

令和4年度第2回富山地方労働審議会

令和5年3月9日(木)

14:00~

富山県民共生センター「サンフォルテ」

307・308 研修室

1 開会

事務局

はじめに、家内労働部会委員の交代についてご報告させていただきます。

委員名簿の裏面になりますが、各部会の委員名簿をご覧ください。

真ん中から下、家内労働部会の家内労働者代表のうち、電機連合富山地方協議会の事務局長が森川様から大森様に、委託者代表のうち、富山県商工会連合会の事務局長が宮本様から武部様に交代されましたのでお知らせいたします。

では、定足数の確認の報告を申し上げます。

本日は、労働者代表の奈良委員、使用者代表の東出委員がご都合によりご欠席という連絡を頂戴しております。

また、稲田委員におかれましては、ご都合により14時40分ごろまでのご出席とお聞きしております。

したがいまして、本日は18名中16名の出席です。

地方労働審議会令第8条第1項に定める定足数の3分の2以上の要件を満たしておりますので、本会が有効に成立していることをご報告いたします。

それでは、開会にあたりまして、吉岡労働局長よりご挨拶を申し上げます。

2 富山労働局長挨拶

吉岡局長

富山労働局長の吉岡でございます。

今年度2回目となります富山地方労働審議会の開催にあたりまして、ひとことご挨拶申し上げます。

委員の皆様方におかれましては、本日、大変ご多用のところ、本審議会にご出席をいただきまして、厚く感謝申し上げます。

また日頃から、労働行政に対しまして、格別のご理解、ご協力を賜りますとともに、これまでも貴重なご意見、ご提言をいただいております、重ねて御礼申し上げます。

さて、富山県内の雇用情勢を申し上げますと、直近の本年1月の有効求人倍率が1.59倍と求人が求職を大幅に上回って推移し、改善の動きが見られますが、新型コロナウイルス感染症や物価上昇が雇用に与える影響に注意する必要があると考えております。

こういった中、労働局では職業訓練等を活用した人材育成をはじめ、求人事業主に対する求人充足サービスによる人材確保やコロナ禍における雇用調整助成金や休業支援金・給

付金の活用促進による雇用の維持など、様々な取組みを行ってまいりました。

特に人材育成については「人への投資」の強化が政府の最重要施策の一つとされておりまして、人材開発支援助成金をはじめとした、各種支援策の積極的な周知、活用奨励に取り組むなど、労働局では職業能力開発を推進する事業主に対しまして支援の強化に努めているところでございます。

来年度におきましても、引き続き取組んでいく課題について、行政運営方針（案）として4つの柱で取りまとめております。

後ほど詳細につきましては当局総務部長より説明いたしますが、大きく4つの柱としまして、1つ目でございますが、職業訓練及び人材不足分野へのマッチングなどによる「人材育成・人材確保・雇用維持に向けた支援」、2つ目としまして、女性、非正規雇用、就職氷河期世代、高齢者、障害者などの「多様な人材の活躍促進」、3つ目としまして、働き方改革に取り組む企業への支援等による「誰もが働きやすい職場づくり」、4つ目としまして、法定労働条件の確保を図るための「安心して働ける労働環境の整備」という大きく4つの柱で構成しております。

労働局といたしましては、来年度、これらの方針に基づきまして、各関係機関と密接な連携・協力を図りますとともに、労働局、労働基準監督署、ハローワークが一体となりまして、行政展開を図ってまいりたいと考えております。

委員の皆様方におかれましては、忌憚りの無いご意見、ご提言を頂戴したいと思っております。

いただいたご意見・ご提言につきましては、今後の行政運営にしっかりと活かしてまいりたいと考えておりますので、本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

3 議事 (1)令和5年度富山労働局行政運営方針（案）について

事務局

それでは、富山地方労働審議会運営規程第4条第1項において、「会長は会議の議長となり議事を整理する」とされておりますので、以後の進行は中村会長にお願いしたいと存じます。中村会長、どうぞよろしくお願いいたします。

中村会長

会長の中村でございます。

本日は年度末のお忙しい中、お集まりいただきまして誠にありがとうございます。

それではさっそくですが、次第にしたがいまして議事を進めさせていただきたいと思っております。どうかよろしく願いいたします。

本日の議題ですが、次第でございますとおり、

- (1)令和5年度の富山労働局行政運営方針（案）について
- (2)富山県電気機械器具製造最低工賃専門部会からの報告について
- (3)その他 となっております。

本日の議事進行ですが、議事(1)の行政運営方針(案)について事務局から説明いただき、委員の皆様からの質疑等については、説明の後、一括してお願いできればと考えております。

議事の(2)につきましては、本審議会の最低工賃の専門部会である富山県電気機械器具製造業最低工賃専門部会からの審議結果の報告となりますので、議事(1)の審議のあとに事務局から説明させていただきたいと思っております。

それでは議事の(1)令和5年度の富山労働局行政運営方針(案)につきまして事務局のほうから説明をお願いいたします。

穴吹総務部長

総務部長の穴吹でございます。

令和5年度富山労働局行政運営方針(案)につきまして説明させていただきます。

少し長くなりますので、着座にて説明をさせていただきます。

令和5年度の行政運営方針(案)の項目について説明します。

令和4年度の項目と比較して説明を差し上げたいと思っておりますので、お手元の方針(案)と資料1「令和4年度運営方針項目」を並べていただきたいと思います。

時折、資料2の「参考資料」を引用しながらご説明させていただきます。

それでは、まず資料1の運営方針項目を開いていただきたいと思いますのですが、1番目の柱、雇用維持・人材育成・人材確保という記載の順番を変更しております。

これまで新型コロナウイルス感染症の影響を受け、令和2年3月から緊急的、短期的な政策として雇用調整助成金の特例などに取り組んでまいりました。

コロナ対策としての雇用の維持につきましては、令和3年度から2年間、行政運営方針の冒頭、一丁目一番地に置いてきておりました。

資料2の「参考資料」の1ページ目になりますが、

今年1月になりまして、感染症法上の位置付けを今年の5月から、季節性インフルエンザと同等の5類に位置付ける、とする決定がございました。

また1枚めくっていただきまして、3ページになりますけれども、昨年10月に閣議決定した「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」、これは横版の資料の左下のほうにある囲みなのですが、ローマ数字「Ⅲ、新しい資本主義実現の加速」という記載がございます。

その囲みの中、上から1番目の項目「人への投資の強化と労働移動の円滑化」の5個目のポツに、「雇用調整助成金の特例措置等の段階的な縮減」、そして右下の囲みローマ数字の「Ⅳ、防災・減災、国土強靱化の推進、外交・安全保障環境の変化への対応など国民の安全・安心の確保」がございますけれども、その中の上から3つ目の項目「小学校等臨時休業等への対応」といたしまして「小学校休業等対応助成金・支援金について、感染状況等を踏まえ、適切に対応」という記載がございます。

これを受けて、これまで行ってきておりました参考資料5ページの雇用調整助成金の特

例措置、冒頭のほうに「終了することとなっています」と記載されたリーフレットがございます。

7 ページに、こちらは緊急雇用安定助成金、「終了する予定です」と記載されたリーフレットがございます。

もう 1 枚めくっていただいて 9 ページの「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金受付終了のお知らせ」、11 ページの「小学校休業等対応助成金は 3 月 31 日をもって終了予定」と記載されたリーフレットがございます。

いずれも対象期間を今月末までとすることとなりました。

運営方針項目に戻りますけれども、こうした経緯を踏まえまして、この度、雇用維持を一丁目一番地から移動するものです。代わりに令和 5 年度、一丁目一番地に持ってくるのが、「人材育成の推進」でございます。

参考資料の 3 ページに戻りますが、先ほどの「総合経済対策」の左下ローマ数字の「Ⅲ、新しい資本主義実現の加速」の囲みの中の上から 1 番目の項目「人への投資の強化と労働移動の円滑化」の 3 つ目のボツにリスキリングという言葉が出てまいります。

これは、労働者のキャリア形成を推進してもらおうとする取組みでございます。

運営方針項目のほうへ戻りますけれども、その下の「イ」に「求職者支援制度の活用促進」の項目がございます。

従来、求職者支援訓練は雇用保険の職業訓練給付の対象とならなかった者のみを対象としておりました。

令和 4 年 7 月の雇用保険法の改正により、雇用保険被保険者だった者もこの制度を活用できるようになったという事情がございまして、この「イ」の項目を落として、「ア 職業訓練の活用による再就職支援の取組み」の一部と位置づけるものです。

次に、運営方針項目の次のページに移ります。

「3 誰もが働きやすい職場づくり」でございます。

「(1) 長時間労働の抑制」という項目がございますが、こちらを「4 安心して働ける労働環境の整備」の冒頭に位置付けるものです。

従来、法定労働条件、最低賃金制度など、明確な基準によって規制を行う取組みを「4」に、それ以外のものを「3」として整備してきたところでございます。

医師、トラックドライバーなどの自動車運転者、建設業などにつきましては令和 6 年 4 月から時間外労働の適用猶予措置が終了いたしまして、上限規制が適用されることとなっております。

このため令和 5 年度は、これらの事業・業種への支援を適切に行っていく、という観点から、「3」から「4」へ位置づけを変更するものでございます。

「4」の下のほうに記載があるのですけれども、「カ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進」につきましては、令和 3 年度、2 件の労災隠し事案が生じ、こうした事案の拡がりを懸念いたしまして令和 4 年度に初めて「労災かくし」という文言を入れていた

ところでございますが、令和 4 年度においては、現時点においてもそうした事案を把握しておらず、当初懸念していたような事態が生じていないため、項目本文からもオチとするものです。

またその下「キ 未払賃金立替払の确实・迅速な実施」につきましては、令和 3 年度から項目立てを行い、特に令和 4 年度からは、新型コロナウイルス感染症の影響に伴う倒産を想定し、増加するものと考えていたところでございますが、令和 4 年度は、現時点において、未払い賃金立替払の実例がなく、項目からオチとした上で、しかしながら、原材料費の高騰など今後のリスクを考慮いたしまして、本文の中に残すものでございます。

こうした柱間の項目の移動や項目の見直しを踏まえまして、「3 誰もが働きやすい職場づくり」中の項目につきまして、改めて優先度を検討し、その 1 番目の項目に持つてくることといたしましたのが「同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等」でございます。

「同一労働同一賃金」は、正社員と非正規雇用労働者の不合理な待遇差を禁止するもので、令和 2 年 4 月にパートタイム・有期雇用労働法で不合理な待遇差が禁止され、令和 3 年 4 月から中小企業にも適用されているところですが、その待遇差に争いがある場合は究極的には司法判断によることとされております。

そのため、仮に紛争となるような事例が生じても、当事者が問題として認識しにくいところがあるのではないかと、このように考えております。

この同一労働同一賃金の取組は、これまで雇用環境・均等室が主体となりまして、「働き方改革推進支援センター」などで行ってきた取り組みでございましたが、これも参考資料 3 ページの「総合経済対策」こちらの左上ローマ数字 I の「物価高騰・賃上げの取組」として、「継続的な賃上げの促進」という項目を設けていますが、その中の 2 ポツ目の「同一労働同一賃金の徹底に向けた労働局と労働基準監督署の連携」、この記載を受けて、この 3 月から新たに労働基準監督署の定期監督などの際に事実関係の確認を行うなど、取組を強化しているためでございます。

運営方針項目のほうへ戻ります。

そして 2 番目の項目として持つてくるのが、「総合的なハラスメント対策等の推進」でございます。

令和 5 年度行政運営方針（案）、こちらのほうへ開いていただきたいのですけれども、本文の 3 ページ目の(4)に「申告・相談等の状況」という部分がございます。

その 2 段目の記載になるのですけれども、労働局及び総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数が、12 月までの 1 年間で 9,325 件、前年比で 1,786 件減少と、相談件数が減少傾向にある中で、依然として「職場におけるハラスメント」は 1,362 件と前年比で 124 件増加しております。

こうした増加傾向にあるハラスメントについて指導を引き続き行っていくというものでございます。

柱立てについては以上となります。

それでは、ここから個別の施策につきまして、令和 5 年度行政運営方針（案）に沿って、資料 2 の参考資料を引用しながら新規施策を中心に説明いたします。

運営方針（案）の 4 ページ目、(1) 人材育成の推進をご覧くださいませでしょうか。

ここではこの「人材開発支援助成金の活用促進」ということで、「人への投資促進コース」と「事業展開等リスクリング支援コース」を紹介していますが、各種助成金につきましては、最後のほうで一括して説明をさせていただきます。

運営方針（案）の 5 ページ目、(ア) 育児・介護休業法の周知及び履行確保でございます。

本文の 3 行目に「育児休業等取得状況の公表の義務化」という記載がございます。

参考資料 13 ページの上のほうに記載がございますが、令和 5 年 4 月から労働者数が 1,000 人を超える企業を対象とした男性労働者の育児休業取得率等の情報公表について義務化されます。

これは富山県内では 23 社が該当いたしますが、富山県においては、2026 年度に男性労働者の育児休業取得割合 80%という高い目標を打ち出しております。

私ども労働局としても情報公表の着実な履行を図り、男性労働者の育児休業取得割合が向上するよう努めたいと考えております。

次に運営方針（案）6 ページ目、ウの「女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の履行確保」でございます。

この本文 2 行目に「男女の賃金の差異に係る情報公表」という記載がございます。

参考資料の 15 ページ、こちらをご覧くださいなのですが、これは前回の審議会でもご説明しておりましたが、男女の賃金の差異の公表につきましては今年度の 7 月から 301 人以上規模の企業に対しまして、事業年度終了後おおむね 3 ヶ月以内での公表を義務付けております。

これは富山県内では 146 社が該当いたしますが、富山県内では、3 月末を事業年度の終期としている企業が多いようですので、今後 4 月から 6 月ごろにかけて公表が進む見込みとなっております。

公表が適正になされない企業に対しましては、報告徴収などによる指導を行っていくこととしております。

それでは続きまして、運営方針（案）8 ページ目、(6) 障害者等の活躍促進「ア 障害者の活躍促進、定着支援」でございます。

この本文最後の「さらに」で始まる段落に法定雇用率の記載がございます。

参考資料 17 ページ、障害者の法定雇用率の引き上げについての資料でございますが、令和 6 年 4 月に 2.5%、令和 8 年 7 月に 2.7%に引き上げられます。

こうした引き上げにつきましては、これまでその都度一時的に雇用率の未達成企業が増加してきたという経緯がございまして、今回も同様の状況が見込まれるため、周知のみならず、雇入れ支援も努めていくこととしています。

次に運営方針（案）の 9 ページ目です。

こちら、3 番目の柱「誰もが働きやすい職場づくり」その中の(1) アの「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化等を行う事業主への支援」というところで、この本文の 2 段目「また」で始まる段落なのですけれども、ここに「働き方改革推進支援センター富山」という記載が出てまいります。

参考資料の 19 ページ、こちらをご覧くださいなのですが、こちらは同一労働同一賃金の制度についての資料となります。

柱立てのところで少しご説明を差し上げておりましたが、労働基準監督署による情報収集の取組みに加えまして、参考資料 20 ページの下のほうに記載があるのですけれども、全国 47 都道府県におけるセンターで行う取組みの記載がございます。

「社会保険労務士などの専門家が無料で相談に応じています」、このように記載がございます。

そして参考資料 21 ページ、こちらの横版の資料になるのですけれども、ちょうどページの振ってある箇所の上のところに記載があるのですが、法違反のない場合でも雇用管理改善の助言を行うことになっております。

こうした役割をしっかりと果たすため、参考資料少し飛ぶのですけれども、27 ページ横版の右上の囲み③のところに記載があるのですけれども、令和 5 年度におきましては、同一労働同一賃金に関する相談、コンサルティング、セミナーの実施などに力を入れて対応していくこととしています。

行政運営方針（案）のほうに戻りまして、今度は 11 ページをご覧くださいませ。

イの「時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種への労働時間短縮等に向けた支援」でございます。

この本文に具体的な取り組みについて記載をしております。

こちらも柱立てのところで少しご説明をしておりますが、上限規制適用猶予事業・業種につきましては、参考資料 29 ページに一覧表にまとめております。

建設事業、自動車運転の業務、医療に従事する医師を対象としておりまして、富山県では一番下の砂糖製造業は対象となっておりません。

参考資料 31 ページ、こちらに医業に特化した「富山県医療勤務環境改善支援センター」による相談対応というのがございます。

参考資料 33 ページ、自動車運送業に対しましては労働基準監督署から荷主・元請運送事業者に対し配慮を要請する取り組みのほか、今度は参考資料の 39 ページになりますけれども「トラック運転者の長時間労働改善特別相談センター」による相談対応というのがございます。

建設業につきましては、人材不足分野ということで長く安定部としても人材確保支援を推進してきたところですが、参考資料の 41 ページに記載があるのですけれども、国土交通省が従来から取り組んでおります「建設キャリアアップシステム」により、技能の見える

化、技能に見合った評価を行うことで、引き続き人材確保に取組むほか、参考資料 25 ページの横版の資料になるのですが、下のほうの囲み「2 事業の概要・スキーム、実施主体等」に記載があるのですけれども、都道府県単位のセンターではなくて「全国働き方改革推進支援センター」におきまして、建設業に特化した専門相談窓口を設置することとしております。

今度は参考資料の 45 ページをご覧くださいなのですが、建設業の事業主様に向けました 2 枚物のパンフレットになるのですが、48 ページのほうの下の方に相談窓口の QR コードを設けております。

相談の申し込みをこちらの QR コードを介してできる仕組みになっております。

このように、上限規制の猶予期間が終了する全ての業種・業務につきまして、相談体制を構築し、具体的な様々な問題にしっかりと対応していくこととしております。

次に、行政運営方針（案）13 ページ目をご覧くださいなのですが、「ウ 最低賃金制度の適切な運営等」の 3 段目でございます。

「さらに」で始まる段落なのですが「労働条件向上相談窓口」という記載が出てまいります。

これにつきましては、令和 4 年度から設置をしております、ちょうど 1 年前にこの地方労働審議会におきまして、参考資料 51 ページの「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化の取組」と、私から説明したところでございます。

そして参考資料 53 ページにございますが、この 2 月 22 日、富山県中小企業の振興と人材の育成等に関する県民会議におきまして、県内の経済 5 団体から「適切な価格転嫁の実現に向けて」という呼びかけがなされまして、これに我々労働局も賛同させていただき、令和 5 年度も引き続き機運の醸成に努めることとしております。

さらに、こうした従来からの取組に加えまして、新たな取り組みといたしまして、参考資料 55 ページになりますけれども、「労働基準監督署において、賃上げへの支援等を実施」との記載がございます。

その取組の中で、賃金引き上げ特設ページを開設しております。

55 ページには周知用リーフレットを小さく掲載しておりますが、57 ページに拡大版を載せております。

労働基準監督署において、賃金を引き上げるための各種支援策や好事例を情報提供いたしまして、それぞれの企業において賃金の引き上げをご検討いただく際にぜひお役立ていただきたいと考えております。

行政運営方針（案）の先ほどと同じページになりますが、13 ページの下の方、イの「第 14 次労働災害防止計画重点業種等の労働災害防止対策の推進」について説明いたします。

まず労働災害の直近の状況でございます。

参考資料 59 ページの「令和 4 年の労働災害の現状」をご覧ください。

これは5枚物の資料でございます。

この59ページの中の中段右側にある棒グラフ、「全産業」という箇所をご覧いただきたいのですが、コロナ感染症の影響によりまして全産業で死傷者数が目標の1,010人を大幅に上回っており、死傷者数2,052人となっております。

コロナ感染症の死傷者数を除いても1,123人ございまして、目標の1,010人をやや上回った結果となりました。

第13次労働災害防止計画までは、目標値を定め、それに向けて各労働局がそれぞれ計画を作成し、取組みを行っていき、というものでございました。

企業の自発的な取組みを促すために小売業、介護施設を中心として増加する行動災害の予防対策を推進するため「+safe協議会」を設立するなどいたしました。結果として、死傷者数が目標を上回っているという状況となりました。

今度は参考資料69ページをご覧ください。

第14次労働災害防止計画のダイジェスト版を掲載しております。

令和5年度からの防止計画におきましては、目標値を定め、それに向かっての取組の進捗状況を確認するアウトプット指標を設定いたしまして、それぞれ見込まれる効果をアウトカム指標として設定することで、進捗を踏まえながら、死傷者数の減少に取り組んでいくこととしております。

ここで助成金について総括させていただきます。

行政運営方針(案)のほうには、代表的な助成金のみを記載しております。

参考資料3ページ「総合経済対策」の冒頭に業務改善助成金という記載があるのですが、ほかにもいくつかの助成金の記載がございます。

従来の制度に加えまして、リスクリング、いわゆるスキルアップのコースを設けたり、賃金の引き上げにつながった場合には、助成額を上乗せするなど、昨年12月の補正予算によって制度が拡充されたところです。

行政運営方針(案)、4ページ目、「人材開発支援助成金の活用促進」、本文2段目に記載がございますが、これには記載している2つのコースがございます。

参考資料の71ページをご覧ください。

人材開発支援助成金「人への投資促進コース」でございますが、人への投資を抜本的に強化するため、こちらは既に昨年4月から創設されております。

まとまった時間を確保することができないですとか、コマ切れで受講した場合にも対象としてほしいという要望を受けまして、サブスクリプション型の研修サービスを対象とした「定額制訓練」ですとか、労働者が自発的にスキルアップする場合にも助成対象とする、「自発的職業能力開発訓練」が導入されておりますが、これらはいずれも昨年12月に助成率の引き上げが行われ、活用勧奨に努めているところです。

参考資料、今度は75ページになります。

こちらにありますのが「事業展開等リスクリング支援コース」でございます。

こちらは昨年 12 月に創設され、企業の持続的発展のため新たな分野に事業展開、あるいはデジタル化やグリーン化など、成長分野の技術を取り入れて業務の効率化を図ることを目的として、訓練経費などを助成する制度でございます。

例えば、社内のシステムを刷新するためのシステムエンジニアの育成などが、その対象となります。

行政運営方針（案）に戻りまして、4 ページ目の一番下、最後のところに産業雇用安定助成金の記載がございます。

こちらについては、参考資料の 77 ページに産業雇用安定助成金のリーフレットを載せております。

そして 79 ページに産業雇用安定助成金のスキルアップ支援コースのリーフレットを載せております。

このスキルアップ支援コースは昨年の 12 月に新たに創設されたコースでございます。

これは、在籍型出向を活用いたしまして、従来の雇用の維持にとどまらず、労働者のスキルアップを図る、賃金を出向前と比較して引き上げる場合に助成対象とするというものでございます。

行政運営方針（案）9 ページ目でございます。

「ア 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化等を行う事業主への支援」、こちらの本文最後の「さらに」で始まる段落の記載ですが、「非正規雇用労働者の企業内での正規雇用への転換」という記載がございます。

こちらにつきましては、参考資料 83 ページになりますが、キャリアアップ助成金の制度を設けています。

これは、先ほどの人材開発支援助成金との併給が可能となっているだけでなく、人材開発支援助成金を受給した後に正社員化した場合には、キャリアアップ助成金の加算措置も設けられており、昨年 12 月にはこの増額が行われております。

行政運営方針（案）11 ページ、「ア 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援」、本文最初の段落の 2 行目に働き方改革推進支援助成金の記載がございます。

参考資料 85 ページから 4 枚はこの助成金の資料です。昨年 12 月に制度の拡充が図られ、全部で 4 コースあるうちの 3 コース、85 ページの労働時間短縮・年休促進支援コース、87 ページの労働時間適正管理推進コース、89 ページの勤務間インターバル導入コースの 3 コースにおきまして、賃金の引き上げを実施した場合の加算額が増額されております。

行政運営方針（案）13 ページ、「ウ 最低賃金制度の適切な運営等」の本文最後の行に、業務改善助成金の記載がございます。

参考資料は 93 ページになります。

これは令和 4 年 9 月に、原材料費高騰などにより利益率が一定以上低下した事業者の助成対象経費を拡充するなどの見直しが行われました。

さらに昨年 12 月には、企業規模 30 人未満の事業者に対する助成上限額を引き上げるな

どの見直しが行われております。

こうした様々な制度を知らないまま、リスキリングや賃金の引き上げに二の足を踏むことのないよう、参考資料の 95 ページの企業主支援策リーフレット、こうした取組などによりまして、周知に努めてまいりたいと考えております。

この取組は昨年 1 月から開始いたしまして、12 月末までに延べ約 50 のセミナー、説明会、面接会などで配布しております。

この事業主支援リーフレットについて説明いたします。

3 月は、例年、就職件数が一番増加する時期、ということがございまして、雇い入れに関連する支援策をおもて面に持ってきております。

また、裏面のほうには既にご説明をしておりますけれども、人材開発支援助成金、こちらの欄を設けているところがございますが、人材開発支援助成金の対象とならない短時間の教育訓練を対象とした富山県の施策「とやまリスキリング補助金」についても案内をしております。

引き続き県とも連携をしながら、こうした関連の支援制度の周知も併せて行うことで、我々の支援制度についてさらなる普及に努めたいと考えております。

最後に少し余談になりますが、皆様の封筒の中に労働基準監督官の採用パンフレットを配布させていただいております。

労働基準監督官の採用試験の応募が例年、この時期の 3 月 20 日までとなっております。

本日も説明いたしましたように、労働基準行政の要となっている労働基準監督官の役割、これは従来の指導だけに留まらず、相談・支援の役割が増えつつあり、さらに、同一労働同一賃金における情報収集など、これまで以上に労働行政において重要な役割を担うようになってきております。

こうした役割を今後も果たしていくためには、優秀な人材を採用していくことが不可欠となっております。委員の皆さまのお知り合いの方、学生さんにこんな仕事もありますということを、ぜひお伝えいただければ幸いです。

どうぞよろしく願いいたします。

説明は以上といたします。

中村会長

ありがとうございました。

ただいま令和 5 年度の富山労働局の行政運営方針（案）についてご説明をいただきました。新型コロナウイルス感染症の拡大に対する対応というところから人材育成というところに力が移ってきて、目下の対応として物価高騰であるとか、賃上げといったところへの目配りもされているというふうにお見受けいたしました。

それらの策を実行するための助成金についてもご案内をいただきました。

ただいまの事務局の説明に対して、質問あるいはご意見等をお受けしたいと思っておりますが、事前に委員の皆様からご意見をいただいておりますので、それを順次ご紹介いただきながら

ら、その後、この場でのご質問、ご意見等も承りたいと思っておりますので、よろしくお願いたします。

それでは事務局からご意見の紹介をお願いいたします。

事務局

事前に5名の委員の方からご意見を頂戴しております。

令和5年度行政運営方針（案）の項目順にご紹介をさせていただきます。

お手元の行政運営方針（案）の1ページをご覧ください。

「第1 労働行政を取り巻く情勢」の「1 雇用を巡る動向」の「(2) 女性の雇用状況について」でございます。

使用者代表の高島委員からいただいているご意見をご紹介します。

「他の項目については、前年からの変動が表記されているのに対して、(2) 女性の雇用状況は過去との比較がなされていません。管理的職業従事者は国勢調査によるものでありますので、前回データは少し前になってしまうかもしれませんが、表記したほうがわかりやすいのではないのでしょうか。」

以上でございます。

中村会長

高島委員のほうから補足いただくことはありますか。

高島委員

入れていただきましたほうが分かりやすいのではないかと思います。

中村会長

新たに文言を付け加えたということですが、それも含めて事務局のほうからご回答をお願いいたします。

吉田雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の吉田でございます。

女性の雇用状況のうち、「管理的職業従事者」のデータにつきましては、国勢調査の結果を引用しており、最新の令和2年のデータのみを使用しておりましたが、委員のご指摘どおり、上段にあります女性雇用者数では前回調査との比較を行っておりますので、「管理的職業従事者」につきましては、ご案内のとおり、前回調査の平成27年との比較を行った記述に修正させていただいたところであります。

以上、高島委員からのご意見への回答とさせていただきます。

中村会長

高島委員、これでよろしいでしょうか。

数字を単にぱっと見せていただくというよりも、比較があると便利だと思いますし、トレンドを把握するのに大事だと思いますので、またこういったところを工夫していただければと思います。

ありがとうございました。

それでは次のご意見ご紹介をお願いいたします。

事務局

お手元の行政運営方針（案）の同じく1ページをご覧ください。

「(4) 高齢者の状況」それから7～8ページに飛びますけれども、7～8ページにかけての「(5) 高齢者の就労、社会参加の促進」についてでございます。

使用者代表の三辺委員からいただいているご意見をご紹介いたします。

「当社も大量採用の年代が定年を迎える時期が迫っており、一層危機感を持っております。企業においては、高齢者雇用確保措置を実施している割合は100%になったことが資料に示され、また富山労働局の施策においては、県との連携により、様々な窓口や組織で手厚い支援がなされていることは理解できました。

ここで改めて、このテーマに関する指標・目標とそれに対する進捗についてもご教示いただけますと、状況判断ができるように思います。」

以上でございます。

中村会長

三辺委員のほうから補足等ございますか。

三辺委員

特にございません。

中村会長

それでは事務局から回答をお願いいたします。

久住職業安定部長

職業安定部長の久住でございます。

ただいまのご意見について回答させていただきます。

55歳以上の高齢者の新規求職申込件数は、令和4年4月から令和5年1月までで12,018件と前年度同月比で0.05%増加しております。就職件数につきましても3,640件と前年度同月比で1.6%減少しているところでございます。

ハローワーク富山、高岡、魚津に設置しております「生涯現役支援窓口」におきまして、65歳以上の就職件数については、令和4年度の年間目標387件のところ、今年の1月末で380件となっているところでございます。

また、とやまシニア専門人材バンクの新規登録者数につきましては、令和4年度の目標650件のところ585件、こちらも1月末の状況でございますが、就職件数につきましても1月末で540件の目標のところ、409人というふうになっているところでございます。

また、令和4年6月1日現在の70歳までの高齢者就業確保措置を実施している企業の割合につきましては、前年比で2.6ポイント上回り、21.2%、70歳以上まで働ける制度のある企業の割合につきましては、前年比で2.5ポイント上回しまして、45.1%となっているところでございます。

また、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構富山支部と連携いたしまして、事

業所訪問を行った件数につきましては、令和4年度は63社となっているところでございます。

また、国の委託事業であります「高齢者活躍人材確保育成事業」におきましては、シルバー人材センターへの新規入会者数獲得に向けまして、周知広報・技能講習・就業体験を実施しているところでございますが、この事業を通しましてシルバー人材センターに新規入会した会員数は、令和4年度の目標104人のところ、こちらは12月末の数字でございますが、118人となっているところでございます。

以上、三辺委員からのご意見への回答とさせていただきます。

中村会長

三辺委員よろしいでしょうか。

三辺委員

はい。

中村会長

高齢者の方々の就労就職支援として、70歳までの高齢年齢者の就業確保措置を実施している企業、あるいは70歳以上の働ける制度がある企業の割合、いずれも上昇しているということで、高齢者の就労に対しての環境は徐々に整ってきているのかなと思います。

その中で、今後、労働局といたしましても就職支援というところマッチング等、お取り組みいただければと思いますので、よろしく願いいたします。

ありがとうございました。

それでは、次のご意見のご紹介をお願いいたします。

事務局

お手元の行政運営方針（案）の1ページをご覧ください。

「1 雇用を巡る動向」の「(5) 障害者の雇用状況」及び8ページになりますが、「(6) 障害者の活用促進、定着支援」についてでございます。

公益代表の佐藤委員からいただいているご意見をご紹介します。

「障害者雇用状況報告（令和4年6月1日現在）で実雇用率2.24%、雇用率達成企業割合55.9%といずれも過去最高の値になりました。共生社会実現のためにも引き続き、障害者雇用を推し進めることが大切であり、令和5年度の運営方針案にも、障害者の活躍促進、定着促進等がしっかりと盛り込まれていることを評価いたします。

一方で、精神障害に限って言えば、雇用は増えてきているものの、雇用率としてはまだ低い値だと聞いております。運営方針案の「精神障害者等の多様な障害特性に対応した就労支援」に期待します。支援の中身について、より具体的な説明を伺えれば幸いです。」

以上でございます。

中村会長

佐藤委員から補足いただくことはございますか。

佐藤委員

ありません。

中村会長

それでは事務局から回答をお願いいたします。

久住職業安定部長

続きまして、私から回答させていただきたいと思います。

精神障害者、発達障害者のある求職者につきましては、ハローワーク富山およびハローワーク高岡に「精神障害者雇用トータルサポーター」、ハローワーク富山に「発達障害者雇用担当サポーター」を配置いたしまして、それぞれの障害特性に応じて専門性を生かした就労支援を行っているところでございます。

また、精神障害者に対する就労支援を推進するために就労パスポート、こちらは精神障害者が働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮等を就職や職場定着に向け、職場や支援機関と必要な支援について話し合う際に活用するための情報を共有するツールでございますが、こちらも普及促進を図っているところでございます。

また、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座を実施いたしまして、職場における精神障害者・発達障害者を支援する環境づくりを推進しているところでございます。

特に障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している企業に対しましては、ハローワークと地域の関係機関（障害者職業センターや障害者就業生活支援センター）などと連携いたしました企業向けチーム支援を実施いたしまして、障害特性について事業主に理解を促すとともに障害者の職域開発・職域拡大を図っているところでございます。

以上でございます。

中村会長

ありがとうございます。

佐藤委員いかがでしょうか。

佐藤委員

ありがとうございました。

中村会長

ありがとうございます。

障害を持つ方々の就労を支援していくことは、ご本人のみならず社会にとっても意義の大きいことであるし、大事なことだと思います。

身体障害、発達障害、精神障害、いずれの場合でもしっかりとした雇用環境が確保されることが大事ですし、そのためには受け入れる側のノウハウであるとか、そういったものの蓄積が何よりも大事なのかなというふうに思っておりますので、こちらのサポーター制度も推進しておられるということですので、ぜひ一層取り組みいただければと思います。

それでは、続いてのご意見の紹介をお願いします。

事務局

お手元の行政運営方針（案）の4ページをご覧ください。

4 ページの「(3) 雇用維持および在籍型出向の取組支援について」でございます。

労働者代表の前野委員からいただいているご意見をご紹介します。

「コロナ禍で大きな影響を受けた雇用情勢は、現在改善の動きが見られ、回復基調にあります。業種によっては依然として一時的な人員の不足や余剰が続いています。

在籍型出向の活用は企業・労働者双方にとってもメリットがあり、人材確保・育成、県内企業の成長につながる観点から、県や経済諸団体等と連携し、富山労働局が設置する「富山県在籍型出向等支援協議会」の機能強化を図るとともに、「産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）」の活用を促すなど、引き続き「在籍型出向制度」の取組を推進していただきたいと思います。以上でございます。

中村会長

ありがとうございます。

前野委員から補足いただくことはございますか。

前野委員

ありません。

中村会長

事務局から回答をお願いいたします。

久住職業安定部長

続きまして、私から回答させていただきたいと思います。

コロナ禍における雇用維持を目的といたしました「在籍型出向」につきましては、業況が厳しい企業の人材を有効活用する観点からもメリットがあると考えているところでございます。

一方で、在籍型出向は、単なる雇用維持の手段としてのみならず、従業員のキャリアアップの面からも効果を上げていることから、政府の重要な施策でもあります「人への投資」を推進する中、その手段として在籍型出向を活用していくことも有効と考えているところでございます。

昨年12月に創設されました、産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）につきましては、労働者のスキルアップを目的として在籍型出向を実施した事業所に対して助成金を支給する制度でございますが、引き続き関係機関と連携いたしまして、活用促進に努めていきたいと考えているところでございます。

このため、富山労働局では、経済団体、金融機関等の関係機関と連携した在籍型出向支援の効果的な実施を行うため、「富山県在籍型出向等支援協議会」を設置いたしまして、出向の情報、受入企業の開拓及び富山県内で成立いたしました出向事例の共有等を図りながら、在籍型出向支援に取り組むとともに、雇用調整助成金利用事業所や各種セミナー、講習等の機会を捉えまして、在籍型出向と産業雇用安定助成金の活用について、積極的な周知を努め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。

中村会長

ありがとうございます。

前野委員いかがでしょうか。

前野委員

結構です。ありがとうございました。

中村会長

ありがとうございます。

在籍型出向は、雇用の確保という意味合いもありますけれども、おっしゃられたようにスキルアップという点もあるかと思えます。

協議会が設立されたとのことですので、そこで好事例等を積み上げていただきまして地域全体で共有していくことで在籍型出向の仕組みが広がっていくのかなと思えますので、よろしく願いいたします。ありがとうございます。

それでは次のご意見のご紹介をお願いいたします。

事務局

お手元の行政運営方針（案）の10ページをご覧ください。

10ページの「(5) 副業・兼業を行える環境の整備」についてでございます。

使用者代表の稲田委員からいただいているご意見をご紹介します。

「当社は時間契約社員、短時間労働者を除き、副業・兼業は認めておりません。

副業・兼業を行う労働者を使用する全ての使用者が安全配慮義務を負っているわけですが、労働者の健康管理、長時間労働の実態管理が非常に難しいと考えるからです。

ガイドラインというより、富山労働局が把握された事例の中での問題点、注意点、対策などありましたら、ご経験の中からお知らせいただけますと幸いです。」

以上でございます。

中村会長

ありがとうございました。

ご意見を寄せていただきました稲田委員は、本日も都合により途中退席されておりますが、このご意見について事務局からご回答をお願いしたいと思います。

吉田雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室から回答させていただきます。

稲田委員からいただきましたご意見ですが、副業・兼業を行う労働者を使用する使用者の安全配慮義務や労働者の健康管理、長時間労働の実態管理につきまして、監督署が監督指導した実績は認められておらず、事例としてお示しすることはできませんが、令和3年度におきまして総合労働相談コーナーに寄せられました、副業・兼業に関する相談は74件ありまして、このうち労働時間に関する相談が18件、割増賃金等の賃金に関する相談が13件、健康管理に関する相談が2件となっております。

使用者からの相談につきましては、長時間労働への対策や割増賃金の取扱いなどの管理

に関する相談が多い状況でありました。

働き方改革推進支援センターにおきましても、企業からの副業・兼業を含めた働き方改革に関する相談を受け付けており、従業員の副業・兼業を認める際の基準や手順に関する相談を受けているところであります。

副業・兼業の注意点といたしましては、労働基準法第 38 条におきまして、本業と副業・兼業先の労働時間を通算しなければならないとされており、通算した時間外・休日労働が 36 協定で定めた上限を超えてはいけなくなっておりますし、割増賃金の計算方法も副業・兼業先の労働契約のあり方によって異なることなどに注意が必要となっております。

さらに長時間労働による健康障害防止のため、労働安全衛生法に基づく面談指導を実施すべきことなど、注意点が多く複雑になっておりまして、労務管理において非常に難しいものとなっております。

そのため、これらについて適正に理解をいただき、取組みを進めていただきますよう「副業・兼業の促進に関するガイドライン」により周知を図っているところであります。

また副業・兼業の参考となる事例集につきましては、本省において作成を予定しており、事業集が完成しましたら、副業・兼業をする労働者が適切な職業選択を通じて多様なキャリア形成を図ることができるよう、様々な機会をいただいで周知を図ってまいりたいと考えております。

以上、稲田委員からのご意見への回答とさせていただきますが、稲田委員には後日改めて事務局からご説明させていただくこととしております。

以上でございます。

中村会長

ありがとうございます。

副業・兼業を行える環境を整備していくということは大事ですし、今は副業ということについても「副える」という字ではなくて、マルチの「複業」という概念も広く周知されていますけれども、注意点としてという原理原則は、ものすごくシンプルで簡単ですし、はっきりしているんですけれども、それを実際に運用していこうといったときに様々な苦労があるのかなと改めて思いました。

事例集の作成を予定しているということですので、できあがりましたら速やかに周知していただければありがたいなと思います。

ありがとうございました。

それでは次のご意見の紹介をお願いいたします。

事務局

お手元の行政運営方針（案）の 12 ページをご覧ください。

12 ページの「オ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進」についてでございます。

使用者代表の高島委員からいただいているご意見をご紹介します。

「休み方改革」という言葉に違和感を感じます。

年齢やジェンダーに関わらず、全ての働く人が幸せな人生を目指しながら良い仕事をし、会社側も自社の発展を目指し、ひいてはよりよい社会の実現のために労働環境の改善、働き方の改革を推進することに異論はありません。

個人が良い仕事をするために、また外的要因によるキャリアの喪失を避けるために各種休暇制度の推進徹底は重要であると思います。

しかし、個人の経済活動の根幹は「労働」であり、「休暇」が主役ではないと考えます。」
以上でございます。

中村会長

ありがとうございます。

高島委員から補足いただくことはございますか。

高島委員

文言をちょっとつついたようなところで申し訳ありません。

これまでの方針の中にもあったら申し訳ございません。ちょっと見落としていたもので、お読みいただいたようなとおりでありまして、「休暇」が主役になった文言が公の文書に出るのはどうかなと思って、違和感を感じたのですが、ちょっと調べていると、内閣府で何かこのようなワーキングチームができ上がっていたんですね。

今、「ワーケーション」など色々な働き方がある中で、本当に私のような小規模事業者も高齢者が健康で働き続けるとか、若い方にもぜひ入っていただいて色々なキャリアを積んでいただくことに取り組んでいかなければならない中で、休暇のあり方というのは本当に、働き方改革の中で実践していかなければいけないということに全く異論はないのですが、「休み方改革」ということで休みのほうが主役になってしまうのは、ちょっとどうなのかなということを思いまして、本省のほうにも「こういう意見があった」ということを上げていただければと思います。

以上です。

中村会長

ありがとうございます。

それでは事務局から回答をお願いいたします。

吉田雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室から回答させていただきます。

「年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進」でございますが、厚生労働省といたしましては、「働き方」と「休み方」の改善ということで、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等により労働者の健康と生活に配慮を行いますとともに、多様な働き方に対応した労働環境へと、改善していくための取組を進めさせていただいているところであります。

労働者が心身の疲労を回復させ、健康で充実した生活を送るためには、労働者が年次有給休暇の取得時季を自由に設定できることが重要となってまいります。

そのためには、経営者からも取得の呼びかけなど行っていただきまして、計画的付与制度を活用しながら、年次有給休暇の取得に向けた職場づくりを行うことが重要となってまいります。

労働環境の改善のためにも、年次有給休暇の取得促進は重要な取組と考えておりまして、休み方改革へのご理解を賜りますよう、お願いを申し上げまして高島委員からのご意見への回答とさせていただきますと思います。

以上でございます。

中村会長

ありがとうございます。

高島委員いかがでしょうか。

高島委員

ありがとうございました。

中村会長

年次有給休暇の取得促進であるとか、その仕組み等について、高島委員がご異論というわけではおそくないと思うのですけれども、「休み方改革」という言葉づかいのところでは少し違和感があるかもしれない、ということでございますので、そこは中身をしっかりとご説明いただくというところと、言葉として「働き方改革」と表裏一体のものだということところは、しっかりとご議論というか意識していただいた上で様々な打ち出し方を考えていただければいいのかなと思いますので、このようなご意見があったということ、この場で共有させていただきます。

ありがとうございました。

それでは次のご意見の紹介をお願いいたします。

事務局

お手元の行政運営方針（案）の13ページをご覧ください。

13ページの「ウ 最低賃金制度の適切な運営等」についてでございます。

使用者代表の稲田委員からいただいているご意見をご紹介します。

「富山市の先月、1月の消費者物価指数は、去年の1月より3.7%上昇しました。ガス代が19.5%、電気代が11.5%など、労働者の家計への負担が大きくなっています。インフレ手当、賞与による一時金の支給、ベースアップ、初任給の大幅アップを予定している企業もあることと思います。

一方、原材料費高騰の中、企業存続をかけて手当や賃金改定に踏み出せない企業もあります。そこで、①県内の賃金の上昇に関する何らかの情報があればお聞かせください。②インフレがしばらく続く場合、労働局としてどのような施策を打ち出していかれるご予定か、できる範囲でお知らせください。」

以上でございます。

中村会長

ありがとうございます。

こちらも稲田委員からいただいたものでございますが、この場で共有させていただくということで、ご回答をお願いしたいと思います。

よろしく願いいたします。

中野労働基準部長

労働基準部の中野でございます。

日頃より大変お世話になっております。

稲田委員からのご意見にご回答いたします。

1つ目のご意見につきまして、厚生労働省が実施しております「毎月勤労統計調査」から、富山県における令和4年の賃金額の動向を取りまとめましたところ、基本給などの「決まって支給する給与」の額は令和4年1月から12月にかけて、規模5人以上で1.7%、規模30人以上で0.8%の増加にとどまっており、統計上は、県内企業の賃金の上昇は緩やかなものとなっております。

なお、毎月勤労統計調査の調査結果については、全国値は厚生労働省ホームページ、もしくは政府統計のポータルサイト「e-stat」、富山県に係る調査結果については、富山県が運営するサイト「とやま統計ワールド」において確認することができます。

参考までにそれぞれの統計情報サイトにおける毎月勤労統計調査へのアクセス手順をお伝えいたしますと「e-stat」ではトップページから分野別検索で「労働・賃金」を選択、「とやま統計ワールド」ではトップページから分野別検索で「労働」を選択いただきますと毎月勤労統計調査統計にアクセスができます。

また、毎月勤労統計調査結果の公表日ですが、概ね、速報値は調査月の翌々月7日前後、確定値が翌々月25日前後とされております。公表日の詳細については厚生労働省ホームページで公開されております。

続きまして、2つ目のご意見についてご回答申し上げます。

労働局における賃上げに向けた取組ですが、先ほど総務部長から業務改善助成金等、各種助成金制度についてご説明申し上げておりますので、この部分は割愛させていただき、助成金以外に行う労働基準行政における取組についてご説明させていただきます。

取組の1つ目は、労働基準監督署による企業への賃上げの要請であります。

具体的には県内各労働基準監督署の労働基準監督官が監督等を実施した際に、事業主の皆さまに対し、政府における中小企業へのさまざまな賃金引き上げに向けた支援策をご紹介した上で、当該事業場に対応をした地域・業種・職種ごとの平均賃金額を示したリーフレットをその都度作成いたしまして交付するとともに、賃金の引き上げについてご検討いただきたい旨の要請を文書でさせていただくものでございます。

取組の2つ目は、賃金引き上げのための各種支援策や好事例等の周知広報であります。

具体的には厚生労働省ホームページ内に、賃金引き上げを検討される際の参考となる様々な情報を一元的に掲載した「賃金引き上げ特設ページ」を開設して、賃金引き上げを実施した企業の取り組み事例や、各地域における平均的な賃金額がわかる検索機能など、賃金引き上げに関する各種情報を提供させていただくというものでございます。

なお「賃金引き上げ特設ページ」へのアクセスについては、富山労働局ホームページのトップページの「その他関連情報」にリンクバナーを掲載しておりますので、そちらからアクセスをいただくと容易に閲覧ができるというものでございます。

是非ともご利用いただければ幸いです。

以上、稲田委員からのご意見への回答とさせていただきます。

どうぞよろしくお願いたします。

中村会長

ありがとうございます。

こちらの回答につきましても稲田委員この場にいらっしゃいませんので、後日お伝えいただくということでよろしくお願いたします。

こういう形でインフレ下で賃上げを求めるところ、大きな政策目標としてあるわけですが、そのためには実態を関係する皆様が広く理解をしていただくことで、統計データの重要性が高まってくるのかなと思います。

それとともに、支援策ですね、今ほどご紹介いただいたような形で様々な支援策が実施されているということですので、こちらも広く周知を図っていくことが今後一層求められるかなというふうに思います。

ありがとうございます。

事前にご提出いただきましたご意見につきましては以上のおりでございますが、この場で他にご意見、ご質問等ございましたらお聞かせいただきたいと思います。

どなたからでも結構でございますが、いかがでしょうか。

長委員、お願いします。

長委員

連合の長でございます。

意見というか感想と要望ということでありますけれども、まず私どもの団体に加盟している組織が今、春の労使交渉をしっかりとやっておりまして、そういう中では主題は賃金の引き上げということであります。

そういう中では先ほどご紹介いただきましたが、一つ問題があるのは、やはり非常に原材料高の中で価格転嫁がうまくいっておらず、サプライチェーン末端のほうまで、いろんな利益の分配ができていないということが課題だろうということで、県内の経済 5 団体の方、また労働局の皆さんも含めて、我々連合もそうですが、「適切な価格転嫁の実現に向けて」という共同宣言が行われたことを非常に心強く思っております。

その中身としましては「パートナーシップ構築宣言」について末端まで行き渡るというこ

とでありますので、是非こういったものを追い風にしながら富山県内の経済情勢が良くなっていけばということで、我々も今、行っていきたいと考えております。

労働局での賃上げに向けてのいろいろな支援制度をご紹介いただきましたが、感謝をしたいと思っております。

その中で、先ほどいろんなこの柱の組替えの中で、時間外労働の部分、優先順位の中で現状としてはハラスメント関係を優先していくということは十分理解しておりますが、先ほどご説明もありましたとおり、来年4月から適用を猶予されていた医師、また自動車運転者、建設業と、こういったところをしっかりと管理していくということになりますので、この部分は、いろいろ我々の傘下の部分を聞いておりますと、上限規制が適用されて、そこを管理すると、例えば物流にしても回らないのではないかと危惧されている部分もあります。

そういったところをしっかりと、時間管理もそうですし、それを抜けてまたやっていくということも発生するかなということがありますので、チェックを行っていただきたいと思えますし、今年4月から中小企業に対して、月60時間以上の時間外労働に対する割増賃金率の引上げが適用されてまいります。

我々連合では3月6日は36協定に語呂合わせて「36の日」として活動しておりますが、現状で36協定なしに残業させている企業が多くあるというように伺っております。そういったところは月60時間以上の時間外労働に対する割増賃金率の引上げも知らないと思えますので、改めて36協定の周知も含めて、時間外労働についての規定の周知をしっかりと徹底いただければということで、これは要望ということで出させていただきたいと思えます。

以上になります。

中村会長

ありがとうございます。

ただいまのご意見につきまして、何か事務局のほうからお答えいただくようなことはございますか。

中野労働基準部長

労働基準部中野でございます。

大変貴重なご意見ありがとうございます。

私どもも思うところは同じでございますので、このような法令の私どもが扱うのは最低基準でございますので、「ここは守っていただかないといけないところ」について、しっかりと是正をお願いしてまいりたいと思えます。

今、ご意見いただいたとおりで「2024年問題」とまで言われているような状況ですので、できるだけご理解も進めていただき、また、それについての支援については先ほどご案内させていただいたとおりでございますので、この辺りもしっかりやってまいりたいと思っております。

また、行政分野におきましても、各行政資源それぞれございますので、例えば建設業に

つきましては、建設業を所掌している部署と私ども労働行政部署が、都道府県も少しまたいでエリアで取り組む、ということについても、現在、検討、打ち合わせ、調整をしているところでございますので、可能な限りの取組を私どももぜひやっていきたいと考えております。大変どうもありがとうございました。

中村会長

ありがとうございます。

長委員、よろしいでしょうか。

価格転嫁の問題、とりわけサプライチェーンの真ん中あたりに位置する企業が多い富山県では非常に大事な問題なのかなと思います。

また、時間外労働のことについても、やはり先ほどトラックドライバーの話も出ていましたけども、それぞれの業界の仕事の構造というか仕組みと時間管理両方で見えていかないといけないのかなというふうに思います。

先ほどの資料でもトラックドライバーの方の荷待ちの問題が大きいとありましたけれども、そういったところからどうやって解決の糸口を見つけていくかというのは大事だと思いますのでよろしく願いいたします。

ありがとうございました。

他に何かございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

佐藤委員、お願いいたします。

佐藤委員

北日本新聞の佐藤です。

行政運営方針（案）の 3 ページにあります「(4) 申告相談等の状況」のところでは先ほど総務部長から説明があつて、あれっと思って聞いた数字であります。労働局および総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数というところで、「民事上の個別労働紛争に係る相談」が 2,607 件で、相談件数は全体的に減っているが、「職場におけるハラスメント」に関するものが前年より 124 件増えており、うち最も多いのは「いじめ・嫌がらせ」であったとのことですが、相談が増えている中で嫌がらせ程度というものではなくて、割としっかりとハラスメント認定されるような、ちょっときつい相談が増えているのかなと単純にこの数字だけ見ると読み取れました。

非常に特別の事例の方で、同じ方の質問とか相談が重複していて、そういうのがカウントされているとか、そういった面もあるのかもしれませんが、全体的に減っている中でこの数字だけがちょっと増えているということが非常におやと思ってみました。

だからどうしろというわけではないんですけども、このパワーハラスメント防止措置の対策について、より力を入れていただけたらということでもあります。

以上です。

中村会長

ありがとうございます。

ご意見ということでございますが、何か事務局のほうから補足いただくことがございますか。

吉田雇用環境・均等室長

佐藤委員からのご意見ありがとうございます。

限られたスペースに記載内容を押し込んだので、数字に説明不足がございましたが、確かにおっしゃるとおり、全体の相談件数が減って、「職場におけるハラスメント」の件数が増えて、その内訳で一番多い「いじめ・嫌がらせ」の件数が減ったのに何が増えたかという話なのですが、パワーハラスメントが増加しています。

一番多い「いじめ・嫌がらせ」まではいかないけども、「職場におけるハラスメント」の中でパワーハラスメントは対前年で増えているというところでございます。

詳しい数字を申し上げられなくて申し訳ございませんが、増加しているのはパワーハラスメントというところでございます。

どう対応するかですが、総合的ハラスメント対策の推進として、行政運営方針（案）の9 ページ、10 ページにも書かせていただいておりますが、9 ページの一番下で、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント及び妊娠・出産・育休等に関するハラスメントなど、職場におけるハラスメントの防止措置を講じていない事業主に対しては、報告の請求、報告の徴収とっておりますが、事業所を指導させていただくというのは、継続的に実施しておりますので、令和5年度につきましても引き続き実施してまいりますし、「(2) 総合的なハラスメント対策等の推進」のイ「就職活動中の学生等に対するハラスメント」につきましても、防止対策として、できたばかりのものなのですが、冊子「就活ハラスメント防止対策企業事例集」を活用し、各企業に様々な取組を促していくこととしております。

事例集にもありますが、各企業で就活ハラスメントを発生させない取組としましては、基本的には公正な採用となります。聞いちゃいけないことは聞かない等です。

就活ハラスメントはどういう場面で起きているかという、インターンシップ、採用面接、企業説明会等で発生しているので、ハラスメントを発生させないための企業の取組を推進してまいりたいと思っております。

以上です。

中村会長

ありがとうございます。

佐藤委員、いかがでしょうか。

佐藤委員

やっぱりパワハラだと感じました。引き続きよろしくお祈いします。

中村会長

ありがとうございます。

パワーハラスメントをはじめとするハラスメントについても行政運営方針でもお取り組みいただくということになってございますので、これは起こったことに対する対症療法的

なところもちろん非常に大事ですけれども、どうやれば起こらないようにできるかというところが、その先さらに大事なところかなと思いますので、そういったところも難しいとは思いますが工夫をしていただいております。お取り組みいただければと思います。

ありがとうございました。他に何かございますか。

よろしいでしょうか。

3 議事 (2) 富山地方労働審議会富山県電気機械器具製造業最低工賃専門部会からの報告について

中村会長

それでは、議事の 2 番目でございますが、富山地方労働審議会富山県電気機械器具製造業最低工賃専門部会からの報告について事務局のほうからご報告願います。

中野労働基準部長

労働基準部でございます。

最低工賃の専門部会における議決等につきまして事務局からご報告いたします。

「富山県電気機械製造業最低工賃の改正決定について（報告）」をご覧ください。

富山県電気機械製造業最低工賃につきましては、令和 4 年 12 月 15 日付けをもって富山労働局長から審議会あてに「改正決定」について諮問させていただき、これを受け、令和 5 年 2 月 13 日、14 日の両日にわたって開催された富山県電気機械器具製造業最低工賃専門部会におきましてご審議をいただきました。

本最低工賃としては約 20 年ぶりの改正決定審議であり、現状の実勢を踏まえ、委託者側、家内労働者側それぞれの立場に基づき活発なご議論を頂戴し、結果として全会一致をもって「品目「リモコン」を廃止」、「品目「コネクタ」を「1 端子 30 銭」として追加」、「品目「電子部品」は現状維持」として議決され、同日、富山地方労働審議会運営規程第 10 条第 1 項を適用して答申いただいたところです。

当局では、この答申を踏まえて手続きを進めており、この最低工賃の改正につきましては、令和 5 年 3 月 16 日付けで官報公示され、4 月 15 日付けで効力が発生する見込みとなっております。

以上、ご報告申し上げます。

中村会長

ありがとうございます。

ただ今のご報告につきましてご質問等ございますか。

よろしいでしょうか。

それではこのような形で最低工賃の改正がなされたということで、この場でご確認いただくということにさせていただきます。

それでは予定されていた議事は以上でございますが、全体を通じまして皆様のほうから何かございましたらお聞かせいただきたいと思いますと思いますが、いかがでしょうか。

よろしいでしょうか。

それでは本日の議事は以上で終了でございます。

各委員の皆様から活発なご意見ご質問等頂戴いたしましてありがとうございました。

富山労働局におかれましては本日の審議内容を踏まえ、より良い行政運営方針を策定いただくとともに、策定した行政運営方針に基づき適切かつ積極的な行政展開をお願いいたします。

なお、本日の議事録でございますが、公益代表は中村、労働者代表は日本労働組合総連合会富山県連合会の長事務局長、使用者代表は一般社団法人富山県経営者協会の寺山専務理事にご確認をいただき、作成することが通例となっておりますので、お二方にはどうかよろしくをお願いいたします。

また、作成いたしました議事録につきましては富山労働局のホームページに掲載されますことを各委員にお知らせさせていただきます。

4 閉会

中村会長

それではこれもちまして本日の議事を終了いたします。

吉岡労働局長から一言いただけますでしょうか。

吉岡局長

委員の皆様方におかれましては、本日はお忙しいところ、当審議会の議題に対しましてご審議またご意見等を賜り、誠にありがとうございました。

行政運営方針（案）につきましては、事前に委員の方々から何点か意見等を頂戴しておりました。表記にかかる修正意見など、また、中に評価いただいた点もございましたが、評価いただいた点につきましては我々としても非常に励みになると思っております。

また、高島委員から休み方改革の関係でご意見をいただきました、長委員から価格転嫁のこと、また、時間外労働の上限規制に係る周知徹底等のご意見もいただきました。

佐藤委員からはハラスメント関係でご意見をいただきました。

委員の皆様方からいただいたご意見に対しましては、真摯に今後の労働行政に活かしてまいりたいと思っております。時間外労働の上限規制など、事業主に対し適切に周知、お願い等していきたいと思っております。ハラスメントの防止措置につきましても適切な対応や措置を講じてもらうよう、周知していきたいと思っております。

また、県内の実情に応じた雇用対策も進めてまいりたいと思っております。

最後になりますが、今後とも変わらぬご指導ご鞭撻をお願い申し上げまして、簡単ではございますが、本日の御礼とさせていただきます。

本日は誠にありがとうございました。

中村会長

吉岡局長どうもありがとうございました。

本日の議事はこれをもって全て終了ということでございますので進行を事務局にお返しいたします。

よろしく願いいたします。

事務局

中村会長、審議会の進行まことにありがとうございました。

また会長をはじめ、委員の皆様にはお忙しい中ご出席を賜り、労働行政の推進につきまして、貴重なご意見をいただいたことを重ねてお礼申し上げます。

それでは、以上をもちまして、令和4年度第2回富山地方労働審議会を終了いたします。

どうもありがとうございました。