

令和7年度第2回宮城地方労働審議会

日 時 令和8年3月9日（月曜日）
午後1時26分～午後2時52分

場 所 仙台第四合同庁舎2階共用会議室

1. 開 会

○事務局・小山 では、皆さんおそろいになりましたので、始めさせていただきたいと思
います。

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、当会
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。

また、今回新たにお一人の方に委員に就任いただきましたのでご紹介させていただきます。
着席のままで結構でございます。1月14日付で就任をいただいた、労働者代表
委員の新貝委員です。

○新貝委員 新貝です。よろしくお願いいたします。

○事務局・小山 よろしくお願いいたします。

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、会長にお願いしたいと思います。

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。

今回もまた充実した議論ができればいいと思っております。本日はどうぞよろしくお
願いいたします。

それでは、ただいまから令和7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します。

○事務局・小山 事務局です。本日、全委員18名中、ウェブ参加1名を加えた17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。

○松瀬宮城労働局長 松瀬でございます。

本日は大変お忙しいところ皆様ご出席を賜り、誠にありがとうございます。また、委員の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、ご協力を賜り、厚く御礼を申し上げます。

本日は本年度第2回目の労働審議会となります。通常であれば、この年度末の審議会でございますけれども、次年度の行政運営方針をご審議いただくのがメインでございますけれども、本日は議題が3本ございますので、簡単にご紹介させていただきたいと思っております。

まず、1つ目でございますけれども、去る2月16日に開催されました宮城県男子服・婦人服製造業の最低賃金専門部会の報告のご報告をいただくというものでございます。平成29年から適用されてまいりました賃金額がこのたび引き上がるという内容でございます。昨今の賃金引き上げの動きの中で、最低賃金にもその動きが出ているということでございます。

2つ目でございます。地域雇用開発促進法に基づきます地域雇用開発計画についてでございます。県南地域を対象といたしました計画がこのたび宮城県より提出されました。法に基づきまして、大臣同意の前提といたしましてこの地方労働審議会のご意見を伺うというプロセスがございますので、本日はそれに基づきまして皆様のご意見を伺うというものでございます。

そして、3つ目が、いつものでございますけれども、次年度の行政運営方針についてのご審議でございます。本年度第1回目の審議会では今年度の運営方針の進捗状況等に係るご審議をいただいたところでございます。本日は、それを踏まえまして、当事務局で策定しました令和8年度の運営方針、これについてご審議をいただくものでございます。

この行政運営方針のうち、主な事項につきまして最近の動きを幾つか申し上げたいと思っております。

まずは賃上げでございます。賃上げは引き続き政府全体としての最重要課題ということになっております。今年も、春闘が本格する前の今年1月22日でございますが、第14回宮城働き方改革推進等政労使協議会を開催させていただきました。当日は、労使各団体のトップや宮城県をはじめといたしました各行政機関にご出席いただきまして、労使それぞれの立場からの賃金引き上げの課題等についてご発言いただき、賃上げに向けての意識、取組の状況等が共有されたところでございます。

また、賃金引き上げの支援をさらに進めるため、生産性の向上や正規・非正規の格差是正、より高い処遇への労働移動等を通じた労働市場全体の賃上げを支援する賃上げ支援助成金パッケージを広く周知していくこととしております。この取組によりまして、個々の企業のニーズに応え、より効果的な賃金引き上げ支援を進めてまいりたいと考えております。

加えて、多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、女性の活躍状況の情報公表の義務の拡大やカスタマーハラスメント対策の義務化等を内容とする改正法が、本年4月1日以降、順次施行されます。さらに、長時間労働の削減や労働条件の確保・改善についても引き続き取り組むとともに、高年齢労働者の労働災害防止措置や治療と就業の両立支援についても本年4月1日から事業者の努力義務となりますことから、働

く皆様が健康で安心安全に働くことができる職場環境が整備されるよう、施行日までに制度の周知を図ることとしております。

本日ご審議いただく行政運営方針の案につきましては、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させていただいております。その内容つきまして、事案によっては今年度の実績にも触れながら、後ほど担当部室長よりご説明させていただきます。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推進してまいりたいと考えております。

限られた時間ではございますけれども、委員の皆様からの忌憚のないご意見を頂戴し、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、ご審議のほどどうぞよろしくをお願いいたします。本日はどうぞよろしくをお願いいたします。

○砂金会長 ありがとうございます。

3. 議 題

(1) 宮城県男子服・婦人服製造業最低工賃専門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。

議題(1) 宮城県男子服・婦人服製造業最低工賃専門部会の報告についてです。

昨年11月の第1回宮城地方労働審議会において、宮城県男子服・婦人服製造業最低工賃の改正の必要性を審議するため家内労働部会を設置することとし、桑原委員を指名しておりましたが、令和7年12月18日付で宮城労働局長から本職宛て宮城県男子服・婦人服製造業最低工賃の改正について諮問があったところです。

同日付で本職から委員の皆様へお知らせしました諮問理由にもあるとおり、家内労働実態調査結果によれば、最低工賃額を基準に委託する工賃額を定めており、工賃額の引上げを行っていない委託者があることから、改正の必要性を審議するまでもなく、改正諮問を行うことが妥当であるとのことでした。

この改正諮問を受けて設置した、宮城県男子服・婦人服製造業最低工賃専門部会の委員として指名した桑原委員から報告をお願いします。

○桑原委員 桑原でございます。

それでは、私から宮城県男子服・婦人服製造業最低工賃専門部会の審議内容をご報告申し上げます。

お手元の資料1の5ページからの報告をご覧ください。

本部会は、労働審議会の委員及び臨時委員の中から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、2月16日に開催いたしました。

議事では、私が部会長に選任され、金額審議が行われた結果、全会一致で、報告書の別紙、資料1の6から8ページのと通りの最低工賃額へと改定するという結論に至りました。

その結果、平成29年から現在まで適用されてきた工賃額に対し、各項目ごとにこれまでの宮城県最低賃金の引上げ率38.77%を掛け、1円未満の端数を切り上げた金

額を引き上げるということになります。

また、宮城地方労働審議会運営規程第10条第1項の、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の規定に基づきまして、資料1の1ページのとおり、同日付で改正決定の答申を行いました。

以上です。

○砂金会長 それでは、事務局から補足があればお願いいたします。

○川越労働基準部長 労働基準部長の川越でございます。

1点補足をさせていただければと思います。

先ほど説明のありました資料1の1ページ目、2月16日付の答申を受けまして、同日から答申の要旨を公示を行いまして、関係家内労働者、委託者からの異議申出を受け付けたところでございます。締切り期日であります3月3日までの異議申出はなく、現在、答申があった最低工賃額での官報掲載手続を行っているところです。官報掲載後、30日後に発効されることとなり、関係委託者などに対する周知に努めてまいります。

以上です。

○砂金会長 ただいま桑原委員、労働基準部長より説明のありました内容について、ご質問、ご意見はございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、こちらの議題は以上にいたします。

(2) 地域雇用開発促進法に基づく地域雇用開発計画（案）について

○砂金会長 続きまして、議題（2）地域雇用開発促進法に基づく地域雇用開発計画（案）について、机上配付の文書により諮問を受けておりますので、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。

それでは、着座にてご説明させていただきます。

資料No.2の関連でございます。

こちらは地域雇用開発促進法に基づく地域雇用開発計画（案）についてでございますけれども、宮城県が策定し、厚生労働大臣へ申請されておりますこの計画につきまして、資料が2-1から2-6になります。

まず、この制度の概要をご説明させていただきます。

資料2-1をご覧ください。

地域雇用開発促進法についてでございます。こちらは、雇用情勢が特に厳しい地域については、都道府県が地域雇用開発計画を策定し、国が同意した場合に、同意雇用開発促進地域として、地域の求職者を雇い入れた事業主に対して地域雇用開発助成金などの支給が可能になるという仕組み、制度になってございます。

ちょっと資料が飛ぶんですけれども、2-5にその根拠となる法律をつけてございます。これは抜粋になりますけれども、法第五条の第6項、一番下でございます。厚生労働大臣は、都道府県が策定した計画に同意をしようとするときは、あらかじめその区域を管轄する都道府県労働局に置かれる政令で定める審議会に意見を聴かなければならないとされているため、本日、この審議会でお諮りさせていただいているとこ

るでございます。

ちょっと戻りまして資料 2-1、先ほどの資料に戻っていただきまして、資料中央の計画策定のところでございます。

計画には、区域、地域雇用開発の方策、計画期間というこの 3 点を定めるということになっておりまして、その内容が指針に照らして適切であるかということになります。指針につきましては、ご参考として資料 2-6 に添付をしております。

こちらの雇用開発促進地域に該当するための要件というものが、資料 2-2 にポンチ絵のとおりなっております。こちらは、直近の令和 7 年 10 月時点の要件としまして、その地域内の求人倍率の数値が示されてございます。今回の計画は宮城県の県南地域を対象にしておりますけれども、この地域は実は既に令和 5 年 4 月 1 日から 3 か年の計画対象となっており、今月末の 3 月 31 日で計画期間が終了する予定としておりました。昨年 10 月時点でこの要件の状況を確認したところ、引き続き要件を満たしているということでございまして、宮城県より計画は策定されて提出を受けております。

具体的な資料内容については、資料 2-4 というところになります。

こちらでは宮城県県南地域雇用開発計画になりまして、この計画につきましては、対象地域の雇用開発を促進するための方策と計画期間が盛り込まれているかというところですが、めくっていただきまして 12 ページをご覧くださいませでしょうか。

12 ページには、IV の地域雇用開発を促進するための方策に関する事項として 6 つの項目が記載をされてございます。具体的には、12 ページの 1 の一番上のところですね、地域雇用開発の促進のための措置につきましては、こちらでは、観光振興、地域の小売業、サービス業の活性化、アグリビジネスの推進など、県南地域の特性を生かした雇用開発についての記載がございませ。

そして、めくっていただきまして 13 ページになります。

産業人材の育成及び職業能力の開発の推進に関する事項につきましては、産業人材育成プラットフォームを活用しての関係機関が連携して地域の人材育成に取り組むということが記載をされてございます。

そして、3 番になりますけれども、中段より下になります。労働力需給の円滑な結合の促進に関する事項につきましては、労働市場の情報提供を関係機関が連携して取り組むという旨が記載をされてございます。

4 でございますが、各種支援措置の周知徹底に関する事項につきましては、関係機関と連携した周知広報。

次のページの 5 番目でございます。地域雇用開発の効果的な推進に関する事項では、雇用対策推進協議会など関係者の意思疎通を図るということが記載をされてございます。

6 つ目の地域雇用開発の促進に関する県の取組としましては、「富県宮城」の実現に向けて各種取組を推進していくこと、ミスマッチ解消のため実施していく事業についてということが記載されてございます。

最後になりますけれども、この計画期間については原則 3 年以内ということにされておりますが、制度自体は厚生労働大臣の同意を得た日から 3 年ということになってございますので、宮城県から提出されたこの宮城県県南地域雇用開発計画は要件に適合しているということが言えます。

以上を踏まえまして、宮城県が策定し、申請がございましたこの計画につきまして、妥当かどうかお諮りいたしますので、どうぞよろしく願います。

- 砂金会長 ただいま職業安定部長よりご説明のありました内容について、ご質問、ご意見はございませんでしょうか。いかがでしょう。飯野委員、願います。
- 飯野委員 参考までお伺いしたいんですけれども、令和5年から3か年の計画があって、今回これを更新するというイメージだと思うんですが、過去3年でのこういった事業主に対する特例措置で実際に助成金を受けている事例は何件ぐらいあるんでしょうか。
- 渡邊職業安定部長 実は、現状では今、届出がございませんが、一応こういう仕組みをつくっておいて何かあったときに対応できるようにということで出させていただいております。
- 砂金会長 飯野委員、よろしいでしょうか。
- 飯野委員 多分、周知の仕方とか、非常に内容としてはいいので、事業主にとって、我々も何かやり方がないか考えてみたいと思います。ありがとうございました。
- 砂金会長 ご検討いただければと思います。

そのほかご質問、ご意見いかがでしょうか。よろしいでしょうか。ほかにごございませんでしょうか。

それでは、当審議会としては本計画案を妥当と認め、その旨を私からご報告申し上げますこととしたいと思います。

それでは、報告文案の配付をお願いします。

このとおり妥当と認めるということになっております。配付された報告文案によって労働局長宛て報告するというご異議ございませんでしょうか。（「異議なし」の声あり）ありがとうございます。

ご異議ございませんでしたので、そのように報告をさせていただきます。

では、以上で議題（2）について終了させていただきます。

（3）令和8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（3）令和8年度宮城労働局行政運営方針（案）について、資料3及び4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願います。

それでは、労働局よりご説明をお願いします。

- 加藤雇用環境・均等室長 雇用環境室の加藤です。

私のほうから順次説明させていただきます。どうぞよろしく願います。着座にて失礼いたします。

お手元に資料3と4をご用意いただければと思います。

まず資料3のほうをご覧いただければと思いますが、めくっていただきまして、1ページ、2ページ目にこれから説明させていただきます目次が書いております。

さらにめくっていただきまして、8年度の行政運営方針ということで書いておりますけれども、第1として労働行政を取り巻く情勢ということでございます。労働局ですけれども、国民一人一人が能力を十分に発揮し活躍することが不可欠ということで、労働

生産性の向上や労働移動の円滑化などをしっかりと進めていくということでございますけれども、そうしたことで、全ての働く方々の個々のニーズに応じて、多様で柔軟な働き方を選択することができる社会の実現を目指すということで考えております。

次の第2ですけれども、第2の1、総合労働行政機関としての施策の推進ということですが。これから順次説明申し上げます施策といたしましては、四行政、これは労働基準行政、職業安定行政、雇用環境・均等行政、そして人材開発ということで4分野で分けておりますけれども、この四行政を総合的、一体的に運営していくということで、労働局と、それから下部組織であります労働基準監督署、それからハローワーク、これが一体となって施策を展開していきたいと思っております。

次の4ページですけれども、宮城県の更なる復興・発展のための必要な支援ということでございます。東日本大震災から15年経過しまして、宮城県におきましては、「新・宮城の将来ビジョン」ということで、令和8年度につきましては、復興完了に向けた支援を進めつつ、富県宮城を支える県内産業の持続的な成長の実現に向け、若者・女性が魅力を感じる産業の誘致や、働きやすい職場環境整備・住み続けたい地域づくりを支援するとともに、半導体関連産業をはじめとした成長産業の誘致・育成による質の高い雇用の創出を推進することとしているというふうに伺っております。また、喫緊の課題となっている人手不足に対応するために、各分野における人材確保、生産性向上等の取組や外国人人材の受入れ、定着の支援などを進めるというふうに伺っているところです。

労働局としては、こういった宮城県の施策ともしっかりと連携をして労働行政を展開していきたいと考えているところでございます。

続きまして、前後いたしますけれども、来年度の行政運営方針につきましてご説明させていただきますと思います。

まず、5ページの上になりますけれども、先ほど冒頭、局長からも、政府を挙げて最重要課題の一つとして取り組んでいる賃上げの支援でございますけれども、今年度、7年度から、1の右側に書いてございますけれども、「賃上げ」支援助成金パッケージというものを広く周知、厚生労働省でもこういった、ちょっと小さいんですけれども、いろいろな助成金があります。厚生労働省だけでなく、いろんな政府の助成金、補助金などありますけれども、そういった多くの支援策がございますので、それをしっかりと、たくさんあって分かりにくいというお声も伺うところでございますけれども、しっかりと各企業さんのニーズに合った支援策を提示できるように、しっかりと助成金などを通じて賃上げ支援を進めていきたいというふうに考えております。

それから、次の6ページでございますけれども、上のほうなんですけれども、(3)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。いわゆる非正規雇用労働者、パート労働者ですとか有期雇用労働者、それから派遣労働者の方々、いわゆる非正規労働者の方々が不合理な待遇を解消するというところで、同一労働同一審議という考え方がございますけれども、それをしっかりと徹底してまいりたいと考えております。

今後の取組の①のところにもありますけれども、労働基準監督署で定期監督など行っていますけれども、そういった場も通じてしっかりと同一労働同一賃金の考え方を伝えつつ、我々労働局での行政指導などにもしっかりとつなげていくということで連携を図

って、同一労働同一賃金の遵守の徹底を図っていきたいというふうに考えております。

今後の取組の②の一番下のところなんですけれども、現在、同一労働同一賃金ガイドラインというものがあるんですけれども、前回の法改正から5年を経過して、厚生労働本省のほうでこの法改正などについて議論がなされたところがございますけれども、今回は、同一労働同一賃金のガイドラインをさらに考え方などを明確化していくということが決まったところがございます。まだ告示などはされていないんですけれども、令和8年10月ぐらいに改正ガイドラインの施行が見込まれているところがございますので、令和8年度は改正になるガイドラインについてもしっかりと周知を進めていきたいと考えておるところです。

それから、6ページの下の部分ですけれども、非正規労働者の方々につきましては、待遇改善に向け、右のチラシにもありますけれども、キャリアアップ助成金という助成金もございます。こういった助成金も活用していただきまして、非正規労働者の待遇改善、正社員転換なども進めていくというところがございます。

今後の取組の②にもありますけれども、やはり労働局は指導機関ということでなかなか敷居が高いというお話も伺いますけれども、働き方改革推進支援センターという民間に委託しているセンターがございますので、こういったところですね、働き方改革ということなんですけれども、非正規労働者の待遇改善なども含めて様々な相談支援をしているところですので、こういったセンターの活用促進も図っていきたいと考えております。

続きまして、7ページをご覧くださいいただければと思います。

7ページの(5)ですけれども、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がございます。冒頭の局長のご説明でもありましたけれども、いわゆる地方版政労使会議というものを開催いたしまして、賃上げに向けた機運醸成を図っているところがございますけれども、こちらについて、資料No.4のほうの7ページをご覧くださいいただければと思います。

こちらにつきましては、今年1月22日に、こちらに出席者の方々を書いておりますけれども、本日参加いただいている機関の方々にもご協力いただきまして、1月22日に会議を開催したところがございます。右下のところに共同宣言と書いてありますけれども、今年度は、新たにこういった共同宣言を各機関で確認し、しっかりと今後の取組に向けて確認したところがございますが、令和8年度につきましても、この政労使会議なども通じてしっかりと賃上げの支援、機運醸成を図っていきたいと考えているところでございます。

資料3にまた戻っていただきまして、ちょっとページが飛ぶんですけれども、15ページをご覧くださいいただければと思います。

15ページですけれども、女性活躍推進に向けた取組促進等ということなんですけれども、女性活躍推進につきましては、男女雇用均等法、それから女性活躍推進法という法律がございますけれども、しっかりとこういった法の理解、法に基づいて企業の方々がしっかりと取り組んでいただけるように周知を図っていきたいというふうに考えているところでございます。女性活躍推進法が10年を経過しているところなんですけれども、もともと10年の時限立法でございましたけれども、昨年の法改正でまた10年延長されることになりました。延長されるに当たりまして、男女の賃金格差につきましては、こ

れまで301人以上の企業が公表義務というところでしたが、これが101人に拡大されるということと、これまで女性管理職比率については任意項目の情報公表の項目でしたけれども、これが101人以上が義務ということがこの4月に施行されるところでございます。また、今回、女性の健康につきましてもしっかりと企業に取り組んでいただくということも、女性活躍推進法の枠組みの一つとして改正により位置づけられたところでございます。

こういった法改正も含めて、しっかりと法律に沿った取組、そして法律にプラスアルファの取組も各企業様でいろいろと工夫ができる分野でございますので、こういった取組をしっかりと推進していきたいと考えているところでございます。

続きまして、ページちょっと飛びますけれども、17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というところでございます。

現行、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、妊娠・出産等に関するハラスメント、あと育児休業、介護休業等に関するハラスメント、下に相談件数を載せていますけれども、こういった部分の法律で防止措置を講じていただくということで進めておりますけれども、昨年の法改正におきまして、右のブルーの部分ですけれども、カスタマーハラスメント対策の義務化、求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の義務化ということで、2つの新たなハラスメントの分野が加わることになりまして、こちらの施行につきましては今年の10月1日ということでございます。

残念ながら、このハラスメントの相談、労働局に大変まだ寄せられているところですが、新たなハラスメントも追加されるところでございますけれども、しっかりとこういったハラスメントが起らないように、まずは企業の皆様に防止対策を講じていただくということが重要ですので、しっかりと新たなハラスメントも含めて周知を進めていきたいと考えているところでございます。

続きまして、18ページをご覧ください。

個別労働関係紛争の早期解決ということでございますけれども、労働基準法やそれから男女雇用機会均等法など、あと今までのハラスメントなども含めて、いろいろな労働相談に総合労働相談コーナーなどで対応しておるところでございますけれども、労働基準法などの法違反ではない部分の個別労働紛争というものについては、助言ですとかあっせんという解決手段がありますので、それらをしっかりと活用いただきましてトラブルを解決いただくという仕組みがございますので、個別労働紛争解決促進法に基づく助言・指導、それからあっせんについてもしっかりと対応して、迅速な早期解決を目指していきたいというふうに考えているところでございます。

それから、次のページですけれども、19ページでございます。

(1)の仕事と育児・介護の両立支援ということでございますけれども、育児・介護休業法、こちらについては令和7年4月と10月に改正がございましたけれども、こういった法律につきまして引き続き来年度もしっかり周知徹底を進めていきたいと考えております。

また、次世代育成支援対策の推進とありますけれども、次世代法、こちらについては、しっかりと行動計画を策定していただくとか、それから、くるみん認定という認定制度

がございますけれども、こちらについてもしっかりと企業の方々に取組が進めていただけるように支援をしてまいります。

また、右側に両立支援等助成金申請件数とありますけれども、仕事と家庭の両立に向けた取組を進めるに当たって助成金もございますので、しっかりとこちらについても活用促進を図っていきたいと考えております。

19ページ下の部分ですけれども、多様な働き方の実現に向けた環境整備ということで、テレワークですとか勤務間インターバル、それから年次有給休暇の取得促進などについても進めて、ワーク・ライフ・バランスを推進してまいります。

私の説明につきましては最後になりますけれども、24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すが、令和6年11月に新たな法律としていわゆるフリーランス法が施行されているところです。しっかりと新たな枠組みにつきましても周知を進めて、トラブル解決等も図っていきたいと考えております。

私の説明は以上になります。ありがとうございます。

○川越労働基準部長 それでは、労働基準行政に関する項目について川越から説明をさせていただきます。

私も座って説明をさせていただければと思います。

資料は資料3で5ページの下段、資料4は4ページになります。こちらにありますとおり、最低賃金制度の適切な運営というところがございます。

まず、資料4をご覧ください。

令和7年度の状況でございますけれども、左側にある今年度のリーフレットにありますように、宮城県の最低賃金は昨年10月4日に65円引き上げられまして、時間額1,038円に改定されております。

また、その下、宮城県の特定最低賃金につきましては、鉄工業、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、自動車小売業のそれぞれの最低賃金が改定されておりまして、昨年12月15日から適用されております。

本年度の引上げ額は昨年度以前よりも高い水準となっておりますので、最低賃金額を広く周知することが重要となっております。このため、右側にありますとおり、自治体広報紙などへの掲載依頼、またポスター、リーフレットの広範な配布、バス広告あるいは県内のコミュニティFM放送局などを活用した周知広報を行っているところです。うち、1つのコミュニティFMには、労働局職員が出演させていただき広報をさせていただいたところです。

右下のところでございます。最低賃金の履行確保のために監督指導も行っておりまして、今年度も1月から各労働基準監督署で実施中でありまして、令和6年度とほぼ同等程度の事業場数を対象として現在実施中でございます。1月末までの速報での結果で19%の違反率となっております。こちら、昨年度が11.7%でございます。途中経過の速報値ということではありますけれども、やや高めの違反率となっております。

資料3のほうをご覧ください。

資料3、5ページになりますけれども、今後の取組にありますように、令和8年度も各団体の協力を得まして最低賃金の周知徹底を図ってまいります。また、監督指導など

を行っていきたいと考えております。

次に、資料を少し飛びまして、資料3、20ページまで進んでいただければと思います。

安全で健康に働くことができる環境づくり、(1)として長時間労働の抑制のところでございます。関連の今年度の実施状況の資料は、資料4で29ページでございます。

資料3の課題と書いてあるところをご覧いただきたいんですが、令和7年中の長時間労働が疑われる事業場を対象とした監督指導の結果、約4割の事業場で違法な時間外労働があります。そのうち42%で月80時間超の時間外・休日労働が認められているような状況でございます。

また、課題の後段にありますように、令和6年度から、医師、建設業、自動車運転者の業務などに対して時間外労働の上限規制が適用になったところですので、引き続き規制の徹底や定着を図る必要があると考えているところです。

具体的には、その下の今後の取組の①にありますように、各種情報を基にした長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導、11月の過労死等防止啓発月間を中心にシンポジウムの開催などのキャンペーンを行うとともに、④に記載しているように、同月における下請などの中小企業へのしわ寄せ防止キャンペーンなどによる周知啓発などを引き続き予定しております。

また、②にあります宮城働き方改革推進支援センターや労働基準監督署の労働時間相談・支援班による中小企業などに対する支援、③の令和6年度適用開始業務などへの労働時間短縮に向けた支援などを継続して行うこととしておりまして、令和8年度におきましても、長時間労働、過重労働の防止に努めてまいりたいと思います。

その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。先ほどの働き方改革を推進していく上で、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。

上段の左側のグラフには、監督署が実施した定期監督の状況を掲載しております。依然として半数を超える事業場に労働基準関係法令違反を認めている状況がございます。

右上のグラフでございますが、申告の処理状況を記載しております。申告というのは、労働基準法第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などの申出を行うものです。申告につきましては、申告件数、違反率ともに高止まりの傾向がございます。

このような状況を踏まえまして、令和8年度におきましても、その下の今後の取組にございますように、法令違反が疑われる事業場などへの監督指導などによる法定労働条件の確保などに努めてまいります。

主なものとしましては、④にあります特定分野、具体的には外国人労働者、自動車運転者、障害者の労働条件の確保について、関係機関との連携の下、継続して労働基準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いたしまして、仮に重大・悪質な事案がありましたら、司法処分も含めて厳正に対処していくこととしております。

その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の整備というところでございます。

関係資料は、資料4の今年度の取組、31ページをご覧いただきたいんですが、そこらを使ってまず現状をご説明いたします。

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まして、第14次労働災害防止推進計画を策定して、令和5年度からこのような取組を行っているところです。中段のグラフをご覧ください。令和7年の休業4日以上死傷者数は、1月末現在での速報ではございますが2,395人、うち死亡者数は6人となっております。死亡者数は過去最少ペースでございます。令和7年の1年を見ますと、死傷者数、死亡者数ともに14次防の目標を達成する見込みですが、令和9年度までに最終的な目標に達成するよう、引き続き各施策を推進してまいります。

重点業種の発生状況については、左下、その下のところの囲みで記載しております。建設業の死傷者数は増加しているものの、製造業、陸上貨物運送事業、林業の死傷者数は対前年比で減少となっております。

資料3の22ページの右下に一般健康診断有所見率の推移というグラフがありますが、この有所見率、年々増加しておりまして、全国平均との差が広がっている状況がございます。

また、この次のページの右下に精神障害の労災請求件数のグラフがございます。このグラフにもありますように、令和5年度以降、50件を超える精神障害の労災請求がなされる状況が継続しておりまして、メンタルヘルス不調などを原因とする労働災害の防止対策も必要となっております。

前のページに戻っていただきまして、今後の取組を改めてご覧ください。

まず①でございます。労働安全衛生法の改正法が令和7年5月14日に公布されており、多くの事項が今年4月1日から施行されます。改正安衛法は先ほど説明した行政課題の解決にもつながるものでございますので、令和8年度は、改正安衛法の円滑な施行のため、あらゆる機会を捉えて周知してまいります。また、昨年6月11日に公布された改正労働施策総合推進法による治療と就業の両立支援につきましても周知してまいります。

このほか、②をご覧いただきたいんですが、令和5年度を初年度とする第14次労働災害防止推進計画が4年目となり、後半に入ります。高年齢者の労働災害防止対策については、改正された安衛法を根拠に置く指針が示されましたので、その周知を進めてまいります。また、転倒や腰痛などの行動災害防止のために、当局独自の「Safe work 向上宣言」の取組を展開して自発的な対策の促進を図ることとしております。

その下のほう、カの労働者の健康確保対策でございますけれども、50人未満の労働者を使用する事業場におけるストレスチェックの義務化が円滑に進められるよう、制度の周知を図ることや、キの（ウ）の熱中症対策については、今後新たにガイドラインの公表が予定されているため、昨年改正された規則に基づく措置と併せて、こういったガイドラインによる周知、指導を行ってまいります。

その次のページをご覧ください。

労災保険給付の迅速・適正な処理でございます。今年度と同様に、労災保険給付の請求に対しては、迅速な事務処理を行いますとともに、適正な認定に万全を期すこと、また相談者などに対する丁寧な説明などを行うこととしております。

私からは以上です。

○渡邊職業安定部長 では、引き続きまして職業安定部長の渡邊でございます。

着座にて説明させていただきます。

資料は、資料3で申し上げますと7ページの中段から下、もう一つ、資料4も併せてご説明をさせていただきます。資料4は9ページになります。

項目としましてはリ・スキリングの関係でございます。

リ・スキリングにつきましては、新しい分野への配置転換への支援といたしまして、学び直し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ございます。この教育訓練給付につきましては、民間の専門学校などの講座を指定いたしまして、その受講料について一定の給付を負担いたしまして、働く方々の学び直しを支援してございます。今年度の実績といたしましては、宮城県での講座は586講座で、本年度は直近1月までの実績として1,971人が対象になってございます。

続きまして、公的職業訓練のデジタル推進の人材育成のところでございます。

企業活動ですとか製造現場ではどんどんとデジタル化に対応していくという状況の中で、そのスキル習得の場として、宮城県、高齢・障害・求職者支援機構、ハローワークの3機関での取組状況を、実施してございますけれども、その実施状況につきましては、資料4の直近のですね、ところに表に書いてございますけれども、来年度につきましても同じようにデジタル人材の育成を積極的に進めていきたいと思っております。また、8年度は、デジタル人材をさらに育成するため、県の委託訓練ではeラーニングのコースを増設して受講機会の確保を努めているというところでございます。

続きまして、資料3ですと8ページ、資料4は10ページになります。

j o b t a g としよくばらぼの関係でございます。こちらは労働移動の円滑化の取組として2点ご紹介してございます。

就業経験のない方ですとか再就職を目指している方に対しては、そもそも職業がどういうものがあるか、どういう仕事なのかという、またそのスキル、知識というものがどういったものかということを紹介するウェブサイトとして厚労省で作成をしてございます。それがj o b t a g でございます。他業種への転職支援の活用ツールとしても、ハローワークの窓口とかで今利用の周知をしているところでございます。また、しよくばらぼというものは、求人を出す企業の平均年齢、有給休暇の取得率ですとか両立支援などといった企業の職場状況を掲載して就職に役立つ情報提供を行っているところでございます。引き続きやっていきたいというところでございます。

オンラインの活用ということも進めておりまして、ハローワークの利用者の向上のためにオンラインも積極的に進めていくことで、求人を出す企業ですとか仕事を探す求職者の方双方に、ハローワークインターネットサービスということでインターネットのご案内をしてございます。そこでインターネットを活用しての利用ということで宮城労働局では力を入れてございまして、求人者、求職者のマイページ開設率は、資料4のほうでございまして、全国で2位、6位ということでランクインをしているところでございます。

続きまして、資料3のほうはめくっていただきまして9ページ、資料4のほうも12ページになります。

人材総合支援コーナーというところがございますけれども、こちらのほうで人手不足の人材の対策を支援をしております。特にいろいろな業界の中でも不足しているのが、医療、介護、保育、建設、警備、運輸というところでの人手不足というものが、ハローワーク内での人材総合支援コーナーを設置いたしましてマッチングの支援に取り組んでいるところがございます。

こちらのところには記載がないんですけれども、各業界の有効求人倍率をご紹介しますと、福祉系の業種では直近で3.57倍、介護系で4.84、保育士で3.25といったふうに結構高い状況になってございます。このため、現状といたしましても、業界を知るための分野ごとのセミナーを開催したりですとか、仕事内容がイメージできる体験イベント、職場体験、見学会を実施してきているところがございます。来年度も引き続きというところがございますけれども、特にこの年度末の時期を迎えまして求職活動が活発になっている現在でございますけれども、県内全てのハローワークで、特に医療、介護、保育、3分野に関しまして就職フェアを現在実施し始めているところがございます。この分野については来年度も重点的に取り組んでいきたいというふうに考えてございます。

続きまして、資料3ですと10ページの上になります。資料4は次の13ページでございます。

こちらのほうは、人材の確保に関しまして、特に地域での企業の地元企業を支援していくための地元企業サポートチームというものを編成いたしまして、仙台所で実施してございます。これは取組内容としましては、ハローワークから企業に出向きまして求人内容の情報をより精査して収集して、その求人が充足されやすくなるよう求人票の書き方をアドバイスにお伺いしたりとか、地元企業に特化しての説明会、面接会の企画をしてございます。また、そのほかに広報としましては、ユーチューブを使って企業内の作業風景とか社員の方々のコメントをアップしながら、SNSを積極的に情報提供もしてございます。

今年度の取組としましては、地元企業の充足支援としましては、件数でいきますと1,284件、2,379人分の求人数で支援をいたしまして、求職者に対しましては2万5,860件の情報提供をしたというところがございます。

次に、資料3でいくと10ページの下でございます。資料4のほうは14ページになってございます。

雇用の仲介業者につきましては、ハローワークだけでなく、職業紹介事業者、募集情報等提供事業者というところで各種ございますけれども、そこに適正な運営を行っていただくという必要がございます。労働局におきましては助言や指導監督を行っているところがございます。資料4にございますとおり、監督の実施事業所数としては、今年度は99事業所、文書指導111というところで実施をしております。

また、資料14の右になりますけれども、セミナーでの開催をして、法の周知をしたり適正な実施のために定期的に開催をして行っております。

続きまして、ページめくっていただきまして、資料3でいきますと11ページでございます。資料4のほうは16ページでございます。

障害者の就労支援というところがございますけれども、これは、資料4では実績が出

てございまして、毎年6月1日現在で企業の障害者の雇用状況を調査してございまして、その結果が資料の4になります。

この雇用率につきましては、昨年4月から法定雇用率は、民間企業の場合、2.5%となっているところでございまして。こちらに調査実績が書いてございましてけれども、障害者の実雇用率は2.38%、全国では42位、達成企業の数としての割合は約半分の50.3%、全国31位でございまして。こちらにつきましては、前年度とどうかというところ、前年度の全国順位は実雇用率のほうが39ということでしたので、42位になったということでもちょっと下がったというところでもございまして。達成企業の数としては逆に上がりまして、前年度が35位が31位になったというところでもございまして。

ただ、30位、40位というところでもございまして、より一層就職支援というところを労働局ではやっていきたいと思っておりますので、その支援策としましては、資料4にも書いてございましてけれども、精神・発達障害者雇用サポーターでの就職支援、合同面接会ですとか就労支援機関とのマッチングをはじめとしまして、さらに、今年に入りまして労働局幹部で直接企業のほうをお伺いしましてご理解をいただいて、達成に向けてのお願いをしているというところでもございまして、来年度も力を入れていきたいというふうに思っております。

続きまして、資料3でいくと12ページの上でございまして、資料4は17ページでございまして。

高齢者の雇用の機会に向けての環境整備支援というところでもございまして。

こちらのほうも、資料4のほうに、昨年の6月1日現在での状況が公表いたしまして、これが実績になっております。現状では65歳までの雇用確保措置をしていただきたいということをお願いをしております、実施企業としては99.5%ということになっておりますけれども、その後、全企業で確保できたと、100%ということになりました。

ということで、65歳ではなくて、次は70歳までの雇用確保措置についてお願いをいたしたく、現状では40.8%という状況でございまして、ぜひ高齢化社会に向けてですね、ご理解いただきながら、制度の、確保措置の拡充、また、確保措置だけではなくて、さらにその先の定年制の延長ですとか、そういうところを進めさせていただきたいというところでもございまして。

続きまして、外国人の関係でございまして、資料3でいきますと12の下でございまして。資料4のほうは18ページでございまして。

こちらにも直近の外国人の雇用事業者数を資料4に掲載してございまして。7年10月現在で、資料4で説明させていただきますが、全国では257万1,037、前年度比11.7%。宮城県では、パーセントはそこまでいきませんが、やはり増加しております、2万234人、3.5%増というところでもございまして。事業所のほうも同じように増加をしているというところでもございまして。

ハローワークにおきましては、こういった外国人を雇用する事業主の皆様方には雇用管理指導や相談を現在実施しているところでございまして、ハローワークでは、企業に訪問をしながら具体的に指導させていただく――指導というか相談もさせていただくんですけれども――ところで、来年度も引き続き取り組んでまいりたいというところでも

ざいます。

続きまして、資料3は13になります。資料4はその次のページ、19でございませう。氷河期世代を含む中高年層への支援というところでございます。

こちらでも来年度も引き続き取り組んでまいりたいと思っておりますけれども、ハローワーク仙台には中高年層の専用窓口を設置しておりますして、現状では35歳から55歳の支援対象を引き上げて59までというところなんですけれども、正社員を希望されている方への訓練、あっせん、求人開拓、求職者それぞれの課題に応じての就職支援をしているというところでございます。

次に、資料3下の新卒応援ハローワークですね。資料4も下でございますけれども、20ページでございますが、こちらは若年者、若者の就職支援というところでございます。

対象は、ターゲットは、在学中の大学院、大学、専門学校の学生をはじめとしまして、卒業してから3年以内の方々の新卒応援ハローワークでの就職支援ということもしてございます。学生やそれぞれ人生のこれからに向けての岐路に立って様々な課題を抱えていらっしゃる方も多いということで、きめ細かな支援が必要ということで、新卒応援ハローワークではきめ細かく指導、支援をしているところでございます。

また、資料4の高校生にというところがございませうけれども、こちらのほうも、ハローワークの専門職員、ナビゲーターを配置しておりますして、そのナビゲーターが大学や高校ですとかそういうところに定期的に訪問してきめ細かく指導を実施しているところで、実績はこちらのとおりでございます。

次に、資料3の14ページの右上と、資料4は21ページになります。

正社員を希望する若者への就職支援というところでございますして、やっぱり人生の最初の段階でのつまずきがないように、きめ細かく支援をしていくということが大事でございますして、先ほどの説明はどちらかという学生とか卒業後3年以内の方のお話でしたけれども、こちらは、それだけではなくて、さらに35歳までの若年者の支援もしているところございませうして、フリーターですとか非正規雇用となっている雇用形態の方々に対しての支援というところもしているところでございます。こちらは担当者制によって正社員就職を目指すという方も支援をしているところございませうして、数字のほうは今年度は資料4のとおりございませうして、引き続き取り組んでいきたいというふうに思っております。

最後でございます。資料3は16ページになります。資料4は飛びまして23ページになります。

出産や育児で離職された方々が子育てをしながら就職をできるよう、こちらでも、一般の相談とは違って、きめ細かくそのニーズに応じての専門の窓口としてマザーズハローワークを設置しているところでございます。個別の事情がある中で、担当者制を取っていかうということできめ細かくサポート支援をしているところでございます。

支援の仕方としては、資料4にあるように、窓口だけではなくて外に出向いてのアウトリーチ型の支援ですとか、自治体と連携をしたりとか、子育ての方が多く集まる施設での出張相談なども行っているところございませうして、実績は資料のとおりでございます。また、なかなか家の外に出にくいという方々向けに対しては、資料4の下のところ

にございますけれども、オンラインを希望される方には積極的に使っていただくということで、そういった支援もしてございます。

ということで、以上で説明とさせていただきます。ありがとうございました。

○砂金会長 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っておりますが、まずは事前質問をされている飯野委員からの質問について、飯野委員よりご発言をお願いします。

○飯野委員 事前に出している質問と、あともう1点あるんですけども、よろしいですか。

○砂金会長 どうぞ。

○飯野委員 事前に出させていただいたのは障害者雇用の関係なんですけれども、ページでいうと11ページになるんでしょうか。ちょっとばふっとした中身で大変申し訳ございません。まず、障害者雇用制度について、現行制度は障害者雇用が進展するほど法定雇用率が上昇する設計となっております。障害者雇用に積極的に取り組んでいる企業ほど見直しを望む声が強いというふうに聞いております。具体的に言うと、多分、その算定式というのが法令で定められておりますので、分母が全体の常用労働雇用者数ですかね、失業者も入るんでしょうけれども。分子が実際に雇用されている障害者数と失業数ということになるので、そうすると、企業が頑張ると当然分子が増えてきますので、必然的に法定雇用率が上がっていくというふうな設計になっているという意味です。以前からこの仕組みについて何とかならないかという声が強いというふうにはちょっと聞いておりまして、こういった制度の在り方とか今後の方向性について、何か今検討されているものがあれば教えていただきたいというのが1点です。

もう1点が、資料3の10ページのところですかね。ハローワーク仙台の地元企業サポートチームということで、実際に事業所を訪問されているいろいろな支援されるということで、非常にいい制度だなというふうに思っているんですけども、この地元企業サポートチームの支援を受けたいという場合の流れみたいなものですかね。それからあと、ハローワーク仙台になっているので、その管轄内だけが対象になるのかどうか、ここも教えていただければと思います。

よろしくをお願いします。

○砂金会長 それでは、労働局職業安定部長のほうからお願いします。

○渡邊職業安定部長 ご質問ありがとうございます。

まず、障害者の雇用に関する質問にお答えさせていただきます。

現状といたしまして、障害者の雇用については、企業での障害者の雇用の理解が広がりを見せておりまして、先ほどご紹介したように就職件数は上がっております。年々増えているんですけども、地域の就労支援体制の充実も進んでおりまして、障害者の雇用者数ですとか実雇用率は年々上昇しているところでございます、現状ではですね。

この制度自体は、障害者雇用促進法の、細かく申し上げますと43条2項に、労働者に対する対象障害者である労働者の割合を基準として、少なくとも5年ごとにその割合の推移を勘案して設定されることとされてございます。これまでの障害者の雇用の実態を反映して、これに基づいて徐々に率が引き上げているところでございます。

現在の法定雇用率の数は令和6年の4月から2.5%ということになってございます。

これについて、その5年後の見直しということで、令和8年の7月からは2.7%に引き上げられるというところになってございます。来年度でございます。

もともとの制度の在り方としましては、厚生労働省におきまして現状でどのような議論がされているかというところでございますけれども、こちらは、正式な名称で「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」で今議論を行われているところでございます。その研究会では、障害者雇用の質のほうですね、量ではなくて質のほうについても、障害者雇用率制度の在り方についてを論点にして、その要素を示すガイドラインというものを創設をしていこうというところですか、障害者雇用率制度での手帳、障害者手帳ですね、を所持していない難病患者、精神・発達障害者の位置づけをどうしていくのか、また、雇用率の算定にある、精神障害者でもですね、短時間労働者の算定特例というものを設けてございまして、そちらについて現状の課題を整理して議論を進めているところで、その状況については今年の令和8年2月6日付で公表しているところでございます。今後、厚労省の労働政策審議会の障害者雇用分科会では、この研究の報告書に基づいて検討を進めていく議論の過程でございます。

障害のある方々が、経済社会を構成する労働者の一員として、能力発揮の機会を得られて、希望ですとか障害者の特性に合った就労環境の中で活躍するに、また大いに貢献するに当たっての社会を目指していくということが重要な論点でございまして、今日のご質問ございましたように、そういった意識をどうしていくのかというところは大変大事なところでございまして、引き続きご理解、ご協力をいただけたらと思っております。

○砂金会長 ありがとうございます。2点目のほうに関しましても職業安定部長のほうからよろしいですか。お願いします。

○渡邊職業安定部長 2点目の地元企業のサポート支援ということのサポートチームというところでございますが、ハローワーク仙台では、求人部門のほうにサポートチームを設置してございまして、お電話1本いただければそこにすぐにつながるようになっております。

ご質問があとは……

○飯野委員 対象範囲がハローワーク仙台。

○渡邊職業安定部長 現状では仙台所ということでしたので、管轄が仙台所管内でございましたが、来年度からは全所で取り組もうということになっておりまして、全ハローワークで取組をさせていただく予定としてございます。

○砂金会長 ありがとうございます。飯野委員、よろしいですか。追加であれば。

○飯野委員 ありがとうございます。

障害者雇用については分かりました。まだ算定云々という話は直接方法は出ているわけじゃなくて、ただ、その対象範囲を、今までは手帳を持っていないけれども、重度、難病のような方ももしかしたら算定に加えることができるので、その分ちょっと企業の負担が軽くなるかもしれないとか、そういう議論だということでもよろしいんですかね。分かりました。ありがとうございます。

○砂金会長 ありがとうございます。

それでは、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。いかがでし

ようか。

それでは、私のほうから、質問というか意見になると思います。

資料3の24ページです。フリーランスの問題に関してです。今後の取組の③ですかね、労働者性に疑義がある方の労働基準法等違反相談窓口というのを今回実は私これで初めて知りまして、その以前に、うちの事務所の別の弁護士が労働基準監督署のほうにこの労働者性で相談に行ったとき、調査してもらえるとこの話を聞いていて、そんな制度があるのかというふうに思っていたところ、これを読んで、この窓口なんだというふうに分かったところがあります。できればこの窓口についてももう少し周知していただくと助かるかなと思います。

それからあともう1点。このフリーランス、個人事業主などでお悩みの方へということで、トラブルの窓口があるかと思っています。これも実は私体験したんですけども、相談者の方が最初、労働基準監督署の多分総合労働相談窓口に行ったかと思うんですが、そこで弁護士に相談しろということで私のところに来て、でも、結局、フリーランスの問題なのでここに相談するといよいよという話をしたことがございますので、できれば労働基準監督署の窓口でこういった窓口があるということを周知していただいとつないでいただくと、たらい回しにならないのかなというふうに思った次第です。

あとはもう1点。フリーランスの方、個人事業主等、その方もそうだったんですが、労働者性が結構問題になることがあるかなと思います。なので、そういった労働相談総合窓口のほうに来たときに、相談者のほうから労働者性について疑問というか問題提起されなくても、労働者性が問題になると思われるのであれば、こういった労基署に設置した違反相談窓口のほうにつないでいただくといいのかなと思いました。

以上、意見になります。

- 川越労働基準部長 ただいまのご意見につきましては、大変申し訳ございません、しっかり周知してまいりたいと思います。昨年度から実は労働基準監督署に、分るようにですね、労働者性に疑義がある方の相談窓口ということを表示するようにはしております、まだまだ周知が足りないところがございますので、そういったところをしっかりと周知してまいりたいと思います。
- 加藤雇用環境・均等室長 ありがとうございます。担当が分かれていますけれども、総合労働相談コーナーのほうは私の担当ですけれども、総合労働相談コーナーでの相談対応におきましても、今の会長のご指摘を踏まえた形で、円滑に相談ができ、対応できるように努めてまいりたいと思います。ご質問ありがとうございました。
- 砂金会長 引き続きよろしくお願いいたします。

そのほかご質問、ご意見のある方はいらっしゃいますでしょうか。よろしいでしょうか。ウェブの高橋委員はよろしいですか。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、よろしくお願いいたします。

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。