

令和 7 年度第 1 回宮城地方労働審議会

日 時 令和 7 年 1 1 月 1 0 日（月曜日）
午後 1 時 2 8 分～午後 3 時 1 2 分

場 所 仙台第四合同庁舎 2 階共用会議室

令和7年度第1回宮城地方労働審議会議事録

1 日 時

令和7年11月10日(月) 午後1時28分～午後3時12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、阿部委員、高橋委員、藤本委員

労働者代表 新山委員、田野崎委員、鈴木委員、菊池委員

使用者代表 飯野委員、桃井委員、猪股委員、高山委員、高橋委員、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】

松瀬局長、菊地総務部長、加藤雇用環境・均等室長、川越労働基準部長、渡邊職業安定部長、内海総務調整官、大谷総務課長、高橋労働保険徴収課長、増川雇用環境改善・均等推進監理官、堀内賃金室長、二木健康安全課長、小西労災補償課長、伊藤職業安定課長、佐藤職業対策課長、佐藤訓練課長、曾根需給調整事業課長

4 議 題

(1) 会長の選出について

(2) 会長代理の指名について

(3) 家内労働部会委員の指名について

(4) 令和7年度 宮城労働局における労働行政の推進状況について

1. 開 会

○事務局・小山 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・均等室の小山と申します。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、本日の審議会の資料ですが、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No.1から4をお配りしております。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、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、皆様ご承知おきお
願いいたします。

○事務局・小山 それでは、少し早いのですが、会長の選出まで私が進行役を務めさせて
いただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

このたび10月1日付で審議会委員の改選がございましたので、委員の皆様をご紹介
いたします。皆様、着席のままで結構でございます。お手元の出席者名簿の順にご紹介
いたします。

まず、公益代表委員からご紹介します。

砂金委員です。

阿部委員です。

桑村委員、桑原委員は、本日ご欠席です。桑村委員は今年10月より新たにご就任い
ただいております。

高橋委員です。

藤本委員です。

続いて、労働者代表委員をご紹介します。

新山委員です。

田野崎委員です。今年の10月より新たにご就任いただいております。

北舘委員、杉山委員は、本日ご欠席です。

鈴木委員です。

菊池委員です。今年の10月より新たにご就任いただいております。

続いて、使用者代表委員をご紹介します。

飯野委員です。

桃井委員です。今年の10月より新たにご就任いただいております。

猪股委員です。今年の10月より新たにご就任いただいております。

高山委員です。

本日ウェブ方式によりご出席の高橋委員です。今年の10月より新たにご就任いた
だいております。

松木委員です。

続きまして、宮城労働局職員をご紹介させていただきます。前列の職員のみご紹介さ
せていただきます。

宮城労働局長の松瀬でございます。

総務部長の菊地でございます。

雇用環境・均等室長の加藤でございます。

労働基準部長の川越でございます。

職業安定部長の渡邊でございます。

○事務局・小山 以上、ご出席者をご紹介いたしました。

2. 宮城労働局長挨拶

○事務局・小山 それでは、議事に入る前に、宮城労働局長よりご挨拶を申し上げます。

○松瀬宮城労働局長 委員の皆様には、本日、大変お忙しい中、ご出席を賜りまして誠にありがとうございます。また、皆様には、日頃から労働行政の推進につきまして格別のご理解、ご協力を賜っておりますことに厚く御礼を申し上げます。

さて、この宮城地方労働審議会でございますけれども、言わば我々宮城労働局の行政運営の見張り役といいますか、大所高所からのご指導をいただくご指南役といいますか、そういった立場にあるところでございます。大体年が明けますと、新年度の行政運営の策定に向けてこの審議会でご審議をいただきまして、そして新年度、新たに策定いたしました行政運営方針に従いまして、我々労働局各部室がそれぞれの業務に取り組んでいくということに、そういう流れになっておるわけでございます。そして、この秋頃に、その労働行政運営方針に従って、我々が約半年間進めてきた労働行政の運営についてどうだったかということをご報告し、また、年度後半に向けて、さらには来年度の運営方針の策定に向けて、いろいろなご示唆、ご指導いただければと、そういう場にあるわけでございます。

そこで、昨今の主な労働行政の動きを幾つかご紹介していきますと、それが我々の運営方針の柱の大きなところになっていくかと思っておりますけれども、まず、何といたしても賃上げでございます。我々行政が賃上げをやるわけじゃないですけれども、あくまで賃金というのは、各それぞれの労使が真摯に話し合って決定していくわけでありまして、それを我々がその環境整備のお手伝いをするということ。あわせて、最近話題になっておりますが、最低賃金でございます。これはあくまで最低の賃金でございますけれども、これは行政で、最低賃金審議会の議を経て我々が施行していくものでございますけれども、皆様ご案内のとおり、10月4日付で65円引き上げまして時間額で1,038円ということでございます。宮城県で初めて1,000円を超えたというレベルに今入りました。我々いたしましたしましては、この最低賃金の履行の確保をしっかりとやっていただく、そしてスムーズに賃上げをやっていただくということで、各種の助成金パッケージなどの周知広報などに取り組んでいるというところでございます。これが1つ目の大きな柱でございます。

2つ目は、もう長らく続いておりますけれども、日本の経済に巣くっておりますといいますか、人手不足感、これをどうやっていくかという問題がございます。特に我々行政に対しては、人手不足産業については特にハローワーク行政に対する期待が高いものでございますので、こういった人手不足産業にどうやって人材を振り向けていくかとい

うこと、これも我々大きな課題として取り組んでおります。

そして、さらに3つ目の大きな柱は、職場環境改善でございます。働き方改革の関連法の施行は言うまでもありませんけれども、今年度に入りまして育児・介護休業法の改正法等、改正法、改正制度の履行確保が重要な課題になっておりまして、それを我々推進しているところでございます。こういったことも大きな政策の柱と言えるかと思えます。

こういったことを我々、日頃取り組んでおりますけれども、こういったことを含めまして、宮城労働局の行政の取組、そうした課題について、皆様から率直なご意見をいただきまして、我々自身、これまで上半期の行政運営を振り返って、年度後半の業務推進に生かしてまいりたいと考えております。また、さらには次年度の運営方針に向けて我々準備を進めてまいりたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○事務局・小山 続きまして、委員の出席状況を事務局からご報告いたします。

本日、全委員18名中14名にご出席いただいております。委員の3分の2以上の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。

3. 議 題

(1) 会長の選出について

○事務局・小山 まずは、議題1の審議事項ですが、本日、改選後初めての審議会の開催となりますので、会長の選出に入らせていただきたいと思います。地方労働審議会令第5条によりまして、公益委員を代表する委員のうちから委員が選挙するというふうになっております。ご異存がなければ、事務局より提案させていただきたいと存じますが、いかがでしょうか。（「異議なし」の声あり）

ありがとうございます。

事務局の提案といたしましては、会長には砂金委員を推薦したいと思います。いかがでしょうか。（「異議なし」の声あり）

ありがとうございます。

ご了承いただきましたので、砂金委員に会長をお願いしたいと思います。砂金会長からご挨拶をいただけますでしょうか。

○砂金会長 ご指名をいただきました砂金でございます。皆様から忌憚のないご意見をいただきまして、活発な議論をしていただければ幸いです。どうかよろしくお願いいたします。

○事務局・小山 それでは、ここからの進行につきましては、宮城地方労働審議会運営規程の第4条によりまして砂金会長をお願いをしたいと思います。よろしくお願いいたします。

(2) 会長代理の指名について

○砂金会長 砂金です。よろしくお願いいたします。

それでは、議題（２）の審議事項、会長代理の指名を行いたいと思います。地方労働審議会令第５条第３項に、会長に事故があるときは、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理すると規定されております。会長代理を私が指名するということになっておりますので、よろしいでしょうか。（「異議なし」の声あり）

それでは、藤本委員にお願いしたいと思います。藤本委員、会長代理をよろしくお願いいたします。

（３）家内労働部会委員の指名について

○砂金会長　それでは、議題（３）の家内労働部会委員の指名についてです。家内労働部会は当審議会に置かれている部会ですが、部会の設置目的や運営等について、ご存じでない委員の方もいらっしゃると思いますので、議題の委員の指名の点も含め、基準部長から説明をお願いします。

○川越労働基準部長　改めて、労働基準部長の川越でございます。本年度もどうぞよろしくお願いいたします。

資料の１と２に基づいてご説明を申し上げます。

まず、資料１の１ページに宮城地方労働審議会とその下にぶら下がる家内労働関係の二つの部会、家内労働部会と最低工賃専門部会を示した図がございます。

まず、最低工賃の決定・改正に関する事項を審議するのが右側の最低工賃専門部会でございます。また、最低工賃の決定・改正に関すること以外の事項を審議するのが家内労働部会という役割になっております。

資料２のほうをご覧くださいたいんですけれども、令和７年２月３日の家内労働部会長からの報告書の資料になっておりまして、この２枚目、裏ですね、めくっていただくと、第１５次最低工賃新設・改正計画がございます。令和７年度は宮城県男子服・婦人服製造業最低工賃の改正が予定されております。現在、当該業種の最低工賃の現状を調査中ですが、委託者及び家内労働者の減少傾向が続いておりますことから、最低工賃の改正の諮問を行う前に、家内労働部会において当該業種の最低工賃の改正の必要性の有無について調査審議を行うことを予定しております。

資料１に戻っていただいて、その裏面ですね、こちらに関係規程を列挙してございますが、地方労働審議会令第６条第２項におきまして、部会に属する委員、臨時委員は、会長が指名することとされております。この委員というのは、本審議会の委員のことでございまして、従来、部会の委員の一員として本審議会の公益代表の委員のうちからお一人を会長にご指名いただいております。臨時委員につきましては、本審議会委員以外から指名される方々となっております。労使各団体からの推薦による方々や公益を代表する方となっております。

また、宮城地方労働審議会運営規程第１０条第１項で、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されております。ちなみに、先ほどの資料２の報告書にありますとおり、昨年度は本審議会の委員の桑原委員が指名され、家内労働部会長に選任された経緯がございます。

以上、説明を申し上げましたが、家内労働部会の開催に当たりまして、本審議会委員より家内労働部会委員をご指名いただきたく、ご審議をお願いいたします。

- 砂金会長 家内労働部会の委員の指名についてご説明がありましたが、部会の運営に当たる委員として、従来、本審議会委員より委員を指名してきた経緯があることを考慮して、部会の委員を指名したいと思います。

現在、宮城地方最低賃金審議会の委員として審議に携わっていらっしゃいます公益委員の桑原委員を指名したいと思いますますが、皆様、よろしいでしょうか。

また、そのほかの部会の委員の指名は、私が事務局との間で調整して指名を行うこととしてよろしいでしょうか。

それでは、ご了承いただきましたので、委員の指名は私に一任していただきまして、しかるべき時期に家内労働部会を開催させていただくこととします。

（４）令和７年度宮城労働局における労働行政の推進状況について

- 砂金会長 続きまして、議題（４）の審議事項、令和７年度宮城労働局における労働行政の推進状況について、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いたします。

初めに、雇用環境・均等室長から説明をお願いします。

- 加藤雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の加藤と申します。よろしくお願いいたします。

お手元資料、こちらの第１回地方労働審議会～宮城労働局における労働行政の推進状況～という資料を基にご説明させていただきたいと思います。

めくっていただきまして、１ページ目に目次がございます。全体図はこちらになっておりますけれども、担当ごとに説明させていただきますためページが前後いたしますが、ご了承いただければと思います。

それでは、ページの３ページをご覧ください。

冒頭、局長のほうからも賃上げの関係、最重要課題というふうに発言ありましたけれども、１の１ですけれども、事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援ということでございますけれども、賃上げに向けた支援ということでは、現在、中ほど書いてありますけれども、「賃上げ」支援助成金パッケージということで、生産性の向上、非正規雇用労働者の処遇改善、それからより高い処遇への労働移動等ということで、業務改善助成金ですとか、キャリアアップ助成金、それから早期再就職支援等助成金など、様々なメニューがございますので、個々の企業のニーズに応じた支援をしていくということで、こちら「賃上げ」支援助成金パッケージということをしかり周知をし、活用促進しているところでございます。事業場内最低賃金を引き上げるということでは業務改善助成金というものが、賃上げ、３０円以上ですけれども、幾つかメニューがありますけれども、生産性向上に資する設備投資を行っていただいた場合に助成をするというような制度がございます。近年、右の下にグラフがございますけれども、申請件数が大幅に伸びているところでございます。こちらにつきましては、最低賃金の県内の改定がございましたけれども、その前に申請が今年度

は終了しておりますけれども、今、迅速に審査を行っているところでございます。「賃上げ」支援助成金パッケージをしっかりと周知、活用促進を進めているところでございます。

続きまして、5ページをご覧ください。

こちらについては、同一労働同一賃金の遵守の徹底ということでございます。同一労働同一賃金の関係では、パートタイム・有期雇用労働法という法律で定めているところでございますけれども、令和3年の4月1日に中小企業を含めて全面施行されておりますので、この法律をしっかりと理解いただきまして、同一労働同一賃金についてしっかりと対応いただくということを推進しているところでございます。

中でも労働基準監督署と雇用環境・均等室でしっかりと情報連携をしております、労働基準監督署でいろいろと企業指導等しておりますけれども、その中で同一労働同一賃金が守られていないような場合があれば、雇用環境・均等室のほうに情報を連携するという仕組みを全国的に展開しておるところでございますけれども、こういった形も活用して、連携して、労働局一体となって同一労働同一賃金を進めているところでございます。

5ページの左下のほうに書いていますけれども、事業主への支援ということでは、同一労働同一賃金とか、働き方改革も含めて、特に中小企業・小規模事業者の方々はノウハウがないとかそういったこともありますので、そういったものをしっかりと提供する働き方改革推進支援センターを運営しております、こちらは、なかなか行政には敷居が高いということも意見ございますので、民間の団体として、民間の行政ではないセンターという形で運営しておりますけれども、その中で相談窓口、それから専門家派遣などをして、同一労働同一賃金も含めた働き方改革について支援をしているところでございます。

続きまして、6ページでございますけれども、同じく非正規労働者の関係ですけれども、同一労働同一賃金だけではなくて、やはり処遇改善、正社員転換ということも重要な課題となっております。左側にキャリアアップ助成金というふうに紹介しておりますけれども、非正規労働者からの処遇改善ということで、こういった助成金、正社員化コースですとか、賃金改定のコースですとか、それから社会保険適用の関係でも支援をしていくということになっておりまして、こういったキャリアアップ助成金の活用促進を進めているところでございます。繰り返しになりますけれども、働き方改革支援センターでもいろいろと支援をして、その同一労働同一賃金だけではなくて、処遇改善の関係もしっかりと支援をしているというような状況でございます。

それから、次のページ、7ページをご覧ください。

こちらタイトルとしては、労働施策総合推進法に基づく協議会等についてというところでございますけれども、賃上げに向けましては、やはり中小企業に波及されることが重要ということで、宮城働き方改革推進等政労使会議というものを平成27年から設けておるところでございます。タイトルのとおり、働き方改革を推進するということで政労使でいろいろ協議をいただくという場でございますけれども、近年としましては、やはり賃上げが重要な課題になっておりますので、全国でこの政労使会議を賃上げに向けた議論を行っていただくということになっております。昨年度は、右のほうに書いてあ

りますけれども、第13回としては2月6日に、出席者記載のとおりでございますけれども、各関係者に出席いただきまして、賃上げに向けて議論を行っていただいたところでございます。今年度も同じようなタイミングで賃上げに向けて政労使会議を開催していく予定でございますので、また、今日参加いただいている方の機関にもご出席いただいているところでございますけれども、引き続き、こういった政労使会議でもしっかりと議論をしていただくような場を設けていきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

それから、ちょっとページが飛びますけれども、22ページをご覧ください。

こちらについては、女性活躍推進法、それから男女雇用機会均等法の履行確保ということでございますけれども、まず、女性活躍推進法につきましては、令和4年の7月に男女の賃金格差、賃金の差異を公表するという大きな制度改革がございましたけれども、こちらも含めて、もともと女性活躍推進法につきましては、自社の課題をしっかりと把握をいただきまして女性活躍推進に向けた目標を、各社の目標を設定いただいて、それを労働局に届け出ていただいたり、公表していただくという仕組みがございます。行動計画の策定状況や、それから男女の賃金の差異の情報公表については、左のグラフのとおりでございますけれども、近年、やはり人手不足ということもあり、求職者に魅力ある企業であるということを訴えるためにも、えるぼし認定に向けた関心がすごく高くなっておりまして、今年度、宮城労働局におきましても3段階目が5社、2段階目が1社、新たに認定しておりますけれども、認定に向けても関心も高まっておりますし、実際に認定する企業も増えているところでございます。しっかりとこうした関心がある企業様につきましてはしっかりと支援をしていきたいと思っております。

それから、下のほうに書いておりますけれども、女性活躍推進法につきましては、今年の通常国会で改正がされることになりました。冒頭、先ほどご説明したとおり、男女の賃金格差、賃金の差異については301人以上が公表する義務がございますけれども、これが拡大されまして101人以上の企業が公表するというように改正がされます。加えて、女性の管理職比率につきましても101人以上の企業が公表をするということが新たに改正なされておるところでございます。施行が来年の4月1日ということでございますので、こちらについてはしっかりと周知をして、円滑な施行を迎えたいと思っております。

それから、24ページをご覧ください。

働く女性が増えると同時に、やはり女性の健康課題ということにも注目が集まっているところでございます。こちらにつきましては男女関係ありませんけれども、女性だけではありませんけれども、不妊治療に向けた部分についても関心が高まっております。プラス認定というものが、くるみん認定に加えて、不妊治療にも取り組んでいる企業につきましてはこういった認定制度がございますので、しっかりとこういった制度も周知を図っていききたいと思っております。

また、先ほど女性活躍推進法が改正されるというふうにご説明いたしましたけれども、上の枠囲みのほうの2段目に書いておりますけれども、女性の健康上の特性にも配慮するということが女性活躍推進法の基本理念にも明確化されるというような改正もございます。こういった動きも捉えて、しっかりと女性の健康課題に向けた事業主の支援も図

っていききたいと思っております。

続きまして、25ページでございます。

残念ながら、労働局のほうにいろいろ相談があるものとして、ハラスメントが高止まりの状況でございます。今、ハラスメントにつきましては、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、それから妊娠・出産等に関するハラスメントにつきまして、相談に応じたり、それから、こちらについては企業に防止措置を講じていただく必要がございますので、しっかりとその防止措置を講じていただけるよう周知徹底を図っているところでございます。

こちらにつきましても、ハラスメントについて今年の国会で改正がなされているところでございます。こちらについては、左の下の枠囲みにもありますけれども、これまでカスタマーハラスメント、それから求職者等に対するセクシュアルハラスメントにつきましては、法律上の義務にはなっていなかったんですけれども、やはり社会的な問題等も発生しているということも踏まえまして、このカスタマーハラスメント、それから求職者等に対するハラスメントにつきましても、法律上の防止措置を取っていただくことが義務ということになっております。こちらについては、施行日は公布後1年6か月以内の政令で定める日ということになっておりまして、まだ施行日は決まっていないところでございますけれども、先ほどの女性活躍推進法の改正と併せてしっかりとこの改正につきましても周知を図って、円滑に施行が迎えられるようにしてまいりたいと思っております。

それから、続きまして、26ページをご覧ください。

こちらについては、個別労働関係の紛争の早期解決ということでございますけれども、こちら先ほどパワハラなどのハラスメントの相談が多数寄せられているというふうに申し上げましたけれども、それ以外もいじめ・嫌がらせですとか、労働条件に関する様々な相談が寄せられておりますので、しっかりと相談対応を行い、また、こういった個別労働紛争に関しては、労働局長の助言という制度やあっせんという制度もございます。こちらのこういった助言やあっせんを使って、早期解決が図られるようにしっかりと支援を進めていききたいと思っております。

続きまして、27ページをご覧ください。

冒頭、局長の発言もありましたけれども、育児・介護休業法が今年4月、それから10月に改正されているところでございます。

大きな内容としては、子の看護休暇などが、これまでは小学校就学前、小学校に入る前のお子さんに使えるという制度でございましたけれども、これが小学校3年生を修了するまでですとか、今までは入園式とか卒園式なんかには使えなかったんですけれども、こういったものが使えるとか、感染症に伴う学級閉鎖などにも使えるというような改正がこの4月から施行されております。それから介護につきましても、介護離職という問題が社会問題化しておりますので、介護については40歳前後、40歳などの介護に必要になり始めるような時期に情報提供をするですとか、介護に直面している労働者には介護休業制度などをしっかりと情報提供するとか、そういった改正もなされているところでございます。

この10月から柔軟な働き方をさらに推進するということで、これまでは育児休業を

明けましたら大体３歳まで短時間勤務ができるというようなことで、多くの女性がそれを使っているところがございますけれども、３歳以降もやはり育児が、お子さんの手がかからないわけではないということから、３歳から小学校に入るまで始業時刻などを変更するですとか、５つメニューがあるんですけれども、それを２つ制度として整えて、それを使っていただくというような改正もされているところです。

事業主の方には、いろいろと、最近、特に法改正が多いので、こういった対応も図っていただいて恐縮ですけれども、こういった制度改正をしているところがございますので、しっかりと周知を図り、まだ対応いただけていない企業にはしっかりと対応いただけるように周知を図っているところがございます。

２７ページの左の上のほうにも書いておりますけれども、男性の育児休業も近年本当に利用率も高まっているところがございますので、これに、こういった男性の育児休業に対しては、右側の両立支援助成金などもご利用いただける制度もございますので、こういった制度もしっかりと周知し、活用促進を図っているところがございます。

下に、次世代育成支援対策の推進と書いてありますけれども、先ほどご説明しました女性活躍のえるぼし認定と同様に、子育てサポート企業ということである認定というものを我々のほうで担当しておりますが、こちらについても関心が高まって、実際の認定企業も多くなっているところがございますけれども、引き続き周知を進めて、認定企業、認定を取得いただけるように支援をしてまいりたいと思っております。

続きまして、２８ページをご覧ください。

多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進ということがございますけれども、働き方改革推進支援助成金と書いておりますけれども、働き方改革、時間外労働の削減ですとか、年次有給休暇の促進などを図る助成金がございます。しっかりとこういった助成金についても活用いただけるように周知を進めているところがございます。働き方改革、ワーク・ライフ・バランスにつきましては、右に書いてありますけれども、勤務間インターバル制度など、いろいろな工夫の制度もございますので、こういったものについてもしっかりと周知をして活用していきたいと思っているところでございます。

私のほうの最後になりますけれども、３２ページをご覧ください。

フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保ということでございますけれども、ちょうど去年の１１月１日から、いわゆるフリーランス法という法律が新たに制定されたものが施行されております。

相談件数は、右のほうに書いておりますけれども、労働局に寄せられた相談としては、今年度１２件ということで数は少ないんですけれども、こちらについては公正取引委員会ですとか、中小企業庁とも、所管が３つ分かれておりますけれども、その中小企業庁、公正取引委員会のほうにも相談が寄せられて、お互い連携を図って対応するという仕組みになっておりますので、しっかりと公正取引委員会、中小企業庁とも連携を進めて、しっかりと法律について周知を図って、円滑に施行していくということが今年度課題になっておりますから、引き続き対応していきたいと思っております。

私のほうからは以上になります。

○砂金会長 それでは、次に、労働基準部長から説明をお願いします。

○川越労働基準部長 それでは、先ほどの資料の一旦戻りまして４ページをご覧ください。

最低賃金制度の適切な運営になります。先ほど局長からもご挨拶の中でありましたが、宮城県最低賃金は、本年１０月４日から６５円引き上げられまして時間額１，０３８円に改正されています。

資料の左側にありますのは今年度のリーフレット、あと平成２７年度以降の宮城県、また、全国加重平均の最低賃金額の推移のグラフとなっております。

今年度の引上げ額は昨年度以前よりも高水準であることを踏まえまして、最低賃金額を幅広く周知することが重要となっております。このため資料の右側の上の囲みにありますとおり、自治体広報紙などへの掲載依頼、ポスター、リーフレットの広範な配布、県内コミュニティＦＭ放送局を活用するなどした周知・広報を行っているところでございます。これらの周知・広報は、宮城県最低賃金額や広報日が掲載される官報の公示日であります令和７年９月４日から順次実施してまいりました。昨年度は依頼した自治体の９４．４％で広報していただいております。

その下、最低賃金履行確保のための監督指導の結果を記載しておりますが、２９１件の事業場を対象に周知・広報後の１月から３月に行っております。この結果、右下のグラフにありますとおり、昨年度の最低賃金額未満の賃金額が支払われていた違反率は１１．７％と、全国の違反率１０．０％を若干上回っております。

また、こちらの資料にはございませんが、特定の産業に設定されております宮城県の特定最低賃金、こちらは１２月１５日から鉄鋼業最低賃金が６６円引き上げられ時間額１，１２５円に、宮城県電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業最低賃金が６５円引き上げられ１，０７７円に、宮城県自動車小売業最低賃金が６５円引き上げられ時間額１，１０１円に、おのこの改正して官報で公示をする予定でございます。今後の周知・広報は、宮城県最低賃金とこの宮城県の特定最低賃金を併せて実施していく予定でございます。

次に、資料をずっとめくっていただいて２９ページまで飛んでいただければと思います。

５の安全で健康に働くことができる環境づくり、（１）の長時間労働の抑制について説明をいたします。

左上の円グラフがございすけれども、今年度９月までに長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果を示したものでございます。２５７事業場に対して監督指導を行った結果、違法な時間外労働が認められた事業場が１２１件、４７％ありまして、このうち１か月８０時間を超える時間外・休日労働が行われていた事業場が４６件、１８％ございました。

次に、資料右上の囲みになりますけれども、過労死等防止啓発月間である１１月の取組内容についてご説明いたします。

平成２６年１１月に過労死等防止対策推進法が施行されておまして、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するための一環としまして、１１月は特に集中した取組を行うこととされております。１１月１８日にせんだいメディアテークにおきまして過労死等防止対策推進シンポジウムが開催される予定でございまして、専門家からの基調講演や遺族の方からのお話をいただく予定となっております。また、過重労働解消キャ

ンペーンとして、使用者団体などへの協力要請、労働時間削減のための積極的な取組を行っているベストプラクティス企業と労働局長との意見交換、また、重点的な監督指導、労働相談対応などを行ってまいります。

次に、資料の下の囲みになりますけれども、時間外労働の上限規制の令和6年度適用開始業務などへの対応についてご説明いたします。

①にありますとおり、建設業、医師につきまして、引き続き労働時間に関する説明会を開催することとしております。

右側に行きまして、②の監督署による相談・支援班による訪問支援につきましては、中小企業や時間外労働の上限規制の令和6年度適用開始業務などの事業場に直接訪問しまして、労働時間制度全般に関する相談対応を行うことや長時間労働削減に向けた取組に対する相談、助言などを行った件数でありまして、今年度9月までに255件の訪問支援を行っております。

さらに、③にある荷主特別対策チームによる荷主に対する要請につきましては、自動車運転者に係る改善基準告示の改正に伴いまして、トラック運転者の長時間労働の是正のため、発着荷主などに対して監督署職員が長時間の荷待ちを発生させないことにつきまして要請とその改善に向けた働きかけを行うというものでございまして、令和4年12月から今年の9月末までに発着荷主に対して要請を行った件数は494件となっています。

次の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。

資料左上のグラフは定期監督の実施状況になります。令和5年度までは定期監督の中に先ほど説明した法違反の指摘を目的としない相談・支援班による訪問支援の件数が含まれておりましたが、令和6年度からはこの相談・支援班による訪問支援を定期監督の枠組みから外しておりますので、違反率が若干高くなっているというものでございます。

次に、左下のグラフでございます。労働者から労働基準関係法令に係る法違反について行政指導を求める申告の受理件数と行政指導を行った事業場に係る違反率の状況になります。令和3年度以降は400件から500件台で推移しておりまして、違反率も75%前後となっております。令和7年の違反率については、現在処理中の事案が含まれており法違反の判断を行っていない事案があるため、やや低くなっているものでございます。

次に、右上のグラフです。労働基準法や労働安全衛生法などに違反していた事業場に対して書類送検をした実績を示しています。令和3年については10件を超えておりましたが、令和4年は5件と減少し、令和5年7件、令和6年7件、令和7年は9月までに8件の書類送検を行っております。

次のページをご覧ください。

労働者が安全で健康に働くことができる環境整備につきましては、14次防を踏まえた対応を行っております。宮城労働局では、宮城県内の事業場における労働災害発生状況を踏まえ、第14次労働災害防止推進計画を策定しまして、令和5年度から労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備に取り組んでおります。14次防の計画期間は令和9年度まででございますが、今年度は計画の中間年に当たりまして、目標達成の

ための各施策を推進しているところです。

左側の中ほどにあるグラフをご覧ください。14次防の総括指標で目指すところは、令和4年と比較し、令和9年までに死亡者数を5%以上、人数としまして14人以下、死傷者数を減少、2,567人以下とすることにあります。このグラフは、折れ線グラフが休業4日以上の死傷者数、棒グラフは死亡者数を示しておりまして、13次防、14次防の死傷者数の推移を示しています。計画2年目は、1年分を見ますと死亡者、死傷者災害とも14次防の目標とするラインを下回っています。令和7年については9月末現在の状況を前年同期と比較すると、死亡者は6名で前年同期を下回り、死傷者数は85人、5.4%増加している状況でございます。今後も14次防の取組を推進し、労働災害防止に努めてまいります。

また、14次防では、製造業、建設業、陸上貨物運送事業、林業を重点業種としています。重点業種ごとの令和7年の速報は、左下の記載のとおりでございますが、重点業種では建設業2名、林業1名が亡くなっています。建設業については6月の一斉監督や公開パトロールなどを実施し、林業については林災防と連携した集団指導の実施や資料作成後の取組として北部森林管理署、林災防との合同パトロールを実施したところでございます。

また、宮城労働局では事業場における自主的な安全衛生活動を推進するため、右側にあるように、SafeWork向上宣言というものを関係団体とともに運営しています。このSafeWork向上宣言は、労働災害防止や健康で安全に働くことができる職場づくりに向けた事業主などの意思を企業内外に表明するもので、宣言内容を労働局に登録いただくと当局ホームページに掲載されることになっています。14次防のスタートからのSafeWork向上宣言は、行動災害防止、高年齢労働者の労働災害防止に関する内容を含めて労使が共同宣言する形に改めまして、本年9月末現在で290事業場が労働局に宣言を登録しております。SafeWork向上宣言については、労働災害が高止まり傾向にある第三次産業への取組拡大を推進している状況です。

私からは以上です。

○砂金会長 次に、職業安定部長から説明をお願いします。

○渡邊職業安定部長 職業安定部長の渡邊でございます。どうぞよろしくお願いいたします。私からは、職業安定行政における本年度の取組についてご説明させていただきます。

今ご説明中の資料の9ページを開けていただけますでしょうか。

リ・スキリングによる能力向上支援というところでございまして、新しい職務ですとか、新しい分野の配置転換などに新しいスキルや知識を習得する学び直しをリ・スキリングと称しまして、その支援策としてハローワークでは教育訓練給付の事業を推進しております。

その左、ページの左には教育訓練給付の実績がございまして、ちょっと簡単に教育訓練給付についてご説明させていただきます。

教育訓練給付は、民間の専門学校などの教育訓練機関などの講座を指定しまして、その受講料について一定の給付の割合を行いまして働く方々の学び直しについて支援をしております。講座としては、長いもので2年の長期のものから、二、三か月といった短かなものまでありまして、費用への上限額はございますが、受講料の高いものと8

0%までの給付がしているもので、例えば、介護福祉士、看護師、保育士といった人手不足が顕著な業務独占資格の職業ですとか、また、デジタル分野などではITスキルがITSSレベル3、これ、いわゆる中堅技術者レベルになりますが、そういった講座なども指定しております。こういった8割の給付のほかにも、給付率が50%ですとか、20%の講座もありますけれども、こちらの給付率の差については、人手不足が顕著な職業ですとか、デジタル分野についての支援を強化するということで、そういったものを優先的に給付が高いということにしております。

実績につきましては、こちらの図にもあるんですけども、宮城県内で指定している講座につきましては586講座ございまして、本年度は、10月までの実績としましては1,074人となっております。その内訳としましては、専門実践教育訓練給付、これ先ほどご紹介しました給付率80%でございますけれども、これ475人、その下の特定・一般教育訓練給付、こちらは給付率が50%、20%のものですが、599人というところになってございます。

右側に移りまして、7年度のデジタル分野に係る公的職業訓練の実施状況になります。最近の企業の現場ですとか、製造現場では、デジタル化やAI化の活用を積極的に進めておりますけれども、こうしたデジタル技術に対応していくためのスキル習得の場を提供しておりまして、労働局のほか、宮城県、高齢・障害求職者支援機構やハローワークでも求職者支援訓練によりまして幾つかの人材の育成に努めているところでございます。

右下のところでも、1つ目の黒印になりますけれども、今年度はデジタル系の訓練につきましては、求職者支援訓練では訓練定員を令和6年度が345人から370人に増員して、デジタル系について強化して実施しているところでございます。その下のところは、その講座についての具体的なご説明や委託費の上乗せについて記載しております。

続きまして、10ページ目でございます。

労働移動の円滑化ということで、こちらは2点ご紹介させていただきます。jobtag、しょくばらぼといったものでございまして、こちら厚労省でウェブサイトを作成、提供しているものでございます。

こういったものと申しますと、就職経験のない方、再就職を探している方を対象に、世の中ではどのような職業が存在するのかといったことですか、その仕事内容が、また、作業がどのように行われて、スキルや知識はどういったことが必要なのかといったものがjobtagというものでご紹介しております。このjobtagには、紹介するだけではなくて、自分自身でこういった職業が向いているのかといった適性診断ツールなども入っております。こういうものは、特に若者の方にとっては最初の職業選択となる就職活動などや学校での進路指導、若年者の就職支援を行っている新卒応援ハローワークというものがございまして、そちらの職業相談で活用したりとかしておりまして、また、それだけではなくて、他業種への転職支援の活用ツールとしてもハローワークでの周知をしているところでございます。

そのほかにしょくばらぼといったものも厚労省でウェブサイトを開設しておりまして、こちらには求人を出す企業の平均年齢ですとか、有給休暇の取得率、仕事と家庭の両立支援、正社員転換といった企業の情報などを掲載して、就職活動に資する情報提供などを行っているところでございます。

下に参りまして、ハローワークにおけるオンラインサービスの活用についてというところでございます。こちらオンラインもより一層推進していくということで、求人を出される企業、また、仕事を探される求職者の方、双方にインターネットサービスのご利用をご案内させていただいております。こちらのオンラインサービスでは、マイページというものを開設させていただくと、企業からの求人の受理や仕事を探される方からも求職申込みができるということで、こちらでのオンラインによる職業相談や職業紹介なども行うことができることとなっております。こちら宮城県では、こちらに書いてございますけれども、求人者、求職者のマイページ開設率は全国で上位となっておりますけれども、引き続き利便性の向上に努めていきたいというところで思っております。

続きまして、次の12ページにご説明させていただきます。

人材確保の支援、人手不足対策というところでございます。業界の中でも特に人手不足が顕著な分野を、医療分野、介護、保育、建設、警備、運輸といった業界を人手分野不足として、ハローワーク内に人材総合支援コーナーを設置させていただきましてマッチング支援の強化に努めております。

ちょっとこちらには記載しておりませんが、求人倍率がどのような状況かということをご紹介させていただきますと、現在、直近の宮城県内の有効求人倍率は、業種全体で1.13倍という状況でございます。例えば、この人手不足分野の業種を紹介させていただきますと、福祉系の業種ですと3.05倍、介護系が3.9、建設が5.3といったような状況、非常に人手不足顕著の状況でございます。こうした業種への対応として、各業界の関係団体とも連携しながら、このページの右のように、業界分野ごとに内容を説明するセミナーを開催したり、その業界の知識を深めていただく取組、あるいは仕事体験のイベントを開催しまして、例えば、運輸業界でございましたら大型バスの運転体験ですとか、建設業では住宅建築の技術の仕事体験など、具体的に仕事がイメージできるようなものも工夫していたりとか、実際に企業での職場の体験、そして企業の現場の実際の状況を体験するといったような、きめ細かく支援をすることで潜在的な求職者の掘り起こしを行いまして、さらに、こういった業界から出される求人に関しては、求人条件の緩和指導もさせていただきながらマッチング支援を強化しております。括弧内の実績は、今年の8月末現在のものがございます。

続きまして、ページめくっていただきまして13ページになります。

こちら地場産業等の求人充足支援対策といたしまして、今年度からの取組でございます。先ほどの業界ごとの支援に加えまして、今年度からは地元の企業に特化しての支援をしていくための地元企業サポートチームをハローワークの仙台に設置して支援しております。こちらの支援としましては、対象を、本社が東京ではなく宮城県での地元企業と特化しての支援対象ということでやっておりますけれども、ハローワークからこういった企業に直接出向いて、求人内容、より情報をよく収集して充足しやすくなるような取組ですとか、また、出していただいた求人票に、さらにこういった充足しやすいものかの記載をしていただいたり、また、求職者の方々には職業相談でのそういった情報を説明したりといったことをしたり、また、地元企業に特化しての企業説明会、面接会を企画したりしております。また、SNS、YouTubeなどを使っての、右側にご覧いただけますけれども、そういったものも活用しながら支援をしております。

続きまして、14ページでございます。

雇用仲介事業者への対応ということで、こちらでは、労働市場のマッチング機能としては、ハローワークだけではなくて、派遣事業者や紹介事業者、募集情報提供事業者等のいろいろな民間人材サービスが、事業者がございすけれども、それを適正に実施していくための労働局での監督指導しております。この指導につきましては、労働条件に問題ないかとかいったような指導をしておりますけれども、現在、グラフにありますとおり、紹介事業者の数が徐々にですが増えてきているという状況になっております。こういった状況の中で適正に実施がされるようにセミナーを開催をしたり、最近では、職業紹介事業者では就職した際の労働者へのお祝い金といったものが支給されていたところでございますけれども、これを適正に実施していくために禁止をしたりということとしておりまして、これについての説明をセミナー等で行っているところでございます。また、最近増えているスポットワークについても、働き方の特性上、誤解がないようにといったことでリーフレットなどをハローワークでの周知などでしているところでございます。

続きまして、16ページでございます。

障害者の就労支援ということで取り組んでいるところでございますけれども、こちらの左側の実績のとおり、法定雇用率が民間企業では2.5%というところになってございますけれども、宮城県ではその雇用率に対しての実績については、全国的には39番目という状況でございました。昨年度よりは1つだけ順位が上がったんですけれども、まだまだ厳しい状況というところでございます。これに関して、具体的にどういった支援をしているかというところになるんですけれども、まずは障害者雇用の優良事業所の認定制度でございまして、右側の中段にございすものにす認定というものを促進したり、また、専門のサポーターによる支援、また、就職面接会も開催したりとか、あと今週水曜日からなんですけれども、宮城県仙台市とともに経済5団体様へ訪問させていただいて、要請を行わせていただく予定としているところでございます。一番右の下段でございすけれども、また、就労支援の情報交換会なども開催するなど、今後も障害者雇用を積極的に推進していきたいというところでございます。

めくっていただきまして、高齢者の就労支援ということになります。

こちらのほうは、高齢化が進む中で70歳までの就業機会の確保、促進についての支援をしているところでございます。現状では、まず、65歳までの雇用の実施状況につきましては、左側にございすけれども、99.9%、ほぼ達成をしているところでございます。これに加えて、65歳以上から70歳までの確保措置については38.4%、約4割の企業が導入されているところでございます。これをさらに進めていくために、右側にございす生涯現役支援窓口をハローワークに設置いたしまして、さらに支援をしていきたいというところでございます。また、下の下段でございすけれども、またセミナーを来週開催いたしまして、機運を高めていくといったこともしたりとかでございす。

次に、めくっていただきまして18ページでございます。

外国人材の適切な確保に向けた支援ということでございまして、こちらは左のグラフでございすけれども、青が外国人労働者、オレンジがそれを雇用する企業ということ

で、年々増加傾向にあります。宮城県では、いずれについても全国平均より高くなっております。こちら県内の製造業が水産加工、食料品といった外国人を受け入れやすい業種があるとともに、県内で日本語教育の機関も充実しておりまして留学生も多いことがございまして、そういったことで増えているかなと考えております。

今後も適正な雇用管理が重要となつてまいるわけでございますけれども、これに関しまして、右側の外国人雇用状況届出制度といったもので状況を把握いたしまして、外国人を雇用する企業に対しては訪問指導を実施したりなどいたしまして、企業への雇用管理のアドバイスをさせていただいております。また、ハローワークの窓口でもそういった様々な言語に対応できるような翻訳機の導入をしたりとか、留学生の対応するための留学生コーナーを設置したりというところもしてございます。

次に、めくっていただきまして19ページの中高年層の支援でございます。

こちらはハローワーク仙台に中高年層の専用窓口を設置しております。従来からは就職氷河期の方々を対象しておりましたけれども、その範囲が35歳から55歳までであったところを59歳にまで拡大して、さらに正社員就職を希望される方を対象に就職支援をしているところでございまして、実績は右のとおりでございます。

続きまして、20ページに参ります。

新卒応援ハローワークによる支援でございます。

こちら若年者の就職支援ということで、在学中の大学、専門学校や既卒3年以内の方々を対象に新卒応援ハローワークを仙台に設置しておりまして、就職支援を実施しているところでございます。こちらでは、例年、特に若者の方の中には多様な課題を抱えていらっしゃる方も多くいて、この時期に就職につまずくと将来にわたっての影響もあることもございますので、きめ細かな支援をしていく必要があるということで専門のハローワークを設置しているところでございまして、大学のキャリアセンターとも連携しながら支援を実施しているところでございます。

また、高校生の就職支援につきましても、ナビゲーターという専門職員におきまして、定期的に学校訪問してのきめ細かな指導を実施しているところでございます。

続きまして、21ページでございます。

こちらは正社員を希望する若者の方の支援ということで、先ほど、今説明したものは学生や既卒3年以内の支援の方、対象の支援の方でございましたけれども、こちらはそれよりも幅広く、35歳までの若年者ということで支援を広げて実施してございます。特にフリーターの方、非正規の方々の雇用形態の方、そういった雇用形態の方々に対しては、各種の相談支援メニューを左のようなものを用意いたしまして、安定した正社員就職となるための支援を実施しているところでございます。

また、右側には、ユースエール認定制度などの認定をいたしまして、優良な雇用管理をされている企業に対して、例えば、直近の離職は20%以下、月平均の所定労働時間20時間以下、年間の休暇日数が10日以上といったような条件を満たしている企業を認定させていただくことによりまして、こういう若者の声を大切する企業へ対しての企業増えていただいて、ひいては若者に魅力ある雇用環境への整備について人手不足の解消にもつなげていきたいというところでございまして、県内では25社現在認定しているところでございます。

その他、下にございますけれども、それだけではなくて、宮城県が設置する相談、支援をしているジョブカフェですとか、ひきこもり等の支援をしている地域若者サポートステーションですとか、そういったところとも支援をしているところでございます。

最後になりますが、23ページでございます。

マザーズハローワークによる支援でございます。こちらは出産や育児で離職された方々が子育てをしながら就職できるよう、専門の窓口としてマザーズハローワークというものを設置してございます。きめ細かく相談ができるように担当者制を取りまして、仕事と子育てが両立しやすい就職支援ができるようきめ細かなサポート体制を取りまして、また、就職活動がしやすいように、アウトリーチ型と称しまして、子育て支援施設や児童センターなどの出張相談、出張セミナーなどで、地域の自治体等と連携しながら求職活動の支援をしているところでございます。さらに加えて、右下のところで、オンラインでの職業相談ということで、なかなか足が運びづらい方に対しての支援も実施しております。

ちょっと駆け足で恐縮でございましたけれども、以上をもちまして説明を終わらせていただきます。引き続き、年度後半もしっかりと業務進めていきたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○砂金会長 ありがとうございます。

ただいま宮城労働局より説明のありました内容について、ご質問、ご意見をお願いしようと思いますが、まずは、事前に質問をされている飯野委員からの質問内容を事務局からお願いします。

○事務局・小山 事前に提出されている質問事項についてご案内させていただきます。

資料ナンバー3の宮城労働局における労働行政の推進状況についてのP16ページのご質問をいただいております。

障害者雇用について、当協会が実施した雇用動向調査（11月下旬公表）では、現行の法定雇用率2.5%をクリアした企業の割合が約3割にとどまるなど、かなり厳しい結果となった。こうした中で、来年、2026年7月からは雇用率2.7%に引き上げられるが、企業の中にはこれ以上の直接雇用が難しく、雇用率達成のためには、いわゆる障害者雇用ビジネスを利用せざるを得ないという声が聞かれる。障害者雇用ビジネスについては、お金を払って雇用を丸投げしているなど否定的な意見がある一方で、現実的に障害者の雇用創出につながっているなど前向きな意見もある。今後、障害者雇用ビジネスが広がりを見せていく可能性があるが、現時点において国としてどう捉えているのか伺いたい。

○砂金会長 それでは、労働局から説明をお願いします。

○渡邊職業安定部長 こちらのほうご説明させていただきます。

まず、現在の法定雇用率が2.5%でございまして、それに対して現状としましては2.39%とまだ達していない状況で、また、これ雇用率を達成している企業の割合としては全体の中での49.4と、約半数近くということでございますけれども、こういう状況の中で、また来年度7月から雇用率の引上げが予定されておりました、各企業様において障害者の雇用をより推進していただくことが大変重要な課題という状況になっております。

こうした状況の中で、今ご質問ございましたけれども、障害者雇用のビジネスに関しましては、厚生労働省においては、障害者雇用ビジネスの事業者やその利用企業の実態把握を継続的に現在把握をしているところでございまして、その中では幾つかちょっと課題が見られているという状況でございます。例えば、障害者が雇われている企業の雇用管理に関しまして、自社での十分な責任を持っているかどうか、ちょっと必要な事項の配慮について、配慮事項というものが、障害者を雇う場合には配慮事項というのがございますが、そこはちょっと把握がちゃんと不十分なんじゃないかといったような状況もあったりいたします。また、障害者雇用の促進法の中では、その障害者雇用の理念といたしまして、その障害者の個々の方々の特性に応じての配慮というものも、障害者それぞれいろんな個々に特性ございますので、その人たちに対してのきめ細かな配慮をしていくといったことが求められている中で、こういった雇用ビジネスというのは、自社のところからちょっと離れたところでのなってしまうと、どうしても雇用管理が十分にはできていないというところが懸念されるところでございます。

こうした状況の中で、私どもとしては、その障害者の雇用の促進に関する法律についての事業主の皆様方の責務ですとか、職場環境の整備、適正な雇用管理の実施についてぜひ行っていただきたく、現在、周知・啓発活動を行っているところでございます。こういった状況でございますので、その辺ご理解いただけたらというところでございます。

私どものほうで、労働局ハローワークでは雇用対策について、障害者の雇用対策についてちょっと触れさせていただきますが、各企業に対しては、地域の障害者の支援をしている就労支援機関というのがございます。各地域にございまして、そういったところと、こういった雇用管理がしていけばいいのかといったことを障害者の方に対しての雇用管理についての助言をしたり、また、労働局でもいろんな障害者に関しての助成金のメニューございます。こちらをご案内させていただいたりということで、雇入れ前から採用後の定着支援まで一貫した支援をしているところでございます。

さらに、県内においても障害者雇用のロールモデルとなるような中小企業なんかもございまして、そういったところでの認定制度ですとか、また、特に精神障害者の方も増えておりますけれども、精神発達の方々の支援をするサポーター養成講座というもので、企業内でのサポートができる体制を十分に取っていただくための障害者雇用の理解促進に努めておりまして、それについて積極的に取り組んでいるところでございまして、それを周知していきたいというところでございます。

○砂金会長　では、続いて、同じく飯野委員からの質問内容を事務局からお願いします。

○事務局・小山　同じ資料、P 3 ページについてご意見をいただいております。

最低賃金の引上げのための様々な支援制度を用意していただいております、そのこと自体は非常にありがたいが、一方で、中小零細企業の中には、そもそも賃上げしたくともその原資を確保できないという声が多く聞かれている。中小零細企業の賃上げ原資確保という観点からは、手元資金を確保できる制度の充実などを検討してほしい。

○砂金会長　では、労働局から説明をお願いします。

○加藤雇用環境・均等室長　ご質問ありがとうございます。

私のほうで説明させていただいたとおり、賃上げ支援ということでは、現在 3 ページにありますように、「賃上げ」支援助成金パッケージというものございまして支援を進

めているところです。来年度の概算要求におきましても拡充が盛り込まれているところというふうには承知はしているところでございますけれども、ご指摘いただいたようなその手元資金ということのものでは、ちょっとこちらはないということではございますけれども、しっかりとご意見を本省のほうに上申していきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

○砂金会長 委員の意見、よろしいですか。

○飯野委員 宮城県経営者協会の飯野です。ご丁寧な回答、それぞれありがとうございます。

意見のほうはよろしくお願いいたします。

障害者雇用のほうなんですけれども、ちょっとなかなか悩ましい質問してしまいました。申し訳ありませんでした。

実際、宮城県内でも、この代行ビジネスを活用し始めている企業さんが出てきていて、いずれ規制する方向でいくのか、現状維持なのかにもよるんですけれども、一旦自社で直接雇用する形を取っておきながら農地等で働いていただくという形態を取っているの、これで、例えば、急激に規制をして、こういったビジネスモデルはちょっとNGですよという形になってしまうと、そういった人たちを今度自社で、自分のところで仕事を切り出して雇用するという形に急激に変わっていくということになります。ちょっと影響が大きいなというふうに考えておりまして、国のほうでいろいろ実態把握をされているというのも承知しておりますし、それから分科会等の意見を見ても、障害者団体のほうから、逆にきちんと代行ビジネスをやっているところはしっかりやっているので、決してマイナス的な話だけじゃない、というような発言されている方もいらっしゃるの、いずれちょっと方向性は早いうちに示していただいたほうがよろしいのかなという趣旨で質問させていただきました。ありがとうございました。

○砂金会長 それでは、そのほかご質問のある方いらっしゃいますでしょうか。ご質問のある方、挙手をお願いします。いかがでしょうか。

では、すみません、私のほうから3点ほど、2点質問、1件は意見なんです、まず、1点目は、最低賃金の履行確保に係る監督指導の実施となっておりますが、町なか歩いていますと、求人募集のポスターとかを見ると時給が最低賃金以下になっている場合があったりして、これ最低賃金以下じゃないの、この時給とかと思ったらするんですが、労働局側において、その最低賃金を下回っている場合をどういうところで把握されているのでしょうか。例えば、労働者、働いている人からの申出とかがあって、それで指導監督に入るのかとか、もしくは定期的な監督とかでの発見で指導監督されるのかとか、そのあたりを教えていただければと思います。

それから、もう一点目は、26ページ、ハラスメントのところで、相談件数が年々伸びてきて、増えているようなんですが、それに対して助言指導申出・あっせんの申請件数の推移が、反対にこちらのほうはどんどん差が減少しているようです。このあたりの背景事情についてお教えいただければと思います。

3点目、意見なんです、14ページ目の周知啓発のところで、スポットワークを利用する際の留意事項等のリーフをハローワークに配架し、周知を図っているということなんですけれども、こういうスポットワークを利用する方々ってインターネットとかネット

を通じてスポットワークをされると思います。なので、なかなかハローワークに来て、そういうリーフとかというのを手に取るのは難しいのかなと思いますので、外国人のところで職業安定部のX（T w i t t e r）などあるようですので、そういったXやSNSを通じての周知啓発をお考えいただければと思いました。

以上、3点お願いします。

○川越労働基準部長 ご質問ありがとうございます。

では、1点目の最低賃金の違反をどのように把握しているかということにつきましてご回答いたします。

まず、履行確保に当たっては、1月から3月、集中的に呼び出しをして最低賃金以上になっているかどうかを確認するということを行っている結果を資料のほうでご紹介しておりますが、それ以外に、やはり労働者の方からの直接の労働基準監督署への情報提供、申告、そういった情報があればその事業場のほうに確認をして是正指導、要は、最低賃金以上の金額を支払わせるといったような個別の指導を行っております。そのほか直接の労働者以外からの情報も労働基準監督署のほうに寄せられれば随時対応していると、そういった状況でございます。

○加藤雇用環境・均等室長 ありがとうございます。

ハラスメントの関係なんですけれども、先生にご指摘いただいたのが、25ページを見ていただくとハラスメントの相談件数ということで、特にパワーハラスメントについては近年高く、増加傾向が大きいかなと思っています。これはニュースなどでハラスメントの話題が出ると、自分も相談していいんだというふうな形もあるのかなと思いますけれども、ハラスメントの相談が多くなっているところです。

26ページのほうで助言・あっせんの申請件数が少ないということで、26ページの下の図ですね、こちらがどういう関係なのかということなんですけれども、こちらの26ページは個別労働紛争の助言とかあっせんの件数でございます。ややこしいんですけれども、パワーハラスメントなどは労推法に基づく紛争解決援助というカウントをしております、こちらの26ページのものではカウントしないことになっておりまして、すみません、パワーハラスメントやセクハラスメントの助言ですとか、こちら調停になるんですけれども、その件数はちょっと今回こちらのほうにはご紹介していないところなんですけれども、26ページの個別労働紛争で、昔パワーハラスメントとして取り扱っていたものが現在その労推法の中で扱っているということで、足せばとんとんとか、そんな形でございます、個別労働紛争の減少は、その案件をパワハラ、労推法として扱うことになったことによる減少ということでご理解いただければと思います。ありがとうございます。

○渡邊職業安定部長 スポットワークについて、ハローワークでのリーフレットの配架では十分ではないんでないかというご意見いただきまして、ありがとうございます。

確かにおっしゃるとおりでございます、ハローワークだけではなくて、私どものSNSも通じて、例えば、T w i t t e rとか、L I N Eのほうももう少しで開設するところでございます、そちらのほうでも周知させていただきたいと思います。ご意見ありがとうございます。

○砂金会長 ありがとうございます。

そのほかご質問のある方いらっしゃいますでしょうか。鈴木委員、お願いします。

○鈴木委員　鈴木でございます。

若干細かいところといいますか、もし誤字だったら訂正したほうがいいかなというのが2点と、あと質問について2点でございました。

少し誤植かと思ったところが、4ページの、恐らく今後ホームページ等にこれ掲載されるとお思いますので……されないんでしたっけか、ここで終わりの資料……ああ、掲載ですよ。右上の周知・広報の1行目の「官報報」って、これ恐らく誤植かなというのが1点と、あともう一か所が、生涯現役に対する支援の、何ページでしたでしょうか……17ページの右上の高齢者の再就職支援の(1)の、恐らく「生涯」の「涯」が抜けていたかなと思ひまして、ちょっと分かったところだけちょっとご訂正というところでありました。

質問については2点でございます。

1点目が、先ほど砂金会長のほうからもありましたけれども、4ページの最低賃金の関係でございます。実績については昨年度までの実績でありますけれども、違反率がここ数年も10%台で推移をしているということでもありますけれども、これが以前は最低賃金の引上げがもう少し低い額でも12%で、今も10%の前半のほうということでもありますけれども、これが知らずして違反になってしまっているのか、それとも企業体力であったり、知っているんだけれどもちょっと上げていなかったと、そこら辺の背景を少し伺いたいというものが1点でありました。

もう一点が、飛びまして、13スライドになります。地元企業サポートチームの設置ということで、地元、宮城に本社とかがあるところの支援をしていくという話をいただきました。こちらについて、例えば、13ページの右側に、恐らくチラシであったり、周知するための広報部材、広報機材ですね、こういったものも恐らく印刷をしたり、もしくは本日配られております冊子を作成されると思うんですけれども、こういったものは宮城労働局として発注をして、宮城の例えば印刷会社とかに今下りているものなのかどうなのか、それとも本庁で一括手配等になっているのか、コストの関係もありますからいろいろ検討がもしかしてあるのかもしれないんですけれども、こういった印刷関係でも宮城の企業に下ろすことで経済の循環にもつながるのかなと思ったものですから、そこら辺の考え方について伺いできればなと思ひました。

以上です。

○砂金会長　それでは、労働局、鈴木委員の質問に対するご説明をお願いします。

○川越労働基準部長　誤植の指摘については修正させていただきます。

最低賃金の違反の理由については、履行監督の際に併せて確認をしているんですが、ちょっと今すぐ手元にないので、改めて、きちんと数字がございましたので、追って回答させていただければと思ひます。

○菊地総務部長　総務部でございます。

先ほどの13ページの右側にありますリーフレットのお話なんですけれども、現状としては、発行部数が少ないものですから、自分のところで、ハローワークで自分で印刷しているというので、印刷経費がかかっていないんです。

ただ、部数が仮に大量に印刷するとかということで印刷業者を使う場合なんです、

それも随意契約の場合であれば当然この近くの印刷屋にお願いできますが、さらに大量発注となって入札かけるとなった場合は、そこはやはり競争をしなければならないので、恣意的に制限かけるとなかなか難しいものがありますので、その辺ちょっとご容赦いただければと思います。

以上でございます。

○鈴木委員 双方につきまして了解いたしました。ありがとうございます。

○砂金会長 そのほかご質問のある方いらっしゃいますでしょうか。猪股委員、お願いします。

○猪股委員 猪股でございます。

頂きました資料の21ページの右側、ユースエール認定制度の一番下なんですけれども、育休の取得者が男性の場合、何人以上の何人とかというのがちょっと抜けているのかなという疑問が1つです。

男性の場合は何名以上で、女性労働者の育休は取得率ということで75%以上というふうになっているんですが、これ男性と女性のこちらは何名でこっちは率というのは、何かしらやはり母数とかにも関係しているのかなという素朴な疑問でございます。たしかえるばし認定にも男性の育休取得、あれは人数だったかと思うんですが、それはこのユースエールと同じなのか、また違うのか、ちょっとこの資料からちょっと読み取れなかったのを教えていただければなと思って質問いたしました。

○砂金会長 それでは、猪股委員の質問に対し、労働局、説明をお願いします。

○渡邊職業安定部長 21ページの誤植につきましては、大変失礼いたしました。ちょっと手元に資料がございませんので、後でご報告させていただきます。失礼しました。

○加藤雇用環境・均等室長 くるみん認定のほうなんですけれども、くるみん認定、制度開始当初は男性の育休がすごくまれだったことで、1人以上というんだったんですけれども、現在は、くるみん認定につきましては30%以上、男性ですね、ちょっといろいろバリエーションあるんですけれども、くるみん認定は基本育休の取得率の場合は30%以上、女性につきましては75%以上ということでございます。今回の改正で、10%から30%、この4月に上がっております。女性につきましては、今年の4月から有期雇用労働者についても75%以上ということでハードルが少し上がっているところでございます。

以上でございます。

○砂金会長 猪股委員、よろしいですか。

○猪股委員 はい、ありがとうございます。

○砂金会長 ありがとうございます。

そのほかご質問のある方いらっしゃいますでしょうか。労働基準部長、お願いします。

○川越労働基準部長 先ほどの最低賃金の違反の理由を調べた結果が手元でありましたので、違反事業場、11.7%の事業場の状況を調べた結果でございます。適用される最低賃金を知っているという事業場の割合が64.7%、金額は知らないが最賃が適用されることは知っていたという割合が32.3%、最賃が適用されることを知らなかったというものが2.9%でございます。

○砂金会長 ありがとうございます。

そのほかご質問のある方いらっしゃいますでしょうか。

では、新山委員からご質問をお願いします。

○新山委員 4 ページ目の最賃の関係なんですけれども、これ違反率の関係と毎年最低賃金、今年も 65 円ということで決着したんですが、その際に必ず未満率と影響率の話が出てくるじゃないですか。当然、未満率ということはその最低賃金に達していないところの割合で、さらにその最賃を上げるとどのぐらい影響してくる割合がどのぐらいなのかという話になると思うんです。この違反率、統計で取っていて、当然これは是正していくという話になるんですが、本来その未満率がパーセントとしてあること自体が本来的には問題があって、その最賃、また 10 月 4 日に発効されて、来年また最賃の審議会がある中で、それをどう未満率を低くしていくかということをやっぱり考えていかなきゃいけないんだろうなというふうに思うんです。これもう毎年毎年の話で、特に審議会の中で、既に未満率がこんだだけあるのに最賃こんだだけ上げたらどうなるんだって論議が必ず毎年毎年出てくるんです。ですので、全ての企業をどう把握するかというのはかなり厳しいとは思いますが、難しいとは思いますが、それはやっぱり一つ一つ積み重ねで潰していかないと、やっぱりその未満率というのは低くなっていかないんだろうなと思っていますので、そういうことも含めて、多分、今日、最賃のお話しされた方結構多かったと思うんですが、そういった努力、引き続きやっていっていただければというふうに思いますので、よろしくお願いいたします。

○砂金会長 新山委員のはご意見という形で。

○新山委員 そうですね、はい。

○砂金会長 じゃあ、ご意見という形で伺います。ご回答ございますか。

○川越労働基準部長 全くそのとおりでございます。未満率の中には、障害者雇用などの場合で適用除外を受けられている部分も若干含まれて、断続労働の許可を受けているところも含まれていることはもちろんあるんですが、違反ももちろん含まれているという状況でございます。この違反をしている事業場をできるだけ減らすということは、毎年、今取り組んでいるところでございまして、こちらにつきましては、ハローワークなどでの求人の確認でも確認をしていただいておりますし、先ほど職業紹介機関、そういったところにも最低賃金の額を周知して、そういった確認を求めるなどして、幅広く周知しているように毎年対応しているところでございます。毎年上がっている中で未満率がそれほど上がっていないと、抑えられているという状況は、そういったところもあるのかなと考えております。引き続き、こちらについては、そういったものをできるだけ減らしていくように周知に努めてまいりたい、履行確保に努めてまいりたいと考えております。ありがとうございました。

○砂金会長 それでは、職業安定部長から補足お願いいたします。

○渡邊職業安定部長 ありがとうございます。

先ほどのユースエール認定企業で、男性の育児休業者が人数が抜けて人数以上、女性の労働者が育児休業の取得率が 75%、これどういういった理由なのかというところでございました。21 ページでございました。

こちら、まず、ちょっと確認したところ、まず、男性が 1 人でございます。ところが、女性の場合は育児休業取得率が 75%とパーセント違い、これは現状の実態に合わせた

制度でございまして、女性がやっぱり男性と比べて非常に育児休業取得率が高いと、八、九割までというところがございます。男性はそこまで行っていないというところで、人数と割合ということで区分しているところがございます。

○砂金会長 ありがとうございます。猪股委員、よろしいですか。

○猪股委員 はい。

○砂金会長 ありがとうございます。

そのほか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。よろしいですかね。

4. 閉 会

○砂金会長 それでは、ほかにご発言がないようですので、本日の議事についてはこれで終了となります。

労働局におかれましては、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、今後の行政運営を進めていただければと思いますので、よろしくお願いします。

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。