それと、その下のポツで女性活躍推進法で301人以上の企業における賃金格差、この間公表ありましたけれども、この情報の公表、それと「えるぼし認定」の取得といったようなもの、それと妊娠等を理由、いわゆるマタハラの不利益取扱いの禁止の徹底という部分をしっかりと周知啓発していきたいと考えております。

次に、9ページ、今年の実績の中でも先ほど説明しましたけれども、同一労働同一賃金について、引き続きしっかりとやってまいります。特にその中で、基本給と賞与の格差という部分については、非正規の方に説明責任、これしっかりと事業主がやるということを徹底していくべく対応していきたいと考えております。

それと高齢者、障害者のところでいきますと、障害者の部分なのですが、来年の4月から段階的に障害者雇用率が引き上げられることになっています。ということで、今までも周知してきているのですが、これを引き続きしっかりと周知啓発を行うとともにその支援をしてまいります。特に②のところで、岩手県と市町村に対する雇用率、ちょっと高いので、この辺についての助言というものも図っていきたいと考えております。

あとは、ここに記載してあるとおり、事前にお配りした中身ですので、割愛しますが、一丁目一番地として、政府全体として先ほどの三位一体の改革といったようなことで賃上げ、人手不足、それと、当然のごとく働く人の命と健康をしっかりと守っていくということで、来年度しっかりと労働行政を推進していききたいといった方針案を策定していますので、ひとつご審議のほどよろしくお願いします。

○谷中雇用環境・均等室長 続きまして、雇用環境・均等室でございますけれども、本机上配付ということでカラー刷りの資料を3枚ほどおつけしているかと思いますが、その3枚目の育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の法律案の概要というところで、最近になって改正の中身が明らかになってまいりまして、全国でもかなり早めに皆さんにぜひご紹介したいということでつけさせていただきました。この概要に沿って簡単に説明させていただきますと思います。

今月12日の閣議において、子育て中の柔軟な働き方を実現するための制度の拡充、それと家族の介護が必要になった労働者への支援制度の周知等を盛り込んだこれらの法律の改正案が決定をされ、同日付で国会に提出されております。改正事項、改正概要のところを御覧ください。大きく3点ございます。

まず、1番の子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充ということで、育児・介護休業法になります。特に注目としては、①のところで、3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に対して、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じるということで、その措置の内容としては米印にあります。始業時刻の変更ですとか、テレワークとか、柔軟な働き方を実現しやすくする制度を各会社様において2つ以上選んで設けていただくということ、それを義務づけるということです。また、その措置を講じたことを労働者の皆様に個別周知、意向確認を義務づけさせていただくという内容となっております。

あと、新聞とかで取り上げられていたところとしては、③のところが大きく注目となります。子の看護休暇の拡充です。お子さんの行事参加については、今までの法律では認められていなかったわけですが、病気の付添いと同じような形でお子様の行事の参加、卒業式とか入学式といった取得の理由についても拡充するという中身でございます。あとは対象の年齢も引き上げる、その範囲も労使協定の除外規定を廃止するというような形で内容が盛り込まれております。

そして、2番目ですけれども、育児休業の取得状況の公表義務の拡大、これ現状では労働者1,000人強の事業主を対象としておりましたけれども、これを300人強の企業様に拡大をするということと、次世代育成支援対策推進法、これが令和7年3月31日までの時限立法となってございましたが、それをさらに10年延長ということの内容が盛り込まれております。

それから、3番目ですけれども、介護の関係です。介護離職の関係は最近でも少しずつ

じわじわと注目されてきてございますが、やはり介護の両立が各会社様に支援制度があってもなかなか利用しないままに退職に至ってしまうというケースがあるということを踏まえた形で、これらの4つの項目があります。特に①のところ、介護が必要となった労働者に対して制度の個別周知、意向確認を行うということ、それから②、まだ介護に直面していない方に対しても早めに制度を知ってもらうということの周知、これを義務づけさせていただくというようなところが主な内容となります。

以上が改正の概要でございますが、なお本法案は国会にまだ提出されたばかりということでございます。なので、国会の審議次第ということになってございますが、仮に成立した場合には施行期日として、次世代法の延長については公布日からの施行、それから柔軟な働き方の実現の措置義務、あと個別周知の意向確認の義務づけの部分、こちらについては公布から1年6か月以内の日以降の施行ということになります。その他の事項については、基本的には令和7年4月1日の施行を予定しているというものになります。

この概要資料でございますが、厚生労働省ホームページにも掲載されております。ホームページのほうでは法律案要綱、案文、あと提案理由ですね、あと法律案の新旧対照表も掲載されてございますので、もしよろしければそちらを参照いただければと存じます。

私からは以上です。

○平塚貞人会長 栗村局長さん、谷中雇用環境・均等室長さんありがとうございました。

それでは、質疑に入ります。委員の皆様におかれましては、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たく事務局からの回答に代えさせていただきたいと思っております。

それでは、先ほどの説明に対するご質問、ご意見がございましたら、また事前質問に関するご質問、ご意見ございましたら、ご発言をいただきたいと思います。

なお、質疑につきましては終了時間の目安を11時45分とさせていただきたいと思っております。

つきましては、限られた時間内になるべく多くの委員の方から頂戴いたしたいと思っておりますので、委員の皆様、事務局とともにご発言は簡潔にお願いしたいと思います。また、同一の件で質疑が繰り返されるようなことがある場合は一旦保留いたしまして、別の質疑を受けすることもありますので、ご了承をお願いしたいと思います。

また、ご発言をされる際は挙手いただき、私の指名後にお願いしたいと思います。

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、菊池委員お願いします。

○菊池透委員 先ほどのご説明いただいた資料1―2の6ページのところなのですが、働きやすい職場づくりのところで、実は先週盛岡労基署の川上署長さんが私のところへ来ました。建設業や製造業、林業とか労災多いのだけれども、実は業種で言うと一番労災の件数が多いのは小売・サービス業だと。そうなのですかという話。状況を聞いたら、中小零細のお店があって、バックヤードで転んだとか、お店で転んだとか、件数としてはすごく多いのだと。それは大問題ですねという話をして、もう今年度は終わりですから、来年度以降、盛岡の監督署さんとうちでまず集まって、やることといえば周知とか啓発だと思うのですが、そういうのをやっていきたいと思いますというようなすり合わせを先週しました。ここには建設業とか、製造業とか、林業とかあるのですが、そういった動きも来年度盛岡商工会議所としてはやっていこうと思っておりました。質問でも何でもありません。紹介でした。

以上です。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。ただいま菊池委員からいろいろ情報提供いただきましたけれども、これにつきまして何か局からコメントございますか。よろしいですか。

○栗村労働局長 では、私のほうから簡潔に。

転倒災害、特に東北地方、冬季に降雪がある、また私も初めて盛岡で冬を過ごさせていただいていますけれども、先週も今週も雪が降って、その翌朝はツルツルの路面を歩いていると。先ほどの商業等においても、そういう状況下で仕事をされるということは転倒のリスクが非常に高くなっている。これは、全業種言えることであって、先ほどもちょっと舌足らずのところがあったのかもしれないのですけれども、14次防というところの行動災害の中で、転倒災害、冬季の転倒災害といったようなところ、これ全ての業種において共通事項としてやっていっていただきたいということで、特に事業場の数が多い業種さんというのはどうしてもこの分類で見ると多くなっているということなので、引き続き大きく啓発活動しながら、ここを減らすことによって、大幅に災害を減らすということが可能になってくるかと思いますので、引き続き対応していきたいと考えております。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。

そのほかにご質問、ご意見ございますか。

では、鈴木委員お願いします。

○鈴木圭委員 今の話にちょっと関連するのですが、資料1―3の8ページに労働災害の状況ですが、死傷者数が減少したという先ほど説明がございましたが、これ

は主にこういった要因かというのを聞きたいのですが、暖冬で雪が少なくて転倒災害が減ったというのが大きい要因なのか、それとも何か対策・取組の成果が出ているのかというのを伺いしたいと思います。

○平塚貞人会長 ただいま鈴木委員から死傷者数減少の原因についていろいろご質問ございましたけれども、事務局から回答お願いいたします。

○市川労働基準部長 ご質問ありがとうございます。労働基準部長の市川でございます。私から回答させていただきます。

令和4年と比べて令和5年の死傷者数が大幅に減少した要因は2つございまして、1つはやはり新型コロナウイルス感染症、この関係で大幅に減っています。

それから、もう一つは転倒災害、令和4年は465人だったのですが、1月末速報では、令和5年は420人と45人減少しておりまして、ちなみに新型コロナウイルス感染症は令和4年1月末速報で822人であったところ、令和5年では331人と、491人の大幅減少になっております。これら2つの労働災害の減少数を合計しますと536人になるのですが、令和5年の減少数573人の93.5%を占めておりまして、大幅に減った要因としましては、やはり新型コロナウイルス感染症の関係が減少したことと、令和5年は特に雪が少なかったということもあると思うのですが、転倒災害の減少、この2つが大きな要因であると分析しているところです。

以上となります。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。

ただいま事務局から回答ありましたけれども、鈴木委員よろしいでしょうか。

○鈴木圭委員 ありがとうございます。

○平塚貞人会長 ほかにご質問、ご意見ある方いらっしゃいますでしょうか。

それでは、山田委員お願いします。

○山田清秋委員 何点かあるのですが、まず労働時間の関係で、事前質問のところにも1ページ目とかに載っているのですが、これ昨年もしかお話ししたと思うのですが、正社員と正社員以外で分析というか、集計をしていかないとなかなか課題がどこにあるのかというのが見えてこないのではないかなと思っております。特に今日のほかの資料にもあって、年間休日の問題も、これは当然正社員だけなのでちょっと分からないのですが、全国に比べると1.何日か少ないということではあったのですが、実態として正社員の年間所定内がどうなっているのかというところを見ていただいた上で、労働時間、長時間労働を

削減していくというところが非常に大切になってくるのかなと思っております。特にこのところは、私どもＵＡゼンセンなのですが、加盟組合でも年間休日と年間労働時間を減らす取組もかなり進めてきておりますので、そんな意味では中小、地場の企業、県内のところも実態としては全体は平均したらこうなのでしょうけれども、正社員がこうなっているというところで見えていかないと、本当に長時間労働の具体的な対策なりが打ちづらい面があるのかなというふうに思うところでありました。

あともう一つ、ちょっと確認とお願いなのですが、労災で精神的な疾患の件数が増えてきているところがあるわけでありまして、ハラスメント対策はもう既に様々取組をされていると思うのですが、まずこの１－１の資料の15ページのところに、ここにカスタマーハラスメントも記載をしていただいております、事業主に対してハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図り、自主的な取組を促すという形になっているわけなのですが、ここの部分もなかなか、私ども組合としても取組を進めているところではあるのですが、幅広い対顧客だったり、取引先だったりというところの中で、ハラスメントに遭うという場面はなかなか減っていった状況がありますので、どんな形で周知徹底を図られるのかというところと、可能であればそれぞれのハラスメント、様々なものがあるということにカスタマーハラスメントをもう少し大きく載せていただいて、パンフレットなんかをつくっていただいた中で周知をしていただくと、これは使用者として使う方もそうですし、企業側もある意味、認識が広がっていくのかなと思ったりもしましたので、今現状の取組と今後の取組について考えているというところがあれば教えていただくと、ぜひそこにカスタマーハラスメントももう少し大きく取り上げていただいて、周知徹底を図っていただきたいというお願いになります。

○平塚貞人会長　ただいま山田委員のほうから正規社員の労働時間の問題と、あとはカスタマーハラスメントの周知のことに対しまして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。

○谷中雇用環境・均等室長　雇用環境・均等室でございます。山田委員のほうから２点、労働時間の関係と、特にハラスメントの関係のご質問頂戴しました。どうもありがとうございます。

労働時間の関係、確かに正規と非正規の関係の細かく分けた分析が必要ではないかという点については、そのご意見しっかり受け止めて、私たちとしてもそのあたりもう少しちゃんと丁寧に、岩手県内の状況はどうなっているのかというところを少し勉強させていた

だきまして、それに向けて踏まえた効果的な施策とかに反映できたらなというふうに思っています。

今現状といいますと、我々雇用環境・均等室のほうでは、働き方・休み方改善コンサルタントの職員がおります。その方たちに県内の企業さんを訪問させていただいて、労働時間、長時間労働が増えているとか、あとは休み方、年休の部分とか、あとは会社独自の特別休暇制度とか、あとは勤務間インターバルとか、そういったようなところの導入状況とか少しヒアリングをさせていただいて、全国でのフローチャートというか、そういうことを比べて、御社のところはここら辺が課題ですねというところでアドバイスをするというような活動をやっているところでございます。

そんな中で、こういう正規、非正規というようにところで少し材料、データがあるともう少しいいアプローチもできるかもしれませんので、委員のご指摘踏まえて、そういったところに改善していきたいなというふうに感じているところでございます。

あと2点目ですけれども、ハラスメントの関係です。確かにカスタマーハラスメントについては、事業主の措置義務としては会社の労働者からの相談にはしっかり対応しなさいというようにところ、労働施策総合推進法の中で定められている措置義務としてあるわけでございますが、顧客さんのことや、あと就活セクハラとかもありますけれども、就活生に対するハラスメント、こういったところは法律上どうしても義務づけのところからちょっと外れたところにあるということで、なかなかアプローチしにくい部分であると私どもとしても感じていたところです。

なので、そういうようなところは毎年12月をハラスメント防止月間と定めておりまして、その月間で集中的に周知啓発を行う、こちらとしてもそういう呼びかけをPRさせていただいたりというところの活動、あとはカスタマーハラスメント防止マニュアルがございまして、そのマニュアルも労働局のホームページから入ることもできますが、そういったものも月間のときに御覧くださいねというような案内なんかもししているところです。確かに月間一発で打ち上げ花火のようにやって、県内に広めることができればいいのですが、なかなかそういうことも取り上げられ方も含めて反省はしているところです。もう少し何か効果的な周知の方法がないかどうか、私どもも検討させていただいて、令和6年度の事業を考えていきたいなというふうに思っております。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。

ただいま事務局から回答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 はい。よろしくお願いします。

○平塚貞人会長 ほかにご質問、ご意見のある方はいらっしゃいますでしょうか。

本庄委員をお願いします。

○本庄未佳委員 資料1―1の10ページ、資料1―3の7ページのところなのですが、前回の審議会で問題となっていたと思うのですけれども、労働基準部長のほうからご説明があったりとかしていた部分なのですが、外国人の技能実習生に対する人権侵害等の違反があるというところで、こちら1―3の資料であるとおりの、前回の審議会でもご説明があったとおり、95%の違反の状況があるというところで、そう考えたときに今期の運営方針なのですから、1―1の資料だと10ページから11ページにかけて、違反对策をどのように取り組んでいくのかというところが具体的な課題が特定されていないように包括的な部分しか書き込まれていないように思うのですけれども、技能実習生の問題というのは岩手県だけの問題では当然なくて、全国非常に違反件数多いところだと思うのですが、法令自体が問題かというよりも、やはり行政として監督が行き届いていない、事業主さんが違反行為をしていることについてなかなか指摘ができていないというところだと思うので、もう少し具体的なこういう部分の違反が多かったのも、この法令遵守の部分を徹底していきたいなどの書き方が好ましいのかなと思って、意見を持っていたのですが、いかがでしょうか、お願いします。

○平塚貞人会長 ただいま本庄委員のほうから技能実習生を含めた外国人労働者の違反に対する対策等のご意見ございましたけれども、事務局のほうから回答お願いいたします。

○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、ご意見ありがとうございます。

前回の地労審のときもお話ししたと思うのですけれども、定期監督は総合監督となっておりまして、行けば全ての事業場について外国人がいるかいないか確認しています。例えば労基法第39条に年休5日付与義務というのがあるのですけれども、付与していなかったりとか、これは外国人に限ったことではないのですが、要するに総合監督をやっているものですから、どこかに特化するというよりも、行ったからには全ての労働基準関係法令について違反がないかを確認しています。

技能実習生の違反については、仙台市に外国人技能実習機構があるものですから、機構は行政運営方針（案）に記載している関係機関に含まれているのですけれども、そちらと密に連携していて、当然のことながら機構からもこういった違反があるのでという情報が

こちらに来るものですから、情報が来ましたら即時に、その点も含めて、それ以外の労働関係法令違反がないか総合的に確認してくるのですけれども、その結果として外国人の違反、技能実習生に対する違反が見つかることがあります。一方で、技能実習生絡みの例えば重大災害が発生したときも当然のことながら機構に通報して、指導に入ってもらおうということをやっているものですから、ご意見としては承りたいのですけれども、以前も申し上げたのですが、外国人・技能実習生の違反率が高いというのは、あくまでも例えば機構とか外部からの情報で、こういった外国人に対する違反があるようですと受けたものをすぐ確認に行っているものですから、やはり違反率は高くなります。要するに、例えばそういう情報がなくて、任意の事業場に定期監督に行ったときに違反がなければ違反率は減るのですけれども、外国人というのは特定労働分野に関するものですから、先ほども申し上げたとおり、機構からの通報であれば違反している可能性が極めて高い事業場へ行っているものですから、おのずと違反率が高くなってしまいます。だからといって、行政運営方針（案）のほうには総合的に書いてありますけれども、手を抜いているわけではなくて、当然のことながら外国人労働者も、日本人労働者も、労基法などを適正に履行確保させるための監督というのは、これまでも、来年度以降も引き続き行っていくという考えですから、特出しするというのがなかなかちょっとそこまでというのも言い方変ですけれども、外国人についてこれこれをやるといっても、やっぱりそれはこれまでと変わらない、総合監督をやって、通報があれば外国人に関しても確認に行きますし、当然、自動車のほうも同じです。業種によっても、ここで長時間労働が行われていると、例えば違法な運行計画が行われているという情報があれば確認に行きます。要するに全て網羅的にやっているという形になっているものですから、ご意見としては承りますが、そのような考えでここは記載をさせていただいている次第でございます。

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回答ありましたけれども、本庄委員よろしいでしょうか。

○本庄未佳委員　ありがとうございます。

○平塚貞人会長　ほかにご質問、ご意見ある方いらっしゃいますでしょうか。

それでは、渡部委員お願いします。

○渡部容子委員　長時間労働とハラスメント、この2つについてちょっと質問させていただきたいのですけれども、この2つが岩手におけるがんとか、最も深刻な問題だと思

っているので、ちょっとそこに意識があるのですけれども、まず長時間労働なのですが、事前質問問1に対する回答で、なぜ岩手は長時間労働なのかということのご回答として、岩手県は中小企業や小規模事業者が非常に多くというのがまず書かれているのですが、これ多分ほかの地方も全て同じかなと思うのです。

もう一つ、岩手県における主な要因としては、全国平均より出勤日数が多いこと等と書いてあるのですけれども、これももうちょっと深掘りしていただきたいと思っていて、どうして出勤日数が多くなるのか、もしくはその「等」に何かが含まれているのか、私としてはどうしてこんなに岩手は長時間労働が直らないのか、そして深刻なのだろうと、6位になったということですから、大して変わらないので、その原因を知りたいのです。なので、労働局としての原因をどう考えているのかを教えてくださいたいです。

長時間労働というのは、私は百害あって一利なしだと思っていて、もちろん企業にとっても生産性が下がるというのは最近よく言われますけれども、家庭を壊しているのです。夫婦の離婚問題に発展し、子供たちのいろんな問題にもいき、そして岩手は子供たちの肥満率が全国1位ということで、保健所で今いろいろ調査している中では、長時間労働に最大の原因があるということらしいです、保健師さんの話では。それによって、お母さんたち、親たちが御飯をちゃんとつくれないということでファストフードとかになったりということがあったりするらしいので、本当に隅々までいく深刻な問題なので、ここをもうちょっと原因を追及したほうがいいのかなと思っていますところなのです。

先ほどのご回答でもこの文章でもあったとおり、個別企業への訪問を通じていろいろなさっているということだったのですけれども、具体的にどういう企業さんを回っていращやるのか。私、参りましたという話を聞いたことがないので、ちょっと分からないのですけれども、もしかしたら大きなところを回っていращやるのか、私なんかが聞いていると、本当に小さいところで非常に深刻な労基法違反とか長時間労働というのが実際あって、そういう話を行った喫茶店の人から有休が一切取れないとか、休憩時間なんて全くないと。インフルで休んだら、インフルで休めたのだから、それが有休でしょうと使用者から言われてどうのこうのとかという話をされて、それ労基署に言うんだよと教えたら、そんなところどこにあるのかという感じで、労働者の皆さんはどうしたらいいかも分からないというのがまずあって、実際労基法違反とか長時間、過密労働を強いられていたとしても、全く支援に結びついていない実態があるのです。もちろん我々弁護士のところなんかには来てくれないですし、組合に行こうよという話もするのですけれども、なかなかそこも腰

が重いみたいで、皆さん。なので、行政で駅の裏にこういうのがあってねといつも説明するのですが、なかなかハードルも、敷居も高いというところがあるので、ここももうちょっとどうにか汚名を返上できるように重点項目としてやっていただきたいと思います。いるのと、あともう一つ、ごめんなさい、長くなって、例えば皆さんもそうでしょうし、あと県庁の職員の方々もめちゃくちゃ長時間労働ですよ。夫が県庁職員という、「ああ」という感じになるわけなのです、ママ友の中では。帰ってこないよねと、あと教師ですね、学校の先生たちも公務員、あともちろん国家公務員の皆さん方もそうだと思うのですが、行政、自治体でそんなことになっていたら、民間でなるはずがないので、積極的にそこを改善していただくのは、これはトップダウンでできるはずなので、すごくお願いしたいことです。

あとハラスメントなのですが、ハラスメント防止措置が義務化されて、今企業さんですごく頑張っている、すごく相談受けるのです。どうしたらいいですかと、顧問先、企業からね。でも、皆さんどうしたらいいかわからないみたいなのです。実際に何かつくっても、何も別に変わらない。労働者の皆さんも変わった意識もない。よって、職場は変わらないということになっていて、相談はすごく多いのですが、実際皆さんできていないという現状を私はすごく感じていて、もうちょっとモデルケースを提示してあげるとか、ハラスメントに対しての具体的なやり方、まずハラスメント防止委員会をどういうメンバーでつくったらいいのかわからないとか、細かいことからいっぱい質問があって、それをどこに質問したらいいかわからなくて、私どもなんかのところに来るのですけれども、もうちょっとそちらのほうから丁寧というか、示していただきたいなと思っていますし、もしそういうパンフレットとかがあればぜひもっと配っていただきたいなと思います。

もう一点だけ、済みません、子供たち、要するに高校生とか、大学生の皆さんに対する周知というのはどうなっているのかずっと気になっていて、今の話の流れで労基法違反とか、何かあったときに高校を卒業して就職したばかりの子供たちがどこにどうしていいかわんて一切分からなくて泣き寝入りして鬱病になったり、私は自死された方も見えますけれども、辞めてほかへ転職したり、もしくは県外に行ってしまったという形でうやむやになってしまっているのです、ほぼ全ての件が。だから、子供たちにこそ労働教育というか、必要だと思うのですが、卒業するときにパンフレットを配るとか、皆さんの講座を義務化するとか、何かそういうことができないものなのか、大人たち以上に子供た

ちはもうそういうものだと思ってしまうので、高校生や大学生。これは一人の母親として思うのですけれども、やっていただきたいと思っています。

すみません、長くなりました。以上です。

○平塚貞人会長 ただいま渡部委員のほうから、まず長時間労働の原因についてということと、あとは企業訪問の実態についてということ、それからハラスメント防止措置法の周知のこと、それからあと労働問題に関する子供たちへの周知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・均等室です。多々いろんな切り口からのご質問いただきました。ありがとうございます。

まず、長時間労働の原因というところですが、長時間労働の原因は多分様々だろうと思っております。業種、業態によってもいろいろあるなというふうに思っておりますけれども、その辺の分析についてはもう少し個別に具体的に見ていくということは必要なと思っておりますが、やっぱり日本全体が今までの昭和の時代から仕事一辺倒で、仕事第一主義みたいところから少し転換をする必要があるのではないかなというふうに思っております。仕事だけではなくて、一人の父親であり、母親であり、その方が仕事を通じて、その中で働いていながら家庭もつくっていくという姿を次の世代にも示していくということが必要なのではないかなというふうに思っています。

私自身もいろんなところで説明会であるとか、講演会をさせていただく機会をいただいたときには、そういうところでもっともっと今までの価値観を全て変えていかなければいけないのではないかなということは盛んに言っておりますし県内全体でしっかり盛り上げていくということが必要なのではないかと思います。原因として、これが原因と特定するのはちょっと難しいかなと思っておりますけれども、私ども、何かそういうような特徴的な部分とかもし捉えられるようなところがあればそこを集中して訪問していくというところは結びつけられるかもしれませんので、委員のご指摘については踏まえた上で、今後の施策にも反映していきたいなと思っております。

それから、働き方・休み方コンサルタントの訪問に関してもお話ありました。今年度は建設業と、あと働き方改革推進支援助成金の支給を受けた会社さんにフォローアップのような形でコンサルさんに入ってもらって、取り組んだその結果どういうふうになりましたかとか、そういうような形で訪問させていただきました。そのほかは、特に業種とか関係なく満遍なく回っております。大手さんに回っているかというと、決してそうではなくて、

むしろ100人未満の会社さんを中心に回らせていただいております。ただ、やはりどうしてもコンサルタントの人数も限られております。マンパワーの問題もありまして、なかなか県内全域を津々浦々回るということはなかなか難しい状況ではございますが、そういった中で個別、一つ一つ訪問して取り組んでいるところでございます。今のご指摘も踏まえて、来年度もしっかり取り組む必要があるなというふうに感じました。

県庁職員、労働局職員の長時間労働について、私自身どうしても家庭もありながら暮らしておりますけれども、私の家では朝食もそうですし、夕飯も大体私がつくるのです。なので、私が遅れば家族の食べる時間も遅くなるということで、妻からかなり怒られながらやっておりますけれども、そこは生産性の向上が大事かなと思っております。私自身生産性の低い働き方をしているなということを痛切に反省しておりますけれども、それは本当に大事なことだと思っております。労働局職員一同含めてしっかり取り組みたいなというふうに感じました。

それから、ハラスメントの関係でございます。どうしたらいいか分からなくて、先生のところに相談される方も非常に増えているということでございますが、私ども労働局としてもパワハラ防止措置については全ての企業に対して義務づけされておりますので、計画的に報告徴収を通じて県内事業場には常に訪問等、あるいは訪問だとなかなか多く回れませんので、措置義務の部分のところについては郵送での報告徴収なんかも織り交ぜながらやっているところでございますが、どうしても法で定められた措置が講じられていない部分はやはり多いなというように思いますし、あと私どものところに寄せられる相談でも、やっぱりハラスメントの相談は依然として多いというところでございまして、その相談を端緒にして会社さんに報告徴収するということもございます。

そういった中で、一つ一つ個別指導を通じて現状としてはやっているということでございます。どうしたらいいか分からなくて、相談に来られる。そこら辺は、私どもは認知不足というか、周知がなかなか行き届いていない部分あるのかなとは思っておりますけれども、実際相談に触れていると、何年か前に当室が訪問している会社だったりもするのです。一回はそのときに措置をしてもらって、周知もされているのだけれども、やっぱり年数がたっていくとどうしてもそれが風化されて、そのときに周知したものが新しく入られた方、社員さんにどうしても伝わっていないとかというような事情があるのだなというふうに思っています。これは、本当に一度だけやればいいものではなくて、会社の中でそれぞれ本当に口酸っぱく言っていくことが必要なのではないかなというふうに思っています。改め

てそういったところを踏まえて今後うちとしてもいろんな報告徴収等を進めていきたいと思っています。

なお、パンフレットということでしたが、職場のハラスメント防止対策をどうしたらいいかというところは、岩手労働局としても独自でパンフレットを作成して、会社さんにもお渡しをしています。大体2年に1度ぐらい改定をしてつくっております、本年度も年度末、新しいものをつくっているところでございます。そういったものもぜひ活用しながら、これだと具体的なステップごとにここに注意してほしいというところ、かなり詳しく網羅しているものになっておりますので、そういったパンフレットもぜひ多くの会社さんが利用しながら少しでもハラスメントがない職場づくりを応援していきたいなというふうに感じております。

最後に、高校生、大学生の労働訪問教育ということ、これは非常に重要なテーマだと思っております。高校についても、労働局の職員が行って、講演とか講習を行う機会もありますし、あとは大学生に対しても、私も何件か大学訪問させていただいて、労働法の講座を1こま設けさせていただきまして、行っております。岩手大学に関しては局長に行ってくださいましたし、やっぱりその生徒さんからのご質問であったり、アンケートに書いていただいたのですけれども、こういう制度になっているとは全然知らなかったとか、これだけ労働者というものが一つの責任ある社会人の一人として守らなければいけないルールの中でやっている、あとは逆に労働者というのはこれだけのセーフティネットがあって、これだけ守られてしっかりとした法的な枠組みがあるのだということを知って、本当に勉強になったというふうに書いてくださる方もいらっしゃいました。やっぱりそういうようなところ、義務教育の中でしっかり周知していくということは本当に大事なのだなと思っています。

厚生労働省の本省でも労働法を分かりやすくまとめた資料なんかも漫画形式で作成をして、ホームページなんかにも載っていますし、多分多くの学校にも定期的に周知はされているのではないかなと思うのですけれども、そこら辺はまだまだ足りない部分あるかもしれません。そういったところは、私たちとしてもしっかり若い頃から労働法にもっともっと親しんでほしいと、その思いは共通していると思いますので、ぜひそういったご意見も踏まえて今後も頑張っていきたいと思います。

長くなりましたが、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回答ありましたけれども、渡部委員よろしいでしょうか。

○渡部容子委員 はい。とても安心しました。ありがとうございました。

○平塚貞人会長 では次、柴田委員お願いします。

○柴田千春委員 第一商事という会社をやっております。ビルメンと介護の会社です。どうして岩手が出勤日数、時間外が多いのかという要因としては、やはり人手不足です。使用者としても十分に休みを与えてあげたい、時間外も減らしたいという思いがあるのですが、特に岩手は人手不足、全国的にそうですけれども、それが一番大きい要因ではないかなと思います。

それで、有休5日付与する。そうすると、お休みされる方の代わりにほかの方を入れなければならない。そして、その方の結局前の月を取るけれども、今度はこの方が休むので、そのカバーのための時間外が発生するというような事象も起きています。そういう背景。

結局、やはり現場を見ておりますので、皆さん方にご存じない現場、具体的なところを見ておりますので、ちょっとお話ししたいなと思って、お話ししました。

子供たちに関しても、労働局としてもそうですけれども、岩手県は労働委員会というのがございまして、公労使の委員で構成されるのですが、高校や大学でも出前講座という形で年に何回も行っておりますし、先ほどお話がありましたが、今の30代、40代の方は皆さん共働きされていて、早く帰ったほうが御飯つくるとか、やはり昭和の世代の働き方とは全く違っています。ですので、ご心配な点もあるかもしれませんが、企業としては若い人材を獲得するためにコンプライアンスを守る、労働基準法を守る、若い人が働きやすい環境づくりをつくるということに非常に熱心に取り組んでいる企業も、私もそうですし、多いと思いますので、ただそれがもう少し周知していかなければならないなというふうには感じましたが、努力しているところをちょっとお分かりいただきたいなと思います。

以上です。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。ただいま柴田委員のほうから実際の長時間労働の原因はまずは人手不足だったり、労働教育等のいろいろ情報提供等をいただきました。

柴田委員からの情報提供、いろいろありがとうございます。渡部委員よろしいでしょうか。

○渡部容子委員 ありがとうございます。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。

ほかにご質問、ご意見ある方いらっしゃいますでしょうか。

瀬川委員お願いします。

○瀬川浩昭委員 中小企業団体中央会の瀬川でございます。質問が本当は3つほどあるのですが、時間の関係もあって手短にと思ったのですが、今の柴田委員からの話も含めて長時間労働の実態というところに関しては、私なりの持っているところとか、考えているところをちょっとお話しすれば、岩手県の中小企業の特徴は3つあるのです。

1つは、特に製造業がそうなのですが、自己資本比率が低い、要は資本力が低いということ、それから下請型が多いということ、それから少量多品種型の製造が多いということで、結局量産に関しては、同じものを大量にたくさんつくるようなトヨタ生産方式のような企業ではなくて、20人、30人の企業がそれぞれ5,000点とか1万点の部品を別々につくっていくというような生産方式があります。これが県内中小企業の製造業でいくと大体主なところ、そういうところで結局下請型というふうになると、発注元の手先の3次下請とか4次下請になるのですが、そこからの生産計画に基づいて、例えば大量にいろんな種類の部品の発注が来るとか、それもいつまでというふうなくくりになりますし、それからあとは当然ながら装置とか、いろんな治工具、金型といったような、いわゆる少量多品種の部品はそういうものなのですけれども、こういうものというのは工場が止まっているときにつくって納入して納める、いわゆるメンテナンスをするというふうになるので、どうしても土日作業が増えていくというふうな、そういう実態です。

商業、サービス業もそういった働いた人たちに合わせたサービスや小売の提供というふうになると、当然ながら時間的には長時間にならざるを得ないのではないかとというふうに私は思っています。私の分析なので、労働局さんに押しつけるつもりはないのですが、そういったところもあるのかなというふうに思います。

私のほうから3つほど簡単に質問したいのですが、まず机上配付していただきました事前質問に対する回答で、4ページから5ページにかけてなのですが、賃上げ、生産性向上というところ、それから年収の壁でございます。まず、5ページの頭、回答の2行目のところがちょっと私は引っかかっていまして、厳しい状況にある事業所の中には存在するというふうに書いていらっしゃる。これは、私と全然認識が違うなというふうに思っております。冒頭栗村局長さんのご挨拶は、私と認識はほぼ近いのかなというふうに思っていますが、ここの回答はいかがなものかなと、本当にこういう状況なのか。

1月11日に県が公表しています盛岡商工会議所さんが調査に協力をしている経済動向の県内経済動向の調査によりますと、9割近い企業が物価高騰の影響を受けているというふ

うに言っています。それから、最賃、賃上げに関する原資の確保の部分で価格転嫁ができていないというふうに回答している企業が70%以上、8割近い企業が価格転嫁できていないというふうに言っている中で、中には存在する程度の認識なのかというのは、私としてはちょっと疑問があるところであります。

それから、2つ目として、年収の壁支援強化パッケージですが、実績としては50件、令和5年10月から1月までで50件の申請、受理というふうになっていますが、これ自体は多いのか少ないのかよく分かりませんが、実態として厚生労働省なり、それから岩手労働局さんが今年度見込んでいた申請件数なり、ある程度目標があるのか、あるいは予算上設定している数値があるのか分かりませんが、それに対して達成度合いはどうか、これが普及啓発が進まない原因として、どういう課題があるのかということについて、もう一回詳しく伺いたいというのが2つ目。

それから、3つ目として価格転嫁に関して、特にどこの資料ということではないのですが、私ども中央会として今非常に問題だと思っている価格転嫁に関しては大手の春闘の回答、満額回答みたいな、あれは一体どこの世界の話だというのが岩手県の中小企業の話です。だったら、ちゃんと価格転嫁してくれよというのが我々の思いなのですが、それは民間だけではなくて、実は行政が発注する仕事に関しても大きな問題があります。官公需、特に市町村が発注する官公需とか、管理業務だとか、こういったものに関して物価上昇率がかかなりこの2年間で上がっているのに全然市町村の価格が単価改正だとか、それから発注額が増えない。この辺、どこに原因があるのかなと思っているのですが、市町村は市町村で財政厳しい、県内ほとんどの市町村は国の交付金でもって予算を組んでいる。そうすると、総務省が出す交付金の算定自体が果たして物価上昇なり価格転嫁を見込めるだけの交付金をちゃんと自治体に対して出しているのかどうかというところが非常に疑問であります。この辺も厚労省さんではないのですが、いずれ賃上げ、価格転嫁に関しては官公需を中心に行政が発注する仕事に関してもきちんと市町村が価格転嫁できて、中小企業に対して発注できるような、その辺の確認を厚労省から総務省に対して行っていただけないかなというのが3つ目でございます。

以上でございます。

○平塚貞人会長　ただいま瀬川委員のほうから、まず1つは賃上げ厳しい状況の企業についての認識のこと、それからキャリアアップ計画書の申請についてのこと、あと最後は価格転嫁のことについて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。

○栗村労働局長 ちょっと大きな話なので、私のほうからご説明したいなと思います。

岩手県、冒頭にもお話ししたとおり、中小企業が非常に多いと。ここで、「中には」とは記載されていますけれども、一部という意味ではなくて、そのような状況で企業さんの経営されている方たちが多寡、多い少ないという話ではなくて、非常に厳しい状況であるということで決して少ないという意味で「中には」と言ったわけではないです。

それと、あと2つ目の質問としまして、年収の壁パッケージという部分が広く周知はしているのですけれども、なかなか進まないという背景、これまだ十分に分析はできていないのですけれども、まだ始まって間もないということもありますし、もっともっと人手不足感、それと働く方たち自身にもうちょっと浸透させる必要性があるのかなと、実際に働いている人たちに。その人たちの認識というものを雇用していく、広報だとかいろいろといろんなツールを使いながら進めていくことが必要なのかなというふうに思っております。

それと、3つ目の価格転嫁につきましても、これ直接的にうちという話ではないですが、瀬川委員のほうからもお話ありましたけれども、私も実は5年前に働き方改革の法案を担当しているときに経団連によく説明に行ったときに、経団連のほうからは最近ではG to Bが問題だと、かなり強く言われたりしてしまして、そこの認識は非常に持っております。

他省庁、国交省を含めいろいろと人件費といったようなところについてしっかりと見直しをするといったような動きも出てきていますので、その辺の認識は政府全体として持ちつつあるというふうに思っております。これについても、先ほど説明したようないろいろなパッケージの中でしっかりと説明していきたいというふうに思っております。我々も当然政府の一員として直接的な世界ではないのしょうけれども、関係省庁とも連携しながらその辺の理解が進むように進めていきたいというふうに考えております。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。

ただいま事務局から回答がありましたけれども、瀬川委員よろしいでしょうか。

○瀬川浩昭委員 はい。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。

ほかにご質問、ご意見がある方いらっしゃいますでしょうか。

では、鈴木委員お願いします。

○鈴木圭委員 2点ほど、資料1―1の18ページにフリーランスの就業環境の整備がありますが、1意見としていわせていただければ、このときに受け身の多様化だというふうに

受け止めております。取りあえず整備中というのもあると思いますけれども、岩手の中にこういった働き方をしている人たちがどの程度いるのかという概要的な分析がどのぐらい進んでいるのかというあたりを教えてくださいたいと思いますし、もし把握されていないのであれば今後のために一定程度現状把握のお願いをしたいというふうに思います。それが1つ。

資料1―2の1ページ目なのですが、これちょっと確認なのですが、1ページ目の真ん中よりちょっと下に高齢者の雇用状況とありまして、局長の説明の際に70までの就業確保39.5%は全国3位ですという報告がありましたが、人手不足により必要に迫られて雇用確保のために70までやっていると受け止めていいのか、それとも推進した結果、努力義務ではありますが、企業が応じて前向きにこういう結果になったのかというあたりをちょっとお伺いしたいと思います。

以上です。

○平塚貞人会長 ただいま鈴木委員のほうから、まずフリーランスのことについて、それからあとは高齢者の雇用についてのご質問がございましたけれども、事務局から回答お願いいたします。

○谷中雇用環境・均等室長 鈴木委員どうもありがとうございます。

フリーランスの関係でございますが、受け身の内容かなというご指摘でございましたが、鈴木委員もおっしゃったとおり、施行がまだされていない中で、どのようなところまで書けるかというところが、まだ内容が明らかになっていないので、この内容になっているというふうに受け止めていただければと思います。今現在政府のほうで担当する省庁同士で所管しているわけでございますが、今検討会において政省令の作成の準備をしているというふうに伺っております。春頃にまとめるというふうに聞いておりますので、その政省令を見て、さらには労働局、各関係省庁に対して実際の事務の取扱いの要領が示されて、それが明らかになった場合には、それに基づいて取組を行っていきたいというふうに考えております。

ただ、県内にどれぐらいいるかというところも含めて私たちとしても施行を見据えてしっかり準備をして、その辺の調査というか、いろいろ私たちもしっかり勉強した上で、施行に向けて周知啓発等もしていきたいなというふうに思っております。現段階では、この記述でお願いしたいというふうに考えております。

○澁谷職業安定部長 職業安定部長の澁谷と申します。ご質問ありがとうございます。

70歳までの就業確保措置の関係ですが、今年度は全国3位となっておりますが、これ今年度に限った話ではなくて、何年か全国3位という状況が続いている状況の中で、我々としては事業主の皆様を集めて先進事例のご紹介をする説明会などを開催して周知をしているところです。ただ、その一方で委員ご指摘のとおり人手不足の関係というのも当然あって、我々の周知もそうなのですけれども、人手不足の関係からやむを得ずという話は当然あって、2つの理由で相まって率が上がっているという状況になっております。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。

ただいま事務局から回答がありましたけれども、鈴木委員よろしいでしょうか。

○鈴木圭委員 フリーランスの関係は受け身が悪いと言ったわけではなくて、今の現段階ではそういう対応になるだろうなというのは理解をしておりますので、その点よろしくお願いいたします。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。

ほかにご質問、ご意見がある方はいらっしゃいますか。

それでは、佐々木委員お願いします。

○佐々木正人委員 労側の佐々木と申します。

まず、1―3の資料の1ページ、2ページのところですが、業務改善助成金なのですが、交付申請が287件に対して交付決定件数が約半分という数字が上がっているところでございますが、これに関してはどういう要因で申請の決定が進んでいないのかというのをちょっとお聞かせいただきたいなということです。

○谷中雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室です。

ご質問いただきました点は、まず交付申請が行われて、交付決定を私どものほうでするわけでございますが、それに基づいて例えば業務改善に資する部品、物品、設備を投入したりとかというようなことをして、あとは実際に労働者の方の賃金を上げるということになります。その後に、支給申請が上がってきて、それに対して支給決定をするというプロセスで行うものでございますので、この差は、はねているわけではなくタイムラグということと受け止めていただければと思います。なので、今現在はこの287の185という数字になってございますが、やがて支給申請が上がってきた際には、それに基づいて審査をして、年度末までにしっかり支給申請に結びつけていきたいというふうに考えております。ですので、この差、途中でなくなっていくというものではございません。会社さんの賃上げに資する助成金で非常に重要なツールですので、支給決定まで事業主さんをしっかり支えな

がら進めていきたいなというふうに思っています。

以上です。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。

ただいま事務局から回答がありましたけれども、佐々木委員よろしいでしょうか。

○佐々木正人委員 今までの助成金というのも結構手続が複雑で、申請してもなかなか進まなくて途中で諦めたとか、あと申請しても、それから助成金がおりののが3か月、4か月後とか結構時間かかっているというのが今までの経過もあったものですから、この件数を見て、「んっ」と思って、確かに締めがあつて、数値は出すたびに申請中があつて、まだ決定には至っていないというところもプロセスはあると思ったのですが、半数ということがあったので、ちょっとびっくりしたので、そこをちょっと確認したかったということでございます。

○平塚貞人会長 ほかにご質問、ご意見ある方いらっしゃいますか。

はいどうぞ。

○谷中雇用環境・均等室長 補足でございますが、手続がなかなか煩雑と、あとは非常に時間がかかるという声もございましたが、この業務改善助成金は非常に重要な賃上げのツールと私たちも考えておりますので、これについては申請から1か月以内に必ず行うということを肝に銘じていて、日夜しっかり取り組んでいるところです。ただ、なかなかどうしても要件確認に必要な書類を求めている、その資料がなかなか送っていただけないというようなことで、その結果どうしても支給決定が遅れる、交付決定が遅れるという事案があることは事実でございます。どうしてもお金に関わる話ですので、要件を満たしているかどうかの確認はしっかりする必要があると考えておりますので、そこは会社さんの負担にならないように最大限私どもしっかりと確認、電話等、あと文書等でしっかりケアしながら支給事務を行っているところであるということをご理解をぜひいただければと思っております。

すみません、補足でございました。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。

ほかにご質問、ご意見ある方いらっしゃいますでしょうか。よろしいでしょうか。

本庄委員お願いします。

○本庄未佳委員 すみません、話を戻してしまって。人手不足に関することなのですけども、実際に例えば岩手大学に外国人留学生がいるという方々が岩手で働きたい、岩手と

いうのは盛岡とかはニュースにもなっていましたけれども、外国人からすると非常に住みやすいまちらしくて、非常に好きだというのですけれども、やっぱり雇用してもらえないということで関東に流れてしまうみたいなことがあるようです。

先ほどご説明をいただいた部分にも関わるのかもしれないのですけれども、外国人に日本の法令を当てはめて、日本の雇用、日本人と同じように扱うということももちろん平等として大事なかもしれないのですけれども、外国人にとっては日本語も通じない、分からない、文化も違うというところに日本人と同じように扱っていますだと、実質的な平等を見たときに不平等が生まれてしまうわけですね。なので、手厚くそこを保護していかないといけないと思いますし、先ほど若者の就職をどうするのかと、雇用を定着させるのにどうするのかという問題があると思うのですけれども、実際教えている立場として、皆さんが想像しているよりも若者たちは外国人ばりに本当に文化が違うのです。岩手県の子供たち、岩大に來ている子供たちというのは非常にいい子たちなのです。本当にいい子たちなのです。批判的な思考力とか、そういうものは持っていないなというところがありますし、これは労働局さんの話ではないなと思うのですが、海外と比較してもただ口をあけて待っているような小鳥みたいな、やれと言わないとやらないしというところが非常に問題視されていて、自分もゼミとかだと単純な説教おばさんみたいになってしまうのですけれども、自分の年齢ですら全然違うのだなということを考えたときに、例えばパンフレットを配っていますとか、授業に1回来てくださっていますとかだと、全然足りていなくて、もちろんハラスメントに関してのポスターとかも岩手大学ではすごく貼り付けて、アカハラを気をつけろとかもあるのですけれども、彼らにとって媒体が例えばユーチューブとか、旧ツイッター、Xとか、そういったものが身近になっていることを考えると、例えば裁判所だったらアニメーションでこういう問題があったときにはここに駆け込むんだよとか、そういう取組がなされていたりとか、今の若者というのは怒られることも嫌うし、自己肯定感はすごく高いのだけれどもみたいなところがあって、そうなったときに同じ目線に立ってこれの問題はどう解決しようかみたいに優しく、優しく言ってあげないと、心に響かないらしいのです。単純に距離感ができてしまうというところを考えたときに、外国人には例えば翻訳、通訳の人を置いて取組を強化してもらおうとか、変な意味の翻訳かもしれないのですけれども、若者に対して言葉が通じるような取組というものをしていっていただけたら人手不足、長時間労働というところに徐々に広がって改善につながっていくのではないかなと思って、最後すみません、補足させていただきました。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。ただいま本庄委員のほうから外国人とか若者に対する対応についていろいろ情報とか提案をいただきました。ありがとうございます。

何か局のほうからコメントございますか。よろしいですか。

○栗村労働局長 外国人労働者は、岩手県だけではなくて全国的に増えてきております。そういう中で、政府というか、厚生労働省としても先日局長会議があったのですけれども、その中で安定局長を所掌している局長のほうから、外国人労働者という部分についてどう対応していくか、昨今の人手不足といったようなことも鑑みれば当然我々社会の中にコミットしていくということは十分必要な将来像であると。今委員からいただいた意見、外国人の個別の相談とかは何か国語かのリーフレットはつくっているのですけれども、それらについての発信といったような部分、これまだまだ十分でない部分もあったりするかと思いますので、この辺は局としても当然そうですし、本省のほうにも上げながら全体的にその辺がうまく回るように進めていきたいというふうに思います。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。

ほかにご質問、ご意見のある方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)

○平塚貞人会長 それでは、議事1に関する審議につきまして、以上をもちまして終了したいと思います。

(2) その他

○平塚貞人会長 続きまして、議事(2)のその他になりますけれども、事務局でほかに準備されていること、議事はありますでしょうか。

○小原雇用環境改善・均等推進監理官 事務局で準備している議事はございません。

○平塚貞人会長 事務局からの連絡事項等はございますか。

○小原雇用環境改善・均等推進監理官 それでは、事務局から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、前回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きたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

終わりに、局長から一言お礼のご挨拶を申し上げたいと思います。

○栗村労働局長 本日は貴重なご意見等ありがとうございました。私も厚労行政30年以上携わってしまして、労働基準法、昭和62年に抜本的な改正されまして、労働時間の話をし

ますけれども、当時それまで週48時間というものが40時間に変わったと、昭和62年からですね。それから平成30年に働き方改革法案という形で、さらに上限規制が入ってきた。政府の目標としましては、昭和の時代は1,800時間というのを目指して、今日も資料にあるとおり岩手においても1,778時間、1,800時間切っているという状況で、時代とともに労働時間は減ってきている。ただ、まだまだ不十分というところは十分認識しておりますし、今日も山田さんの質問にもありましたけれども、意見にもありましたけれども、やはりパートさんというところが多いからそのようなことが実現できている。ひずみというものも十分あるということは認識しております。

そういうふうな問題を一つ一つ分析しながら、また話は変わってしまいますけれども、賃上げというものが昨年から非常に大きな期待を寄せられていると。直接労働局がやるのかという話はいろいろといろんな意見があるかと思えますけれども、これは労働局だけではなくて、今政府全体としてやっている。時代とともに、我々に課せられた使命というか、ミッションが徐々に、徐々に変わってきて、それらについてしっかりと対応すべく現場を預かっている労働局として県民の方々の一助になるようにしっかりと取り組んでいきたいというふうに考えておりますので、引き続きよろしくお願いしたいと思います。

本日は忙しい中、いろんな意見を頂戴いたしまして、真摯に受けとめながらこれから来年度の行政運営を進めていきたいと思っておりますので、引き続きよろしくお願いします。本日は誠に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2回岩手地方労働審議会を終了いたします。皆様、ご協力ありがとうございました。