

日時：令和6年10月11日（金）

場所：ホテル東日本宇都宮 2階「福寿」

令和6年度第1回栃木地方労働審議会

議 事 録

令和6年度第1回 栃木地方労働審議会

1 開催年月日 令和6年10月11日（金） 13:28～15:28

2 開催場所 ホテル東日本宇都宮 2階「福寿」

3 出席者 【 委 員 】

公益代表 荒 木 宏

加 藤 弘 二

杉 田 明 子 （欠席）

原 田 淳 《 会長 》

町 田 明 久

横 山 幸 子

労働者代表 相 羽 加津美 （欠席）

児 玉 浩 一

鈴 木 徹 也

丹 和 子

沼 子 直 美 （欠席）

吉 成 剛

使用者代表 池 添 亮

井 上 加容子

橋 本 恵 美

膝 附 武 男

松 谷 正 明

山 本 裕 美 （欠席）

※五十音順で表記

4 次 第

1. 開会

新任委員紹介

2. 栃木労働局長あいさつ

3. 議題

（1）令和6年度労働行政の推進状況について

質疑

(2) 栃木県衣服製造業最低工賃の改正について

質疑

(3) その他

4. 閉会

司会（高野総務企画官） それでは、定刻より若干早いのですが、ただいまから令和6年度第1回栃木地方労働審議会を開催いたします。本日、司会を担当いたします総務課総務企画官 高野でございます。会長に議事を進めていただくまでの間、進行役を務め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。

それでは、開催に当たりまして通例ではございますが、栃木地方労働審議会について簡単に説明させていただきます。

既に送付させていただきました資料の中に、1枚目左上に「厚生労働省組織令」と書かれていますホチキス止めの資料がございます。1枚目に「厚生労働省組織令」、2枚目に「地方労働審議会令」、4枚目に「栃木地方労働審議会運営規程」がございます。

栃木地方労働審議会は、1枚目の「厚生労働省組織令」に基づき設置しており、また「厚生労働省組織令」、「地方労働審議会令」、「栃木地方労働審議会運営規程」の規定に基づき栃木地方労働審議会は運営されます。

栃木労働局で行う労働行政について、社会に開いて幅広く意見をいただくのが趣旨でございますが、この審議会で公益代表の皆様6名、労働者代表の皆様6名、使用者代表の皆様6名の委員の方からご意見等を頂戴し、今後の労働行政に反映をさせていただきます。

本審議会は、栃木地方労働審議会運営規程第5条に基づき公開で開催いたします。なお、本日は傍聴人、マスコミ関係者はゼロとなっております。

また、本日の審議会は、公益代表の杉田委員、労働者代表の相羽委員、沼子委員、使用者代表の山本委員の4名の方が欠席となっておりますが、公益代表5名、労働者代表4名、使用者代表5名の委員の方々がご出席されておりますので、地方労働審議会令第8条第1項により本日の審議会が成立しますことをご報告いたします。

さて、委員の皆様には栃木地方労働審議会の第12期委員にご就任いただ

いているところですが、このたび令和6年6月21日付をもちまして公益代表委員でございました江田委員が辞任され、後任として町田委員が就任されています。恐れ入りますが、町田委員におかれましては、一言ご挨拶いただきたくお願い申し上げます。

町田委員 初めまして、下野新聞社の町田でございます。江田の後任として公益代表として努めて参りますので、よろしくお願いいたします。

私は現在、下野新聞社の常務取締役ということで編集担当の役員を務めております。この場で労働行政のお役に立てるよう努めて参りますので、よろしくお願いいたします。

司会（高野総務企画官） どうもありがとうございました。

次に労働局職員の紹介ですが、時間の都合により、名簿及び座席表の配付にて紹介にかえさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、次第に従いまして労働局長の川口よりご挨拶申し上げます。

川口栃木労働局長 皆さんこんにちは。厚生労働省栃木労働局長の川口でございます。

本日は、大変お忙しいところ、本審議会のためにご出席賜りまして誠にありがとうございます。また、日ごろより労働行政の推進にご理解とご協力を賜っておりますこと、この場を借りて厚く御礼申し上げます。

私は今年7月に栃木労働局長を拝命いたしました。これまでも秋田労働局長、沖縄労働局長ということで、この栃木労働局長で3局目です。都道府県労働局は47ございまして、労働行政は国、厚生労働省の様々な指示等の下で運営しているわけですが、そうはいっても、各県の産業構造等の特徴に合わせていろいろな取組をする組織になっておりますので、栃木に来ていろいろな特徴があると感じるわけです。ものづくりが盛んだとか、いろいろなことが言われております。

何より驚いたのは、きょうの会場が大変豪華だということで、普通でしたら会議室を使ってやるのですが、今回はいろいろな事情があってこういう豪華な会場でさせていただいたということです。もしかしたら今回限りかもしれませんが、ご容赦いただければと思っております。

栃木の特徴として先般話題になったのが、労働行政の関係で言いますと、

男性と女性の賃金の差異、賃金格差が大きいということが報道されました。私も8月30日に下野新聞の一面で、「女性の賃金が男性の71%、本県は23年は格差が全国ワースト」という非常に衝撃的な見出しを拝見しました。これは、昨年の国の統計で、実際に栃木の男性・女性の賃金格差が全国で最も大きかったということでございます。

それを受けまして、先月19日に岸田内閣の時の総理補佐官の矢田稚子さんが官邸からわざわざ栃木にお見えになり、車座対話というものを労働局の会議室で行いました。その中で、男性と女性の賃金の差がなぜ起きているのか、労働局だけではなく、企業の方や県庁の代表の方、経済界の代表の方々に来ていただき、企業からは経営者や女性管理職になられた方にいろいろ意見を聞く形で進みました。1時間しか時間がなかったので具体的に深くは掘り下げられなかったのですが、こういった差が出たということは、ある意味注目を浴びたということですので、私どもは、注目を浴びたことを一つのチャンスとして、労働行政を進めていくエネルギー源にできるのではないかと考えた次第でございます。

そういう形で9月も終わり10月に入ったということで、今年度も下期に入りました。10月になるといろいろな制度の変更が起きております。

主なものを3つ紹介しますと、1つは地域別最低賃金の改定です。本県は全国で最も早い改定があり、10月1日ということでございます。初めて1,000円を超えて、時間給1,004円の最低賃金額でした。しかも他県と大きく異なるのは、公労使の代表による審議会の中で全会一致をいただいたということで、大変珍しいケースでした。それが1点目。

2つ目は、社会保険の適用対象の拡大です。従業員51人以上の企業で週20時間働くパート・アルバイトの方は社会保険の対象となりました。最賃との関係でいえば、賃金額が上がると、いわゆる「年収の壁」ということで、短時間労働者の方が手取り収入の減少を意識せざるを得ないということがありますが、私どもとしてはそうならないように、「年収の壁」を超えても働いていただけるように助成金がございます、これについてしっかりPRしていこうと取り組んでいるところです。

3つ目は、「人への投資」ということは前政権から言われていましたが、教育訓練給付制度を10月から拡充しております。賃金の上昇や資格等の取得が就職に結びつく場合、追加で給付を受けられる制度が始まったということ

です。

新政権が始まりましたが、いずれにしても、これからも人への投資や構造的な賃上げという柱は変わらないのではないかと考えておりますので、私もこれからご説明いたします重点施策に従いまして、今年度下期もいろいろと取り組んでいきたいと考えております。

本日は議題が3つございまして、1つ目は栃木労働局の重点施策について、2つ目は栃木県最低工賃の改定について諮問させていただきます。最後はその他として、県内に幾つかあるハローワークの評価について報告させていただくことになっております。

皆様方から忌憚ないご意見等をいただければと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。簡単ではございますが、開会の挨拶とさせていただきます。

司会（高野総務企画官） 続きまして、審議会会長からご挨拶を頂戴したいと思います。
原田会長、よろしくお願いいたします。

原田会長 皆さんこんにちは。会長を務めております宇都宮大学の原田です。
早いもので今年もあと3カ月、今回は年度の折り返しということでこの会議をやっていますが、我々の任期も折り返しとなっております。本日は、ぜひ活発なご議論をいただきたいと思います。スムーズな進行に努めてまいりたいと思っておりますので、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

司会（高野総務企画官） ありがとうございました。
さて、これからの議事進行につきましては、栃木地方労働審議会運営規程第4条第1項によりまして、会長に進行をお願いいたします。原田会長よろしくお願いいたします。

原田会長 それでは、議事を進めさせていただきます。「（1）令和6年度労働行政の推進状況について」説明をお願いいたします。

川口栃木労働局長 今、会長からお話でしたが、お手元のパワーポイント資料をご覧ください。「2024年度の現状と2024年度における今後の取組」、副題と

して「栃木労働局の重点施策と実績等について」取りまとめたものになります。

重点施策については、現状と今後ということで、現状とは上半期の取組内容、今後とは下半期に予定する取組となります。

表紙をめくっていただきますと目次になります。2024年度は1から4の柱を重点事項としております。これについては、この後の資料にあります。冒頭で関係する指標をお示しした上で、次のページ以降で左側に現状をお示し、右側に今後の取組という構成としております。

ページをめくっていただき、「1 最低賃金・賃金引上げに向けた支援の推進等」です。

4ページを御覧ください。最低賃金は、働く方全てに対して賃金の最低額を保障するセーフティネットとしての機能を有していることから、制度の適切な運営が求められております。このため、公労使から構成される栃木地方最低賃金審議会(最賃審)の答申を通じた地域別最低賃金の決定や決定後の周知、監督権限の行使による最低賃金額の履行確保を図っております。

左上の表をご覧ください。これまで地方最低賃金審議会による金額の見直し改定なども考慮に入れながら、最賃審での審議を経て改定された結果となります。

6ページ左側をご覧ください。「◆最低賃金制度の適切な運営」です。

今年は構造的な賃上げという政府の方針のもと、従来にも増して審議を尽くしていただき、1,004円で改正発効しました。

周知活動ですが、資料に記載したほかにも、改正発効当日の10月1日には、JR宇都宮駅前、本県では初めてとなりますが、連合栃木、栃木県経営者協会の労使関係団体の代表の方々と私ども労働局で、街頭での周知活動を行っております。引き続き周知・履行確保に努めてまいります。

地域別最低賃金には、一定の事業・産業に係る特定最低賃金(特賃)制度がございます。6ページ左下に出ておりますが、地域別最低賃金の下に記載した5業種について、現在最賃審の各専門部会で議論中である旨、この場で報告いたします。

1ページ戻りまして5ページ、「◆最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援」です。

賃上げにとって必要不可欠な生産性向上に向け、事業場内で最も低い賃金

を引き上げた企業に支給する「業務改善助成金」等の各種助成金の活用を促しております。業務改善助成金の交付申請件数が下にありますが、本年8月末現在126件。前年同期の42件からちょうど3倍増加し、より多くの企業にご利用いただいております。

資料にはございませんが、短時間労働者が手取りの収入減少を意識せずに年収の壁を超えて働いていただけるよう「キャリアアップ助成金」、これは「社会保険適用時処遇改善コース」という副題があるのですが、「キャリアアップ助成金」の支給を行っております。今後も引き続き支援策について周知を図るとともに、私どもだけではなく、栃木働き方改革推進支援センターを通じて個別企業への支援も行っております。

7ページをご覧ください。「◆監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底」です。

構造的な賃上げに関して、いわゆる正社員のみならず、パートタイム、有期雇用労働者、派遣労働者を含め、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保、言い換えれば同一労働同一賃金の確保という観点が重要となります。同一労働同一賃金の順守徹底のために、労働基準監督署の定期監督の実施に併せ、同一労働同一賃金チェックリストを活用して、パート労働法に基づく行政指導や派遣法に基づく指導監督につなげることであり、取組を続けて参りたいと考えております。

恐縮ですが5ページに戻ります。構造的な賃上げを図るためには、県民全体の機運醸成も重要でございます。今年3月に開催した行政と労使関係者が参集する「とちぎ公労使共同会議」でも議論されております「構造的賃上げ」については、引き続き機運醸成を図りながら、構造的賃上げに取り組む企業支援を図っております。

続きまして8ページをご覧ください。2番目の柱「リ・スキリング、人材確保等の支援の推進」です。

DX（デジタルトランスフォーメーション）の進展など、急速な産業構造の変化が見込まれる中、リ・スキリングといった職場における学び直しの取組を広めていくことが重要と考えております。また、生産年齢人口が減少する中で、特に中小企業においては人手不足感が深刻化しており、人材確保支援の取組がとりわけ重要となります。

9ページ左側の表です。具体的な取組を説明する前に【栃木県の求人の動

向】についてご案内します。こちらの数値はハローワークに提出された産業別求人数です。2022 年度は、翌年には新型コロナが収束するだろう、その結果、人流が活発になるだろうと見越して、それまでコロナ禍で採用活動を控えていた企業が求人を予定する動きが年度後半に見られました。

一方、一番右側の 2023 年度については、その前の年の求人が充足したことによる反動減や、昨今もありますが、物価高・急激な円安の影響等で企業収益が圧迫され採用活動を控える動きも見られ、求人数の減少が見られました。

しかしながら、求人を提出された企業からは、人手不足を訴える声が今も寄せられております。

このためハローワークでは、事業所訪問等を行って仕事の内容について提案やヒアリングを重ねること等を通じ、求職者にとってよりわかりやすい求人票にするなど、また企業にとって必要な人材確保につながるように、ニーズに的確に対応して参りたいと考えております。

同じ 9 ページの右表は【公的職業訓練の実施状況】です。公的職業訓練というのは、わかりやすく言いますと、1 つは雇用保険を受給している求職者を対象として実施している公共職業訓練と、雇用保険を受給できない求職者を対象として、民間教育訓練機関を活用して実施する求職者支援訓練の 2 種類がございます。それらを総称して「公的職業訓練」と呼んでおります。政府では「人への投資」という旗印のもと、人材開発、労働者のキャリアアップ、社員のリ・スキリングへの支援、職業訓練といった関連施策を強力に進めておりまして、労働者の主体的な学び・学び直しのための教育訓練給付制度や職業訓練の活用促進を行うことが重要とされております。

10 ページ左側をご覧ください。「労働者個々人の学び・学び直しの支援」です。

労働者の主体的なキャリアアップ、スキルアップのため、厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する教育訓練給付制度がございます。労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練が対象となる専門実践訓練や、労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練が対象となる特定一般教育訓練について、本年 10 月、教育訓練給付金の給付率を引き上げる改正が行われております。教育訓練給付金の拡充及び利便性の向上が図られたということですので、引き続きキャリアアップを目指す方に対して積極的に周知を行って参りたいと思います。

11 ページをご覧ください。地域のニーズに合った人材の育成を推進するためには、公的職業訓練の在り方を不断に見直し、多様な職業能力開発の機会を確保提供することが重要と考えております。特に、昨今言われておりますデジタル分野は、昨年 12 月に閣議決定した「デジタル田園都市国家構想総合戦略」に基づき、デジタル人材が質量共に不足していることと、都市圏への偏在という課題を解決するために、職業訓練を通じてデジタル分野の重点化に計画的に取り組むこととしております。今後も引き続き求職者にデジタル分野を含む訓練コースを積極的に受講いただけるよう、訓練施設での説明会、見学会等を通じて、求職者のみならず訓練を案内させていただくハローワーク職員の理解促進も図って参りたいと考えております。

12 ページ、「在職時のキャリア形成支援」です。

D X の加速化や、働く方を取り巻く環境が急速・広範に変化する中で、職業人生の長期化も同時に進行しており、必要とされる職業能力（スキル）の変化に対応するための働き方の主体的なキャリア形成、リ・スキリングの取組を促す必要があると考えております。

このため、民間事業者の方を活用し、労働局・ハローワークが連携しつつ、キャリアコンサルティングを通じたキャリア形成相談支援を、求職者だけではなく、企業や学校、学生を対象に行うということでございます。

12 ページの左下、「助成金を活用した企業における人材育成の推進」です。

事業主が在職者に対する取組を支援するものとして、人材開発支援助成金がございます。この助成金は、事業主が雇用する労働者に対して訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度となっております。政府が推し進める「人への投資」の重要な施策ともなっておりまして、デジタルなどの成長分野に係る支援コースを設けているところです。支援コースの利用促進のため、ハローワーク職員による事業所訪問やセミナーを通じて積極的に周知していこうと考えております。

なお、今後の動きですが、11 月に県内 3 地区で開催する事業主「雇用管理改善セミナー」においても、人材開発支援助成金の制度説明を行う予定としております。多くの企業にご参加いただけるよう周知を図って参りたいと考えております。

13 ページをご覧ください。「人手不足分野等に対する人材確保の支援」です。

人手不足分野というものがございまして、医療・介護・保育・建設・警備・運輸分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化して、事業所見学会やミニ面接会等を積極的に実施しているところでございます。

人材不足分野の人材確保に対する取組については、今年6月に、建設業界や警備業協会等の業界5団体と県・国の機関を構成員とした「栃木労働局人材確保対策推進協議会」を開催しておりまして、各団体の人材確保に対する取組を発表し、共有しております。

また、先月9月、栃木県トラック協会様と「運送事業合同説明会」を実施しました。13ページ左にポスターがあります。また、来月には、介護分野においてイベントを行う予定です。今後も業界団体等との連携による人材確保支援を実施して参りたいと考えております。

14ページ、「3 魅力ある職場づくり」、3つ目の柱になります。

労働市場に参加する誰もが働きやすい社会の実現に向けて、長時間労働の抑制、労働災害の防止、総合的なハラスメント対策など、労働者が安心・安全で健康に働くことができる職場づくりを推進することが重要です。長時間労働や過重労働は、健康確保上の問題のみならず、少子化の原因や女性のキャリア形成を阻む要因にもなっていると言われており、これらの対応が課題となっております。

15ページをご覧ください。折れ線グラフは労働時間の推移を示しております。赤色が本県、青色が全国平均でございます。本県は青の全国平均より上の位置にあるということで、労働時間が長い傾向で推移しております。長期的に見ますと減少傾向にあるのですが、コロナ明けの経済活動の回復を受け、2021年、2022年はやや増加に転じています。その翌年の昨年は、再び減少傾向にあります。

少し飛びますが18ページをご覧ください。監督指導結果が記載されております。労働時間の推移をご説明しましたが、誰もが働きやすい職場を形成するためには、労働基準監督署に寄せられた各種情報に基づき、時間外・休日労働時間数が月80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による労災請求が行われた事業場に対して、重点的に監督指導を実施しております。

長時間労働が疑われた事業場に対して実施した監督指導件数は、右表のとおり399件。うち違法な時間外労働があったものが180事業場。そのうち一

一般的に過労死ラインと呼ばれる月 80 時間を超えるものが 115 事業場ありました。

また、賃金不払残業があった事業場は 39 事業場、過重労働による健康障害防止措置として必要な健康診断・面接指導・適切な方法による労働時間の把握等が未実施のものが 90 事業場ありました。

19 ページ右側をご覧ください。「◆長時間労働の抑制」について書かれています。

こうした違法状況が現状においても一定数確認されていることから、引き続き長時間労働対策は必要と考えております。

このため、今後の予定として、来月 11 月を「過重労働解消キャンペーン」期間とし、期間中に重点的な監督指導を実施して参りたいと考えております。

また、11 月 5 日には、働き方改革に積極的かつ先進的に取り組んでいる企業を局長が自ら訪問する予定としています。今回の訪問先は、2024 年問題が着目されている中で物流の会社に着目し、栃木運輸支局とともに荷主の方を交えて荷待ち時間短縮の取組等についてお話を伺い、これを通じて県内全体に好事例の展開を図っていきたいと考えております。

加えて、社会的な機運醸成を図ることが必要ということで、11 月 22 日に小山市内で、有識者や過労死された方のご遺族にも登壇いただき、過労死の現状・課題、過労死防止対策について考えることを目的としたシンポジウムを開催する予定としております。

ページが戻りますが 16 ページをご覧ください。労働者の安全確保についてです。労働者が安全で健康に働くためには、労働災害の防止をはじめとして安全の確保が欠かせません。労働災害防止対策については、関係者が一体となって取り組むべき事項をまとめた中期的な労働災害防止計画がございます。一般には「第 14 次労働災害防止計画」と言っていますが、14 次防を策定し、これに基づき取り組んでおります。

この計画においては、16 ページある「8つの重点対策」を掲げておりますが、転倒災害といった作業行動を起因とする労働災害、これを専門用語で行動災害と言っております。行動に伴う災害ということです。行動災害が特に多いという災害発生状況です。また、リスク・アセスメント（リスク管理）といった事業場内における積極的・継続的な災害防止活動が求められていることを受けて、16 ページに POINT 01 から POINT 08 とありますが、一番左の

POINT 01「自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発」がとりわけ重要になると考えております。

下段にグラフがございますが、2023 年から 2027 年までの 5 年間、計画期間中点線となっている部分があります。これは死亡災害を 5 %以上減少させ、死傷災害の増加傾向に歯止めをかけ、目標最終年次の 2027 年までに減少させることを計画上の目標としてあらわしたものです。グラフにもありますが、労働災害の死傷者数の推移を年単位で見ますと、2021 年に 2,000 人を超えており、以降 3 年連続して 2,000 人を超えて推移しております。

20 ページ左側に飛んでください。下にグラフがありますが、各年 8 月末時点での休業 4 日以上災害という形で、労働災害発生件数の推移を示したものととなります。本年 8 月末時点のデータを見ますと、昨年同時期と比べると、労働災害の死亡者は 10 名から 6 名に減少しております。また、休業 4 以上の死傷者数も前年同期より 40 人、率にしますと 3.1%減少して 1,243 人という結果となりました。

このグラフでは全体的な傾向を示しておりますが、災害のタイプを具体的に見ていきますと、転倒等の作業行動を起因とする労働災害、いわゆる行動災害の発生や、高齢化ということもございまして、高年齢労働者の被災が多い。

栃木労働局におきましては、こうした行動災害を引き起こす原因である要素を標語にした呼び掛け運動をやっており、「Aない声かけ運動！」と申しております。20 ページ右下に書いてありますが、「Aない声かけ運動！」は「あわてる・あせる・あなどる・あぶない行動」という「A（あ）」を頭文字とする行動を「しない・させない」ということで、栃木労働局が発案したキャンペーンです。

このほか、転倒災害防止のため楽しく気軽に対策を行ってもらえるよう、「ころば Nice とちぎ 転倒予防体操」を栃木県理学療法士会のご協力のもと新たに開発いたしまして、これについてリーフレットや YouTube 動画等で周知啓発を行っております。

また、労働災害の多発が特に懸念されるのが年末年始と言われており、年末年始には「年末年始無災害運動」の展開など、時機に応じたパトロール、防災団体等への要請等を行って参りたいと考えております。

21 ページをご覧ください。「産業に着目した労働災害防止対策」として、

小売業及び介護施設のリーディングカンパニーを構成員とする協議会を年2回開催しております。今後は腰痛予防の運動指導を行うセミナーの開催や、協議会の成果物として、転倒災害が多い小売業及び介護施設に特化した転倒災害危険個所の見える化対策、「ころばNice（ないっす）シート（仮称）」の取組を行っていきたいと考えております。

22 ページをご覧ください。「◆労働者の健康の確保」でございます。

メンタルヘルス対策・産業保健活動については、ストレスチェック制度の指導周知、栃木産業保健総合支援センターの支援事業の利用勧奨に努めて参りたいと考えております。

ページが戻りますが、17 ページの上のグラフ、「ハラスメント相談推移」をご覧ください。魅力ある職場づくりという点でもハラスメントはあってはならないものですが、グラフにありますとおり、パワーハラスメント、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメントの相談件数が近年増加傾向にございます。特にパワーハラスメント相談は増加が目立っております。その要因としては、1 つは労働施策総合推進法、いわゆるパワハラ防止法が2021年4月に全面施行されました。それと、職場のハラスメントに関する報道がされるなど社会的関心が特に高まっているということ。加えて、人手不足を背景として職場に余裕がないことにより、人間関係の悪化等からこういった問題が生じているのではないかと考えております。

23 ページをご覧ください。「◆総合的なハラスメント対策の推進」でございます。

このような相談件数の増加を受けまして、栃木労働局では、パワハラ防止法等に基づきまして、ハラスメント防止対策を講じていない事業主の方への是正指導を行うとともに、労働局長による紛争解決制度により、ハラスメントをめぐる個別労使紛争の解決を図っております。今後も迅速丁寧な相談対応をしながら、12月に「職場のハラスメント撲滅月間」を設定しております。

これを中心として、厚生労働省が運営いたしますハラスメント対策の総合情報サイト「あかるい職場応援団」というものがございます。お手元に「あなたがつくるハラスメントのないあかるい社会 あかるい職場応援団」というチラシがあるかと思います。ウェブサイト「あかるい職場応援団」にいろいろなツールがございます。このツールを通じて活用促進を図っていただくなど、職場のハラスメント防止のため積極的に取り組んで参りたいと考えて

おります。

もう一度 17 ページに戻って、下のグラフをご覧ください。こちらは、労働者 1 人平均年次有給休暇取得率を全国と本県で比較したものとなります。赤が本県、青が全国です。本県はここ数年全国平均より低い状況にあります。

もう一度 24 ページをご覧ください。10 月に「年次有給休暇取得促進期間」を設けておりまして、その期間も含め年 4 回、労使双方や自治体等に対する啓発ポスターの送付等により集中的な広報を実施しております。

また、働き方・休み方改善コンサルタントによる個別企業訪問や、働き方改革推進支援助成金の活用により、生産性を高めながら、労働時間短縮、年次有給休暇の取得促進、特別休暇導入等に取り組む中小企業・小規模事業者の方の取組支援を実施しているところでございます。

今後はワークショップ、説明会の開催等を通じて年次有給休暇の取得促進に取り組む企業への支援を行って参ります。

次のページからは 4 つ目の柱「多様な人材の活躍」でございます。

26 ページをご覧ください。「女性活躍に係る指標」をまとめたグラフが 2 つございます。そのうち左のグラフは、本県の企業における女性関連管理職別割合推移で、役員の方、部長担当職の方、課長相当担当職の方のそれぞれ女性割合を示した折れ線グラフとなっています。濃い色が本県、薄くなっているのが全国平均の水準です。本県の役職別の女性割合を見ますと、いずれも濃い色の折れ線が薄い色より上位に来ていますので、全ての役職において、薄い色の全国平均と比較して、濃い色の本県の女性割合が高い状況となっているということでございます。

28 ページをご覧ください。「◆女性活躍推進」でございます。

女性活躍推進法というものがございまして、その法律に基づき、先ほどご紹介した管理職比率のほか、採用、継続就業、労働時間等の働き方、多様なキャリアコースといった女性活躍に資する各種基準を設定し、その基準を満たした企業に「えるぼし」と呼ばれる厚生労働大臣の認定マークを付与する制度がございます。

「えるぼし」の認定状況が 28 ページ左側にありますが、8 月末現在 23 社で、前の年から比較しますと 4 社増えている結果になります。昨年度は G 7 栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合が開催されておりますが、大臣会合を契機とした女性活躍推進への機運の高まりに合わせ、栃木労働局

では、G 7 が開催された日光市と女性活躍推進を内容に含む雇用対策協定を締結するなど、「えるぼし」、「プラチナえるぼし」認定を目指す取組への働きかけを積極的に実施しております。

また、女性活躍推進法により、労働者 301 人以上の事業主には男女賃金差異、いわゆる格差に係る情報公表が義務化されております。8 月末の公表率は 91.9% となっております。今後も引き続きこの法律の履行確保に努めて参りたいと考えております。

29 ページをご覧ください。先ほど冒頭で申し上げましたが、先月 19 日、矢田稚子内閣総理大臣補佐官を栃木労働局にお迎えし、「女性に選ばれる地域づくりに向けた車座対話～in 栃木～」を開催しました。その中でいろいろな意見をいただいたということで、意見交換の概要を簡単に記載しております。今回の車座対話を契機として、県や使用者団体等とも連携し、男女間の賃金差異（賃金格差）解消に一層努めて参りたいと考えております。

26 ページにお戻りください。右のグラフは育児休業取得率の状況を示したものとなります。多様な人材が活躍するためには雇用の継続が重要であり、そのためには男女共に安心して育児休業を取得できる職場環境の整備が必要となります。

こうした中、本県の育児休業取得率は、男女共に全国の取得水準を上回る結果となっております。特に男性の育児休業取得率は 2023 年は 38.5% で、下の濃い青となります。これは全国平均 30.1% を 8.4 ポイント上回っております。政府の目標は 2025 年までに男性の育児休業取得率を 50% とするとしておりますが、労働局としては、企業における「産後パパ育休」という言い方をしていますが、男性の育児休業取得促進制度の導入について引き続き取り組んで参りたいと考えております。

31 ページをご覧ください。「◆男性育児休業取得促進、仕事と育児・介護の両立支援への取組推進」というタイトルになっております。

表が上と下 2 つありますが、上が本県、下が全国の、男女育児休業取得期間の状況をまとめております。下にその概要を書いておりますが、女性は 9 割以上が 6 か月以上育児休業を取得しているのに対して、男性は約 5 割が 1 か月未満の育児休業の取得となっております。依然として男女間で育児休業の取得に大きな開きが見られます。男性が主体的に育児を行い、いわゆる「取るだけ育休」という言い方がありますが、単にとるだけの育休ではないよう

に取り組んでいきたいと考えております。

資料には記載しておりませんが、本年5月30日には、共働き・子育てを方針とした改正育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が成立しておりまして、来年4月1日から順次施行されることとなっております。栃木労働局におきましては、円滑な法施行に向けて特別相談窓口を設けておりまして、労使双方からのご相談に対応するなどしております。今後も栃木労働局主催の説明会をはじめ、関係機関とも連携し、真摯に取り組んで参りたいと考えております。

なお、育児・介護休業法に基づき大企業の男性育休取得率の公表が義務化されておりますが、本県における公表率は100%を達成しております。

27 ページにお戻りください。「高齢者・障害者・外国人等に係る指標」を紹介したページになります。

左の表は「高齢者雇用に係る指標」となります。高齢者雇用安定法に基づき、高齢者の雇用確保等のための措置が設けられております。2021年の法改正により、65歳までの雇用確保措置義務に加えて、70歳までの就業確保措置の努力義務が新たに設けられたこともあり、66歳以上まで働ける制度のある企業数が年々増加しております。

一方、右の表は「障害者雇用に係る指標」となります。障害者雇用促進法に基づき、一定数以上の規模の企業は、従業員に占める障害者の割合を法定雇用率以上にする義務がございます。法定雇用率は本年4月に2.3%から2.5%に引き上げられまして、従業員を40人以上雇用している企業は障害者を1人以上雇用する必要があるとございます。さらに、2026年7月には2.7%に引き上げられることが決まっております。

左下の表は「外国人雇用に係る指標」となります。本県の外国人労働者数は2023年度に32,728人となっております。これを前年度と比較しますと約10%増加しております。

資料には書いてありませんが、これを国別で見ていきますと、本県の外国人で最も多いのはベトナムで8,434人、率にしますと25.8%。続いてフィリピン、3番目は中国となっております。

32 ページにまいります。「◆マザーズコーナーをはじめとしたハローワークにおける就職支援の強化」についてです。

ハローワークの取組として、子育て中の女性等を対象とした専門窓口「マ

「マザーズコーナー」の窓口を中心に、一人ひとりの求職者ニーズに対応したきめ細やかな就職支援を実施しております。引き続き県内の市町、地域の子育て支援拠点、関係機関と連携したアウトリーチ型支援や、「マザーズコーナー」等の存在や支援内容をご存じでない潜在求職者の方にご利用いただくため、積極的な情報発信を行って参りたいと考えております。

33 ページ、「◆障害者の就労促進」になります。

本県で働く障害者数は、2023 年 6 月 1 日現在で 5,550 人で、20 年連続過去最高を更新し、実雇用率も 2.39%と全国 29 位の水準で、2 年連続で法定雇用率を上回っております。実雇用率も全国平均の 2.33%を上回っておりますが、一方で、法定雇用率を達成していない企業が県内に 576 社あり（左下の円グラフ）、うち 353 社は 1 人も障害者を雇用していない状況となっております。引き続きハローワークによる企業への雇用率達成指導を進めていくことに加えて、特に障害者を 1 人も雇用されていない障害者「雇用ゼロ企業」に対しては、企業支援の専門性を有した精神・発達障害者雇用サポーターを活用し、ハローワークと関係機関が連携し、採用準備団体から採用後の職場定着までの一貫した企業向けチーム支援を行い、雇用未達成の解消に取り組んで参りたいと考えております。

34 ページになります。「◆障害者就労支援」の続きですが、精神障害・発達障害等の多様な障害特性に対応した就労支援を行うことも重要と考えております。こうした障害特性に精通した精神・発達障害者雇用サポーターをハローワーク宇都宮に集中配置し、そのスケールメリットを生かしながら、きめ細やかな支援を行って参りたいと考えております。

一方、障害者雇用の推進に当たっての課題は、障害者雇用が進んでいない中小企業への支援となります。障害者雇用促進法では、中小企業への障害者雇用の促進を図るため、先進的な取組を進めている中小企業に対して厚生労働大臣が認定する制度を設けております。これを企業と障害者が明るい未来や社会の実現に向けてともに進むという思いを込めて、私どもでは「もにす」と名付けて行っているところでございます。

また、本県 4 月より、特に障害者雇用に関するノウハウを有していない中小企業等を対象として、障害者の一連の雇用管理に関する相談援助を実施した認定事業者に対して助成を行う「障害者雇用相談援助助成金」が施行されており、県内ではエイコーパック社に認定事業者になっていただいております。

す。

今後の予定としては、11 月に開催が予定されている雇用管理改善セミナーにおいて、認定させていただいたヘイコーパック社様における障害者雇用の取組について、会社の代表の方にご講演いただくことになっております。こうした取組を通して、障害者雇用ゼロ企業や障害者雇用の取組が十分進んでいない企業への支援を行って参りたいと考えております。

35 ページをご覧ください。「◆高齢者の就労・社会参加の促進」でございます。

先ほど 66 歳以上まで働ける企業が増加していると申し上げたところですが、70 歳までの就業確保措置を行うことについて企業にも努力していただくよう、係る就業確保措置の実施に向けた事業所内の関係制度の具体的見直し等の提案を行う独立行政法人と連携し、法の趣旨に沿った取組がなされるよう働きかけて参ります。

また、高齢者は生活環境・健康状態から就業のニーズが多様であることから、多様なニーズに応じた活躍の場を提供できるように、県内の主要ハローワークに「生涯現役支援窓口」を設けて支援を行っているところです。今後は高齢者のニーズに一層応えるために、就業意欲がかなり高いと思われる高齢者の方に関して、担当者制による職業相談や個別情報提供等きめの細かい対応を行うほか、多様な就労の場の確保の観点から、シルバー人材センター等と連携した取組を進めて参ります。

36 ページになります。「◆外国人に対する雇用管理・労働条件確保」です。

外国人材の増加ということを先ほど申し上げましたが、人材の増加を踏まえて、外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言等を行うとともに、雇用管理改善を図るためのセミナーの開催などを通じて、企業支援に取り組んで参りたいということです。

37 ページをご覧ください。「フリーランスの就業環境整備」です。近年、個人で業務を行う形態のフリーランスと呼ばれる働き方が普及しております。これを 2022 年就業構造基本調査で調べますと、県内にはフリーランスの方が約 24,800 人いらっしゃるということです。

38 ページをご覧くださいとグラフが出ていますが、グラフにもありますとおり、産業別のフリーランスの割合を見ていきますと、「建設業」、「サービス業」、「学術研究、専門・技術サービス業」という順番で多いという結果が出

ております。

こうした中で、フリーランスの方からは、報酬が支払われない、ハラスメントを受けたなどのトラブルの声が寄せられております。フリーランスの方が安心して働くことができるよう、フリーランス法というものが制定されております。このフリーランス法は今年 11 月に施行されることとなっております。

37 ページに戻ります。こうした中、栃木労働局におきましては、本県の実態に即して、フリーランスの方が多く働く建設業、サービス業等の業種別団体等と連携して、団体傘下の発注事業者とフリーランスの双方に対して、資料配布や説明会の実施など、効果的な周知を図って参りたいと考えております。

今後も引き続きフリーランス法の周知広報を行うとともに、11 月 1 日のフリーランス法施行後は、フリーランスの方からの申し出等を端緒として、発注事業者に対してフリーランス法に基づく行政指導を実施することとし、それを通じてフリーランスの方が安心して働くことのできる環境整備に取り組んで参りたいと考えております。

以上、私からの重点施策についての説明となります。ご意見、ご質問などをお寄せいただければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

原田会長 川口局長、どうもありがとうございました。それでは、ただいまの説明に対してご意見、ご質問をお願いしたいと思いますが、最初に、事前にお二方からご意見、ご質問をいただいておりますので、そちらから先にいただきたいと思います。

最初に児玉委員から、20 ページと 23 ページについて、2 点あったかと思っております。お願いします。

児玉委員 児玉です。よろしくお願いいたします。

まず 20 ページの「◆労働者の安全の確保」に関して。右側にございます「A ない声かけ運動！ R 6」に関しては、周知啓発に取り組んでいただけるということで、ぜひお願いしたいのですが、死亡災害撲滅という観点で申し上げますと、例えば現状の資料上にもございます「A ない声かけ運動！ R 6」の資料をホームページで拝見いたしましたが、若干文字量が多い。グラフで

も示していただいている災害発生の状況等ございますが、労働局では令和5年度の死亡災害発生状況のデータもお持ちで、災害の概要の欄でこのような状況で死亡災害が発生してしまったという内容がございました。グラフで示していただいている資料にはそういった情報が出ておりませんので、ぜひセットで発信していただきたい。

私も、令和5年度の死亡災害の状況を見せていただき、本当に労働災害がすぐ身近なところで、かつ、死亡災害というところまで至った事例が出ておりました。そういった状況の伝え方ということで、ぜひご検討いただければと考えたところでございます。

原田会長 ご意見をいただきましたが、いかがでしょうか。

鷹中労働基準部長 ありがとうございます。労働基準部長の鷹中でございます。

ただ今、児玉委員からご指摘いただいたことは全くそのとおりでございますが、「Aない声かけ運動！」のリーフレットが20ページ右側にございますが、おっしゃるとおり文字の分量が多く、グラフも、非常に災害が増えていますというメッセージを表現したいという意図はあるのですが、「Aない声かけ運動！」による声かけで、どういった災害がなくせるのかという観点が欠落していたところでございます。ご指摘を踏まえまして、災害事例等も掲載し、より読みやすく修正したいと考えております。

今後とも引き続きご指導賜れればと思います。よろしくお願いいたします。

児玉委員 ありがとうございます。

原田会長 次に行く前に、今の20ページのことに関連して何かほかの委員からございましたら。よろしいですか。

では、次の23ページについてお願いします。

児玉委員 引き続き児玉です。よろしくお願いいたします。

次は23ページで、「◆総合的なハラスメント対策の推進」に関してです。今回の資料で、相談対応ということで相談件数を記載していただきましてありがとうございます。

まず質問からです。相談対応いただいたうち、ここには記載がございませんが、カスタマーハラスメントに関する件数情報があればご教示いただきたいと思います。

次に意見になります。23 ページ右側の「今後の取組」でも、また局長からも具体的にご紹介がありました「あかるい職場応援団」についてです。私自身、「あかるい職場応援団」を私の出身企業の職場で活用させていただき、非常によくまとまった動画やクイズも含めて、さまざまな形で活用できる内容となっており、「あかるい職場応援団」を職場での教育や研修で有効に活用いただけるのではないかと考えました。県内の職場や労働者個人の個人利用も十分有効だと思っておりますので、ぜひ、「あかるい職場応援団」を関係各省、そして広く県民の皆様、職場に知っていただく取組をお願いしたいと思います。以上です。

原田会長 ありがとうございます。質問と後押しということですが、いかがでしょうか。

池上雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の池上でございます。御質問いただきましてどうもありがとうございます。

まず、カスタマーハラスメントに関する相談状況についてお答えいたします。2024 年度、本年 4 月 1 日から 9 月 30 日までの上期に当局に寄せられたカスタマーハラスメントに関する相談は 3 件でした。数は少ないものの、前年度はカスタマーハラスメントに関する相談はゼロ件でしたので、今年度は上期で既に 3 件のご相談を受けたという状況でございます。これは、県内の企業において自主的にカスタマーハラスメント防止対策を講じて取組を始めた企業があるとの報道を受けての事業主からのご相談でした。今後、このような先行事例の報道等があれば、その影響を受けてさらに相談が増える可能性がございます。

ちなみに、職場におけるカスタマーハラスメント防止対策につきましては、労働施策総合推進法に基づく指針において、事業主は従業員をカスタマーハラスメントから守るための取組、具体的には相談対応体制の整備、それから被害者への配慮等の取組を行うことが望ましいとされております。セクハラ、マタハラ、パワハラのように、法を根拠に事業主に対して防止対策を義務づ

けているものではございません。そのため雇用環境・均等室におきましては、事業主の皆様方に対してカスタマーハラスメント対策企業マニュアルを配布したり、局長の説明にもございました厚生労働省が運営する職場のハラスメント対策の総合情報サイト「あかるい職場応援団」に掲載されているマニュアルを使った企業向けの研修動画の案内等を行いまして、カスタマーハラスメント対策について周知啓発を行っているところでございます。

なお、厚生労働省におきましては現在、カスタマーハラスメントから従業員を守る対策を事業主に義務づけることも視野に入れ検討に入っているようです。本年7月、厚生労働省の有識者検討会において、企業横断的に取組が進むようカスタマーハラスメント防止対策の強化が必要である、また、労働者保護の観点から、カスタマーハラスメント防止対策を事業主に雇用管理上の措置義務とすることが適当であるという報告書がまとめられ、公表されております。今後、これを踏まえて、厚生労働省労働政策審議会において議論される見込みとなっております。

次に「あかるい職場応援団」のご意見につきましては、本サイトをご活用いただいたということで、大変ありがたく存じます。ありがとうございます。このサイトにつきましては、当局、労働基準監督署及びハローワーク窓口等においてポスターを掲示する、また資料を配架する等により周知を図るとともに、当局ホームページのトップページ、それからSNS、具体的にはインスタグラム、LINE及びXにて広く情報発信しております。

また、労使双方からハラスメントに関する相談をお受けした場合は、このサイトをご覧くださいようご案内しております。ハラスメントで悩んでいる方、管理職の方、人事担当の方など、それぞれのお立場での対応の仕方について参考としていただくよう、必要な情報を提供しております。

厚生労働省では、毎年12月を「ハラスメント撲滅月間」と定めまして、ハラスメントのない職場づくりについて集中的に広報活動を実施しております。本年においても、引き続き当局が毎月行う定例記者会見で公表していく。それから、事業主の方々が参集する会合等の機会を捉えてこの応援団について関係各所に広く周知し、職場におけるハラスメント防止対策の取組の参考としていただけるよう取り組んで参ります。

ちょっと長くなりましたが、せっきくの機会ですのでもう1点ご案内させていただきます。

局長の説明にもございましたが、皆様のお手元に黄色いチラシを入れております。「あなたがつくるハラスメントのないあかるい社会」のポスターを作っており、会場の後方に現物を掲載しております。これを現在ご希望の企業先着 1,800 社に無料で送付しております。ポスターの右下には企業のハラスメント相談窓口や担当者連絡先等を記載するスペースを設けており、これを掲示することで社内周知として使うことができます。ご希望の場合は「あかるい職場応援団」の中に申し込みフォームがございますので、これを使って申し込むことができます。当局のホームページに「あかるい職場応援団」にリンクを張っておりますので、このポスターをどうぞお使いいただきたいと思います。引き続き周知も図って参りたいと思っております。以上です。

原田会長 児玉委員いかがですか。

児玉委員 ありがとうございます。ポスターもありがとうございます。参考にさせていただきます。

原田会長 ただいまの話に関係したご意見、ご質問はございますか。鈴木委員お願いします。

鈴木委員 鈴木です。よろしくお願いします。

ハラスメントの関係では、23 ページにありますとおり、今年度は昨年 8 月末現在に比べて非常に多くの相談が寄せられています。また、是正指導も非常に多くされているということで、取組に対して敬意を表したいと思います。

ただいま室長からお話があったように、職場応援団のポスターやチラシ、更に右下には相談窓口はこちらですと記載できるような資料ですが、本来であれば職場に窓口を設置して、そこで解決できるというのが一番理想的な形だと思います。連合でも労働相談をやっていますが、非常に多く、そういったところで解決できない問題が労働局や我々のところに来るのだと思っております。職場に相談窓口がちゃんと設置されているかどうかというところも是正指導の中に入っているのか、お聞きしたいと思います。

池上雇用環境・均等室長 事業主に就業規則などを見せていただいております。直接企業を訪問して調査を行い、その企業の中で、我が社ではハラスメントを許さないという方針、ハラスメントを行った方に対しては厳正に対処するという方針を明らかにして周知しているどうか。社内でハラスメントが起こった場合にどこに相談すればよいのか、そういった窓口を設けてちゃんと周知しているか。それから、もし残念ながらハラスメント事案が起こってしまった場合にきちんと事後対応しているか。この3点について必ずヒアリングしておりまして、それが行われていないことが判明した場合は、段階を踏んで行政指導を書面でやっております。それに対して、また書面で、実際にこういった措置を講じたということを返していただいております。確実にハラスメント対策を講じていただくよう指導を行っているところでございます。

原田会長 いかがでしょうか。

鈴木委員 ありがとうございます。職場での相談は確かに非常に難しい部分があり、本当にここに相談していいのだろうかとか、これが漏れたらどうするか、あるいはハラスメントの対象が相談窓口だったということも我々のところには時々あったりするので、そういったことにも気にしながら、ぜひ今後ともご指導いただければと思います。よろしくお願いいたします。

原田会長 膝附委員どうぞ。

膝附委員 よろしくお願ひします。

カスタマーハラスメントで事業者にという部分を今お話しいただいたのですが、そこからの部分です。実質、一般消費者の方からのカスハラはかなり多いんですね。思い余って昨年は警察にも相談に行って、弁護士を使った方がいいよとアドバイスをもらいました。その辺、我々への供給も含めて義務づけていただいた方がいいと思います。いろいろなカスハラに対してのパターンがあると思います。その部分について、事例も含めて供給していただくに対処しやすいと思います。よろしくお願いします。

池上雇用環境・均等室長 カスタマーハラスメントにつきましては、ご説明申し上げます。

たとおり、これから本省 厚生労働省の労働政策審議会で議論されて決められていくことになっております。これから審議を重ねるに当たり、パブリックコメントなど皆様方からのご意見も伺いながら審議が重ねられていくと思われま。今お聞きしたご意見についても、機会を捉えて厚生労働省に伝えていきたいと思っております。厚生労働省のホームページ等でパブリックコメントを募集する機会もございますので、ぜひそういったときに声をお聞かせいただければと思っております。

横山委員 横山です。私もカスハラのことです。

私は仕事柄、セクハラ、パワハラ、カスハラといろいろな相談を受けるのですが、これは横並びに議論できることではない。パワハラやセクハラは比較的社内で行われることが多い。カスハラというのは、片一方の加害者側が取引先だったり顧客だったり、事業主から毅然とした態度をとるのが非常に難しい。労働者が犠牲にされやすいという意味で、ちょっと種類が違うと思うんですね。だから、そういう視点を持って対策をしていかないと。セクハラ、カスハラ、パワハラと同じような視点でやっていくとちょっとまずいのではないかというのが、私の独自の意見ですがそう思っております。意見として申し述べました。

膝附委員 私が申し上げたいと思ったのもそこです。横並びにはならないと思います。

池上雇用環境・均等室長 承知いたしました。ご意見として伺って参ります。ありがとうございます。

現在、カスタマーハラスメントについては3つの要素を満たすものを定義とすることが案として出されております。1つ目は、顧客・取引先・施設利用者・その他の利害関係者が行うこと。2つ目は、社会通念上相当な範囲を超えた言動であること。3つ目は、労働者の就業環境を害されること。というものが出されております。社会通念上相当な範囲を超えた言動か否かの判断につきましては、言動の内容や手段・対応に着目して総合的に判断すると案になっております。今いただきましたご意見を踏まえて、こういったところを議論するよう機会を捉えて伝えて参りたいと思います。

膝附委員 分野横断的な話ですので、ここだけではちょっと解決しないかと思います。
よろしくお願いします。

原田会長 そのほかありますか。
それでは次に進みますが、事前に町田委員から 29 ページに関して話が出ていますのでお願いします。

町田委員 町田でございます。よろしくお願いいたします。
厚生労働省が実施した 2023 年の賃金構造基本統計調査で、本県が都道府県別の男女間賃金格差において全国ワーストということで、非常に衝撃的で、地元紙等のメディアでも取り上げられたところです。
今回のように、地域が抱える社会的な課題を数値化して「見える化」することは非常に評価できます。矢田補佐官が本県にいらっしゃって車座対話を行ったわけですが、これに続いて、今後この問題の改善に向けて予定している具体的な取組等があれば教えていただきたいと思います。
賃金をはじめ女性に選ばれる地域になっていくことは本県の将来にとって極めて重要なことで、県民の理解を深めていくことが極めて大切であると考えております。よろしくお願いします。

池上雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の池上でございます。お答え申し上げます。
まず、ご質問いただきました男女間の賃金格差の解消に関しましては、当局においては、栃木における男女の賃金の差異について、次の 2 点が大きな要因になっているのではないかと分析しております。
1 つ目の要因ですが、栃木県内の立地企業の特徴が考えられます。当県は給与水準の高い製造業の工場が多く立地しております。就業者全体の約 3 割が製造業に従事しているという特徴がございます。当県の男女の平均賃金は、男性が全国 4 位、女性は 11 位と共に高いのですが、製造業には男性が多く従事しておられるので、近年の賃上げに伴って男女間の格差が拡大したのではないかと考えております。
2 つ目の要因ですが、女性と男性とで勤続年数に差が見られます。これに起因するものではないかと考えております。当県における正社員の男女別平均勤続年数は、男性が 15.9 年、女性が 10.3 年と、男女差が 5.6 年ございま

す。これは全国で最も大きいという調査結果が出ております。女性の勤続年数が短い理由は、結婚を機に自ら退職するというのが 31.4%と最も高い。次いで出産や妊娠を機に自ら退職するが 24.0%と、栃木県の調査結果にございました。

この2つ目の背景として、女性は家事や育児といった家庭内ケアを負うものという、女性の活躍を拒むアンコンシャスバイアスがあるのではないかと考えております。

内閣府の調査によりますと、自分の家庭の理想は、「夫が外で働き、妻が家を守ることだ」と回答した割合が、当県では 47.8%ございました。

雇用環境・均等室におきましては、女性活躍推進法に基づき、労働者数が 301 人以上の事業主に義務づけられております男女の賃金の差異の情報公表について行政指導を行っております。公表していないことを把握した場合は、直ちに公表いただくよう指導しております。これは情報公表を契機として、各企業において男女の賃金差異の要因分析、経年比較を行い、それを踏まえて今後の取組を行うことの重要性について事業主の皆様の理解を求め、これらの取組を促していくことを目的としてやっているものでございます。

また、こういった行政指導と併せて、男女の賃金の差異を解消するための取組の一助としていただくよう支援を行っております。

1つ目は、厚生労働省のホームページに女性活躍推進法特集ページを設けておりまして、こちらに男女の賃金の差異を公表している企業の好事例・インタビューの動画を紹介しております。当局のホームページのトップ画面からリンクを張っておりまして、すぐにご覧いただけるようにして、これについて周知しております。

さらに、女性活躍を進めるために何から始めればいいのか、どのように取り組めばいいのかよくわからないとおっしゃる事業主の声もいただきましたので、アドバイザーが個別企業に対する相談・アドバイスを行っておりまして、これについても周知を図っているところでございます。

それから、アンコンシャスバイアスの解消に向けては、栃木県において意識啓発セミナー等を開催しております。今後、栃木県とも連携を図りながら、女性の活躍推進について県民の皆様に理解を深めていただき、女性に選ばれる地域となるよう一層取り組んで参りたいと思っております。

なお、当県の8月末における男女の賃金の差異の情報公表率は 91.9%でし

た。今後も引き続き女性活躍推進法の確実な履行確保を図って参る所存でございます。以上です。

町田委員 ありがとうございます。結構です。

原田会長 吉成委員、今のことに関係しますか。

吉成委員 ありがとうございます。まさしく今の質問かなと。

連合としては、春闘の中でも男女間賃金格差についていろいろ分析しています。先ほど委員の方からは、今後どうするんだという話でした。聞いたことはそのとおりですが、2022 年の調べから 23 年調べで（差異）が開いたんですね。22 年の調べでは今のような開きはなかった。では何が開いたのか。男性の賃金が上がったのか、女性の賃金が下がったのか。その辺の分析がないと今後の対策が難しい。

それと、栃木県では、女性が大学等で東京に出ていってしまって戻ってこない。栃木県全体としても魅力ある企業・働き方でなければ戻ってこないだろうということです。賃金は魅力の一つだと思いますので、ここは労働局、県全体で取り組まなければならない課題だと私は思っていますが、どちらかというのは、分析結果としてはどうなのでしょう。

池上雇用環境・均等室長 賃金構造基本調査は悉皆調査ではなくサンプル調査で、はっきりとしたお答えはできかねるところでございますが、私が説明申し上げた中で、非常に賃金水準の高い製造業の工場が多く立地している、近年の賃上げに伴って男女間の賃金格差が拡大したというものが出ていましたので、これが大きな要因のひとつではないかと思っております。

私ども雇用環境・均等室では、企業を訪問して女性活躍推進のための行動計画をつくってお届けいただくよう指導しているわけですが、まずはその企業の中で、女性の採用状況や管理職の登用状況、継続就労の状況を把握・分析して、そこに問題があるのであれば、課題を解決するための行動計画をつくって実行し、点検し、見直してという P D C A サイクルで、女性活躍を推進していただくよう申し上げております。

もしも賃金格差が男女の差別的な取扱いに起因するような雇用管理の結果

として生まれたものであるということであればそこは直ちに指導いたします。また、そこは企業の中で把握して分析していただくというところをお話ししております。支援の中では分析等をお手伝いしアドバイスする支援をしておりますので、そういったものをご紹介しますとお使いいただければと思っております。

原田会長 今の話はデータがなぜそうなったかというところかと思いますが、その辺に関しては、データ分析に特化した学部がうちにもできていますから、相談していただければと思います。ほかに何かございますか。

吉成委員 今は 301 人ですが、この後 101 人以上になるということで、かなり分析が必要だと思います。ぜひよろしくお願いします。

原田会長 今のことにに関して、ほかにございますか。

横山委員 意見です。今、男女の賃金格差の中で 2 つ原因があるであろうと。その 1 つとしてアンコンシャスバイアスの説明があったのですが、たまたま先月、水戸で関東弁護士会連合会の公教育関係のシンポジウムがあった中で、特に高校生あたりに、弁護士ばかりではなくて労働関係の行政機関が出前授業をしている。これは消費者センター等いろいろなところでやっているのですが。そういうところにも視点を置く。確かに一般的な県民や事業主への啓発活動も大事だけれども、ある程度長い目で見た対策が必要であって、かなり遠い話ではあるけれども、一つのやり方としてそういう部分にも目を向けていただけたらと思っております。

池上雇用環境・均等室長 ちょっと私、聞き逃したかもしれませんが、長い目で見て、若い世代の人たちへの教育ということですか。

横山委員 そうです。他県等では、実際に労働行政機関が県立高校などに出前授業として行っているんですね。そういう例が幾つか紹介されたりしたものですから、栃木県でもそういう活動をおやりになったらいかがでしょうかということです。

池上雇用環境・均等室長 ありがとうございます。労働局においても出前講座をやっておりまして、県内の大学や高校から要望を受け、職員が出向きまして、労働法について学生さんたちに知識を得ていただけるようなものを行っております。これからも引き続き積極的にやって参りたいと思っております。

また、製造業が多い地域ならではの課題もあるようです。製造業が盛んな地域ほど男性が工学部へ進学する傾向が強いという調査結果もあるようで、栃木県においては、理系を選ぶ女子学生を増やそうとする取組を行っておられます。製造業でのキャリアパスを女子高校生に示して、地元の大学、地元の企業へという流れを定着させようと、理系人材が活躍する職場を女子中学生、女子高生が体験できる機会を増やしていると聞いております。そういったものと併せて取り組んで参りたいと思っております。

原田会長 大学も一生懸命やっております。はい、お願いします。

松谷委員 冒頭に労働局長から男女賃金格差について触れられて、それ以外にもたくさん触れられたのは、すごくわかりやすい説明だったと思いましたので、お礼を申し上げたいと思いました。

私は 40 年以上現場でこういう問題に立ち向かってきた肌感覚として申し上げたいことがあります。これは皆さんがおっしゃったスタティスティックデータとは全く無関係で、肌感覚からの意見だと思って聞いてもらいたい。

40 年以上前、時短と男女賃金格差の 2 つは大きなテーマで、ずっと取り組むようにこちらの組織から言われたと思います。私は清原工業団地にいたものですから、37 社の工場長が集まった会議に説明に来られてその話を聞いた記憶が残っています。

40 年経った今考えると、時短というのはすごく成功していますよね。先ほどデータが出ていましたが、ものすごく労働時間は減ってきた。これは労働局の皆さんの強いお力のおかげだと思います。

もう一つは、男女賃金格差の最大の違いは、時短をすると男も女も幸せになれると強く感じられることです。一方で、男女賃金格差は、本当は男女とも幸せになれるのですが、どちらかということ男がしわ寄せを感じることは余りない。その点は間違った考え方なので、是正することを皆さんから現場の

各企業の方に伝えてひも解いてくれるといいのではないかと思います。

例えば結婚してカップルをつくれば、男女の収入の合計が生活を支えていますから、どちらも上がってはじめて幸せがくるわけです。男も女も男女賃金格差を是正することによって幸せになれる。それが肌感覚の第1です。

それから、現実的な事象として、なぜ時短はできたのに男女賃金格差はできなかったかというもう一つの理由は、私も自分で言っているが曖昧な言葉になってしまうのですが、平時のときに言っているお題目は本当に厳しい有事が来たときには消えていってしまうということ。一方で、男女共に幸せになれるという時短はずっと続きました。

実際にどんなことがあったかというと、1994年、我々の会社に関係していることですが、アメリカのヒラリー・クリントンさんが出した指令で、アメリカの病院は高いものは買わない、無駄は排除するということを指令した。国民皆保険をやるのだと言ったことが世界の医療機器メーカーを震撼させて、ものすごい不景気を呼びました。こういう不景気が来ると、平時に言っているようなこと、1つは男女賃金格差ですが、そういうことは吹っ飛んでしまう。

2番目に起きた大きな事件は、2001年のアメリカの同時多発テロです。この後もいろいろと企業に打撃を与えたので、平時で言っているようなことはその瞬間に消えてしまった。時間がたつとまたそういう話が復活してくるのですが。

さらに2008年9月15日にリーマンショックがあり、これも世界中を震撼させて、日ごろ言っている平時の話が消えてしまった。

さらに2011年3.11。皆さんの記憶にもあるでしょうが、清原団地は大打撃を受けたので、平時で言っているようなことはほとんど消えてしまったと私は認識しています。

最も最近のは、2020年から始まったコロナです。こういったことが起きて、企業はどうやって生き延びるかということを真剣に短い時間で検討しなくてはいけない中で、平時に言っているお題目は消えてしまう。

どうすればいいのかと考えると、平時から、有事が起きた時に立てる対策の体制の中に女性を入れるのだという文書をつくっておくことが大切だと思うのです。突然大地震が起きて工場も壊れてしまうと、そのときに頭に思い

ついたことをやるんですね、いつ来るか分からないことが突然来るから。でも、平時から、そういう時には女性に活躍してもらおうということを決めておくような組織体制を作っておくことによって、有事が来た後で平時に戻った時に、男女賃金格差などに真剣に取り組むことができるんじゃないか。私が実体験から肌感覚で感じていたことはこういうことでしたので、一言。統計的なデータとは無関係ですが、参考にさせていただければと思いました。

原田会長

ご意見ということで、ありがとうございました。

まだまだご意見等もあろうかと思いますが、これだけ言っておきたいということがあったら後で受け付けていただいてよろしいですか。よろしくお願いいたします。

続いて議題「(2) 栃木県衣服製造業最低工賃の改正について」です。

ここで、栃木労働局長から栃木県衣服製造業最低工賃の改正について諮問したいということですので、よろしくお願いします。

(栃木労働局長から原田会長に諮問書を手渡す)

原田会長

ありがとうございます。ただいま栃木労働局長から栃木県衣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。事務局から諮問文の写を配付して朗読をお願いします。

(各委員に諮問文の写を配付)

齋藤賃金室長 賃金室長の齋藤の方から、諮問文の朗読をさせていただきます。

栃労発基 1011 第 1 号

令和 6 年 10 月 11 日

栃木地方労働審議会 会長 原 田 淳 殿

栃木労働局長 川 口 秀 人

栃木県衣服製造業最低工賃の改正決定について（諮問）

標記について、家内労働法第 10 条の規定に基づき、栃木県衣服製造業最低工賃（令和 4 年栃木労働局最低工賃公示第 1 号）の改正決定について、貴会

の調査審議をお願いする。

以上となります。

原田会長 ありがとうございます。今の諮問の背景について、事務局の賃金室長からご説明をお願いいたします。

齋藤賃金室長 改めまして、賃金室長の齋藤です。よろしくお願いいたします。

それでは、私から栃木県衣服製造業最低工賃の改正について説明させていただきます。「議題（２）関係【栃木県衣服製造業最低工賃の改正について】」という資料をお手元にご用意いただければと思います。

この最後のページ、「栃木県の最低工賃について」というリーフレットをご覧ください。ここにありますとおり、栃木県の最低工賃は、栃木県衣服製造業最低工賃と、昨年この場で諮問し、第２回の際に答申いただきました栃木県電気機械器具製造業最低工賃の２種類がございます。今回諮問させていただいたのは上段の栃木県衣服製造業最低工賃となります。

直近の改定は令和４年４月 21 日の発効で、今回の諮問により約３年ぶりの改定という運びになります。

なお、家内労働というのは世間一般に言う内職です。法律上の定義はちょっと違い、決してイコールではないのですが、栃木県の最低工賃が定められている業種については、一般的な内職というイメージでも間違いではないと思っています。

また、衣服製造業の家内労働と申しましても、男性の背広上下や、婦人服や子ども服のワンピースとかスカート、ここに書いてあるものが栃木県の最低工賃の定めがあるということです。さらに、例えば背広の上下といっても、この表にある工程だけが最低工賃の定めがあって、ここにはない例えばズボンのファスナーの取り付けは最低工賃の工程に含まれていません。あくまでもここに書いてある工程の工賃が栃木県最低工賃として定められているという状況になります。

では、なぜ最低工賃改定をこの地方労働審議会で行うのか。今説明を聞いておられる委員の方々の中にも、栃木地方労働審議会ではなく、本来最低賃金審議会で行うべきではないかと素朴な疑問を感じられる方もいらっしゃるかと思います。皆さんご承知のとおり、この 10 月 1 日から栃木県最低賃金が

1,004 円と改正されました。この栃木県最低賃金、地域別最低賃金というのは、最低賃金法という法律に基づいて最低賃金審議会において調査審議を行い、改正決定するものでございます。

一方、先ほどの最低工賃は、家内労働法という法律に基づくものです。家内労働法第八条に、最低工賃の改定が必要と認められるときには、地方労働審議会の調査審議を求め、その意見を聴いて決定することができると規定されております。

つまり、最低賃金と最低工賃は、何となく似ている感じはするのですが、そもそも扱っている法律そのものが異なるものであり、それらの金額の改定に当たりましては、それぞれの法律に則った改正手続・作業が必要であるため、先ほど家内労働法に基づく諮問を栃木労働局長から地方労働審議会会長宛にさせていただいた次第でございます。

それでは、資料により、改正諮問に至った理由について説明させていただきます。先ほどのリーフレットから1枚戻っていただくと「栃木県衣服製造業最低工賃が適用される委託者・家内労働者数の推移」という表がございます。衣服製造業では、毎年労働基準監督署を経由して家内労働の委託者から委託状況届を提出していただいています。令和6年4月現在で委託事業者数は8社、そこから委託を受けている家内労働者が31名となっています。ご覧のとおりどんどん減っている状況です。これは衣服製造業だけではなく、他の業種も含めて全体的に家内労働は減ってきている状況です。

ただ、かなり減少はしているものの、最低工賃制度そのものは現時点で廃止になっておりません。そのような中、栃木県の最低賃金が前回令和4年4月21日に改正以降、当時の栃木県最低賃金は882円でしたが、現在ではこれが1,004円と14%弱引き上げられている状況にあります。家内労働法第13条には、最低工賃は、当該最低工賃に係る同一の地域内において同一又は類似の業務に従事する労働者に適用される最低賃金との均衡を考慮して定めなければならないという規定があります。近年の最低賃金の大幅な引き上げを鑑みますと、労働局といたしましても当然、最低工賃の引き上げを検討すべきと考えるに至った次第でございます。

以上、時間の都合上雑駁なご説明になってしまい申し訳ありませんが、栃木県最低工賃は、栃木県の最低賃金との均衡を図って家内労働者の労働条件の改善を図るため、今般、最低工賃の改正諮問を行うものでございます。

私からの説明は以上となります。よろしくお願いいたします。

原田会長 ありがとうございます。ただいまの事務局の説明について何かご質問はございますか。よろしいでしょうか。

ないようでしたら、今読み上げていただきました「栃木県衣服製造業最低工賃について」、家内労働法第21条第1項に基づき、最低工賃専門部会を設置して調査審議を委託したいと存じますが、いかがでしょうか。ご異議はございませんか。

(「異議なし」の声あり)

原田会長 ありがとうございます。ご異議がないようですので、栃木県衣服製造業最低工賃専門部会を設置し、調査審議することといたします。

続きまして、ただいま設置が決まりました専門部会委員の指名ですが、最低工賃専門部会委員及び臨時委員については、地方労働審議会令第7条第1項の規定により、会長が指名することとなっております。指名に際しましては、家内労働法第21条第2項に基づいて、家内労働者代表委員、委託者代表委員、公益代表委員それぞれ3名とし、家内労働者代表委員と委託者代表委員のうち1名については本審議会の中から指名し、残る2名については関係労使団体から意見を伺った上で臨時委員として指名することといたします。

なお、公益代表委員についての1名は本審議会の中から指名し、残り2名は当該公益代表委員と相談の上指名することといたします。

そこで、栃木県衣服製造業最低工賃専門部会の委員として、公益代表委員からは杉田委員、労働者代表委員からは鈴木委員、使用者代表委員からは井上委員の3名を指名し、家内労働者代表、委託者代表及び公益代表の6名の臨時委員につきましては、それぞれから意見を伺った上で臨時委員として指名したいと考えておりますが、委員の皆様のご意見を賜りたいと存じます。よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

原田会長 ありがとうございました。

次に、地方労働審議会令第6条第7項の規定により、専門部会の部会長が本審議会の委員である場合には、最低工賃専門部会の議決をもって審議会の議決とすることができることとなっております。

栃木労働局長から諮問をいただきました栃木県衣服製造業最低工賃の改正につきまして、専門部会の議決をもって審議会の議決とすることとしてよろしいでしょうか、ご審議いただきたいと存じます。ご意見はございますか。ご異議ございませんか。

(「異議なし」の声あり)

原田会長 ありがとうございます。ご異議がないようですので、そのように議決いたします。

続きまして「(3) その他」に移ります。関係資料の【公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組みについて】の報告説明を事務局からお願いします。

平井職業安定部長 職業安定部長の平井でございます。私からは【公共職業安定所（ハローワーク）のマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組みについて】ご報告申し上げます。

資料をおめくりいただき、「2023 年度における総合評価結果総括」をご覧ください。厚生労働省では、ハローワークのマッチング機能の強化を図るため、2015 年度より、ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組（総合評価）を実施しております。総合評価とは、資料に記載のとおり、年度当初にハローワークごと、業務ごとの目標を設定し、目標に対する進捗状況进行评估しながら業務を実施するもので、目標の項目は、全国のハローワークに共通する①就職件数、②求人充足数、③雇用保険受給者早期再就職件数等を必須項目とし、これに加えて、ハローワークごとに地域の特性等を踏まえて選択した重点的取組業務を目標に掲げております。年度終了後に目標達成度を点数化して、同じ規模グループごとに4段階の相対評価を実施し、結果を公表しております。

2023 年度における栃木県内11のハローワークの取組結果につきましては、資料の表のとおり、類型2「良好な成果」のハローワークが9所、類型3「標

準的な成果」のハローワークが2所となりました。

ちなみに全国の状況を申し上げますと、「良好な成果」と「標準的な成果」が共に半々の状況となっておりますので、栃木労働局の各ハローワークにおきましては、全国と比べると「良好な成果」が多いという結果になっております。

各ハローワークにおける2023年度の取組内容に対する所長による業務運営の統括・分析については、本日机上配付いたしました「就職支援業務報告」をご確認いただければと思います。

続きまして資料の裏面をご覧ください。「2024年度 総合評価の業務の目標設定について」になります。資料の表がハローワークごとの目標値となります。全国全てのハローワークで共通する主要指標、補助指標のほか、ハローワークごとに地域の特性を踏まえ11項目から取組事項を選択し、目標を意識した取組を実施しているところでございます。

ハローワークにおけるマッチング機能に関する取組につきましては、2023年度の取組内容の分析や結果を踏まえ、今年度もより良いマッチング機能が引き続き発揮できるよう努めて参ります。

私からの報告は以上になります。

原田会長 ありがとうございます。そのほかに何か提案等はございますか。

事務局 ありません。

原田会長 よろしいですか。

では、委員の皆様から、今の説明について何かご質問、ご意見はございませんか。

よろしいですか。ありがとうございます。

それでは、以上をもちまして本日の審議会を閉会いたします。長時間にわたり進行にご協力いただきましてありがとうございました。

それでは、事務局にお返しいたします。

司会（高野総務企画官） 会長はじめ委員の皆様には、お忙しいところ、貴重なご意見を賜りまして誠にありがとうございました。今後の労働行政の運営に反映して

いきたいと考えておりますので、引き続きよろしくお願い申し上げます。

これをもって栃木地方労働審議会を終了させていただきます。本日は大変ありがとうございました。