

# 令和4年度 第1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」 についての質問・意見

#### 1 雇用の維持・労働移動等に向けた支援、ハローワークの支援の充実

##### 1 雇用の維持・在籍型出向の取組への支援

P 2

##### (2) 産業雇用安定助成金等による在籍型出向の取組への支援

###### 【問1】

在籍型出向について実績は微増のようであるが、出向のニーズと出向者受け入れのニーズのバランスはとれているか伺いたい。

制度としては将来的な労働力調整の役割を果たせるものと期待しているが、実績が進まないと制度そのものが縮小や廃止となる懸念がある。全国的な実績について伺いたい。

労働者代表 鈴木委員

###### 【回答】

在籍型出向の実績については、令和3年度24人（月平均約2人）に対し、令和4年度半期19人（月平均約3人）と増加しています。

出向元先のニーズのバランスについては、受け入れ側はできる限り長期間の受け入れを希望するケースが多いのに対し、送り出し側は事業の展望を見据えて短期間を希望するケースが多く、ミスマッチが生じています。

期間以外にも、職種・給与・出向先までの距離など、在籍型出向を成立させるためには、さまざまな条件のすり合わせが必要であり、バランスを取る事は難しいですが、より多く出向を成立させるため、事業所間の調整を行う産業雇用安定センターと連携を図り、制度周知や情報収集を行っています。

全国の動向については、令和3年2月～令和4年8月で15,936人、令和4年4月～8月は1,578人で前年同期比78.9%の減少となっています。前年同期では、新型コロナウイルス感染症の行動制限等による事業活動の縮小の影響を受けたため大幅に増

加しましたが、今期はその影響が少なかったために、利用者数が減少となっています。

産業雇用安定助成金については、令和4年10月から出向労働者一人あたりの支給期間の延長、出向元事業所の労働者数の上限撤廃及び出向復帰後の訓練に対する助成を新設するなどの改正を行っており、当該改正の周知を含め、引き続き、同制度の活用を図ってまいります。

P3

### (1) 医療介護分野のマッチング促進

#### 【問2】

(令和4年度人手不足分野の職業別就職件数)

全ての事業者において、人材不足への対応は喫緊の課題となっているが、特に深刻な状況となっている。医療・福祉分野等へのマッチング支援は重要である。4～8月の実績はあがっていると思われるが、この実績は目標と比べて、あるいは昨年度と比べてどのような状況なのか。また、実施する上での工夫した点、課題となっている点をお知らせいただきたい。

使用者代表 熊谷委員

#### 【回答】

人材確保対策推進事業の医療・福祉分野（医療、介護、保育関係）職種における就職件数は、令和4年度4～8月までの累計で1,202人となっています。前年同期の就職件数が1,208人でしたので、前年同期比6人（0.5%）の減少、おおむね前年度と同水準にて推移しております。

現状の課題ですが、「介護サービスの職業」の求人が医療福祉分野求人の40%を占める状況にありますが、今年度の就職率は49.8%（前年同期比4.2ポイント減少）にとどまっています。

また、同職種の求人充足率は16.3%と医療福祉分野の中でも低く、多くの求人が未充足のまま更新求人となっております。

これらの状況から、各ハローワークでは労働条件のミスマッチを解消するための条件緩和指導に取り組むとともに、医療福祉分野の事業所特に介護関連事業所に対し、企業説明会や就職相談会、ミニ面接会等へ積極的に誘導する取り組みを行って

います。

介護現場で実際に働く方々から聞き取った現場の様子や仕事のやりがいをまとめた資料を求職者の方々に配布し応募を促す取組なども行っています。

また、この分野の求人については技能・知識を求める求人も多いため、必要な求職者の方には職業訓練を支援メニューに組み込み支援計画を立てております。

下期に向け各所ともより一層のマッチング支援に力を入れたいと考えております。

## 2 人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進

P 3

(1) 医療介護分野のマッチング促進

(2) 建設・警備・運輸分野の求人充足対策

### 【問3】

上期における実施状況に「積極的に」とあり、前向きな取り組み姿勢が示されております。具体的には、どの様に積極性を発揮されたのでしょうか。

また、下期においても職業訓練等の受講あっせんに関しても積極的に記載されておりますが、具体的な取組方法等をご説明願います。

使用者代表 瀬川委員

### 【回答】

医療福祉分野に限定したイベントのみならず、各地域で行う企業説明会や就職相談会、ミニ面接会等に医療福祉分野職種を求める事業所に参加いただけるよう広く働きかけを行いました。特に介護サービスの職業の有効求人が多数提出されている状況にあることから、該当する事業所に参加を求め、介護関係資格を有する求職者や興味を持っている方の誘導について取り組みを強化しました。

なお、岩手県社会福祉協議会や岩手県看護協会と連携のうえ、定期的な就職相談会（盛岡所月4～5回）を実施しております。

職業訓練については、ハローワークへ来所する求職者のうち職業訓練を受けることによって就職可能性の高まる方へ積極的に受講を促してまいります。

また、ハローワーク内の待合スペース等で募集中の職業訓練のコース案内をスライドで上映する取り組みや岩手労働局ホームページによる周知、Twitter・Facebook

へ1日2回コース案内等の投稿、職業訓練をPRするためのテレビCMの放映(11月~1月)など引き続き周知広報にも積極的に取り組んでまいります。

P3

- (1) 医療介護分野のマッチング促進
- (2) 建設・警備・運輸分野の求人充足対策

**【問4】**

(下期への対応部分)

- ① 人手不足分野について、今後、分野の拡充や年度によって異なる分野をとりあげるなどの企画はないのでしょうか。現在とりあげておられる各分野とも特に重要な職種であります。弊社のようなビルメンテナンス業、清掃業(761~769)、ごみ収集車運転手(663-06)、ビル管理、ボイラー(692-01)等、近年エッセンシャルワーカーとしての認知度は向上したものの、人材不足は解消されず厳しい状況は続いております。弊社の職種に限らず、様々な人材不足分野に支援対象を拡げていただくとありがたいと存じます。
- ② 職業訓練への誘導について、誘導し訓練を修了した求職者の方々が、県内の訓練項目関連職種に就職される割合はどのくらいなのでしょう。4頁(2)においても、受講者数は増加しているようですが、実際の就職に結びついているのか、うかがいたいです。

使用者代表 柴田委員

**【回答】**

《①について》

岩手局においては、従来より人手不足が深刻であった医療・福祉、建設、警備、運輸の分野にて、人材確保対策コーナーで重点的にマッチング支援を実施しているところではあります。

コーナーでは、各地域の実情に応じ人材確保が必要と判断される職業について本事業の対象職種に加えることができるとされており、全国的にはIT技術者等情報通信システムに関する職種を加えている地域などもあります。

なお、コーナーで扱う職種以外の職種の求人についても、各ハローワークで充足のためのマッチングに努め、各事業所の人材確保の支援に取り組んでまいります。

《②について》

令和 3 年度県内の職業訓練を受講した求職者は 1,868 人、うち就職者数は 1,169 人となっており、また、就職者数のうち、職業訓練に関連した職種への就職者数は 773 人（66.1%）となっております。

岩手労働局としましては、引き続き、ハローワークにおいて求職者の就職を高めるための職業訓練のあっせんに取り組んでまいります。

P2～4

- 1 雇用の維持・在籍型出向の取組への支援
- 2 人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進

【問 5】

項目全般に関して、資料 1 - 3、P 1 雇用をめぐる動向と併せて拝読させていただきましたが、特にも若者の雇用状況に関して、新卒者就職内定率の記載がございましたが、日々我々も会社勤めをしている中で、若者、特にも入社して数年で辞め、次へと転職をしてしまうケースをこの数年特にも感じています。産業別、業種別でももちろん離職率の違い、また、企業によってはどれぐらいの離職者がいたということを開示することをしてないかもしれませんが、総じて若者の離職率が大体どれぐらいなのか、どれぐらいの年数で離職しているのか、この若者の離職についてどのようにお考えかをお聞かせ頂きたいです。

就職内定時、入社後とのギャップや人手不足等も要因の一つかと思われます。せっかく育てた貴重な人材がすぐに転職してしまうというのは現場にとっても、企業にとっても大きな痛手となっております。

労働者代表 遠藤委員

【回答】

若年者の離職率（卒業後 3 年以内に離職する割合）は、大卒 37.0%、高卒 33.5% となっております。

（参考）

	1 年以内	2 年以内	3 年以内
高卒	15.1%	25.8%	33.5%
大卒	15.8%	30.0%	37.0%

※雇用保険のデータによる統計

※岩手県に所在地のある事業所のデータ

また、全国のデータになりますが、産業別では、大卒・高卒とも「宿泊業・飲食サービス業」で3年以内離職率が最も高く、大卒 51.5%、高卒 61.6%となっております。

規模別では、事業所規模が小さいほど離職率が高い傾向があり、規模が5人未満の事業所での3年以内離職率は大卒 56.3%、高卒 61.9%との調査結果が出ております。(※)

この早期離職は、勤務条件や仕事内容のミスマッチ、人間関係が合わない等の理由とする割合が大きく、職場情報の不足、職場環境などが影響を与えていると見られています。

この問題は、事業所にとっては育成した人材が離職することで人材不足に拍車をかけ、採用コスト等の経済的な損失につながるとともに、若年者にとっては今後の正社員としての就業機会の減少や職業経験の蓄積の不足、地域にとっては地元定着した人材の他地域への流出につながる等の大きな影響を及ぼすものです。

そのため、労働局としては重要な課題としてとらえており、離職率低下のための取組を行っています。

各ハローワークにおいては、勤務条件や仕事内容のミスマッチを防ぐため、企業説明会等を通じて、職場情報が得られるよう取り組んでおります。

また、当局の委託事業である若年者地域連携事業において、高卒内定者向けのセミナーを実施し、入職時の心構え、コミュニケーションの取り方などを理解してもらい職場定着につなげるとともに、就職後においても、新入社員向けのコミュニケーションセミナー、若年者を雇用する事業所の人事担当者向けに人材育成・メンタルヘルス関係の研修の実施等により、早期離職の防止に向けた取り組みを行っています。

※参考 3年以内離職率（厚生労働省発表（R3.10.22）「新規学卒就職者の離職状況を公表します」より抜粋）

○3年以内離職率

【高校】36.9% 【大学】31.2%

○産業別（3年離職率の高い上位5産業）

【高校】

宿泊業、飲食サービス業 61.1%

生活関連サービス業・娯楽業	56.9%
教育・学習支援業	50.1%
小売業	47.8%
医療・福祉業	46.2%

【大学】

宿泊業、飲食サービス業	51.5%
生活関連サービス業・娯楽業	46.5%
教育・学習支援業	45.6%
医療・福祉業	38.6%
小売業	37.4%

○事業所規模別

【高校】

5人未満	61.1%
5～29人	52.8%
30～99人	44.1%
100～499人	35.9%
500～999人	30.0%
1000人以上	25.6%

【大学】

5人未満	56.3%
5～29人	49.4%
30～99人	39.1%
100～499人	31.8%
500～999人	28.9%
1000人以上	24.7%

## 2 多様な人材の活躍支援

### 1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

P5

#### (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

【問6】

宮城県が新たに新設した「孫休暇」について話題となっているが、社会全体で子供を育てていく趣旨として本事例は先駆的な取り組みであると受け止めている。

核家族化から同居への流れを作っていくことが、様々な意味で課題解決に繋がるならば、一企業の制度ではなく法的な制度として考えていくこともあっていいのではないかと考える。

本事例をうけて厚生労働省としてどのような受け止めがあったか知り得る範囲でお聞かせ願いたい。

労働者代表 鈴木委員

【回答】

少子化歯止め策として、子育て支援を厚生労働省としても推し進めている中、核家族化から同居への流れを推奨しようとの施策は、直接的には現存しないと思われ  
ますが、各企業の子育て支援策として孫の子育て休暇を設けている事例は、くるみ  
ん認定において評価ポイントとしているところでもあります。先駆的な取り組みは積  
極的に発信しており、今後においても横展開を図れるよう発信していきたいと思  
います。

P5～6

- (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
- (2) 女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援

【問7】

女性が企業や団体等において活躍出来るための環境整備（育児休業取得等の促進な  
ど）は、重要な取組と考えております。

当中央会が支援を行っている中小企業でも女性活躍の推進への取組や関心が高まっ  
ており、経営者の想いはあっても実態として女性登用などにおいて苦勞している企業が  
多い状況です。

大きな課題は、長時間過密労働により女性自身が、昇格を望まない労働実態にあり、  
働き方改革が不可欠であると考えますが、貴局のお考えを伺います。

使用者代表 瀬川委員

【回答】

女性に限らず全ての労働者に対して、長時間労働の改善を含めた働き方改革を推  
進していくことは重要であり、経営者のみならず労働者自身も意識改革を行う必要  
があると考えています

また、女性登用に関しては、長時間過密労働のみならず種々課題が存在する中、  
それらを総合的に推進するために働き方改革関連法の確実な施行はもとより、関係  
機関と連携し各企業の取り組み事例における好事例の周知、各種助成金の活用推奨、  
働き方改革推進支援センターの活用を図ってまいります。

### 3 就職氷河期世代の活躍支援

P10~11

- (1) ハローワークの専門窓口における専門担当者のチーム支援による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援
- (2) 就職氷河期世代の活躍支援のための都道府県プラットフォームを活用した支援
- (3) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用

#### 【問8】

以前にも、就職氷河期世代の項目について質問をさせて頂き、重複する部分がありましたら申し訳ございません。

先日とある採用項目を目にする機会がありました。様々な職種区分がある中で“就職氷河期”枠として受験資格が“昭和48年4月2日から昭和63年4月1日までに生まれた者（職歴・学歴不問）”という記載内容でした。他の区分よりも非常に幅広い年齢枠の採用内容に前向きな印象を持ったと同時に、若干の違和感を感じました。就職氷河期と一言でくくっても、就職したい人が世の中に多くて就職できなかった世代、就職したくても採用人数が少ない等、採用試験に人が集中するといったそもそもの採用企業が少ない世代と中身を見れば、少なくともこのような違いがあると私自身感じております。特に後者については、大学等で将来の希望を持って専門的な知識を身につけ就職活動をするも受け入れ企業が無く、全く違う分野で就職をしたというケースも多く聞かれます。“就職氷河期”と包含してしまうのではなく、就職氷河期に属する世代の当時の社会状況等を踏まえ、採用企業側にそういった部分も考慮するような柔軟な採用活動を行ってほしいと考えますが、労働局におかれましては、就職氷河期の定義的な部分に関してどのようにお考えかお聞かせいただきたいです。

労働者代表 遠藤委員

#### 【回答】

就職氷河期世代については、バブル景気の崩壊以降、雇用環境が厳しい時期（概ね1993（平成5）年から2004（平成16）年に就職活動を行った世代を指し、現在は概ね30代半ばから40代半ばの世代となります）。

こうした世代には、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している方が多く含まれます。こうした状況は個々人や家族だけの問題ではなく、社会全体で受け止めるべきものであり、我が国の将来に関わる重要な課題であるため、国として集中的に支援に取り組んでいるものです。

労働局では、こうした方々の正社員就職の実現に向けて、就職氷河期世代専門窓

口での相談支援、企業面接会や各種セミナーの開催、就職氷河期世代限定・歓迎求人  
の開拓、職場体験の実施などの支援に取り組んでいます。

また、事業所側に対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の実  
施などで採用を促す取組を行っているところです。

ご指摘のように、世代で一括りにしても、その置かれた状況や課題はひとそれぞ  
れです。

それぞれの課題を的確に把握し、課題に応じた支援を行うことで就職氷河期世代  
の方々の正社員就職の促進に取り組んでまいります。

## 6 外国人に対する支援

P14

- (1) 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施
- (2) 外国人労働者の労働条件の相談、支援体制の整備

### 【問9】

人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備コース）について、弊社は2018年  
から技能実習生の受入れを開始しております。受給要件に外国人労働者を雇用している  
事業主であること、とあります。実際に雇用関係、受け入れる前に整備が必要で、他に  
も社員寮あるいは借り上げでも居住環境の整備にも多額の費用がかかります。県内にお  
いて、労働人口の減少に伴い、外国人労働者数の増加は今後も見込まれます。外国人労働  
者の受入れを躊躇している事業者にとって、受け入れ時にかかる環境整備が助成対象  
に含まれると決断を後押しすることにもつながると存じますが、いかがでしょうか。

使用者代表 柴田委員

### 【回答】

本助成金は、外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を行い、外国人労働者  
の職場定着に取り組む事業主に対して、その経費の一部を助成するものです。

具体的には、日本の労働法制や雇用慣行などの知識の不足や、言語の違いによる  
労働条件・解雇などのトラブルを防ぐため、通訳費、翻訳機器導入費用、就業規則  
等の改訂（多言語化、苦情相談体制の整備、一時帰国のための休暇制度の整備等）  
等の経費の一部を補助するものです。

職場定着の促進を目的とした助成金であるため、現行の仕組みでは、現に外国人

労働者を雇用していない事業所は活用できませんが、雇い入れ後に計画を提出していただくことでご活用いただくことができます。

また、厚労省所管の現行助成金制度では、社員寮等の整備に対する助成は行っていませんが、岩手県内の自治体によっては、独自に外国人技能実習生の受入に係る補助を行っています。

増加している外国人労働者の就労環境の整備は重要であり、労働局としては、人材確保等支援助成金の活用促進、外国人雇用管理アドバイザーによる雇用管理の改善などに関する相談・指導等に取り組んでまいります。

### 3 誰もが働きやすい職場づくり

#### 1 安全で健康に働くことができる環境づくり

P17

○法定労働条件の確保・改善対策及び安全衛生対策

##### 【問 10】

外国人・実習生への監督状況について

12 件監督し、11 件に違法があったとのことですが、具体的にはどういった点で違法があったのかをお教えいただきたい。

公益者代表 河合委員

##### 【回答】

外国人に関しては、外部からの情報等を基に、主に技能実習生が就労している事業場に対して実施し、具体的には、

- ・年次有給休暇について 10 日以上付与されている労働者に関し、時期指定を行って与えるべき 5 日間を与えていない
- ・割増賃金について時間が不足、割増率が不足、手当の未算入がある
- ・労使協定や就業規則を周知していない
- ・定期健康診断を実施していない

などの違反が見受けられたため、行政指導を行っています。

## ○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

## 【問 11】

(下期への対応部分)

パートナーシップパッケージに基づく確実な取組は、民間事業者のみを対象とされているのでしょうか。例えば、国、県、市等の各行政入札制度による受注物件においては、年度途中での変更契約は難しい現状でございます。更には、支払い期間についても、四半期毎、半期毎という取り決めがあり、毎月業務を行う場合にかかる経費は入金いただくまで立替払いとなります。

有休確保のための代務者の人件費、最低賃金の大幅な上昇、資機材費の高騰、加えて社保対象範囲の拡充等、我々中小企業のおかれている状況は厳しく追い込まれる一方です。もちろん賃上げなど働く方々の環境を良くしていきたいという思いはどの事業者も共通のものであります。そのためにも各行政への働きかけをお願いしたいと存じますが、いかがでしょうか。

使用者代表 柴田委員

## 【回答】

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は、令和 3 年 12 月 27 日、内閣官房、消費者庁、厚生労働省、経済産業省、国土交通省及び公正取引委員会が合意した国の施策であり、政府が一体となって、関係する事業者団体に対し取り組む、とされた枠組みですので、国や地方公共団体そのものを対象とするものではありません。

しかしながら、岩手県最低賃金の改正決定に係る岩手労働局長からの協力依頼通知には、国のほか県、市町村の長にあてて、民間企業へ業務委託を行っている場合は、最低賃金の改正を考慮した変更契約を行う等配慮をお願いするとともに、関係機関、関係団体等への指導等も併せて依頼を行っております。

岩手労働局としては、今後とも、本取組で労働基準監督機関が担当することとしている①最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備、②今年度から拡充された労働基準監督署から公正取引員会や中小企業庁、国土交通省に対する通報制度について、適切に実施していくこととしております。

P19

○第 13 次労働災害防止計画の推移

【問 12】

社会福祉施設での災害発生件数は、計画を上回っているとのことであるが、その要因は何かお知らせいただきたい

使用者代表 熊谷委員

【回答】

- ・令和 3 年の増加要因としては、新型コロナウイルス感染症が 39 人と多発したことがあげられる。
- ・13 次防の期間中、労働災害が増加し続けている理由としては、労働者数の増加と考えられる。
- ・被災者中、経験年数が 3 年未満の労働者の被災割合が平成 28 年は 40.9%、令和 3 年は 42.1%と、経験が浅い労働者の割合が増加している。
- ・事故の型では、転倒や腰痛などの行動災害の割合が平成 28 年は 66.3%、令和 3 年は 75.0%と増加しており、行動災害の防止が今後の課題となる。

P22

○新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償

【問 13】

新型コロナ感染症関連の労災認定については、実際にどのくらいの割合で支給決定がなされているのか（不支給とされたのはどの位か）可能な範囲でお教えいただきたい。

公益者代表 河合委員

【回答】

感染経路が不明な場合でも、感染リスクが高い業務に従事し、それにより感染した蓋然性が高い場合や、医療従事者等については業務外で感染したことが明らかな場合を除き、原則として労災補償の対象としており、これまで不支給決定を行った事案はありません。

但し、調査段階において業務外の事由（宴会・葬儀でのクラスターや家庭内感染など）による感染であったとして、労災請求の取り下げが行われた事案が、令和 3 年度は 3 件、令和 4 年度は 8 月末現在で 2 件ありました。

## 2 賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進

P27

### ○最低賃金制度の適切な運営

#### 【問 14】

地方最低賃金の審議において、各種データ等の収集にはご苦勞をされており、改めて感謝いたします。

先般の地賃における33円の大幅な引上げは、長引くコロナ禍に加え、ウクライナ情勢の影響等による原材料の値上がり、エネルギー及び電力等の値上がり、さらには超円安などによる値上げラッシュで苦境にある中小企業は厳しい対応が迫られており、今後の大幅な人件費の引上げに苦慮している経営者が多くおります。

最賃の審議に際しては、中小企業の支払い能力を十分に検証する必要がありますが、現在のデータでは適時適切な現状分析は難しいものと考えます。県内中小企業の付加価値額の推移や自己資本比率の現状及び経年推移等を調査・把握し、これを基に検討を行うことが必要と考えます。民間調査会社のデータ収集等は、行えないでしょうか。

使用者代表 瀬川委員

#### 【回答】

日頃より、岩手地方最低賃金審議会の調査審議に御協力を賜り厚くお礼申し上げます。

岩手地方最低賃金審議会に事務局が提供している各種資料につきましては、基本的に各行政機関が発表している既存の指標とさせていただいております。

御要望のありました自己資本比率が分かる資料については、各行政機関が発表している既存の資料では、都道府県別、産業別の資料が準備できず、提供することができませんでした。

御要望の民間調査会社のデータ収集については、多額の費用（約39万円）が掛かり、予算措置の面からも準備することは非常に困難な状況です。

しかしながら、最低賃金法第9条2項の「通常の事業の賃金支払能力」を概括的に把握するためには、経済産業省「工業統計表」等によって出荷額、付加価値額等を検討することによっても可能であると考えられ、御要望がございました付加価値額が分かる資料として工業統計表を今年度から審議資料として提供しております。

なお、当該要望があったことについては、本省に伝達しております。

今後も審議会の円滑な運営にあたり、可能な限り各委員の皆様の御要望される資料を提供できるよう尽力いたしますので、何卒御理解を賜りますようお願いいたします。

## ○最低賃金制度の適切な運営

## 【問 15】

最低賃金制度の適切な運営について、令和4年10月から社会保険の適用拡大によって、事業者の負担は増加します。パート社員の多くは配偶者の扶養の範囲を超えない働き方を希望されており、最低賃金の上昇がそのまま30～50円台で続くと働く時間数が減少し、結果的には更に人材不足に陥ることが予想されます。17頁への質問内容でも触れましたが、中小企業の運営は非常に厳しくなっております。その点においてどのようにお考えでしょうか。

加筆させていただきますと、この上場幅（30～50円台）が続きますと、弊社のような労働集約型の事業者は特に人件費、福利厚生費の増大により、事業の存続すら困難になるのではないかとさえ感じております。その点においてもどのようなお考えかお聞かせ願いたいです。

使用者代表 柴田委員

## 【回答】

岩手県最低賃金は、時間額854円として、10月20日に改正発効する予定となっており、引上げ額は33円で過去最大となっております。

岩手県最低賃金は、岩手地方最低賃金審議会において、公労使の各委員の皆様为例年以上真摯にかつ熱心に審議を尽くしていただき、岩手労働局長が答申を受け決定したものでございます。

岩手地方最低賃金審議会からの答申には、今年度初めて付帯決議事項が付され、御指摘の賃金引上げに起因する就業調整の原因となる税控除制度の見直しや社会保険料の減免措置等の検討を求めることを政府に対し要望されています。

この点については、当局としても十分認識しており、厚生労働本省に確実に上申し、関係機関に働き掛けを依頼しております。

なお、当局としましては、賃金引上げをしやすい環境整備のため、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基づく取組などに加えて、事業主の皆様の雇用に関するお悩みに対応できるよう業務改善助成金をはじめとする各種支援策を実施しており、当該支援策の周知及び活用促進に引き続き取り組んで参ります。