

令和7年度 第2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を示す

資料2-1「令和8年度岩手労働局行政運営方針」についての質問・意見

第3 賃上げ環境の整備等

I 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

○賃金の引上げに向けた中小・小規模事業者等への支援

P7

【問】

「年収の壁」問題の解決に向けた状況について、第1回で質問させて頂き回答も得ておりますが、その後の状況について再度お伺いします。

なお、今回の運営方針から「年収の壁」が出ていないのは何故でしょうか？

使用者代表 瀬川委員

【回答】

「年収の壁」問題への対応につきましては、前回お答えしたとおり、厚生労働省において令和5年度より「年収の壁・支援強化パッケージ」が開始され、企業への助成措置（キャリアアップ助成金の社会保険適用時処遇改善コース）が今年度まで実施しています。また、令和7年度からはキャリアアップ助成金（短時間労働者労働時間延長支援コース）を新設し、令和8年度についても継続して行う予定です。

本省版行政運営方針（案）においては、「雇用形態に関わらない公正な待遇（同一労働同一賃金）の確保に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員転換等を強力に推し進めていく必要がある。加えて、人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりを支援する。」**「いわゆる「年収130万円の壁」への対応として令和7年7月に新設した「短時間労働者労働時間延長支援コース」などの各コースの周知、活用勧奨等を実施する。」**とされておりますが、岩手労働局版(案)では、本省版の記述を網羅的に取り上げるのではなく、記

述内容を新規施策や重点施策に絞ったことから大きな変更がない部分について記載しておりません。

※赤字追記

第4 多様な人材の活躍促進

I 女性活躍の推進

○女性活躍に推進に向けた取組の推進等

P7

【問】

男女の賃金の差異等の情報公開における、「要因分析と『説明欄』の活用の重要性」が何に対してのものか、ご教示ください。（要因分析で差異を生む原因の解消と、説明欄活用の形で追加的公表を行うことによる評判リスクへの対応みたいな話でしょうか。）

公益代表 窪委員

【回答】

男女間賃金差異の公表に当たって、その数値の大小それのみに着目するのではなく、自社の管理職比率や平均勤続年数などの状況を把握し、事業主が自ら要因や課題の分析を行い、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の改善等に取り組むことが重要とされています。

また、「説明欄」は、より詳細な情報や補足的な情報を公表することができ、自社の状況を自社で働く人に正しく理解してもらい、定着に繋げる、また、新規学卒者などで女性を多く採用した場合には、一時的に男女間賃金差異が大きくなる場合がありますが、これらの状況を説明欄に記載することで、女性活躍に積極的な企業であることを、仕事を探している人（求職者）などに積極的にPRすることが期待されます。

○ハローワークのマザーズコーナー等による子育て中の女性等に対する就職支援

P7

【問】

アウトリーチ型（積極的な働きかけにより支援につなげる）の部分として、どのようなものが想定されているのか、ご教示ください。（この辺りも一言アピールがあると、利用につながるように思います。）

公益代表 窪委員

【回答】

マザーズコーナー支援内容の周知啓発を図るため、自治体が運営する子育て支援センター等の子育て支援関連施設に直接出向いて、自治体と連携しながら定期的に出張職業相談、専門家を招聘しての税金・社会保険や資産形成、マザーズコーナー活用促進のための就職支援セミナーなどを今年度に引続き、積極的に実施します。

また、このほか仕事と子育ての両立支援に取り組む企業の会社説明会や育児休業・介護休業・看護休業の取得実績のある企業の事業所見学会も実施します。

Ⅲ 高齢者、障害者、外国人労働者に対する支援

○外国人労働者に対する支援

P9

【問】

外国人労働者に対して労働安全衛生に関する多言語による情報提供を行っているとのことだが、労働基準法令に関しての取り組みはどの程度行われているのか、ご教示ください。（既に十分なされているのかもしれませんが、少なからず、労基法関係の遵守がなされていない事例も聞きますので、確認させてください。）

公益代表 窪委員

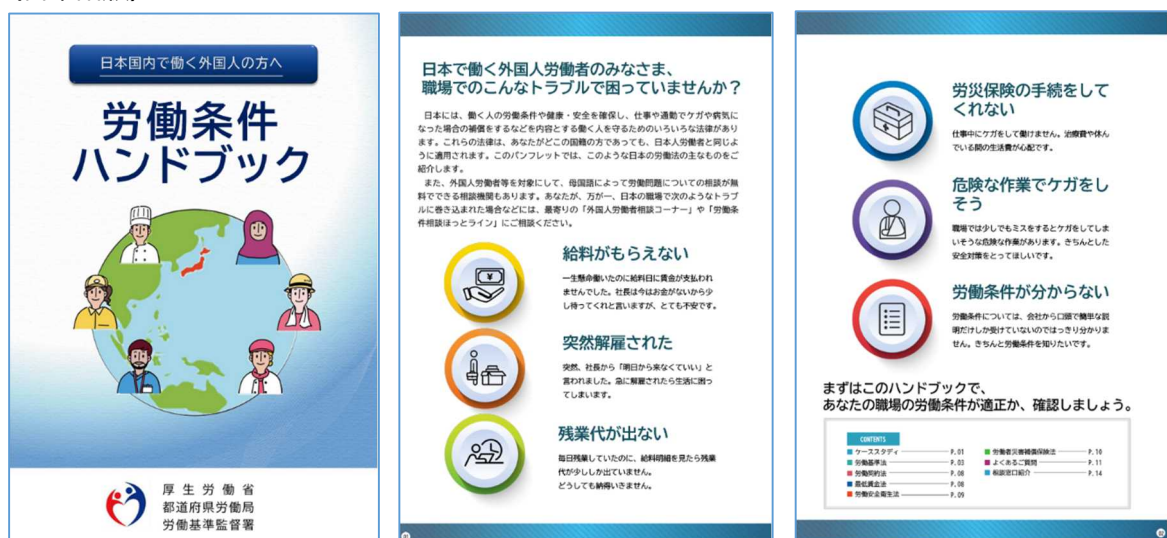
【回答】

外国人労働者向けの労働条件ハンドブック（13 か国語）を作成しており、各労働基準監督署に備え付け、外国人労働者に対する相談等に活用するとともに、外国人労働者を雇用する事業場に対しても配付し利用を勧奨しています。

なお、本ハンドブックは、労働基準法に限らず、労働契約法、最低賃金法、労働安全衛生法及び労災保険法等幅広い内容となっています。

ベトナム語、中国語、タガログ語、インドネシア語、タイ語、ミャンマー語、カンボジア語、モンゴル語、韓国語、ネパール語、ポルトガル語、スペイン語、英語、日本語
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000056460.html>

（日本語版）



資料 2-2 「令和 7 年度主要重点施策の実施状況等」についての質問・意見

第 1 賃上げ環境の整備等

3 最低賃金制度等の適切な運営

P5

【問】

- ① 今年度の岩手県地方最低賃金審議会の運営にあたり、第 1 回でも質問させて頂きましたが、使用者側委員が全員退席したことについて「重く受け止めなければならないと考えています。」との回答を頂きました。

資料の実施状況の記述には、「円滑な審議に努めた。」とのみですが、なぜ事実経過を記載しないのでしょうか？

- ② また、上記質問に対する回答で公益委員の見解（79 円）に対する当局の理解の中に「地域間格差の是正」が含まれておりますが、これは最低賃金法の規定に基づく適法な判断であるものなのか伺います。
- ③ さらに、今後の審議会の運営等について、会長と相談しながら検討とありますが、どのような相談を行い、検討を行っているのか伺います。

使用者代表 瀬川委員

【回答】

①について

ご指摘を踏まえて、「最低賃金・・・に努めた。」の後に「なお、岩手県最低賃金の採決は賛成過半数（公益委員：4 名賛成、労働者委員：4 名賛成（欠席 1 名）〈使用者委員は 5 名全員退席〉により可決された。」と追記する形で修正させていただきます。

②について

最低賃金法第 9 条第 2 項では、「地域別最低賃金は、地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力（以下「3 要素」という。）を考慮して定められなければならない。」旨規定されており、3 要素以外を考慮してはならない旨は規定されていません。

公益委員見解は、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て示されたものと理解しておりますので、「地域間格差の

是正」を踏まえて岩手県最低賃金を定めたことは、最低賃金法第9条第2項の規定に反するものではないと考えています。

なお、本件最低賃金法第9条第2項の解釈等については、事前に本省労働基準局賃金課へ確認済みであることを申し添えます。

③について

令和8年1月22日に、会長を含めた公益代表委員5名と事務局で公益代表委員会議を開催し、今後の審議会の運営等の相談を行いました。令和7年度の最低賃金審議会の運営等の振り返りなどは、3月19日の最低賃金審議会にて審議いただく予定です。