

# 令和5年度第2回宮城地方労働審議会

日 時 令和6年3月8日（金曜日）  
午前10時00分～午前11時40分

場 所 仙台第四合同庁舎2階共用会議室

## 令和5年度第2回宮城地方労働審議会議事録

### 1 日 時

令和6年3月8日(金) 午前10時00分～午前11時40分

### 2 場 所

仙台第四合同庁舎2階共有会議室及びテレビ会議システム(Teams)

### 3 出席者

#### 【委員】

公益代表 砂金委員、久保野委員、桑原委員、一言委員

労働者代表 菅家委員、北館委員、杉山委員、鈴木委員、橋本委員

使用者代表 稲妻委員、佐藤委員、高山委員、成田委員、半沢委員、松木委員

※下線はテレビ会議システムによる出席者

#### 【事務局】

竹内局長、新井総務部長、富塚雇用環境・均等室長、本多労働基準部長、山口職業安定部長、阿部総務調整官、内海総務課長、大庭労働保険徴収課長、加納雇用環境改善・均等推進監理官、菅原監督課長、洞口賃金室長、高橋健康安全課長、氏家労災補償課長、齋職業安定課長、小野寺職業対策課長、佐藤訓練課長、大谷需給調整事業課長

### 4 議 題

(1) 家内労働部会の報告について

(2) 令和6年度 宮城労働局行政運営方針(案)について

(3) 最近のトピックについて

## 1. 開 会

○事務局・寺島 本日は大変お忙しい中、ご出席いただきましてありがとうございます。

審議会の事務局を務めます雇用環境・均等室の寺島と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

開会に先立ちまして、事務局より2点ご案内を申し上げます。

まず1点目。本日の審議会資料ですが、皆様のお手元に審議会議事次第、出席者名簿、席次表、審議会説明用資料として資料ナンバー1から4をお配りしております。また、追加配付資料も一部机の上に置かせていただいております。資料などの不足はございませんでしょうか。ご確認をお願いいたします。

ご案内の2点目です。本審議会につきましては、宮城地方労働審議会運営規程第6条により、原則として審議内容を公開すると定められております。したがって、会場におきましては報道の方が傍聴することとなりますので、あらかじめご了承をお願いいたします。また、事務局で議事録を作成し、ホームページに掲載を予定しておりますので、皆様ご承知おき願います。

それでは、時間となりましたので、議事の進行につきましては、宮城地方労働審議会運営規程第4条により、会長をお願いいたします。砂金会長、よろしくお願いいたします。

○砂金会長 皆様、お忙しいところお集まりいただきまして、ありがとうございます。会長の砂金でございます。

それでは、ただいまから令和5年度第2回宮城地方労働審議会を開催いたします。

委員の皆様のご紹介につきましては、出席者名簿により代えさせていただきます。

次に、事務局から定足数の確認をお願いいたします。

○事務局・寺島 事務局です。本日、全委員18名中15名にご出席をいただいておりますので、地方労働審議会令第8条第1項の規定により、本会議は有効に成立していることをご報告申し上げます。

○砂金会長 ありがとうございます。

## 2. 宮城労働局長挨拶

○砂金会長 それでは、議事に入る前に、宮城労働局長よりご挨拶をお願いいたします。

○竹内宮城労働局長 皆様、おはようございます。宮城労働局長の竹内でございます。

本日、大変お忙しい中、またあいにくの雪模様の中、ご出席をいただきまして誠にありがとうございます。

審議会の開会に当たりまして一言ご挨拶申し上げます。

委員の皆様方におかれましては、日頃から労働行政の推進につきまして格別のご理解ご協力を賜り、この場をお借りしまして厚く御礼を申し上げます。

さて、昨年6月に閣議決定されております新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版、こちらのほうでリ・スキリングによる能力向上支援と、個々の

企業の実態に応じた職務給の導入、そして成長分野への労働移動の円滑化と、この三位一体の労働市場改革を行い、客観性、透明性、公平性が確保される雇用システムへの転換を図ることが急務とされているところでございます。

引き続き、持続的な賃上げを可能とするための人への投資を進めるとともに、三位一体の労働市場改革を早期かつ着実に進め、多様な働き方を促すためのセーフティーネットの拡充、そして教育訓練やリ・スキリング支援の強化、これを図るための法整備が予定をされているところでございます。

賃上げにつきましては、先月、2月14日に第12回宮城働き方改革推進等政労使協議会を開催いたしました。後ほど、議題の(3)で、最近のトピックという中でもご紹介させていただきたいと思っておりますが、宮城県の伊藤副知事であるとか、仙台市の藤本副市長、それから東北経済産業局長、各労使団体のトップ、会長の皆様にご出席いただき、私ども厚生労働省のほうからは宮崎厚生労働副大臣が出席させていただき、賃上げに向けた発言を行い、それぞれの団体の皆様からも賃上げに向けたご見解を頂戴したところでございます。全体として、賃上げに向けた機運の醸成が図られたのではないかと考えております。

また、賃金引上げの流れをさらに進めるため、いわゆる年収の壁への当面の対応策である年収の壁・支援強化パッケージについて、引き続き集中して取り組み、配偶者手当の見直しの促進と併せてキャリアアップ助成金の新メニューの周知を図ってまいることとしております。

また、同一労働同一賃金については、物価上昇の影響を受けやすい非正規雇用労働者の賃金を引き上げることができる政府全体の政策メニューとして注目をされているところでございます。昨年度から、労働基準監督署と雇用環境・均等室が連携して、短時間労働者等の待遇を確認してございますが、引き続き適切に取り組み、同一労働同一賃金が守られるよう尽力してまいります。

いよいよ4月から全面的に適用される時間外労働の上限規制についてでございますが、マスコミ等でも盛んに取り上げられているところでございます。建設の事業や自動車運転の業務、そして医師等について、上限規制の履行確保がしっかり図られるよう、引き続ききめ細やかな相談対応や法令の周知等をしっかりと丁寧に行ってまいります。

本日ご審議いただく行政運営方針(案)でございますが、これらの課題や取組を踏まえて、地域の実情に沿った内容となるよう作成をしてまいりました。その内容について、事案によっては今年度の実績にも触れながら、後ほど担当部室長からご説明させていただきますが、この運営方針に基づいて、雇用労働施策を職員一丸となって誠実に推進してまいりたいと思っております。

限られた時間ではございますが、委員の皆様から忌憚のないご意見を頂戴いたしまして、次年度の行政運営方針を策定してまいりたいと存じますので、ご審議のほどよろしくお願い申し上げます。

各委員の皆様には、引き続きご理解ご協力賜りますようお願い申し上げます、甚だ簡単でございますが、審議会の開催に際してのご挨拶に代えさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

○砂金会長 ありがとうございます。

### 3. 議 題

#### (1) 家内労働部会の報告について

- 砂金会長 それでは、これより議事に移ります。
- 事務局・寺島 報道機関の方におかれましては、撮影はここまでとなりますので、よろしくお願いいたします。
- 砂金会長 それでは、議題（1）家内労働部会の報告について、部会長を務められた桑原委員から、報告、説明をお願いいたします。
- 桑原委員 桑原でございます。

家内労働部会の審議内容をご報告申し上げます。

家内労働部会は、審議会会長から家内労働部会の委員として指名を受けた私と一言委員を含め、宮城労働局長が労働審議会臨時委員に任命し、審議会会長が指名した公益代表委員、家内労働者代表委員及び委託者代表委員、それぞれ3名の計9名で構成された委員により、1月25日に開催しました。

部会では、私が部会長に選任されました。

その後、事務局から全国及び宮城県内の家内労働の現状、全国における最低工賃改正計画の実施状況、宮城のこれまでの改定状況、今後の工賃新設・改定計画などの説明がなされ、宮城県男子服・婦人服製造業最低工賃の改正諮問見送りについて審議を行いました。

審議の結果については、資料の1をご覧ください。

資料1の上段の表にございますとおり、県内の家内労働者数及び委託者数が令和2年から大幅に減少していること、またコロナ禍の巣ごもりなどにより衣料品販売の売上げも減少し、回復していないことなどから、今年度は同工賃の改正諮問は見送り、令和7年度から3年間で実施する第15次最低工賃新設・改正計画において取り組むべきとの結論に至りました。

以上、家内労働部会の審議内容をご報告いたします。

- 砂金会長 ご報告ありがとうございました。

宮城地方労働審議会運営規程第10条第1項では、部会長が委員である部会が、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規定されていますので、ただいま家内労働部会長から報告がありました宮城県男子服・婦人服製造業最低工賃の改正諮問を見送りとし、第15次計画で取り組むという内容については、この規定に準じて、本審議会においても承認したものといたします。

#### (2) 令和6年度宮城労働局行政運営方針（案）について

- 砂金会長 それでは、議題（2）令和6年度宮城労働局行政運営方針（案）について、資料2及び資料3により、労働局から説明をお願いします。質問、意見等は全ての説明が終わった後にまとめてお願いします。

それでは、職業安定部長、説明をお願いします。

○山口職業安定部長 おはようございます。職業安定部長の山口でございます。

日頃より宮城労働局の行政運営、とりわけ職業安定行政の推進にご理解とご協力を賜りまして、感謝申し上げます。

私から、令和6年度の行政運営方針、職業安定行政につきまして、今年度の取組の状況を交えながらご説明をさせていただきたいと思っております。

それでは、着座にて説明をさせていただきたいと思っております。

まずは、資料2の行政運営方針（案）の中の9ページをご覧ください。

（5）ステップアップを目指す非正規労働者等に対する求職者支援制度というところでございます。

求職者支援制度、これは雇用保険を受給できない方の安定した職業への再就職や就職を促進するとともに、自らのスキルアップを希望する非正規労働者等への支援をするための制度となっております。この制度につきまして、さらに周知を進めまして、ステップアップを支援していきたいというふうに考えてございます。

続きまして、11ページをご覧ください。

第4というところで、リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進というところがございます。

近年、企業のデジタルフォーメーション、DX戦略におきまして、新たに必要となる業務、職種に対応できるよう、従業員がスキル、知識を再習得する必要性が出てきております。職場における学び、学び直しの取組を支援していくといった内容になります。

また、今後さらに、いわゆる成長分野とされるデジタル分野、グリーン分野等で活躍する人材の育成確保が必要となってきておりますので、労働移動の円滑化等の支援を行ってまいりたいというふうに考えております。

その中の11ページの一番上にあります、1、リ・スキリングによる能力向上支援というところがございます。

その下に（1）から（2）、その次のページ等にわたって（6）までメニューがございます。教育訓練給付制度の講座の拡充ですとか、公的職業訓練の拡充、さらには各種助成金メニューを用意いたしまして、その積極的な周知などによりまして、企業や労働者個人々人への支援に取り組んでいくといった内容を記載させていただいております。

続きまして、13ページをご覧ください。

リ・スキリングの中の2番の成長分野等への労働移動の円滑化というところがございます。こちらのほうも（1）から、次のページにかけて（5）まで項目がございます。

（1）では、助成金の活用による支援ということで記載をさせていただいております。

（2）は、次のページの上のほうなんですけれども、こちらのほうはハローワークのマッチング機能の強化、それから利便性の向上を図っていくこととしております。

その下の（3）ですが、労働移動に際しまして、民間人材サービス事業者を活用する場合もあるかと思っております。その際のルールですとか、制度の周知、これも徹底をしていきたいということと同時に、事業者に対しては指導監督の徹底を図っていくといった内容を記載させていただいております。

次のページ、15ページの(4)、(5)につきましては、自治体等と協力をしまして、UIJターンなどの移住を伴う就職に対する支援を行っていくということを記載させていただいております。

続きまして、そこの下の3番でございます。中小企業に対する人材確保の支援というところでございます。

宮城県内の有効求人倍率は、現在1.30倍、1.30という台で推移をしているという状況でございます。生産年齢人口も減少する中で、多くの産業、職種において、人材の確保が難しくなっている状況でございます。いわゆる人手不足という状況でございます。

そこで、いただいた求人に対しまして充足に近づけるよう、求職者が望む賃金や休暇などの条件を、求人をいただいた事業者等に説明するなどしまして、求人者側の支援、これの強化を図っていくこととしています。いわゆる人手不足と言われる分野、医療、介護、保育の分野につきましても、引き続きしっかり支援を行っていきたいというふうに考えております。

続きまして、18ページをご覧ください。

第5の多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり、その中の(2)ということで、マザーズハローワークについて記載させていただいております。

マザーズハローワークですけれども、仙台駅の西口のほうにありまして、お子様連れで来所される方々もいらっしゃいます。個々の求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施するとともに、自治体等の地域の子育て支援拠点やNPO法人などの関係機関と密接に連携して、アウトリーチ型の支援を推進していくといった内容を記載させていただいております。

続きまして、28ページでございます。

多様な人材の就労・社会参加の推進というところでございます。これは次のページ以降もありますが、(4)までございまして、こちらですけれども、先ほどもありましたように、生産人口が減少する中で、あらゆる方々に就労、社会参加をしていただかなければならないという状況でございます。とはいうものの、就労するには様々な事情がありますので、その方々に沿った支援をしていくという必要がございます。

(1)では高齢者の就労、(2)では障害者の就労、(3)では外国人の就労について支援を行っていくといった内容記載をさせていただいております。特に、次のページの(2)障害者の就労促進についてはしっかり対応していきたいというふうに考えております。

ここで、資料3の15ページの左のグラフをご覧くださいと思います。今年度の取組の状況というところでございます。

宮城県内の令和5年6月1日現在の障害者の雇用状況を記載させていただいております。法定雇用率2.3%に対しまして、実雇用率で2.29%、法定雇用率を下回っており、全国順位で言いますと40位というところでございます。雇用率の達成企業の割合も51.1%、全国順位では43位と大変厳しい状況となっております。もにす認定制度周知によりまして、地域の模範となっただけのような企業の数を増やしていくといった取組と、障害者雇用に対してノウハウがない、心配があるといった企業に対し

ましては、地域の社会福祉法人等の支援機関との出会いの場を設定するなどしまして、障害者雇用の促進を図っていききたいというふうに考えてございます。

また資料2のほうに戻っていただきまして、31ページでございます。

7番の就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援というところでございます。

先ほどの第6でもありましたように、多様な方々の支援と同様に、就職氷河期世代の方、それから若年者、新規学卒者の支援も必要となってきております。

(1) 就職氷河期世代への支援につきましては、現在、就職氷河期世代の支援の第2ステージの2年目と令和6年度はなりますので、みやぎ就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム等を通じまして、関係機関、団体と連携をしながら、必要な人に必要な支援が届くような体制を構築していくとともに、ハローワーク仙台内にあります支援コーナーにおいてしっかり支援をしていききたいというふうに考えております。

ここで、資料の3のほうにまた戻っていただきまして、12ページでございます。左側の下のほうを見ていただければと思います。

令和5年12月末時点の正社員就職というところでございます。現在1,688人の方の正社員就職に結びついているところでございまして、隣に目標数が書いてございますが、2,137人に対しまして、進捗率が78.9%ということでございまして、今年度の目標、この2,137人につきましては目標を達成する見込みという状況となっております。これにつきましては、引き続き令和6年度、しっかり支援をしていききたいというふうに考えてございます。

以上で、職業安定行政に対する取組の説明を終わらせていただきます。

引き続き、令和6年度につきましても、業務の推進をしっかりと図っていききたいと思います。よろしくお願いたします。

○砂金会長 では次に、雇用環境・均等室長、説明をお願いします。

○富塚雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の富塚です。よろしくお願いします。

私は、行政運営方針の第3と第5の一部についてご説明します。

失礼して、座って説明させていただきます。

それでは、資料6ページをご覧ください。

賃金の引上げを図る中小・小規模事業者の生産性向上に向けた支援についてです。

今後の取組①の業務改善助成金については、今年度は1月末までに263件と昨年度の2.5倍の申請件数になっています。昨年からの制度拡充について、県、市町村、関係団体等に広く周知を行い、企業向けセミナーなどの機会を活用して利用勧奨を行いました。令和6年度も、当助成金により中小企業等の賃金引上げを支援してまいります。

②については、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の一環として、労働局や労働基準監督署では最低賃金や賃金支払いの徹底を図るほか、監督指導の際に賃金引上げに向けた働きかけを行うと同時に、下請法違反などが疑われる場合は、中小企業庁などの行政機関への通報制度の適正な運用を行います。

また、併せて価格転嫁指針の周知、平均的な賃金額や好事例などの情報提供、生産性向上による賃上げ原資の確保のための助成金の活用促進などを行い、賃上げしやすい環境整備を図ってまいります。



8 ページをご覧ください。

非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援等についてです。

今後の取組①のキャリアアップ助成金については、パート労働者がいわゆる年収の壁を意識せずに働くことができる環境づくりを後押しするために新設された社会保険適用時処遇改善コースや、拡充した正社員化コースをはじめ、各コースの周知、活用勧奨等を行います。

また、②の働き方改革推進支援センターを引き続き民間委託により設置し、社会保険労務士等の専門家による窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、きめ細やかな支援を行います。

③の企業の配偶者手当は、年収の壁としてパート労働者の就業調整の一因となる場合があることから、配偶者手当の見直しを企業に働きかけ、リーフレット等による周知・広報を行います。

9 ページの上の段をご覧ください。

労働局と労働基準監督署が連携した同一労働同一賃金の遵守の徹底につきましては、監督署において、令和4年12月から定期監督等の際に、対象事業場にチェックリストを配付、回収し、非正規雇用労働者の待遇の状況について確認を行って、得られた情報を労働局に提供する取組を行っていますが、昨年11月からは基本給、賞与の差の根拠の説明が不十分な企業等に対し、点検要請書を交付する取組も開始したところです。

労働局は、提供された情報に基づき、パート・有期雇用労働法に基づく報告徴収、または労働者派遣法に基づく指導監督を行い、是正指導の実効性を高めています。

また、報告徴収等の対象としない企業のうち、働き方改革推進支援センターの利用を希望する企業は、センターのコンサルティングへつなげます。この取組を令和6年度も行っていまいります。

10 ページの(6)をご覧ください。

今後の取組の①無期転換ルールにつきましては、今年4月から労働基準法に基づく労働条件明示のルールが変わり、無期転換申込権が発生する契約更新時に、無期転換申込権の発生と無期転換後の労働条件を明示することが必要になります。そこで、この改正を含め、無期転換ルールについて労使双方に対し積極的な周知啓発を行います。

17 ページの上の段をご覧ください。

フリーランスの就業環境整備についてです。

フリーランス・事業者間取引適正化等法は、フリーランスの方と企業等の発注事業者との間の取引の適正化と、フリーランスの方の就業環境の整備を主な目的とし、このうち就業環境の整備を労働局が担うこととなっています。発注事業者に係る義務の具体的な内容等については、今後政省令や指針等で定められます。

今後の取組の①は、今年秋頃の予定の施行に向けた取組で、あらゆる機会を捉えて法の周知等を行います。

②は、フリーランスから発注者との取引上のトラブルに関する相談があった場合の取組で、引き続き本省が委託事業で実施しているフリーランス・トラブル110番を紹介するなど適切に対応してまいります。

③は、法施行後の取組で、フリーランスから法違反に関する申し出があった場合には、

発注者に対する報告徴収・是正指導などを行います。

17ページの下の段、仕事と育児・介護の両立支援についてです。

今後の取組の①については、昨年4月から労働者数1,000人超企業に義務づけられた男性の育児休業等取得状況の公表の履行確保や、令和4年10月から創設された産後パパ育休など、育児・介護休業法の両立支援制度の周知徹底に引き続き取り組んでまいります。

②については、育児や介護をする労働者への両立支援のための取組を実施した事業主に対する両立支援等助成金の活用を推進し、③については次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等について、義務企業の履行確保を図るとともに、企業認定の取得促進に向けた働きかけを引き続き行ってまいります。

19ページをご覧ください。

不妊治療と仕事との両立についてです。

今年度は、不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度くるみんプラスの周知が実を結び、初めて県内企業をくるみんプラス認定いたしました。引き続き、認定制度の周知や、不妊治療のために利用できる特別休暇制度の導入に関する助成金の活用推進等により、企業の取組を促してまいります。

20ページをご覧ください。

総合的なハラスメント防止対策の推進についてです。

今後の取組の①職場におけるハラスメント防止対策については、労働施策総合推進法等により事業主に義務づけられたハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し、是正指導を行うこと等により、引き続き法の履行確保を図ります。

また、適切な防止措置が講じられるよう、厚生労働省が委託事業で実施する企業担当者向け研修や、ウェブサイト、あかるい職場応援団等の各種ツールを周知します。

②の就職活動中の学生等に対するハラスメント対策については、事業主に対して指針に基づく望ましい取組の周知を図り、③については、カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等を活用して、企業の取組を促進します。

21ページをご覧ください。

民間企業における女性活躍促進のための支援についてです。

今後の取組の①は、労働者数301人以上の企業に義務づけられた男女の賃金の差異の情報公表について履行確保を図るとともに、情報公表を契機とした雇用管理改善等を事業主に促す取組です。賃金構造基本統計調査を基に作成した右のグラフを見ていただくと、宮城県の男性の所定内給与額を100としたとき、女性の所定内給与額の値は75.6となっています。男女の賃金の差異の情報公表に際しては、数値の大小の確認にとどまらず、自社の男女別管理職比率や平均勤続年数の状況など、差異が生じている要因分析を行い、さらなる女性の活躍推進のための取組を行うよう企業に促してまいります。

②は女性が健康で能力発揮できるような職場環境整備の機運を醸成する取組についてです。生理などの女性特有の健康課題について、リーフレットやウェブサイト、働く女性の心とからだの応援サイトを活用して、企業の自主的な取組を促してまいります。

22ページをご覧ください。

個別労働関係紛争の早期解決の促進についてです。

個別労働関係紛争の相談件数は依然として高止まりの状況であり、労働局管内7か所に設置した総合労働相談コーナーにおいて、引き続き労働問題に関するあらゆる相談に対応し、問題点や解決方法、処理機関などについて情報提供を行います。

また、相談内容に応じて、個別労働紛争解決促進法に基づく労働局長の助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんを教示し、相談者に制度の利用を促すなどにより、紛争の早期解決を図ります。

27ページ、上の段をご覧ください。

多様な働き方、働き方・休み方の改善についてです。

多様な人材が個々のニーズ等に基づいて多様な働き方を選択でき、活躍できる環境を整備するため、今後の取組の①、②の多様な正社員制度、テレワーク及び勤務間インターバル制度について、導入事例の提供や助成金の活用等により導入促進を図ります。

③の年次有給休暇の取得促進については、引き続き10月の年次有給休暇取得促進期間などにおいて集中的な広報を行います。

27ページの下段をご覧ください。

労働施策総合推進法第10条の3に、国は中小企業における働き方改革等の取組が円滑に進むよう、地方公共団体、労使団体、その他地域の関係者により構成される協議会の設置に努めることが定められています。宮城では、平成27年に設置した、いわゆる地方版政労使会議の枠組みを活用し、同法の協議会に位置づけて、宮城働き方改革推進等政労使協議会の名称でおおむね年1回会議を開催しています。

今年度は、本省指示により、急遽2回目を2月に開催したところですが、次年度も適切な時期に開催し、課題の解決に向け機運の醸成を図ります。

私からは以上です。

○砂金会長 それでは次に、労働基準部長、説明をお願いします。

○本多労働基準部長 皆さん、こんにちは。労働基準部長の本多でございます。

委員の皆様におかれましては、日頃より労働基準行政にご理解とご協力をいただきまして、この場をお借りして感謝申し上げます。

では、着座にてご説明させていただきます。

資料2の、少しバックいたしますが、23ページをご覧ください。

4の安全で健康に働くことのできる環境づくり、長時間労働の抑制についてでございます。

宮城の現状といたしまして、上段の円グラフをご覧ください。令和5年1月から12月まで、長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導を424事業場に実施し、月の残業時間が80時間を超えていた事業場は108事業場を占めるなど、まだまだ長時間の事業場が多い状況でございます。

原因といたしましては、労働基準関係法令の理解や認識不足な事業場がいまだに多いことなどが考えられ、引き続き対策のほうに書いてあります監督指導を行うとともに、セミナーや説明会の開催などを通じて、きめ細やかな対応を行ってまいります。

具体的には、今後の取組といたしまして、①に記載しております11月の過労死防止啓発月間を中心としたシンポジウムの開催、併せて展開する過重労働解消キャンペーン

や東北地区の無料電話相談の実施をするとともに、同月における下請等の中小企業へのしわ寄せ防止キャンペーン月間における周知啓発を引き続き予定しております。

また、③に記載しております自動車運転者や建設、医師などにおきましては、4月から時間外労働の上限規制が適用されますが、こちらのほうも引き続き円滑な施行に向けて、説明会などを通じた支援を継続して行うこととしておりまして、令和6年度においても長時間労働、過重労働の防止に努めてまいります。

続きまして、24ページをご覧ください。

労働条件の確保・改善対策でございます。

働き方改革を推進する上で、基本的な労働条件の枠組みや労務管理体制の確立を図ることは不可欠でございます。

そちらの上段の棒グラフは、監督署が実施した定期監督の状況となります。令和3年以降は、定期監督の件数もコロナ以前の件数に戻っており、違反率も減少となってきたところでございます。

また、左側のグラフは申告処理件数を記載しております。申告とは、労働基準法104条に基づいて、労働者から監督署や労働基準監督官へ解雇や賃金不払いの申出を行うものです。申告につきましては、コロナ以降、件数は減少していますが、違反は高止まりの傾向にございます。

このような状況を踏まえまして、令和6年度におきましても、監督指導や監督署での窓口において丁寧な指導に努めるとともに、労働時間の適正管理把握、賃金不払い残業の是正など、啓発指導に努めてまいります。

とりわけ、24ページの中段にあります②の特定分野における労働条件の確保として、外国人労働者、自動車運転者、障害者、介護労働者の労働条件の確保については、令和6年度におきましても、関係機関との連携の下、継続して労働基準法関係法令の遵守を図ることとしております。特に、技能実習生に係る法令違反の疑いのある事業場に対しては、確実に監督指導を実施し、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することとしております。

続きまして、25ページをご覧ください。

14次防を踏まえた労働者が安全で健康で働くことのできる環境整備についてです。

昨年、審議会でご説明申し上げました令和5年度を初年度とする5か年計画である第14次労働災害防止推進計画に基づいて、現在業務を推進しているところでございます。

県内の労働災害につきましては、このページの下段のグラフをご覧ください。

令和5年の速報値では、青い折れ線グラフであります休業4日以上死傷者数が2,484人と微減となっております。一方で、オレンジの棒グラフにあります死亡者数につきましては19人と、昨年より4人増加となっております。増加した要因といたしましては、高速道路で留学生が交通事故に巻き込まれるものを含め、交通労働災害の死亡者が4人、また宮城では3年ぶりとなる熱中症による死亡者1人が挙げられます。

令和6年につきましては、①から⑤の労働災害防止対策を推進してまいります。特に、①にありますS a f e w o r k 向上宣言、ページの中心に、真ん中に掲載しておりますが、これは事業主が自ら安全衛生の目標を事業場内外へ宣言することで、自主的な安全衛生意識の向上を図るための取組です。宮城局におきましては、この向上宣言を推進し

ており、令和2年7月開始から本年2月末まで、現在までに延べ約700事業場に宣言いただいております。現在、宮城県のみならず東北地域に範囲を拡大するなど、新しい取組を展開しており、来年度も継続して推進することとしております。

また、26ページの上段のグラフをご覧ください。こちらは定期健康診断における有所見率の推移でございます。有所見率とは、健康診断に何らかの異常を認められた労働者の割合を示したものです。昨年度もこの審議会でご説明いたしましたが、昨年よりさらに有所見率が上昇しており、宮城県は全国平均と比べ高い状況が現在も続いている状況となっております。

令和6年度におきましても、⑥に記載しております健康確保対策として、働き方関連法に盛り込まれた産業医や長時間労働者に対する面接指導を強化するとともに、ストレスチェックをはじめとするメンタルヘルス対策を含めた産業保健活動の促進に取り組むこととしております。

さらに、⑦にありますとおり、今後、石綿使用建築物の解体工事の増加が見込まれていることから、石綿ばく露防止対策の推進を図るとともに、新たな化学物質規制などの周知啓発を図ることとしております。

続きまして、(4)の労災保険給付の迅速・公正な処理についてです。

26ページの下段をご覧ください。

昨年度には記載しておりませんでした。令和6年度は厚労本省の行政運営方針にも記載されたことから、同様に労災に関して記載しております。

脳・心臓疾患、精神障害など複雑困難事案が増加している傾向にございますが、引き続き認定基準に基づいた迅速公正な処理に万全を期すこととしております。

なお、下段の棒グラフに請求件数と決定件数を記載しております。この請求件数と決定件数の数字が合わないのは、各年をまたぐ事案があるとか、取下げやほかの労働局へ移送するなどの様々な理由により件数が合わないものですので、ご了承願います。

以上、労働基準部からの説明となります。よろしくお願いたします。

○砂金会長 ただいま宮城労働局より説明がありました内容について、ご質問、ご意見を  
お願しようと思っておりますが、まずは事前質問をされている成田委員からの質問内容を事  
務局からお願いたします。

○事務局・寺島 事務局より読み上げます。

最低賃金・賃金の引上げに向けた支援に関してお願です。

資料6ページに記載の業務改善助成金のほか、働き方改革推進支援助成金や人材開発支援助成金ほかの支援が効果的に実施されるよう、また支援されるべきところに行き渡るよう周知徹底をお願したい。そうした支援の認識があれば、企業行動も違ってくる可能性があると考えられる。当局でも機会を捉えて周知に協力をしたい。

また、その利用実績も検証が必要ではないか。数字もそうであるが、どういうケースで適用しているかなども検証しながら、中小企業・小規模事業所の持続的賃上げへの支援につなげていただきたい。6ページの下段の導入事例も、宮城県の事例で埋まるようになるとよい。

以上です。

○砂金会長 成田委員、補足することはありますでしょうか。

○成田委員 成田でございます。

今読み上げていただいたとおりですけれども、今春闘でも大手ではもう満額回答とか、早期決着とか、何かそういう流れになっていきますけれども、やっぱり何といても鍵は中小・小規模事業場ということだと思っておりますので、そこが賃金の引上げであるとか、最低賃金も高くなってきていきますけれども、そういうことに対応していくに当たって、やっぱり生産性の改善向上ということ、そしてそれに対する助成金等の支援ということがやっぱり大きな施策になる、大事なものになると思っておりますので、そこを引き続きよろしくお願ひしたいという趣旨でございます。以上です。

○砂金会長 それでは、労働局から説明をお願いします。

○富塚雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室の富塚から回答させていただきます。

最低賃金の引上げには、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であり、業務改善助成金により業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引上げを支援することとしています。

ご指摘のとおり、業務改善助成金のみならず、雇用に関する助成金が有効に活用されるよう、主要な経済団体への要請や個別企業への周知や、宮城働き方改革推進支援センターと連携した周知に取り組んでいます。

今年度は、事案に応じた関係団体への訪問による働きかけを行っております。成果として多くはありませんが、先般、東北地区信用金庫協会の会員金庫の担当者に対して、最低賃金引上げに伴う支援に係る周知を行いました。

今後、包括連携協定を締結する予定の金融機関との連携や、現在、宿泊関係の団体と連携した事業者への周知について調整を行っています。

今後も団体の皆様からご協力を賜りながら、周知に努めてまいりたいと考えており、働きかけ先として有益な情報があればぜひご提供をお願いいたします。

助成金の利用実績の検証については、利用実績から産業別、事業者規模別の傾向など、事業者のニーズを分析・検証し、それにより新たな周知方法を工夫できないか考えています。

なお、当局における今年度の業務改善助成金の申請内容についてご紹介すると、労働者数10名以下の小規模事業者からの申請が半数以上であり、特に申請の多い業種は製造、卸売・小売、飲食店、医療・福祉の4業種でした。特徴として、卸売・小売業、飲食店に共通して、POSレジシステム等のレジ周りの機器や、飲食店、医療・福祉に共通して業務用調理機器を導入して業務の効率化、生産性向上を図る事業場が多く見られたところです。

今回の資料においては、効果、成果が確認し切れなかったため、当局の事例を掲載していませんが、ご指摘を踏まえ、次年度は掲載できるよう、助成金の利用実績の検証に取り組んでまいりたいと思っております。

それから、このページでは業務改善助成金を活用して賃上げに取り組んだ事例を紹介いたしましたが、賃上げに不可欠な生産性向上を含む働き方改革全般の取組事例については、労働基準部において宮城労働局ホームページに県内企業の働き方改革の好事例を約30社弱掲載しております。時間外労働の削減に取り組む企業などを労働局長が訪問するベストプラクティス企業を訪問し始めた平成29年から集積したデータと、昨年夏

に使用者団体や業界団体から働き方改革に取り組んでいる県内企業をご推薦いただき、その好事例企業の取組内容を紹介したものです。こちらの事例についても周知が足らずに申し訳ございませんが、この場にてご紹介させていただきます。

あわせて、県内で働き方改革に取り組む企業に対し、業務改善助成金のほか、賃上げに資する各種助成金の利用を勧奨し、好事例の集積と周知に積極的に取り組んでまいりたいと思います。

私からは以上です。

○砂金会長 成田委員、よろしいでしょうか。

○成田委員 ありがとうございます。お話があったように、行政による支援充実、よろしくお願ひしたいと思います。

導入事例のところで、宮城の事例があったほうがいいなんてちょっと余計なことを申し上げましたけれども、指摘ではなくて、エールというふうに受け取っていただければと思いますので、よろしくお願ひします。お話の中でも、ニーズの分析をした中で周知方法を工夫していきたいというお話がありましたけれども、まさにそういうことだと思いますので、よろしくお願ひしたいと思います。

行政による支援ということをお願ひしているわけですが、とは言っても頼りっ放しでは駄目だと思っておりますので、賃金引上げについては、まずは企業の自助努力だと思っております。省力化できる部分とか効率化できる部分、そういったことはやっぱりまだまだあると思っておりますので、そういうところを啓発していきたいと思っておりますし、あと我々も経団連に対して、サプライチェーン全体でのイノベーションの創出と、要はサプライチェーン上位にある大企業が率先して、価格転嫁だけではなくて、その生産性向上に対する人的、技術的サポートを率先していくようお願いをしているところであります。そしてあと、行政の支援と、この3つの在り方なんだろうなというふうに思っております。

いずれにしても重要な施策だと思っておりますので、引き続きどうぞよろしくお願ひします。

○砂金会長 では続いて、半沢委員からの質問内容を事務局からお願ひします。

○事務局・寺島 事務局より読み上げます。

宮城県大衡村に大規模な半導体工場の新設が決定し、2027年に稼働が予定されています。その経済効果に大いに期待する一方、県内の中小企業・小規模事業者からは、人手不足に拍車がかかるのではないかと懸念の声も聞かれます。

先行する熊本県では、半導体工場のみならず関連企業の進出により、人材獲得競争が激化するとともに、賃上げがあらゆる業種に影響を及ぼすのではないかと報道されています。

貴局の令和6年度行政運営方針（案）では、喫緊の課題である人手不足への対応として、人材育成確保の基盤づくりに取り組む、5ページに記載されておりますが、先行する熊本県の現状をどのように捉え、今後の運営方針に反映していただけるのか。また、同方針の中で、成長分野等への労働移動の円滑化が柱の1つに位置づけられていますが、我々の生活に欠かせないエッセンシャルワーカーと呼ばれる職種は、必ずしも成長分野の枠内にあるとは限らないと認識しております。今後、こうした点への目配りもお願ひし、

質問とお願いとさせていただきます。以上です。

○砂金会長 半沢委員、補足することはありますでしょうか。

○半沢委員 よろしいでしょうか。

○砂金会長 はい、どうぞ。

○半沢委員 宮城労働局の行政運営方針ということでございましたので、宮城ならではの人材確保等々に関する課題として、大規模半導体工場の新設というのは、今後欠かせない要素になるのではないかというふうに感じてございます。当然、令和6年度の行政運営方針に反映していただくというのは、これは間に合わないので、将来的にということ、こういった点も宮城の特殊性として踏まえて行政運営方針を検討していただければという思いが1点。

あと、コロナ禍で浮かび上がったのは、エッセンシャルワーカー、医療職は特に注目をされましたけれども、建設業であるとか、あるいは廃棄物の収集運搬処理、さらには当然のように店先に商品が並んでおりますけれども、それは物流があつてのこと。そうした建設ですとか、廃棄物の関係、あるいは物流、運送ですね。そういった目に見えない、あまり派手ではない仕事も非常に重要だというふうに感じてございますので、こういったところも今後の令和7年度以降の行政運営方針の中でご配慮いただければありがたいという思いで書かせていただきました。以上です。

○砂金会長 それでは、労働局から説明をお願いします。

○山口職業安定部長 職業安定部長、山口でございます。私のほうから回答させていただきたいと思います。

まず初めに、引用されていましてところですが、資料の2の最初のほうだと思っております。4ページの宮城県の更なる復興・発展のための必要な支援というところの部分かと思っております。

こちらにつきましては、宮城県の新・宮城の将来ビジョンから引用している部分がございます。その内容については労働局としても承知をしております、引き続き県のビジョンには協力をしていきたいというふうに考えてございます。

まず、その上で現状認識でございます。熊本県の状況でございますが、半導体工場の進出によりまして、周辺の事業場、例えば飲食店ですとか清掃関係の事業者等の賃金が大幅に上昇しており、それに伴い人も集まってきているという状況でございます。地域に人は集まってきておりますが、工場進出前までの賃金では新規で人を採用することが難しくなっている状況かと思っております。

その中で、熊本労働局、労働局としての状況でございますが、ハローワークには半導体工場本体からの求人は出ていないという状況でございます。台湾から人を連れてきたり、関連企業から採用しているといった模様であるというところでございます。しかしながら、半導体製造に関連する求人、こちらのマッチングイベントにつきましては、ハローワークとしてもお手伝いできる部分がございますので、開催をしているところがございます。

その中で、宮城県の状況でございます。全国的な状況ではございますが、様々な業種、職種において人手不足が顕著になってきているという状況でございます。人を採用できずに、事業の拡大だけではなくて、維持することも難しい事業所が出てきていると認識



をしております。

それを踏まえまして、今後の取組でございます。成長分野、デジタルとかグリーンとかのみならず、エッセンシャルワーカー、医療福祉等、社会を支える職種が働く分野、業種、職種も重要であるということは認識をしております。人手不足が顕著の中で、求人者、求人企業の支援が重要だと考えてございます。採用に際しまして、求職者からの選択肢に入る、そして選ばれる企業となるように、直近の賃金、休暇日数等、労働条件や求職者が望んでいる状況等につきまして情報提供を行うことを、ハローワークにおいて集めた情報、集めた求職者の声を、求人担当者と紹介窓口担当者が一緒になって企業のほうに面接をしたりアドバイスを行っていくということをしていきたいと思っております。

また、リ・スキリングにより、労働者個々の学び、学び直しを支援するという一方で、結果として企業の生産性の向上にもつなげていきたいというふうに考えてございます。そのために、宮城県におきましても、どのような分野、職種の訓練が必要なのか等につきまして、関係機関の皆様とも連携をしながら検討を図っていきたいというふうに思っております。

私からは以上でございます。

○砂金会長 半沢委員、よろしいでしょうか。

○半沢委員 はい、ありがとうございます。

中央会としても、新しい省力化投資補助金を活用して、中小企業、小規模事業者の生産性向上に支援をしてまいりたいと思っておりますので、引き続きご指導よろしく願いいたします。以上です。

○砂金会長 そのほかご質問、ご意見のある方は挙手をお願いいたします。杉山委員。

○杉山委員 トヨタ自動車東日本の杉山です。

私からは、お願い、要望になりますけれども、資料23ページにあります安全で健康に働くことができる環境づくりの中で、トラック運転者について触れていただきました。我々の自動車産業でも、物流が非常に重要な部分でありまして、現在トラック運転者が減少する傾向にございます。

その中で、同じ荷物を運ばなきゃいけないということで、目の前の課題としては、トラックの台数を減らしてでも連結したトラック、最近少しずつ見るようになったんですけども、トラックの後ろにさらに箱がついて連結して運搬するというようなものになっておりますけれども、まずそれに伴って、高速道路では休憩する、トラックを止められるスペースがないパーキングエリア、サービスエリアですとか、あとは町なかも含めましてガソリンの給油ができる大型のスタンドがないというような課題も見えてきております。将来的にその形が継続するかどうかというところは、ちょっとまだ先が見えないんですけども、そういったところも目線に入れていただいて、関係各省に働きかけを検討していただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

○砂金会長 労働局から回答をお願いします。

○本多労働基準部長 ご質問ありがとうございます。

ガソリンスタンドとか、その辺がなかなか私どもの行政では難しいかと思いますが、ただ、トラック事業関係に関しましては、運輸局さんとトラック協会さんと業界団体さ

んと、トラック協議会なるものを年2回から3回開催しておりまして、意見交換、情報交換しておりますので、本日要望ということでいただきましたので、今回の情報は協議会を通じてお伝えしたいと思います。ありがとうございました。

○杉山委員 よろしくお願ひします。

○砂金会長 そのほか、ご質問ご意見のある方、いらっしゃいますでしょうか。一言委員、お願ひします。

○一言委員 一言です。

意見を2点と、それに関係してちょっと1点お願ひという形でさせていただければと思います。

1点目は、先ほど半沢委員からもありましたが、2024年問題のところで、自動車運転業のところについては、これは労働者の問題というところだけではなくて、これが及ぼす影響というのは、全国の流通ですとか、地方の生産者とか消費者、そういったところの生活様態にも今後関わってくるような問題ではないかというふうに思っております。

そういった意味では、今ドライバーそのものの労働時間というところだけではなくて、例えばその商慣習であったりですとか、あと構造的に孫請、ひ孫請みたいな形になっていたりとか、そういったところの部分も含めて、労働行政の点からも解決の糸口というのはかなりあるんじゃないかというふうに思っております。

また、ここは宮城県の問題というところだけではなくて、東北とか全国の問題にもつながるものだと思っておりますので、ぜひここへのご支援をしっかりと取り組んでいただければというふうに思います。これが1点目です。

2点目は、年収の壁のところで、これからやはり最低賃金なども上げて、時給なども上がっていくというふうになると、労働調整的な観点から、こういったところを意識して、また短時間労働の方の働き方というところが変わってくるころもあるかと思ひます。これも将来的に安定的な労働力確保という点でいくと、今までの考え方をどういうふうに労働者側も使用者側も変えていくかということを検討していかないと、なかなかこういった壁があるという部分だけでは解決できない、本人の気持ちというところも大きく関わってくるころかなと思ひます。

そういった意味では、声を聞くと、やっぱり被扶養者でパート・アルバイトの方とか、家庭のこともやりながら制度を理解しようとする、結構仕組みが分かりにくいとか、そこで超えてしまうことによっていろんな手続がまた煩雑なんじゃないかみたいな部分もあるかと思ひますので、そういったところの分かりやすい周知とか支援で、使用者側のところも、そこを超えてしまうときにどういう働き方をすればお互いにとっていい結果になるのかみたいなところなんかは丁寧にやっていく必要があるかと思ひますので、そこは制度面だけではなくて、周知なども徹底していただければと思ひます。

最後に、それに関係して、今日チラシで入っていた労働局の公式Xのご案内を見まして、私、早速フォローさせていただいたのですが、やはり開設しただけとかフォロー数だけを追っていくだけだと、その効果というのは全然見えてこないと思ひます。チャンネル的にはこういったものを使うということは非常にやり方によっては有効だと思ひますので、ぜひこのフォロー数だけではなくて、インプレッションとかエンゲ

ージみたいなどころの効果みたいなものも、こういった審議会の場でも共有していただいて、どういう周知の仕方とか、どういう伝え方をすると響くのかといったところは、こういった場でもまた議論ができればというふうに思っていますので、よろしく願いいたします。

私からは以上です。

○砂金会長 労働局から回答をお願いします。

○本多労働基準部長 基準部の本多です。

ご質問ありがとうございます。

まず、2024年問題、中小企業の賃上げに関する支援について、こちらのほうは、パートナーシップ、価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージの取組として、基準部といたしまして、監督署の監督指導時に法令違反が認められなくても、賃上げの阻害要因として下請の企業への買いたたきなどが疑われる事案につきましては、監督署、労働局を通じて、公正取引委員会や中小企業庁、国交省に通報する制度を設けておりますので、引き続きその運用を適切に対応してまいります。

それと、公正取引委員会から、労務費の適正な転嫁のための価格交渉に関する指針、ガイドラインが出ております。こちらのほうも、監督署の監督官が監督指導時とか事業場に接触する際には周知するように指示が来ておりますので、当然そちらのほうも適切に対応してまいりたいと思います。

あと、次の賃上げに関する取組に関しても、基準部から簡単に説明させていただきます。

現在、政府が賃上げ促進税制へ動きがございまして、令和5年12月に政府決定の時点で、現在国会審議を踏まえて施策の内容が決定する予定になっております。租税特別措置法等が成立し、制度内容が確定次第、令和6年5月頃にホームページで公表する予定となっているということでございます。こちらに関しても、適宜周知する方向で対応しておりますので、決定次第、速やかに周知したいと思っております。よろしくお願いいたします。

○富塚雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室から、年収の壁の問題について回答させていただきます。

年収の壁・支援強化パッケージについては、昨年10月からスタートしまして、労働局でも、局全体所署も一体となって周知に取り組んでまいりました。一般的な周知の効果として、キャリアアップ助成金の新設されたコースについても申請件数が得られたわけですが、さらにこの活用を促進する必要があるということで、今年になってから、1月、2月にかけて、個別企業を訪問して、周知、活用勧奨の取組を行っております。

それに先立ち、本省においても企業を訪問して、この助成金の活用に当たっての課題を事業主からヒアリングした結果、おっしゃるとおり、やはり制度の煩雑さ、手続の複雑さ、それから社会保険加入のメリットについて労働者に理解してもらう、説明するのが難しいといったような事業主の声があったということで、本省においてはそれに対する対応として、まず制度を個別に企業訪問して説明するというのと、企業の状況に応じて、こういったコース、使い方、活用の仕方があるのかといったようなことをフローチャートで調べていくことができる、そういう資料、ツールなどを作成しております。

また、社会保険のメリットについて、労働者に分かりやすく説明するための本当にエッセンス的なところを集約した資料なども作りまして、そういった、新しく作った資料なども持参しながら、労働局幹部職員、それからハローワークの幹部職員が、県内の企業、まだ数の集計ができておりませんが、2月だけでも200を超える企業、1月はたしか100を超える企業だったと思います。それだけの企業を訪問して、この助成金の説明をしております。説明をした反応としても、やはりこの助成金について、関心を持っていただければいいということで、個別に説明に来てもらったので、ぜひ検討したいというようなありがたい反応もいただいているところでございます。

引き続き、この助成金の周知、それから年収の壁・支援強化パッケージに盛り込まれておりますその他の施策についても併せて周知に努めてまいりたいと思います。

- 竹内宮城労働局長 Xの関係でございますが、私ども今まで広報は労働局のホームページを基本として、メールマガジンの発行を毎月1回、これを基本としてやっておりました。私どもの行政の目標としても、年間メールマガジンの登録数3,000件以上、これを維持していくと。私自身、昨年4月から、それを大幅に増やしたいとあっていろいろなことを試みましたが、なかなか増えるものではないと。結果的に、4月で3,050件ほどだったのが、今は3,120件と100件弱しか増えない状態です。

そんな中で、どういうふうにしていくかということ、私どものスタッフでもSNSに非常にたけている方が少なく、その中でいろいろちょっと時間を使って若手に勉強していただいて、どのSNSをほかの労働局も使っているのかとか、どんな効果が得られるのかといろいろ検証しつつ、まず取組ができそうなのがXであろうと。途中、そのXも何か有料化になるとか、いろいろな話題があったので若干様子見をしたのですが、何とか開設までこぎつけたというのが現状でございます。

ですので今、メールマガジンとXを当面併用しつつ、この3月中旬から内容を充実させる試みを、あくまでまだ試みなんです。それで様子を見ながら、効果が出てきたら、おっしゃっていただいたように、インプレッションとか、エンゲージとか、その辺の検証もしつつ、今後もっとLINEとかYouTubeまで本当に広げるべきなのか、そういうことも含めて考えていくというのが今の構想でございます。

ぜひとも今後、おっしゃっていただいたように、審議会でもご披露申し上げながら、逆にご指摘、ご指導いただきながら、より皆さんに分かりやすい広報につながればというふうに考えてございます。よろしく申し上げます。

- 一言委員 丁寧なご回答ありがとうございました。

いずれも、政労使がお互いのニーズとか課題を寄せ合いながら丁寧に進めていくべきものではないかというふうに思っていますので、引き続きよろしくお願いいたします。

- 成田委員 関連して、いいですか。

- 砂金会長 成田委員、お願いします。

- 成田委員 今のお話でちょっと思ったんですけれども、労働局さんに対してではなくて、今、一言委員から、ドライバーの労働時間という面だけじゃなくて、そういう商慣習を含めると、そういうお話がありましたけれども、これは行政の問題だけじゃなくて、例えば厳しい納期設定だとか、工期設定だとか、工期というのは建設のほうになるのかもしれないけれども、そういうことでも、上から、大企業からの下請に対する、それこ

そしわ寄せというところが結構問題になると思うんです。

それで、サプライチェーンの中でとか、請負契約の中でという、そういう全体でのやっぱり働き方改革というのを考えていかなければならないのだと思うんです。大企業ばかり働き方改革をやって労働時間が減ったらそれでいいという問題ではなくて、やっぱりそこは中小企業とか、そういったところの相手先も含めたところで、そういうことを考えていかなければならないと思うので、そこは我々も経営者団体としては、機会を捉えて周知を、今までもしわ寄せ防止キャンペーンとか、そういうところでやってきましたが、そういうところで周知をしていきたいと思っておりますので、参考まで。

○砂金会長 成田委員、今のはご意見ということで承ります。

○成田委員 はい。

○砂金会長 そのほかご質問、ご意見、ある方いらっしゃいますでしょうか。

では、最後に私、1点だけ。15ページのハローワークの取組なんですけれども、オンラインを活用した求人受理を積極的に進めると。これは便利で、そうだと、いいと思うんですけれども、その2つ目の、オンラインにしてしまうと、やはり窓口で相談しながらとかいうのがなくなったりとか、あとオンラインで完結してしまうので情報を得たとしても得られないとか、もしくはハローワーク側から労働提供する機会というのが具体的にどんな場面でできるんだろうかというところがちょっと疑問に思ったので、その辺どのように考えていらっしゃいますでしょうか。

○山口職業安定部長 ありがとうございます。

オンラインを進めていくというのは、利用者にとっても便利だというところがまず1点あるかと思えます。それで、必要な方は当然窓口のほうでも支援をしていくというところがございます。また、オンラインで求人をされていても、その内容等、詳しく必要などころがあれば、ハローワークの職員が出向いて、企業のほうに行って話を聞いて、また現在の求職者の状況等を説明したりしていこうというふうに思っております。

○砂金会長 ありがとうございます。

それでは、ほかにご発言がないようですが、よろしいでしょうか。高山委員。

○高山委員 この運営方針にというよりは、ちょっと課題提起なんですけれども、就労の中には技術者、例えばパティシエとか料理人とか、やはり長時間かけないと技術を取得できないような技能、業種もございます。例えば経営者としても、そういった方たちに、時間外に技術習得のためにいろんな訓練をされている方たちに、見合った給与を支払いたい企業もあります。ただし、この長時間労働の縛りがあるので、なかなかそこで労働というような形で対価を払うことを、それが妨げてしまっているというところで、例えばそこを何か選択制で、一律長時間労働を規制するんじゃなくて、そういったケース、逆に何でしょう、そこに賃金を支払いたい、支払ってでも技術を習得してもらってその企業の価値を高めたい、その人の技術を上げてあげたいというのであれば、何かそこを支援するような制度の在り方というのもあっていいのではないのかという問題提起をさせていただきたいと思えます。

あと、15ページにありました雇用対策協定の部分といいますか、高校生の就労に当たって、宮城県からたしか22%ぐらい県外のほうに就職されているかと思うんですけれども、やはり県内の企業も、中小・小規模企業も、非常に人手不足で苦勞されていま

して、例えば会議所でも就職情報交換会というのを開催していきまして、大学の就職担当の方と企業の採用担当の方がお会いいただく機会を設けていきまして、そこに大学だけではなくて実践高校の方たちもご参加いただいています。

それで、2023年度の相談会に参加される企業さんが大幅に増えまして、いろいろ話を聞くと、なかなか今、高校の就職の場合ですと、9月5日からですと1人1社、10月1日以降は1人2社までというような、そういった縛りがあるので、やっぱり学校、各高校と連携を密にしてもっと自社を知ってもらいたいとか、企業の存在を知ってもらいたいというようなことで参加させていただきましたというような声とかが結構あります。やはり地元の企業を高校の就職担当の方がよく理解されてないというところがあると思いますので、そういった努力も経済団体側も行いますけれども、やはり教育委員会と連携いただきながら、地元の企業をもうちょっと認識いただくとか、そういった取組を積極的に取り組んでいただければというお願いでございました。

以上、2点でございます。

○砂金会長 それでは、労働局からご回答をお願いします。

○本多労働基準部長 ご質問ありがとうございます。労働基準部長の本多でございます。

基本的には、労働時間は雇用関係、指揮命令下にあるものですので、ご説明のありました技術の向上とかにつきましては、参考までにご意見としてお聞きしたいと思います。

○山口職業安定部長 私からは、高校生、大学生の地元企業就職というところでございます。

当然、宮城県、企業のほうを知っていただいて、地元に残っていただくということも重要だと思っております。そういう機会の場につきましては、宮城労働局、ハローワーク共に関係機関と連携をしまして、企業説明会ですとか、そういうものを開催しておりますので、多くの企業に参加をしていただきまして、その魅力を発信していくというところに努めていきたいと思っております。

また、そういう場で、高校、学校教育機関も入った会議がございますので、その中でもまた話をしていきたいと思っております。

○砂金会長 高山委員、よろしいでしょうか。

そのほか、ご質問、ご意見ある方いらっしゃいませんか。よろしいでしょうか。

それでは、ほかにご発言がないようですので、労働局においては、ただいま委員の皆様から頂戴しましたご意見等を踏まえて、行政運営方針を取りまとめていただくようお願いいたします。皆様、よろしいでしょうか。

### (3) 最近のトピックについて

○砂金会長 それでは、議題(3)最近のトピックについて、資料4により、労働局長から説明をお願いします。

○竹内宮城労働局長 竹内でございます。

もう時間もありませんので、簡単な紹介にさせていただきます。

最近のトピックについてということで、おめくりいただきますと4項目、書いてござ

います。

まずは、最初の挨拶で申し上げた地方版政労使会議、2月14日に開催いたしました。こちらのほうが報道されていますといった資料、3ページ、4ページにつけてございます。挨拶で申し上げたとおり、本省のほうから厚生労働副大臣出席の下、各団体会長様、フルメンバーでそろった会議というのは、うちの労働局主催でも初めてかなと思います。非常に有意義な会議だったというふうに思っております。

主な意見としては、やはり賃上げの原資をどこから見いだすかが大きな問題だといった声、また経営者側のリ・スキリングというのも必要ではないかという意見も出されました。原材料費やエネルギーコストに比べて、労務費の価格転嫁が進んでいないと。賃上げには労務費の価格転嫁が絶対的に必要と、これがもう言い方は様々でしたが、各労使団体とも共通のご認識でございます。継続的な賃金は社会全体で取り組む必要があると。

また、会議後に副大臣が記者ブリーフィングを行いまして、賃上げの実現は東京だけ、大企業だけでは生活実感に全く届かない、全国各地で中小零細企業でも賃上げを実現していただきたいという発言をされ、NHKをはじめ各テレビで報道されたというところで、各県でやっております、47県のうち、2月中旬段階では44県、開催がもう決まっております、うち22県、知事ご本人出席というような状況。そのような中で、テレビ3局報道いただいたのは宮城だけということで、非常に本省からもお褒めをいただいた状況でございます。

それと、2点目のトピックでございますが、その2日後に総理補佐官の矢田稚子氏が宮城県を訪問されました。当局管内の企業視察を行ったというところでございます。総理補佐官のホームページ等から抜粋しました記事を載せてございます。

補佐官は、賃金・雇用担当という初めて設置されたポストに就任されておりました、その対応として、賃上げとか働き方改革、人手不足問題等に当たるために、全国各地労働局、また企業を訪問され、意見交換し、視察をしているという状況。

宮城では2社を訪問いただき、1社目は仙台空港の南側、岩沼にあります、にしき食品。レトルトカレーとかのメーカーでございますが、東日本大震災で津波被害に本社工場が遭いました。そこから早急に見事に復興を果たし再開をされた会社という意味で選んだもの。

もう1つは、2社目が建設業ですが、橋本店さんでございます。こちらも復興の際には、復興事業に携わって、復興のために多忙を極め、かなり労働が過密な状態だったというところから、その後、先進的な取組で働き方改革に臨み、一定の成果を出されたということで、この2社を選定いたしました。

にしき食品との意見交換では、総理補佐官のほうから、人材不足が全国で起こっているということや、パート労働者は就労調整をしていることが多く、政府で取り組んでいるいわゆる年収の壁を取り払って自由に働いてほしいと。また、65歳以上の高齢者、障害者の方も労働力として期待したいといったお話があり、会長さんのほうから、原材料高騰の中でも取引先から品質を信頼されているということで、価格転嫁は実現できているというようなご説明があった中、やはり製品として良いものはある程度の値段がするということについて、消費者の意識も変えていかなければならないといったお話がご

ございました。

橋本店さんとの意見交換では、会社のほうから、職長の最上位の方には月2万円の手当を支給する橋本マイスター制度というものを導入し、認定証と金のヘルメットを贈呈すると。こういったキャリアアップ制度の運用状況の説明がございまして、このような制度があることは、働く方の励みになり、非常によい制度だと思えるという感想が述べられております。

また、会社の方針として、睡眠時間に関する研修も行っており、8時間睡眠を確保するということを推奨されておりました。危険が伴う作業がある建設業において、8時間睡眠の確保推奨が大事であるということに改めて感じたと。

また、若手の社員ともリモートでつなぎながら意見交換が若干ありまして、その中で働き方改革を会社が進める中で、有効に時間を活用できるようになり、ある若手社員が一級建築士の資格取得に成功したということで、その費用の一部を会社の制度で報奨金30万円を支給するという社内制度を設けていると。これについても生産性の向上と品質の向上につながるということで、非常に感心をされておられたというところでございます。

こういった、最近の、年度後半で大きなトピックがあったのでご紹介をしました。

もう2点は、ビジネスと人権、それから少子化対策の関係でこども未来戦略の資料をつけてございます。これについては、今まで説明させていただいた、その運営方針、これが我々の直接執行事務の概要でございまして、今国会で審議されている予算がつけば、若干この先、拡充とか書いているような内容が充実された内容として4月になって山のような通達がまたやってくると、それで新年度事務が回っていくという中で、直接執行事務とは関係ありませんが、最近の世の中の状況で、今後の労働施策、環境にも何ら影響があるかなというところを2点取り上げてみたものでございます。

1つ目のビジネスと人権をめぐる動きについてでございますが、資料8ページでございます。国際社会では、人権の意識が一層の高まりを見せる中で、途上国のサプライチェーン上の労働基準確保も親会社の社会的責務だという国際認識が広がっているというところなんです。

厚生労働省の国際課のほうでも、ビジネスと人権に関する検討会、これを昨年8月から開催し、12月に報告書を取りまとめておりました。その報告書の概要がこの8ページの資料でございます。

多くの企業が、まず労働分野で守るべき人権とは何かの理解でつまずきがちということでございますが、これはこの資料の真ん中ほどに、うっすらと黄色いマーカーをつけてございます。非常に見にくいのでございますが、ILOが掲げる5つの基本原則である1つ目、結社の自由と団体交渉権、2つ目が強制労働の撤廃、3つ目として児童労働の廃止、4つ目、差別の撤廃、5つ目が労働安全衛生、この5分野が該当するというところでございます。

日本国内では、国内法を遵守している企業であれば、この5つの分野はまず問題がないと言えると。それのみならず、国内企業が実施している取組は、国際スタンダードを上回る内容も多いことから、検討会では労働安全衛生等の分野で日本企業が国内同様の取組を海外で実施することは日本の強みになるという指摘も多かったというところでござ



ざいます。

具体的に申し上げますと、海外において、日本国内と同等の従業員指導や防護具等の使用などの安全衛生対策を実施している例であるとか、法定の安全衛生委員会等の枠組みにより、労使交渉以外の場でも経営者側と労働組合、あるいは労働者の代表が加わって協議することで、安全向上や労使対話の土壌づくりに寄与する例、こういったものが検討会で提示されたということでございます。

今後、厚生労働省内で、国内外で取組を進めていく方針としておりまして、必要に応じて都道府県労働局にも情報提供していくということでございますので、また続報があればご紹介できればと思っております。要は、これらの基準を満たしていないとグローバルなサプライチェーンの中ではじかれていきますよということで、昨今話題がちょっとずつ高まってきており、先般、冊子に載っていたのを見ますと、全国の社労士会で社労士の皆様もこれの勉強を始めたといった記事も出ているようでございますので、ご紹介いたしました。

もう一つは、こども未来戦略、資料9ページ以降でございますが、目に触れたことのあるようなグラフから入っている資料でございます。

要は、現在我が国が直面する最大の危機と考えているのは、従来からある少子高齢化の進行、これに加えて今後加速化する人口減少であると。このグラフの右上にあるとおり、毎年80万人、2070年までの50年で400万人減少と推計されてございます。中でも、下のほうにある若年人口の急激な減少が見込まれておりまして、社会経済の活力はもちろん、社会保障分野、労働分野においても極めて大きな問題というふうになっております。こうした問題は、日本全体ではもちろんでございますが、地方部ではより一層深刻となっております。

昨年末に公表した地域別の将来推計人口によりますと、2020年と比較して2050年の人口は3割以上減少すると。10ページの資料のところに書いてありますが、3割以上減少する都道府県が11県。それから、市町村では2050年の人口が半数未満となる市町村が約2割といった結果が出ているというふうなところです。

このための対策の一つとして、少子化の流れを変える対策でございます。人口減少は加速度的にそのスピードを増していくものであり、2030年代に入るまでがラストチャンスという強い危機感を持って検討してきたということを述べておられます。これを12ページのところにまとめてあります。

国においても、こうした認識の下、昨年末、こども未来戦略を取りまとめたというところでございますが、13ページ、14ページが、こども未来戦略加速化プランの内容になってございます。

今回のこども未来戦略は、1つ目が若い世代の所得を増やすと。2つ目が、社会全体の構造や意識を変えると。3つ目として、全ての子供、子育て世帯を切れ目なく支援すると。この3つの基本理念に基づいて、報道等でもよく出ています3.6兆円の大きな財源、これを確保して、子ども・子育て施策を抜本的に強化していくというものだと思います。

今回の対策のポイントとしては、これまでのように、待機児童対策がよく言われておりました、保育所に入れないという。その待機児童対策中心から、全ての子育て家庭を

対象とした普遍的な対策に切り替えると。いわゆる待機児童を抱える家庭にしか支援が届かなかったというところから、全ての子育て家庭に刺さる、刺さると言っていましたね。そういうふうには、全部に届くような対策に切り替えると、そういうことにすると。そして、我が国の将来を担う全ての子供たちの子育てを、子育て当事者のみの負担に委ねるのではなく、社会全体で支えていくという意識変革にあるというのが、この新たなプランだそうでございます。

その財源の議論は、私も報道等でしか見ていませんが、国会でいろいろと議論されていることは十分承知してございます。ただ、政府の方針としては、こういう方針でのプランだということだそうでございます。

この対策、厚労省から分かれたこども家庭庁が所管してございますが、厚労省労働局関係では、具体的に働き方の問題が大きな課題になるということで、性別による役割分担意識といった従来の固定観念を完全に払拭し、夫婦が共に働き、共に子育てをしていくといった、欧米諸国では当たり前の社会を構築していくことがポイントということで、るる今までも運営方針の中でもご説明申し上げた雇用環境・均等行政のほうでのいろいろな施策の周知普及をさせていただいて、こういったものに寄与していければというふうに考えております。

なかなか直接の仕事としてはこれを語る事が無いものですから、全国会議で紹介されていた中から、この2点を取り上げてご紹介いたしました。

以上でございます。

○砂金会長 ただいま労働局長より説明のありました内容について、ご質問のある方いらっしゃいますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、ほかにご発言がないようですので、議事は以上となります。

#### 4. 閉 会

○砂金会長 以上をもちまして閉会とさせていただきます。

本日はありがとうございました。