

令和 7 年度第 2 回岩手地方労働審議会

日時 令和 8 年 3 月 10 日（火）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

○工藤雇用環境改善・均等推進監理官 定刻となりました。開会の前に昨年10月から委員に就任後初めてご出席いただく委員のご紹介をさせていただきます。レジュメの2枚目、岩手地方労働審議会委員名簿を御覧ください。

労働者代表委員から和氣みづき様です。

○和氣みづき委員 初めまして。川徳労働組合の和氣と申します。前期に続きお世話になります。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 使用者代表委員から柴田千春様です。

○柴田千春委員 前期に引き続き、柴田と申します。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 ありがとうございます。

それでは、進行を会長にお願いいたします。

○平塚貞人会長 皆さん、おはようございます。それでは、ただいまから令和7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、事務局に対し資格審査の結果報告を求めます。

○神馬厚生労働事務官 それでは、事務局から資格審査結果をご報告いたします。

岩手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6名の計16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。

○平塚貞人会長 只今、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いただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

○白石労働局長 おはようございます。岩手労働局長の白石でございます。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たいと存じます。

委員の皆様におかれましては、日頃から労働行政の運営につきまして格別なご理解とご

協力を賜っておりますこと、この場をお借りしまして厚く御礼を申し上げます。

さて、現下の岩手県の雇用情勢でございますが、令和8年1月分の季節調整値での有効求人倍率については1.10倍で前月を0.02ポイント上回り、求職者数は微減、求人数は増加したところでございます。現下における長引く物価高騰や為替変動、海外の社会経済の動向など先行き不透明な状況が続いており、今後県内の雇用情勢を下押しするリスクと可能性があるものと注意深く見ていく必要があるものと考え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・小規模事業者において、いまだ物価高や人件費等の上昇分を十分に価格転嫁ができてないなど、中小・小規模事業者を取り巻く状況は依然と厳しく、また首都圏と地方との格差も生じているものと考えているところでございます。

このような中、昨年11月に強い経済を実現する総合経済対策が閣議決定されたところでございます。総合経済対策の第1の柱でございます生活安全保障、物価高への対応においては、中小企業、小規模事業者をはじめとする賃上げ環境の整備がありますが、当県におきましても先月10日に達増県知事出席の下、また関係機関にご参集いただきまして、地方版政労使会議を開催し、賃上げの機運醸成を図ったところでございます。

このような状況の下、岩手労働局といたしましては、令和8年度も令和7年度に引き続きまして、3本柱といたしまして賃上げ環境の整備等、多様な人材の活躍促進、職場環境改善に向けた取組を掲げ、岩手県で働く方々の雇用の安定や法定労働条件の確保、安全で健康に働く環境整備、多様な働き方の環境づくり、若者、女性、高齢者、障害者、外国人労働者など活躍できる環境整備の支援など各種施策を進めていく所存でございます。

本日は、来年度の行政運営に向けた方針案につきまして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たくご審議のほどよろしくお願いいたします。

簡単ではございますが、第2回岩手地方労働審議会の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。

○平塚貞人会長 白石局長さんありがとうございました。

3 議 事

(1) 岩手県既製洋服製造業最低工賃の改正決定の報告について

○平塚貞人会長 それでは、議事に入ります。

議事１、岩手県既製洋服製造業最低工賃の改定決定の報告について、こちらにつきましては本年度第１回の審議会におきまして、岩手労働局長さんからの諮問を受け、当審議会において最低工賃専門部会を設置し、調査審議をお願いしていた事項になります。

岩手地方労働審議会運営規程第11条１項において、「部会長が委員である部会又は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。」とされております。

今回設置いたしました最低工賃専門部会の部会長は、当審議会委員である窪委員となっておりますので、この規定に基づき最低工賃専門部会の議決が本審議会の議決となり、同日付で答申となります。

それでは、調査審議に係る経緯及び結果につきまして、最低工賃専門部会の窪部会長から報告をお願いいたします。

○窪幸治岩手県既製洋服製造業最低工賃専門部会長　それでは、岩手県既製洋服製造業最低工賃専門部会の経過及び結果についてご報告いたします。

岩手県既製洋服製造業最低工賃専門部会は、第１回を令和８年１月15日、第２回を２月４日、第３回を２月19日の計３回開催してきました。そこで審議を行ってきたものでございます。委託者や家内労働者、またその業界の実情を踏まえながら慎重に審議を進めてまいりました。労使双方の委員の皆様には、それぞれの立場から率直かつ真摯なご意見、それから改善に向けたいろんなご意見を賜りましたことをこの場をお借りして改めて御礼を申し上げます。

審議経過につきましては、時間の関係がありますので、既にお手元にお配りしております資料１―１、こちらのほうの岩手県既製洋服製造業最低工賃の改正決定に関する報告書に記載されておりますので、御覧いただければと思います。事前にもう配られておりますので、何かございましたら後ほどご質問いただければと思います。

それで、審議結果ですけれども、またお手元にあります資料１―２の岩手県既製洋服製造業最低工賃の改正決定についてのとおり、改正決定することが適当であると、そういう答申になりましたということで、ちょっと簡素ではございますが、報告は以上となります。

○平塚貞人会長　報告ありがとうございます。

それでは、ただいまの報告に対するご質問、ご意見ございましたらご発言いただきたいと思います。どなたかいらっしゃいますでしょうか。よろしいでしょうか。

(発言する者なし)

○平塚貞人会長 ご質問やご意見がないようですので、これから改定最低工賃が発効するまでの手続について、事務局に説明を求めます。

○小川労働基準部長 労働基準部長の小川と申します。手続について説明させていただきます。

専門部会で議決を行った2月19日付で答申をいただきましたので、その同日付で家内労働法第9条に基づき異議申出公示を行ったところでございます。異議申出期間としては、公示日の翌日から起算して15日となっておりますので、その異議申出の期限が先週3月6日になっておりました。結果としては、異議申立は特になかったという結果になっております。

今後官報公示手続を行って、手続が順調に進むと4月中旬頃官報に掲載され、6月1日月曜日に指定発効するという予定になっております。

官報公示がなされた後は、岩手労働局のホームページへの掲載であるとか、受託者にリーフレットを送付するなど新しく変わった最低工賃額の周知に努めてまいりますという状況でございます。

以上です。

○平塚貞人会長 ありがとうございました。

以上で議事1を終了いたします。

(2) 令和8年度岩手労働局行政運営方針案について

○平塚貞人会長 次に、議事2、令和8年度岩手労働局行政運営方針案について、事務局からご説明をお願いいたします。

○白石労働局長 それでは、私のほうから行政運営方針案につきまして説明させていただきます。着座にて説明させていただきます。

お手元の資料2―1を御覧いただければと思います。岩手労働局行政運営方針案でございます。この運営方針につきましては、岩手労働局における来年度の指針となるものでございます。さらに、サブタイトルといたしましては「誰もが活躍でき、安心して働ける岩手を目指して」ということで、岩手労働局、労働基準監督署、ハローワーク一体となって取り組んでまいりたいというふうに考えてございます。

また、令和8年度の運営方針案につきましては、今年度までの運営方針のような文字を書いたものではなく、見た目でもある程度分かりやすいように刷新をしたところでございますので、その点をご理解をいただければというふうに思っております。

それでは、限られた時間でございますので、簡潔にご説明申し上げたいと存じます。それでは、1ページめくっていただきまして、労働行政を取り巻く情勢、I雇用をめぐる動向、2ページのところでございます。先ほども少し触れたところでございますが、上段のグラフでございます。岩手県の有効求人倍率は、上のグラフの折れ線グラフのとおりです。令和5年度以降、物価高や人件費高騰により省人化、省力化が進み、下降傾向となっております。令和7年度も求人数は引き続き減少傾向にありますが、完全失業率から見ましても景気後退期における求人数減少とは内容を異にするものと見ております。令和8年度につきましても、引き続き雇用情勢について注視してまいりたいと存じます。

次の下段のほうになりますが、新規高等学校卒業者の内定数でございます。卒業生の減少と大学等への進学の上昇等の要因によりまして、年々微減となっているところでございます。また、県内就職率内定割合につきましては、直近ではおおむね71%前後で推移しているところでございます。

3ページを御覧ください。労働条件等を巡る動向でございます。1点目の申告・相談等の状況でございます。申告数は、深刻の処理状況、折れ線グラフのほうになりますが、令和4年度の155件を下限とし、近年は増加傾向となっております。

次に、下のグラフの総合労働相談件数でございますが、令和3年度以降増加傾向となっており、令和6年度1万2,485件と、過去10年で最高の件数となっているところでございます。一方で、民事上の個別労働相談件数については3,800件と高止まりをしている状況でございます。

次に、労働災害の状況でございます、一番下の丸のところでございます。死亡災害は棒グラフになりますが、統計の残っている昭和25年以降過去最少の6人となっているところでございます。

ページをめくっていただきまして、労働時間の状況でございます。上のグラフを御覧ください。黒が岩手県で、灰色が全国の状況となります。岩手県の労働時間数については、全国平均より長いところですが、格差は年々減少しているところでございます。

次の賃金の状況でございます。下の所定内給与のグラフを御覧いただければと思います。こちらも黒が全国、灰色が岩手県になります。近年全国、岩手県ともに上昇傾向とな

っているものの、岩手県の給与は全国平均より低い状況で推移しているところでございます。

続いて、第2の本年度における総合労働行政機関としての施策の推進でございます。雇用の安定、人材確保、また法定労働条件の確保、安全性確保対策、長時間労働の是正など、また賃上げ支援など総合労働行政機関として労働局、労働基準監督署、ハローワークが一体となって取り組んでまいります。また、働き方改革や育児・介護と仕事の両立支援、ハラスメント防止などについても引き続き取り組んでまいります。

次に、5ページを御覧ください。賃上げ環境の整備等でございます。中小・小規模事業者が賃上げに取り組むやすい環境を整えるため、国や県が用意しております支援策を総合的に案内、周知してまいります。また、助成金や相談窓口、金融機関による金融支援など様々な機関とも連携をして事業者が価格転嫁や取引の適正化など取り組めるよう全体として関係機関と連携して支援してまいりたいというふうに考えてございます。現在におきましても使用者団体、経済団体、商工団体の皆様にいろいろとご協力をいただいております。引き続き国、また岩手県様をはじめ全体として関係機関と連携して対応してまいりたいというふうに考えてございます。

次に、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。こちらについても雇用環境・均等室と労働基準監督署が連携の上、情報等に基づく報告徴収など、同一労働、同一賃金の遵守を図ってまいりたいと存じます。

次に、最低賃金制度の適切な運営でございます。6ページでございます。こちらについても県内の経済情勢データなどもの的確に把握をし、本省とも中央の動きなどもの的確に捉え、また連携をしながら充実した審議が尽くせるよう地方最低審議会の事務局として円滑な運営を図ってまいりたいというふうに考えてございます。また、最低賃金等の改正が行われた場合につきましては、その最低賃金額につきまして周知徹底を図ってまいりたいと思っております。また、最低賃金の履行確保につきましても定期監督、監督指導によりその状況を、履行確保を求めてまいりたいと存じます。

また、家内労働に対する対策といたしましては、令和8年6月発行見込みの岩手県既製洋服製造業最低工賃につきまして、委託者、家内労働者及び関係団体に対しまして改正最低工賃の周知徹底を図ってまいります。また、委託者に対し家内労働手帳の交付等を指導し、委託条件の明確化、工賃支払いの適正化及び適正な安全衛生措置の確保を図り、家内労働者の労働条件の向上と生活の安定を図ります。

続いて、第4でございます。7ページを御覧ください。女性活躍の推進でございます。近年女性の就業率が高くなっているものの、女性の正規雇用率がいわゆるL字カーブとなっており、正規雇用労働者としての就業継続に課題があるところでございます。また、男女の賃金差異は依然として差異がございます。女性管理職の割合もその水準は低いという課題がございます。今後とも女性活躍推進法に基づく男女賃金の差異の状況を契機といたしまして、女性活躍推進をより一層進めてまいります。

続いて、7ページの下段でございます。ハローワークにおける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でございます。マザーズコーナーを中心といたしまして、関係機関と連携を図りながらニーズに応じた就職支援を引き続き実施してまいります。また、利便性の向上を図るため、オンライン等による相談等も推進してまいりたいと思っております。

続いて、8ページを御覧ください。中高年層、若年等労働者への支援でございます。中高年層と正社員就職の2点になりますけれども、就職氷河期世代を含む中高年齢層及び正社員就職希望の若者に対する就職支援については、ハローワーク盛岡に設置をしております35歳からの就職応援コーナー、若者の支援コーナーを中心に就職から職場定着まで一貫した支援を実施してまいります。

3つ目の丸でございます。新規学卒者等への支援でございます。新卒応援ハローワークを中心に関係機関等と連携を図りながら県内企業への就職促進を図ってまいりたいと存じます。

続いて、9ページを御覧ください。高齢者、障害者、外国人労働者に対する支援でございます。こちらについては、生涯現役支援窓口を中心に就職面接会等を開催し、就職、就労支援を実施してまいります。また、事業者への個別訪問やセミナー等を開催し、高年齢者への継続雇用の周知啓発、またマッチング強化に取り組んでまいりたいと存じます。

続いて、2つ目の丸、障害者の就労促進でございます。令和8年7月に法定雇用率が現行の2.5%から2.7%に引き上げられます。新たに雇用義務が生じる企業への障害者雇用に対する支援制度の周知・啓発を行ってまいります。また、障害者の雇用に対しましては、ハローワーク等地域の関係機関が連携し、一貫してチーム支援を行ってまいります。

3つ目の丸です。外国人労働者に対する支援でございます。昨今の人手不足、生産年齢人口の減少により、外国人労働者数、外国人雇用事業者数ともに増加傾向が見られるところでございます。外国人雇用事業者に対しまして、個別訪問や集团的セミナーの開催等を

積極的に行いまして、外国人労働者の雇用管理改善に努めてまいります。

続いて、10ページになります。人手不足への対応等でございます。1つ目の丸です、医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト等でございます。令和8年度につきましては、新たに医療・福祉ささえる求人充足プロジェクトといたしまして、医療・介護・保育の3分野の求人充足率支援を強化してまいります。県内の全てのハローワークにおいて、この取組を強化してまいります。具体的には事業所訪問、急募求人对応、医療福祉関係団体とのより連携を強化し、求人充足支援を実施してまいります。

次の2つ目の丸の求人充足サービスの充実でございます。建設分野においても人手不足は深刻でございますので、人材対策コーナーを中心にマッチング強化支援と関係団体との連携した取組を進めてまいります。

続いて、11ページでございます。自治体との連携による雇用対策の推進でございます。中ほどでございます。2つ目の丸でございます。雇用対策協定及び一体的実施事業によりまして、自治体と連携をしまして雇用対策を進めてまいります。

3つ目の一番下の丸でございます。雇用仲介事業者への対応でございます。法令遵守徹底のためのルールが適正に移行されるよう取り組むとともに、医療・介護・保育求人者向け特別相談窓口の周知に努めてまいります。

続いて、12ページを御覧ください。リ・スキリングによる能力向上支援でございます。一人一人の生産性や付加価値を向上させることは大変重要になっているところでございます。このため労働者個人の学びや学び直しを支援してまいります。必要な訓練機会を確保し、きめ細かな支援を実施し、再就職支援の促進を図ってまいりたいと思います。また、教育訓練給付金なども周知に努めてまいります。

続いて、13ページを御覧ください。職場環境改善に向けた取組でございます。1番目の総合的ハラスメント対策でございます。1番目の総合的ハラスメント対策でございます。職場におけるパワハラやセクハラ、カスハラ、就職活動中の学生に対するハラスメント等が社会的関心を集めている状況がございます。この点を踏まえまして、労働政策総合推進法の履行確保等により総合的なハラスメント防止対策をより一層進めてまいります。

3つ目の丸でございます。ハラスメントに起因する労災への適切な対応でございます。労災支給決定をいたしましたパワハラ事案につきましては、労働政策総合推進法等に係る職場のハラスメント防止対策並びに労働安全衛生法に係るメンタルヘルス対策の指導を行ってまいります。

続いて、14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でございます。長時間労働の抑制につきましては、各種情報から時間外、休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場に対しまして、適切に監督指導を実施してまいります。

次の労働条件の確保・改善対策でございます。法定労働条件の確保に取り組むとともに、重大、悪質な事案につきましては、司法処分も含め厳正に対処いたします。

次の労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備でございます。令和7年5月に公布されました安衛法等改正法の円滑な施行に向けた周知と履行の確保に取り組みます。また、引き続き第14次防における労働災害防止を推進してまいります。令和7年度はちょうど中間年でございますが、令和8年は4年目ということでございますので、引き続き14次防における労働災害防止を推進してまいります。

次に、労災保険給付の迅速・適正な処理でございます。引き続き認定基準等に基づいた迅速かつ的確な調査、認定を行ってまいります。

次に、15ページを御覧ください。多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワークライフバランスの促進でございます。1つ目の丸、仕事と育児・介護の両立支援でございます。改正育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の周知等、仕事と育児の両立支援を推進し、希望に応じ仕事と育児、介護等を両立できる社会の実現に向け、取り組んでまいります。

以下、地方版政労使会議等の開催、最後のフリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等につきましても全体として取り組んでまいりたいというふうに考えてございます。

以上、説明とさせていただきます。ご審議のほどどうぞよろしくお願い申し上げます。
○平塚貞人会長 白石局長さん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。なお、委員の皆様からの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替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、ご意見ございましたらご発言いただきたいと思います。

なお、質疑につきましては、終了時刻の目安を11時55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からご発言を頂戴したいと思います。

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、ご了承ください。

また、ご発言される際には挙手いただき、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。どなたかいらっしゃいますでしょうか。

では、窪委員をお願いします。

○窪幸治委員 細かい確認だけなのですが、1点は労働災害状況なのですが、令和6年までは年度の数字だと思うのですが、令和7年度12月現在ということにはなっていますけれども、結果として減少傾向にありそうなのかどうかという点をもしお分かりであればというのと、あと1点、単なるこれも確認なのですが、若者と中高年層の支援のところで35歳区切りなのですが、35歳に近い人の34歳で相談に行った後、35歳にかかりそうな場合というのはどういうふうになっているのか、ちょっと細かい話なので、これ後でも結構なのですが、どういう取扱になっているかちょっとお伺いできたらと思います。すみません。

○平塚貞人会長 ただいま窪委員のほうからの3ページにあります労働災害状況についてということと、若者についてご質問ございました。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から回答させていただきます。

資料3のとおり、データだけ4日以上休業ということで見ると、令和7年の災害件数全体見ると減っているというような状況でございます。ただ、年度によって特に冬季、岩手特有の冬季の転倒災害件数は気温とか雪の降雪量に大きく影響されるというような状況なので、今後のデータ結果次第で全体件数も大きく変わりうる可能性があります。現状でのデータだけ見ると令和7年の災害件数は減っているとご理解いただければと存じます。

○平塚貞人会長 続けてどうぞ。

○中瀬職業安定部長 ご質問ありがとうございます。職業安定部長の中瀬と申します。

若者と中高年のはざまということで、34歳の方がご相談いただいていた、仮に35歳になったらどうするのかというようなご質問の趣旨だと思っておりますけれども、8ページのほうに中高年の相談窓口ということで35歳からの就職応援コーナーというものと、丸の2つ目ですね、失礼しました。こちらのほうは、35歳未満ということで、便宜的に年齢を分けてはおりますが、仮に例えば丸2つ目の35歳未満の方が、34歳の方が若者支援コーナーで

相談していた際に35歳になった場合はどうなるかという、引き続きこちらの若者コーナーでご支援いただくこともできますし、また一方で35歳以上ということで中高年層のコーナーがあることについて、ご利用勧奨はしますけれども、そこはあくまで本人の任意でご選択いただくという形だと思っています。やはり様々コーナーごとの特色ですとか、求人の内容、中身というものはやはり年齢に即したものもございいますので、ご本人のご選択を基にお好みでどちらに行くということを選択いただければいいのではないかなと思っています。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。窪委員よろしいでしょうか。

○窪幸治委員 はい、ありがとうございます。

○平塚貞人会長 それでは、引き続きご質問ある方お願いいたします。

菅委員お願いします。

○菅しのぶ委員 菅と申します。今回の行政運営方針、すごく見やすくなったなと思いついて、非常にありがたいなと思いました。去年は箇条書き、文字だけでしたので、とても理解が大変だったのですけれども、今回は写真やグラフや表になっているので、非常にありがたいなと思って拝見いたしました。ありがとうございます。

ちょっとお聞きしたいことと、それから意見とあるのですけれども、お聞きしたいことにつきましては、最初の労働状況をめぐる動向ということで3ページのところですが、ちょっと私は勉強不足で分からないところがございいます。まず、真ん中のほうの表、グラフなのですけれども、総合労働相談件数というのが結構多いということでしたが、それから民事上の個別労働相談というものも3,800ということなのですけれども、その民事上の個別相談というのと総合労働相談というのはどういう中身なのかというのがちょっとよく分からないので、教えていただきたいというところと、それから上のほうの申告処理というのはどういうことなのかというあたりも、申し訳ないのですが、教えていただきたいというふうに思っております。

それから、次の4ページなののですけれども、労働時間の現状ということで、岩手県では全国の平均よりも長くなっているということなのですが、これは年間休日が岩手県では短いということなの、あるいは残業が多いということなのか、その辺りがどうなのかなと思つて、ちょっとそこはお聞きしたい点でございいます。

○平塚貞人会長 ただいま菅委員のほうから総合労働相談件数のうちの総合労働という内容と民事上の個別の内容について教えていただきたいということと、あと労働時間の長い

理由について教えてほしいということですので、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 雇用環境・均等室長の井嶋でございます。私のほうから総合労働相談件数の件についてご説明いたします。

この総合労働相談件数というのは労働局と、それから各監督署に総合労働相談コーナーというところを設けておりまして、そこに寄せられた相談になります。ですので、法令の解釈とか相談というのも入ってくるのですけれども、この個別労働相談というのはどちらかという個人の方と、それから事業主あるいは職場で紛争といいますか、法令には反しないのだけれども、ちょっと争いがあるような件についてのご相談を承るので、こちらのほうは法律に基づいた処理をするということをちょっと分けて掲上させていただいております。なので、総合労働相談は我々のお問合せいただいた件数というふうにお考えいただければと思います。

○小川労働基準部長 引き続き申告の関係で説明させていただきます。

例えば賃金不払いとか、労働基準法違反になるような場合については、労働者が監督署に申立できると、法令上規定されているというところでございます。具体的に賃金が払われない、残業代が支払われないという申立を労働者から行っていただいて、それを監督署として受理して、担当官を付けて法違反があれば法違反を指摘して支払うように指導する。これを申告と呼んでおります。

このことから、先ほどの相談というのは、申告の前段階で、例えば残業代をらっていないけれども、これは法令違反なのかとか、そういうのも含めて相談をして、その後法令違反だ、申告をしたいということであれば申告として受理するという手続きに進んでいくという運用でございます。

○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、菅委員よろしいでしょうか。

○菅しのぶ委員 はい、ありがとうございます。

○平塚貞人会長 回答の追加ですか

○井嶋雇用環境・均等室長 労働時間の……

○平塚貞人会長 ああ、2点目のご質問ですね。

○井嶋雇用環境・均等室長 はい。労働時間が何で岩手県が長いのかということでございますけれども、実はこの統計調査で調べているものがパートタイム労働者も含めた労働時間になっておりまして、岩手県はパートタイム労働者の比率が低いというのが一番大きな

原因かなと思っています。文章のほうに「一般労働者について見ると」とありますけれども、そうすると少し時間が格差が縮まってまいります。ただ、とはいっても東北特有なのか、岩手県は全国と比べると長い傾向ございます。その要因までは分析しておらないのですけれども、やっぱり勤勉なところが出てくるのかなと思っているところでございます。

○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労働時間の長い要因についてご説明ありましたけれども、菅委員よろしいでしょうか。

○菅しのぶ委員 はい、ありがとうございます。

○平塚貞人会長 ほかにどなたかご質問ございますか。

鈴木委員お願いいたします。

○鈴木圭委員 4ページを開いているので、そのまま賃金の状況ですけれども、全国との格差が広がってきているような、そういったグラフになっていまして、これまで行政機関として労働局だけではなくて、岩手県の賃上げ環境の整備とかに取り組んできたのですが、なかなかそれが数字で表れていない結果ではないかなというふうに思っております。どのように要因分析をされているのかとか、あとは来年度以降どういった取組を検討しているのかというのをお聞かせいただきたいと存じます。以上です。

○平塚貞人会長 ただいま鈴木委員のほうから賃金の全国との格差の要因、もしくはこれからの取組についてご質問ありましたけれども、事務局から回答お願いいたします。

○井嶋雇用環境・均等室長 この賃金の状況についても同じ統計を使っております。ここもパートタイム労働者を含んだものの平均になっております。岩手県は、全国と比べて低いのですけれども、パートが増えてきているので、全体として伸びが鈍化しているという傾向になっております。とはいっても、全体の差というのはあるわけでございまして、そこにつきましては賃上げの機運醸成ということで冒頭局長からもありましたけれども、政労使会議というような形で機運醸成を図っていくに加えて、賃上げの支援の助成金ということで、5ページのほうにございますような各種の助成金を使って何とか賃上げ支援をしていきたいと思っておるところでございますけれども、なかなか労働局のテリトリーだけでは収まっていけないので、ほかの団体あるいは省庁とも連携して取り組んでまいりたいと思っております。

○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 パートタイム労働者は最低賃金の関係で引上げになっているような感じで感覚的に受け止めているのですが、今の回答だとそういうふうには受け止められないのですけれども、どうなのでしょう。

○井嶋雇用環境・均等室長 パートタイム労働者の割合が増えているということで、低い賃金の人が増えると平均が低くなってしまいますので、パートと一般とそれぞれで見ると、それぞれ上がっているのですけれども、平均を取ると下がるというか、上がり方が鈍くなるということでございます。

○平塚貞人会長 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 なるほど、分かりました。ありがとうございます。

○平塚貞人会長 ほかにどなたかご質問ございますか。

では、佐々木委員お願いいたします。

○佐々木正人委員 9 ページの高齢者就労社会参加の促進ということでございます。この中には60歳以上の再雇用支援ということで記載をしてございます。これはハローワークさんと一緒にハローワークさんでやっているという相談窓口が盛岡、一関、水沢ということで3 拠点になっているわけなのですが、沿岸とか、県北とか、そういったところの地域の状況は設置できるような状況でないということなのか、それとも今後沿岸部なり、県北なり、そういったところにも相談窓口を設けるのかということをお聞かせいただければありがたいかなと。もし設置できないということであればどういう理由で設置できないかというところがまず1 点でございます。

あと、11 ページでございます。11 ページの自治体との連携による雇用対策の推進ということで、これ地域雇用活性化推進事業のところでも前にも多分これこの審議会の中で久慈は確認して、宮古もやるというような話があったような、これ違うほうだったかちょっと忘れましたが、それらを協定結んで進めるということで前に話があったのですけれども、間違っていたらすみませんが、それらのところでこの久慈とか二戸地域の状況等というのはどういうふうになっているのかお聞かせいただければというところでございます。

以上です。

○平塚貞人会長 ただいま佐々木委員から地域の相談窓口についてということと、あとは地域雇用活性化促進事業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。

○中瀬職業安定部長 ご質問ありがとうございます。まず、高齢者のほうでございし

て、ページで9ページの1つ目の丸ですね、確かに沿岸地域は非常に高齢者の方が増えてきていて、生涯現役支援窓口設置したいという要望もハローワークのほうから聞いてはいるのですが、先ほどご認識のとおり設置の要件というものがあるように聞いていまして、そこについて今手元に要件、要領なりはないので、お答えができませんので、持ち帰り回答させていただきたいのですけれども、その要件に合致しておれば、設置は可能だと理解しているところでございます。ただ、現状としましては、記載の盛岡、一関、水沢に設置をしている状況になってございます。設置要件については追って確認させていただければと思っております。

もう一点、自治体との連携のところの11ページの丸の2つ目でございますけれども、こちらに記載がありますのが地域雇用活性化推進事業ということで、この黄色いところでございます、二戸のほうですけれども、先ほど委員おっしゃった久慈と宮古につきましては、これとは別概念の雇用開発促進地域というものがございまして、そちらで久慈地域と宮古地域がございまして、久慈に関しましては、令和5年の10月から令和8年の9月までということの3か年、宮古については令和6年の10月から令和9年9月までの3か年の間で指定が受けられている状況になってございます。

○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、佐々木委員よろしいでしょうか。

○佐々木正人委員 ありがとうございます。それで、実施状況の内容というか、どういうふうに進めて、またそれをやっている中では課題がどういうふうに出ているのかというのが分かればちょっとお教えいただければありがたいと思います。

○平塚貞人会長 事務局から回答をお願いいたします。

○中瀬職業安定部長 すみません、今手元のほうに事業の進捗や実績がありませんので、確認の上、ご回答させていただきますので、よろしく願いしたいと思います。

○平塚貞人会長 それでは、後で回答をお願いいたします。

佐々木委員よろしいでしょうか。

○佐々木正人委員 ありがとうございます。

○平塚貞人会長 ほかにどなたかご質問ございませんでしょうか。

それでは、山田委員お願いいたします。

○山田清秋委員 3ページのところで、申告処理の状況で、賃金不払いの内訳的な内容としての残業未払なのか、単純に賃金が払われていないというところなのか、それに関連し

て最低賃金の項目があるのですが、ここの中身の違い等を少し説明していただければと思いますので、よろしくお願いします。

○平塚貞人会長 ただいま山田委員のほうから賃金不払いの内容について、それから最低賃金の内容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 申告処理の内容についてでございますが、賃金不払いの大体7割ぐらいがいわゆる定期賃金の不払いというものでございます。逆に残業代未払が3割程度というような状況で、実態としては休業手当や年次有給休暇の不払いというのはあまり件数としてはないというような状況でございます。

最低賃金の項目につきましては、これはいわゆる最低賃金額以上払っていないという違反の積み上げの件数でございますので、最低賃金額を全く払っていないか、もしくはそれを下回る賃金しか払っていないという件数になっております。

○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、ありがとうございました。

○平塚貞人会長 ほかにご質問ある方いらっしゃいますでしょうか。

それでは、齋藤委員お願いいたします。

○齋藤敦委員 ありがとうございます。齋藤です。

同じページの繰り返しの質問になって恐縮なのですが、4ページの労働時間の推移と賃金のグラフ、分かりやすくなった分だけすごく不思議だなと思うところもやっぱりあって、労働時間の格差は全国と縮まっていて、かつ労働時間は減っているという中で、賃金の格差が増えているというのは、やっぱりなかなかぱっと理解ができなくて、先ほどのパートタイムの方の話がありましたけれども、これはパートタイムの方の労働時間が抑えられているとか、そういう背景があるのでしょうか、ちょっとすごく気になるグラフなので、お願いします。

○井嶋雇用環境・均等室長 すみません、同じ説明になるのですが、パートタイム労働者の労働時間は短いので、その割合が増えると全体の労働時間は短くなります。なので、岩手の労働時間は短くなっていくという傾向にあるので、差がちょっと縮まっているということでございます。逆にパートタイム労働者の賃金は低いので、パートタイム労働者が増えると岩手の賃金は抑えられてしまって、差が拡大するということになるの

で、多分このそれぞれの縮減の要因はパートタイム労働者の増加傾向が全国と岩手でちょっと違っているということに起因していると思われます。

○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、齋藤委員よろしいでしょうか。

○齋藤敦委員 ちなみに、パートタイムというのは、要するに非正規の方々ということでいいのでしょうかね。

○井嶋雇用環境・均等室長 この調査の定義上であれば1週間あるいは1年、労働時間の短い者ということで非正規とはちょっと違う概念になります。

○齋藤敦委員 ちなみに、岩手県というのはパートタイムの方の割合というのはどれくらいなのですか。

○井嶋雇用環境・均等室長 すみません、ちょっと手元に数字がないのですけれども、30%弱ぐらいであったような気がいたします。

○齋藤敦委員 全国から見るとまだ低いのですか。

○井嶋雇用環境・均等室長 それが増加しているか減っているかというので、各年の統計には影響してくるということなので、水準が一定だったらあまり影響しないのですけれども、岩手ではちょっとずつ増えてきているという傾向がたしかあったと思います。

○齋藤敦委員 分かりました。ありがとうございます。

○平塚貞人会長 ほかに何かご質問ある方いらっしゃいますか。

それでは、渡部委員お願いいたします。

○渡部容子委員 渡部です。すみません、ひどい声で。今のところなのですが、この4ページのグラフ2つ、今後の対策を実効的なものにするために分けたほうがいいのではないかなと思います。一般労働者と短時間労働者、あとは男女の賃金格差というところで、それぞれ数字というか、グラフに反映させて、今後でもいいので、お願いとしてよろしくお願いいたします。

○平塚貞人会長 ただいま渡部委員のほうから労働時間とか賃金について一般とパートを分けたほうがいいという貴重なご意見いただきましたけれども、もしコメントがありましたら事務局からお願いいたします。

○井嶋雇用環境・均等室長 実は、岩手県では令和2年からパートタイム労働者と一般労働者と分けた統計を出されているようで、それ以前は数字がないですので、ちょっと長い時間を取ろうとするとちょっと難しいと。今後は作っていけると思います。

あと、男女はまた逆にこの統計の中では男女は取れるのですけれども、男性のパートとか、女性のパートというのは取れないので、そういった別なちょっと数字を拾っていく必要があるのですが、グラフいっぱいつくると、また分かりにくくなるので、統計表みたいな形でつけられればいいかなと、ちょっと検討させていただきたいと思います。

○渡部容子委員 お願いいたします。

○平塚貞人会長 ほかにご質問ある方はいらっしゃいますでしょうか。

では、瀬川委員お願いいたします。

○瀬川浩昭委員 まずは、皆さんがしゃべり終わって、ある程度時間があれば少し多めにしゃべろうかと思って、我慢していました。

まず、日頃から岩手労働局さんには本当に様々な労働行政に関する推進についてお世話になっております。働き方改革の支援金だとか活用させていただいて、様々な事業に我々も努めさせていただいていることについて、まずは感謝と敬意を表したいなというふうに思っております。

まず、3点ほど実はありまして、まず1つは、これは来年度の計画、方針に関して直接的ではないのですけれども、我々のような中間支援機関のところでお話をさせていただきたいのが1点目、これ質問というよりはどちらかというところとお願いというか、意見なのですが、今の物価高騰や様々な経済状況を踏まえて、県内の中小企業への支援というのは県や市町村、それから我々のような中間支援がいろんな政策をやっているわけでありまして、実際各省庁から縦割りで全部降りてくるのです。実は昨日県庁に行って副知事とも個別に意見、情報交換してきたのですけれども、まず地方が結構混乱するのです。例えば中小企業の経済対策については、言ってみれば我々で言うと中小企業庁、経産省になるわけなのですが、そのほかにも労働行政とか、それから最近の人材育成等々についてもリ・スキリングだとかリカレントという部分については厚労省さんもやられている。それから、中小企業の生産性向上なりデジタル化、DXという部分についてはデジタル庁だったり、総務省だったり、場合によっては内閣府からということでありまして、それがそれぞれ施策が縦割りで降りてきて、それを地方の行政や支援機関がそれぞれのメニューを組み立てて、組み合わせて施策を組んでいくというふうな、それに交付金が入ってくる、補正予算が入ってくるみたいな状況なのです。そうすると、結構これ大変なのです。混乱を招くのです。情報がところどころ出てこなかったり、後から来たりとかということがあって、なので局長さんの最初の挨拶にもあったとおり、厚労省さんだけの支援で我々

は動いているわけではないとか、方針で動いているわけではないので、その調整をきちっとですね。なので、はっきり申し上げて、どこの省庁とは言いませんけれども、ほかの省庁が何やっているか知らない省庁もありますので、そういうところをちゃんと見て、混乱を招かないような施策の展開というのをよくよくやっていただきたい。そのためには地方行政なり、それから我々のような支援機関と意見交換、情報交換を密にやっていただきたいというのが1点目であります。

ちょっと補足しますと、これで国の今の特に中小企業庁なり、経済関係でいくと、やっぱり賃上げの原資を確保するために中小企業の稼ぐ力を強化するというのが今国の最重点事項でございまして、そのためには価格転嫁取引の適正化、それから成長支援、生産性向上、3つ目が伴走支援の強化というふうな3本柱になっております。我々はそれを含めて賃上げの原資を、賃上げのためだけではないのですけれども、賃上げの原資をこれで何とか確保できるようにやっていきたい。ただ、残念ながら今生産性向上に向けた様々な施策とか、そういうものがまだ実はそろっていないのです。地方行政も、それから支援機関も生産性向上にピンポイントで対応するような施策、支援策というのがまだ具体化されていないというところもあって、非常に厳しい状況だというのが言えるかなというふうに思います。

2つ目は、年収の壁問題ですけれども、これは保険制度等の問題もあるのですが、いずれパートさんを使っている中小企業というのは非常に多くて、生産性が上がらないとか、中小企業の生産性、岩手県の生産性が上がらないのは古い設備、もう20年前、30年前の設備を使って食料品を生産するとか、そういう状況なのです。なので、生産性を上げろというためには投資をしなければならない。ところが、その投資のためには資金が必要なわけですが、岩手県の中小企業の自己資本比率は本当に低いです、全国に比べて低いし、大体の企業、県内の3万7,000社の半分以上が赤字か、あるいは債務超過というふうな企業が占めています。そういう中で投資を促進するというのは非常に難しい状況の中で、何とかパートさんで労働集約型の生産をしているというのが実態でありまして、そこを改善していくためにはやっぱり様々な省庁のいろんな支援策を組み合わせた支援が必要だということでもありますので、いずれただ年収の壁問題については本当にもうぎりぎりのところまで来ています。

柴田社長さんからも先ほど話しましたが、とにかくパートさんの勤務時間がどんどん、どんどん労働時間が短くなっている分を正社員が穴埋めして、それがコストに合わ

ないという悪循環なのです。なので、そういうところをきちんと改善していくような取組もぜひ考えてやっていきたいなというふうに思います。

それから、最後に最低賃金の問題です。円滑な運営に努めると。では、円滑な運営とは何かということなのですけれども、私の質問のほうで文章の追加も書いていただいて、これには感謝したいと思いますが、いずれ去年、昨年の最賃審議会で採決の場で我々使用者側委員が退席するといういまだかつて岩手県の最低賃金審議会の中でなかったことが起きたわけですね。そこを踏まえて、どういうふうな運営をするか、これは私も最賃の審議会の中でも言ったのですけれども、議論を尽くし、納得のいく決定をするということに本当に時間をかけてやられたかどうかということにあるというふうに思います。

そういう意味で、委員会の構成も含めてちょっと私は疑問に思っているところが幾つかあるのですけれども、次回の最賃審議会また今月ありますので、そのときにちょっとご質問させていただきたいなと思っております。東北6県、全国含めても実はこの法律行為、回答で私が非常に不満なのは地域間格差も公益委員が踏まえた金額を出したと言っている。この地域間格差というのは、こういうふうに本省もこれで大丈夫ですと、法律に違反しませんとおっしゃっていますけれども、今まで歴代のずっと岩手県の地方最賃審議会の中で地域間格差という議論が果たしてあったのかと。いやいや、3要素でしようとずっと言われて、3要素だけで議論してきたわけです。ここにいきなり公益委員だから、地域間格差入れて決めてもいいですよみたいな話は、私としては大いに不満がある。違うのではないか。今までの歴代の局長さんや担当の皆さんがそんなこと言ったっけみたいなことをちょっと思い出したりもするのです。

なので、本来の法律の趣旨を真面目に解釈してやってきた今までの3要素の議論は何だったのだと。これは、私は非常に問題があると思っていて、やはりこれはちょっと私が個人的に推測しているのは、岩手県の最低賃金審議会の公益委員の中に法律の専門家がないというのは、私は問題ではないかと思っているのです。ほかの県で弁護士や大学の法律の先生が入っているところはほとんどです。なぜ岩手県はここが違うのか、今日はここを質問するつもりはないので、私はそういう意見を持っているということで、大体意見で終わります。以上です。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。

先ほど瀬川委員から、まず第1点目は各省庁の施策と、あと地方の行政の対応、その調整をしてほしいということ。2点は年収の壁ですね、パートと正規社員の労働時間の関係

等もありますけれども、そのことについて。3点目は、最低賃金のことで、地方間格差この議論も含めてほしいという情報提供と貴重なご意見ございましたけれども、もし事務局のほうからコメント、回答がありましたらお願いいたします。

○井嶋雇用環境・均等室長 それでは、私のほうからお答えといえますか、受け止めといえますか、させていただきたいと思います。

まず、各省庁との連携ということでございますけれども、当然そこについては我々も、ここの行政運営方針にも書いてありますようにいろんなところと連携してやるということなのですけれども、ただ制度自体、確かに我々の知らない制度だったり、それがそれぞれの機関まで降りていっているというところはあるので、もう少し少なくとも連携といえますか、情報交換をしてできるだけ意に沿うような形で進めてもらいたいと思います。本省のほうでそれぞれつくって降りてきた格好なので、なかなか難しい面があるということとはご理解いただければと思います。

それから、年収の壁についてでございますけれども、こちらにつきましては、ちょっとこちらにも書いているのですけれども、こちらというか、事前の質問にも書かせていただいているのですけれども、どうしても厚生労働省としては人手不足という点で捉えた対策というような形になっているかなと思っております。多分もうちょっと違うところに力を入れてほしいというようなご要望かなと思っておるのですけれども、とはいいいながらも年収の壁で仕事を控えてしまうことがないようにというのが我々としては一番の趣旨かなと思っております。年収の壁自体が同じ厚生労働省の中で社会保険のところの取組といえますか、改革をしておりますので、それと併せてできるだけご要望に沿った形の方法であればいいなと思っているところでございます。

○小川労働基準部長 最賃の審議運営に関して、ご意見いただいたとおり来週3月19日に今年度の審議会の運営の振り返りなどを行うということなので、その場でいろいろやり取りさせていただければと思いますし、ご指摘いただいた過去地域間格差を踏まえた最低賃金額の決め方も含めてどこまで確認できるのかななどを事前に確認し来週対応させていただければと思います。

○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、瀬川委員よろしいでしょうか。

ほかに何か。局長さんどうぞ。

○白石労働局長 ちょっと1点確認なのですが、先ほど瀬川委員からのお話で、調整の場

というのは、我々とか他省庁の人の入ったような調整みたいなのをイメージされているわけですか。

○瀬川浩昭委員 まだこれはちょっと表には出ていない話ですけども、さっき言った生産性向上に関して、きちんと中長期でやっていく対策をやっていかなければならないだろうと。今経産省のほうで全国各都道府県に生産性向上推進センターというのを設置するような動きになっているのです。ただ、それはよろず支援拠点のほうにセンターを立ち上げるというやり方なのですけども、とてもではないけれども、そこだけで県内中小企業様7,000社の生産性向上は無理だろうと。では、県なり県全体としてどういうふうに中小企業の生産性を上げていくか、稼ぐ力をつけていくかということをやっぱり経済界だけではなくて様々な分野で、やっぱり新しいスキームをやったほうがいいかなとかという検討も内々いろいろ進めているところでありまして、そういうところでいろんな情報交換、意見交換、様々な支援ツールを組み立てたり、全体コーディネートできるようなそういう方策を考えられないかなというところを今ちょっとやっているというところでもあります。

いずれにしろとにかく中長期の経営戦略をきちっと中小企業が立てて稼ぐ力をつけていくというふうなことで賃上げ原資をちゃんと確保するというふうなやり方も今検討しているというところなので、よろしくその辺もしあったらお願いします。

○白石労働局長 承知しました。私も新聞報道等で経産省が来年度からその設置をするというのは記事を拝見させていただいておりますので、まずそういったセンターと私どもとかとどのように関わっていくとか、その中で連携できるかというのはまたそのセンターが設置した後、また私どもも確認してまいりたいというふうに思います。

○瀬川浩昭委員 1つちょっと言い忘れました。

○平塚貞人会長 どうぞ。

○瀬川浩昭委員 1つ言い忘れたのは、高市内閣が6月に決定するであろう骨太方針がどういう形に出てくるかというところをちょっと見極めてからではないかなというふうに思っています。

○白石労働局長 あとちょっと補足といいますか、年収の壁の関係でございすけれども、先ほどパートの方の時間数が減っているというお話があったかと思いますが、私どももハローワークの求人とか離職の関係とかいろんな形でそういう情報にも触れております。やはりどうしても103万円、106万円、130万円、160万円ですか、去年。今年は178万円に変わるという方向かと思っておりますけれども、そういう中で一定のそこの労働者のご希望

により20時間を下回るような、大量にそういうパートさんを雇っている企業さんでは、そういったものの動きも私どものほうとしても承知はしているところでございます。そこは、やはり制度もよく見ていただくとともに、助成制度もございますので、そういった点も含めて企業の経営者の方には労働者のご希望もあるというふうにも思っておりますが、損得ではありませんけれども、そういうのも含めてきちんと制度も理解していただいて企業経営といいますか、パートの方の働き方というか、そういった点も見極めていただきたいというふうに思っておりますし、私どものほうとしてもできる範囲でそういった中で相談等があればきちんと支援はしてまいりたいというふうに考えているところでございます。

以上でございます。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。ただいま局長さん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。

○瀬川浩昭委員 はい。

○平塚貞人会長 ほかにどなたかご質問ございませんでしょうか。

では、藤田委員お願いいたします。

○藤田芳男委員 藤田でございます。今の瀬川委員が3番目にお話しした内容の最低賃金の関係であります。ここは最低賃金審議会ではないので、ぐだぐだと話はしませんけれども、事前質問のペーパーの事前質問一覧という後ろのほうに入っているペーパーの5ページ、丁寧にお答えしていただいた結果にはなっているかと思うのですが、一言で言いますと5ページに最低賃金法云々がございます、3要素以外は考慮してはならない旨は規定されていませんゆえにいいんですというような言い方ですけれども、はっきり言いますが、これは間違った解釈だと私は思います。

3つの要素を考慮して定めなければならないと法律ではきちんと義務の規定をしていながら、ほかの要素で見てもいいのですというのは、これはあくまでも拡大解釈で、後で法律の条文を御覧になれば分かると思うのですが、どう考えても分離解釈してもこの部分についてはこのように読めません、解釈できません。立法技術論的にもおかしいです。私は、この点について大学の教授の先生に確認したら、極めて疑義があるような国の回答です、ねというふうに言われました。ゆえにこの点の解釈の答え方については、来週きちんと説明をいただきたいと思いますので、きちんと準備していただきたいということと、厚生労働省が、霞が関がどのような形で確認したというふうに言っているか分かりませんけれ

ども、前提条件が違うところでの回答であれば全く答えは違うということを指摘させていただきたいと思います。以上です。

○平塚貞人会長 ただいま藤田委員から最低賃金の3要素の規定についてありましたけれども、コメントありましたけれども、もし事務局から回答あれば。

○小川労働基準部長 基本的には法解釈、事前質問の内容も含めて本省賃金課のほうに共有をして、回答を提示しております。最低賃金法の解釈権限はあくまで本省賃金課にあると理解していますので、本省賃金課にこの最低賃金法9条2項の解釈を確認した内容を記載させていただいているというところでございます。

○平塚貞人会長 藤田委員どうぞ。

○藤田芳男委員 霞が関で言われたことをそのまま書いたということでしたね、そういうふうに私は理解しました。以上です。

○平塚貞人会長 これについては、また来週やりますので、よろしくお願いいたします。
ほかに何かご質問ございませんでしょうか。

では、まず本庄委員からお願いします。

○本庄未佳委員 恐れ入ります。資料9ページのほうに高齢者、障害者、外国人労働に対する支援というところを掲載していただいていると思いますが、こちらお願いというか、部分になります。高齢者の中で例えばどういった事業が一番就職率が高くてとか、そういうグラフを掲載していただけると非常にありがたいなと思います。というのも例えば学生指導している中で、岩手大学の学生とかだと、高齢者というのは清掃が人気なんですねとか、そういうことを言うてくる学生がいるのです。別に人気なわけではなくて、非常にマッチがあるとか、逆に言うとうどんという問題があって、そこに労働者が集中してしまっているのかとか、そういうような問題を指摘していくためにも具体的な資料があると非常にありがたいなと思います。高齢者及び障害者に関しても、以前は中瀬さんのほうにお伺いしたときにお答えいただいていたのですけれども、例えば男女の比率であるとか、そういうところも教えていただけたら、ここ掲載していただけたらありがたいなと思います。

これは、単純に誤字だと思うのですが、障害者の就労促進のところの第2パラグラフのところでの真ん中、「達成に向けた計画的な採用が行われる」だと思いますので、お願いします。

最後に、外国人労働者に対してということで、前回も中瀬さんのほうに大学まで来てい

ただいていて、ありがとうございました。外国人の方が実際に行かれたときに求人票をプリントアウトしていったというところなのですが、ミスマッチだったのかどうかというところは、私はそこまで調査できていないですけれども、持っていても結局そこにつないでもらえなかったと、応募させてもらえなかったというようなことを言っていて、さらに例えばほかの机上の資料のほうの17ページのところで、例えば通訳であるとか、多言語の翻訳機であるとか、新宿のほうとかそういったところに常駐で他言語を話せる方がいらっしゃるということをお聞きしているのですけれども、そういったところに繋いでもらえなかったというところを言っていたので、意思疎通の中で本人が幾ら日本語をうまく使っていたとしても、どうしてもニュアンスであるとか、そういったところが伝わりづらかったりとか、なぜ求人票、応募に繋がってもらえなかったかとか、そういった理由が分からないままになってしまうとか、そういった現状があるみたいですので、一手間だとは思いますが、言語を話せる方につないであげるとか、そういった動きというか、そういったことをしていただけるとありがたいなと思っております。以上です。

○平塚貞人会長 ただいま本庄委員のほうから高齢者の就職について、グラフ、資料があればいいということで、今後お願いしたいということ、あとは外国人の相談への対応ですね。こちらについて貴重なご意見ございましたけれども、もし事務局のほう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 ご質問ありがとうございます。

まず、高齢者のお話についてですけれども、仰るとおり高齢者の方が非常に増えてきている中で、どういう職業が高齢者の方に親和性があるのか、賃金面や働き方、また、体への負担の面など、様々なことを考慮して何が適職となるのか、例えば、令和7年度の主要施策の実施状況等という資料2-2の13ページを御覧いただきたいのですけれども、13ページ上の方のグラフが高齢者の内容になってございます。この高齢者のところで、グラフ左側に棒グラフがございまして、オレンジ色の一関という箇所の5月がすごく突出して伸びております。これを調べますと、季節的な業務なのですが、一関安定所に農協さんから野菜などの農産物の出荷や生産に関わる作業の求人が多く出されていて、それに対してマッチングが図られたというような情報を得ています。このように高齢者の方になじみやすい産業や業種があることも、仰るとおりですので、どういう形で見える化・視覚化ができるのかについては検討してまいりたいと思っております。

続きまして、障害者のお話を賜りました。男女の比率ということで、手元にある直近の

データですと男性、女性の障害者の割合としましては、男性60.3%、女性39.7%、おおよそ6対4ぐらいの割合になりまして、求職を登録している方という前提がありますけれども、男性のほう障害者の方が多いという状況になってございますので、ご参考としていただければと思っております。

外国人のお話でございますけれども、前回の第1回の地方労働審議会においてもハローワーク窓口において外国人の方に対する窓口の対応で不適切な部分があったものとご意見賜りまして、その後、委員の下にお邪魔しまして、意見を交わさせていただきました。また、あらたに、こういう形で求人票をお持ちいただいたにもかかわらず、うまく意思疎通が図れなかったということをお聞きし、重ね重ね申し訳なく思っているのですけれども、外国人の方に対する言葉の壁というものも含めて委員からご指摘いただいたことについて、各ハローワークに対しては、私どもの外国人担当のほうから、求人票を翻訳するツールや外国人の方に対するパンフレット、リーフレットですとか、さらにはオンラインによる外国人の方の定住の支援セミナーなど、いま一度周知をさせていただいているのですけれども、それでもなお行き届いていないようでしたら、再度、周知をさせていただきますし、今後も外国人の方が増えていく趨勢がございますので、窓口で翻訳機のようなものが必要だろうと思っており、来年度予算で、まさに国会審議中ではございますけれども、予算が成立しまして、我々の要望が通るようならば、ハローワークの窓口にポケトークのような翻訳機などを配置し、窓口で円滑にサービスを提供できるようにしてまいりたいと思っております。

○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 続きまして、菅委員お願いいたします。

○菅しのぶ委員 菅でございます。先ほど瀬川委員さんがおっしゃったことの中で、中小企業を経営する者として、ちょっと思いましたのは、生産性向上における政策がないということだったので、私どもはこれから生産性向上を進めていかなければ、会社は生き残っていけないということで、すごくそれは思っている部分なのですけれども、そのために投資をしなければならないのだけれども、その投資のお金がないということが実はあるわけですね。やはりAIとか入れたいというふうに思うのですけれども、どのように入れたらいいのかというあたりの進め方とか、そういうこともどうしたらいいかなと

すごく悩みがあると。それから、入れたとしても毎月、毎月、ランニングコストがかかるということで、そういう面でもなかなか難しい面があるというふうに思いますので、今度経産省のセンターができるということで、非常に期待したいというふうに思っております。

それから、もう一ついろいろ補助金とか助成金すごくいっぱいあるので、非常にありがたいと思うのですが、あまりあり過ぎてどれを選んだらいいか分からないというところが実はありまして、どこを選んだらいいのか。ただ、去年は人材開発支援助成金というので、人の投資に関するものということで助成金頂きました。すごく速やかに頂きまして、非常にありがたいというふうに感じておりましたけれども、これを受けるためにはちゃんと社会保険労務士さんを通して申請したほうが確実に受けられるだろうということで、社会保険労務士さんを通して申請いたしました。そうしましたら、教育費の60%を支援していただいたのですが、その中の20%は社会保険労務士さんに、やはり手数料だということでお支払いするというので、入ってくる中身というのは結構限られて、ただ非常にありがたいことではございますけれども、そういうことで申請が複雑といいますか、もう少し簡単になればいいなというのは思っているところでございます。国のほうの制度だと思いますので、今お話ししても申し訳ないのですが、そんなふうに感じております。

私のほうは以上です。

○本庄末佳委員 ありがとうございます。ただいま菅委員のほうから生産性向上のための投資のA I というか、設備投資のやり方について教えてほしいというのと、あとは補助金とか助成金の選び方について教えてほしいということだったので、事務局からもしコメントとか回答ありましたらお願いいたします。

○井嶋雇用環境・均等室長 今までお話に出てきていましたように、生産性向上については経済産業省といいますか、中企庁のほうが中心にやっております、厚生労働省、労働局はどちらかというと賃上げに附随した生産性向上というので、少し支援しているという程度というところと怒られてしまいますけれども、なのでちょっとなかなか正面からご支援しているものは少ないということは事実でございますが、連携して、こっちの助成金使いますよとか、そういうご案内ができればいいなと思っておりますので、それこそ各団体さんと連携してやっていきたいと思っております。

それから、助成金の手続がちょっと煩雑といいますか、社会保険労務士を通さなくてもできるようにしてほしいと、まさにそのとおりでございますので、ぜひいろいろと窓口の

ほうにお尋ねをいただければ説明についてはできるだけ説明させていただくようにしておりますので、よろしくお願いいたします。ただ、助成金でございますので、きちんと要件を満たしたものに支給するというのが前提でございますので、そのところでどうしても譲れないところがあることもご理解いただければと思います。

○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、菅委員よろしいでしょうか。

○菅しのぶ委員 ありがとうございます。

○平塚貞人会長 ほかにご質問ある方いらっしゃいますでしょうか。

では、植村委員お願いいたします。

○植村亜季子委員 植村です。よろしくお願いいたします。

1つ前の話に戻るかと思うのですがけれども、渡部委員と本庄委員がおっしゃった統計のところでは、今日の会議資料を見やすくしてくださったということで、概要をつかむのに見やすかったなと思っているのですがけれども、会議というのは課題を皆さんで共有するという大きな役割があると思いますので、統計の取り方とかグラフの4ページとか9ページに出されているように、経年変化をつかんだというのはいいと思うのですがけれども、課題の解像度を上げるために、私の立場からご意見要望したいのは、やはりジェンダー統計は必要だろうと考えております。最近ジェンダー統計では、年代でのデータをはじき出す形が多いのですが、やはりジェンダー統計は欠かせないと思っております。

あとは、賃上げに伴っての女性の就業調整というのがやっぱり出ていて、女性の労働時間が減っているということと、扶養の範囲内で働くということは労働時間も減りますし、収入が減るという傾向になって、決して収入が減っていないというところが出ていますので、そういったところをきちんとエビデンスに基づいて課題を共有するということが大事だと思いますので、ジェンダーに限らず先ほどの外国人の問題とか、高齢者とか、障害者の問題、この場で共有できればいいのかなと考えております。

よろしくお願いいたします。

○平塚貞人会長 ただいま植村委員のほうから統計の取り方、特にジェンダー統計等のまとめ方があればいいなという貴重なご意見をいただきましたけれども、もし事務局のほうからコメントがありましたらお願いいたします。

○井嶋雇用環境・均等室長 今回お示ししたのは、行政運営方針ということで前年までつくっていたもので入れたものは作成させていただいたというような形で、統計についても

一部だけということにして、いろいろとほかのところについてもそういったものが必要になるかと思うので、来年の時点でどうするかとなりますけれども、別冊で何か統計表のようなものをつけるというのも一つの手かなと思いますので、検討させていただきたいと思います。

○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、植村委員よろしいでしょうか。

○植村亜季子委員 はい。

○平塚貞人会長 局長さん、どうぞ。

○白石労働局長 1点、私どもの様々な統計といえますか、業務概要という統計というのを年度で作っておりまして、こちらはホームページにあるとは思いますが、その中に先ほどの部分があるかないかもちょっとありますけれども、そういった部分もございますので、またご案内できればと思っております。

○平塚貞人会長 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。

窪委員お願いします。

○窪幸治委員 窪です。ちょっとまとまっていない質問になって申し訳ない感じもしますが、5ページの非正規雇用労働者の賃上げ等というのは、これは従来の課題であったと思いますし、他方で課題だったのがいわゆる無期雇用転換とか、そういうのを妨げたり、避けたりするみたいな話とかよく裁判例とか聞いたりするのですけれども、その状況がどうなっているのか、昨今人手不足なので、どうしても正社員化が進んでいるのかとか、他方でパートタイムの方でいると社会保険の加入が拡大するということで、むしろ抑制されるみたいな、そんな話も聞こえてきましたので、非正規労働者の現状とかの課題が変わりつつあるのか、今までと同じなのかという点をざっくりとした質問ですけれども、教えていただければと思います。

あと1点、7ページの女性活躍のところ、例えば管理職の方を2030年に30%にするみたいな話も昔あったような気がするのですけれども、今もあるのでしょうか。それで、岩手県内の現状がどうなのか、あるいは岩手県としての目標値みたいなものをつくったりとか、そのために社内でのキャリアのコースみたいなものについて労働局のほうで何かガイドというか、相談に乗ったりするみたいなことをやられているのかどうかという、すみません、ちょっとよく分かっていないので、もしそういう取組があれば教えてください。

以上です。

○平塚貞人会長 ただいま窪委員のほうから、まず1点目は非正規雇用労働者の現状と課題について教えてほしいと。あと、2点目は女性の活躍についての現状と課題について教えてほしいということですが、事務局からご回答お願いいたします。

○井嶋雇用環境・均等室長 まず、非正規労働者の特に無期への転換のところで、数字で押さえているものはないのでございますけれども、例えば5ページで書いてあります短時間有期雇用労働者関係の法律については、無期転換したものについては実は適用がされないということがございまして、今度新たに指針の改定を検討しているところでございますが、ここについてはそれについても同様な方針とすることが望ましいというふうになっています。まだ法律までいってはいないのですけれども、そういう形でそういった方についても同じようにパートさんとか有期の方と同じような方針といいますか、同一労働同一賃金を目指そうという動きはございます。

それから、女性の管理職の比率の目標については、すみません、ちょっと記憶が定かでないのですけれども、たしか余りなかったような気がするのですが、ただ今回管理職比率を公表していただくということが101人以上に義務づけますので、それを推進していくといたしますか、それで上げていくというのが一つの目標ですので、それをしていけばだんだん上がっていくということで、数字としては出てくると思いますけれども、たしか何%にしようとかというのはなかったかと。もしあれば、また後ほどお示ししたいと思います。

○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、窪委員よろしいでしょうか。

○窪幸治委員 はい。

○平塚貞人会長 ほかに皆様から何かご質問ございますか。よろしいでしょうか。

(発言する者なし)

○平塚貞人会長 それでは、議事2に関する審議につきましては以上をもちまして終了とさせていただきます。ありがとうございます。

4 その他

○平塚貞人会長 続きまして、次第4、その他に入ります。

事務局でほかに準備している議事がありますでしょうか。

○工藤雇用環境改善・均等推進監理官 事務局で準備している議事についてはございません。

○平塚貞人会長 それでは、事務局から連絡事項等がございますでしょうか。

○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、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っております。ぜひよろしくお願いいたします。

終わりに、労働局長から一言お礼の挨拶を申し上げたいと思います。

○白石労働局長 本日は大変お忙しい中、また貴重なご意見などをいただきまして、ありがとうございました。

私どもこういった審議会を通じまして、各委員の様々な貴重なご意見を基に引き続き労働行政、県内の働く労働者、事業主支援等も含めまして、引き続き労働局、労働基準監督署、ハローワークが一体となりまして、それぞれ求められる役割をきちんと果たせるように引き続き適切な行政運営に努めてまいりたいというふうに考えてございます。

本日は誠にありがとうございました。

5 閉 会

○平塚貞人会長 それでは、以上をもちまして令和7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。