

令和4年度第1回岩手地方労働審議会

日時 令和4年11月7日（月）9時30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

○平塚貞人会長 それでは、ただいまから令和4年度第1回岩手地方労働審議会を開会いたします。

最初に、事務局に対し資格審査の結果報告を求めます。

○境澤雇用環境改善・均等推進監理官 それでは、事務局から資格審査結果をご報告いたします。

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。本日もご出席いただいております委員は、公益代表委員5名、労働者代表委員5名、使用者代表委員6名、計16名、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 会議が有効に成立していることを確認いたしました。

ここで、1名の新任委員をご紹介します。使用者代表の西村委員が退任され、藤田委員にご就任いただいております。

○藤田芳男委員 藤田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○平塚貞人会長 よろしく申し上げます。

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。

○稲原労働局長 おはようございます。本日は、大変お寒い中、岩手地方労働審議会にご出席賜りまして、大変感謝を申し上げます。また、日頃より労働行政の運営に当たりまして、格別のご理解とご支援、ご協力を賜っておりますことを重ねて御礼申し上げる次第でございます。

本日の審議会におきましては、令和4年度主要重点施策の上期における実施状況についてご報告申し上げるとともに、その施策につきましてのご意見を忌憚なく、またご助言を頂戴する運びとなっております。事前にご質問あればということで対応させていただきましたが、非常に多数のご質問を賜りましたこと、関心をとてもいただいていることにつきましても、労働局におきましても、労働行政の運営に当たりまして発憤材料になろうかと思っておりますので、どうぞ本日はよろしくようお願い申し上げます。

以上、甚だ簡単ではございますが、冒頭のご挨拶とさせていただきます。

○平塚貞人会長 稲原局長、どうもありがとうございました。

3 議 事

(1) 労働災害防止部会の委員の指名について

○平塚貞人会長 それでは、ただいまから議事に入ります。

本日の議事は、お手元の次第のとおり、3つございます。

早速ですが、1つ目の議事、労働災害防止部会の委員の指名についてに入ります。

地方労働審議会令第6条及び岩手地方労働審議会運営規程第9条の規定による労働災害防止部会の委員につきまして、使用者代表の西村委員が退任したことにより、現在労働災害防止部会委員が欠員となっております。

つきましては、地方労働審議会令第6条第2項の規定により、部会に属すべき委員は会長が指名することとなっておりますので、私から労働災害防止部会使用者代表委員として、藤田委員を指名いたします。

労働災害防止部会委員の皆様、どうぞよろしく願いいたします。

(2) 令和4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 では次に、議事の2つ目、令和4年度主要重点施策の上期における実施状況等についてに入ります。

事務局からご説明をお願いいたします。

○境澤雇用環境改善・均等推進監理官 それでは、主要重点施策の上期の実施状況等のうち、労働局の業務全体に関することにつきまして労働局長からご説明し、その後各担当部室長から各部室における実施状況の詳細をご説明いたします。

それでは、労働局長、稲原からご説明いたします。

○稲原労働局長 それでは、改めまして私のほうから労働行政全体、また広報に係る部分につきましてご説明申し上げたいと思います。

それでは、これより着座にてご説明申し上げたいと思います。本日は、主立って資料1—1 令和4年度主要重点施策の上期における実施状況等についてをお手元に開いていただ

ければと思います。31ページ目を開いていただきたいと思います。

広報の取組について申し上げる前に、岩手労働局におきましては、労働行政を進めるに当たって、制度そのものを県民の皆様にご覧いただくか、中身を理解していただきまして、どう利用すればよいかということにつきまして、常々心がけてまいりました。これには助成金等の活用促進や活用奨励のみならず、働き方改革関連法であったり、各種法律の施行に係る部分、施行日がいつなのか、こういった趣旨で制度改正されるのか、こういったことも含めまして、コロナ禍ではございましたが、WEB等もいろいろ駆使して各種説明会を展開させていただきました。例えば対象者が企業である場合につきましては、本日もご臨席いただいております使用者団体の皆様、また対象者が労働者である場合につきましては、労働組合団体の皆様のお力添え、また広く地域別にも、地方公共団体であったり各種業界団体様、こういった関係団体と連携するとともに、コロナ禍対策であれば当然施策を共通する等々の他省庁と情報発信に努めてまいった次第でございます。

31ページ目に書かれております広報の取組につきまして、まず冒頭、SNSの活用という表題にしてございますが、対象者が特に若者であったり、最近のスマホの普及であったりということも鑑みますれば、こういった活用もしてございます。内容としましては、FacebookであったりTwitter、またLINE、このようなものに情報を載せることによって、速やかに情報発信を行う。また、テレビ、ラジオ、新聞等の活用など、マスメディアの活用につきましては従来からの手法でございますが、特にここに書かれていますように、IBCラジオを通じましたハローワークの利用案内であったり、テレビ岩手におけるテレビCMであったり、また最低賃金につきましては県内全市町村への広報紙掲載であったりということにつきまして、広く県民の皆様の中身が分かりますように、ポイントを絞ったリーフレットも作成し、活用しているところでございます。結果、新聞やテレビに取り上げるといった掲載回数が年々増加しているといった成果が出ております。

また、監督署、ハローワーク、各署所での独自の取組といたしましては、ハローワーク大船渡の例を書いておりますが、公共訓練の内容や状況が分かる独自スライドを所のモニターを通じて表示しているというところでございます。

また、その他に、毎月月末に定例記者懇談会を設けてございますが、この懇談会で記者の皆様には発表前日に資料を配付して、内容を記者の皆様にも理解をしてもらった上で、懇談会上で闊達な質問等が出るような工夫なども行うであったり、懇談会場のバックヤードに、映りがいいように厚労省ロゴ入りパネルを設置したり、従来は私プラスアルファぐ

らいでの記者懇談会だったのを、昨年からはいかなる質問も丁寧に行うべきということで、全部・室長も出席しているという工夫等行ってまいりました。

成果といたしましては、例えば小学校休業等対応助成金につきまして、岩手局管内の企業数よりも宮城局管内が圧倒的に多いわけなのですが、岩手局の助成金申請件数が宮城局を抜いて東北では一番多いというのは、助成金の周知が進んだからではないかと考えている次第です。こういった制度を知っていただくことが非常に重要であろうかと思っ一生懸命取り組んでおります。また、先ほど申し上げました労使関係団体、社労士団体、労働保険事務組合連合会等、関係団体を通じて、今後の働き方改革関連法も含めました制度周知につきましても、今後ともしっかりとやっていきたいと考えている次第でございます。

甚だ簡単でございますが、私のほうからは以上でございます。

○境澤雇用環境改善・均等推進監理官 次に、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、日原からご説明いたします。

○日原職業安定部長 職業安定部長の日原でございます。よろしくお願いたします。

では、職業安定部が所掌している部分につきまして、簡単にご説明をさせていただきたいと思ひます。資料1ー1、まず2ページを御覧ください。まず1、雇用の維持・在籍型出向の取組への支援という項目でございます。(1)につきましては、雇用調整助成金についてです。コロナの影響を受けている事業者につきましては、引き続き雇用調整助成金を活用して、雇用維持の取組を支援してまいりました。

雇用調整助成金の活用状況ですけれども、ピーク時から減少しておりますが、直近の9月でも1,038件の支給を行っているところです。令和4年度上半期の6か月間で、岩手県内で約39億円が支給されておまして、コロナ特例期間中の累計では、300億円ほどが支給されているところでございます。10月からは上限額の引下げが行われておまして、12月以降は特に業況が厳しい事業主に対する経過措置を残しまして、上限額等の特例措置は終了することとなっております。

下期におきましては、引き続き雇用調整助成金による支援を必要とする事業主にはご活用いただくとともに、一方で人手不足の業種もありますので、産業雇用安定助成金を活用した籍型出向についても、籍型出向等支援協議会の開催や助成金説明会の実施によりまして、その活用を促進してまいりたいと考えております。

続きまして、3ページを御覧ください。人手不足分野での人材確保対策についてでございます。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の支援

についてです。右上に各分野ごとの求人倍率がありますが、有効求人倍率が高い分野につきまして、ハローワーク盛岡の人材確保対策コーナー、県内各ハローワークで個別のマッチング支援を行うとともに、ハローワークと関係機関、具体的にはナースセンターや福祉人材センター等と連携しまして、相談会や面接会を実施しているところでございます。

下期につきましても、引き続き、福祉のしごと就職フェアなどのイベントを予定しておりますので、こういったイベントも活用しながら、マッチングに努めてまいりたいと考えております。

また、介護分野などで職業訓練の受講が有効な求職者に対しましては、積極的に訓練の受講を促してまいりたいと考えております。

続きまして、4ページを御覧ください。ハローワークの再就職支援の充実についてです。ハローワークの支援をより多くの方に利用していただくために、オンライン、デジタル化の促進などの利便性の向上に取り組んでいるところでございます。これまでも数次にわたりハローワークシステムのバージョンアップを行いまして、オンラインでの求人情報の提供やハローワークからの職業紹介など、オンラインで、ハローワークに来所しなくても利用できるサービスを拡充してきたところです。こういったサービスを活用していただくための周知、案内、さらにはオンラインでの職業相談についても取組を進めてまいりたいと考えております。

それから、再就職に向けて、先ほど介護分野でもお話ししましたが、職業訓練の受講が有効と思われる方々には、訓練の受講を積極的に促してまいりたいと考えております。

それから、(3)番については自治体との連携ということで、県や市町村とも密に連携をしながら、雇用対策に取り組んでまいります。面接会などのイベントの開催などで、お互いの強みを生かして、相互に協力して雇用対策に取り組んでおりまして、引き続き密に連携して取り組んでまいりたいと考えております。

次に、6ページ、一番右側、(3)番についてです。女性の活躍支援についてですが、子育て中の女性の就職支援につきましては、ハローワークのマザーズコーナーなどで、担当者制によるきめ細かな相談支援を行っております。子育て中の方ですと頻りにハローワークに来所することが困難な方も多いため、一部の所ではLINEを活用しまして、セミナーや面接会の案内など、様々な情報を発信しております。今後は、このLINEに

よる情報発信を未実施の所にも広げていきたいと考えております。また、子育て中の方、ハローワークに来所することが困難な方も多いため、オンラインでの職業相談も積極的に活用してまいりたいと考えております。

次に、7ページの(1)若者への就職支援についてです。まず新規学卒者につきましては、学校と連携して、学校への出張相談などで、キャリア支援、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。令和4年3月、昨年度の高校卒業生の就職先の県内割合74%ということで、過去最高の水準となりました。岩手県や関係機関の皆様との取組が一定の効果を生んでいると思っておりますけれども、引き続きより一層の県内就職の促進のために、②のところがありますが、若者雇用促進法に基づくユースエール認定企業、これは若者の採用や育成に積極的な企業を認定する制度ですが、こういった認定企業の情報発信や、あるいは学生向けの企業説明会、職場見学の実施など、県内企業への理解促進にも引き続き取り組んでまいりたいと考えております。

次に、③番、フリーター支援についてです。フリーターの方々につきましては、ハローワーク盛岡菜園庁舎に設置している若者支援コーナーを中心に、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。

それから、若年無業者につきましては、④番ですけれども、地域若者サポートステーションとも連携しまして、必要な支援に取り組んでおります。下期も引き続き連携して、就職に向けた支援を行ってまいりたいと考えております。

次に、8ページ目は生活困窮者に対する就職支援です。生活困窮者に対しましては自治体等と連携して支援を行っております。盛岡市役所にはハローワークの常設窓口を設置して、生活困窮者あるいは生保受給者の方々の職業相談を行っております。そのほか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て市役所等へ出張相談を行う、ひとり親全力サポートキャンペーンという取組も行っております。下期もこういった取組を継続して、支援に取り組んでまいりたいと考えております。

それから、10ページ、11ページにつきましては、就職氷河期世代の方々への支援についてです。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ございます。今年度も引き続き正社員就職の実現に向けまして、就職氷河期世代専門窓口での相談支援、企業説明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、職場体験などの支援に取り組んでいるところでございます。

また、その世代の方々への支援に加えて、事業所側に対しましても、就職氷河期世代の

活用を促すオンラインセミナーを実施しております。下期も引き続き関係機関と連携しながら、支援に取り組んでまいります。

次に、12ページにつきましては、高齢者の方々への支援についてです。令和3年4月から、70歳までの就業機会確保措置が努力義務となっております。これにつきまして事業主の皆様にご理解をいただくために、あらゆる機会を活用して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、高齢者のニーズに沿った求人の開拓にも取り組んでおります。引き続き高齢者の活躍促進に取り組んでまいりたいと考えております。

次に、13ページ、障害者の就労促進についてです。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。13ページの右上に岩手県内と全国の雇用率の数字を載せておりますけれども、全国が2.2%に対しまして、岩手県内は2.37%ということで、全国平均よりも高い水準となっているところですが、引き続き障害者雇用率を達成していない企業への指導に取り組む必要があると考えております。

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きまして、関係機関と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、定着支援についても取り組んでまいります。

最後に、外国人に対する支援ということで、14ページです。右上のグラフを見ていただきますと、県内の外国人労働者の数、右肩上がりが増加していることが分かるかと思えます。増加傾向にある外国人労働者の就労環境の整備は重要な課題であると思っております。引き続き外国人雇用事業所への雇用管理指導、改善指導等に取り組んでまいりたいと考えております。

私からの説明は以上でございます。

○境澤雇用環境改善・均等推進監理官 次に、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いて、雇用環境・均等室長、渡邊からご説明いたします。

○渡邊雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長をしております渡邊と申します。よろしく申し上げます。私のほうからは、雇用環境・均等室が所管している業務につきましてご説明させていただきたいと思えます。

資料につきましては、資料1-1の5ページのところを開いていただけますでしょうか。女性活躍・男性の育児休業取得等の促進ということで、(1)、男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援ということでございますが、本年4月から男性

の育児休業の産後パパ育休とか、取りやすいような会社の風土改善を企業に義務づけております改正育児・介護休業法が4月、10月と施行されるということに鑑みまして、上半期につきましては、こちらの改正育児・介護休業法の周知に努めたところでございます。具体的には、オンラインの説明会を7月に2回、9月に3回実施しておりますが、好評だったので、こちらのほうに含めて周知をやっていったということでございます。

あと上期につきましては、新型コロナウイルス感染症に関する小学校休業等対応助成金、こちらの申請が非常に多かったということでございますので、こちらの支給業務等を中心にやっていったということになります。

下期につきましては、育児・介護休業法の周知は引き続き行っていくところでございますが、こちらは施行されておりますので、法律違反している企業を把握をした場合は適切な行政指導を行い、是正させていこうと考えております。

また、くるみやプラチナくるみにつきましては、くるみの申請等々はあったところでございますが、引き続きくるみの周知に努めまして、取得促進ということで、企業への働きかけを進めていこうと考えているところでございます。

続きまして、6ページに移らせていただきます。6ページにつきましては、女性の活躍促進になります。こちらにつきましても、本年4月から女性活躍推進法の施行がありまして、常用労働者101人から300人以上の企業につきましても、女性活躍に資する行動計画の策定が義務づけられたところでございます。具体的には4月から、101人から300人以上の334事業所につきましては、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定及び届出につきまして個別の働きかけを行い、県内につきましては、5月末現在で届出率100%ということを達成しているところでございます。

下期につきましては、女性活躍推進法というよりも男女雇用機会均等法に基づく違反企業を把握した場合につきまして、適切な行政指導を実施していこうと考えておりますし、こちらのほうもくるみと同じように、女性活躍につきますえるぼし認定につきまして企業への働きかけを進め、取得促進を進めていこうと考えているところでございます。

続きまして9ページに移っていただけますでしょうか。こちらにつきましては、非正規雇用労働者等への支援ということで、同一労働同一賃金に関する雇用形態に関わらない公正な待遇の確保についてです。こちらにつきましては、基本的には下のところに書いておりますパート有期法に基づく法律になりますので、上期につきましては、違反している企業を把握した場合につきましては、是正指導を行っていったということでございます。

ただ、こちらのほう、法律違反だけではなくて、企業独自に処遇改善に取り組んでいただきたいということがございますので、岩手働き方改革推進支援センターにおきまして、社労士や中小企業診断士等々配置しておりますので、そちらで企業についてのオンラインセミナーや事業所のコンサルティングなどによる企業支援をしているところでございます。

下期につきましては、上期と同様の制度の実施を引き続きやっといこうと考えているところでございます。

続きまして、16ページを開けていただきたいと思います。長時間労働の抑制というところでございます。法律違反につきましては、労働基準監督署で指導しているところですが、實際上、労働時間を短くするということにつきましては、やはり業務の効率化を企業に図っていただかなければならないということが基本になってくると思います。そのため、こちら岩手働き方改革推進支援センターにおきまして、それぞれの業務改善につきましても必要なセミナーやコンサルティング企業、コンサルティングを行いまして、各個別の企業に対する支援というのを行っているところでございます。

あと労働局としましては、右の上のほうに書いてあります働き方改革推進支援助成金により企業の支援を行っているところでございます。助成金の申請につきましては、要件等々が今年度につきましても、昨年度より非常に厳しくなっているところでございますので、昨年度から一部申請等々は少なくなっているところでございますが、こちらの助成金の活用につきましても引き続き図っといこうと考えているところでございます。

24ページにつきましては、安全で健康に働くことができる職場づくりということで、総合的なハラスメント対策の推進というところになってまいります。こちらにつきましても、今年度からパワーハラスメントの防止措置が全国の全ての企業に対して義務化されたところでございますので、上期におきましても、総合労働相談に寄せられた各種ハラスメントについて助言とか指導を行ったり、企業訪問を行って、きちっとしたハラスメント防止措置が行われているのかどうかということの指導を行っていたところでございます。

また、改正育児・介護休業法と同じような形で、職場におけるハラスメント防止対策について、企業にきっちりやっただけでいけませんので、企業向けのオンライン説明会も実施しまして、必要な措置についての周知をしたところでございます。

上期につきましては、防止措置を企業にきっちりやっただけでいけませんので、こちらの周知ということで、講習会やオンライン説明会等々を含めて、積極的に周知をしたところですが、また12月に、これは岩手だけではなくて全国的なものでございますが、

職場のハラスメント撲滅月間が実施されることになっておりますので、そちらのほうに含めた集中的な周知、啓発を行っていかうと考えております。

上期も同様ですけれども、引き続きハラスメント防止措置について、企業が取組を行っていないことを把握した場合には、適切な行政指導を行い、企業にきっちりした防止措置を行っていただく、また労働相談がありましたら、適切なあっせんや助言等々を行っていかうと考えております。

25ページになりますが、こちらはハラスメントというよりも、全体的な労働相談になります。労働相談につきましては、下のところに書いてありますように、労働者からの相談に応じまして、必要な助言や指導、あっせん等々を行いまして、労働者と事業主との間の紛争の解決、援助をやっているところでございます。

労働相談につきましては、件数的には昨年度同時期よりも増えているところでございますが、労働相談につきましては、右側にも書いてありますように、労働局だけではなかなか対応できないところもありますので、労働相談・個別労働紛争解決援助制度の連絡協議会というのを開催しまして、関係機関、県、自治体、あと労働委員会、いろいろなところと連携をして、どのような対応をしていくのか協議したところでございます。

上半期ではございませんが、10月2日の祝日に労働相談会というのを開きまして、幅広い労働相談を受けて、必要な支援を行っているところでございます。

下期につきましては、引き続き様々な労働相談が労働局のほうに送られておりますので、一つ一つにつきまして必要な丁寧な対応を行い、紛争解決援助制度を活用しながら、早期の解決を図っていかうと考えているところでございます。

最後になりますが、30ページで、柔軟な働き方がしやすい環境整備ということで、テレワークでございます。テレワークにつきましては、テレワークに関するガイドラインというのがございますので、こちらの周知を行っていったところでございますが、労働局としましては、人材確保等助成金のテレワークコースという助成金がございますので、周知を含めまして、助成金の活用促進に努めているところでございます。

こちら、岩手県庁が実施しておりますテレワーク導入推進事業費補助金という県独自の助成金でございますので、そちらと当局の助成金と両方使えるような場合でありましたら両方使っていただきたいというところもございますので、こちらの広報、それぞれにつきまして協力を申し合わせ、周知をしているところでございます。

引き続き、テレワークにつきましては、ガイドラインの周知をあらゆる機会を通じて努

めてまいりたいと思いますし、助成金の活用につきましても併せて周知をしていこうと考えているところでございます。

私のほうの説明としては、以上とさせていただきます。

○境澤雇用環境改善・均等推進監理官 次に、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いて、労働基準部長、市川から説明いたします。

○市川労働基準部長 労働基準部長の市川でございます。私からは、同じように資料1-1によりまして、労働基準部関係の施策について報告させていただきます。

それでは、15ページを御覧ください。長時間労働の是正等の取組となっております。中央にある表ですけれども、こちらが上半期の監督実績となっております、特に今年度は、この表にありますとおり、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ております。全体としましては、半数以上が違反という形で、55.3%の違反率となっております。

監督指導におきましては、同時に年休の取得促進、しわ寄せ防止対策についての確認を行い、必要な指導も行っております。年次有給休暇に関する指導につきましては、こちら下の左側の囲みの④にありますとおり25件、しわ寄せ防止対策に基づく通報につきましては、上期はございませんでした。

下期の対応なのですけれども、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する監督指導等を実施していくこととしております。今月は、しわ寄せ防止キャンペーン月間になっておるのですけれども、記者発表、局ホームページへの掲載等を行っておりますので、引き続きこちらについても適切に行われるように監督指導を行ってまいりたいと思います。

それとともに、3段目、下期への対応の3ポツ目ですけれども、今月11月は過労死等防止啓発月間となっております。先週の土曜日、11月5日には全国一斉過重労働解消相談ダイヤルも実施されました。また、今月には、こちらにありますとおり岩手労働局長によるベストプラクティス企業の訪問も予定しております。

また、こちら上のほうの真ん中ぐらいにリーフレットがあるのですけれども、あした11月8日には過労死等防止対策推進シンポジウムを開催し、過労死等の防止に対する啓発を引き続き行っていきたいと考えております。

続きまして、1枚飛ばしまして17ページとなります。法定労働条件の確保・改善対策及び安全衛生対策ですけれども、上半期の監督実績が表として載っております。こちらは外国人技能実習生や自動車運転等、特定分野における労働条件確保対策、労災隠しの排除に

に向けた監督指導を実施しました。

また、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でございますけれども、これに基づきまして賃金引上げに向けた環境整備、買ったたき等が疑われる事案に関する通報制度の周知等を行いまして、「賃金引上げに向けた取組について」の要請書は、監督指導の際に569件交付してきております。

公正取引委員会や中小企業庁、国土交通省への通報なのですが、上期時点では0件ございましたけれども、こういった買ったたき等が疑われる事案に対して、今回確認シート、通報の基になるものなのですけれども、その確認シートを交付した件数は165件となっております。

下期に向けましては、引き続き特定労働分野を含めた中小企業の置かれた状況に配慮しながら監督指導を実施するほか、特に労災隠し事案については、司法処分も含め、引き続き厳正に対処する所存でございます。

2ポツ目、働き方改革関連法なのですが、来年4月から月60時間超えの時間外労働に対する50%以上の割増し賃金の支払いが中小企業にも適用されます。その点と、現在時間外労働の上限規制の対象外となっております自動車運転者、医師、建設業に関して、令和6年4月から適用になるものですから、そのための周知について、引き続き支援班による積極的な訪問支援、集中的な説明会等を実施し、中小企業等が賃上げの減少を確実に確保できますように、パートナーシップパッケージに基づく確実な取組を行いたいと考えております。

それとともに、学生に対する労働法令セミナーを実施し、引き続きこういった働き方改革関連法等に関する周知について行っていきたいと考えております。

続きまして、18ページとなります。こちら作りとしましては、18ページと19ページで1つの資料なのですが、労働者が安全で健康に働くことができる環境整備ということで、13次防の推進、労災防止対策の推進なのですが、12次防と13次防の比較を載せておりまして、全産業についてなのですが、一番上の一番右側にある表のとおり、令和4年9月末現在の死亡者数は16人、死傷者数は1,279人となっております。13次防の目標がそれぞれ19ページの上のほうに載っているのですが、死亡者数16人以下、死傷者数1,285人以下にするといった目標の達成は、極めて困難な状況となっております。

全産業に関しまして、令和4年において労働災害が急増している要因としましては、冬季における転倒災害の増加と新型コロナウイルス感染症の増加が挙げられます。

18ページ中央の6業種なのですけれども、こちら重点業種でして、オレンジ実線が確定でありまして、青色破線が計画なのですけれども、それぞれこちら、建設業以外は達成が困難な状況となっております。

19ページに移りまして、令和4年上期の労働災害の状況なのですけれども、こちら左側の棒グラフを見ていただくと、平均と令和4年、青色が平均で、令和4年、今年がオレンジ色ですけれども、こちらを見ますと、1月から3月にかけて、特に大きく平均も上回っているということが分かります。特に2月、3月の増加数は、新型コロナウイルス感染症の労働災害の件数とほぼ同じになっておりまして、先ほど申し上げたとおり、新型コロナウイルス感染症による増加というものがまず大きく、こちら結果としても出ております。1月の増加については、転倒災害が例年の平均の倍以上、1月に発生したことによる要因が大きいと分析しております。

続きまして、20ページに移ります。こちら今年の第1・四半期に死亡災害が多発したことを受けまして、県内の災防団体等に対しまして、局長による緊急要請を発出しました。緊急要請に関する行政の取組としまして、今年度岩手労働局で初めて夏季の局長パトロールを実施、林業は昨年度、岩手県は全国で一番死亡者数が多かったのですけれども、そういったことから林業を対象として局長パトロールを実施しております。

それとともに、近年転倒、腰痛等の、労働者の行動に起因するものですからこれらを行働災害と呼んでおるのですけれども、特に行動災害の占める割合が多い介護施設、小売業について、SAFE協議会、今年度からの取組ですけれども、SAFE協議会というものを設置しまして、9月7日、8日にそれぞれ介護施設、小売業についてSAFE協議会を開催しており、東北ブロックでは初めての設置となっております。

下期へ向けましては、引き続き本年の労働災害増加の要因となった冬季の転倒災害につきまして、年末年始無災害運動に合わせて、集中的に災害防止に関する周知徹底を図っていきたいと考えております。それとともに、東北ブロックの一斉局長パトロールを実施して、冬季災害防止の意識啓発を図っていきたいと考えております。

13次防ですけれども、今年度は最終年度となっておりますので、期間内の労働災害について適切に分析しまして、来年度からの14次防の計画に確実に反映させることとしております。

また、先ほど申し上げたとおり今年度からの取組としておりますSAFE協議会という、民間の事業者を含めての協議会なのですけれども、第2回目のSAFE協議会を開催し、

行動災害防止対策を企業主導により策定しまして、業界に水平展開を図っていきたくと考えております。

続きまして、21ページとなります。新たな化学物質規制の周知、石綿暴露防止対策の徹底ですけれども、こちら囲みの上期における実施状況を御覧ください。1ポツ目ですけれども、令和2年に改正された石綿則につきまして、県内の関係機関に対して行政指導を行ったほか、建設工事関係者連絡会議におきまして改めて周知を行った結果、解体工事における石綿事前調査については、9月末時点で3,098件の報告がなされました。

この改正石綿則ですけれども、解体工事における石綿の事前調査について、確実に行って監督署に報告するといった改正ですけれども、来年度から新たに、石綿の事前調査につきましては、2ポツ目に書いてありますとおり、石綿調査者に行っていただく必要がございます。それに関しては講習機関に受講していただく必要があるのですけれども、来年10月から石綿調査者による調査を行わなければならないということになっており、需要が大変高いものですから、講習機関に対して受講機会の拡充を要請した結果、コロナ禍の現状の中ではございましたけれども、8月末時点で11回の開催となり、532人が受講しております。

下期につきましては、改正石綿則につきましては、関係者が集まる集団指導などの機会に周知を図るほか、監督署における個別指導、再生砕石パトロールなどの機会を捉えて、引き続き周知に努めていきたくと考えております。こちら改正特化則も同じように、個別指導の際に周知を図っていきたくと考えております。

続きまして、22ページになります。こちら新型コロナウイルス感染症に関する的確な労災補償ということでございまして、新型コロナウイルス感染症に関する労災補償につきましては、迅速かつ的確な調査及び認定を行い、当然のことながら、労働者等から相談があった場合には懇切丁寧に対応しております。

また、それとともに岩手県ほか県内市町村宛てに、新型コロナウイルス感染症の労災補償に関するリーフレットの配置やホームページへの掲載、広報誌への記事の掲載などの周知等の協力依頼を行ったほか、当局では基準協会が発行する広報紙に記事を掲載し、広報を行っております。

下期に向けては、引き続き新型コロナウイルス感染症に関する労災補償については、相談があった場合には懇切丁寧に対応しつつ、認定基準等に基づきまして、迅速、的確な調査及び認定を行っていきたくと考えております。

新型コロナウイルス感染症の労災請求の状況なのですが、受付がピンク色で決定件数が青色なのですが、今年度は大幅に請求件数も増えている状況となっております。また、決定についても、先ほど申し上げたとおり迅速、的確な調査、認定を行うことによって、決定件数としては331件となっております。引き続き、迅速、公正な認定を行ってまいります。

続きまして、23ページとなります。過労死等事案に関する迅速かつ公正な労災認定についてですが、上期における実施状況といたしましては、局署が連携して組織的な業務処理体制を構築の上、調査を行いました。また、長時間労働を訴える事案につきましては、労災部署のみならず、監督部署とも必要な情報の共有を図って、密接に連携して対応しました。

下期におきましても、現在精神障害事案は、傾向としまして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、それが増悪したそういったものに関する請求事案が増加しております。なかなか調査が難航するケースが多いことから、引き続き局署が一体となった組織的な業務処理体制の下、迅速かつ的確な調査を行ってまいります。また、過重労働を訴える事案につきましても、引き続き労災監督部署で必要な情報共有を図り、密接に連携して、監督指導を行うなどの適切な対応をしてまいりたいと考えております。

右がそれぞれ脳心と精神の過労死等事案に関する9月までの実績となっております。

27ページに飛んでいただきまして、最低賃金制度の適切な運営となっております。上期においては、最低賃金審議会の運営に当たりまして、公労使の議論を深められるように積極的に情報収集などを行いつつ、最低賃金審議会の円滑な審議運営に努めました。

岩手県の最低賃金が10月20日に改正発行されたのですが、それに際しましては事前に、こちらにございますとおりポスター及び各種リーフレットを送付しまして、県内全33市町村へ広報誌への掲載を依頼するとともに、県内の行政機関、商工団体、労働者団体、使用者団体、事業者団体等に広報依頼を行いました。最低賃金を引き上げる中小企業、小規模事業者を支援する業務改善助成金の広報等につきましては、26ページに載っているとおりでございます。先ほど説明があったとおりでございます。

下期に向けてですが、特定産業別最低賃金の審議につきまして、今年度は4産業が審議対象となりましたが、既に公労使の委員の皆様の真摯な議論をもちまして、11月1日の本審で審議会会長から労働局長へ答申がされ、現在異議申出の期間となっております。

て、11月16日までに異議申出がなければ、12月31日の年内発行となっております。改正決定に当たりましては、マスコミへ発表を行うとともに、県の最低賃金と同様に、岩手県及び各市町村広報誌へ掲載依頼を行うとともに、最低賃金の履行確保を図るために、来年1月から3月までの間に最賃監督を実施することとしております。

28ページとなります。こちら家内労働対策の推進となります。今年度上期においては、家内労働委託者宛て「家内労働のしおり」、「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、災害防止対策について周知を図っております。

またあわせて、改正既製洋服製造業最低工賃につきましても、「岩手の最低工賃」を送付しまして、ホームページへの掲載、関係団体広報誌への掲載依頼を行うなどの周知、広報を行いました。

下期につきましては、委託者に対し引き続き家内労働手帳の交付など、監督指導等、機会あるごとに制度の指導、周知を行ってまいります。

続きまして、29ページとなります。治療と仕事の両立支援に関する取組となります。上期における実施状況は、6月21日に推進チーム会議を開催し、初めての取組としまして、こちら左側にありますとおり5か年計画のアクションプランというものを作成しまして、制度の周知やガイドラインの周知、コーディネーターの養成について、取組事項を明確化しました。また、両立支援の好事例集作成を見据えて、県内において両立支援に先進的に取り組んでいる事業場を訪問して、好事例の収集を行いました。

下期への対応ですけれども、左側の両立支援アクションプランに基づきまして、岩手産業保健総合支援センターとも連携しまして、両立支援の認知度等に関する企業アンケートを実施することとしております。また、引き続き両立支援推進チーム構成員と連携の上、「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」、マニュアル、治療と仕事の両立支援助成金、こういったものの周知を図っていきたいと考えております。

以上、駆け足となってしまいましたが、私からの説明は以上とさせていただきます。ありがとうございました。

○平塚貞人会長 稲原局長、各部長、室長の皆様、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、ご発言いただきたいと思っております。

なお、質疑につきましては、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、ご了承をお願いいたします。

また、発言される際は挙手いただき、私の指名の後にお願いしたいと思います。

それでは、ご発言される方は挙手をお願いいたします。

それでは、鈴木委員をお願いいたします。

○鈴木圭委員 鈴木でございます。誰もいないようなので、先に発言させていただきますけれども、今年度いっぱい13次防が終了して、来年からの14次防の計画の策定に入っていくと思うのですが、労働災害について、新型コロナウイルスもこの期間、実績として入ってくるのですけれども、業務に起因する感染だけだと思うのですが、14次防の計画をつくる際、13次防の振り返りをするわけでありまして、これまで過去になかったコロナウイルスの部分について、どういった方針で重要事項に反映させていくのか、あとはコロナウイルスの件数が入ることによって過去との比較が難しくなったりしますので、どのような資料作成を行っていくのか、中央省庁の方針ももしあれば聞かせていただければと思います。

○平塚貞人会長 ただいまの鈴木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。

○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。

14次防の計画策定に当たりましては、委員ご発言のとおり、本省でまず策定されたものを踏まえて、各地方の実情に応じて災防計画を立てていくのですけれども、14次防について、本省のほうから全体の計画内容というものがまだ示されておきませんので、それについて示されてから、岩手県の14次防について策定していくこととなります。

あとコロナウイルス感染症の関係ですけれども、当然のことながら、こちら先ほども申し上げたとおり、コロナの労働災害が増えておりまして、特にこの間の速報でも221人のコロナ感染者がいるということで、コロナ感染者も含めた分析は行うのですけれども、コロナ感染者分を抜いた部分について、また別というか、それについても同時に分析を行う、そういった予定としております。今現在お話しできるのはここまでなのですけれども、よろしいでしょうか。

○鈴木圭委員 ありがとうございます。コロナを抜いた資料を作成して、分析しやすい形にするという話が聞けましたので、そのようにお願いをしたいと思います。

以上です。

○平塚真人会長 ありがとうございます。

ほかにご意見、ご質問がありましたら挙手をお願いいたします。

それでは、熊谷委員、お願いします。

○熊谷敏裕委員 商工会連合会、熊谷でございます。今回は、労働局長自らベストプラクティス企業への訪問、夏季の訪問、あるいは年末年始のパトロールをされるようですし、今回の最低賃金の引上げに関しましても、附帯事項につきまして、わざわざ上京されて対応いただいたということで、非常に感謝申し上げているところでございます。

そういった中で、ただやっぱり最低賃金につきましては大幅な引上げがありまして、影響率も非常に大きく、県下全体で影響率が21%、県北部で33%、沿岸部で26%以上であり、大きな影響が出ておりますので、対応の強化、周知徹底が必要です。本会でも、その地域に関しては特にも注意してほしいということで、商工会のほうにも通知しております、力を入れてちゃんと見るようにということはお話ししているのですけれども、この辺について労働局でもしっかり対応していただければありがたいと思います。また今各企業では、人手不足がさらにまた非常に厳しくなっている。

そういった中で、特に中小、小規模企業に関しましては、外国人の雇用が非常に必要不可欠になっている。新任の方が来てくれればいいのですけれども、なかなかそれができないということで、不可欠になっているということなのですけれども、これは円安で何とも仕方ないのですけれども、来るのかどうかということとか、なかなか厳しい部分がありますので、外国人雇用に関しまして、今後どう対応したというような、なかなかいい案はないのかもしれませんが、そういったものがありましたら考えていただきたいこと、あるいは現在、いい取組、いい事例があった場合には、その辺の周知徹底をしていただければありがたいと思いますので、よろしくをお願いします。

あと17ページでは、パートナーシップ宣言ということで書いてございましたけれども、これもしっかり取り組まれるということでしたので、これも改めてのお願いですけれども、やはり非常に厳しい状況になっていますので、なかなか価格転嫁できなかつたり、なかなか賃金を上げたりするような体制が整わないということもありますので、パートナーシップ宣言の対応についても、しっかり力を入れていただきたいと思います。国のほうでも下請Gメンというのも出ていますけれども、各企業に対しまして、元請に対してなかなかお話しができない、言えばまた切られてしまうというような状況がいろいろありますので、こ

の辺についてもなかなか微妙な問題で難しいと思いますけれども、よろしく願いいたします。

以上でございます。

○平塚貞人会長 ただいま熊谷委員のほうから、最低賃金、それから外国人雇用とパートナーシップがありましたけれども、貴重なご意見とお願いがありました。事務局のほうから何かコメントございますか。

○日原職業安定部長 外国人雇用の関係ですけれども、先ほどの資料の14ページに外国人労働者数の推移のグラフを載せておりますけれども、ここ数年ずっと右肩上がりが増えております。令和3年は若干減少になってはいますが、これはコロナの関係で入国制限があった影響です。先ほどの委員のご発言のとおり、人手不足の状況もありますので、入国制限などの影響がなくなればまた増加に転じると思っております。これを積極的にどんどん受け入れるという方向で、我々が何かするという事はなかなか難しいのですけれども、こういった外国人労働者の方々が働く環境をより良くするための取組は行っております。外国人雇用管理アドバイザーを委嘱して、実際に外国人を雇用している事業所に出向いて、労働環境などを聞き取ったうえで、改善点があればアドバイスするといった取組を行っているところです。こうした活動を通じて、より働きやすい環境の整備には引き続き取り組んでいき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。

それでは、ほかにご意見、ご質問ありましたら挙手をお願いいたします。

それでは、柴田委員、お願いします。

○柴田千春委員 恐れ入ります。ビルメンと介護福祉事業を営んでおります柴田と申します。

質問事項も幾つか提出させていただきまして、ご丁寧な回答もいただいたのですが、今の外国人労働者の適正な雇用管理、環境の整備というところで、もう一点お願いといたしますか、弊社も2019年に最初の実習生受入れを始めて、現在も何名か雇用しておりますが、やはり一番最初、初年度に迎え入れるときのハードルが一番高かったと申しますか、寮の整備ですとか、その他いろいろと費用がかかりまして、その点に助成が出ると、現在人材不足で悩んでいらっしゃる、受入れについて悩んでいらっしゃる企業さんも多く助けられるのではないかなと質問を申し上げましたが、環境整備、雇入れ後のほうを考えていますというご回答でした。

実習生の皆さんが最低賃金で岩手を選んでくれるかということではなくて、結局外国人実習生の皆さんは日本全国どこへでも行けますから、とてとても岩手の最低賃金では岩手を選んでいただけません。普通の日本人を雇用するよりもさらに費用がかかります。それに対しての生活の援助等々、大変な労力もかかります。しかしながら、報道では悪い面ばかり報道されていて、決してそうではないというところ、そしてやはり人材不足というところで、外国人労働者に頼るといっておかしいのですが、受け入れる方法を選ぶという企業も多い中、そういうイメージアップの取組等もしていただければありがたいと思います。

大変な人手不足、そして最低賃金の大幅な上昇、この場で少し言わせていただきますと、結局健康診断を受けていただくにも、弊社800人雇用していますので、8,000円の健康診断を800人に受けていただく。あるいはストレスチェック、専門機関をお願いすると四、五十万かかります。何をするにも経費がかかります。しかしながら、法律を守っていく努力をしています。しかし、資機材費の高騰、月で100万、200万違います。

この場合は、労働局の取組についての審議会ということは承知しておりますが、使用者側としても大変厳しい状況、企業努力でどうにかなるという状況でもないなというふうに常感じております。ただ、働く方々、豊かな生活を送っていただきたいということは本当に皆さんの願いではありますが、大変厳しいという現状もどうぞご理解いただきたくお願い申し上げます。

以上です。

○平塚貞人会長 ただいま柴田委員のほうから、外国人、実習生の受入れとか労働に関しまして、貴重なご意見とご要望等がございましたけれども、事務局のほうからもし何かありましたら、コメントございますでしょうか。

○稲原労働局長 大変貴重なご意見、ありがとうございます。柴田委員のおっしゃる部分につきましては大変理解いたしますし、私どもとしましても冒頭申し上げましたように、当然企業で大変なご努力をしていただいていることについても重々承知もしてございます。よって、その企業の皆様が、例えばこういった助成金、業務改善助成金等とか、働き方改革推進支援助成金であるとか、それぞれの助成金の名称を知らなくても、こういった場面にこのような助成金があるということをご存じなくて活用できなかったということが一番の痛手だと、また私どもも制度を紹介している中で一番寂しいことだと思っておりますので、決して知らないで活用できなかったということにはならないように、できるだけ分

かりやすく、こういった場面でこのような助成金が使えますよ、またこのような形にすればこういったものがなくせますよ等々、いろんな形での、助成金だけではなく、その制度も活用できることであったり等につきまして、分かりやすく説明できるような場面をつくっていききたいと。

また、そういった制度周知が、多くの人に知ってもらうことに努力していききたいと思っておりますのと、今日の説明の中でもございましたが、例えばそういった企業努力を行っている、障害者の雇用率であったりとか、働き方改革、長時間の労働にならないようなそういった就労環境は、日本人、外国人関係なくご努力いただいているところでございますが、例えばベストプラクティスとかいう企業の訪問というのは、少し今日も説明させていただきましたが、そういったことには必ずメディアの皆様取材に来てもらいながら、その従業員の皆様に私が直接話しかけ、会話をすることによって、どうしてこの企業を選んだのか、今の就労環境はどうか、まさしく率直にご意見を頂戴した中で、こういった企業が岩手県内にもあります。先ほど冒頭柴田委員がおっしゃいましたように、賃金だけでは選んでいない、岩手県の企業の中でもこういった魅力ある企業があるのだということをはいかに発信するように行うべきだということをは心がけてもさせていただきます。

そういった中で、メディアの皆さん、特に記者の皆さんも、何か事件、事故が起こらないとなかなか企業訪問もしない可能性もありますので、そういった場面以外のところで、こういった魅力ある企業があるのだということをはできるだけ紹介してもらいたいということで、積極的に声かけも行っておりますし、今後いろんな形で、コロナ禍が収まりましたら集団で集まることもできるかと思っておりますので、WEBだけではなく、実際に現場に行ってもらい、見える化みたいなものもどんどん進めていききたいと思っております次第でございます。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。

ほかにご意見、ご質問がありましたら挙手をお願いいたします。

それでは、佐々木委員、お願いいたします。

○佐々木正人委員 佐々木と申します。この場での議論というか、私も勉強不足なところがございまして、ちょっとお聞きしたいということなのですが、今年の10月1日に労働者協同組合法というのが施行されたということでございまして、中身的には何か登録は必要ないと、3人以上が出資して立ち上げれば大丈夫ですよということ。ただこれ罰則つきがあったと思っておりますのでございまして、私も勉強不足なのですが、その辺、労働局

と岩手県、各市町村も絡んでくると思うのですが、どういう形で、監督をやろうとしているのかをお教えいただければありがたいかなというところがございます。

○平塚貞人会長 ただいま佐々木委員のほうから、労働者協同組合法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。

○市川労働基準部長 労働基準部長の市川でございます。労働者協同組合法の関係なのですけれども、このことに特化して何かしら監督を行うというのは現在計画してはおりません。労働者協同組合法という新しい法律、出資して経営側として参加ができる、そういった法律だったと思うのですけれども、それに対して、特化して監督指導等を行うということは特段本省から指示されておられませんし、労働局としても、当然のことながら、従来の監督指導を行う中でそれも行っていくということで承知しております。

ちょっと回答になっていないのかもしれないですけれども、以上となります。

○佐々木正人委員 どちらかといえば、個人事業主的な扱いなのかなと思っておりまして、ただ、今働き方が多様な時代に入ってきているという中においては、法が施行されたということは、その監督指導をどのようにしていくか、その過程がちょっと気になったものです。これからは多様性ということになると、個人事業主でもいろんなタイプがあるので、法的に守られていかなければならない人たちもいると思うので、そういった部分が分かればということでしたので、また後日いろんな資料を提供していただければありがたいかなと思っております。

以上です。

○平塚貞人会長 それでは、ほかにご意見、ご質問がありましたら挙手をお願いいたします。

それでは、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と申します。先に質問をお話しして、その回答をもって意見を言わせていただければと思います。

まず質問、事前質問票、実は私も3つほど出させていただきました。労働局さんのほうから非常にご丁寧な回答をいただいておりますけれども、これに関して、正直なところ、ほかの委員さん方もどういった質問をされて、どういった回答をお受けになったのかなというのは、実は相当興味があるのですけれども、そういったものというのはこの審議会には出していただけないのでしょうか、いかがでしょうか。

○渡邊雇用環境・均等室長 均等室長の渡邊です。今回いただいた質問の部分について、

事前に共有するという合意を得てはないので、今後につきまして、合意を得たものにつきましては、検討の上、共有させていただきたいと考えております。ただ、今回につきましては、事前に合意を得られていないので、共有は差し控えさせていただいたところがございます。

○瀬川浩昭委員 それでは、できる限り、どなたかという部分に関しては特に要らないと思うのですが、どの分野に対してどのような質問があって、どのように回答がされたかというのは、我々委員としても、自分たちの持っているバックボーンへのリターンであるとか、様々なところで理解を深める非常にいい回答をいただいたものですから、むしろそういったものをほかの委員の皆さんにも共有できたらいいのかなと思ったところでありまして、やはりどうしても資料自体は相当のボリュームがあるので、ちょっと表現が抽象的だったり、具体的に書けなかったところもあろうかと思うのです。そういうところを丁寧にご回答いただいたので、非常にありがたかったと思います。

それから、3つの質問のうち、最低賃金の関係でございますが、最低賃金審議会の中で、今回かなり経済状況が厳しい中で、経営者側の支払い能力というのも非常に問われて、それから法律そのものの趣旨といいますか、セーフティーネットということはあるのですけれども、一方で日本の産業に寄与するという法律の目的もある中、そのせめぎ合いで、労働者側も、それから使用者側も公益側も相当苦しみ、悩んだ今回の審議ではなかったかなと思うのです。

ですから、昨年私もお願いをして、中小企業の支払い能力をはかる上でのデータが不足しているのではないかとということで、付加価値額に対しての統計データを追加していただきましたし、それから中小企業の抱えているところでいうと、やはりコロナ禍で内部留保というのか、引当金といいますか、そういった企業の持っているお金がどんどん目減りしているのではないかと。自己資本比率がどんどん下がっているのではないかと、そういったデータを調査会社から取ってもらえないだろうかをお願いをしたところでございますし、今回の回答も、なかなか困難という回答でございました。

中小企業でございますが、やっぱり最低賃金が及ぼす影響というのは非常に大きいのです。1円、2円でも、本当に経営に及ぼす影響が厳しくて、近年倒産というのはいろんな国の支援策でもって抑えていただいているところがあるのですけれども、やはり廃業も増えてきていると。要は、体力があるうちにもうやめようという経営者が非常に増えてきています。

そういった中で、やっぱり少しでも中小企業の現状を把握して、それもリアルタイムのデータが必要となってくるのではないか。これだけ激しい経済の動き、円安だけでも半年のうちに何十円も上がるという経済状態の中で、1年前、2年前のデータだけで、なかなか推し量るとするのは非常に厳しいものがあるかなと思っております。

国の総合経済対策も先週発表されて、29兆円を超える対策ということでございますが、これが中小企業に対して、どれだけ効果的なことを生んでいくかと、成果を出していきけるかというのは、非常に我々としても一緒になってやっていかなければならないと思っています。

最後に、中小企業の経営といいますのは複合的課題を抱えているのです。大手との取引の中で、価格転嫁ができなかったり、人手不足だったり、生産性も上げなければならないと。中長期のビジョンと戦略があるのが理想なのですが、現実には日々の経営、ヒト・モノ・カネをどう動かすかということに苦勞しております。本当に近年の経済情勢というのは、中小企業にとってはリーマンショック以上の苦しい状況であるということでありませう。

そういった意味で、労働局、それから厚労省というのは、即効性がある支援をいつも打ち出しているのです。本当に命を守る部分での対策といいますか、給付金だったり、雇用調整助成金だったり、そういったものを適宜適切にぱっと入れてくれてはいるのですが、ただ中小企業自体もそこに頼っていただけだと中長期の戦略がつかないということで、やはりここは厚労省からの支援だけでつなぐのではなくて、どちらかという中長期的には我々がお付き合いしている、例えば経産省であったり、また他の省庁との連携というので、我々がどのように中小企業を総合的に支援していくかを考えております。

そういった意味で、要望になるかもしれませんが、各省庁間との連携の在り方、連携という言葉は非常に耳触りがいいのですけれども、では具体的に何をやるかというのが非常に大事で、やはり短期と中長期の施策、支援をうまくつないでいくことが必要でして、我々としては施策体系だとか、事業の実施の流れとか、そういうのをさらにどうやって連携しているのだというような情報を、やはり支援団体としてはいただければなと思っています。

本当に毎月、日原職業安定部長にお越しいただいたり、様々直接我が中央会にも足を運んでいただいて、いろんな情報をいただいておりますが、引き続き厳しい情勢の中だからこそ、そういう情報共有、さらには情報だけではなくて方向性、ベクトルを共有するよう

な施策をぜひお願いしたいと思います。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。ただいま瀬川委員のほうから、中小企業の労働に関するご意見、あと他省庁との連携に対するご要望をいただきました。事務局のほうから何かコメントございますでしょうか。

○稲原労働局長 瀬川委員、大変ありがとうございます。私どもといたしまして、先ほど柴田委員からもございました企業のご努力、非常に感謝しているわけですが、何度も申し上げますが、制度の共有、また制度の内容につきまして、いかに県民の皆様、企業の皆様に知っていただくかということについては、先ほど来やはり申し上げたとおりでございますが、他省庁との連携につきましても、当然同じベクトルを向いているものでございます。

よって、コロナ禍における対策であったり、今回の最低賃金の引上げに伴う企業支援につきましても、先週閣議決定された新経済対策につきましても、内容で盛り込まれてございます。当然私ども政府の一員としまして、閣議決定されたものにつきましても、全省庁的に連携を取りながら、情報共有しながら、お互いにどういったアクションを起こすのかということにつきましても、情報共有しながら取り組んでまいりたいと思っておりますし、これが実際に、瀬川委員から少しご指摘があったように、分かりにくいということでもしあれば、もっと分かりやすいように、明確に、例えばリーフレットを作成する際には、雇用調整助成金にはこういった延長特例措置がありますが、中小企業庁における助成金、一時金につきましては、このような内容、両方活用することもできますよ、これは併用できませんよみたいなことも含めまして、分かりやすいリーフレット、パンフレット作りにつきましても、私どものほうから経産省、中小企業庁に出向きまして、リーフレットも昨年、今年につきましても作成してございます。

そういった取組は、今後ともさらに具体的になるように行っていければと思っておりますし、例えば当県、ご承知のとおり震災地域でございますので、岩手復興局がでございます。岩手復興局と、沿岸部につきましては復旧、復興のためにどういった施策が必要かということも情報共有しながら、沿岸各所における監督署、ハローワークと連携しながら、人手不足を解消するために企業が来るがどういった人たちが必要なのかも含めまして、新たな情報につきましては岩手復興局からもいただきながら、情報共有し、次の施策を打つということも行っております。

岩手県とは、いわてで働こう推進協議会等を通じまして、国と県との施策が一致する部分につきましては、協力して行っております。高卒者の県内就職率が70%を超え始めたのは、この2年間連続してございますが、コロナ禍の影響もあろうかと思っておりますので、今後、県内就職率が上がってきた要因を明確にしていかなければならない。

先ほども申し上げましたが、県内には魅力ある企業がこれだけあるということを積極的に発信したおかげで、県外に行かなくても十分県内で魅力ある企業があるのだということ、を高校生の皆様、高校生に限らず県民の皆様を知っていただくことが肝要であろうかと思っておりますので、そういった発信を今後とも続けてまいればと思っておりますので、できるだけ本日いらっしゃる委員の皆様にも、具体的に発信していければと考えている次第でございます。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。

ほかにご意見、ご質問がありましたらお願いしたいと思います。

では、河合委員、お願いいたします。

○河合墨委員 岩手大学の河合でございます。先ほど瀬川委員が最初におっしゃられた事前質問の件なのですけれども、大変有益なご回答をいただいております。ありがとうございます。この参考資料で心配されている審議会運営規程第5条では、会議は原則として公開するとなっております。事前質問は、会議を円滑に進めるためにやっている一環だと思っております。審議会の委員として質問をしているものですので、これを非公開とするのは、会長が不適切と判断した場合以外はずいぶんではないかと少し思います。したがって公開するときには、委員からこれは出してほしくない、具体的な要望がない限りは出すべきではないかなと思っておりますが、いかがでしょうかというのが1つです。

あと2つ目は、上期の実施状況なのですけれども、5ページのところで、育児・介護休業法に基づく行政指導状況ということで、違反企業に適切な是正措置をされているということなのですけれども、具体的にこういったケースで是正指導がなされているのか、具体的な例をお分かりになる範囲で教えていただければという2点です。よろしくお願いたします。

○平塚貞人会長 ただいま河合委員のほうから、事前質問の取扱いと、あとは育児休業取得についての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。

○渡邊雇用環境・均等室長 均等室長の渡邊からご回答させていただきます。

事前質問については、基本的には公開ということで考えていますが、事前に皆さんに各

質問について公開の了解を得ていなかったもので、審議会の後ご了解いただければ、公開資料として取扱いさせていただきたいと考えております。

2点目の育児・介護休業法の指導につきましては、基本的には制度自体が法律の基準に満たしていないもの、会社に訪問しまして、制度の確認をさせていただきまして、制度の内容が法律の基準に満たしていないものにつきまして指導して、制度を法律が満たすように是正していただくという基本的なものが多いところでございます。

回答については以上です。

○河合墨委員 ありがとうございます。2点目は了解しました。

1点目、ちょっとしつこくて本当に申し訳ないのですが、会長が会議を非公開とすることができるとなっておりますので、会長がこれを判断される話ではないかと思えます。もちろん委員のほうから、これはやめてくれという、個人的に聞いたことだからやめてくれと要望があればそのようにということではあると思うのですが、そういうのがない限りは、やはり原則として公開とすべきではないかと思えますが、いかがでしょうか。

○平塚貞人会長 これについて、事前に皆さんにご了承いただいて、公開するようにそれぞれ検討していただきたいと思えます。

○渡邊雇用環境・均等室長 今のご意見と会長のご意見を踏まえまして、今後対応させていただきます。

○平塚貞人会長 それでは、よろしく申し上げます。

ほかにご意見、ご質問がありましたら挙手をお願いいたします。

それでは、遠藤委員、お願いします。

○遠藤泉委員 遠藤と申します。質問というか、意見というか、ぜひ労働局様にもご意見いただきたいなと思う点がございましたので、ちょっとお話しさせていただきたいのですが、年休の取得促進について、様々促進ですとかご指導等をしていただけているのは非常にありがたいなと感じて捉えているところでございます。

実際に職場、現場に立っておりますと、年休については、これまでですと、例えばご自身の体調不良だったり、お子さんの何かとか、突発的な何かという、そういったところで年休を充てるということがほとんどだったのですけれども、ただ社会的、社会全体で年休を取得していきましようという風潮になってきた中で、人数不足の中、実際には職場努力において、取得が1日、2日、何日か進んでいるところも肌では感じるころではあります。ところが、今コロナ禍ということで、濃厚接触者もしくは実際に本人がコロナになっ

てしまったということも、今誰がどうなってもおかしくない状況になってきているところで、コロナにかかってしまえば休まなければいけないといった状況にあります。

そういった中で、企業によっては、コロナで数日、長期にわたる休みを、年休を充てなさいといったところ、もしくは年休ではなく、またコロナにかかってしまったら、コロナ休業とは言いませんけれども、呼び名はいろいろあると思うのですけれども、そういったばらつきがあるというのも実態としてあるわけで、それが年休を充てて、そのコロナの休みを充てなければいけないということが年休取得促進につながっているというので、またちょっと中身が違ってくるのかなとは思っておりますので、それで何かというわけではないのですけれども、年休取得が増えている中には、そういったやむを得ず年休を多く取っているという実態もあることもご理解いただければなというところで、意見でございました。

以上です。

○平塚貞人会長 今遠藤委員のほうから、休暇の取扱いについていろいろご意見いただいたのですが、何か事務局からコメントございますでしょうか。

○渡邊雇用環境・均等室長 コロナでお休みをしてしまうというところ、年休というのは本人のリフレッシュとかも含めて使っていただくものだと思っておりますので、やむにやまれぬもので増えているのが果たしていいのかというのは、ご意見のとおりだと思いますので、それで増えているからいいとは、もちろんこちらも考えてございませぬので、年休につきましても、繰り返しになりますが、本人のリフレッシュなどで積極的に使っていただくというような形で、周知していきたいと考えております。

ご本人がコロナで休んだ場合の取扱いについては、法的にないので、会社に何か積極的に言うことはなかなか難しいところがございますが、お子さんがコロナにかかってしまって学校に行けないので休みになりましたとか、学校自体が休みになりましたというのは、小学校休業等対応助成金で対応しておりますが、会社が活用していない場合につきましては、労働局から、助成率が10分の10になるので積極的に活用してくださいという働きかけを行っており、ご理解いただいている企業も増えていると思っておりますので、そちら周知も含めて行っていきたいと考え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。

ほかにご意見、ご質問がありましたら挙手をお願いいたします。

まずは、千葉委員からお願いいたします。

○千葉裕子委員 私のほうからは、12ページの高齢者の就労・社会参加についてというところでございます。会社だけ見ますと、60歳を迎えますと、給料は、今までの3分の2ぐらいになってしまいます。同じ仕事を続けていく中で、急に年齢や生まれ年、月によって、次の日から3分の2ぐらいになるというのが多分世の中の現実なのかなと思うのですが、やはり人手不足の中で、ベテランがどんどん増えていく、では給料に見合うほど仕事が減るかという、人手不足もあって、逆にベテランというのは一言言えば何でも理解してくださる、健康で働いている人たちはそういうことになると思うので、ますます給料は下がって仕事の量は増えるというような悪循環に陥っている経過がございます。

やはり働いている60歳を迎える方たちから同じようなことを言われるのですけれども、もし話をする機会があるのであれば、どうしようもない労働力不足のところを、賃金なり労働条件なりというところを見直ししていただくのも人手不足解消の一つになるのかなと思って、その辺のところの動きが何かあるのであればお聞かせ願いたいなと思っております。

以上です。

○平塚貞人会長 ただいま千葉委員のほうから、高齢者の就労等に関し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。

○渡邊雇用環境・均等室長 1つは、同一労働同一賃金という話があるのかなと思います。そちらにつきましては、法律上は年齢要件というのは関係ないので、定年後再雇用で給料が落ちてしまうというお話は聞いていますので、その辺のところにつきましては、法律の趣旨に基づいて、違反がある会社については、きちっとした指導をしていきたいと思っております。おっしゃったような相談というのは、ちょこちょこあることは事実なので、恐らく岩手だけではなく、全国的に同じような話なのではないかと思っているところがございます。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。

続きまして、先ほど手が挙がりました田中委員のほうからご質問をお願いいたします。

○田中健太郎委員 NHKの田中です。よろしく申し上げます。先ほど来、いろいろベストプラクティスをもっとアピールしていくお話もありまして、そうした点については私どもメディアの役割は大きいかと思っておりますので、またいろいろご相談、ご提案いただければと思っております。

それから、今の社会状況、人手不足の状況で、労使の皆さんともに厳しい状況があるということは、私どももNHK盛岡放送局で事業をしている中で、やはりその厳しい状況は非常に感じておりました、なかなかどうしても募集をかけても応募が来ないという状況もありますし、最低賃金の引上げというのは非常に重要なことだと理解していますが、経営という観点からすると、毎年のコスト増というのがすごくのしかかっているところも実感しているところであります。

そうした足元の話とまた離れたところで1つ質問なのですけれども、今日ご説明なかったのですけれども、頂いている資料の中で、育児休業の件なのですけれども、男性の育児休業の取得率が県内11%ということで、全国と比べるとかなり低くなっているのですが、こちらは何か岩手県独自の要因とか、もしあるようでしたら、分析の内容をお伺いできればと思います。

○平塚貞人会長 ただいま田中委員のほうから、育児休業に関しましてご質問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。

○渡邊雇用環境・均等室長 ご質問ありがとうございます。男性の育児休業につきましては、令和2年度でいきますと全国的に12.65%、同じ調査ではないのですけれども、岩手県独自に調査したもので11.9%というところになっております。正直岩手県として何か、男性の育児休業のところで大きく進まない何か要因があるかというところ、ちょっと把握はしていないところがございますが、ただ取得率ではありませんが、育児休業の給付金をもらっている男性の数というのはどんどん増えていきますので、岩手県内につきましても男性の育児休業というのは、徐々にではありますが、進んでいっているものと考えておりますし、今回の法律改正の内容につきましても、結構労働者の方から、育児休業を取りたいというお話も聞いておりますので、今回の改正法を契機に、県内の男性の育児休業の取得率につきましても、積極的にPRして後押ししていきたいと考え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。

○田中健太郎委員 承知しました。なかなか多様な人材が多様な働き方をできるという職場づくりの実現というのは、足元の経営状況の中でなかなか厳しいとは思いますが、頂いた資料の中で、全体の社会情勢のご指摘の中で、人口減少という問題というのは非常にクローズアップされていますけれども、やはり女性の流出が非常に高いというのは大きな課題になっていまして、多様な人材が働ける職場をつくらない限りはこれがさらに加速していくのかなと思いますので、長期的な観点からいえば、こうした取組を様々して

いただいていますけれども、実行していくのが重要だと思っています。その中で私どもの果たす役割は大きいと思っておりますので、取組強化していきたいと思っておりますので、引き続きよろしく申し上げます。

以上です。

○平塚貞人会長 ありがとうございます。

ほかにご意見、ご質問がありましたら挙手をお願いいたします。

それでは、渡部委員、お願いいたします。

○渡部容子委員 弁護士の渡部です。よろしくをお願いいたします。皆さんからのお話が非常に勉強になります。本当にありがとうございます。

今女性の県外流出というお話をいただいて、我々岩手弁護士会の女性は8人しかいなくて、ここ数年で何人も県外に行ってしまうと、大体皆さん、いわゆるケア労働というか、介護や育児の負担によって、それを一身に受けて、弁護士という仕事自体も辞めたり、県外に行くという方が多いです。自営業者でも同じかなと思うのですが、働いている方はもっと深刻かなと思いました。

それで、最初にSNSの活用などの話をいただいて、今までよりずっと進んでいただいて、本当にありがたいなと思っています。私自身も母親、いわゆるママ友と話す中でいつも思うのですけれども、現場でもたくさん相談を受ける中でもいつも感じるのは、とにかく皆さん知らないです。皆さんここにいる方々にとってごく当たり前のことも知らないです。それは企業の方でもそうだし、普通の一般市民の方々も知らない方が多過ぎて、せっかくすばらしい施策をつくってくださっていても、全然行き渡っていないのをいつも感じて驚いています。特に岩手がそうなのかどうか、私は県外から来たので、本当に知らないなといつも実感しているところなので、ぜひここをますます深めていただきたいと思います。

F a c e b o o k、T w i t t e r、L I N Eと挙げていただいているのですけれども、これ以外にもSNSはありますし、そのつぶやき、発信の仕方によって全くその受け取りは変わってきますので、コロナに関しては県が一斉配信の制度を結構うまくやってくださって、私のママ友でもほとんどの人が入れているのです。そこに出てくる情報は毎日見る。何か労働分野でもそういう形とかが取れたら本当はいいのになと思っているので、ぜひ深めていただきたいと思います。

それから、質問なのですけれども、ちょっとコロナに関して、労災請求、317件とご紹介

いただいたのですが、すごく少ないのかなと思ったのです。実際にもっと本当はいらっしやいますよね。これの少ない要因がどこの条件、因果関係は認定しづらいのですか。ちょっとそこら辺り、現場のお話を聞かせていただきたいのと、あと調査及び認定を迅速に行うというお話をいただいたのですが、ごめんなさい、私の感覚で言うとすごく労災請求は遅くて、いつも労働者の方々は困っているのですけれども、コロナの場合には具体的に何か月ぐらいで請求から認定までいっているのかというあたりを教えていただければと思います。

長くなりました。ありがとうございます。

○平塚貞人会長 ただいま渡部委員のほうから、コロナの労災、それから認定についてご質問ありましたけれども、事務局のほうから、それでは回答をお願いいたします。

○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。先ほどの質問の中で、こちら私どものほうで331件決定していて、受付自体は360件ですけれども、これが委員にとっては請求件数が少ないのではないかということですが、労災請求が上がってきた中では、不支給決定したものというのは、実を言うと一件もございません。先ほど私が申し上げたとおり、取りあえず労災請求ができるということを広く知ってもらうことも重要でして、県とか各市町村宛て、先ほども少しだけご説明差し上げたのですけれども、労災補償に関するリーフレットの配置等を依頼しております。感染リスクが高い業務に従事したことにより感染した蓋然性が高い場合とか、業務外で感染したことが明らかな場合を除き、原則としてすぐに労災補償の対象としておりまして、先ほど申し上げたとおり不支給決定を行った事案はございません。労災請求の取下げが行われた事案というものは、昨年度は3件あったのですけれども、それは宴会の場でのクラスターといった明らかに業務外のものでしたがそういったもの以外は全て支給決定をしております。

あと労災認定に時間がかかるということだったのですけれども、大変その辺は申し訳なく思っております。労働者災害補償保険法の第1条でも迅速、公正な保護というのがうたわれているものですから、労災に携わる職員は迅速、公正な保護、迅速、的確な支給決定というのを常に心がけておりますけれども、引き続きその点についても監督署の職員、局署の職員ともに認識を共有させて、迅速な、公正な支給決定を行っていきたいと思います。

あと新型コロナウイルス感染症の認定の関係なのですけれども、新規の認定に関してはちょっと時間がかかってしまうところがあるのですけれども、それでも今大分簡略化はさ

れており、新型コロナウイルスに感染したことによって、この期間休業されていますとそういった認定がついていれば、基本的には、平均賃金額というのも算定するのですが、その点で何かしらおかしいことがなければ、当然のことながら、長くても1か月には、1か月以内に請求から決定はしております。

新規の請求から、今度は継続の請求された場合には、当然のことながらそれぞれの休業の、例えば医師の診断とか、その辺が確実に記載されていれば、早ければ2週間ぐらいには決定する事例もございますので、新規の部分は、例えば新型コロナウイルス感染症の場合ですと、ご本人さんが体調が悪いということで、会社の方に書類が出てこなくて、時間がかかってしまうケースはあるのですが、恐らくそれも休業の関係だけであって、それ以外に、先ほど申し上げたとおり、明らかに業務外でなければ、新型コロナウイルス感染症については、病院にかかった費用などは迅速に決定しておりますので、引き続き迅速、公正な認定というものが行えるように努めてまいりますので、よろしくお願いいたします。

○平塚貞人会長 それでは、ほかにご意見、ご質問がありましたら挙手をお願いいたします。その他ございませんでしょうか。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2に関する審議につきまして、以上をもちまして終了いたします。

(3) その他

○平塚貞人会長 それでは、続きまして議事3、その他に入りますけれども、事務局で準備している議事はございますでしょうか。

○境澤雇用環境改善・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 続きまして、皆さんのほうから何かございますでしょうか。大丈夫でしょうか。

(委員から「なし」の声)

○平塚貞人会長 ないということで、事務局から連絡事項等はございますでしょうか。

○境澤雇用環境改善・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、前回同様、事務局で作成後、ご出席の委員の皆様

にご確認いただくこととなりますので、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。

○稲原労働局長 大変長時間にわたりましてご審議いただきまして、誠に感謝申し上げます。事前にいただきました質問、また本日審議会に限られた時間の中で出していただきましたご意見、ご要望につきましては、貴重なご意見として受け止めまして、下期の業務運営に努めてまいりたいと思います。

また、本日審議の中でもご要望ございました事前質問につきまして、事務方が説明申し上げましたのは、もちろん公開をしないということでは全くなくて、事前にご相談なくしてということをご了解いただいていたいなかったゆえの説明でございますので、若干の委員の中には少しご自身の属性に関するご質問内容もございましたので、後ほど、ご了解いただければ皆様に提示をさせていただきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

また、冒頭申し遅れましたが、現在岩手県雇用失業情勢につきましても、有効求人倍率につきましては、コロナ禍前の1.4倍台から1.00倍まで落ちましたが、現在1.3倍台で推移しております。一部の産業に支えられていた求人が、もうほとんどの産業の求人でコロナ禍以前の状況まで近づいているといった状況も見受けられ、先月より基調判断を上方修正させていただきました。

こういった中で、今日もご審議ありましたように、人手不足業界につきましては、ますます人手不足が深刻化すると、こういった状況も見受けられているところでございますので、県内の監督署、安定所からこういった情報をつぶさに拾いまして、対処策を講じ、働き方改革関連法の施行についても、丁寧な対応を図ってまいります。今後とも岩手労働局一同挙げて精進してまいりますので、皆様のご支援、ご協力を今後ともいただきますよう、ここに最後にお願ひ申し上げまして、ご挨拶に代えたいと思います。

本日は、大変ご多忙の中ありがとうございました。

4 閉 会

○平塚貞人会長 それでは、以上をもちまして令和4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。