

# 第 47 回 奈良地方労働審議会 議事録

日時:令和 5 年 3 月 22 日 (水)

14:00~16:00

## 【事務局 田川雇用環境改善・均等推進監理官】

定刻となりましたので、只今から第 47 回奈良地方労働審議会を開催させていただきます。委員の皆様方には、お忙しい中、本審議会にご出席いただきましてありがとうございます。私は本日の司会を担当します雇用環境・均等室の田川です。どうぞよろしくお願ひします。

オンライン参加の委員の皆様はご発言いただく場合を除きカメラは ON、マイクはミュートにさせていただきますようお願いいたします。ご発言の際は手を挙げていただき、会長から指名がありましたらミュートを解除してご発言下さい。音声トラブルがございましたらチャット機能でお知らせ下さい。通信遮断等が生じた際には進行を一時中断する場合がございますのでご承知おき下さい。

まず、資料の確認をさせていただきます。事前に郵送させていただきました審議会資料でございます。まず次第がございまして、その次に、配席図、審議会委員の名簿、労働災害防止部会の委員の名簿、家内労働部会委員の名簿、事務局名簿、審議会の運営規程、地方労働審議会令、次に資料 No.1 奈良労働局行政運営方針の案、その次にそれに伴うポンチ絵です。次に、資料 No.2 第 14 次労働災害防止計画に係る奈良労働局における推進計画の案。次に、資料 No.3 令和 5 年度奈良県雇用対策協定に基づく事業計画の案。次に、資料 No.4 令和 4 年度奈良労働局行政運営方針に対する取組状況。No.5 から No.12 までは添付資料となっております。以上となります。お揃いでいらっしゃいますでしょうか。なお審議会資料のうち「令和 4 年度奈良労働局行政運営方針に対する取組状況」については、上半期にご報告させていただいた資料のものを令和 4 年 12 月末時点に数値等修正させていただき、参考に添付させていただきました。

また、委員の皆様方から事前にいただきましたご質問につきましては、後程意見交換に入る前に回答させていただきます。早速ですが、審議会令第 8 条 1 項により定数の確認をいたしました結果、本日は 16 名の出席で公労使それぞれ 6 名のうち各 3 分 1 以上のご出席をいただき、審議会令に定める定数を満たしており、開催が成立していることをご報告申し上げます。各委員の皆様及び労働局の出席者につきましては、お手元の名簿によりましてご紹介に代えさせていただきます。本日は、労働者代表の水野委員、使用者代表の藤山委員が欠席されています。なお、藤岡委員におかれましては、業務の都合のため途中退出されますのでご了承願ひします。それでは、本審議会の開催にあたりまして、労働局長の鈴木よりご挨拶申し上げます。

## 【鈴木労働局長】

奈良労働局長の鈴木です。第 47 回奈良地方労働審議会開催にあたりまして一言ご挨拶申し上げます。まず、会長はじめ委員の皆様方には常日頃より当局の業務運営にあたりまして、お世話になっておりますことを、この場をお借りして深く感謝申し上げます。また、本日はお忙しい中、ご参集いただきまして誠にありがとうございます。今日は本年度第 2 回目の審議会ということでございます。今回コロナというよりも、皆さんの参加のしやすさを考えてのオンライン開催とさせていただきます。今後この会議のもち方についてどうしていくかにつきましては、例えば年 1 回は日程調整比較的しやすい秋の開催については対面でやって行くべきなのかとか、オンラインと出席の併用型でやっていくのか、様々なご意見があるかと思っております。会長のご意向を踏まえながら皆さんにもご意見を聞いてまいりたいと思っておりますので、ご検討よろしくお願ひいたします。

さて、本審議会ですが、労働行政の運営について、有識者の皆様にご意見を賜る貴重な機会だと考えております。今日は、今年度前半に取組んだ内容は資料の配布を基本に留めさせていただいて、来年度の取組を中心にご説明させていただこうと考えております。その他、来年度以降計画がスタートする主要なものにつきまして、幾つかご説明申し上げたいという事でございます。当局の今年

度の行政運営は既にご承知と思いますが「育児をしながら働きやすい奈良」という雇用均等分野の特定の重点項目だけに引っかけたキーワードを前面に出しつつ、活動することにしております。子育てという社会的ニーズの高い 1 つの大きな目標テーマを抱えて、行政系統の枠を取っ払って目的達成にかなう施策を組み直すことによって、それぞれの方向性がむしろ明確となって効果的な施策の推進に繋がれると共に、そのために職員 1 人 1 人が「自分が何が出来るか」と考える良いきっかけになったかなと思っております。賛同いただける県、連合、経産協様とも連携させていただきまして、フォーラムやセミナーも開催させていただいた所であります。このような取組の成果を踏まえて、来年度は更に政府方針である「人への投資」の考え方も加え「ひとが育つ奈良」という名称をキーワードに重点事項を整理させていただいております。政府のいうリスキリングがここ奈良の地でズバリ適合するのか、今 1 つピンと来ない面はありますが、今我々の考え得る奈良の人達が育っていく環境を整える為の施策をリフォームさせていただいたつもりでございます。行政としては、働く意欲が得られる処遇の確保や働きがいを通じキャリア形成やスキルアップが出来る環境整備を図ることにより、誰かに言われてではなくて労働者自らも自発的に育つことを期待するものがありますので、人を育てるという名称だけではなくて「ひとが育つ」というタイトルにさせていただいております。個別の取組の中身は後程担当から話をさせていただきますが、こういった趣旨での取組でございますので具体的な、かつ効果的な展開方向等、皆さんご意見ありましたら積極的に賜ればありがたいかなと思っております。長くなりましたが改めまして積極的かつ忌憚のないご意見を賜りますようお願いして挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願い致します。

#### 【事務局 田川雇用環境改善・均等推進監理官】

ありがとうございました。では続きまして、次第の 2「議題」に進みます。以降の議事進行につきましては、会長にお願いしたいと思っております。深水会長よろしく申し上げます。

#### 【深水会長】

はい。ありがとうございます。深水です。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。早速、議事に入りますが、本審議会の議事録は審議会運営規程 6 条によって原則として公開することになっておりますのであらかじめご了承下さい。後日、作成した議事録を委員の皆様全員に送付させていただいて、その内容をチェックした上で労働局ホームページにおいて公開しますのでよろしくお願いいたします。本日の資料は事務局から各委員に事前送付させていただいており、時間の都合がありますので、事務局からは重点項目を中心にご説明をお願いします。なお、ご意見ご質問は事前に提出いただいておりますので事務局から説明していただきます。この場でのご質問については、時間の許す範囲でお伺いしたいと思っております。ではよろしく申し上げます。

#### 【事務局 小林総務部長】

総務部長の小林です。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。はじめにお手元の「令和 5 年度奈良労働局行政運営方針案」の考え方と構成をご説明させていただいた後、各内容につきまして、担当部室長より説明させていただきますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

それでは、着座にて説明させていただきたいと思っております。資料に添付させていただきました概要資料をご覧ください。この資料は運営方針の全体について簡単にまとめさせていただいた資料になります。最初に「令和 5 年度行政運営方針案」の全体の構成でございますが、今年度と同様、重点施策とそれ以外の施策を分けまして、重点施策の明確化を打ち出した形としております。

令和 5 度の最重点施策につきましては、先程局長が申し上げたとおり「ひとが育つ奈良」をキーワードとしまして「人への投資」（人材育成の取組支援）関連施策と、2 つ目としまして、今年度につきましては「育児をしながら働きやすい奈良」の実現に向けた取組の 2 本柱をパッケージにした形となっております。

それでは、重点施策の背景について簡単に説明させていただきます。概要図の 1 番上になります。お手元の「行政運営方針」の第 1 に該当する部分になります。背景でございますけれども、岸田政権が「子育て施策」を最重点施策と位置付けるなど、現在我が国の少子化は想定よりも急速に進んでいる状況となっております。我が国の令和 4 年度の出生数の速報値でございますけれども、初めて 80 万人を下回ったという報道もされているとおり、こちらは想定より 10 年速いスピードで少子化が進んでいるという状況でございます。左上の背景に書かせていただきましたが、奈良県においても同じ様な状況になっておりまして、県人口は 20 年以上連続して減少している状況となっております。ということで、今後ますます人手不足がより顕著になってくるものと考えられまして、労働力の確保に向けた取組は引き続き必要となってくると考えております。

一方、処遇の面に着目しますと、資料の 2 でございますが、奈良県の最低賃金は 896 円と近隣の都市に比べまして依然として低いままという状況でございます。また資料には記載ございませんけれども、毎月勤労統計調査の令和 3 年の数値によりますと、奈良県の一月あたりの平均現金給与総額は、男性・女性とも全国平均より低い状況になっているという状況でございます。働きやすい魅力ある職場環境作りと併せまして「県内で働く人の処遇の確保向上」が喫緊の課題と考えているところでございます。現在、大企業を中心に賃金引き上げの動きがある中、中小企業・小規模事業者の労働者や非正規雇用労働者にも賃金引き上げの流れを波及させていく事が必要になっている状況でございます。この点につきまして、改めて新局長が着任した際に、同一労働同一賃金の観点を踏まえた協力依頼等をさせていただきたいと考えておりますけれども、次年度奈良労働局におきましては、働く人の能力を高めまして企業の生産性の向上を図り、企業が収益と共に働く人の所得を増やすと、更には次の成長の機会を促すという「成長と分配の好循環の実現」の取組が最重要と考えております。そのために今回「人への関連施策」と「育児をしながら働きやすい奈良の関連施策」を最重点施策として、これらの課題に取組む行政運営を図っていくとした所でございます。

なお、行政運営を行っていく上での組織体制の変更も少しこの場で併せて伝えていきます。来年度ですが省令改正によりまして当局の今まで「訓練室」というものが新たに「訓練課」という課の方に変わりまして体制の強化を図られている状況でございます。また、同一労働同一賃金の取組調査のために、労働基準監督官の増員が図られている所でございます。

それでは、資料の中段「総合労働行政機関としての施策推進」についてです。こちらは、来年度奈良労働局が施策を進めて行くための 4 つの基本姿勢を明記している所でございます。

第 1 が「地域に密着した労働行政の展開」になります。管内の多岐にわたるニーズを汲み取るためにも地方公共団体や労使団体等の関係機関との連携を密にしまして労働行政を展開していくということを明記させていただいております。

第 2 は「計画的・効果的な行政運営」になります。当局 4 つの行政がありますので、行政間の連携を密にしまして例えば会議の合同開催、広報資料の配布協力等、横断的に連携しながら効果的な行政運営を図っていききたいと考えております。

第 3 が「行政サービスの改善・向上」でございます。監督署においては「相談しやすい労働基準監督署」の実現を目指しまして、利用者目線に立った相談支援や情報提供を行うとしております。また、ハローワークにおきましては「働きやすい職場の求人確保」や「職業能力の向上を図るハロー

ワーク」を目指しまして、これまで以上の能動的な支援を展開するとしております。

第4が「行政事務のデジタル化の推進」になります。オンラインで行える申請や届出手続きに関する周知広報を行う他、電子申請の受付も迅速処理を図りまして、利用者目線に立った行政事務のデジタル化を進めて行くという風に考えておるところでございます。

そして、真ん中の3番目、最重点施策になります。先程の重点施策を最重点と主要施策に分けて組んでおりまして、最重点施策は先程のとおり2本柱となっております。簡単に項目だけご説明させていただきたいと思っております。1つ目の柱は人への関連施策としまして、その中で細かい項目としまして、1つ目が「人材育成の取組支援」になります。2つ目が「女性、障害者などの多様な人材の活躍促進に向けた取組」でございます。3つ目が「最低賃金・賃金の引き上げに向けた取組」。こちらを関連施策として掲げている所でございます。次に、2つ目の柱でございます「育児をしながら働きやすい奈良（第2期）」としまして、1つ目の関連施策が育児・介護休業法の周知等「男性の育児休業取得等の促進に向けた取組」になります。2つ目が柔軟な働き方の導入支援等「働きやすい勤務環境の実現に向けた支援」としております。3つ目が適正事業の情報提供等「ハローワークにおける就労支援」を関連施策として掲げている所でございます。

主要施策として3つ掲げさせていただいております。1つ目は長時間労働の抑制、労働災害の防止、ハラスメント対策、これらによります「安全で健康に働くことが出来る勤務環境の整備」と、2つ目のマイページを通じた迅速な情報提供等によります「職業紹介情報の充実強化」。3つ目が人材確保支援コーナー活用や面接会等の開催によりまして「人材不足分野の支援等」を行うものを施策として掲げている所でございます。

そして、それ以外の行政各分野で取り組む事項については基本的に「本省版労働行政運営方針」のとおり実施していくとして、そのように記載しております。以上次年度の行政運営方針策定にあたりましてその背景と重点施策の取組について概括的に説明させていただきました。それではこの後各部室長より各施策の内容についてご説明させていただきたいと思っております。お願いします。

#### **【事務局 田川雇用環境改善・均等推進監理官】**

それでは、引き続き補足説明がでございます。まず、雇用環境・均等室長よろしく申し上げます。

#### **【事務局 池上雇用環境・均等室長】**

雇用均等室長の池上でございます。よろしくお願いいいたします。着座にて失礼いたします。それでは、雇用環境・均等室の最重点施策の取組についてご説明申し上げます。行政運営方針の3ページ第3部分をご覧ください。少子高齢化で、生産年齢の増加を見込めないという状況の中、働きやすさを高めると共に人を資本として捉えて投資する「人的資本経営」が政府の方針として示されており、労働者をコストとして見て来た企業も意識改革を迫られていると思っております。雇用環境・均等室におきましては女性労働者やパートタイム労働者、有期雇用労働者といった多様な人材が活躍出来るよう、また子育て世代が働きやすい職場作りや、キャリアを中断させずに働き続ける事が出来るよう多様性を尊重して、人に投資を行う企業を支援する施策を展開してまいります。行政運営方針のまえがき第2に当局の基本姿勢としてお示ししましたとおり、奈良県の総合的労働機関として雇用環境・均等室は可能な限りこの分野について、イニシアチブを取って自治体や関係機関と連携を強めて効果的に業務を推進して行きたいと考えております。

では、行政運営方針の4ページをご覧ください。「イ多様な人材の活躍促進（ア）女性の活躍推進」という所です。ここは最重点施策の2本柱の1つ目「人への投資、人材育成取組み支援」とい

う所にあたります。企業の成長には人材の多様性が欠かせないと言われております。この人材の多様性を図る指標として政府が示しているのが「女性管理職の登用率」や「男女間賃金格差」です。昨年7月から、労働者301人以上の事業主は女性活躍推進法に基づき「男女間賃金格差」について情報公表する事が義務化されています。男性の平均年間賃金に対する女性の平均年間賃金の割合を公表しなければならない事になっています。配布資料のNo.5と併せてご覧ください。なぜ賃金格差を公表するのかその理由なのですが、賃金格差は企業が女性の力を活かしていない結果の現れと言われております。男女間の賃金格差を公表して管理職の意識や職場ムード、評価方法、働き方など「何が障害になっているのか」企業が点検すべきという考えに基づいています。女性の登用や継続就業の進捗を図り、そして女性の管理職を増やして新たな発想を企業の事業や経営に取り入れる。女性が加わることで多様性が高まり、発想力が豊かになり色々な人がそれぞれの立場から意見を出す、バランスの取れた組織こそ成長出来るという考え方に立ったものです。この「男女間賃金格差」についての情報公表の時期ですけれども、「新たな事業年度が開始してから概ね3ヶ月以内」という事になっています。当室が把握しております奈良管内の対象企業の多くが3月期決算なので、情報公表が始まるのが本年4月以降初めての公表として出揃うのが来年度の第1四半期が山となります。この後で「男性の育児休業」の所で話しますけれども、当室におきましては、事業主向け説明会を開催しまして、企業が情報公表を滞りなく行うよう改めて周知してまいります。公表にあたりましては、厚労省が運営するサイト「女性の活躍推進企業データベース」を公表の場とするように企業の登録を進めまして、その企業の女性活躍状況の可視化、見える化を進めます。そしてこの機会を捉えて県内事業の女性活躍推進の取組を加速化させたいと考えます。奈良県と全面的に連携しまして、県内の企業同士の交流を深め、女性活躍に向けた情報交換や情報共有を目的に各種イベントを共催する予定です。企業の事例発表、企業交流会、パネル展示、シンポジウムの開催等を計画しております。女性の活躍推進の為の取組が進んでいる企業を厚生労働大臣が認定する「えるぼし認定制度」がございますけれどもこの認定交付式をシンポジウムの中で執り行い、報道機関も活用しながら広く企業で働く人、県民、その中でも特に女性を意識して発信したいと思っております。

5ページに続きます。昨年10月に奈良県のポータルサイト「なら女性就職応援ナビ」をオープンしています。このサイトは女性活躍に取組む企業と働きたい女性をマッチングさせるのが狙いですが、このサイトを使って当室からも法令に関することや各種情報等、主に就職活動に役立つ情報を発信します。サイトの掲載企業が「えるぼし」認定又は、この後説明します子育てサポート企業「くるみん」認定を受けた場合、その認定マークを表示してその企業のステータスを上げ、同時に「くるみん」「えるぼし」の認知度アップに繋がりたいと考えております。この「えるぼし」認定制度については、配布資料No.6の最後のページに簡単に紹介しておりますので併せてご覧ください。今年度ですが、当室におきまして企業の実務担当者を対象に「くるみん」と「えるぼし」の認定申請手続き説明会を開きまして個別相談を行ったのですが、企業に案内をお出ししました所、直ぐに定員に達しまして、企業の反応の良さに驚きました。企業からは「認定マークを取りたいのだけでも申請書類を揃えるのが大変」とか「事務手続きが面倒」といったようなお声もよく聞きました。そこで来年度も個別企業を対象に説明会を開催しまして、丁寧に支援を継続いたします。更に行政運営方針には具体的に書いておりませんが、先日奈良市と来年度事業について打ち合わせをしました所、奈良市では共働きで子育てしやすい街作りに力を入れていると。そのうち専門のコンサルタントを講師として企業に派遣をしてワークライフバランスの改善を提案する取組をやっているという事をお聞きしました。そこで奈良市のコンサルタントに「えるぼし」「くるみん」の手続きを詳しく案内してもらい、認定までフォローしてもらおう事としました。その他各種イベントについ

でも出来るだけ県も一緒に共催、合同でやりましょうという事で、大筋で合意をしております、具体的な事業につきまして詳細を現在詰めている所です。その他にも先日は生駒市と当局との雇用対策協定が安定部主導の元、締結されましたので、男女間賃金格差や「えるぼし」「くるみん」等の周知の他、具体的な連携事項について進めてまいりたいと考えております。

では、次に最重点施策の 2 つ目の柱「育児をしながら働きやすい奈良（第 2 期）」に続きます。資料 6 ページの (2) をご覧ください。各種調査の結果から奈良だけではなく日本全体の現状としまして育児の負担が女性に著しく偏っており、これが静かなる有事と言われる程深刻な少子化の大きな要因の 1 つとして指摘をされている所でございます。「育児をしながら働きやすい奈良」の実現の為には、特に男性の育児参加が重要であると認識しております。もっと子育てをしたいという男性の希望を実現すると共に、パートナーである女性側に偏りがちな育児の負担を夫婦で分かち合うことで女性の継続就業の促進、少子化社会での出産意欲を上げて企業全体の生産性の向上に繋がりたいと考えております。来年度においては改正育児・介護休業法の 3 段階施行の最後の施行であるので更に 1 歩進みまして今年度周知を図ってきた「産後パパ育休制度」子が生まれた 8 週間以内、男性は 2 回に分けて育児休業を取得する事が出来ますがこの「産後パパ育休」の定着を目指して来年度は取組みます。資料の方は No.6 の 1 ページにあたりますのでそこをご覧ください。この育児休業制度の改正をめぐりましては、昨年 4 月から改正 育児・介護休業法が段階的に施行をされております。本年 4 月からは最後の施行としまして、労働者 1,000 人を超える企業は男性の育休取得率の公表が義務となります。この公表は 4 月以降概ね 3 か月以内に行う、という事になっております。奈良管内の 1,000 人越えの企業はあまり多くはありませんけれども、これらの企業が確実に公表を行うよう、着実に履行確保を図ってまいります。そしてその際に、なぜ、男性の育休の取得率の公表をしなければならないのか、今の社会背景についてご理解をいただくことが大事であると考えております。企業の人財の投資の度合いを示す人的資本として開示をめぐる動きが進んでおります。人的資本の開示事項の一つに「男性の育児休業の取得率」が挙げられております。その企業が、働きやすい職場にどう変わろうとしているのか。各企業が工夫を凝らしてその姿勢を社会に示していくのが望ましい、というのが政府の方針であり世界的な潮流でもありますので 1,000 人超えの企業だけでなく 1,000 人未満の企業にも理解をしていただく事が男性の育児休業を進めるためには必要であると考えます。そこでまずは「男性の育児休業取得促進セミナー」を開催します。奈良経済産業協会様をはじめ、連合の皆様方にも昨年度と同様、御賛同を賜りました。どうもありがとうございました。今後もどうぞよろしく願い申し上げます。また、その他の使用者団体の皆様方にも今後協力をお願いしたいと思っております。どうぞよろしく願い申し上げます。その他は、厚生労働省の委託事業「イクメンプロジェクト」それから県の「パパ産休プロジェクト」にも協力しまして、男性が育児休業を取得しやすい職場作りを進めてまいります。

次に 7 ページに移ります。「(イ) 次世代育成支援対策の推進」という所です。次世代法に基づく、厚生労働大臣認定の子育てサポート企業「くるみん」、「プラチナくるみん」の認定件数なのですが、おかげさまで徐々に増えております。「くるみん」認定は現在 28 社、「プラチナ」認定は 5 社、「くるみんプラス」認定は 1 社に増えております。「えるぼし」認定についても、現在 11 社となり認定企業が増えました。今年度は、奈良初めての「プラチナえるぼし」認定企業が誕生いたしました。また、初の美容室が認定を取得する等、業種も少しずつ広がりを見せております。仕事と育児の両立支援については、政府の重要課題の 1 つとして認識されている事もありますので、社会的に注目度の高い事項として「えるぼし」認定と併せて企業に対して丁寧な支援を行って認定申請勧奨を行ってまいります。

次に資料 6 ページ「(ウ) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」の所へ戻ります。配付資料はNo.7 になります。人への投資の考え方は当然ながら正社員だけでなく、非正規雇用労働者へも適用されます。そこで、パートタイム・有期雇用労働法に基づく同一労働同一賃金の徹底を図ってまいります。正社員と非正規雇用労働者での不合理な待遇差の禁止、同一労働同一賃金の原則は既に中小企業でも適用されて全面施行となっております。現在、雇用環境・均等室では「同一労働同一賃金ガイドライン」に基づきまして各企業によって正社員と非正規雇用労働者との待遇の違いについてチェックを行いまして、パートタイム労働者、有期雇用労働者の待遇を改善するよう求めている所です。特に待遇の性質・目的が明確な通勤手当や皆勤手当等の諸手当、慶弔休暇等の福利厚生については当室からの指導を機に正社員に限らずパートタイム労働者にも支給を付与する企業も少しずつではありますがありますけれども御理解をいただきまして、支給をするという企業が増えている所です。当局におきましては、労働基準部、労働基準監督署と連携をしまして同一労働同一賃金の徹底の取組を全国に先駆けて先行局の 10 局に選ばれまして、昨年の 12 月から始めている所です。労働基準監督署が最賃集団指導時や定期監督等においてチェックリストを用いて待遇差の有無について確認をし、そのチェックリストを元に当局の安定部及び雇用環境・均等室がパートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づいて報告徴収、指導監督を実施しております。これらを来年度においても継続いたします。法違反の有無を監督署が判断をする事がなくても、監督署から待遇差について確認を受けるという事は企業側からすれば強く影響すると思っておりますので、同一労働同一賃金の実効性は上がるという事を期待しております。どうぞ、使用者の皆様方にはお手数をおかけする事になると存じますが、何卒、ご協力をお願い申し上げます。併せて、当局が委託事業で実施をする「働き方改革推進支援センター」を通じまして、具体的に企業の中で、制度の見直しをどのようにすれば良いのかとか、個別企業への具体的な相談対応・コンサルティング等、きめ細かな支援を無料で行っております。こちらも継続してまいります。どうぞご利用ください。

人への投資・人財を企業の資本とみなす、人的資本をめぐっては、求職者が会社選びの材料にする動きがあります。少子化で若い世代の労働力が激減していく訳ですから若い世代の方達が「ここで働きたい」と思うような働き方を企業が提供できるよう、また、女性労働者の能力を活かす為に賃金格差・積極的な登用等の課題にも向き合っていただきまして人材獲得や企業成長へのきっかけとしていただくよう、企業を支援する為に各種施策を進めてまいりたいと考えております。以上でございます、ありがとうございました。

#### **【事務局 田川雇用環境改善・均等推進監理官】**

次に労働基準部長、よろしく願いいたします。

#### **【事務局 高木労働基準部長】**

労働基準部長の高木でございます。私からは先程総務部長から説明しました内容に即しまして、労働基準部の取組についてご説明をいたします。着座にて説明をさせていただきます。

行政運営方針の 5 ページで「ウ 最低賃金の引き上げに向けた生産性向上等の推進」の所をご覧いただければと思います。私ども労働行政のみならず今や日本全体の課題となりました賃上げでございますけれども、各省庁とも従来の枠組みに捉われず、それこそ「やれることは何でもやろう」という事で動き出しております。業務改善助成金につきましては、引き続き来年度も実施予定でございますけれども、その他、労働基準監督署におきましても、監督権限の本質とは少し異なるのですけれども、企業の賃上げ支援要請、賃金水準や好事例資料の配付等を関係機関と行うことを、既

に 1 月から少しずつ始めてきております。厚生労働省のホームページでも「賃上げ特設サイト」というものができまして、地域や業種、年代ごとの平均的な賃金額を検索できる、そのようなページが作られております。県内でどの業種にどの位の賃金が支払われているのか等色々な活用方法が考えられるようになっておりますので、こちらで広く周知をして行きたいと考えております。

次の 6 ページで一番上になりますけれども、当然ながら最低賃金の履行確保の徹底がそこへ書かれておりますので、併せて最重点施策の方へ記載させていただいております。ご質問もいただいておりますが、後程まとめてご回答をさせていただきます。

続きまして「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」という事で、こちらは先程雇用均等室長からもお話がございましたけれども、同一労働同一賃金の遵守につきまして、奈良局内の労働基準監督署では、事業所の定期監督の際にチェックリストを配布しまして、記載させていただいて回収するという取組を 12 月から試験的に実施しております、3 月からはいよいよ本格的に実施をすることになっております。4 月以降、引き続き実施をしまいたいと思っております。

続きまして、資料 7 ページの「イ 働きやすい勤務環境の実現に向けた支援等」という所がございます。「育児をしながら働きやすい奈良（第 2 期）」の取組の一環としまして働き方の導入支援と年次有給休暇の取得促進を最重点施策として盛り込んでおります。年 5 日の時季指定年休につきましては、認知度はかなり高くなってきていると考えているのですが、実際には取れていない、という所がまだございますので、最低でもまずこの 5 日は確実に取っていただくと、更に取得促進を図っていききたい、という事でございます。

続きまして資料 8 ページの個別の主要施策になりますけれども、労働基準部の関係は資料 8 ページから 9 ページにかけて記載をしております。まずは 8 ページの下の所 2 番の(1)「安全で健康に働くことができる環境の整備」の(ア)のところで「長時間労働の抑制」を載せさせていただいております。(ア)「長時間労働の抑制に向けた各種の徹底」という事で、長時間労働が疑われる事業所の監督指導について記載をしている所でございます、併せて今年の 4 月 1 日から、中小企業も月 60 時間を超える時間外労働の割増賃金率が 50%へ引き上げられるという事で記載をしております。現在、月 60 時間を超える時間外労働の割増賃金率は大企業が 50%で中小企業が 25%となっており、こちらは平成 22 年 4 月から適用されてきておりましたが、13 年が経過しまして、遂にといいますか漸くといいますか、今年の 4 月 1 日から中小企業も割増賃金率が 50%になるという事で、これによりまして長時間労働を抑制する効果が期待される所でございます。

続きまして、(イ)「時間外労働の上限規制」ということで、「月 45 時間・年 360 時間」という上限が大企業では平成 31 年 4 月から、中小企業は令和 2 年 4 月からそれぞれ適用・指定がされておりますけれども、一部の業種で適用が 5 年間猶予されております。それが建設、自動車運転手、医師の 3 業種でして、現在、時間外労働の規制が猶予されてまだ適用されていない状況となっておりますけれども、その猶予期間が令和 6 年 3 月末、あと 1 年で終了という事になっておりまして令和 6 年の 4 月 1 日からは、こちらの 3 業種についても上限規制が始まるという事でございますので、その対応について記載をしております。医師・建設業・運輸という 3 業種は元々人材不足分野でございましたけれども、時間外労働の上限規制を機に「働き方改革」が進められまして、時間外労働の削減を進める事ができましたら、円滑な労働移行や業界の若返りにも資するのではないかと考えております。特にトラック運送業につきましては、力関係で一番強いのが、物を買う立場の着荷主。続いて、物を売る立場の発荷主という事で、一番立場の低いのが運送業であるという事も言われております。その為に運送会社については、時間外労働の上限規制を運送会社に指導を行っても中々改善が難しい面があるという事でございまして、運輸局やトラック協会等の業界全体の荷主に対し

て長時間の荷待ちや積み下ろしサービスをさせないようにという要請を行っております。

最後、9 ページの 2 (イ)「労働災害の防止」でございます。来年度から第 14 次労働災害防止計画が始まりますので、その点について行政運営方針に記載をしております。第 14 次労働災害防止計画につきまして、委員の皆様には事前に健康安全課長よりご連絡をさせていただいておりましたが、改めて簡単にご説明いたします。資料No.2 として 14 次防関連の資料をまとめて添付をしております。資料No.2 の 10 ページまでが奈良局で作成いたしました推進計画で、その後ろに 6 枚グラフの資料がついております。更にその後、通し番号の「1」が厚生労働省本省で作成いたしました 14 次防の計画です。そもそも、労働災害防止計画というものは昭和 33 年からスタートをしたものでございまして、安全衛生法 第 6 条に基づき本省が労働災害防止計画を策定し、各都道府県において実施をするという形になっております。第 14 次労働災害防止計画は令和 5 年度から令和 9 年度までの 5 年間の期間という事でございます。この策定を基に奈良局で推進計画案を作成したのとなっております。本来であれば、審議会の災害防止部会で推進計画案についてご意見を賜るべき所ではございますけれども、厚生労働省本省での 14 次防策定が 2 月後半になり、日程調整が困難になったこともございまして、本審議会でご意見を賜ればという次第でございます。

今年までの第 13 次労働災害防止計画の結果につきましては、資料 No. 4「令和 4 年度奈良労働局行政運営方針に対する取組状況（令和 4 年度）」の結果と、第 13 次労働災害防止計画の結果という事で簡単にまとめております。資料 No. 4 の 29 ページの所をご覧くださいますと、左側に死亡災害の件数を、右側に死傷災害の件数を記載しております。死亡の方は目標が 5 件の所が 4 件となっており、死傷の方は目標が 1,125 件の所コロナを含めて 2,606 件となっており、うちコロナが 1,376 件という事で、コロナを除くと差し引き 1,230 件という事で、目標には若干届きませんでしたけれども、5 年前の平成 29 年とほぼ同水準となっております。

また、長期的な傾向としましては、先程見ていただきましたグラフで、奈良県の推進計画案の 10 ページの次のページに死亡災害、死傷災害の推移という事で昭和 23 年度からのグラフを付けておりますが、こちらのグラフを見ていただけますと、過去昭和 30 年代頃には奈良県内でも相当多数の労働災害が発生しておりました。昭和の後半から平成 10 年頃まで順調に減少傾向にあったのですが、そのまま横ばいという状態になっており、その後、このグラフをもう 1 枚めくっていただきまして「事故の型別労働災害の推移」が緑の死傷災害の次のページをめくっていただいた下の所でございます。こちらは事故の型別の災害について、赤色のグラフが転倒で黒い線のグラフが動作の反動や無理な動作が原因になっており、こういったものが最近の上位に来ております。近年、高齢労働者が増加している事も一因かとは思っておりますが、こうしたものを何とかしなければならぬという事でございます。次の第 14 次労働災害防止計画でこういった事業場、労働者の自発的な安全衛生の定着を目指す事がポイントとなっております。機械の対策や手順の対策等、色々な安全対策を講じたとしても、結局の所最後は実際に作業をしておられる人々の意識の持ちように関わってくる事であると思っておりますので、次の 5 年間でこうした事業場の労働者が自発的に安全衛生活動を行うという事を根付かせたいという事でございます。こうした自発的な安全衛生対策に取り組む為の意識啓発というのを根底に作られております。こうした様々な転倒災害や化学物質等の健康障害防止対策、等施策となっております。

数値目標としましては、本省策定版の 14 次防の 5 ページから 8 ページにかけて「アウトプット指標」や「アウトカム指標」という事で数値が記載されております。例えば転倒災害防止に取り組む事業所の割合を 2027 年までに 50%以上にすると。その結果として平均の休業見込み日数を 2027 年までに 40 日以下にすると。そのような目標がそれぞれ設定されてございまして、全体的としては 8

ページの辺りになりますけれども、労働災害全体として死亡災害を 2027 年までに 5%以上に減少、死傷者数は 2027 年までに減少に転ずるという事を目標とするという事になっております。奈良局における 14 次防の推進計画につきましては、本省策定の 14 次防を基に奈良県内の労働災害発生状況などを踏まえまして、奈良県で重点的に取り組むべき内容を記載しております。「数値目標」や「アウトプット指標」「アウトカム指標」も基本的に本省策定の 14 次防と同様でございます。

運営方針の 9 ページ、増加傾向にあります高齢者の災害防止、産業保健、メンタルヘルスについて、従来から取り組んでおりましたが、引き続き重点的に取り組むという事でございます。

最後に、「新たな化学物質規制の周知」という事で、令和 3 年 5 月 31 日に安全衛生規則が改正された関係で従来、個別の化学物質を具体的に規制していたものを、事業者が自律的に管理を行うという仕組みに変わっていきますので、円滑な実施について周知活動を行うと記載しております。

労働基準部からは以上でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

### 【事務局 田川雇用環境改善・均等推進監理官】

次に、職業安定部長、よろしくお願いいたします。

### 【事務局 渡辺職業安定部長】

職業安定部長の渡辺でございます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。委員の皆様には日頃より様々な場面で大変お世話になっております。ありがとうございます。また、ハローワークの業務運営につきまして、本当にご理解・ご支援をいただいております。この場をお借りして感謝を申し上げます。ありがとうございます。

先程総務部長からも説明がありました行政運営方針につきまして補足説明をさせていただきたいと思っております。着座にて失礼をいたします。

行政運営方針の 3 ページの下の所に、今回「ひとへの投資」という事で書かれております。具体的な取組としてア「地域ニーズに応じた人材育成の支援等」、続きましてイ「地域ニーズに応じた訓練コースの設定・受講促進」、最後にウ「訓練施設と連携した取組」という事で掲げております。先程の局長挨拶や総務部長の説明の中でも掲げておりますが、今般、ひとへの投資や人材育成の重要性につきましては、各方面から声が上がっている所であります。今後、奈良県内におきましてもその重要性は上がってくるものと考えております。そこで、来年度は、この様に掲げている内容につきまして、重点的に取り組んで行ければと考えております。よろしくお願いいたします。

具体的には、県内の訓練コース等について、県内の労使団体、訓練機関を構成員としまして、協議会を設置しております。そこで実施計画を策定して取り組んで来たのですが、今後この協議会において新たに民間職業紹介事業者や大学関係者等を参集し、より地域ニーズに反映した事業計画を策定するとともに、前年度に実施された訓練状況等を踏まえ公的職業訓練の訓練修了者の採用企業及び訓練実施機関へのヒアリング等を行う事により訓練効果を把握検証していく事で訓練カリキュラム等の改善を図っていく事としております。

また、ハローワークにおいては、主に求職者に対して訓練情報の発信を更に図るために「情報発信コーナー」において情報発信に取り組むと共に、訓練受講中の訓練生に対する確かな求人情報の提供、きめ細やかな就労支援等に取り組む所によりまして、ハローワークに来所をされる利用者に対して訓練・能力向上を意識した業務展開ができればと考えております。

続きまして、運営方針の 6 ページの (2)「育児をしながら働きやすい奈良」第 2 期という事で来年度も取り組ませていただく予定でございますが、その中でも施策の重要性は皆様ご承知のとおり

かと思っております。それらを踏まえて引き続き県内の子育て世代の就労支援が重要と考えており、来年度においてもハローワークにおける就労支援として「(ア) ハローワークの窓口や説明会による適正企業の情報提供」「(イ) 子育て世代の女性に対するマザーズコーナー等における就労支援」を掲げさせていただいております。積極的な情報発信や専門窓口での就労支援へ取り組むとともに、より積極的に必要に応じて、訓練等への誘導等に取り組む事としております。

その他、5 ページのイ「障害者の就労支援」、10 ページの(2)「職業紹介業務の充実・強化」(3)「人材不足分野への支援等」等について県内の情勢を把握しながら取り組んでまいります。

続きまして、資料 No.3 に奈良県との雇用対策協定に基づく事業計画をつけさせていただいており、今年度の取組や次年度の労働運営方針等を踏まえて奈良県と作成したものとなっております。引き続き子育て世代の支援や障害者支援等を踏まえ奈良県と連携をして取り組んでまいります。

また、資料 No.9 は「人材開発支援助成金の活用マップ」、資料 No.10 は人材開発支援助成金のリーフレット、資料 No.11 は障害者雇用に関する重要な取組を行う中小企業主への認定制度「もにす認定」のリーフレットです。それぞれお配りをさせていただいておりますので、ご覧をいただいても何かございましたら労働局までご連絡をいただけますようよろしくお願いいたします。

以上が職業安定行政運営に関する運営方針の説明等でしたが、引き続き労働局とハローワークといたしましては、地域のニーズを把握しつつ、各種連携団体とも連携をしながら取り組んでまいり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。

#### 【深水会長】

ありがとうございました。ここからは事務局から説明のあった「令和5年度奈良労働局行政運営方針(案)」について、各委員の方々から事前にいただいているご意見とご質問についての回答を事務局からお願いいたします。その後、この場でのご意見・ご質問をいただきたいと思っております。その場合は、議事録の作成上、挙手の上、お名前を仰ってからご発言をお願いいたします。それでは、事前の質問への回答について一旦、事務局へお返ししますので、よろしくお願いいたします。

#### 【事務局 田川雇用環境改善・均等推進監理官】

それでは、「事前質問」につきまして回答させていただきます。

まず1番のご質問です。「人への投資の関連といたしまして、人こそが最大の財産と認識し、企業規模間格差是正を推し進め、人材確保・定着に資する労働諸条件や職場環境の整備を行っていく事が重要ですがけれども、こうした考え方を事業主の皆様にご理解いただく為にもセミナーやシンポジウム等を計画している事はないか」というご質問です。それでは総務部から回答をお願いします。

#### 【事務局 小林総務部長】

それでは総務部の方から回答させていただきます。いただきましたご意見につきましては、当局においても同じ認識を持っている所でございます。奈良県の「持続的な経済活動の実現」には「地域の経済の発展を担う人材が必要不可欠である」という風に思っております。先日3月15日、総理官邸で開かれました「政労使会議」の中で「企業が賃金改定の決定要素として何を考えていますか」という所の中で、1番大きな要因となっているものがやはり「労働力の確保・定着」であると報告されている所でございます。企業も労働力の確保のためにも賃金を引き上げてという実態が報告されている内容となっております。企業にとって賃金の引き上げが労働力の確保に繋がっているという事もあります。また、労働者にとっても賃金の引き上げ等が処遇の向上に繋がっているとい

うことであり、両方にとって資するものであるという事でございます。先程最重点施策の中でもご説明させていただきましたが、賃金の引き上げに向けた取組、また労働者のキャリア形成の支援、働きやすい職場環境作り、こちらはしっかり取り組んでいきたいと考えている所でございます。なお、先程ご説明させていただきましたハローワークの基本方針におきまして、昨年度までは「懇切・公正・迅速」という表題を掲げさせていただいた所でございますが、次年度はより具体的に目的を打ち出した「働きやすい職場の求人確保」であったり、「職業能力の向上」というものを明確に打ち出した形に変更させていただいている所でございます。

また、本文の中にいただきました「次年度の計画は」というご質問でございます。先程、安定部長からもご説明ございましたけれども、人材開発の支援の助成金やキャリアアップ助成金の説明会を商工会議所において開いたり、先程雇用環境・均等室長からもご説明ありましたけれども、「男性の育児休業の取得促進セミナー」を奈良県等と連携して開催予定です。その中で引き続きどのような方策がいいのか検討しながら次年度、最重点施策、その他の重点施策このような施策に力を置いて、しっかり取り組んでいきたいと考えている所でございます。以上になります。

#### **【事務局 田川雇用環境改善・均等推進監理官】**

続きまして 2 番目の質問です。「障害者の就労促進に関しまして、精神障害者雇用トータルサポーター、発達障害者雇用トータルサポーター、難病患者就職サポーターをハローワークに設置するとあるが、どういった方がその任にあたるのか、また人数と就労支援の内容のイメージを教えてください。雇用ゼロ企業に対しての支援にも繋がる事になるのか」という内容でございます。これにつきまして安定部長お願いします。

#### **【事務局 渡辺職業安定部長】**

はい。只今ご質問いただいた内容につきましてご回答させていただきます。我々労働局職業安定部並びにハローワークとしましても所謂「雇用ゼロ企業」をいかに無くしていくのか、又その障害者を雇用している所に対していかに支援をしていくのかという事を考えながら業務を進めている所でございます。多様な障害特性を持たれている方や諸事情に応じて、きめ細かな就労支援を実施している所でございます。精神障害や発達障害のある労働者が全体に占める割合が非常に増加をしている中におきまして、特に障害者の雇用経験やノウハウがない雇用ゼロ企業を含めました所謂「未達成企業」の事業所に対しまして職場訓練の受け入れ等をお願いする事で、障害者雇用のイメージを持ってもらうよう、事業所における障害者雇用の理解に努めてまいりたいと考えております。例といたしましては、新設事業所におきまして事業所見学をお願いし障害者向けの業務を検討いただいた上で訓練校障害者コースの卒業生が実際に実習をさせていただいて就職定着になるという事で障害者雇用の理解が深まり、それを更に面接会に参加する等、雇用が今進んでいる所でございます。採用された障害者はいずれも訓練機関ですとか、障害者就業・生活支援センターまたはハローワーク等の関係機関と連携して就職定着への支援を行っている所でございます。このように当県におきましては、これまで培ってきました障害者職業センターや就労移行支援事業所等、支援機関と連携して促進・指導をしてきましたが、更に準備段階から採用定着、採用後の定着支援まで総合的な支援にこれからも努めてまいりたいと考えております。

なお精神サポーター等については、精神保健福祉士・臨床心理士・公認心理士等の資格保有者で、相談経験の実務経験がある方、資格がない場合は関係機関や事業所にて業務経験のある方がその任に当たっております。また、難病サポーターについては、医療・社会福祉等の資格保有者、または

実務経験者、あるいはキャリアコンサルタント・産業カウンセラー等の資格保有者で企業の人事労務管理に関する知識・経験を有する方がその任に当たっている所でございます。私からは以上です。

### 【事務局 田川雇用環境改善・均等推進監理官】

続いて 3 番目の質問です。「職場におけるハラスメント対策について。労働局にハラスメント相談が来て、その事業所のハラスメント対策が不十分だとなった場合、事業所に指導等は行っているか、またどのような指導内容か」というご質問です。これについて雇用環境・均等室お願いします。

### 【事務局 池上雇用環境・均等室長】

ご質問どうもありがとうございます。ご承知のとおり令和 4 年 4 月から職場におけるパワーハラスメントについての防止対策が全ての企業に義務化されております。当室におきましては、労働者から職場でハラスメントを受けた等のご相談を受けた場合には相談を端緒とした行政指導や ADR を行っております。ご相談を受けた後にまずは当該企業に対して法や指針に求めるパワハラ防止対策が取られているかどうか実態をお伺いするヒアリング調査を行い確認します。その結果対策が講じられていない、または不十分だったという事が明らかとなった場合には是正いただくまで指導を行っております。具体的には次の 4 点について就業規則の規定や社内にもどのように周知をしているのか、状況を確認します。簡単に申し上げますと、1 番目が事業主で方針を明確化して全社的に周知をしているかどうか。2 番目が企業内に相談窓口を設置して相談対応しているか。この時にももちろん形式的に窓口を設けるだけでなく実質的な対応は可能かどうか、そういった事を調べております。3 番目に、もしパワハラが発生した場合に迅速且つ適切に事後対応しているか。4 番目には当事者のプライバシー保護等を行っているか。

どのような指導内容なのかというご質問ですので具体的な事例をもってご紹介したいと思います。ADR と行政指導を併せて実施した事例なのですが、厨房で働くパートタイマーの方から「正社員とレシピが違ふと何度も大声で怒られてやり直しをさせられる。あなたを嫌っている人がいると、そういう人格否定をされるなどのパワハラを受けたので職場に相談したが調べる事もなく改善もされず退職に至った」という相談が寄せられました。このパートタイマーは事業主からの謝罪ですとか精神的な苦痛への金銭的な補償、こういった民事的な事を求めていらっしゃったので当室は調停を開催しまして、調停の中で明らかになったのですけれども、この事業主がパートタイマーからパワハラ相談を受けてその後、関係者にヒアリングをして実態調査を行っていた訳です。そうした所、当該のパートタイマーは指示や挨拶を無視するといった様なそういった声が多数挙がったようでして、むしろ本人の言動に問題があったのではないかと、そう思われる様な事も多数出てきた。その事をパートタイマーに伝えよう、どう伝えようかと思案している内に本人が退職してしまって実態調査の結果を伝え損なったという主張をなさいました。結局調停の結果としまして事業主はパワハラの事実を認めなかったものの、調査結果を本人に報告しなかったという事については謝罪をして、解決金 20 万円を支払うことで合意して和解が成立しました。この件につきまして、当室におきまして民事的な個別案件の部分を解決したものの、労使紛争の原因として事業主側にも問題があった、例えば相談窓口が十分に機能していなかったとか、パワハラの事後対応が不十分だったと判断をしました。そこでここから行政指導に移行して次のような指導を行いました。まず、この企業の中で労働者から相談が寄せられた場合、相談に対してどのような形で事実確認したのか、調査結果をちゃんと残して本人に対してフィードバックをする。それからパワハラの事実確認ができなかった場合にあってはパワハラ防止対策について管理職に説明をしポスターを再掲示する。それからパワハ

ラと受け止められる事がないような業務上の注意を行う、こういった事を再度防止対策として徹底するように指導を行いました。また、併せまして企業の中で相談窓口と人事労務担当部署とでスピード感のある連携を図るよう指導をしております。このような形で当室では行政指導を昨年 12 月末現在で 33 件実施をしました。今後も引き続きハラスメントのない安心して働くことのできる職場環境作りに向けて周知や指導を継続してまいります。以上でございます。

**【事務局 田川雇用環境改善・均等推進監理官】**

続きまして、4 番目のご質問です。「人材確保支援コーナーについて、コーナーへ誘導するにはどのような方策を考えているのか」これにつきまして安定部より回答をお願いします。

**【事務局 渡辺職業安定部長】**

はい。安定部から回答させていただきます。現在、人材不足分野のマッチング支援といたしまして、ハローワークに設置しております人材確保コーナーを通じて支援をさせていただいております。具体的には通常の職業相談の中で本人の経験や就職に対するの考え方を把握した上で、少しでも製造業や介護や看護、警備分野の所謂「人材不足分野」に興味を持った方を当支援コーナーに誘導しまして、求職者に対してハローワークと各種業界が連携して実施しているセミナーや事業所見学会を通じて積極的に各種業界の理解促進を図るとともに、求人情報を積極的に発信している所でございます。コロナ禍を抜け出そうとしている昨今におきましては人材不足分野の方からは非常に物価上昇に伴うコスト高の中で経営が圧迫されているという声も聞く一方で、そのような中におきましてもなかなか人材が確保できないという声も多く届いていると認識しております。来年度といたしましては、これまでハローワークで実施してきました人材不足分野に興味理解を促進するために業界にほんの少しでも興味を持っている求職者をより積極的に人材確保コーナーに取り込みまして、担当者制による職業相談を通じて当該業界の PR を図っていきたくと考えております。更に相談の中で必要に応じて公的職業訓練の受講奨励を促進する事でスキルの習得向上を図っていくとともに業界や就職職業に対する不安解消に努めていきたくと考えております。また、ハローワークに設置している「人材確保コーナー」について、認知度が余り十分じゃないという風にも認識をしている所でございます。これらの周知につきましては、ポスター・チラシ等・SNS・ホームページ等で基本的な周知を行うとともに自治体や県内の関係の業界団体と連携して仕事体験や相談会を開催する等、自治体や業界団体と連携をして人材不足への積極的な PR を通じて当該分野へのマッチング支援に努めてまいりたいと考えております。以上です。

**【事務局 田川雇用環境改善・均等推進監理官】**

続きまして、5 番目の質問です。「労働者の健康確保対策の推進について。奈良産業保健総合支援センターについて、そもそも労働者が知らないのではないか。利用奨励の強化のためどのような方法を考えているのか」というご質問についてです。労働基準部よりお願いします。

**【事務局 高木労働基準部長】**

これまで総合支援センター、確かにあまり認知度が高くなかったという所があるかもしれないと伺っております。これまで奈良労働局ホームページですとか、監督署の窓口での相談・集団指導の時の利用奨励ですとか、あるいはイベントの指導等ですね、色々行ってまいりましたけれども、今後ハローワークの皆様にもお願いをいたしまして周知を引き続き図りたいと考えております。なお、

各労働団体・使用者団体の皆様におかれましても引き続き産業保健総合支援センターの周知広報にご協力を是非よろしくお願いしたいと考えております。私どもも、その他各関係機関にも引き続き利用勧奨等を図ってまいりたいと考えております。以上でございます。

#### 【事務局 田川雇用環境改善・均等推進監理官】

続いて 6 番目のご質問です。「女性の年齢別就業率について。全ての年齢で奈良県では就業率が上昇しているが、全国の伸び率より奈良県の伸び率が高い。こうした傾向が続いていると考えられるのか、また M 字カーブの窪みについて全国値より深い傾向があるが、それは奈良県の地域事情としてどのような事が考えられるのか」というご質問について雇用環境・均等室にお願いします。

#### 【事務局 池上雇用環境・均等室長】

ご質問どうもありがとうございます。女性の就業率の上昇につきましては、様々な理由が考えられますが、奈良県の分析によりますと奈良県では平成 19 年から積極的な企業誘致を進めているようでして、過去 15 年間に 424 件の企業誘致を行ったという事で、この取り組みが県内就業率の上昇に大きく寄与しているのではないかとこの事です。具体的なデータで申し上げますと平成 7 年の県内就業率 32.7%であったのが令和 2 年には 27.3%に低下。つまり県内就業率は向上したという事ですけれども、住まいの近くで働く場所が増えて、女性の就業率の上昇にもこれが影響したという風に考えられます。直近の傾向についても大阪や京都へ通勤していた女性が奈良に戻って来ているケースが見受けられるとの事でした。

また、M 字カーブの窪みにつきましては、奈良は長年大阪のベットタウンと呼ばれる等、大阪へ通勤する方が多く、遠距離通勤のため特に女性については妊娠や出産・育児を機に退職する女性が少なくなかったようです。しかし近年では徐々に変化も見られるようでして、育児休業制度が普及・定着した事、また、奈良県内各市町村において保育施設や放課後授業クラブの利用定員数も増加しておりまして、子育てをしながら働くことのできる環境整備が徐々に進んでいる。それで出産後も継続勤務する女性もそれに伴って増えているのではないかと、このような事が M 字カーブ解消の 1 つの理由になっていると思います。また、ちょっと戻りますが男性についてもそれまで通勤時間が長くて帰宅時間が遅かった。これが住まいの近くで働く事で家事や育児に携わる事ができるようになって、その分女性が就業しやすくなったのではないかと分析しているそうです。当室におきましては、女性が妊娠・出産・育児等でキャリアを中断することなく働き続けられるよう、また妊娠・出産・育児を理由とする不利益取り扱い等の違反を把握した場合には厳正に行政指導を行ってまいります。同時に性別に関わらず働きやすい職場作りのために企業の取組を支援してまいります。今後こういった事を続けてまいります。

このご質問、連合様からいただいております、前回の審議会の時にもお願い申し上げましたが、昨年連合様と一緒に男性の育児休業取得促進フォーラムを開催させていただきました。そのフォーラムでの提言で「男性の育児を地域や企業などで支え、父親の育児に夢が持てる Nara (奈良)」を目指そうというイクメン奈良モデルを提言しました。女性にかかる家事や育児の負担がその女性の就業を妨げる原因の 1 つになっていると指摘をされておりますので男性も女性も共に育児をしながら働きやすい職場作りになるように、こういった提言が実現できるよう引き続きご協力をいただきまして、ひいては女性の就業率のアップに繋がるよう今後とも連携をしていただければと思っております。よろしくごお願い申し上げます。

**【事務局 田川雇用環境改善・均等推進監理官】**

次に 7 番目のご質問です。「年 5 日の年次有給休暇の付与について守られていない企業があるが、守られていなかった理由は制度を知らなかったという事なのか、また自主点検について回収できなかった事業場や申し出なかった事業場には対策を講じる必要はないのか」というご質問です。これにつきまして労働基準部お願いいたします。

**【事務局 高木労働基準部長】**

はい。年 5 日の年休付与の件でございますけれども、そもそも制度を知らなかったという回答をしてきた事業場が全体の約 2% 余りという事です。大部分は「制度は知っていた」というんですけれども、「制度は知っていたものの人手不足です」とか、あるいは「コロナで休業して出勤者を確保するので精一杯で年休を取得できなかった」という回答がございました。あと回収できなかった事業場につきましては、全件労働局から指導員が連絡をしております、監督署による指導の後は年休を取得させるように取り組んでいるという事業場が多くございました。各署に対しましては定期監督の際に「年 5 日の年休付与状況」は必ず確認するように指示しております、来年も引き続きこの取組は行う予定でございます。漏れなく行っているかどうか労働局の担当者も各署の報告書を随時点検しまして漏れのないように実行を確保していきたいと考えております。以上でございます。

**【事務局 田川雇用環境改善・均等推進監理官】**

続きまして、8 番目のご質問です。「最低賃金引き上げの影響が大きいと考えられる事業場を重点的に監督指導するとあるが、監督体制の強化の必要はないのか、また業務改善助成金の活用促進について中小・小規模事業者が活用しやすい環境を整備する支援にはどのようなものがあるのか」というご質問です。こちらにつきまして、労働基準部よりお願いいたします。

**【事務局 高木労働基準部長】**

はい。こちらご指摘のとおり最低賃金の履行確保のためには監督体制の強化は必要あると考えております、監督官の増員につきましては日々努力をしている所でございますけれども、厳しい定員事情という事もございまして、なかなか大幅な人員増というのは困難でございますので、限られた人員体制の中でも問題を分析しまして効率的な監督指導を行うという事を目指しております。例年最低賃金の監督指導を行うにあたりましては労働局で過去 6 年間の最低賃金の監督状況を整理しまして署ごとに重点対象業種それから規模を絞り込みまして、それに基づき各監督署で対象事業場を選定しているという所でございます。今年は 2 月末の時点で全署合計 121 件の最低賃金監督を実施しまして、うち 13 件で違反してございまして違反率としましては約 10.7% という事でございます。最低賃金という制度自体を知らないという事業場はここ数年見ましても年に 1 回あるかないかと非常に少なくなっておりまして、制度自体は知っている、ただし正確な金額あるいは金額が変わるという事を知らなかったという事業場が 1 割余り位でございまして、残り 9 割近くは金額まできちんと知っているという事でございます。いずれの事業場も監督署が指導をしまして是正勧告をしましたら速やかに是正をされている所でございます。

また、中小事業者が助成金を活用しやすい環境の整備でございますけれども、働き方改革推進支援センターが社会保険労務士とかですね、個別支援やセミナーを行っている所でございます。非正規労働者の待遇改善、それから人手不足解消に向けた雇用管理改善そういった事もこの働き方改革

推進支援センターで行っておりますので中小事業者を総合的に支援しております。各委員の皆様におかれましても働き方改革推進支援センターの利用案内・周知広報に引き続きご協力をよろしくお願いしたいと思います。以上でございます。

**【事務局 田川雇用環境改善・均等推進監理官】**

事前質問への回答は以上となります。会長よろしく申し上げます。

**【深水会長】**

ありがとうございました。まだかなり時間があります。事前質問にいただいた件で追加してという事でも結構ですし、また別途新たという事でも結構ですが、どなたか他にご質問等ありませんでしょうか。挙手いただければと思うのですが。

まだ挙げていらっしゃる方いないようなので、先程のご回答に対して私から質問してもよろしいですか。先程最低賃金の違反率が 10.7%指導した事について 10.7%というようなご回答にあったと思うんですけど、これ無作為抽出の中で 10.7%と言うとかなり高いんじゃないかと思われませんが無作為抽出の 10.7%ですか。

**【事務局 高木労働基準部長】**

先程ご説明しましたとおり、過去 6 年間で最低賃金監督状況を労働局で整理しまして、その中で重点対象業者と言いますか、違反していそうな事業場と言いますか、業種それから業界規模・事業場の規模を狙って各監督署に、例えば奈良労働基準監督署であればこの業種のこういった事業場がこれまでの過去 6 年間で違反率が高かったのもそういう所を狙って行ってくださいと、桜井監督署ではこういう事業場が高かったのもそういう所に行ってくださいと、そのように狙って行って出た違反率という事でございます。

**【深水会長】**

怪しい所に行っているから 1 割。

**【鈴木労働局長】**

この問題はよく全国でも指摘されるのですが、監督官というのは 2,000 人から 3,000 人位しかいなくて事業場が全部で 400 万とか言われる状態で、悉皆的に検査に行くと違反を指摘していくというのが理想は理想なのですが、それはちょっと全然数が足りないのもので監督計画という年間組む時には、問題がありそうな所を選んで無駄打ちをしないで適切な指導をするというのが理想です。だからある意味言うと監督違反率は我々としては 100%無駄なく指導に行けるのが好ましい訳ですが、それでも意外にちゃんとしていたと言う会社もある訳です。最低賃金に関して申し上げますと特に中小、大きな所より小さい所が違反率が高いですし、それが業種によっては例えば商業が違反率が高いでしょうし、地域によっては特定の繊維産業が高いとか、そういう話があります。

それから個別に違反の状況を既に把握しているものもあります。そういったようなものをトータルして対象を決めて 100%になれば良いよね、という事で指導に行くのですが、意外にちゃんとしている企業も多くて全国的には 7%位かと思うのですが、そんな感じでやっている状態です。だから最低賃金の話だけではなくて、その他にマスコミの皆さんが結構「こういう事で違反が 50%もあった」みたいな事を言われる場面が結構あるのですが、それは 50%が違反しているという事ではな

くて、我々の指導のヒット率が 50%だったという事で 100%で何でないのか逆にご指摘受けるような話かなと思いつながら見ている所でございます。

#### 【深水会長】

ありがとうございます。予め事前質問で喋っていただいた方でも回答に基づいて補足してという様な事でも結構ですが何かございませんか。では、なければ行政運営方針につきましてはご了解を賜るという事でよろしいでしょうか。よろしい方、挙手をお願いします。皆さん挙げていただいています。はい、ありがとうございます。

事務局には委員の皆様からいただいたご意見を十分に踏まえていただいて、効果的な行政運営を進めていただきますようお願いいたします。

以上をもちまして、本日の地方労働審議会を終了いたします。それでは進行を事務局にお返しいたしますのでよろしくお願いします。

#### 【事務局 田川雇用環境改善・均等推進監理官】

深水会長、議事を円滑に進行いただきまして、ありがとうございます。また、限られた時間の中ではございましたが、奈良労働局の行政運営につきましてご審議を賜りありがとうございます。今後とも当局の行政運営に対しまして、ご指導ご協力をいただきますようお願いを申し上げ本日の審議会を閉会とさせていただきます。本日はどうもありがとうございました。