

三重労働局 令和 6 年度第 2 回三重地方労働審議会 議事録

【三重労働局 雇用環境・均等室 藤田】

それでは定刻となりましたので、只今から令和 6 年度第 2 回三重地方労働審議会を開催致します。私は、本日の進行を務めます、雇用環境・均等室の藤田と申します。どうぞよろしくお願い致します。

初めに、事務局から何点かご説明を致します。本日の審議会の委員の充足状況をご報告致します。委員 18 名中 15 名の出席をいただいております、地方労働審議会令第 8 条第 1 項に規定する委員の 3 分の 2 以上の出席が確認されましたので、当審議会は成立していることをご報告致します。労働者代表委員の加藤委員、太田委員、使用者代表委員の下田委員につきましては、欠席の連絡をいただいております。

次に議事録および発言者の公開についてです。当審議会の内容につきましては、議事録を作成して当局のホームページに公開させていただきます。委員の皆様には、事前に内容の確認をお願いしたうえで、発言者のお名前を公開させていただきますので、予めご了承ください。

次に配布している資料の確認をお願い致します。一番上に事項書があり、以下配布一覧をつけておりますが、審議会名簿、座席表、地方審議会令、三重地方労働審議会運営規則、地方労働審議会家内労働部会運営規程準則、家内労働部会名簿、令和 6 年度三重労働局の取組状況について、令和 7 年度三重労働局行政運営方針、前回いただいたご意見ご要望、最後に参考資料です。不足している資料がありましたら、挙手にてお知らせください。それでは審議会の開催にあたり、三重労働局長石田からご挨拶を申し上げます。

【三重労働局長 石田】

おはようございます。三重労働局の石田でございます。本日はお忙しい中、令和 6 年度の第 2 回三重地方労働審議会にご出席を賜り、誠にありがとうございます。また日頃から、当局の行政運営にあたりまして、格別なご理解とご協力を賜り、この場をお借りしまして、厚く御礼申し上げます。

さて、3 月ということで、今年も春闘シーズンが始まっています、賃上げに関する報道にも接する機会が大変多くなっております。賃金引上げに向けた環境整備は、国全体で取り組んでいる最重要課題とも言えると思いますが、当局におきましても適切な価格転嫁や企業の生産性向上支援、あるいは人材確保支援を着実に進めるため、各種助成金の支給、支援策の拡充を目指すことが肝要です。また、人手不足の分野を中心にした人材確保支援に取り組んでいるところでございます。

賃金引上げに向けての機運の醸成につきましては、去る 1 月 29 日に労使団体、行政の代表の方にお集まりいただきまして、地方版政労使会議を開催いたしました。この会議におき

ましては、賃上げの重要性ですとか、価格転嫁の推進、あるいは各種支援策の情報を共有致しました。引き続き関係機関、団体の皆様と連携して地域における一層の賃上げに向けた支援に努めてまいりたいと考えております。

直近の三重県の有効求人倍率でございますが、7年1月で1.14倍となっております。昨年の5月以降1.1倍台で推移しておりまして、依然として人手不足の声を多く聞かれますが、求人の動きには足踏みがみられまして、近年の雇用情勢は改善の動きに弱さが見られているという基調判断をさせていただいております。今後につきましても、未だウクライナの情勢ですとか、諸外国の経済政策などに不透明な要素も非常に多く、先行きが未だ見通せない状況というのは、我々だけではなく、多くの事業者様も同じ認識なのかなと思っているところでございます。

こうした中ではございますが、人材確保対策、多様な人材の活躍の推進、労働安全衛生対策など、多くの課題を解消すべく、引き続き労働局一体となって政策を展開して参りたいと考えております。

本日の審議会におきましては、本年1月に開催された家内労働部会で審議されました最低賃金改定の必要性の有無に関してのご報告をいただいた後に、各担当から今年度の取組状況、そして来年度の行政運営方針についてご説明し、ご審議いただくこととしております。

委員の皆様におかれましては忌憚のないご意見、ご助言をいただきますよう、よろしくお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願い致します。

【三重労働局 雇用環境・均等室 藤田】

ここからの議事の進行につきましては、三重地方労働審議会運営規程第4条の規程に基づきまして、馬原会長にお願いします。会長、どうぞよろしくお願い致します。

【馬原会長】（ご挨拶）

おはようございます。三重大学の馬原でございます。議事進行させていただくに際して一言ご挨拶を申し上げます。実は私、昨日の晩までヨーロッパに出張していましたが、ヨーロッパで物価の話を聞いたのでその話をしようと思います。10年前に現地で食事をした際はそんなに高いと思わなかったのですが、今回の出張で食事をした際は、ビールが10ポンド、料理が20ポンドくらいしました。現在、1ポンド約200円なので日本円で合わせて6,000円程度かかったことになります。僕の友人が大学の准教授なんですけれども、「物価が上昇すると価格転嫁するが、賃金が追いついていないためイギリスに住んでいてルームシェアしないとロンドンに住めない。大学の教員って賃金が安い、ルームシェアをしてやっと生活しているのはクレイジーじゃないか」ということをずっと飲みながら言っていました。一方、日本はどうだとなったのですが、そう考えたら、日本という国は価格転嫁をしない国なんです。その代わり賃金が上がらない。いずれにしても生活は苦しいわけで、どっちが良いんだろうねという話を実は今回ロンドンでしておりました。どっちも問題なんですよ。

イギリス、フランスだけではなくてヨーロッパ全体でエネルギー価格が、戦争の関係もあって上がっている。日本ではあまり言われませんが、ウクライナやロシアは小麦の生産地なんです。世界で一番、小麦を世界に送っているのはロシアですから、エネルギーと食料という最も基本的な所で物価高が続いていて、終わる気配がないんですよ。となりますと、物価が下がる要因があまり考えられなくて、たぶん景気が悪くなったのと変わらないんじゃないかということを、現地の人間が結構言っております。そうすると、困るのは生活者であって、恐らく、理論的には真ん中をとれば良いという話になるのですが、そんな簡単な話ではなく、ただ一つ思うのはヨーロッパにしても日本にしても、今までと同じようなやり方をしていくと、社会がうまく回らないだろうというのは、つくづく感じているところであります。つまり、発想を変えなければいけないんじゃないかなということ。ですので、日本の在り方、あるいはヨーロッパの在り方とは違った第三者の知見というか、そういう風な在り方を想像していかないと、社会の閉塞状況って抜け出せないんじゃないかということをつくづく感じました。長々と感想じみた話で申し訳ないのですが、ご挨拶代わりにしたいと思います。

では、皆様に忌憚のないご意見等をいただきたいと思いますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

それでは、まず事項書に沿って議事に入りたいと思いますが、1 点目、議事(1)ですね、こちらに入りたいと思います。

三重県車両電気配線装置製造業最低工賃の改正の必要性の有無に関する報告についてということでございます。私が、先程資料ご覧になられたと思いますけれども、三重県地方労働審議会の家内労働部会関係というところで、私も会長をしておりますので、報告をさせていただきます。

では、報告を致します。まずは最低工賃につきまして、若干の説明をさせていただきたいと思います。最低工賃とは、地方の労働局長が審議会の意見に基づいて各社が家内労働者に支払うべき最低額を定めたものであります。労働局長が、一定の業務に従事する工賃の低い家内労働者の労働条件を改善するために、必要があると認めた時には、審議会に対して調査・審議を求めて最低工賃を決定することができることになっております。三重県下の最低工賃につきましては、平成 30 年に改正されて以降、6 年がもうすでに経過しております。最低工賃の改善につきましては、3 年毎に見直しを行うとされております。三重県では、三重県車両電気配線装置製造業が対象となっておりまして、昨年 10 月に当該産業の実態調査が実施されたところであります。今般、家内労働部会を今年 1 月 31 日に実施致しました。今回の実態調査の結果および三重県内の家内労働の現状等について報告を求めましたところ、当該産業の最低工賃の改正諮問を見送ると判断した事務局からの説明の内に、家内労働者代表委員、委託者代表委員および公益代表委員の各 3 名により審議を諮ったところでございます。

審議の結果でありますけれども、まず、家内労働者に委託される業務数は減少傾向にあるということ、それから三重県内の当該最高工賃額が他県の同様の業務の最低工賃額と比較しますと高水準であるということを理由と致しまして、今回は当該最低工賃の改正諮問は見送るという結論に至りました。

なお、事務局からは、最近の経済状況の変化や、最低賃金の状況等を踏まえまして、2年後の令和8年度に当該産業の家内労働実態調査を実施するという説明がありましたので、その実態調査結果をもとに再度検討を行うということになりました。以上が報告であります。ここまでのところ、よろしいでしょうか。

では、続きまして議事(2)に入りたいと思います。令和6年度三重労働局の取組状況及び令和7年度三重労働局行政運営方針(案)について、であります。まず、三重労働局からご説明いただきまして、委員からのご質問とご意見を、お願いしたいと思います。ではまず説明をお願い致します。

【三重労働局 雇用環境・均等室長 田中】

雇用環境・均等室の田中です。これから雇用環境・均等室、労働基準部、職業安定部の順でご説明を致しますが、ご覧いただきたい資料が、番号振っていないんですけれども、7番目以降の資料になります。三重労働局の取組状況について、来年度の行政運営方針案、それから、前回いただいたご意見ご要望について、回答という形で纏めさせていただいた資料になります。こちらをご覧いただきながら、聞いていただければと思います。失礼して着席させていただきます。

それでは、取組状況の資料の3ページをご覧ください。賃上げに向けた中小企業・小規模事業者の支援や非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化の取組についてです。まず、賃上げに向けた機運の醸成については、前回委員からのご要望をいただいております。先程、石田からも説明ありましたけれども、1月29日に三重における地方版政労使会議を開催いたしました。一見知事をはじめ、労使団体の代表者、それから関係行政機関から、賃金引上げに向けた取組状況や課題について、ご発言をいただいて意見交換を行いました。記載しておりますとおり、様々なご意見が出されました。現状と課題、支援策の共有を通じて、賃上げに向けて連携して取り組んでいこうという確認の場になったかなと思っております。本日もご出席、労使団体の委員の皆様にも大変お世話になりました。この会議について、来年度もやっていきたいと思っておりますが、全国的な方向性は今後示されることになってしまいますけれども、早めから関係の皆様にご相談をさせていただいて、賃上げに地域全体で取り組むという目的に沿う内容で開催できるように工夫していきたいと思っております。引き続きご協力をお願いいたします。

2番目の中小・小規模事業者の生産性向上を支援する業務改善助成金、3番の非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を支援するキャリアアップ助成金とも、前年度の件数を上回っております。

それから 4 番目、同一労働同一賃金の遵守徹底による、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保についてですが、こちらにはパートタイム・有期雇用労働法の実績を載せております。労働基準監督署でチェックリストを配布することで、小さい企業も含めて幅広い事業場に同一労働同一賃金の考え方に基づく点検をいただく機会となっています。そのうち、対応が遅れているのではないかと考えられる事業場に雇用環境・均等室が確認させていただいて、法違反があれば是正をお願いしているところです。こちらも前年に比べて実績が増加してきているところです。

次にページ捲っていただきまして 9 ページになります。9 ページの仕事と育児・介護の両立支援等についてです。まず 1 番と 2 番の法律については、前回もご説明したのですが法改正がありまして、今年 4 月、10 月に順次施行されます。主な改正内容を右側書いておりますけれども、30 人以上規模の企業への資料送付、それから説明会の開催など、周知に取り組んできました。少子高齢化が進む中、法整備が進んでおりまして、数年ごとに改正をしてきております。人事労務担当者がいらっしゃるところは、ホームページに関係資料をまとめて、そちらをご覧くださいというご案内すると、準備を進めていただけているところもあるのですが、対応が難しい企業様もありですので、丁寧に対応していきたいと考えております。

2 番目の次世代育成支援対策推進法については、この 3 月末までの時限法になっていたのですが、今回の改正で更に 10 年延長されることになっております。対象企業には既に通知済みですけれども、今後も行動計画の期間が終了する前のタイミングで改正法に沿った対応をいただけるように情報提供をしていきたいと考えております。またその、2 番のところの改正内容③にありますように、くるみん認定基準も 4 月から見直されます。例えば男性の育児休業等の取得にかかる基準については、政府目標値が引き上げられたことから、くるみんが 10% から 30% に、プラチナくるみんが 30% から 50% に引き上げられます。男性の育児休業取得率は、毎年調査により把握してきているのですが、令和 5 年度は 30.1% となって、前年度の 17.13% から大きく上昇しました。これは、令和 4 年 4 月から、本人または配偶者の妊娠出産等の申し出をした労働者に対する制度の周知と意向確認が明文化された影響もあるのではないかと考えております。1 番のところの改正内容③にありますように、4 月からは家族介護の必要性に直面した労働者に対する個別の制度周知、意向確認などが義務付けられますので、介護関係の制度も取得しやすくなるのではないかと考えております。一番下には、くるみん、えるぼしの認定企業数を記載いたしました。少しずつ増えていまして、取得に向けた相談も、特にくるみんで増加していると感じています。多くの企業に取得いただけるように、引き続き取り組んでいきます。

次、1 枚捲っていただいて 11 ページをご覧ください。ハラスメント防止対策に関する内容ですけれども、(1)にありますように、相談状況としては、いじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントの件数が高止まりしております。(2)には、個別労働紛争解決制度の助言の例を記載しました。右下に助言件数の表を入れておりますけれども、前年度よりも大幅に増加し

ております。主な項目として分類しているものの中では、いじめ・嫌がらせが増えています
が、紛争の内容は多岐に渡りますので、一番下の欄ですね、“その他”のところにいろんな事
案が入っているということになります。中でも多いのが、年次有給休暇の関係で、未だに取
らせてもらえない、取り辛いという事業場があるのが実情でして、適切に運用していただ
けるように助言をしています。当事者間の誤解が生じて紛争となっているものを、双方の言
分を聞いて解きほぐすなど、中立な立場で解決の方向性をお示しできるように取り組んで
いるところです。また、一番下になりますが、職場におけるハラスメント対策について、機
会をいただいて周知をしているところです。

次にもう一つの資料ですね、令和 7 年度の行政運営方針の案をご覧くださいと思い
ます。捲っていただいて 1 ページ目ですが、先程、初めにご説明させていただいた賃上げ支
援の関係になります。で、もう一つ資料をご覧くださいなのですが、参考で付けておりま
す資料になります。後ろから 3 番目の資料になりますね。賃上げ支援助成金パッケージと
いう、1 枚ものの資料がありまして、これは 7 年度予算に盛り込まれているものになりま
すが、拡充される業務改善助成金、キャリアアップ助成金だけではなくて、その他の賃上げ関
連の助成金を含めて、パッケージとして周知をしていくということにしております。これら
をどう活用いただけるのかという相談支援も、働き方改革推進支援センターなどの関係機
関と連携して取り組んでいくこととしております。

行政運営方針案の方に戻っていただきまして、7 ページをご覧ください。7 ページの 2 番
は、女性活躍の関係です。その後ろに 3 番としてハラスメント対策ということになってお
りますけれども、これらにつきましては、今通常国会に改正法案の提出を目指しておりまし
て、法案成立後は周知に取り組むよう指示を受けているところです。また、女性活躍推進法
は、令和 8 年 3 月末にその期限を迎えることになっているのですが、男女間賃金差異は、
長期的には縮小傾向にあるものの国際的にみれば依然として差異が大きいなど、課題が残
るということで、10 年延長というような改正が見込まれております。

また、8 ページの 3 番のハラスメントの方ですけれども、(2)にありますように、カスタ
マーハラスメントや就職活動中の学生等に対するセクシュアルハラスメント、これらも社会
的に問題となっております、対策が強化されるものになります。

4 番目の、先程ご説明した育児・介護休業法等ですね、この改正内容と併せて来年度も説
明会を開催するなど、周知に取り組んでいく予定にしております。
私からは以上です。

【三重労働局 労働基準部長 宮下】

続きまして労働基準部の方から説明させていただきます。私は三重労働局 労働基準部長
の宮下と申します。日頃より皆様方におかれましては労働基準行政の推進にご理解ご協力
いただいておりますこと、この場をお借りしまして御礼を申し上げます。それでは、着座に
て説明をさせていただきます。

お手元の資料の労働基準関係部分についてご説明いたします。三重労働局の取組状況についてという資料で今年度の取組を説明した後に、来年度の三重労働局行政運営方針案の内容につきましてご説明をいたします。

まずは取組状況の 4 ページ目をご覧ください。ご覧の通り、最低賃金の適切な運営についてですが、最初に特定（産業別）最低賃金の改定にかかる取組の経過を説明致しますと、改正決定の諮問いたしました、「電線・ケーブル製造業」、「電気機械器具等製造業」、「輸送用機械器具等製造業」の 3 業種につきまして、専門部会や本審にてご審議をいただき、11 月 21 日付官報公示にて改定決定した金額が 12 月 21 日から発効しました。

次に改定されました最低賃金につきましては、労使団体をはじめ自治体等を通じて周知を図るとともに、1 月～3 月を中心に県下 6 ヶ所の労働基準監督署におきまして、重点的に監督指導を実施し、その履行確保を図っているところでございます。

令和 7 年度の最低賃金改定につきまして、事務局としては、公労使の三者構成や法定の 3 要素のデータに基づき、丁寧かつ円滑な最賃審議会の運営を行っていきたいと思っております。また、最低賃金額が改定されましたら、賃金額の周知と履行確保を図ってまいります。少し飛ばしまして 12 ページをご覧ください。

「安全で健康に働くことができる環境づくり」ということで、まずは監督関係です。長時間労働の抑制に向けた取組につきましては、例年行政運営方針にも記載をして、重点的に監督指導などを行ってまいりました。また、毎年 11 月には過労死等防止対策推進法で「過労死等防止啓発月間」と定められており、周知啓発や監督指導を集中的に行っております。今年度も様々な取組を行いまして、毎年管内の働き方改革に積極的に取り組む企業をベストプラクティス企業として、労働局長が訪問し意見交換を行っておりますが、今年は鈴鹿市にございます日本陸送株式会社さんを訪問し意見交換を行い、新聞およびテレビでも広く報道されたところです。

また、毎年この月間に合わせて全国で「過労死等防止対策推進シンポジウム」が開催されており、三重県におきましても 11 月 21 日にアスト津で開催をし、職場のハラスメント対策にかかる基調講演や過労死遺族の声などを発表いただき、約 70 名の方にご参加をいただいたところです。

次に令和 6 年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた支援ですが、皆様方ご承知のとおり、令和 6 年 4 月より建設業・自動車運転の業務・医師等にも時間外労働の上限規制が適用されたところです。今年度も各種説明会やセミナー、特設サイトを通じた周知等を取り組んできたところですが、適用開始されれば終わりということではなく、来年度以降も継続して丁寧な周知を続けてまいります。

次に 1 枚捲っていただきまして 13 ページ目をご覧ください。3 点目として法定労働条件の確保ということで、こちらは監督署の基本的な役割ですが、管内の労働条件の確保・改善に向けて、計画的な監督指導や労働者からの申告による監督を通じて、労働基準関係法令の周知・遵守の徹底を図るとともに、重大・悪質な事案につきましては司法処分を含め厳正に

対処しており、実績は記載の通りです。

次に安全衛生関係です。

4 点目の「第 14 次労働災害防止計画の推進」につきましては、昨年度からスタートした 14 次防ですが、死亡災害につきましては 5 ヶ年の計画期間中の死亡災害を 71 人以下とすると、休業 4 日以上之死傷災害につきましては 2027 年に年間の死傷者数を 2,316 人以下とすることを目標としています。

14 ページをご覧ください。資料の右側に令和 5 年と 6 年の死亡災害と休業 4 日以上之死傷災害発生状況をグラフで示していますが、死亡災害は前年同期比で 5 名の増加、死傷災害の前年同期比でも 7 名の増加となっています。

どちらとも、令和 6 年は令和 5 年よりも増加しており、引き続き労働災害防止に向けて取り組む必要があるところですが、その具体的な取組として、左の方に記載をしていますが、安全衛生対策に取り組むことが事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることなども含め積極的に周知をし、自発的に安全衛生対策に取り組んでもらえるよう意識啓発を図ることや、製造業・建設業など災害が多い分野別の対策、また、近年の労働者の高齢者により転倒や腰痛等の労働者の作業行動に起因する労働災害、いわゆる「行動災害」ですが、そのような災害が増えている現状を踏まえ、高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「エイジフレンドリーガイドライン」などの周知を行ってきました。

次に労働者の健康確保対策についてですが、各監督署における集団指導や三重産業保健総合支援センターと連携し、職場におけるメンタルヘルス対策の促進を図っており、令和 5 年度の数値は右下の記載の通りです。

次に 15 ページをご覧ください。(6)の職業性疾病対策ですが、化学物質管理につきましては大きな改正はありましたが、特に今年の 4 月から化学物質の自律的な管理につきまして全面的に施行されました。また、建築物等の解体・改修作業での石綿ばく露を防止するための指導も継続して行っているところで、それぞれ研修会などを開催し、周知に努めてきたところです。来年度は 14 次防の中間年であります 3 年目でございまして、引き続きこれらの取組を通じて安全衛生対策の推進に努めてまいります。

次に下の「5 の労災保険給付の迅速かつ公正な処理」についてですが、実績は表に記載の通りで、引き続き迅速かつ公正な労災認定、請求人への懇切丁寧な対応に努めてまいります。以上で、三重労働局の取組状況についての説明とさせていただきます。

続きまして、来年度の三重労働局行政運営方針案の、特に労働基準行政施策を中心に説明を致します。

まず 1 ページ目、第 1 として「最低賃金・賃金の引上げ」を施策として掲げています。ご案内の通り、最低賃金のみならず、賃金そのものを構造的に底上げしていこう、という現在の大きな流れの中で、昨年 11 月の経済対策において、「2020 年代に全国平均 1,500 円という高い目標達成に向け、弛まぬ努力を続ける」という政府目標が正式に閣議決定されました

が、賃金引上げも未来への投資の1メニューとして謳われているところです。とはいえ、賃上げというのは労働者に対する恩恵である一方で、企業にとっては負担感があり、且つ本来賃金は集团的・個別的労使紛争の中で決められるべきものであることから、その促進は直接的に行うのは難しいものです。もちろん現状極めて強い物価高圧力があり、この問題に取り組むことが実質的には公労使共通の課題となっていることは言うまでもありません。国の令和7年度予算案においては、賃上げ支援に資する各種助成金施策を初めて「賃上げ」支援助成金パッケージとして取りまとめられたところですが、労働局におきましても、最低賃金をきちんと確保できるよう、これら助成金などを通じた支援を行うこととしております。

また、最低賃金の引上げを推進するため、政府全体で価格転嫁対策の徹底や省力化投資、生産性向上支援などに取り組んでいるところですが、厚生労働省が直接所管する施策以外にも含め政府全体として、国土交通省はじめ関係行政機関と連携をしながら中小企業にも賃上げの流れが波及するよう取り組むこととしています。都道府県別の最低賃金を決定する際には、納得性が高いものとなるよう、引き続き円滑な審議会の運営に取り組む所存です。

次に5ページ目の「第4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組」のところですが、特に9ページの項番の5「安全で健康に働くことができる環境づくり」についてですが、長時間労働の抑制に向けた取組につきましては、例年、行政運営方針でも重点的に取り組んでいるところですが、毎年各種情報から時間外・休日労働時間が1ヶ月あたりで80時間を超えていると考えられる事業場、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導結果を公表しているところですが、令和5年度の三重県の監督実施事業場459件のうち労働基準関係法令違反があった事業場は全体の78%の358件です。そのうち労働時間の違反があった事業場は全体の約45%の206件です。そのうち最長のものの時間外労働が80時間を超えていた事業場は109件という状況です。

また、労働災害の状況につきましては、三重県内の令和6年の労働災害発生状況を見ますと、1月末現在では死亡者数は15人と前年同期比で5人増加し、休業4日以上死傷者数は2,243人と前年同期比で7人の増加となっております。特に死傷災害につきましては、3年連続で増加をしており、更なる労働災害防止対策の徹底が必要となっているところです。更に労災保険給付の状況につきましても、過重労働等に起因する脳・心臓疾患事案、精神障害事案が高い水準で推移しており、その迅速かつ的確な事務処理が求められているところです。

こういった課題を受け、以下(1)～(4)までの取組を実施することとしております。

まず(1)として長時間労働の抑制についてです。①の長時間労働の抑制を図るには時間外労働・休日労働の時間数が1ヶ月あたり80時間超え、いわゆる長時間労働を行われる事業場や長時間労働による過労死等による労災請求が行われた事業場への監督指導を行うとともに、11月の過労死等防止啓発月間における活動を通じた機運の醸成を図りつつ、過労死リスクのある長時間労働が行われている事業場に対する監督指導や相談受付を集中的に遺漏なく行うこととしております。

また②の中小企業・小規模事業者等については、引き続ききめ細やかな相談・支援を実施していくこととしています。

また③の医師・自動車運転者・建設業などの業種では、令和 6 年 4 月に時間外労働の上限規制が適用されたところですが、その上限規制適用の遵守には、取引関係者や国民全体の理解を得ることが重要なことから、引き続き各種説明会やセミナー、上限規制特設サイトなどを通じた周知を行うなど、丁寧に対応することとしています。

このような取組に併せて、労働環境の見直しのため運輸当局等関係省庁との連携を図るとともに医療機関の勤務環境改善に向けた取組の支援として、きめ細やかな相談対応や助言を引き続き実施することとしています。

これら長時間労働の問題以外にも、(2)の所謂法定労働条件についても確保・改善を図っていくこととしています。中でも①の法定労働条件につきましては、労働者の最低基準ともなるものであり、事業場に対する監督指導の徹底と、重大・悪質な事案に対する司法処分など、厳正に対処することとしています。

また、②の特定の労働分野、具体的には外国人、自動車運転者、障害者につきましても、関係行政と相互通報により情報共有しつつ、監督指導や重大・悪質な事案に対する司法処分などを行っていくこととしています。

次に 10 ページ目の(3)、労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備についてです。

来年度、3 年目を迎えることとなる 14 次防を踏まえつつ、令和 7 年死亡災害ゼロ・アンダー2000 みえ推進運動など労働災害防止対策を総合的かつ計画的に取り組むこととしています。具体的にはまず①として、事業者の方々に自発的な対策を講じていただくための意識啓発に取り組む。特に②として、近年顕著に増加しております中高年齢の女性をはじめとした災害発生率が高く、小売業や介護施設を中心に転倒や腰痛等の「動作の反動」、これらを一括りにした「行動災害」、所謂作業行動に起因する労働災害対策として、管内のリーディングカンパニーなどを構成員とする協議会を通じ、その抑制に向けた機運の醸成を図ることとしています。

一方で③は、労働の現場にも高齢化の問題があるので、これに対応するためのエイジフレンドリーガイドラインや補助金についても、その周知を図っていくこととしています。

また④は、重大災害リスクの高い製造業、建設業、道路貨物運送業、小売業、そして社会福祉施設などの各業種におきまして、ガイドラインなどに基づく対策に取り組んでいただくよう、その指導、周知を図っていくこととしています。

更に、⑤の昨今増加している長時間労働やメンタルヘルス不調による健康障害などの労働者の健康確保対策につきましても、ポータルサイトの周知を図り、地域産業保健センターとも連携しながらその取組を促進していくこととしています。

12 ページ目の⑥の化学物質に関しましては、令和 6 年 4 月に安全衛生関連法令が全面施行されたことから、その円滑な実施のための周知を、石綿対策を含め化学物質管理強化月間等

あらゆる機会を活用しまして、周知を図っていく所存です。

また、⑦熱中症予防対策としまして、熱中症による健康障害の疑いのある者を早期に発見し、危篤化を防ぐための措置を円滑に実施することが出来るよう、事業場における報告体制の整備、危篤化を防止するために必要な措置の実施手順の作成および関係労働者への周知を図るための省令改正の施行が予定されており、省令改正が成された場合には、事業場における取組が円滑に進むよう改正内容の周知・指導を行っていくこととしています。

先程の三重県内の労働災害発生状況について述べたところですが、こうした状況は全国でも同様の傾向にあり、また個人事業者などの安全衛生対策の推進、高年齢労働者の労働災害防止、化学物質の新たな自律的管理制度の施行や規制対象物質の拡大への対応、小規模事業場におけるメンタルヘルス対策の推進など様々な問題が生じているところです。

このことを踏まえ、本省では現在、通常国会へ労働安全衛生法等の一部改正法案の提出に向け準備が進められているところです。改正法案の内容は多岐にわたり、さらに影響を受ける事業場、業界等も幅広いことから、改正法案が成立した際には、円滑な施行に向けての内容の周知に取り組むこととしています。

その他、労災保険給付の迅速適正な処理についても、引き続き取り組んで参る所存です。ざっくりとした説明にはなりますが、以上が労働基準部政策となります。全体として法令遵守をベースとする地道な取り組みを求められることの多い労働基準行政の分野ですが、「生産性を高めるための事業者の支援」や「14次防の浸透」、さらには「外国人対策など他部室あるいは他省庁との連携」などの施策につきましても、労働基準監督署という手足があるという強みを生かしつつ、重点的かつ着実な行政の推進を図っていく内容となっております。以上で私からの説明とさせていただきます。

【三重労働局 職業安定部長 山口】

職業安定部長の山口でございます。私の方からは、職業安定・人材開発分野について、ご説明申し上げます。着席して失礼いたします。

まず、三重労働局の取組状況についての資料ですけれども、目次をご覧くださいと思います。先程、会長からヨーロッパの物価事情についてご紹介いただいた上で、雇用や経済の安定的な成長、これらが急務であるというご指摘をいただいたかと思います。この問題については、政府の財政政策あるいは為替政策、日本銀行の金融政策が果たす役割が大きいところがあります。では、我々労働行政が賃金に関して果たす役割は何かと申し上げますと、目次を見ていただければと思うのですけれども、まずは基準行政において最低賃金制度を適切に運用するというに加えて、私の所掌している分野ではリ・スキリング、こちらは人への投資ということになりますけれども、こちらを通じて生産性を向上すること、あるいは雇用環境・均等室の非正規・正規の格差是正、それに加えて労働移動の円滑化によって労働市場のマッチングの効率性を高めるということとなります。我々ハローワークの業務を改善していくことはもとより、民間の雇用仲介事業者、こちらの適切な指導監督を通

じて、より円滑な労働移動を図る。それによって、労働市場全体の賃上げを底上げするような、そのような行政となっております、それが全体像ということになります。こうした観点から一つ一つ施策を説明させていただければと思います。

まず5ページです。(1)求職者支援制度ですけれども、こちらは離職して雇用保険の受給の無い方ですとか、あるいは働いていても一定額以下のパートで働く方に対して、月10万円の生活支援とともに無料の職業訓練を行う仕組みとなっております。令和6年度1月末時点の数値を記述してありますけれども、受講者数を見ていただいても去年同期と比べて増加傾向にあります。引き続き制度を必要とする方に周知案内を充実させていきたいと思っております。

(2)です。分野別の実施状況ということになっております。基礎コースの事務系、これは様々な職業に共通のビジネスマナーなどを訓練するコースとなっております。実践コースですけれども、事務系はエクセル・パワーポイントの応用的な操作、そして介護系は資格を取得するというものです。デジタルは、具体的にはWebデザインやプログラミングの講座になっておりまして、それぞれ設定されているコースの定員は記載の通りです。受講率は、90～80%程度となっております。

6ページですけれども、リ・スキリングによる能力向上支援ということで、まず(1)の教育訓練給付金の支給状況を説明申し上げます。こちらは雇用保険に加入している方のスキルアップを支援する制度となっております、厚生労働大臣が指定する講座を受講していただきますと一定の給付が出るという仕組みです。こちらにつきましては、令和6年度1月末時点で、一般・特定一般の受給者数が915、専門実践が受給者数747ということになっておりまして、5年の同期から比較すると、一般の方は915に対して1,009なので少し減っているということになります。専門実践は747に対して763なので減少となっております。こちらにつきましては、三重労働局で対象となる講座のリーフレットを独自に作成しているものがありますので、この見直しを行いつつ、引き続き周知を図ってまいりたいと思っております。

(2)デジタルです。こちらは公共職業訓練、失業給付などを受けている方の離職者訓練ということになりますけれども、数字については記載の通りでございます。引き続きIT分野のコース設定開講などに向けて取り組んでいきたいと思っております。

それから(3)です。中小企業に対する助成です。これは産業雇用安定助成金のスキルアップ支援コース、在籍出向をするようなものについて助成をするものとなっております。また、人材開発支援助成金の人への投資促進コースで、こちらデジタル分野などでスキルアップを図るものですが、周知を図っているところです。今年度はこの人への投資促進コースの方は、46社1,808人分を受理しまして、前年度から大幅な増加につながっております。つづきまして7ページご覧いただければと思います。1番ですけれども、job tag と呼ばれるサイトがあります。こちらは自己診断、職業適性の自己診断ツールですとか、職業情報の比較ができるものとなっております。引き続き周知していきたいと思っております。

2 番です。民間人材サービスの事業者への指導監督の徹底です。こちらは職業安定法あるいは派遣法の指導監督を行うものになっております。

3 番です。成長分野での雇用に対する助成金の周知でございます。こちらにつきましては、特定求職者雇用開発助成金というものがあまして、昨年要件緩和がありましたので、周知を行っているところです。

続きまして 8 ページですけれども、こちらは中小企業の人材確保の支援ということになります。まず力を入れているものが求人者支援の充実ということになります。こちらは求人票の記載内容の充実化支援ですとか、求人者担当者制による求人充足支援というものをやっております。

2 番です。人手不足分野に対する支援です。こちらは医療福祉、建設、警備、運輸など、人手不足が著しい分野に対してマッチングをしているところでございます。一番下の表ですけれども、昨年 12 月末の時点では 3,248 件の人材不足分野への就職件数ということになっておりまして、令和 5 年度と比較すると、前年同期と比較しても高い実績ということになっております。こちらについても引き続き力を入れて進めてまいります。

次のページ、10 ページになります。こちらは、マザーズハロワーク事業における就職支援の強化でございます。県内 4 ヶ所、四日市、伊勢、津、名張に設置しております。こちらは、子ども連れで来場しやすい環境を整備して、オンラインも活用しながら求職者向けのサービスを提供するというものになっております。実績ですけれども、昨年 12 月末の新規求職者数 2,106 件となっております、これ前年同期よりも少し、微減傾向となっておりますので、引き続き周知などに取り組んでまいります。

16 ページご覧いただければと思います。こちらは、高齢者の就労による社会参加の促進に関する説明となります。65 歳までの高年齢者雇用確保措置の義務ですけれども、こちらは 100%となっておりますが、以前の法改正の経過措置がございまして、平成 24 年度までに労使協定による雇用継続制度の対象者を限定する基準を定めた事業所については、一定の年齢の方について、対象者を限定するということが認められております。この経過措置、今年度末で終了しますので、局管内で事業をされているものについては、しっかり周知を図ってまいりたいと思います。それから 70 歳までの高年齢者就業確保措置、こちら令和 2 年の高年齢者雇用安定法の改正で努力義務になっております。こちらにつきましては、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携しながら、引き続き周知を図ってまいります。続きまして 17 ページになります。こちら高年齢者雇用の取組です。1 の(1)ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援についてです。県内 7 ヶ所に設置しておりますけれども、高年齢者の求人情報誌の発行ですとか、就職面接会、こういった支援を行っております。

(2)シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保についてです。こちらにつきましては高年齢者の多様な就業ニーズを踏まえて、臨時・短期的な就業を希望される方につきましては、地域のシルバー人材センターのご案内をさせていただいております。

実績については表の通りとなっております。

18 ページです。次は障害者の就労支援についてご説明させていただきます。(1)、これはハローワークにおける求職者向けの支援となっております、紹介件数、就職件数いずれも増加しているという状況でございます。

それから(2)、こちらは企業向けの支援となっております。前年同期よりは、実施件数で見ますと、少し上がってはおります。同様の成果を上げているということになります。それから障害がある学生・生徒のための企業説明会というものを開催しております。

(4)です。こちらは精神・発達障害者しごとサポーター養成講座というものを行ってまして、これは職場において、同僚や上司がその人の障害特性について理解して必要な配慮をご理解いただくというものとなっております。

(5)です。もにす認定制度と通称されているものですが、障害者雇用に関する優良な中小企業に対する認定制度です。こちらは現在 28 社となっております。続きまして 19 ページでございます。外国人雇用の求職者の就職状況の方のグラフを掲載させていただいております。これは、増減繰り返しておりますが、全般的には大きな変動が見られるものではないというところでございます。

(2)です。こちら企業向けの雇用管理の話となります。①は外国人を雇用している事業主への支援となっております。この資料の②は、ハローワークによる外国人の雇用事業所の訪問指導の実施状況となっております、実施状況は表の通りとなっております。

20 ページです。就職氷河期世代の活躍支援です。こちらは専門の窓口を四日市所に設置しております、県内 4 ケ所にある地域若者サポートステーションとの連携を含めて必要な支援を実施しております。都道府県プラットフォームというものもありまして、こちらにつきましては、セミナーや面接会を資料に記載の通り実施しているところでございます。

2 番です。新規学卒者等への就職支援でございます。こちらは新規高等学校卒業者の求人数、求人倍率となっております。求人サイドの数値は増加しております。就職者数については減少傾向というようになっておりまして、進学率の増加傾向というものもあり、1.4%減少しているというところでございます。したがって、求人倍率は高くなっております。学卒者向けの支援ですが、就職支援ナビゲーターというものがおりますので、個々人の課題に応じた就職支援を行っています。

21 ページです。生保型の自治体、地方自治体との一体型実施事業についてです。こちらは地方公共団体の庁舎内にハローワークの窓口を設置して、生活保護受給者をはじめとした生活困窮者を対象として、雇用と福祉のワンストップサービスを提供しているというものとなっております。四日市と松阪で実施しております、合計で見た時は前年同期よりも支援対象者数、就職者数ともに増加しております。

次に、行政運営方針の説明に移らせていただければと思います。2 ページをご覧ください。人材確保支援の推進、第 2 のところでございます。人材確保支援、先程もご説明申し上げたところもございますが、求人者向けサービスに力を入れております。それから求職者ですけ

れども、就職の課題を抱える方については特に重点を置いて支援するというのが、基本的な方針となっております。これを課題解決支援と呼んでおり、推進しているところです。

②の人材確保コーナー、こちらもご説明した通り、重点を入れて引き続き人手不足分野の人材確保に取り組んでまいります。

③職場定着の取組です。これについては、雇用管理の改善、魅力的な職場作りに取り組んでまいります。

(2)ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能の充実です。これは我々ハローワークの専門の核となる部分でして、キャリアコンサルティングについては民間資格、国家資格いずれも設けられておりますので、職員の資格取得に取り組むことで、より質の高いサービスの提供につながるようにしてまいります。

(3)雇用仲介事業です。今年1月から就職時のお祝い金という名目で職業紹介事業者が金品を労働者に対して提供することですとか、あるいは自らが紹介した就職者に対して転職を促すことの禁止が許可の要件とされております。こちらは労働者の定着阻害、求人企業側の手数料負担などの問題に鑑みまして、労働市場の需給調整機能を歪め、ひいては労働者の雇用の安定を阻害する行為ということになりますので、労働局としてはあらゆる機会を通じて周知を行うと共に、厳正な指導監督を実施してまいります。

3ページです。リ・スキリングです。(1)教育訓練給付ですけれども、こちらは先程ご紹介しました雇用保険に加入している方のスキルアップを支援する制度でございまして、引き続き周知してまいります。

加えて、令和7年10月の制度改正が2つございます。一つ目は教育訓練休暇給付金です。雇用保険の保険事故は失業とされておりますので、在職中に職業訓練・教育を受けるために無給で休暇を取得するような場合には失業給付を受給できないということになりますが、このような場合も失業給付に相当する給付を受けるということが出来るものです。二つ目は新たな融資制度になります。雇用保険の被保険者でない方、例えば雇用保険の適用がない労働者ですとか、離職者、雇用保険の受給が終了した離職者、それから雇用されることを目指すフリーランス、こういった方を対象に訓練費用と生活費用を融資する制度となっております。こちらの制度詳細については中央の労働政策審議会で審議がなされるものとなっております。円滑な施行に向けて三重労働局でも周知に取り組んでまいりたいと思います。

(2)ですけれども、キャリア形成・リスキリング支援センターやハローワークにおいて、キャリアコンサルタントによるジョブ・カードの活用を通じた支援を行ってまいります。

(3)です。求職者支援制度の説明ですが、こちらもし繰り返しになりますが、離職して雇用保険の受給のない方、あるいは働いていても一定額以下のパートで働くような方に対して、月10万円の支援と共に無料の職業訓練を行う方針です。引き続き活用を推進してまいります。

(4)です。まずこのハロートレーニングという言葉ですけれども、こちらは公共職業訓練、

求職者支援制度の職業訓練を総称する愛称となっております。ご承知おきいただければと思います。国の重点施策であるデジタル戦略に重点を置いておりまして、あわせて、介護分野などの人材不足が顕著な分野、こちらについても力を入れてまいりたいと思います。

4 ページの人材開発支援助成金についてです。こちらは労働者の職業能力向上を図ることを重視している助成金となっております、例えば職務に関連した 10 時間以上の訓練を実施するコースといった、企業内人材を育成するものとなっております。こちらの事業展開リスクリングコースですけれども、こちらは新規事業展開や、DX 推進、グリーン、カーボンニュートラル、たとえば、リーフレットでの例示ではグリーン分野ですと農薬の散布にトラクターを使用していたが今後はドローンを導入するといったイメージとして捉えていただければと思います。こういったものに必要な訓練経費、それから訓練中の賃金の一部を助成する制度となっております。企業内人材育成についても引き続き推進してまいります。

2 の労働移動の円滑化でございます。job tag は先程ご説明申し上げた通りです。しょくばらば、こちらは職場情報管理を、積極的に改善している企業が一覧できるサイトとなっております、1 年に 250 万回の閲覧があるサイトとなっております。こちらの周知も進めてまいりたいと思います。

(2)です。特定求職者雇用開発助成金、先程要件緩和について説明したのですが、引き続き制度の活用推進に、進めてまいります。

(3)地域雇用の課題への対応でございます。雇用対策協定というものを自治体と結んでおりまして、現在、三重県、桑名市、鈴鹿市、津市、伊勢市、四日市、それから松阪市と協定を締結しておりまして、協議会を組織して事業計画を決定しているところです。引き続き進めてまいりたいと思います。

次のページですけれども、第 4 の 1.(1)高齢者の就労についてです。こちら先程ご説明したとおり、特に 70 歳までの就業確保措置、努力義務の部分ですけれども、啓発・指導を行ってまいりたいと思います。それから、公益財団法人の産業雇用センター、この愛称をジョブ産雇と定められたとのことです。こちらのキャリア人材確保事業などと連携しながら高齢者の求職者、高齢求職者のマッチング支援を強化してまいりたいと思います。

次に障害者の就労促進です。三重県と策定しております取組指針というものがありますので、こちらに向けて引き続き取組を進めてまいります。一例を申し上げますと、県と労働局の幹部が企業トップに要請をするというような取組もしております。それから法定雇用率ですけれども 8 年 4 月から 2.7%に引き上げられるということ、加えて、新たに、事業規模 37.5 人～40 人の企業にも雇用義務が生じるということ、それから 7 年 4 月からは業種ごとの除外率が、10 ポイント引き下げられますので、周知に力を入れてまいります。もにす認定、サポーター養成講座、この①②は、ご説明申し上げた通り引き続き周知に努めます。

6 ページ、外国人雇用対策についてです。こちらにつきましても、事業主向け施策、雇用管理の改善に努めてまいりたいと思います。こちらのグラフにもありますように、事業所の数も労働者の数も、外国人については右肩上がりとなっておりますので、引き続き取組を進め

てまいります。

(4)です。多様な課題を抱える新規学卒者、若年者、中高年層への支援ということになります。こちらの①については、引き続き取り組んでまいります。②ユースエール認定は、若者の採用や育成に積極的な雇用管理の状況が優良な中小企業主への認定制度となっており、引き続きこちらの取組周知を進めてまいりたいと思います。

それから③ですけれども、就職氷河期世代につきましては、これまでの事業の実績ですとか、効果などに鑑みまして、対象者を拡充して就職氷河期世代を含む中高年層に向けた支援として、今後は取組を進めていくということになっております。

④若者サポートステーションですけれども、こちら 4 カ所に設置されておりますので、ハローワークと連携した支援を進めてまいります。

次のページ、7 ページの(5)雇用保険制度の適切な運営ということです。給付それから適用についても、適切に取組を進めてまいります。デジタルの施策として 7 年 1 月からオンライン失業認定ですとか、それからマイナポータルを通じた離職票の直接交付というものも始まりましたので、こちらも推進してまいりたいと思います。

7 ページの 2 番、(2)のマザーズハローワークについてはご説明した通り、引き続き取組を進めてまいります。

9 ページの一番上の③出生後休業支援給付および育児時短就業給付の活用というところ。こちらは制度改正で令和 7 年 4 月にスタートするものです。この出生後一定期間内の雇用保険被保険者と配偶者が共に一定期間以上の育児休業を取得した場合に給付する給付金。それから 2 歳未満の子を養育するための所定労働時間を短縮して就業した場合に給付する育児時短就業給付。こちらの円滑な施行に向けて取り組んでまいりたいと思います。リーフレットは参考資料として配布させていただいているものでございます。

私の方からは、以上です。

【馬原会長】

はい、ありがとうございました。それではですね、説明頂きました件について皆様からのご意見ご質問を紹介したい思うところでありまして、事前に 1 点ご質問をいただいておりますので、まずそちらの回答からお願いをしたいと思います。それではよろしく願いいたします。

【三重労働局 雇用環境・均等室 藤田】

本日欠席の太田委員から、質問をお預かりしておりますので、私から質問を読み上げました後、労働基準部長から回答を致します。

最低賃金に関連したご質問です。近年、最低賃金の引き上げ幅が大きいため、経営の影響も大きいと思われそうですが、最低賃金の減額特例許可の人数や、許可が増えているのか減少しているのかなど、最近の傾向についてご説明をお願いします。ということです。

【三重労働局 労働基準部長 宮下】

最低賃金の減額特例許可の件数の問い合わせですが、三重局管内におきましては、例年100 ないしは 200 名の方が最低賃金減額特例許可を受けており、主に断続的労働に従事する労働者や、精神または身体の障害により著しく労働能力が低い労働者などがその対象となっています。

ご案内のとおり、最低賃金減額特例許可というのは、一般の労働者と著しく労働能力が異なるため、最低賃金を一律に適用すると、かえって雇用機会を狭める可能性があるので、最低賃金法で規定する特定の労働者を対象に、事業主が都道府県労働局長の許可を受けることを条件として、個別に最低賃金の減額の特例が認められている制度です。

このため、最低賃金が引き上げられたから許可を受けようということには繋がらないと思います。以上でございます。

【馬原会長】

よろしいでしょうか。事前の質問に関しては以上になります。

それでは、ここからはご出席の皆様からご意見を伺いたいと思いますが、何かご意見のある方はおりますか。はい、ではお願い致します。

【使用者代表委員 田中】

まず11 ページの(2)「個別労働紛争解決制度における助言の実施状況」のところで、解決の方向を示す助言を行い、自主的な紛争解決を促進しているという内容が記載されています。(助言の) 件数等は確認していただいていると思いますが、どのぐらいの効果が挙がっているのか、何かそういったものが分かるものがあれば教えていただきたい。例えば、斡旋がそれまでに比べて随分減ったとか、その先の段階へ進むことが減ったとか、何かそういったものが分かるものがあれば教えていただきたく思います。

あと、行政運営方針で、3 ページで先ほどご説明いただいたハロートレーニングで、「公的職業訓練によるデジタル系をはじめとした人材育成の推進に向けて…」と記載がありますが、私どもの会の中小企業では、DXに取り組むにあたって、デジタルの知識を持った人材が非常に不足をしているために中々取り組めないという現実があります。これらの不便の解消に寄与するようなものを予定されてみえるのか、中々そこまで行かないということであれば、できればそういった不便の助けとなるような内容をこれから取り組んでいただくようお願いしたいと思います。

あと1 点、「もにす認定」の促進についてでございますが、企業の優れた取組を評価するという認定でありますので、これを活性化していくためにも、対象企業の基準、人数の基準など、もう少し緩和していただくと参加企業も増え、障害者の雇用促進なども進んでいくのではないかと考えています。認定企業に対する雇用率のカウントに対する優遇制度の創設

などもそうですが、それらをミックスさせながら取組を評価する仕組みの検討をお願いしたいと思います。以上、3点になりますが、よろしくお願いいたします。

【三重労働局 雇用環境・均等室長 田中】

まず1点目の、資料の11ページの個別労働紛争解決制度の関係ですけれども、助言につきましては増えて推移してきているところですが、個々の紛争につきましては労働者と使用者側で色々な事情で膠着状態に陥っていて労使用者間で解決が難しい部分を私どもの方で、中立な立場で入らせていただいて整理をするとか、あるいは法的にはこういうことですよというようなことを申し上げて歩み寄りによる解決ができるかというようなことをやっております。どうしても難しい場合もありますし、ちょっとした誤解が解けて元の鞘に収まるといいますか、上手くいくケースもありまして、中々効果についてこうですと言うのは難しいですけれども、決裂した場合であっても、その後前に進んでいただくというようなことになりまして、あっせんということをおっしゃっていただきましたけれども、助言の後、あっせんに進まれる方もおられます。

あっせんの状況ですけれども、件数的には全国的にも減少傾向にあり、当局におきましてもそういう状況です。助言に向く内容、助言をやった後あっせんに進んでいただく、初めからあっせんで行くとか、色々な形で使っていただける制度でありますので、事案の内容それから当事者の意向を踏まえて活用いただいています。ちょっと回答になっているかわからないですが、以上です。

【三重労働局 職業安定部長 山口】

2つ質問いただいております。

まずデジタル系のトレーニングの改善をどのように進めていくかということについてです。現在、デジタル系は、プログラミング、Web デザインのコースとなっております。他方で企業にける DX はどのような形が求められるのかということは非常に重要な課題だと思っております。例えばプログラミングの知識なのか、あるいはホームページを編集する作業なのか、もしかしたら企業によっては動画の編集など、色々なものがあるとおもいます。こちらにつきましては、地域によって求められる施策が違ってくるのではないかと思います。今後、雇用主側からヒアリングをすることも含めて地域のニーズに合った形で施策を運営していきたいと思っております。

それから、もにす認定についてご指摘いただきました。こちら今 300 人以下の企業ということになっておりますけれども、この要件は中央で決めているところでして、もう少し大きな企業も対象になると更に取組が進んでいくという御指摘につきましては、本省の方にしっかりと伝えてまいりたいと思います。我々としては、労働局と県庁が共同で企業を訪問することや、あるいは表彰制度もありますので、そういったところも含めて障害者雇用の促進に努めてまいりたいと思っております。

【使用者代表委員 田中】

ありがとうございます。

【馬原会長】

はい、では他に。

【労働者代表委員 藤田】

労働者代表の藤田でございます。私の方から2点になります。

先程冒頭で石田局長様からのご挨拶にありましたが、1月29日の政労使会議につきましては本当にありがとうございました。団体の代表がそれぞれの方針や取り組み方、考え方をお話しいただきました。また、当日は報道機関も入っていただいて多く取り上げていただきありがとうございました。

ただ、50分間と少し短い時間で行いましたので、今後は早くからの調整をしていただくということですので、是非よろしくお願ひしたいと思ひます。

それと、カスハラ防止対策についてですが、三重県において、防止対策検討懇話会が今年度、開催され、使用者の代表の皆様や私も含め、労働局からも田中室長様が、オブザーバーとして参加していただいております。

懇話会の中では、県が条例の早期制定や、罰則規定についてもこれから県が主導で進めていくということですが、今後、県では、実態アンケート調査を行う予定されているとこのことで、是非労働局においても、県と連携しながら取組を進めていただければありがたいと思ひますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。以上です。

【三重労働局 雇用環境・均等室長 田中】

はい、ありがとうございます。政労使会議の関係ですね、錚々たるメンバーにお集まりいただきましたが、時間が短くて活発な議論を行っていくところまで難しかったと思ひますから、是非そこは解消していききたいと思ひます。

カスタマーハラスメント対策につきましても、県が取組の動きを見せておられる中で、私どもも法改正予定もありますので、しっかり連携したいと思ひます。

【馬原会長】

他にありますでしょうか。まだ時間が残っているんですけども、ご質問ご意見等ございますか。石井委員よろしくお願ひします。

【公益代表委員 石井】

女性活躍推進の取組の一つ、労働者の健康確保に関連する、フレンテからの意見というこ

とで一つ挙げさせてください。

女性特有の疾患や体調の変化が与える経済損失が厚労省のデータでも 3 兆円を超えていることが、最近新聞にも出ていたと思います。女性の体調や健康については、今まで言及しにくいところでもあったのですが、例えば妊娠、出産、育児とかステージごとに、女性の体調が変わってくる、そういったことによる経済損失というのが、3 兆円超えということです。出産とか育児とか介護とかのいろいろな制度が出来ているのですけれども、日々働く中で、例えばさっき出ていました年休が取りづらいということはまだまだあります。女性の体調の変化について、働く人たちも雇う側の人たちも理解することによって、更に働きやすくなるのではないかなという風に考えております。女性が働きやすい職場はきっと男性も働きやすいということで、そういった性差による様々な体の変化などを今後は意識しながら、女性活躍推進とか健康安全について皆が理解してもらえるとより働きやすい環境になると思っております。フレンテでもそういった働きかけはしていくんですけれども、社会全体で意識していただけると、より良い環境になっていくのかなと考えます。

【三重労働局 雇用環境・均等室長 田中】

ありがとうございます。今おっしゃっていただいた女性の健康に関する支援については、近年はそういう考え方出てきていて、先進的に取り組まれている企業様もおありだということ聞いております。そういった中で、先程女性活躍の関係を含めた法改正の予定があるということでご説明しましたけれども、職場における女性の健康支援も取り入れられる形の法改正になると聞いております。おっしゃっていただいたような考え方を含め、周知に取り組んでいくこととなります。フレンテさんとも連携してそういうことができれば良いかなと思いますので、よろしくお願いいたします。

【馬原会長】

はい、では他にご意見ございますでしょうか。あるいは、今回ご説明いただきました、行政運営方針案についてもご意見あるいは修正をしたほうが良いんじゃないかというようなことがございましたら、ご意見どうでしょうか。

【使用者代表委員 喜多】

行政運営方針の 1 枚捲った裏側の人材確保のところですが、中小企業においての労働力不足が深刻化しているために、重点的なマッチング支援や求人の申請確保および充足支援に取り組むと書いていただいているのですけれども、まさに人手不足が本当に続いておりまして、三重県だけではなく全国的に厳しい状況になっているので、今まで以上に取組の強化が必要だと思います。ですので、これまでの取組が関心のある方には一定の効果があると思うのですけれども、関心の薄い方へ上手く情報を届けていく必要があると思います。例えば労働局と県との連携についてももっと強化できる部分があると思いますし、

就職を目前にした層だけじゃなくて、それほど関心がない層に対しても三重県内企業の情報が届くようにしていただけると非常にありがたいと思っております。

もう 1 つは外国人労働者なのですけれども、外国人労働者を受け入れるにあたって、外国人の方への日本語教育が十分ではないという状況を指摘する声が結構多いんです。ボランティアとか、いろんな組織が支えているという状況だと思うんですけど、現状では限界があるのではないかと考えております。労働者本人に対しては雇用する事業者はじめ、様々な機関が、必要な学習をする機会を提供するなどの仕組みがこれから必要になってくると思いますし、労働者の家族に対しては行政が主体になった日本語学習の環境の整備というのが必要だと思うんです。日本の企業が外国に社員を派遣するような場合は、家族に対する語学のサポートとか学習のサポートがどれだけあるのかというのが非常に重要なポイントになっていると思いますので、そういうサポートがある国というのがやっぱり働きやすいということになると思いますので、日本も国が主体になってそういう新しい仕組みというものを考えていただくとありがたいと思っております。

【三重労働局 職業安定部長 山口】

ありがとうございます。御指摘 2 点いただきました。

1 点目ですけれども、人材の確保についてです。我々ハローワークは雇用保険がありますので、失業された方はハローワークにご来訪いただけますが、ハローワークに関心の薄い方、たとえば、在職のまま転職を希望される方などに対する周知というものを強めていかなければいけないというのは御指摘のとおりと考えております。我々も例えば SNS ですとか昨年末からはじめた You tube、こういった取組をしております。それから地方公共団体との連携という視点では、例えばこの人材不足の分野につきましては、イベントをハローワークで開催しておりますけれども、県庁との連携ではないのですけれども、県内のある市の市報に、こういう取組をしているということを掲載させていただくような取組を昨年からはじめたところがあります。市報は我々ハローワークとは普段の接点のない方がお読みになれる媒体ですので、こういった一般的な周知に向けた取組というのは引き続きできることをやっていきたいと思っております。ご指摘ありがとうございます。

2 点目です。外国人労働者の受入れについて、特に家族を含めた日本語教育についてご指摘いただいております。歴史的に我が国では、外国人労働者を受け入れるのは非常に高度なスキルを有する人材とされていたわけですが、昨今では技能実習制度あるいは特定技能制度での受入れというのかなり進んでいるところでございます。技能実習制度は入国前に一定程度の日本語の学習をするということが義務付けられておりますけれども、様々な外国人労働者が増えていくにつれて、日本語教育が重要なものになるというのは御指摘の通りかと思えます。とりわけ今後は外国人労働者の家族も含めて滞在するということが更に増えていくことも想定されます。在留資格で、高度人材であれば、技術・人文知識・国際、技人国とよくいわれていますけれども、そういった分野での労働者の受け入れも進ん

でいますし、技人国では家族の受入れも可能です。また特定技能につきましても、今はかなり人数が限定的ですけれども、今後は特定技能の 2 号という更新の回数に制限がない在留資格も増えていくと思いますので、そういった方々の家族を含めた外国人との共生社会を築いていくというのは非常に重要だと思っております。共生の施策の中でも日本語教育というのはかなり中心的な役割を担う施策の一つと思っております。言葉が通じれば色々な日本のルールも共有しやすいと思います。今、出入国在留管理庁の方では、自治体に対して、外国人との共生のための受入環境整備の交付金も支給していますけれども、外国人労働者数は右肩上がりです。伸びていっておりますので、引き続き施策、取組を進めていかなければならないと思っております。御意見を重く受け止めさせていただきまして、本省にも機会があれば共有させていただきたいと思っております。ありがとうございました。

【使用者代表委員 喜多】

よろしくお願いします。

【馬原会長】

学生相手のキャリア教育のニュースについて、三重大学も今後充実を図っていこうということでカリキュラムの中の一環でキャリア教育については必修化を図っているところでございます。

もう一点、外国人の児童生徒に対する日本語教育について、実は三重県で結構大きな課題になっておりまして、津市でも、小学校中学校で日本語がしゃべれないというのがあります。

ですので、退職された先生方にも来ていただいて特別クラスを作ったり、あるいは担当者を別に作ってサポートしたりということをやっております。これに関しては今後も減ることは多分ないと思われますので、日本語教育というものをどういう風に行うかということ、教育学部としても、県の教育委員会と実は協力しながら、日本語教育のサポートをするために学校に実際に学生に行ってもらっています。これからの外国人の児童生徒に対する日本語教育の充実を図っていくということを、今年度から検討を始めているところで、ご紹介させていただきたいと思っております。

他ご意見ございますでしょうか。行政運営方針案へのご意見・ご要望をいただきましたので、意見等を反映しながら、令和 7 年度の三重労働局行政運営方針を作成していただきたいと思っております。ご意見ご質問等ございませんでしたら、これで審議終了と思いたすよろしいでしょうか。はい、ありがとうございます。

以上をもちまして、本日予定しておりました議事につきまして、終了とさせていただきたいと思っております。では事務局にお返しをいたします。

【三重労働局 雇用環境・均等室 藤田】

ありがとうございました。それでは最後に、総務部長 東からご挨拶いたします。

【三重労働局 総務部長 東】

総務部長 東でございます。本日はお忙しい中、長時間にわたりましてご審議をいただきました。また、令和7年度三重労働局行政運営方針につきましてもご理解いただきまして、どうもありがとうございます。行政運営方針につきましてですが、国会においてまだ予算案審議中ということございまして、その内容によっては、もしかしたら多少の変更があるということになるという風に思っていただけだと思います。それから本日もいただきました様々なご提案ご意見などにつきましても、しっかり取り組んでいきたいという風に思います。それでは本日はどうもありがとうございました。

【三重労働局 雇用環境・均等室 藤田】

これをもちまして、令和6年度第2回三重地方労働審議会を終了いたします。本日はありがとうございました。