

第 45 回 長野地方労働審議会
議 事 録

令和 7 年 3 月 13 日

長野労働局

第 45 回 長野地方労働審議会

日時 令和 7 年 3 月 13 日 (木)
14:00～16:00
会場 ホテル信濃路 3 階 飯綱

1 開 会

二神監理官

お待たせいたしました。定刻になりましたので、ただいまから「第 45 回長野地方労働審議会」を開会いたします。

本日はお忙しいところ御参加いただき、誠にありがとうございます。私は、本日の司会を務めさせていただきます審議会の事務局を担当しております雇用環境・均等室の二神と申します。よろしくお願いいたします。

本日の出席状況でございますけれども、当審議会の現在の委員総数は 18 名であり、本日御出席いただいた委員は現時点で、公益代表委員 4 名、労働者代表委員 4 名、使用者代表委員 6 名の計 14 名でございます。

したがいまして、地方労働審議会令第 8 条第 1 項に定められている委員の 3 分の 2 以上の出席がなされておりますので、会議が有効に成立していることを申し上げます。

当局幹部の職員につきましては、出席者名簿をもって紹介に代えさせていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

2 会長あいさつ

二神監理官

それでは次第に基づきまして、長野地方労働審議会、三井会長から御挨拶をいただきたいと存じます。

三井会長、よろしくお願いいたします。

三井会長

ただいま御紹介いただきました三井でございます。

本日はよろしくお願いいたします。このあと第 45 回の長野地方労働審議会の審議に入りますけれども、その前に一言ご挨拶を申し上げたいと思います。

世の中の経済や景気の状況については、あちこちの政府機関や諸団体から発表されているところですが、皆様の肌感覚としてはどんなところでしょうか。私自身はなかなか一つの方向に定まらないなという感覚を持っていて、2 月に発表された内閣府の月例経済報告によれば、足元の景気は一部に足踏みが残るものの緩やかに回復しているという全体像のもと、先行きは、雇用・所得環境が改善する下で、各種政策の効果もあって緩やかな回復が続くことが期待されると公表しております。比較的良い方向感を出されていると思います。

ただし、として、欧米における高い金利水準の継続や、中国における不動産市場の停滞の継続に伴う影響など、海外景気の下振れが我が国の景気を下押しするリスクと

なっていること。また、物価上昇、通商政策などアメリカの政策動向、中東地域をめぐる情勢、金融資本市場の変動等の影響にも十分注意していく必要があるということで、いろいろな心配というかリスクがあまたあること。そういう認識かと感じております。

また、当長野労働局様でも、1月の雇用情勢を発表されておりまして、雇用情勢は堅調に推移している。ただし物価上昇等が雇用に与える影響を注視する必要があるということで、かなり近い認識なのかなと感じております。

こういった状況の中で、足元、特に長野県内の景気の状態等どうなのかなと、自分の感覚で申し上げますと、国レベルで発表されているのとは比べ、厳しい状況のほうに近いのかなと。しばらく県内経済を引っ張ってきていたと思われる製造業は、一番はやはり海外の情勢等を踏まえて、今かなり足踏みと言っている状況なのかなと感じております。

一方で、物価上昇等につきましては、着々と県内にも押し寄せているという感じで上がってきている感覚がある中で、賃金、特に名目賃金という点では、全国的にも、県内でもここ2〜3年上昇が見られているという状況はプラスの影響と思うんですが、長野県の統計などを見ても、実質賃金については、まだなかなか長野県内はプラスに転じていないと見られます。

今後の景気面から言えば、やはり実質賃金がプラスになるような状況を何とか社会全体でつくっていったら、その下で、より全産業が安定して回っていくような状況、その結果、労働者の労働環境も非常にいい形で進展していくと。そういったことに対して、今日これから審議の対象になりますけれども、労働局さんが展開される諸施策一つ一つがそういったものの後押しになると感じております。

本日は、令和7年度の長野労働局行政運営方針について、この後御審議いただくことになっておりますが、今申し上げたような観点からも、重点事項として掲げられている諸施策がたつぷりと計画されております。前回も申し上げたような気がするんですけども、こういった施策が有機的に行いますか、バランス良く、いろいろな施策があるんですけども、一つとか二つではなくて、全体がいい形で展開されていく、実現していくということが最近の状況の中では一番大事だと考えているところでございます。皆様からも御質問等活発にいただければと考えておりますので、御協力のほどよろしくお願いいたします。

簡単ではございますが、私からの挨拶とさせていただきます。本日はよろしくお願いいたします。

二神監理官

ありがとうございました。

3 長野労働局長あいさつ

二神監理官

続きまして、三浦長野労働局長より御挨拶を申し上げます。

三浦長野労働局長

皆さん、お疲れさまです。長野労働局長の三浦でございます。

委員の皆様方におかれましては、大変お忙しい中、本審議会に御出席いただきまして、感謝、お礼を申し上げます。また、平素より労働行政の推進につきまして、御理解、御協力を賜っておりますことについて、併せて、感謝、お礼を申し上げます。

それでは、私からは、長野県内の雇用情勢について、簡単にまず御説明した上で、次年度の重要施策の概要について、簡単に御説明をさせていただけたらと考えております。どうぞよろしくお願いいたします。それでは、申し訳ございませんが、着座にて説明をさせていただきます。

まず、最初の長野県の雇用情勢についてですが、令和 7 年 1 月の有効求人倍率が 1.28 倍となっておりますところでございます。こちらのほうは前月に比べて 0.02 ポイント下回っておりますが、状況としましては、求人が求職を大きく上回って推移していることなどから、雇用情勢は堅調に推移している、ただし物価上昇等が雇用に与える影響を注視する必要があるとの判断をしているところでございます。これは、先ほど三井会長からも御紹介があったところですが、会長からもお話があったとおり、現在の世界情勢を踏まえ、いろいろ変化が顕著であるということ、また先行きが読めない面も多々ございますので、この注視していくというところは、今まで以上に労働局としましても、小さな部分もしっかり把握しながら注視してまいりたいと考えているところでございます。

雇用情勢に続いて、当長野県では、現在少子高齢化、さらには都市部への人材流出等の背景もございまして、企業における人手不足への対応が急務になっているような状況にございます。

このような中、企業には、やはり生産性や付加価値を向上させ、物価上昇を上回る賃金の引上げを実現し、女性や高齢者など、多様な人材がその能力を十分に発揮し活躍できる、誰もが安全で健康に働くことのできる環境整備を図っていくことが求められているところでございます。

このような情勢を踏まえて、長野労働局では、次年度、令和 7 年度でございしますが、これから申し上げます四つの項目を重点として取組を進めてまいりたいと考えているところでございます。

内容でございしますが、最初に一つ目としまして最低賃金、賃金引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援ということでございます。事業所内の最低賃金の引上げに取り組まれる中小企業、また小規模事業者の生産性向上に向けた支援や最低賃金制度の適切な運営を図りまして、非正規雇用労働者の処遇改善、正社員転換を行う企業への支援を行ってまいりたいと思っているところでございます。

続いて二つ目でございしますが、こちらのほうはリスクリング、労働移動の円滑化でございします。労働者の能力向上や企業における人材育成の推進を支援するとともに、地域の雇用の課題に対する地方公共団体の取組の支援等を行ってまいりたいと思ひます。

続いて三つ目に、人材確保の支援の推進ということでございます。ハローワークにおける求人充足サービスの充実、人材確保対策コーナー等による支援を行ってまいりたいということでございます。

四つ目、最後になりますが、多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組で

ございます。高齢者、障害者や外国人などの多様な人材の活躍や、女性活躍促進に向けた取組の推進、ハラスメント防止、仕事と育児・介護の両立支援、安全で健康に働くことができる環境づくりに取り組んでまいります。

以上、今申し上げた大きく4点ほどを御説明させていただきましたが、もちろんそれ以外にも様々な行政課題があるところでございます。これらの行政課題に対しまして、長野労働局、労働基準監督署、そしてハローワーク、これらが一体となり対応しているところでございます。引き続き、地域における総合労働行政機関として関係機関の皆様と連絡を図りながら、行政課題への対応、施策を推進してまいりたいと思っております。

この後、各部署から御説明等をさせていただきます。ぜひとも忌憚のない御意見、御指摘、御助言等をいただければ幸いです。

本日はお忙しい中でございますが、どうぞよろしくお願い申し上げます。

4 議 題

令和7年度長野労働局行政運営方針（案）について

二神監理官

それではこれより議事に入らせていただきます。議事進行は三井会長にお願いいたします。どうぞよろしくお願いいたします。

三井会長

それでは、議事に入りたいと思いますが、先ほど事務局から報告がありましたとおり、本日の審議会は有効に成立しておりますので、このまま議事を進めてまいりたいと思います。よろしくお願いいたします。

それでは、次第にもありますが、4の議題として、令和7年度長野労働局行政運営方針（案）について、労働局からの御説明を最初にいただきたいと思います。議事の進行のためにも、できる限り端的にコンパクトに要素を詰め込んで御説明いただけたらと思いますので、よろしくお願いいたします。全体の説明が終了してから、委員の皆様からの質疑等に入りたいと思います。よろしくお願いいたします。

福永労働基準部長

労働基準部長の福永でございます。まず、私のほうから、手元の資料のNo.2「長野労働局のとりくみ」に基づいて説明をさせていただきたいと思いますので、お手元に御用意をいただければと思います。

まず、資料No.2の1ページの目次を御覧いただければと思います。大きくⅠ～Ⅳの4本の柱立てになっております。こちらは先ほど局長のほうから挨拶をさせていただいた大きな四つの項目でございます。

私からは、まず、この資料の2ページから3ページにかけて、1番目の柱となります「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援」について、一括して説明させていただきます。

まず、2ページを御覧ください。

(1)事業場内最低賃金を引き上げる中小企業等への支援についてでございます。

まず、課題でございますが、中小企業・小規模事業者等が賃上げしやすい環境整備に一層取り組む必要があるとしております。それへの取組としましては、特に特徴としましては、従来から業務改善助成金をはじめとします支援策を講じてきたところでございますが、令和7年度予算案におきましては、関連する施策をまとめまして、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」として支援を強化していくこととしております。

そのほか引き続き、長野働き方改革推進支援センターとの連携ですとか、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる資料を提供し、企業の賃金引上げの支援等を行ってまいります。

続いて3ページを御覧ください。

(2)最低賃金制度の適切な運営についてでございます。

最低賃金改定のための審議会の円滑な運営に尽力をするとともに、改正されました最低賃金の積極的な周知広報、履行確保を行うこととしております。

次に同じく3ページ、(3)同一労働同一賃金の遵守の徹底、非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援についてでございます。

まず、同一労働同一賃金の遵守の徹底につきましては、労働基準監督署が事業場を監督した際に、パート労働者などの有無を確認をし、同一労働同一賃金に関するチェックリストを配付・回収をしまして、その結果、報告を踏まえまして、労働局の雇用環境・均等室や職業安定部において、必要な措置を取ってまいります。

また、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につきましては、キャリアアップ助成金の周知や活用促進、長野働き方改革推進支援センターとの連携による事業者支援、取組好事例の紹介による機運の醸成に努めてまいります。

私からは以上でございます。

加藤職業安定部長

職業安定部長の加藤と申します。

続きまして、ⅡからⅣの途中までとなりますけれども、私、加藤のほうから説明させていただきますと思います。また、これは昨年度も同じようにさせていただいたんですけれども、委員の皆様はハローワークを御利用されるということが少ないと思われるので、ハローワークでどのような支援を行わせていただいているか、少し参考資料も御覧いただきながら御説明をさせていただきますと思います。

まず4ページ目、「1 リ・スキリングによる能力向上支援」についてでございます。

取組の部分の一つ目の丸の「公的職業訓練修了者に対するきめ細かな再就職支援について」でございますけれども、まず社会全体のデジタル化の加速に対応したデジタル人材育成・確保のため、訓練実施機関である県や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携いたしまして、デジタル分野関係の公的職業訓練の増加に取り組むこととしております。

また、訓練受講生に対する再就職支援といたしましては、訓練機関に求人票を送りまして、施設内に掲示していただいたり、訓練受講生の希望や取得できる資格といった情報を基に、その訓練受講生の個別に合うような求人を開拓していくことなどといった就職支援に取り組むこととしていただいております。

二つ目の丸の「企業における人材育成の支援」ですが、こちらは訓練経費等を助成

する人材開発支援助成金の活用促進を図ってまいりたいと考えております。

三つ目の丸は、来年度の 10 月に新たに教育訓練休暇給付金などが創設される予定となっておりますので、御活用いただけるように周知に取り組んでまいりたいと思っております。

リスクリングに関しまして、資料の説明から話がそれてしまって恐縮ですが、前回この審議会の場でリスクリングに関しまして、本日は御欠席されていますが風間委員からリスクリングに関して何を学ばせばよいか分からないといった声があるといったことや、産業ごとに定めた労働者が身につけるスキルリストを作成して、それに基づいて学習機会の設置・拡充を支援する政策が必要ではといった御要望、御意見をいただいたところでございますが、そちらに関しまして、直接的に御意見の回答となっていない部分もございますけれども、厚生労働省で、「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」というものを作成しておりますので、その一部を御紹介させていただきます。

資料は一番下のほうに、カラー刷りのものを用意させていただいております。こちらが先ほど御説明したガイドラインの特設サイトのリーフレットとなっております。その特設サイトの中でどのようなことをしていただけるかと言いますと、ページを御めくりいただきますと、「企業事例一覧」というところ、これはホームページを印刷させていただいた部分ですが、こういうところで検索をして、企業の事例、ほかの企業でどういう事例があるかというのを調べていただくことができたり、また、次のページに行ってくださいと、診断コンテンツということで、真ん中下ほどにある「診断を開始する」というボタンを押していただくと次のページに飛ぶような形になっておりまして、質問に答えていただくとこういう学び・学び直しが必要ではないかという結果が出ます。

また最後のページになりますけれども、学び直しをしていただくための公的支援はこういうものがございましてというのを調べていただけるというようなサイトもございしますので、一部御紹介をさせていただきました。

また、資料に戻ります。続きまして 5 ページ目、「2 労働移動の円滑化」です。

まず、(1)「地域の雇用課題に対応する地方公共団体等の取組の支援」についてでございます。

まず一つ目の丸にありますように、地方自治体と雇用対策協定といったものを締結させていただきまして、地域の実情に応じた雇用対策に取り組んでいこうというものでございます。

二つ目の丸はその具体的な取組ということになるかと思いますが、長野市との協定に基づきまして、市役所内にハローワークの常設窓口である「ジョブ縁ながの」というものを設置いたしまして、生活困窮者等に対する就労支援を行っておりますので、引き続きこの支援を行ってまいりたいと思っております。

(2)「都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援」につきましては、東京銀座の長野県のアンテナショップである銀座 NAGANO にある長野県移住交流センターにおいて、引き続きの取組になりますけれども、長野県とハローワークで連携いたしまして、移住相談と職業相談を一体的に実施してまいりたいと考えております。

続きまして 6 ページ、「Ⅲ 人材確保の支援の推進」についてでございます。

まず「1 人材確保の支援」についてでございます。

(1)として「ハローワークにおける求人充足サービスの充実」についてでございます。こちらはハローワークに求人を提出いただいております事業者様に対しまして支援を強化していこうというものとなっております。ハローワークで行わせていただいております事業者向けの支援サービスについては、ハローワークでどのような支援を行っているかということを知っていただくことが重要となっておりますので、参考資料をおめくりいただければと思うんですけれども、参考資料の8ページ、このように事業者向けのサービスメニューはこういうことをやっていますよというリーフレットを用いて周知をさせていただいたり、また、9ページになりますが、求人訪問サポートといった取組、こういったことを行わせていただきまして、求人を出していただいている事業者様の支援を強化してまいりたいと考えているところでございます。

続きまして(2)の「人手不足対策」についてでございます。こちらは特に人手不足の大きいと言われております医療・介護・保育・建設・運輸・警備分野につきまして、こちらはいわゆる3Kと言われるようなイメージがありまして、応募することを敬遠されているような求職者の方も一定いらっしゃると思いますので、こちらは事業所の方や各団体にも御協力いただきまして、それも参考資料のほうにつけておりますけれども、11ページ目、このように「福祉の職場見学ツアー」ということで事業所を見学させていただくものや、13ページのように「バスの運転体験会」というものを開催させていただきまして、人手不足分野へ就職を希望する方を増やしていこうという取組を行ってまいりたいと考えております。

最後に6ページの一番下の(3)「雇用仲介事業者(職業紹介事業者、募集情報等提供事業者)への対応」についてになります。

こちらは職業紹介事業というものの許可を行う際に、許可条件というものを付しているところでございますけれども、その許可条件にお祝い金の禁止といったものや、転職勧奨の禁止といったものを新たに追加しておりますので、それらが適切に施行、遵守されるように周知・指導などに取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして7ページ、「Ⅳ 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組」についてです。

まず(1)、高齢者の部分になりますけれども、まず70歳までの就業確保措置というものが法律上の努力義務となっておりますが、直近の県内の企業の状況といたしましては、実施済の企業がまだ約36%となっておりますので、努力義務ではございますけれども、実施済の企業を増やしていくように周知などに取り組んでまいりたいと考えております。

また、ハローワークに設置しております生涯現役支援窓口というものにおきまして、高齢者の方の就労支援を行っておりますけれども、具体的な取組といたしましては、参考資料の17ページ、高齢者の方向けの就職支援セミナーというものを行っていますが、例えばこの内容としましては、企業が求める健康な体といったような高齢者の方向けのセミナーを開催することなどに取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして8ページ、障害者の就労支援の関係になります。

まず、今後も障害者の雇用率の引上げなどが予定されておりまして、障害者雇用率の未達成企業というものが増加してしまう可能性もございますので、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業等に対しまして、雇入れ支援を行うこととしている

ところでございます。

また、精神障害者や発達障害者など、より配慮が必要な方を支援する専門の担当者を配置いたしまして、就労支援を行うことなどに取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして 9 ページ、(3)外国人の関係でございます。

こちらにつきましては、県内 6 か所のハローワークに「外国人雇用サービスコーナー」というものを設置させていただいております、専門の相談員や通訳による職業相談や事業所訪問等による雇用関連状況の確認・助言・指導を行うこととしているところでございます。

続きまして、9 ページの下(4)「新規学卒者をはじめとした若者への就職支援」についてでございますけれども、人手不足による売り手市場ということもありまして、特に新規学卒者の方につきましては、早期に就職が決まる方も多くいらっしゃいます。ただ一方で、なかなか就職が決まらないという方もいらっしゃる状況もございますので、そのような方に対しまして、いわゆるフリーターといった方で正社員就職を希望する方に対し、専門の相談員を配置させていただきまして、個別の就職支援、就職後の職場定着の支援などを実施しているところでございます。

参考資料として紹介させていただきますが、参考資料の 22 ページ目、こちらは若い方向けのキックオフセミナーというものを開催しておりますけれども、こちらにつきましては、地域の事業者の方にも御協力いただきまして、地元就職を推進するといったことも念頭に置きまして、地元企業の先輩に聞いてみようといった内容のセミナー、こういったものを開催することで支援を行ってまいりたいと考えております。

私からは以上となります。

山村雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の山村と申します。10 ページからは私が説明をさせていただきます。

10 ページ「2 女性活躍推進に向けた取組促進等」についてです。

女性の就業率は高くなっているものの、男女の賃金の差異などに課題があるため、男女雇用機会均等法の着実な履行確保と女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表を契機としまして、女性の活躍推進の取組をより一層進めていくことが必要であることから、以下の取組を行いたいと思っております。

まず一つ目の丸のところですが、男女の賃金の差異につきましては、募集・採用・配置・昇進昇格・教育訓練などにおける男女差の結果として現れるものでありますことから、男女雇用機会均等法、それから女性活躍推進法に基づく報告・聴取を実施しまして、男女差が性差別によるものの場合については、性別による差別的取扱いに該当しないかを確認するとともに、男女の賃金の差異の情報公表などを確認しまして、法違反が把握できた場合には行政指導を実施するとともに、法違反が把握できなかった場合におきましても、女性の活躍をより一層推進するための取組を進めるようアドバイスなどを行いまして、法の履行確保を図ってまいりたいと思っております。

また、県内企業におきましてえるぼし認定企業が増えますように、認定のメリットを御紹介しつつ、企業への働きかけですとか、認定を希望する企業への支援を行いますとともに、就職活動中の学生などを中心に、えるぼし認定の認知度が高まるよう、

認定企業の紹介ですとか、大学等での講義の際に女性の活躍推進データベースというものを御紹介しながら説明をするといった取組を引き続き行い、周知に努めてまいりたいと思います。

次の丸印のところはマザーズコーナーについてです。子育て中の女性などを対象とした専門窓口でありますマザーズコーナーにおいて、一人一人の求職者のニーズに応じたきめ細かな支援を引き続き実施してまいります。

具体的な内容としましては、参考資料の 23 ページをお開きいただきたいと思います。こちらにありますように、仕事選びに役立つような求人票の見方といった内容のセミナーなどを行うこととしております。

次に資料に戻っていただきまして、女性の健康課題への取組についてですが、本省が委託し、運営しておりますウェブサイト「働く女性の心とからだの応援サイト」に掲載されております企業の事例ですとか、中小企業向けではありますが、助成金制度も活用しながら、様々な機会を捉えて企業の自主的な取組を促してまいりたいと思っております。

次に、資料の 11 ページをおめくりください。

「3 総合的なハラスメントの防止」についてでございます。

職場におけるハラスメントに関する相談件数は高止まり傾向にありまして、カスタマー・ハラスメント、いわゆるカスハラなどに社会的関心が高まっている状況を踏まえまして、労働施策推進法などの履行確保により、総合的なハラスメント防止対策を一層進める必要があることから、以下の取組を行ってまいります。

まず一つ目のところになりますが、職場のパワハラ・セクハラなどのハラスメント防止対策を講じていない事業主に対しましては、厳正な指導などを行いまして、法の履行確保を図ってまいります。また企業において適切なハラスメント防止対策が講じられるよう、厚生労働省が委託・運営しておりますウェブサイト「あかるい職場応援団」に掲載されている研修動画ですとか、資料などの活用を進めてまいります。

なお、3 月 11 日にハラスメント対策の強化と女性活躍の推進等の内容を盛り込んだ労働施策推進法等の改正法案が閣議決定され、国会に提出されております。その内容を少し説明させていただきます。

参考資料の 25 ページをお開きください。

参考資料の 25 ページのほうですが、この資料は法案作成に先立ちまして、厚生労働省の審議会に出された内容となりますが、これを基に法案が作成されております。

見ていただきまして「Ⅰ はじめに」というところに書かれている部分が、今回の改正法案の趣旨となるものですが、多様な労働者が活躍できる就業環境整備を図るために、主には女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍推進、それからハラスメント対策の強化を目的としております。

その下の具体的な内容の部分が法案の内容となるものです。

一つ目としまして、女性活躍の推進のために女性活躍推進法の有効期限をさらに 10 年間、令和 18 年 3 月末までに延長するとともに、男女間の賃金差異や女性の管理職比率の情報公表について、101 人以上規模の企業に義務づける。それからえるばし認定基準の見直しなどを行うといった内容となっております。

二つ目はハラスメント対策の強化のために、いわゆるカスハラですとか、就活セクハラを防止するために、事業主に雇用管理上必用な措置を義務づけるといったような

内容が含まれております。

以上が改正法案の概要となります。

資料に戻っていただきまして、とりくみのほうを御覧いただきたいと思います。

12 ページを御覧ください。

「4 仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの推進」についてです。

少子高齢化や生産年齢人口の減少といった課題に対応するため、男女共仕事と育児等を両立できる社会を実現するとともに、多様な人材がその能力を最大限活かして働くことができるよう、環境を整備することが重要となっております。

そのために、以下の取組を行ってまいります。まず(1)「仕事と育児・介護の両立支援」につきましては、昨年改正されました育児・介護休業、それから次世代育成支援対策法がこの 4 月から順次施行されてまいります。長野労働局では、1 月以降主催の説明会を開催するなどして、改正内容の周知に努めてまいりましたが、労使に十分理解されるよう引き続き周知に取り組みますとともに、施行後は着実な履行確保を図ってまいります。

また、次世代法に基づくくるみん認定につきましても、えるぼし認定と同様に、制度の周知、それから認定を希望される企業の支援を行ってまいりたいと思っております。

次に 13 ページをお開きください。

(2)「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」についてです。長野労働局では、従来から長野県との連携の下、働き方改革や賃金引上げに向けた環境整備、労働環境の改善に向けて、地域の労使の代表の御協力を得て、国や県の支援策の紹介などを行うなどの機運醸成に努めてまいりました。

今年度は、長野県内における賃金引上げの機運醸成のため、去る 2 月 17 日に長野県政労使会議を開催しております。本日御出席の経営者協会からは碓井会長、連合長野からは根橋会長はじめ、経済団体の会長の皆様方と長野県知事に御出席いただきまして、意見交換などを行わせていただきました。こうした取組を来年度においても実施し、機運醸成に努めてまいります。

最後に「5 フリーランスの就業環境の整備」についてです。昨年 11 月にいわゆる「フリーランス法」が施行されておりますが、その履行確保を図ることが重要であることから、引き続き法の周知と履行確保に努めてまいります。

雇用環境・均等室からの説明は以上となります。

福永労働基準部長

続きまして、労働基準部の福永から説明をさせていただきます。

私からは、14 ページから 17 ページの(4)までについて説明をさせていただきます。

まずは 14 ページを御覧ください。

(1)「長時間労働の抑制」についてでございます。課題としましては、中小企業・小規模事業者等に対する丁寧な相談支援や、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止、さらには時間外労働の上限規制が適用となった業種等への対応などを挙げております。

それへの取組としましては、過労死等につながる長時間労働が疑われる事業場への

監督指導や、労働基準監督署に設置をしました労働時間相談・支援班によるきめ細やかな支援、さらには本年度から時間外労働の上限規制が適用された業種等に対する指導や、環境改善のための要請等を実施してまいります。

次に、15 ページを御覧ください。

(2)「労働条件の確保・改善対策」についてでございます。課題としましては、法定労働条件を確保し、かつより一層の改善を進める必要があるとしております。

それへの取組としましては、監督指導の確実な実施、労災隠しをはじめとする重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処していく所存でございます。

また、労働基準関係法令に関する周知・啓発も併せて行ってまいります。

続きまして、16 ページを御覧ください。

労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備についてでございます。

取組内容としましては、①から④の四つの大きな項目に分かれております。

まず全体像としまして、長野労働局内の労働災害状況でございますが、死亡災害は増減を繰り返しておりまして、死傷災害は増加傾向にございます。第 14 次労働災害防止推進計画の大きな目標としましては、死亡災害については第 13 次災害計画期間中よりも 5%以上減少、死傷災害については 2022 年より 5%以上減少としております。

まず 16 ページの①の横断的対策としましては、転倒災害等の行動災害の防止、高年齢労働者対策などを中心に進めてまいります。

②の業種別対策としましては、業種の特性に応じた災害防止対策を進めてまいります。

③の健康確保対策としましては、化学物質の自律的管理の推進やストレスチェック制度をはじめとする職場のメンタルヘルス対策を推進してまいります。

④の治療と仕事の両立支援につきましては、長野産業保健総合支援センターとの連携を図ってまいります。

最後に 17 ページの(4)を御覧ください。

(4)「労災保険給付の迅速・適正な処理」についてでございます。

依然として多くの複雑困難事案の請求がなされておりますが、これにつきましては、必要な調査を行いつつ、できるだけ迅速な保険給付を図ってまいりたいと考えております。

私からは以上でございます。

高橋総務部長

総務部長の高橋でございます。労働局の最後の説明になりますが、17 ページ下段の(5)「労働保険適用徴収業務の適正な運営」について御説明申し上げます。

まず、労働保険制度でございますが、労災給付や失業保険などの労働者のセーフティネットであるとともに、先ほど各部室長から説明させていただきました各種施策を運営するための財政的な基盤となっております。

このため、労働者の皆様、企業の皆様双方から頂いております労働保険料に基づく労働保険適用徴収の適正な運営は、極めて重要なものでございます。

取組といたしましては、労働保険未手続事業の一掃対策の推進と、労働保険料の収納率の維持向上、この 2 点を重点対策として取り組んでまいります。

労働保険未手続事業の一掃対策の推進につきましては、他の行政機関、関係団体等と連携させていただいて、未手続事業の把握に努め、効果的・効率的な加入勧奨に取り組んでまいります。

また、労働保険料の収納率の維持向上につきましては、適正な申告納付を促進するための周知・指導を徹底するとともに、労働保険年度更新の円滑な運営、また効果的な算定基礎調査、適正かつ実行ある滞納整理に取り組んでまいります。

私からは以上でございます。

5 質疑・意見

三井会長

御説明ありがとうございました。

それでは、次第に従いまして、5の「質疑・意見」のほうに入ってまいりたいと思います。

ただいまの労働局からの御説明に対して、委員の皆様から御質問や御意見をいただきたいと思いますが、既に3名の委員の方から事前に御意見を頂戴しておりますので、最初に事前にいただいている3名の方からの御質問等から進めさせていただければと思います。

それでは、二つほど頂戴しております織委員から、質問の内容等について少し御説明いただければと思います。

織委員

公益委員の織でございます。カスハラについて御質問させていただきます。

4月から東京都では、カスタマー・ハラスメント防止条例が施行になります。本来カスハラ対策は、地域によって濃淡をつけるべきことではございません。そこで、統一的な規定、立法に関して、成立時期など最新の動向をお聞かせいただけないでしょうか。

また、県内でも、介護・福祉・医療などの事業所で、カスハラと疑われるような迷惑行為があり得ます。県内の実情について伺いますとともに、現体制ではどのような対策が設けられているのかお聞かせいただけないでしょうか。

三井会長

御説明ありがとうございました。なお、このカスタマー・ハラスメントについて、小松委員からも一つ御質問を頂戴していますので、その御質問についてだけここで御説明いただいてもよろしいでしょうか。

小松委員

連合長野、小松でございます。11ページにありますとおり、カスタマー・ハラスメントについては、全ての消費者が加害者になる可能性があります。今、11ページに記載の内容につきましては、カスタマー・ハラスメントへの対策についてでありますけれども、いわゆる事業者向けの記載はあるんですけれども、加害者になり得る消費者に対する啓発について触れられていないんですけれども、やはりここは労働行政とす

れば事業者向けという記載のみになるんでしょうかという質問です。よろしくお願いします。

三井会長

御質問ありがとうございました。

それでは事務局から、それぞれ回答をいただければと思います。よろしくお願いします。

山村雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の山村です。御質問ありがとうございます。

まず、織委員から御質問がありました立法に関する最新の動向でございますが、先ほど説明の中でも少し述べさせていただきましたが、現在国会に法案が提出されたところでございます。

ですので、早ければ今国会の中で成立するのかなとは思っておりますが、私どもとしましては、今後の国会の審議状況を注視してまいりたいと思っております。

次に、県内のカスハラ状況についてですけれども、まず全国的な状況につきましては調査結果がございますので、それを少し御紹介させていただきたいと思っております。

令和5年に厚生労働省が委託しまして、職場のハラスメントに関する実態調査というのをしております。過去3年間の顧客等からの著しい迷惑行為に関する相談があったという回答につきましては、医療・福祉が最も多く、次いで宿泊業、飲食サービス業、不動産業、物品賃貸業、生活関連サービス関連業、娯楽業といった業種が多くなっております。

また、同じ調査によりますと、顧客等からの著しい迷惑行為の防止措置の実施状況を業種別に見たものがございますが、運輸業、郵便業、建設業に加えまして宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業では、取組を実施している割合が全般的に他の業種よりも低くなっているという結果になっております。

顧客との接触頻度が高い業種において相談が多く、そのような業種のうち防止措置が不十分な業種については対策が必要と考えられているところですが、長野県における状況についてのデータは、現段階では得られておりませんで、長野県の実情についての詳細な分析はできていない状況でございます。

ただ、県におきまして実態調査を実施するという話も伺っておりますので、その結果も参考にさせていただきながら、また今後の改正法案の審議状況なども踏まえながら、対応を検討してまいりたいと考えております。

続きまして、小松委員から御質問がありましたカスタマー・ハラスメントについてでございますが、カスタマー・ハラスメントにつきましては、先ほど法案の概要を少し説明させていただきましたけれども、それに先立ちまして、建議のさらに前に検討会というものが開かれておりまして、職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会というのが、平成30年3月から開かれております。

そこで出た意見の中では、この問題に対応するためには事業主に対応を求めるのみならず、周知啓発を行うことで社会全体で機運を醸成していくことが必要であるですとか、職場の内外を問わず他者に対して著しい迷惑行為をしてはいけないという社会認識を形成していくことも重要だとか、個別の労使のみならず、業種や職種別の団

体、労働組合、関係省庁が連携して周知啓発などを行っていくことが重要など出されております。

先ほど御説明いたしました 3 月 11 日に国会に提出された法案の中におきましても、カスタマー・ハラスメントにより就業環境が害されることを防止するための措置の義務づけのほか、国や事業主、労働者に加えて、顧客にもこの問題の解消のための努力義務が記載されておりまして、こうした内容についての周知啓発を行い、関係団体と連携して、他者に対して著しい迷惑行為をしてはいけないという社会認識を形成していくことが重要と考えております。

なお、現在の労働施策推進法の中にパワーハラスメントに係る規定がございまして、それに基づく指針の中におきましても、カスタマー・ハラスメントについては事業主が配慮すべきという規定もございしますので、総合的なハラスメント対策として、併せて周知啓発をしているところでございます。

三井会長

御説明いただきましたが、織委員はいかがでしょうか。

織委員

介護職の離職防止のためにも、重点的に見ていただければと思います。御説明ありがとうございました。

三井会長

ありがとうございます。

小松委員は、よろしいでしょうか。

小松委員

はい。

三井会長

ありがとうございます。

それでは引き続きですが、小松委員から、さらに二つほど御質問等をいただいております。それについての御説明をお願いします。

小松委員

まず、7 ページ目にあります高齢者の関係です。高齢者の処遇見直しということで言及しているんですけれども、労働側としてもいろいろと問題は認識はしているんですけれども、労働局として現在の高齢者雇用、処遇の問題点はどのような点にあると認識しているかを教えていただきたいということが 1 点。

あと、10 ページにありますえるぼし認定の関係で、「えるぼし等の認定について広く周知し、認定の取得促進に向けた働きかけを行う」とありますが、えるぼし認定につきましては、その効果として女性の活躍が進んでいる企業として、企業イメージの向上や優秀な人材の確保につながるなどといったメリットをうたっているんですけれども、労働局として把握している求職者に対する認知度というのはどのくらいなのか

ということです。

認知度が低いとしたら、認定の取得促進はなかなか困難ではないかと考えております。まずは認知度を向上させることに注力すべきではないかという意見を持っているところでございますので、回答をいただきたいと思います。よろしくお願いします。

三井会長

ありがとうございました。

それでは事務局からお願いします。

加藤職業安定部長

職業安定部長の加藤から、7 ページ目の高齢者の処遇の関係につきまして御説明させていただきますと思います。

高齢者の雇用や処遇といった点に関しましては、例えばでございますけれども、平成 24 年 11 月に施行されております高年齢者雇用確保措置の実施、この高年齢者雇用確保措置というのは御存じのとおり 65 歳までの雇用義務の関係でございますけれども、その実施及び運用に関する指針というものがございまして、その指針の中で、高年齢者雇用確保措置を適切かつ有効に実施し、高年齢者の意欲及び能力に応じた雇用の確保を図るため、賃金・人事・処遇制度の見直しが必要な場合には、年齢的要素を重視する賃金・人事・処遇制度といったものから、能力・職務等の要素を重視する制度に向けた見直しに努めることや、職業能力を評価する仕組みの整備と、その有効活用を通じて、高年齢者の意欲及び能力に応じた適正配置及び処遇に努めることに留意する必要があると。賃金・人事・処遇制度の見直しが必要な場合には、こういったことに留意する必要があるといったことが、政府として従来からお示しさせていただいているところでございます。

また一方ということでございますけれども、令和 6 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ウンドデザイン及び実行計画 2024 年改訂版におきましては、人手不足の中で仕事をしたいシニア層に仕事の機会を提供するため、個々の企業の実態に応じて役職定年、定年制の見直し等を検討いただくことを求めるとされているところでございまして、この閣議決定にもございまして、企業ごとに人事制度や年齢構成など異なりますので、高年齢者の方の雇用や処遇の見直しにつきましては、個々の企業の実態に応じて取り組んでいただくものではないかということも認識しているところでございます。

いずれにいたしましても、労働局といたしましては、働く意欲がある高年齢者の方が年齢に関わりなく活躍できる社会の実現に向けまして、いろいろな取組に取り組んでまいりたいと思っております。

以上となります。

山村雇用環境・均等室長

続きまして、えるぼしの認知度について御質問いただきました。ありがとうございます。

求職者の認知度につきましては、厚生労働省などが実施した調査などはありませんので、詳細は把握はしておらないのですが、民間企業が過去に実施した調査などでは、

2022 年の時点で求職者の認知度は 4 割程度であったというものがございます。

この調査のくるみんの認知度が 7 割を超えていたということと比較しますと、えるぼし認定の認知度については、より向上させていくべき課題であるというふうに思っております。

えるぼし認定制度につきましては、企業イメージの向上のほか、公共調達で加点評価を受けることができるとか、日本政策金融公庫で資金を有利に低利で利用することができるといった企業にとってのメリットもありますことから、こうした点について、引き続き企業の皆様方に周知を図っていくほか、求人票への認定マークの掲載が可能であるという点についても、認定企業の皆様に周知をしまして、求職者の認知度の向上を図ることとしたいと考えております。

そのほか認定制度の認知度向上の取組としましては、職場改善に積極的な企業について掲載する厚生労働省の職場情報総合サイト「しょくばらば」にえるぼし認定についての特集コンテンツを掲載して、認定企業の検索ができるようにしているほか、女性の活躍推進データベースですとか、両立支援の広場など、求職者が企業情報を収集する際に参照するサイトに、認定制度や認定企業の情報を掲載するといった取組、それから大学等での講義で説明をさせていただくといった取組、認定企業を優先した面接会を昨年 11 月に開催しておりますが、そういった取組を実施しておりますので、御紹介をさせていただきたいと思いますが、引き続き認知度の向上のために周知に努めてまいりたいと思います。

三井会長

ありがとうございました。

小松委員、いかがでしょうか。

小松委員

ありがとうございました。高齢者の関係のは、労働側として把握というか、認識しているのは、その能力・職務に合った処遇・配置というところでいきますと、多くの方が 60 歳で今のところ定年の企業が多いんですけれども、再雇用制度というもので 65 歳までの雇用義務を果たそうとしているところが多いんですが、職務、仕事の内容が変わらないのに多くのところが、年金併給のときの仕組みが残っていて、押し並べて現役のときより給与が下がってしまうということが多いという把握をしております。

それは、やはり能力・職務、特に職務に合った処遇かと言われるとやはりそうではない。仕事内容が変わって軽作業になるとか、仕事量が全体的に減るとかということもなく、本当に現役のときと同じ仕事をやっているのに給与が下がっているというのは多くの事態だと認識しているところですので、やはりそのところを、個々の企業の対応になりますけれども、そういう認識を持っているということをここでお伝えさせていただきます。

それとえるぼしの関係ですけれども、やはり 2022 年の調査とは言え、40%程度ということは、まだ認知度のほうがもうひと頑張りだという認識もあります。やはりそういうところを上げていかないと、企業のほうが本当に優位なことだから、先ほどの公共調達の件とか、金融公庫の件とかあるにしても、そこにつながっていかないと、やはり職を求める人間と企業、両方同時に上げていく必要があると思います。

ので、より進めていっていただきたいと考えているところでございます。ありがとうございました。

三井会長

ありがとうございます。追加のコメント等ありますでしょうか。よろしいですか。

それでは、事前にいただいているお三方目になりますが、廣瀬委員から御質問について御説明をお願いしたいと思います。

廣瀬委員

よろしくお願いします。私からは 3 点ほど御質問させていただければと思います。

資料のほう、「長野労働局のとりくみ」に沿いまして、まず 2 ページのところで、最低賃金の引上げに向けた中小・小規模事業所等支援、非正規雇用労働者への支援のところでございます。こちらについて、最低賃金の引上げに見合う労働生産性の改善がなされているかということについてお伺いできればと思います。

こちらの課題の中で、最低賃金については、国民の安心・安全という持続的な成長に向けた総合経済対策において、2020 年代全国平均 1,500 円という高い目標の達成に向けたゆめぬ努力を継続するとあります。これについて、3 月 5 日の NHK の報道では、日本商工会議所が行った調査で、2025 年度から目標どおりの引上げが行われた場合、収益の悪化で地方の小規模企業の 2 割が休業や廃業を検討すると回答したとされています。

また、全国平均で 1,500 円まで引き上げる目標について、「対応は不可能」が 19.7%、「対応は困難」が 54.5%に上り、7 割を超える企業が厳しい負担になると回答しています。

実際に支援に当たられている実感として、最低賃金の引上げに見合うだけの生産性の改善が可能とお考えでしょうか。また、生産性改善に関する、例えば設備投資については業務改善助成金、従業員のスキルアップについては人材開発支援助成金を御用意なさっておりますが、資料のほうでは予算額をお示しいただいていますが、利用実績はここまでのところでどの程度担っているのかお伺いできればと思います。

少し古い論評になりますが、東京大学の川口（大司）教授が 2023 年に『週刊ダイヤモンド』でコメントしていることでは、最低賃金が上がるとそれに満たない労働生産性しかない労働者は雇われなくなることから、最低賃金が 10%上昇すると、19 歳から 24 歳の高卒以下の学歴の男性就業率は 7.8 ポイント下がると試算しているということをおっしゃっています。そのような影響が顕在していないかというところもお伺いできればと思います。

2 点目が「長野労働局のとりくみ」の 6 ページの人材確保の支援の推進に関連して、最低賃金の引上げによる労働供給の増加が実現できているかということについてお伺いできればと思います。

こちらは 3 月 9 日の帝国データバンクによるレポートによりますと、人手不足が深刻となる中で、従業員を自社につなぎ止めることができずに経営破綻するケースが急増している。2024 年に判明した人手不足倒産は 342 件、このうち従業員や経営幹部などの退職が直接・間接に起因した従業員退職型の人手不足倒産が 87 件とされています。こちらは前年 67 件から 20 件、約 3 割増加したほか、多くの産業で人手不足感

がピークに達した 2019 年の 71 件を大幅に上回っており、集計可能な 2013 年以降で最多を更新したとされています。

最低賃金の引上げは、今までに労働に参加していなかった潜在的な労働者が労働市場に参加するエクステンシブ・マージンを生み出すはずですが、近年の最低賃金の引上げは、労働の需要超過状態に対してどの程度の効果があったとお考えでしょうか。

また、既に働いている労働者については、最低賃金の引上げによって典型的には年収の壁が障害となっているかと思いますが、むしろ労働供給が減少している可能性というのは考えられますでしょうか。

3 点目として「とりくみ」の 10 ページの女性活躍推進に向けた取組促進等の中で、課題として「女性管理職の割合などに課題があり」とありますが、長野県の場合、2020 年の国勢調査の結果では、女性管理職比率が全国最低レベルにあります。私自身、女性管理職比率に影響を及ぼす要因を検討しているところですが、他県に比して、長野県の女性管理職比率が低い原因をどのようにお考えでしょうか。

以上 3 点、お願いできればと思います。

三井会長

ありがとうございました。

それでは、順次事務局からの御説明をお願いしたいと思います。

山村雇用環境・均等室長

御質問ありがとうございます。雇用環境・均等室から関連する質問にまとめてお答えをさせていただきたいと思います。

まず、廣瀬委員からの御質問の 1 点目の部分でございます。

最低賃金引上げに見合うだけの生産性改善は可能かというような御質問につきましては、お答えがなかなか難しいのですが、私どもが取り扱っている助成金の中から少し御紹介をさせていただきたいと思います。

先ほど労働基準部長が冒頭に御説明した中に、来年度につきましては、最低賃金を含めた労働市場全体の賃上げを支援する仕組みとしまして、賃上げ支援助成金パッケージというものをつくりまして、来年度につきましては、様々な助成金をこのワンパッケージとして周知し、支援をしていくこととしております。

御質問にありました業務改善助成金につきましては、本年 1 月末現在で 417 件の交付申請をいただいております。これは、前年度の同じ時期が 274 件でしたので、前年同月比で 5 割を超える増加となっております。

また、従業員のスキルアップのための人材開発支援助成金につきましては、本年 1 月末現在で 995 件の申請、これは計画届受理件数でございますが、いただいております。前年度が 881 件でございましたので、前年同月比で 13% ぐらいの増加となっております。

業務改善助成金につきましては、様々な業種で様々な設備機器などの導入によって生産性を向上させ、事業所内の最低賃金の引上げを図るというものでございますが、長野労働局で取り扱った事例の一部を御紹介しますと、介護事業者の事例では、従来従業員 2 人で行っていた入浴介助を、入浴補助リフトを導入することによって 1 人の介助が可能となった事例。

それから、小売店、飲食店などの事例ですと、従来手作業で行っていた会計を、自動釣り銭機を導入することによりまして、昼食時などの混雑する時間帯に会計で社員の手が取られない、釣り銭間違いもなくなるということで、会計の締めが楽になったという事例。

それから食品製造業の事例におきましては、ネット販売のみだったお菓子が大変評判になって、来店して購入するお客様が増えて、その対応で製造する人の手が取られていたところを、冷凍の自動販売機を導入されたということで、来客対応がなくなったことに併せまして、その自動販売機が大変評判になって売上げも上がったといったような事例がございました。

引き続き、これらの助成金の活用などによりまして、生産性向上に取り組む企業の皆様に支援してまいりたいと考えております。

なお、賃金が10%上がると、19歳から24歳の高卒以下の学歴の男性の就業率が下がるという試算につきましては、それに係る統計が私どもには持ち合わせてございませんので、影響については把握しておらないということになります。

続きまして、廣瀬委員の3点目の御質問になります。女性活躍推進で、女性管理職の割合に係るものでございます。

長野県におきまして女性管理職比率が他県に比べて低いという状況は私どもも認識しておりまして、その原因につきましては、具体的な調査結果もございませんので、一概にこれと言うことはできませんけれども、私どもがいろいろな企業さんを回らせていただいて、人事・労務担当の方からお聞きしたお話によりますと、女性を管理職に登用したいと思っても、そもそも女性社員が少ない、特に技術系の職場においては、募集をしても女性の応募者がほとんどいないといったようなお話を伺います。また管理職に登用しようと思っても、女性社員から断られるといったようなお話もお聞きするところですよ。

一方、令和4年に長野県が実施した調査結果によりますと、女性活躍推進の取組が進まない理由として、企業の方の回答が最も多かったのは、経営課題としての優先度が低いというものだったという結果も出ております。

ただ、女性の活躍を推進する上での課題につきましては、企業それぞれに様々でございまして、女性の活躍推進に当たりましては、個々の企業においてその企業の状況を把握していただき、課題分析をしていただいた上で、その課題を解決するためにはどのような取組を行っていくのかということを検討していただいて、実際に取り組んでいただくということが大変重要と考えております。

そのため、企業訪問などの機会を捉えまして、こうした取組を積極的に行っていたくよう、企業の皆様への働きかけを引き続き行ってまいりたいと考えております。

以上となります。

三井会長

ありがとうございます。

引き続きよろしくお願いします。

加藤職業安定部長

それでは、加藤のほうから二つ目に御質問いただきました最低賃金の引上げに伴い

まして、今まで労働に参加していなかった潜在労働者が労働市場に参加することでどの程度の効果があったかという御質問と、最低賃金の引上げによって年収の壁というものが障害となって労働供給が減少している可能性はどの程度あるかというような御質問だったと思いますが、そちらについて御回答させていただきたいと思います。

まず、今まで労働に参加してこられなかったような方、いわゆる無業者の方になるかと思いますが、ハローワークのほうに、当然今まで仕事をされていなくて新たに仕事を探しにこられるという方はお見えになっているところでございますが、ただ、お見えになった方がどういった理由で新たに仕事を探し始めたかというところまで、統計的なものを取ったようなものがございませんので、こちらについてどの程度の効果があったという統計的な資料はないところでございます。

また、年収の壁の部分につきましても、そのような具体的な統計がありませんので、どのくらい労働供給が減少しているかということについての御説明というのは難しいところでございます。こちらは年収の壁対策といったしましては、皆様御案内のとおり、キャリアアップ助成金で社会保険適用時処遇改善コースというものを設けさせていただいておりますので、このような支援を活用させていただいて、年収の壁対策の支援というものを、引き続き労働局としては行ってまいりたいと考えているところでございます。

以上でございます。

三井会長

御説明ありがとうございました。

廣瀬委員、いかがでしょうか。

廣瀬委員

御説明ありがとうございました。3点目の女性管理職について、私のほうで都道府県別データで国勢調査の資料を使った分析をやっているのですが、女性管理職比率に影響を与える要因として、共稼ぎの世帯が多いとか、未婚率が高いような県のほうが女性管理職比率が高いという傾向が出ています。あるいは、育児という意味で言えば、すごく意外な結果ですが、25歳から39歳の女性1人当たりの県内の保育所の定員数が多ければ多いほど、女性管理職比率が低いという傾向が出てきています。ということは、女性が働きやすい職場というのは、労働局さんのほうでいろいろお考えかを見ますが、むしろその逆の、女性が男性並みに働いているようなところでないと、女性管理職が増えないという傾向が全国的なデータとして現れていますので、そのところはやはり企業さんの経営としての優先課題が低いということが回答でありましたが、そこから見直していかないと、そこら辺も改変ができていかないと考えておりますので、ぜひまた今後も御推進のほどよろしく願いいたします。ありがとうございました。

三井会長

ありがとうございます。

追加で特にないですか。よろしいですか。ありがとうございました。

では、事前にいただいております質問については以上となりますが、そのほかに各委

員から御質問、もしくは御意見をいただけましたら挙手をお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

山口委員

労働者代表の連合長野の山口です。お願いします。

12 ページに付随してくるんですけども、男性の育児休暇についてですが、大分取得率が上がっているように思います。私の周りでも男性で育児休暇を取っている方がいらっしゃって、ちよどこかぶるというか、同じ時期にお子さんが生まれて育児休暇を取られる方が3名とかいらっしゃると、結局周りの社員が残業をしたり、休日出勤をしたりしてその方の仕事をするような形になっています。

これから取得率を上げよう上げようと言っている中で、周りの社員が疲弊してくるようではちょっと大変なことだなと思っていまして、質問としては、労働局さんのほうでは、そういった企業さんに支援や指導、環境整備やガイドラインをつくったりしてやっていくのかどうかというところで、もしくは個々の企業次第なのかというところをお尋ねしたいと思います。以上です。

三井会長

ありがとうございます。

事務局からよろしいでしょうか。お願いします。

山村雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室です。御質問ありがとうございます。まさに委員がおっしゃられたとおりでございまして、その部分に課題があるということで、一昨年ですか、補正予算でもともと代替要員を新たに雇ったときの両立支援助成金制度があったんですが、そこが拡充されまして、育児休業者がより育児休業を取得しやすくなる環境整備ということで、育児休業を取った方の同僚の方たちの業務の負担が増えるという部分について、新たに手当を支給したりといったような部分に関しての助成制度が始まっております。

なかなか利用状況が伸びていないということで、最近支給要件とかも少し緩和されまして、私どもも積極的に利用いただくということで、今、周知に努めているところです。

ですので、国の施策としては、その部分にも着目して今進めさせていただいているところでございます。

山口委員

ありがとうございます。そういう助成金のほかにも、やはり例えばその分の穴埋めを精通者を増やすとか、管理者がそこに入り込むとか、そういったガイドラインというか、こういったふうに進めていったらいかがですかみたいなのが、助成金と別であったほうがいいのかなどという思いがありますので、今後御検討いただけたらと思いますのでお願いいたします。

山村雇用環境・均等室長

どうもありがとうございます。

三井会長

よろしいでしょうか。ありがとうございました。

ほかに御質問等いかがでしょうか。

どうぞ。

小松委員

複数回ですみません。2月17日に長野県政労使会議を開催いただきありがとうございました。昨日、いわゆる2024の春闘の集中回答日で、また昨日も全国の政労使会議が行われたということでございます。

この長野県政労使会議を行う際に、開催要項をつくっていただきましたので、今回1回限りではなくて、時を捉えて継続的な開催をしていただきたいというのが労側としてのお願いでございますので、よろしくお願いします。これは回答はいいです。

三井会長

ありがとうございます。特によろしいですか。

ほかに御質問、御意見はよろしいでしょうか。

私のほうから、小さな質問をさせていただいてよろしいですか。一つは、資料の8ページの下のほうになりますが、障害者雇用、今年とか今に始まったことではないんですが、雇用率の引上げがここ継続されているんですけども、この中で、新たに障害者を雇用しなければいけない対象事業所に初めてなってくるところ、最低1人雇用しなければという部分ですが、そういう対象になっていること、あるいは対象になっているけれどもどこまで真剣に取り組まなければいけないのかという認識のところ、僅か私が個人的に知っているような事業所でも、あまりその認識がしっかりと周知されていないように感じるところがあるものですから、肌感覚みたいな話になってしまいますけれども、この施策の周知という点でしっかりできているのか、何かまだ不足感を感じていらっしゃるのかの認識について教えていただければというのが一つ。

あと、17ページのところで、先ほど御説明を伺って初めて気がついたような恥ずかしいところですが、労働保険の収納率が、このところの施策で97%台から99%を超えてきていて、非常に有意にといいですか、この高いレベルの中でも物すごい勢いで高くなってきた状況と思うんですが、従来と何か全く違うような取組等があったからでしょうか。そのあたりをお聞きできたらと思っているんですが。よろしくお願いします。

加藤職業安定部長

まず、加藤のほうから障害者の雇用率の関係について御説明をさせていただきたいと思えます。御質問ありがとうございます。

まず、障害者の雇用率、皆様御存じかもしれませんが、多少テクニカルなことを御説明させていただきますと、現時点で2.5%の雇用率というものが義務となっているところでございますけれども、この2.5%の雇用率の義務というのがどういうことかと申し上げますと、企業様の従業員数に雇用率を掛けていただきまして、整数

の1以上が立った場合に義務が発生すると。2.5%なので、40名の企業の従業員様がいらっしゃるとう1以上になると。逆に39名ですと0.9幾つで小数点以下は切り捨てになっていますので、雇用義務が発生しないという形になってございます。

雇用率が上がりますと、今まで雇用義務が発生していなかった企業規模の会社様に雇用率が新たに発生するということで、三井会長がおっしゃるとおり、今まで義務ではなかったということで認識があまりなかった会社様が雇用義務の対象になってくるところでございます。

労働局、ハローワークといたしましても、この雇用率の引上げを念頭に、ハローワークのほうで持っています雇用保険のデータなどを活用して、この会社さんは新たに雇用義務の対象になりそうだという会社様を重点に周知を行っているところではございますけれども、なかなか残念ながら新たに雇用義務が発生したようなところや、もともと従業員数が少ない事業者様ですと、障害者の方の仕事をつくっていただいて雇用していただくというのが難しい部分が正直ございまして、なかなか雇用率、今回も前年度の実績と比べて数字が下がってしまっております。そういう状況になってしまっているところでございますので、引き続き雇用率の達成に向けて周知などに取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

以上でございます。

高橋総務部長

総務部長の高橋でございます。御質問いただきありがとうございます。

労働保険の適用徴収業務の収納率の関係ですが、収納率が高くなった要因としては、労働保険料等の口座振替納付や電子申請の普及の二つが大きいと考えております。特に、労働保険料等の口座振替納付については、保険料納付のために、わざわざ労働局や金融機関の窓口に行く手間や待ち時間がなくなる、自動的に引き落とされるため、納付の忘れや遅れがなくなるということが大きいと考えております。

ただ、労働局といたしましては、費用負担の公平性を期すということで、収納率が100ではないので、引き続きこの収納率を維持、もしくは向上できるように取り組んでいきたいと考えております。

以上でございます。

三井会長

ありがとうございました。今の部分は、例えば口座からとか、そういったことについて促すようなことはやっていらして、結果的にこういう効果につながったということですか。

高橋総務部長

年度更新のお知らせに、労働保険料等の口座振替納付等の周知用チラシや電子申請の周知用リーフレットなどを周知しているところでございます。

三井会長

ありがとうございました。

私のほうはこれでいいですが、ほかに御意見は。

お願いします。

平林委員

経営者協会の平林です。何も言わないのも静かなので。意見や、労働局の考え方も聞きたいと思うんですが、先ほど高齢者の話が小松さんから出たりいろいろ説明があったんですが、実は高齢者の雇用というのは、それぞれ適材適所という考え方があると思います。やはり人それぞれ一人一人みんな違いますので、今までやった経験値がどう生かされるかということでの雇用というのは、各個社で考えるべきことで、同一労働同一賃金という言葉は一応言われておりますけれども、必ずしもそれが適用されるかどうかというのは、各社の判断というふうに、まずお考えいただければいいのかなと思います。

それと、やはりここへ来てかなり言われているのは、人口減少を含めて、やはり若者をどう企業で活用するか。新規が採れないという会社はいっぱいあると思います。奪い合いで。とはいえ、若者の今既に入っている人をどう生かすかということを考えれば、あまり年寄りがずっと出しゃばってやっていることが果たしていいのかという問題も片方であって、それも各個社でのいろいろな将来を見込んでの判断になってくるんだろうなと思います。例えば、国がこうしなさいと言ってできるような会社というのは、ごく限られたところかと正直思うところがございます。それぞれの会社に合ったバランスで捉えていくんだろうなと思います。

役職定年というのを各会社でも考えられていまして、その役職を定年することによって同一労働同一賃金ではあり得ません。当然責任は変わりますので。ただ、じゃあ役職定年をつくらなければいいじゃないかというのは、それは各個社の判断でやっていくことになるんだろうなと思います。そこには世代交代、あるいは若者にもっともっとやる気を持たせてモチベーションを高めながら、次に会社を成長させていくかというところが大事かと思いますので。

逆に高齢者でそこで活躍した人間は、労働移動ではないですが、転職の勧めという意味では、そういうところの活躍がほかにできるのではないかなとずっと私自身は考えています。

東京の大手もそのようなエンジニアで、結構な年齢で定年退職した人たちが、ソニーですが、ソニーのOBはOB同士で会社をつくったりしているんです。私も知り合いが結構いるものですから。そういうところで技術を生かして経験値を生かしてということを新たにやっています。実はそれはS社だけではなくて、電機業界で昔の日本を背負った人たちがやっている会社は結構あります。

ですから、そういう活躍の場もあるから、そういう人をほかの業種に持っていくとかいろいろなやり方がこれから起こり得るんだろうなというか、そういうことをやっていかなければ駄目なんだろうなと思います。それが1点と、高齢者の活用の仕方はまだまだあると思うんですが、だからといって、各個社においては、若者、今いる現役で頑張っている人たちをどう活かし切るかということも会社としては大事なことだと思います。

それと、13ページにある、これは労働局の考え方を聞きたいんですが、要するに「改正育児・介護休業法により導入が努力義務化されたテレワークについて」と書いてあるんですけれども、テレワークはどうお考えでしょうか。

例えばですが、テレワークというのはある意味会社まで来なくてどこでもいいからそこで決まった業務時間を働いてもらうということが前提だと思うんです。そうすると、介護だとか何かをするためのテレワークはあり得ますか。そこを労働局としてお考えを聞きたい。これは弁護士さんとかいろいろな人から聞くのと違うかもしれないので、確認したいです。よろしくお願いします。

加藤職業安定部長

高齢者の雇用につきまして、回答とならないかもしれませんが、少し御紹介をさせていただきますと思います。説明の中でも多少触れましたが、また資料にも記載させていただいておりますが、新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024 改訂版の中において、役職定年・定年制の見直し等を進めた企業については、御協力をいただいて、その内容を情報提供いただくということで、各社さんの事例をまとめたものをつくらせていただいておりますので、そういうものを御参考いただいて、こちら平林委員がおっしゃったとおりに、各企業でその事例を見ていただきつつ、どういうものかいいかというのを考えていただいて取り組んでいただくということになるかと思うんですけれども、同じ閣議決定の中で、その際に能力のある若手が不満を感じることがないように、いかにシニア層のスキルに応じた処遇を進めるかについても情報提供いただくというふうに記載しておりますので、そのような事例についてもまた今後皆様に情報提供なりさせていただくようになるのではないかと考えております。

以上でございます。

三井会長

お願いします。

山村雇用環境・均等室長

御質問ありがとうございます。テレワークについてですけれども、テレワークをすることによって移動の時間がなくなる、通勤に関わる時間がなくなるという意味で、仕事と育児・介護との両立がしやすくなるという意味でのテレワークの努力義務化ということになっております。

平林委員

それだと具体的にはどう考えているか。家の中にいて介護をしながらテレワークをするということはある得ますかということを知っています。

いわゆる 8 時間労働と仮にしたときに、その間は仕事をするという義務があるんですね。管理するかしないかというのは各社各様で難しいところがあるんですけれども、その間に介護をしながらといったら、それはどういうふうにお考えですかということを知りたいんです。テレワークをどう考えるか。

要するに通勤時間を、これは東京とかが中心だと思いますが、長野県の場合は車通勤で 1 時間かかるような通勤もあるものですから、そういう 1 時間とか 2 時間の通勤を往復で 2 時間 3 時間を省くという意味では非常に有効なんです。職種によってできることはあります。でも、そのときに家にいるからと言って、家の仕事をやりながら

というのは、業務時間としてなるのかどうか、労働局としてどう考えるかというのを聞きたいんです。

山村雇用環境・均等室長

仕事をしている時間、勤務時間中に介護をしたり、育児をしたりということは、このテレワークの中では想定していないと思います。繰り返しになってしまうんですが、なぜテレワークを進めるかという、子供の送り迎えとか、デイサービスを利用している場合のお迎えや送りという時間帯に、通勤をしないことによってそれができるという意味でのテレワークのお勧めということですので、家にいるから仕事をしつつ育児や介護ができるという趣旨でのテレワークではないという認識でございます。

平林委員

そういうふうな理解を私は明確にしたんですが、していない人もいるものですから。要するにテレワークというのは、裏を返せば休みみたいなものだと考える人もいるわけですよ、それはゼロではない。だからそこは明確にこうだという事例を挙げたほうがいいかもしれない。

それともう一つ参考にありますと、テレワークよりフレックスの使い方のほうがいいかもしれないです。フレックスを導入する介護・育児ということもあり得ると思います。通勤に2時間もかけているようなところは必ずしもそうではなくて、意外と近場で働いている人もいますのであれば、むしろフレックスタイムを会社として、ダブルフレックスというか、フレックスのやりようもいろいろあって、出たり入ったりもできるような、そういうのを推奨したほうが、意外とこれに適応していくんじゃないかなと、ちょっと思うところがございます。それが意見です。

山村雇用環境・均等室長

ありがとうございます。ちなみにですけれども、改正された育児・介護休業法の中で、3歳以降子育てしやすくなる措置というのが新たに10月から義務づけられるわけですが、その中に専務がおっしゃったようなフレックスタイム制とかいうのも選択肢の一つとして入っていますので、企業のそれぞれの状況に応じて、労働者の方と御相談いただきながら制度導入を進めていただきたいと思いますし、そのように企業の皆様、労働者の皆様に周知・啓発してまいりたいと思います。どうもありがとうございます。

平林委員

ついでにもう一つ。女性の管理職登用が長野県は少ないというのは、別に長野県で始まったことではないと思うんですが、実は経営者協会含めた経済団体も話をしてるんですが、これは各個社によつての判断、やり方だと思うんですが、いきなり今まで女性がそういう立場にならないのにいきなりするとすると、またこれも影響が大きくて、というのは、やはり時間をかけながら徐々に、そういう空気をつくりながらと言うと変ですが、そうしていくしかないのかなということで、何も何割を女性にしなければいけないと、よく県の行政が女性活躍推進だとか何かを取り違えて、何とか委員を何割女性を入れなければいけないと無理やり入れるんだけれども、いつも決まっ

た人の名前が入るわけです。同じ人が。

そうすると、それが本当にそうなんですかという話になるのと同じことで、数字合わせをするので、率を見るだけではなくて中身をぜひ見ていただければなと思います。それと同時に、女性の扱い方で、例えば先ほどお話が山口委員も言われた、何か労働局でサポートできないかという話も当然あってもいいかもしれませんが、やはり子供が生まれてそのために男性も女性も休暇を取ってやるのであれば、それは会社としての責任において対応することであって、もちろんそこにいろいろな税の投入もあってもいいのかもしれませんが、やはりそこは会社個社で判断していかなければいけないということを、結構経営者協会の中では言っております。やはり、それは経営者の覚悟と責任ですよということを言っているんですが、できない場合は当然助けてもらわなければいけないところはあると思いますけれども、やはり社会全体でやっていくと同時に、会社が責任を持ってやっていかなければいけない役割だと思います。

以上です。

三井会長

御意見ありがとうございました。

ほかにはいかがでしょうか。

お願いします。

春日委員

使用者代表委員の春日でございます。意見が一つと質問が一つありまして、まず 2 ページの一番基本的なところですが、最低賃金、賃金の引上げということで、特に通常賃金の引上げに関しましては、連合さんの御努力もあって、特にこの 2～3 年は賃上げムードが非常に高まって、今期も過去最高レベルだということが、大手中心に発表されているかと思います。

今は、大手さんだけではなくて、我々中小も含めて、できるだけ賃上げするんだということで、原資があるないに限らず努力して賃上げしていくという方向には向かっておりますけれども、現実的には大手さんの賃上げレベルに比べて中小の賃上げレベルというのはそのレベルに届きませんので、そういう意味では大手の中小の格差というのは広がってってしまうんですね。それが現状かと思います。これは連合長野さんともいつも共有させていただいている課題です。

そういう意味では、中小がもっと原資を得られるような構造にしていけないといけないと思っております。2 ページを労働局さんの取組の中に、中小企業の生産性向上を支援するいろいろなパッケージがあって、活用を促されているということで、これはこれで当然必要なことかと思っております。

ただ一方で、現実論としましては、中小、我々でいいますと製造業ですが、一番大きく賃上げできる原資としましては、注文が多いことです。ですから、これは景気に左右されてしまうと。次に大きな要因は価格改定です。ですから、どれだけ原材料費だけではなくて、エネルギー費、さらには労務費も認めてもらえるかと。やはりこの部分がここ数年間、お客さんと交渉してきてインパクトが大きいなと感じ、さらに原資を生み出すために各社の生産性改善の取組が必要だということです。

景気はどうしても各業界それぞれだと思いますので、難しいかと思いますが、ただ業界の景気が悪くなると、特にこの需給のバランスで、大手取引先からしてみると、いわゆる物が間に合っている。間に合うとより競争の原理になるんですけれども、当然資本主義ですから、そうなる今度は原材料費までは認めるけれども、エネルギー費をもうちょっと考えてほしい、労務費は難しいという議論になってしまうのが現在の構造かと思っています。

そういう意味で、今、賃上げが続いていますけれども、大手と中小の格差が広がり続けなければ、大手さんから生み出される収益が上がっている原資が、大手さんの賃上げだけに向くのではなくて、やはりサプライチェーン全体にしっかり行き渡らなければいけないと。パートナーシップ構築宣言などで経産省さんがやられていますが、これがまた一部のそれを宣言する会社さん、そのサプライチェーンだけだと偏りが生じますので、社会全体でやはりそういう構造を目指していかなければいけないと、特に我々中小としては感じているところでございます。こちらは意見です。

二つ目が質問ですが、5 ページです。以前から御紹介がありますけれども、銀座 NAGANO における移住相談と就職支援を一体型でやられているということでございまして、我々も注目しております。そういう意味ではコロナも完全に明けて丸 2 年立ちました。それから銀座 NAGANO さんは、実は昨年 10 月に 1 階、2 階をリニューアルされているはずで。そういう意味では、ぜひこの銀座 NAGANO の活用が活発化していればいいなと願っているわけですが、実際コロナが明けて、そしてリニューアルを終えて、特に就職支援の相談件数ですとか、あるいは実際の就職につながった紹介事例等々、どのように数字が動いているか教えていただきたいと思います。

三井会長

ありがとうございます。

それでは、質問に対する御回答をお願いしたいと思います。

加藤職業安定部長

御質問ありがとうございます。銀座 NAGANO の活用状況についてですが、大変申し訳ございません。今数字的なものは持ち合わせてございませんので御紹介が難しいですけれども、実際に御利用いただく方は増えている状況にございます。なかなか実際に移住を希望される方が、例えば都内でどこにいるかというのは捕捉するのが難しいところがあって、この周知に課題があるところではございますけれども、県内の各市町村さんが都内とかでイベントとかをやられるときに、私どもの移住相談の専門支援の者が出向いて銀座 NAGANO を周知したり、あと、東京都、千葉、神奈川などの都心の各ハローワークにもこの銀座 NAGANO のリーフレットを置かせていただいて周知をさせていただいているところでございます。

窓口に来られている方の件数ですが、12 月末の数字ですが、昨年度が 342 件だったところが今年は 449 件と増えているところでございます。就職件数というのはなかなか移住も伴うので難しいんですけれども、こちら一昨年 12 月現在では 17 件だったところ、今年度の 12 月は 22 件という形で増えている状況でございます。

以上となります。

春日委員

ありがとうございます。まずは増えているということで安心いたしました。ぜひより一層活用が進むように広げていただきたいと。私も比較的近いので何度か見に行っていますが、非常に魅力的な 1 階、2 階に変わっているかと思しますので、場所は 5 階かと思いますが、相乗効果をぜひ活用いただければと期待しております。

以上でございます。

三井会長

ありがとうございました。

お時間的にはそろそろですが、どうぞ。

星沢委員

中央会の星沢でございます。要望になると思うんですが、先ほどそれぞれの施策について御説明をいただきありがとうございました。2 ページ目から最低賃金に始まりまして、リスクリング、人材確保という形で進められていったんですけども、説明の中で、もっと動線的な説明をいただくとより分かりやすいかなと。例えば最賃金がありますと。その最低賃金に伴って人材確保をします。労働移動の関係もあります。外国人雇用もあります。そしてリスクリングもやりますというような、一連の企業活動の動線上で説明をいただくと、より流れといいますか、理解しやすいかなというふうに思っていましたので、また今後このような機会があったときに御検討いただいて、せっかくいい資料をつくっておられるので、分かりやすい説明をしていただければより理解度も深まるかなという要望です。

あと、先ほどの補足資料の 23 ページ、子育て中のお母さん対象の再就職支援セミナーを開催するという話ですが、せっかく開催するのに 10 名は少ないんじゃないかなと思うんですが、この 10 名には何か意味があるのかというのが素朴な疑問なので教えていただければと思います。

三井会長

御回答いただければと思います。

加藤職業安定部長

御質問ありがとうございます。セミナーの開催につきましては、各ハローワーク内の会場とかで行っている関係で、その会場の広さなども関係してまいりますので、おっしゃるとおり内容についていいものができるような場合は、より広い会場でより多くの方を集めて開催させていただけるような努力はしてまいりたいと思います。ありがとうございます。

三井会長

ありがとうございました。よろしいですか。

お願いします。

成田委員

その点で補足の質問があります。質問が出ました 23 ページの再就職支援セミナーにつきまして、質問というかお願いです。恐らくは出産を機に仕事を辞められたお母さん方で、まだ未就学児を育てていらっしゃる方を対象にしているのかなというイメージですが、※印で「お子さんの託児はありません」と書いてあります。この一文だけで参加に対して心が折れてしまうお母さん方がたくさんいらっしゃると思います。予算の関係上託児サービスを設けるのは難しいかもしれませんが、例えば松本市内、長野市内、一時預かりをしている保育園は幾つかあると思いますので、そういった御案内を載せるというだけでも前向きに捉えるお母さん方がいらっしゃると思います。また、開催時刻についても、午前中とすれば、少なくともお子さんを幼稚園や小学校に通わせている場合には預け先を心配せずに参加できると思います。その点御配慮いただけたらありがたいと思います。以上です。

加藤職業安定部長

御意見ありがとうございます。参考とさせていただきたいと思います。ありがとうございます。

三井会長

ありがとうございました。

活発な御意見をいただいたところで、質疑についてはこのあたりにさせていただこうと思いますが、よろしいでしょうか。

6 報告・連絡事項

三井会長

それでは次第の次の項目、報告事項等に入りたいと思います。

最初に長野県外衣・シャツ製造業最低工賃についての御報告からお願いしたいと思います。

福永労働基準部長

労働基準部長の福永でございます。私から報告事項としまして、長野県外衣・シャツ製造業最低工賃について御説明を申し上げます。関連資料としましては、お手元の資料 No.4-1 から 4-3 となりますので、お手元に御用意をいただければと思います。

まず、家内労働者に対する事項につきましては、長野地方労働審議会の家内労働部会において審議することになっておりますが、近年は審議を要する状況にありませんで、部会が設置されておられませんことから、本日の審議会におきまして、本年度実施をしました外衣・シャツ製造業最低工賃に係る実態調査結果について御説明を申し上げますとともに、今年度の当該工賃に係る改正等の諮問見送りについて御報告をさせていただきます。

まず、資料 No.4-1 を御覧ください。

現在長野県の最低工賃は、2 業種が設定されておりまして、一つは電気機械器具製造業、もう一つは外衣・シャツ製造業の最低工賃になります。過去は、今申し上げました 2 業種以外に 3 業種の最低工賃が設定されておりましたが、家内労働者数の減少

等に伴いまして、平成 15 年から 19 年にかけて廃止をされております。

次に、お手元の資料 4-2 を御覧ください。

こちらは、第 14 次最低工賃新設・改正計画でございます。最低工賃につきまして、3 か年計画に基づく実態調査を行いまして、その結果を踏まえて最低工賃の改正や廃止を検討することになっているところでありまして、令和 6 年度は本計画に基づきまして、外衣・シャツ製造業最低工賃に係る実態調査を実施しております。

なお、来年度から第 15 次計画が始まりますが、これまでの 3 年に 1 回の調査を 2 年に 1 回とすることしております。これは経済事情の変化や地域の実情、また最低賃金の状況等踏まえ、早期の見直しが必要と判断される場合には、調査頻度を 2 年とするなどの対応を図るよう、厚生労働省本省からの指示があったことによるものでございます。したがいまして、次回の外衣・シャツ製造業最低工賃に係る実態調査は令和 8 年度に実施することになりますので、御承知おきいただければと存じます。

次に、資料 4-3 を御覧ください。

こちらは、長野県外衣・シャツ製造業の最低工賃設定業務に係る家内労働者実態調査結果の概要についてでございます。なお、時間の関係もございますので、詳細は長時間があるときに御確認をいただくとしまして、資料の中の大きく二つの点について説明をさせていただきます。

まずは、委託者数・家内労働者数の推移と、最低工賃設定業務の今後の委託量の見通しについてでございます。

まず 1 点目の委託者数・家内労働者数の推移でございます。これについては 1 ページ目の 1 の(1)とおおり、まず 23 社に対して電話確認を行ったところ、(2)のおおり、最低工賃設定業務を委託していると回答があったのは 6 社でありまして、前回調査した令和 3 年と比べて 1 社、率にして 14%減少いたしました。

一方、最低工賃設定業務を行う家内労働者数は 43 人でありまして、令和 3 年と比べて 6 人、率にして 16%増加しております。

そして(3)のおおり、この 6 社に対して調査票を郵送したところ、回答があった委託者は 4 社であり、最低工賃設定業務を行う家内労働者は 16 人でありました。

次に、最低工賃設定業務の今後の委託量の見通しについてでございます。これにつきましては、2 ページ目の(3)の表がございまして、その表の右隅に太字で囲んだところがございます。そちらを御覧いただければと思います。

増加する業務があると回答した委託者の延べ数が 5 社、普遍・変わらないが 10 社、減少が 1 社となっており、令和 3 年と比べて、普遍・減少が減った一方、増加が増えている状況でございます。

以上、最低工賃設定業務・家内労働者数について、近年は 100 人を切り減少傾向が続いておりましたが、今回の調査では若干ではありますが増加に転じておりまして、また、今後の委託量の見直しについても増加傾向が見受けられます。他方、家内労働法第 11 条第 2 項に基づく関係者からの廃止や改正に係る申し出がなされない状況が続いているところでございます。

こうしたことから、今後の外衣・シャツ製造業におけます家内労働の状況を注視しつつ、今年度は外衣・シャツ製造業最低工賃の廃止、もしくは改正に係る諮問は行わず、2 年後の実態調査結果等を踏まえ、廃止もしくは改正に係る諮問の必要性を検討とするところでございますので、御了承いただきますようお願い申し上げます。

私からの説明は以上でございます。

三井会長

ありがとうございました。

それでは、今は御報告ということですので、次に参りたいと思います。

事務局のほうからの連絡事項がございましたら、ここでお願いしたいと思います。

二神監理官

事務局から連絡事項を申し上げます。本日の議事録につきましては、長野労働局ホームページで公表させていただく予定としております。

公表に先立ちまして、後日草案を各委員に提示させていただきますので、御確認をよろしくお願いいたしますと思います。

次回の審議会でございますが、令和 7 年 11 月中旬頃に開催できればと考えておるところでございます。後日日程調整を行いまして、具体的な開催日を決めてまいりたいと思っておりますので、よろしくお願いいたしますします。

事務局からは以上です。

三井会長

ありがとうございました。

それでは、本日の議題につきましては以上となりますので、最後に三浦局長から御発言をお願いできたらと思います。

三浦長野労働局長

長時間お疲れさまでした。また本日は大変御多忙のところ御出席いただきありがとうございます。

先ほどまで熱烈な意見交換といいますか、非常に私どもも聞いていて考えさせられる面、またいろいろなありがたい御意見も頂戴したところでございます。今日いただきました御意見、御助言を生かしながら、今日説明させていただきました業務運営方針の策定を進めてまいります。また、その中でも今日いただいた御意見、御助言も生かしながら令和 7 年度の業務を進めていきたいと思っております。

引き続き委員の皆様方の御指導を賜ればと思っておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

先ほど事務局からも話がありましたが、次回の審議会が本年 11 月という予定にさせていただいているところでございます。本日お集まりの委員の皆様が本年の 9 月 30 日までとなっております。そういう意味で、予定どおり 11 月の開催となりますと、本日お集まりの委員の皆様による本審議会は本日が最後というような形になるかと思います。

そういう意味で、これまでの間、大変お忙しい中、当審議会での御審議いただきましたことなどに対しまして、改めまして感謝を申し上げたいと思います。本当にありがとうございました。

また、本日は誠にありがとうございました。

7 閉 会

三井会長

局長、ありがとうございました。

それでは、予定の時間も過ぎておりますので、これをもちまして本日の審議会を閉じさせていただきたいと思います。

委員の皆様には、本当に長時間ありがとうございました。お疲れさまでした。

なお、今もお話があったところですが、この 9 月 30 日の任期をもちまして、私も委員を退任する予定でございます。つきましては、会長としての任も実質的にこれで最後ということになろうかと思えます。

そんな意味も含めまして、大変皆様には御理解と御支援を賜りまして、何とか無事に審議会を終えることができたことを、改めて御礼を申し上げます。

本日は本当にありがとうございました。

(了)