

## 令和5年度第1回富山地方労働審議会議事録

1 日時 令和5年11月28日（火）14時00分～15時50分

2 場所 ボルファートとやま 琥水

3 出席者

**【公益代表委員】**

中村委員、石倉委員、大石委員、佐藤委員

**【労働者代表委員】**

大西委員、奈良委員、海老委員、米澤委員、今地委員、前野委員

**【使用者代表委員】**

稲田委員、吉川委員、三辺委員、寺山委員

**【事務局】**

吉岡労働局長、小林総務部長、吉田雇用環境・均等室長、福永労働基準部長、河村職業安定部長、今泉総務課長、大重労働保険徴収室長、岡監督課長、浅野健康安全課長、山越賃金室長、山岸労災補償課長、加藤職業安定課長、桜井需給調整事業室長、古川職業対策課長、荒木訓練課長、仲田雇用環境改善・均等推進監理官、市六雇用環境・均等室長補佐、大井雇用環境・均等室長補佐、松本企画・調整係長

4 議題

- (1) 会長及び会長代理の選出について
- (2) 労働災害防止部会及び家内労働部会の委員の指名について
- (3) 令和5年度における富山労働局の業務運営状況等について
- (4) その他

5 議事内容

次ページ以降のとおり

(事務局)

開会に先立ちまして、改めて確認をさせていただきます。

事前に送付しております資料は、議事次第、資料 No. 1「第 12 期富山地方労働審議会委員名簿」、資料 No. 2「令和 5 年度第 1 回富山地方労働審議会座席表」、資料 No. 3「富山地方労働審議会関係法令」、資料 No. 4「令和 5 年度富山労働局行政運営方針」、資料 No. 5「令和 5 年度労働行政のあらまし」、資料 No. 6「令和 5 年度富山労働局の業務運営状況」、資料 No. 7「令和 5 年度第 1 回富山地方労働審議会説明関連資料」の 8 種類となっております。

それに加えまして、本日は皆様のお席の方に当日配布資料 No. 1「デフレ完全脱却のための総合経済対策」、当日配布資料 No. 2「令和 4 年度におけるハローワークの総合評価」のプレスリリース、当日配布資料 No. 3「無期転換ルール及び労働契約関係の明確化」のリーフレット、当日配布資料 No. 4「富山労働局の主な助成金の申請・支給(交付)決定状況」をクリップで止めたものをお配りしております。

不足している資料がございましたら、恐れ入りますが事務局までお申し出いただくようお願いいたします。

## 1 開 会

それでは、只今より令和 5 年度第 1 回富山地方労働審議会を開会いたします。

はじめに第 12 期地方労働審議会の委員の皆様のご紹介につきましては、お配りしております委員名簿をご参照いただくことでご紹介に代えさせていただきたいと存じます。

今回、新たに公益代表委員として富山国際大学子ども育成学部教授 石倉卓子様、労働者代表委員として連合富山 事務局長 大西吉史様、基幹労連富山県本部 事務局長 米澤祐紀様、使用者代表委員として北陸電力株式会社 人事労務部副部長 吉川泰亮様、株式会社タカギセイコー 人事部長 牛房太様にご就任いただいたことをお知らせいたします。

どうぞよろしく願いいたします。

次に、定足数についてご報告申し上げます。

本日は公益代表の八島委員、高木委員、使用者代表の東出委員、牛房委員よりご都合によりご欠席という連絡を頂戴しております。また吉川委員につきましては若干遅れるとの連絡を受けております。

したがいまして、本日 14 時時点では 18 名中 13 名の出席となっております。「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局長の吉岡よりご挨拶を申し上げます。

## 2 富山労働局長挨拶

(吉岡労働局長)

富山労働局長の吉岡でございます。富山地方労働審議会の開催にあたり一言ご挨拶申し上げます。

委員の皆様におかれましては、本日は大変ご多用のところ、また、足元悪い中、ご出席をいただきまして誠に御礼申し上げます。

また、日頃から、労働行政に対しまして格別のご理解とご協力を賜っておりますとともに、これまで貴重なご意見、ご提言をいただきお重ねて御礼申し上げます。

さて、政府においては持続的な成長と分配の好循環を実現するために、継続的な賃上げを目指すとともに、個人の希望に合った多様な働き方を実現し、人手不足を克服することを必要としております。

本年6月に閣議決定されました新しい資本主義の改定版におきまして、リスクリングによる能力向上支援、個々の企業の実態に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化といった三位一体の労働市場改革を進めているところでございます。

さらに本日の当日の配布資料につけておりますが、今月2日に閣議決定されました「デフレ完全脱却のための総合経済対策」においては、年収の壁への対応、また三位一体の労働市場改革、多様な働き方などの必要な施策が盛り込まれているところです。

このような中ですが、賃上げは政府全体としての最重要課題とされており、富山県においては本年10月1日より富山県最低賃金1時間あたり948円となりました。

その履行確保に取り組むとともに、事業場内の最低賃金の引上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた取組の支援を行っているところであります。

さらに、社会全体として労働力の確保が課題となっていることから、賃上げの流れを短時間労働者にも波及させつつ、パート、アルバイトの方がいわゆる年収の壁を意識することなく働くことができる環境作りについても後押しするために、10月から年収の壁・支援強化パッケージがスタートしています。特にキャリアアップ助成金に新しいメニューが創設されるなど、本助成金制度を含め周知を行っているところであります。

当局といたしましては、今後とも様々な課題一つ一つに対しまして、着実かつ的確に取り組んでまいりたいと考えております。

本日の審議会の議題でございますが、富山労働局の業務運営状況についてでございますけれども、委員の皆様の忌憚のないご意見、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活かしていきたいと考えておりますので、どうぞよろしくご意見申し上げます。本日はどうぞよろしくご意見申し上げます。

### 3 議 事

## (1) 会長及び会長代理の選出について

(事務局)

つづきまして、次第の議事(1)「会長及び会長代理の選出」に移ります。会長の選出につきましては、地方労働審議会令第5条第1項の規定により公益代表委員の中から委員の皆様へ選挙いただくこととなっておりますが、当審議会においては慣例により委員の方から御推薦をいただいております。どなたか会長のご推薦をいただけないでしょうか。

(富山県経営者協会 寺山委員)

会長は中村委員にお願いしたいと存じます。

(事務局)

ただいま寺山委員から会長について中村委員をご推薦いただきましたが皆様いかがでしょうか。

(富山県連合会 大西委員)

異議なし。

(事務局)

異議なしとのお声をいただきましたが皆様よろしいでしょうか。当審議会の会長について前期に引き続き中村委員にご就任いただくことで異議はないものと認めます。それでは中村委員に会長をお願いしたいと存じます。

ただいま会長をご選出いただきました。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願いいたします。

(中村会長)

ただいま会長に選出いただきました中村でございます。会長という大任を全うできますよう誠心誠意努めてまいりたいというふうに考えております。皆様のご協力・ご支援を賜りますよう何卒よろしく願いいたします。

それでは着座にて議事を進めさせていただきます。それでは、まず会長代理の指名を行いたいと思います。地方労働審議会令第5条第3項の規定において「会長代理は公益代表委員の中から会長が指名する」旨定められております。私から指名させていただきたいと思います。会長代理につきましては石倉委員にお願いしたいと存じます。どうかよろしく願いいたします。

## **(2) 労働災害防止部会及び家内労働部会の委員の指名について**

(中村会長)

続きまして、議事の2番目です。「労働災害防止部会及び家内労働部会の委員の指名」について議事を進めます。地方労働審議会令第6条第2項の規定におきまして「部会に属すべき委員、臨時委員及び専門委員は会長が指名する」と定められておりますので、私から労働災害防止部会及び家内労働部会の委員を指名させていただきます。

まず労働災害防止部会ですが、公益代表委員として石倉委員、大石委員、及び私、中村の3名。労働者代表委員といたしまして海老委員及び大西委員の2名。使用者代表委員といたしまして寺山委員及び吉川委員のお二方、以上の7名を指名いたします。

皆様どうかよろしくお願ひいたします。

つづきまして家内労働部会ですが、公益代表委員として大石委員、労働者代表委員といたしまして大西委員、使用者代表委員といたしまして寺山委員の3名を指名いたします。

また、臨時委員の方は、公益代表として後藤委員、柳原委員の2名、労働者代表として大森委員、飯村委員の2名、使用者代表として武部委員、谷口委員の2名、以上の6名を指名いたします。皆様どうぞよろしくお願ひいたします。

それでは各部会の委員につきまして、事務局から委員名簿をお配りいたします。

## **(3) 令和5年度における富山労働局の業務運営状況等について**

(中村会長)

議事を進めてまいりたいと思います。議事の(3)「令和5年度における富山労働局の業務運営状況等」についてです。まず事務局の方からご説明をお願いします。

(小林総務部長)

総務部長の小林でございます。委員の皆様には日頃より労働行政の推進に格別のご理解とご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

資料を見ながら説明する都合上、大変恐縮ですが着座にて説明させていただきます。

それでは、本年度の富山労働局の行政運営方針に基づく業務運営の状況につきまして、お手元の資料 No.6「令和5年度富山労働局の業務運営状況」を用いて、時折資料 No.7「説明関連資料」にも触れながら説明させていただきます。

例年11月頃に本審議会を開催いたしまして、各施策の年度途中の状況を説明させていただいております。

説明の最後に本日机上配付しております当日配布資料 No.1 の新たな経済対策について、ご紹介させていただきます。また、当日配布資料 No.2 のハローワークの総合評価に関する資料についても簡単にご説明いたします。

それでは資料をおめくりいただきまして、裏面の2ページですが、これは目次兼本年度の行政運営方針の柱建てとなっています。本年度は第1から第4まで4本柱で労働行政を展開しております。順次その進捗状況につきまして資料に沿って説明してまいります。

はじめに3ページ、第1の柱「人材育成・人材確保・雇用維持に向けた支援」でございます。

この柱では人材育成及び就職支援を強化するための職業訓練の活用による再就職支援、「人への投資」を抜本的に強化するための人材開発支援助成金の活用促進、人手不足分野への人材確保支援、雇用維持及び在籍型出向の取組支援などの施策をまとめています。

1の人材育成の推進でございます。職業訓練の活用による再就職支援といたしまして、富山県独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構富山支部と連携によりハロートレーニング（公的職業訓練）の周知及び受講のあっせん、訓練実施機関と連携した訓練受講者に対する就職支援を実施しております。9月までの実績についてみると、公共職業訓練の受講者数は407人、求職者支援訓練の受講者数が151人となっており、また、ハロートレーニングの修了3か月後の就職件数が416件という状況でございます。

また、関係機関と連携し、人材開発支援助成金をはじめとする人材開発支援策の積極的な周知に努めております。特に人材開発支援助成金については、本年度「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」の制度周知と活用勧奨に力を入れて取り組んでいます。関連資料は11ページでございます。人材開発支援助成金の9月までの実績は、計画受理261件、支給決定154件となっています。

続いて4ページ、2の人材不足分野への人材確保支援の推進です。

求人事業主に対する人材確保支援といたしまして、積極的な求人開拓による求人確保と充足サービスの充実による再就職の促進、ハローワーク窓口での求職者に寄り添った懇切丁寧な職業相談と的確なマッチング、企業PRシートを活用した求人票以上の情報の発信やミニ面接会の定期開催などに取り組んでおります。

9月までの実績についてみますと、ハローワークで受理した求人の充足件数が7017件、ハローワークの職業紹介による就職件数が7,168件、ミニ面接会を247回開催という状況でございます。

また雇用吸収力の高い福祉・建設・警備・運輸といった分野へのマッチング支援としましてハローワーク富山及びハローワーク高岡に設置している「人材確保対策コーナー」、こちらは関連資料が13ページ、15ページでございますが、このコーナーを中心に業界団体と連携し、就職説明会や面接会、求職者セミナーを開催しております。9月までの開催実績は、就職説明会・面接会が59回、求職者セミナーが13回という状況です。

続いて、5ページ、3の雇用維持及び在籍型出向の取組支援です。休業、教育訓練、出向を通じて雇用維持に取り組む事業主を雇用調整助成金の活用により支援するとともに、産業雇用安定助成金により出向元と出向先双方の企業を一体的に支援し在籍型出向を活用し雇用維持を

促進しております。こちらの関連資料が 17 ページ、19 ページにあります。

9 月までの実績ですけれども、雇用調整助成金の支給決定が 70 件、産業雇用安定助成金の支給決定が 33 件となっております。なお、産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）につきましては本年 10 月 31 日をもって廃止となっております。

次に 6 ページ、第 2 の柱「多様な人材の活躍促進」でございます。この柱では企業における人材不足感を解消するため、女性、就職氷河期世代、高齢者などの多様な人材が活躍できるよう、個々の状況に応じた支援や、誰もが仕事と家庭生活を両立できる雇用環境の整備に取り組んでおります。

1 の女性活躍・男性の育児休業取得等の促進でございます。男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けて、育児・介護休業法の周知及び履行確保と、男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援に取り組んでおります。

①の育児・介護休業法については「産後パパ育休」をはじめとする同法の履行確保を図るため、企業に対する報告徴収を行うとともに、令和 5 年 4 月 1 日から施行された 1,000 人超企業を対象とした男性労働者の育児休業取得率等の公表の義務化、こちら関連資料 21 ページでございますが、これについての周知と着実な履行確保を図るための指導を実施しております。

9 月までの実績は、報告徴収を 72 社実施、1,000 人超企業の男性労働者の育児休業取得率等の公表の義務化の対応の達成率は 100%となっております。

また、②の男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備については、両立支援等助成金、こちらは関連資料 23 ページですが、この助成金の活用を推進するとともに、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」等の認定申請を勧奨しています。9 月までの実績は、両立支援等助成金（出生時両立支援コース）の支給決定が 26 件、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の届出につき労働者数 101 人以上の企業の届出率が 98.6%、「くるみん」については本年度新たに 4 社認定という状況でございます。

7 ページの一番下、女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保については、令和 4 年 7 月 8 日から労働者数 301 人以上の企業に義務化された男女の賃金の差異の公表、こちらは関連資料 31 ページにございますが、これにつきまして、企業に対する報告徴収を実施し、その際、女性活躍推進法に基づく「えるぼし」等の認定申請を勧奨しております。9 月までの実績は、報告徴収を 11 社実施、「えるぼし」認定企業については本年度新たに 3 社認定という状況です。

続いて 8 ページ、不妊治療と仕事の両立支援につきましては、富山県医師会と連携し、助成金などの支援制度を記載した周知用リーフレットを県内 97 か所の病院に配置するといった取組を行っています。

9 月までの実績は、両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）の支給決定が 1 件、働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）（うち不妊治療のための休暇を導

入するとしたもの)の交付決定が3件という状況です。

その下の2の新規学卒者等の就職支援です。就職活動に課題のある学生等に対し、就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細かな個別支援を行っており、9月までの実績はナビゲーターの支援による正社員就職件数が687件となっております。また、雇用管理の優良な中小企業に対し「ユースエール認定」、こちらは関連資料が33ページにございますが、このユースエール認定の取得勸奨を積極的に行うとともに、県内認定企業のPR冊子を高校、大学等に配布しています。

「ユースエール認定」につきましては、本年度新たに3社認定しています。

次に9ページ、3の非正規雇用労働者等への支援です。非正規雇用労働者などの早期再就職を支援するため、就職支援ナビゲーターの担当者制により、求職者の個々の状況に応じた支援に取り組むとともに、「地域若者サポートステーション」等の関係機関と連携し、職業的自立や就職に係る支援に取り組んでおります。9月までのサポートステーションでの事業実績でございますが、富山地域のサポステで新規登録者数が40人、就職等者数26人などとなっております。また、労働者派遣法に基づき、同一の派遣先における派遣就業見込みが一定期間以上である派遣労働者に対し、派遣終了後の雇用を継続させるための雇用安定措置の責務を果たすよう派遣元に対する指導監督を実施しており、9月までの実績は120件となっております。

次に10ページ、4の就職氷河期世代の活躍支援です。関連資料は35ページです。

ハローワーク富山の分庁舎である富山わかものハローワーク内に設置している「ミドル世代就職応援コーナー」において、就職の準備段階から職場定着までの一貫したチーム制による伴走型支援を実施しています。

9月までに490件の相談に対応したほか、67件の正社員就職を支援しております。

また「とやま就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を活用した支援も行っており、事業計画に基づき、企業説明会やセミナーを開催しています。

次に11ページです。5の高年齢者の就労・社会参加の促進です。関連資料は37ページです。ハローワーク富山、高岡及び魚津に設置している「生涯現役支援窓口」において、シニア世代の求職者のニーズを踏まえた再就職支援を行っており、9月までの実績は「生涯現役支援窓口」での再就職件数が234件となっております。

また、富山県と一体的に実施している「とやまシニア専門人材バンク」において、専門的知識・技能を有するシニア世代の再就職支援を行っており、9月までの実績は、新規求職者数380人、就職件数279件となっております。

6の障害者等の活躍促進です。県内のハローワークにおきまして法定雇用率未達成企業のうち障害者雇用数がゼロの企業を中心に関係機関と連携し、チーム支援を実施し、障害者の活用促進、定着支援を図っています。

9月までの実績は、障害者の就職件数が586件となっております。

次は 12 ページ、7 の外国人への支援です。外国人労働者の適正な雇用管理の確保を図るため事業所訪問による助言・援助を実施しており、9 月までの実績は 68 件となっています。

また、ハローワーク高岡の外国人雇用サービスセンターにおいて就職支援を実施しており、9 月までの実績は新規求職者数 116 件、就職件数は 28 件となっています。

次は、13 ページ、8 のハローワークの職業紹介業務のオンライン化による求職者支援でございます。

ハローワークの職業紹介業務につきましては求職者のニーズに応じた求職活動ができるようオンラインサービスの向上を図っているところです。関連資料 47、49 ページに周知用のリーフレットを載せています。こちらを活用してマイページの開設と利用を勧奨しており、9 月までの実績は、求職者マイページの新規開設数が 4,006 件、求人者マイページの登録数が 8,198 件などという状況でございます。

次は 14 ページ、第 3 の柱「誰もが働きやすい職場づくり」でございます。この柱では同一労働同一賃金に向けた非正規雇用労働者の処遇改善、パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法の履行確保などに取り組んでいます。

1 の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でございます。関連資料は 51 ページです。

労働局では、同一労働同一賃金の実現に向けて、労働基準監督署との連携等により、パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法に基づく報告徴収、指導監督などを実施しています。9 月までの実績は、パートタイム・有期雇用労働法関係の報告徴収が 110 件、労働者派遣法関係の報告徴収が 29 件等となっており、また、非正規雇用労働者の待遇改善を支援するキャリアアップ助成金の申請件数は 88 件という状況です。

次に 15 ページ、2 の総合的なハラスメント対策等の推進です。関連資料は 55 ページです。

中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置が令和 4 年 4 月 1 日から義務化されていますが、この防止措置を講じていない事業主に対し報告の請求等を行っています。9 月までの実績は、報告の請求等が 64 件、紛争解決援助が 4 件となっています。

次に 16 ページ、第 4 の柱「安心して働ける労働環境の整備」です。この柱では、安全で健康に働くことができる労働環境の整備に向けて、労働基準法等の履行確保を行うとともに、第 14 次労働災害防止計画に基づく労働災害防止対策を推進しています。

1 の長時間労働の抑制です。大きく 3 つの事業を実施しています。1 つ目は、労働時間の縮減や賃金アップに向けて生産性向上に取り組む中小企業・小規模事業者を各種助成金により支援をしています。

関連資料の 57 ページに業務改善助成金の周知用のチラシ、61 ページから 74 ページに働き方改革推進支援助成金の各種コースの周知用リーフレットを付けておりますのでご参照いただければと思います。これらの助成金の 9 月までの実績は、業務改善助成金の交付申請が 67 件、働

き方改革推進支援助成金の交付申請が 39 件となっています。

2 つ目は、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て、令和 6 年 4 月から時間外労働の上限規制が適用されることとなる医師、自動車運送業、建設業につきまして、説明会や訪問支援を実施しています。開催実績は資料にあるとおりでございます。

3 つ目は、17 ページ、長時間労働の抑制に向けた監督指導です。月 80 時間を超える時間外・休日労働が疑われる事業場等に対し監督指導を実施し、長時間労働の抑制や健康確保措置を指導しています。9 月までの監督指導の実績は 119 件となっています。

その下の 2 の労働条件の確保・改善対策等です。法定労働条件を確保するため事業場に対する監督指導やガイドラインの周知を行うほか、労働局及び各監督署に設置している総合労働相談コーナーで学生アルバイト等の相談対応を行っています。

またワークルールに関して、大学等への出張講座も実施しています。9 月までの実績は相談コーナーへの相談件数が 18 件、高校、大学への出張講座が 4 件という状況です。

次に 18 ページ、最低賃金制度の適切な運営等です。富山地方最低賃金審議会の審議を経て改定された最低賃金につきまして、賃金の引上げを支援する業務改善助成金と併せて周知広報を展開しています。関連資料は 77 ページです。

令和 5 年 10 月 1 日から発効している富山県最低賃金は時間額で 948 円となり、前年から 40 円の引上げとなっています。引上げ幅は 3 年連続で過去最大を更新しているという状況でございます。

その下の個別労働関係紛争の解決の促進です。労働局及び各監督署に設置している総合労働相談コーナーにおいて事案に応じた相談対応を行うとともに、助言・あっせん等により解決を促進しています。9 月までの実績は、総合労働相談件数が 4,703 件で、主な相談内容はいじめ・嫌がらせが 338 件、次いで自己都合退職が 301 件となっています。労働局長の助言・指導の申出件数は 27 件、紛争調整委員会のあっせん受理は 10 件という状況です。

3 の労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりです。第 14 次労働災害防止計画、関連資料 79 ページに概要の資料を付けておりますが、この計画において重点業種となっている建設業、製造業、第三次産業及び陸上貨物運送事業について、それぞれの業種に応じた労働災害防止対策を推進しています。9 月末時点の労働災害発生状況は、死傷災害で 772 件（前年同期比マイナス 45 件）、死亡災害 6 件（前年度同期比でマイナス 2 件）となっており、主な業種では建設業が 96 件、製造業が 210 件などとなっています。

19 ページ、4 の労働保険制度の適正な運営です。労働保険の適用徴収業務につきましては、労働保険加入促進業務の受託者や関係機関と連携した未手続事業の把握・手続指導を実施しており、9 月までの実績は労働保険の新規成立が 78 件という状況です。

労災保険制度の適正な運営については、被災された労働者やそのご遺族からの労災請求に対し迅速かつ公正な労災保険給付を行うための事務処理を徹底しています。なお、実績値として

令和4年度の実績を載せておりますけれども、労災保険給付の件数について年度途中の数字は基本的には公表しておりませんので、この点ご了承いただければと思います。

その下の雇用保険制度の適正な運営についてです。適正な雇用保険の給付事務を徹底するとともに、雇用保険受給者に対して個別の就職支援や再就職手当により早期の再就職を促進しています。8月までの実績は、雇用保険受給者の早期再就職が2,070件という状況です。また、労働保険関係の電子申請については利用促進の取組を展開しており、9月までの電子申請件数の実績で、雇用保険関係が46905件、年度更新関係が3,168件という状況です。

以上、駆け足になりましたけれども、本年度の富山労働局の行政運営方針に基づく取組状況について説明をいたしました。

今後とも目標の達成に向けて取り組んでまいりたいと考えております。委員の皆様におかれましては、引き続きのご指導をどうぞよろしくお願い申し上げます。

続きまして、当日配布資料No.1の「デフレ完全脱却のための総合経済対策」、いわゆる「新たな経済対策」についてご紹介させていただきたいと思っております。本経済対策は11月2日に閣議決定され、その裏付けとなる補正予算案は11月10日の閣議決定を経て、11月24日に衆議院で可決され、現在参議院で審議中という状況でございます。

この経済対策は、5本の柱で構成されており、労働の関係は主に第2節に記載されています。具体的には1の(1)に最低賃金の引上げ、(3)に非正規雇用者の正規化支援、2の(1)三位一体の労働市場改革の推進にはリ・スキリングとして教育訓練給付の拡充、成長分野への労働移動円滑化としてデジタル分野の公的職業訓練の充実、(2)多様な働き方の推進には、同一労働同一賃金の徹底といった項目が掲げられています。

まず、こうした項目が本経済対策に盛り込まれていることをご承知おきいただければと思います。来年3月に本審議会でご審議いただくことを予定しております来年度の当局の行政運営方針にも関係してくると思われしますので、この点もお含みおきいただけますと幸いです。

最後に、当日配布資料No.2「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結果」、いわゆる「ハローワークの総合評価」について説明いたします。ハローワークの業務運営については、ハローワークのマッチング機能の強化やサービスの質の向上を図ることを目的として、平成27年度から厚生労働省本省がハローワークごとに総合評価を実施しております。評価は4段階となっておりまして、令和4年度の結果は、県内6所中「良好な成果」が2所、高岡と砺波所です。その他4所が「標準的な成果」と評価されています。この総合評価の結果につきましては、本年10月11日にプレスリリースしておりますが、ハローワークの業務に関する重要事項であり、地方労働審議会への報告事項となっておりますので、本日改めてご報告させていただく次第です。

私からの説明は以上です。

(中村会長)

ありがとうございました。只今、富山労働局の業務運営状況、それから今般の経済対策について、それからハローワークの総合評価ということでご説明をいただきました。

只今の説明事項につきまして、ご意見、ご質問等をお受けしたいと思います。事前に各委員の方々からご意見をいただいておりますので、事務局の方からご紹介をお願いいたします。

(事務局)

事前に公益代表委員1名、使用者代表委員3名の方からご意見を頂戴いたしました。

いただいたご意見について、行政運営方針及び業務運営状況に沿って順にご紹介してまいります。

まず、お手元の資料 No. 4「令和5年度富山労働局行政運営方針」の4ページ及び資料 No. 6「令和5年度富山労働局の業務運営状況」の4ページをご覧ください。「1 人材育成・人材確保・雇用維持に向けた支援」の中の「(2)人材確保分野への人材確保支援の推進」についてでございます。

公益代表委員の佐藤委員からいただいているご質問は「医療・介護・建設・運輸など人材不足分野の人材確保が今後ますます重要な課題となってくると思います。支援事業の9月までの実績を踏まえ、富山労働局としての自己評価を聞かせてもらうとともに、対策を強化すべきと考える課題等があれば教えてください。」以上でございます。

(中村会長)

佐藤委員から補足等ございますでしょうか。

(佐藤委員)

特にありません。先ほど説明がありました実績の数字、あと年間目標等があります。この評価と実際9月まで事業を進めてこられて、課題に思っておられるところをもう少しこういうところに対策が必要じゃないかと感じているところがあれば教えていただきたいということです。お願いします。

(中村会長)

ありがとうございます。それでは只今のご意見に対しまして事務局の方から回答をお願いします。

(河村職業安定部長)

職業安定部長の河村です。いただきました佐藤委員からのご意見に回答をいたします。

人材不足分野への人材確保支援につきましては、求職者担当者制支援対象者を中心に積極的な求人の提案を行うことによるマッチング支援を実施しているところです。また人材不足分野での就職に必要な資格取得支援、訓練制度の情報提供及び関係機関との連携によるハローワークでの福祉分野の巡回相談も実施しています。

さらに「人材確保対策コーナー」を設置しているハローワーク富山及びハローワーク高岡におきましては、就職説明会・面接会、関係機関と連携した未経験者が参加しやすいセミナー等のイベントを開催しまして、人材不足分野に興味を示す求職者の誘導や潜在求職者の掘り起こしに取り組んでいるところでございます。

なお、これらの取組につきましては、求職者向けのSNSや労働局のホームページ、またハローワーク窓口での誘導等様々な方法で周知を行いまして、少しでも当該分野に関心を持ってもらう取りを行っているところでございます。

令和5年度9月までの就職件数は、前年度を若干下回っているところではございますが、今年度は求人者と求職者が対面する機会をより多く設けるために、就職面接会・説明会の回数を増やしまして、参加者数も増加しているところです。労働局としましても、人材不足分野の人材確保は重要な課題であると認識しておりまして、他の都道府県の労働局での好事例等も参考にしながら、さらなる支援を行って参りたいと考えているところです。

以上、佐藤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)

ありがとうございます。佐藤委員、よろしいでしょうか。

(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。今ほどご指摘のあった人材不足分野、医療・介護・建設・運輸といったところ、社会を支える基盤となる産業でもございますので、やはり労働局様としても一体的に他の所とも連携しながらお取組頂ければと思いますので、どうぞよろしくお願ひします。

それでは次のご意見をお願いします。

(事務局)

お手元の資料No.4「富山労働局行政運営方針」の4ページと資料No.6「令和5年度富山労働局の業務運営状況」の4ページをご覧ください。

使用者代表の寺山委員からいただいているご意見は、「資料No.6「令和5年度富山労働局の

業務運営状況」4ページに記載の「2.人材不足分野への人材確保支援の推進」の主な取組状況の上から2つ目の○の「ハローワーク窓口で求職者に寄り添った懇切丁寧な職業相談、的確なマッチングを実施」では紹介就職件数の実績状況が記載されており、年間目標に対し上期としての進捗状況が良くわかります。出来れば今後、就職後の定着度合、企業就職後、短期間での離職者も発生している為、就職後の定着度合い等も追跡調査していただければ、より実態に即したマッチングデータとなるので、できる範囲でご検討ください。」

以上でございます。

(中村会長)

ありがとうございます。寺山委員の方から補足いただくことはございますでしょうか。

(寺山委員)

特にございません。よろしく願いいたします。

(中村会長)

それでは寺山委員のご意見に対しまして事務局の方から回答をお願いします。

(河村職業安定部長)

続きまして、私、職業安定部長の河村からお答えさせていただきます。

只今の寺山委員からのご意見ですが、今後よりの確なマッチングを進めるにあたりまして、事業所や就職した方のご負担も考慮しつつ、どのような情報をどのような形で収集できるかを含めて検討して参りたいと考えております。一方で、現状において就職後早期に離職される方が一定数いらっしゃるのも事実ですので、ハローワークにおきましては、求人票以上の職場情報の収集・提供、仕事理解を進めるためのセミナーの開催や情報サイトの利用勧奨を行い、求職者の方が事前に職場や職種に関する十分な情報を得て適切な職業選択ができるように引き続き支援を行って参りたいと考えています。

以上、寺山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)

寺山委員。いかがでしょうか。

(寺山委員)

ありがとうございました。実際にはなかなかデータの連携といったものが非常に難しい、厳しいものがあるかと思いますが、できるだけこのデータが生きる形の中で、またご検討いただ

ければと思いますので、よろしくお願いいたします。

(中村会長)

ありがとうございます。様々な制約があるというふうには思うのですが、やはり制度あるいは支援が実を上げているかどうかというところは、私たちも大変関心があるところですので、そういうところも的確にフォローしていただけるような方法を考えていただければと思います。また、何よりも早期に離職される方を減らすということでお取り組みされるということでお伺いしましたので、そのところは今後も考えられる対策をご検討いただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

それでは次のご意見をお願いします。

(事務局)

お手元の資料 No. 4「令和5年度富山労働局行政運営方針」の6ページ及び資料 No. 6「令和5年度富山労働局の業務運営状況」の8ページをご覧ください。

2の「多様な人材の活躍促進」の中の「(1) 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進」、「エ不妊治療と仕事の両立支援」についてでございます。

使用者代表委員の三辺委員からいただいているご質問は「資料 No. 6「令和5年度富山労働局の業務運営状況」8ページ、「不妊治療と仕事の両立支援」の「主な取組状況」には「相談窓口や事業主に対する助成金などの支援制度を記載した周知用リーフレットを富山県医師会と連携して、県内97か所の病院に配布済み(令和4年度から)」とあります。また、その取組による9月までの実績は、概ね計画どおりであるのか、またはそれを下回っているのか評価はわかりませんが、両立支援等助成金の支給決定件数1件、働き方改革推進支援助成金の交付決定件数3件とあります。取組として、令和4年度から県内病院への配布はある一方で、制度を利用する企業側への周知等に対してはいかに取り組んでいらっしゃるでしょうか。」

以上でございます。

(中村会長)

ありがとうございます。三辺委員の方から補足等ございますでしょうか。

(三辺委員)

補足等は特にありませんので、よろしくお願いいたします。

(中村会長)

それでは回答をお願いします。

(吉田雇用環境・均等室長)

雇用環境・均等室長の吉田と申します。どうぞよろしくお願ひ致します。三辺委員からいただきましたご意見について回答させていただきたいと思ひます。

まず、助成金制度を利用される企業の皆様に対する周知に関しましては、労働局主催の事業主が集まれる説明会、その他、富山年金事務所と連携させていただきまして富山年金事務所が開催する説明会におきまして両立支援等助成金、働き方改革推進支援助成金等の各種助成金についてリーフレット等を配布させていただきまして周知をしております。

また、労働局のホームページの他、富山県が発行する広報誌に両立支援助成金を含めた不妊治療と仕事の両立支援についての記事を掲載しております。この他、雇用環境・均等室の職員が企業を訪問する際、また相談受付時に事業主の皆様に対しまして、不妊治療と仕事の両立支援の趣旨、必要性などの説明と併せて助成金等の情報提供を行っているところです。

労働局においては、より多くの事業主の皆様さまに不妊治療を受けながら安心して働き続けられる職場環境の整備に取り組んでいただけるよう、あらゆる機会を捉えて周知に努めてまいります。

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)

ありがとうございます。三辺委員、よろしいでしょうか。

(三辺委員)

ありがとうございます。よろしくお願ひします。

(中村会長)

ご意見の中で、この9月までの実績というのが概ね計画通りなのか、またそれを下回っているのか評価がわからないのですかという但し書きがありましたが、その辺りはいかがでしょうか。

(吉田雇用環境・均等室長)

こちらの助成金につきましては、計画数というのが、こちらの助成金についてはないものです。ただこの両立支援等助成金の支給決定件数1件、あとは働き方改革推進支援助成金の交付決定件数3件、これが、評価がどうかということでありましたら、あまり利用されていないのではないかという状況ではないかと思ひます。

(中村会長)

ありがとうございます。この点もよろしかったでしょうか。制度を周知しながら浸透していくには若干時間がかかるのかなと思いますが、社会全体として考えても非常に意義のある取組だと思いますので、是非地道に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す。

それでは次のご意見をお願いします。

(事務局)

お手元の資料 No. 4「令和5年度富山労働局行政運営方針」の9ページをご覧ください。

3の「誰もが働きやすい職場づくり」の中の(1)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の「イ 無期転換ルールの円滑な運用について」です。使用者代表委員の稲田委員からいただいているご質問は、「資料 No. 4の「令和5年度行政運営方針」9ページ(1)無期転換ルールの円滑な運用について、当社でもこの点留意して対応しようと考えています。他社の経営者の方とお話をする機会以外とご存知ないという印象を受けています。同制度の見直しに関する周知・啓発で貴局はどのような対応や工夫をされていますでしょうか。留意点も含めてご教示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す。稲田委員から何か補足事項はございますでしょうか。

(稲田委員)

特にございません。

(中村会長)

それではこのご意見につきまして、事務局の方から回答をお願いします。

(吉田雇用環境・均等室長)

引き続き雇用環境・均等室長の吉田の方からご回答させていただきたいと思います。

まず、労働基準法に基づく労働条件の明示事項に「無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を追加する省令改正等」につきましては、昨年度末令和5年3月30日付けで公布・公示されまして、令和6年4月1日から施行されることとなります。

こちらの労働条件明示に係る改正省令等に関する事業主等への周知に関しましては、時間外労働の上限規制説明会、その他、集団指導の他、業界団体ヘリーフレットの配付依頼、富山県の広報誌への掲載等あらゆる機会をとらえ周知・啓発に努めているところであります。

改正に関する留意点につきましては、資料の7番、こちらの令和5年度第1回地方労働審議会関連資料の方ですが、こちらの下にページ番号がふつてありますが、75ページをご覧ください。

「2024年から労働条件明示のルールが変わります」こちらの方をご覧ください。一番下に※がありますが、こちらに記載されておりますとおり、無期転換ルールとは、同一の使用者との間で有期労働契約が通算5年を超える時は、労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約に転換できる制度であります。

こちらの資料の次のページをご覧ください。一番上にも書いてありますように、全ての労働者に対する明示事項として、就業場所・業務の変更の範囲の明示にもありますように、全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミング毎に、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」についても明示が必要になります。「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。 というように、このリーフレットを見ても更新のタイミングという文字が太字で記載されております。

次に、もう1つ、当日配布資料の3、「2024年から労働条件明示のルール変更の備えは大丈夫ですか？」とありますが、こちらの12ページをご覧ください。一番上の表題にもありますように、無期転換に関する明示のタイミングとありますが、ここが今回の改正の留意点になるかと思えます。

更新のタイミングとは、最初の事例1にありますように、契約期間が1年の場合、5回目の契約更新、つまり、こちらの資料にある6回目の1年契約のタイミングで無期転換権が発生しまして、ここで無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を労働条件通知書に明記しなければなりません。

次、その下の事例2にある契約期間が3年の場合は、こちらにあります2回目の3年契約の期間中に通算5年を超えることとなりますことから、1回目の契約更新のタイミングで無期転換申込機会等について明記しなければなりません。

これまで契約更新のタイミングとお話ししましたが、タイミングよりも前、つまりできるだけ時間に余裕をもってご対応いただければと思います。

また、最初に見ていただいた青い方の資料に戻っていただきまして、配布資料76ページの方ですね。改正前まで無期転換の申込みにつきましては、事業主は労働者に対して無期転換を申込む権利がいつ発生するか明示する必要はありませんでしたが、今回の改正によりまして、このリーフレットの左側に1、2、3、4と番号がふつてありますが、このポイント1の事業主から全ての労働者に対する明示事項として、就業場所・業務の変更の範囲の明示の他、有期労働契約労働者については、ポイント2から4の無期転換申込権が発生する更新のタイミング毎に、更新上限の明示、無期転換申込機会の明示、無期転換後の労働条件の明示もしなければなりません。今まででしたら労働者からよかったのですが、今度は事業者から言わなくてはなりませんよということです。

改正省令等につきましては、無期転換ルール及び労働契約関係の明確化を行っていることから、すべての事業場が対象となるものですが、特に改正省令等の影響を受ける労働者は無期転換ルールの対象となる有期契約労働者であるため、この有期契約労働者が多く就労することが考えられる業種・業態の利用者を対象とした会合・説明会等のあらゆる機会を捉え、周知、説明等に努めてまいります。

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。

(中村会長)

ありがとうございます。稲田委員よろしかったでしょうか。

(稲田委員)

改めて勉強させていただきました。大変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。有期契約で働いている方にとって安心な形で働いていただけるためには、こういうタイミングは非常に大事になってくるのかなと思いますし、それを周知していく。あるいは事業者様の方で少し分かりにくい事例がありましたら的確にお答えいただける仕組みを整えていただければなと思いますので、よろしくをお願いします。

それでは、次のご意見ををお願いします。

(事務局)

お手元の資料 No. 4「令和 5 年度富山労働局行政運営方針」の 11 ページ、及び資料 No. 6「令和 5 年度富山労働局の業務運営状況」の 16 ページをご覧ください。

1 の長時間労働の抑制の中の「イ 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」についてでございます。

使用者代表委員の寺山委員からいただいているご質問は、「資料 No. 6「令和 5 年度富山労働局の業務運営状況」16 ページ記載の「1 長時間労働の抑制」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」の「説明会等」と「訪問支援」のトラックと建設で年間計画に対し、実績の違いが顕著なので支援内容に関し、少し教えていただければ幸いです。」

以上でございます。

(中村会長)

ありがとうございます。寺山委員の方から補足等ございますでしょうか。

(寺山委員)

この資料の数字を見ますと、説明会等々と訪問支援が大きく業種によってバランスが崩れていますので、その辺りを教えていただければ幸いです。よろしくお願いします。

(中村会長)

それでは、回答をお願いします。

(福永労働基準部長)

労働基準部長の福永です。私の方から回答させていただきたいと思います。

まず、上限規制の適用猶予事業また業務に対する法令周知等につきましては2つの方法で段階的な対応を行っているところです。1つの方法としましては、基本的な手法としまして説明会における集団的な手法です。次の段階としましては、その説明会の集団的手法での欠席事業場への個別支援というような形で、基本的には集団指導を基本とし、その欠席事業場に対して個別訪問をするという2段階の対応をしているところです。

労働時間の説明会の実施に当たりましては、出席率向上の観点から業界団体の方々と共同で実施する手法を計画しておりまして、上期につきましては自動車業界のトラック協会の労務セミナー等が多数開催されたことから、説明会の実施件数が伸びたところですが、建設については建設業協会等での同種セミナーがちょっと少なかったこともありまして、年間計画に対する進捗がやや低調であったという状況です。

また、ご質問にあります訪問支援の実績に関しまして、トラックと建設で年間計画に対する進捗に開きがあるという点についてですが、先ほど冒頭でご説明した通り、適用猶予事業・業務に対する訪問支援というのは説明会に欠席した事業場へのフォローアップと位置付けてしていることから、説明会への出席率が高くなりますと、訪問支援でフォローしていく必要のある事業場は少なくなるという関係性がございます。

上期におきましては、トラックの説明会については比較的出席率が高く、訪問支援でフォローが必要な事業場は計画で見込んでいたよりも少なくなりまして、また逆に建設は説明会の出席率が低かったことから訪問支援によるフォロー数が想定より多くなったということで訪問支援件数の実績に差が出たというものです。私からは以上です。

(中村会長)

ありがとうございます。寺山委員、いかがでしょうか。

(寺山委員)

わかりました。ありがとうございます。内容の違いがよくわかりました。こういった2024年問題、こちらに書かれています3つの業界ですが、特にトラックと建設業、この中で大きく違うのはトラック業界の2024年問題、これは一般的に国内でも認知の度合いが高いのではないかと。建設業に至っては、5年間の猶予がございましたが、なかなかそこまでは進みにくいという点も、この説明会等、訪問支援の年間の目標そして実績に表れているのかなというふうに思っていますが、そういったところでよろしいでしょうか。

(中村会長)

いかがでしょうか。

(福永労働基準部長)

そうですね。やはりトラックについては日常生活、一般国民、皆様広く関係のあるところですし、非常にいろんな形で配送の関係につきましても大きく報道されているところでございますので、やはり国民的関心は非常に高いのかなと思います。

一方で、もちろん建設につきましても最近万博の関係でも言われていますが、建設につきましても、本来社会のインフラを支えていく大切な業務ですので、本来であればそういった形で広く関心をもっともっと高くなっていいのかなと思いますが、こちらの方については特に業界の方で国土交通省も含めまして、たとえば週休2日のモデル事業ですとか、そういうこともやりながらやっていっているところですが、我々としてはトラック、建設双方とも来年4月から施行になりますので、あと数カ月しかありませんけれども、最後の追込みとしてさらに周知や、また取組の支援に努めていきたいと考えています。

(寺山委員)

ありがとうございました。是非よろしく申し上げます。

(中村会長)

ありがとうございます。こちらにつきましては、年度内精一杯周知していただくということと、次年度以降どういう形でさらに進めていくかということも両面大事なのかなと思いますので、よろしく申し上げます。

それでは次のご意見を申し上げます。

(事務局)

引き続き、使用者代表の寺山委員からの「1 長時間労働の抑制」の中の「イ 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」についてのご質問です。

「時間外労働の上限規制の適用まで残り4ヶ月の段階となりましたが、トラック時間課題の荷待ち時間削減の取り扱い等はどんな状況かお話いただける範囲で教えていただければ幸いです。」

以上でございます。

(中村会長)

寺山委員、補足事項等ございますでしょうか。

(寺山委員)

すみません。たくさん質問しまして。特にございませんので、よろしく申し上げます。

(中村会長)

それでは事務局の方からご回答申し上げます。

(福永労働基準部長)

引き続き福永よりご回答いたします。ご質問の内容につきましては、発着荷主等による長時間の荷待ち等の解消に向けてどういった取組をしているのでしょうかという観点からのご質問かと思いますので、そういった観点からの回答をさせていただきます。

まず、発着荷主等による長時間の荷待ちの解消については、そもそもトラック運送事業者だけでは長時間労働の解消は難しいということで、やはりその辺は周辺の発着荷主の皆様の協力がなければ成しえないのだという考えから取り組んでいるということが前提としてあります。

これについては令和5年10月から、今から申し上げます大きな2つの取組を行うこととされています。まず1点目が荷主情報提供の運用強化です。2点目がトラック法に基づく「働きかけ」の連携強化です。

まず1点目の荷主情報提供の運用強化ですが、そもそも荷主情報提供につきましては令和4年12月23日から厚生労働省ホームページに設けたメール窓口に寄せられた荷主・元請運送事業者の都合により「長時間の荷待ち」に関する情報を厚生労働省本省から国土交通省の本省に情報提供してきたところですが、それについて、さらに今年10月からこれまでのものに加えまして、監督署の労働時間相談・支援班が発着荷主等に要請した情報も厚生労働省本省から国土交通省本省に対して提供することとしたということです。

2番目ですが、トラック法に基づく「働きかけ」の連携強化ですが、こちらは地方運輸局・運輸支局に配置された「トラックGメン」が荷主企業等に対して実施する働きかけ等の際に労働局の荷主特別対策担当官が同行し、改善基準告示等について併せて説明することとしたところ です。

また、今申し上げました荷待ち時間の改善の要請に合わせましてトラック運転者の賃金水準の向上に向けまして、運送事業者が適正な運賃を収受できるように「標準的な運賃」についても周知を行うこととしたところです。

参考までに全国における荷主要請の状況ですが、9月末現在で8,600件となっております。私からは以上です。

(中村会長)

ありがとうございます。いかがでしょうか。

(寺山委員)

ありがとうございました。いずれにしてもこの各業界の団体に加入している企業さん、こちらのところは十分進んで行くのだらうと思うのですが、そういうところに未加入のいわゆるひとり親方的なところ、そういったところの抜け道がないように、是非進めていただきたい。正直者が馬鹿を見ないような形で取り組んでいただければと思いますので、是非よろしく願いします。

(中村会長)

ありがとうございます。それでは次のご意見をお願いします。

(事務局)

引き続き、使用者代表の寺山委員からの「1 長時間労働の抑制」の中の「イ 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」についてのご質問です。

「慢性的な人材不足の中、時間外労働の上限規制、2024年問題が施行されますが、業種一律施行では、特に若手は若い間に稼ぎたいのに頭打ちであれば離職・転職者をさらに加速される恐れがあります。若手の離職防止策等、たとえば年代別時間制限検討や年代別補助制度等、そういった若手の離職防止策等をお話いただける範囲で教えていただければ幸いです。」

以上でございます。

(中村会長)

ありがとうございます。寺山委員の方から補足事項があればお願いします。

(寺山委員)

何度もすみません。この問題は本当に国をあげての大きな慢性的な人材不足と。そういう形の中で労働時間外の上限規制が試行されるわけですが、やはり横断的に考えていただける余地

はないのかということなのです。若いうちにどうしても稼ぎたい。でも今の労働不足の業界でさらに上限規制がかかると、どうしても若いうちに稼ぎたい方達がまた離職・転職と。さらに人材不足が加速してしまうということが、これも目に見えているような状況なんですね。

そういう状況を前にして、本当に横断的に少しそういった形。たとえば助成・補助の部分で何か差をつけていただけるのか。あるいは非常に難しいとは思いますが、年代別に時間の上限規制の部分、多少バッファ的などところの中での組み換えができないのかなというのが夢物語かもしれませんが、そういった希望をもっています。よろしくお願いします。

(中村会長)

それではこのご意見につきまして事務局の方から回答をお願いします。

(福永労働基準部長)

引き続き福永からお答えいたします。ご質問いただいた項目が時間外労働の上限規制の分野でのご質問でしたので、私からまとめてお答えさせていただきますが、まず例としてお話いただきました年代別の労働時間の検討とか、そういうことがあるのかないのかも含めましてですが、労働基準法に関しまして、現在のところ年代または年齢に応じた労働時間の上限を規制する方向での検討はなされていないのですが、将来の労働基準法制のあり方につきまして、研究会の報告書が最近出ていますので、将来的な形となりますが、口頭で恐縮ですが紹介させていただきます。

いつ公表されたかといいますと、今年の10月20日に研究会の報告書として発表されておまして「新しい時代の働き方に関する研究会」という研究会です。この研究会におきまして、新しい時代に即した労働基準法制について、具体的な制度設計を検討するに当たっては、大きく8つのポイントを踏まえた上で検討することが必要であると提言されておまして、8つのポイントがどういうものなのかを紹介させていただきます。

まず1つ目が、変化する環境下でも変わらない考え方を堅持すること。これが1点。2点目が個人の選択にかかわらず健康確保が十分に行える制度とすること。3点目としましては個々の働く人の要望をくみ取り、反映することができる制度とすること。4点目がライフステージ・キャリアステージ等に合わせ、個人の選択の変更が可能な制度とすること。5点目が適正で実効性のある労使コミュニケーションを確保すること。6点目がシンプルでわかりやすく実効的な制度とすること。7番目が労働基準法制における基本的概念が実情に合っているか確認すること。8番目が従来と同様の働き方をする人が不利にならないようにすること。以上の8つのポイントです。

労働基準法につきましては、制定以来60年、70年近く経つわけですが、その間に労働時間1つとりましても1週48時間の時代から今40時間になって、週の時間だけではなくてフレッ

クスタタイム制、みなし労働時間制、変形労働時間制とさまざまな時代にあった改正などが行われてきましたが、また最近はコロナ禍の中でリモートワークの進展によって今までは不可能と言われていた働き方、考えられなかった働き方が出てきている。

たとえば事業所外のみなし労働時間についても、今までも外に出て働く人の行動を管理する方法がなかった。昔はですね、なかったのですが、たとえば携帯やスマートフォン、タブレット等の普及によって、外に出ていても細かく時間管理や行動管理ができると。やっぱり働き方も大きく変わってきている。

またオフィスで働くだけでなくオフィスで働いてプラス在宅ワークもする。混合して働く働き方も出てきたということ。それぞれ様々な働き方に対応した労働基準法制を考えていく必要性があるということで提言がされた報告書です。

これについて時期はわからないわけですが、将来的には、この報告書の提言内容を踏まえて労働基準法制の見直し等が検討されていくのではないかと考えております。私からは以上です。

(中村会長)

寺山委員、いかがでしょうか。

(寺山委員)

ありがとうございます。是非将来に期待をしたいと思います。

(中村会長)

ありがとうございます。委員のご指摘のようにですね、若い間に稼ぎたいのにというところもあるかと思います。上限規制は個人の働き方、選択に制限を加えることでもあるわけですが、一方で社会規範として労働時間をしっかりと守っていきながら生産性を上げていく、あるいはフレキシブルな働き方を通じて、個人の選択の自由を確保していくということも非常に大事だと思いますので、こういった方向での定着・理解がより一層進むような形でお取組いただければと思います。よろしくお願いします。

それでは次のご意見をお願いします。

(事務局)

お手元の資料 No. 4「令和5年度富山労働局行政運営方針」の13ページ及び資料 No. 6「令和5年度富山労働局の業務運営状況」の18ページをご覧ください。

「4 安心して働ける労働環境の整備」の中の「(2)労働条件の確保・改善対策等」の中の「エ 個別労働関係紛争の解決の促進」についてでございます。

使用者代表委員の三辺委員からいただいているご質問は、「資料 No. 6「令和5年度富山労働

局の業務運営状況」18 ページ、「個別労働関係紛争の解決の促進」の〔参考〕として示して下さっている「主な相談内容」を見ますと、5項目のうち「いじめ・嫌がらせ」を除く4項目「自己都合退職」「解雇」「労働条件引下げ」「退職勧奨」は前年同期よりも増加しています。個別労働紛争の相談は総じて増えた印象ですが、この背景・理由はどのようなところにあると分析されておりますでしょうか。」

以上でございます。

(中村会長)

ありがとうございます。三辺委員から補足事項等はございますでしょうか。

(三辺委員)

特にございませんので、お願いいたします。

(中村会長)

それでは、事務局からご回答お願いします。

(吉田雇用環境・均等室長)

それでは吉田の方から、ご回答させていただきたいと思います。

まず資料 No. 6 の 18 ページにあります個別労働関係紛争の解決の促進の項目につきましてお話をさせていただきたいと思います。

こちらにつきましては、令和4年4月から令和4年9月までの相談件数、こちら9月までの実績にあります民事上の個別労働紛争相談件数、こちらが令和4年4月から令和4年9月までは1,324件でありましたが、今年度はこちらの資料にありますように1,475件と151件の増加となっているところです。

その中でも、ご指摘のありました4項目につきましては前年同期と比較しますと「自己都合退職」が57件、「解雇」が23件、「労働条件引下げ」が20件、「退職勧奨」が41件と合計で141件になりまして、個別労働相談の全体の増加件数のほとんどを占めている状況になっています。

個別労働の相談につきましては、ご本人さんがご自身の例えばどこにお勤めになっているか等なかなか教えていただけないので分析が難しいところですが、こちらではということですが、今年の5月に新型コロナウイルスの感染法上の位置付けが5類の感染症に変更されまして、企業活動が平時の状態に着実に移行している状況にあり、企業によっては人手不足が運営上の問題となっているところです。このような状況下ですので、自己都合退職に関する相談につきましては、労働者がなかなか退職させてもらえないという相談が多く、背景には人手不足により

従業員を手放したくないという意向を持つ事業主側が繰り返し慰留を迫った結果、相談件数の増加につながっているのではないかと考えております。

一方で、その他の解雇等につきましては、相談者から企業の業績の悪化に起因すると思われる相談が増加しております。労働契約の解除を目的とした「解雇」「退職勧奨」や賃金の引き下げやシフトの減少の提案をはじめとする「労働条件の引き下げ」に関する相談が増加しているのではないかと考えております。

総合労働相談コーナーにつきましては、労働条件等あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで相談対応する窓口として浸透してきた成果と考えております。

労働局としましては、今後も労使間の問題が円滑かつ迅速に解決されるよう各部署とも連携の下、引き続き適切に取り組んでまいりたいと思います。

以上、三辺委員への回答とさせていただきます。

(中村会長)

ありがとうございました。三辺委員いかがでしょうか。

(三辺委員)

理解できました。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。相談件数が増えているということは相談したい方々に対するニーズをしっかりとくみ取っていただいているということもあるかと思いますが、一方で目下の人手不足ですとか、社会が大きく変わりつつある時ですから、その中で当然雇用をめぐる問題もいろいろ出てくるということもあるかもわかりません。いずれにしても迅速にお答えをいただくことが何よりだと考えますので、引き続きよろしく願いいたします。

それでは、次のご意見につきましてお願いいたします。

(事務局)

行政運営状況の全般に係るものでございます。使用者代表委員の寺山委員からいただいているご意見は、「資料 No.6「令和5年度富山労働局の業務運営状況」の各項目の「主な取組状況欄」の上期4月から9月に数値実績が示されております。できれば上期段階として各タスクのKPIに対する自己評価、たとえば5段階評価や○△×形式等も併記していただければ、より状況把握の理解が進むと思いますのでご検討ください。」

以上でございます。

(中村会長)

ありがとうございます。寺山委員いかがでしょうか。補足等ございますでしょうか。よろしいでしょうか。それでは回答の方をお願いします。

(小林総務部長)

それでは総務部長の小林から回答させていただきます。

労働局で実施している事務事業のうち、K P I と呼ばれる重要業務評価指標ですね。それが定められている事務事業については毎月進捗管理を行っており、進捗状況が芳しくない場合には、評価と言えるまでのしっかりしたものではありませんが、状況把握・分析・確認した上でテコ入れとか軌道修正を行いながら目標の達成に向けて取り組んでいるという状況でございます。

今、ご指摘の各タスクのK P I に対する自己評価につきましては、K P I が定められている事務事業につきましては外的要因や他律的要因もある中、単に進捗率だけをもって評価するのは適当でないと考えておりました、各事務事業の実施状況をどのような形でどのようなコメントができるかを含めて検討させていただきたく、少しお時間をいただければと思います。以上でございます。

(中村会長)

ありがとうございます。寺山委員、いかがでしょうか。

(寺山委員)

ありがとうございます。やはり目で見えてすぐにわかる形の中で、数字だけではなく、数字は当然変動するのは常ですので、その中の各タスクでそれが評価できる範囲であればコメントの補足でも構いませんので、していただければより理解が進むと思いますので、是非ご検討をお願いしたいと思います。

いずれにしてもP D C A を回していかないと、これは回っていかないということですので、是非よろしくをお願いします。

(中村会長)

ありがとうございます。問題意識を共有するという上でわかりやすい指標評価・実態把握が大事かと思いますので、引き続き改善にお取り組みいただければと思いますので、よろしくをお願いします。

それでは次のご意見ををお願いします。

(事務局)

行政運営状況の全般に係るものでございます。使用者代表委員の稲田委員からいただいているご質問は、「全体として助成金が増えているような印象を受けました。貴局におかれまして、助成金全体、総額の推移や今後の傾向など、お話いただけるようでしたらご教示ください。」

以上でございます。

(中村会長)

稲田委員の方から補足いただくことはありますか。

(稲田委員)

特にございません。

(中村会長)

よろしいでしょうか。それでは只今のご意見につきまして、事務局から回答をお願いします。

(吉田雇用環境・均等室長)

吉田の方からご回答させていただきます。

助成金につきましては、厚生労働省におきまして、個々の助成金に対する支給状況を含めまして政策評価を行っておるところであります。大変申し訳ありませんが、労働局において助成金の総額に関する推移については把握していないところでございます。先ほど説明がありました、令和5年度の富山労働局の運営状況に記載されておりました助成金のうち、主な助成金の状況について回答させていただきたいと思っております。

こちらの当日配布資料の一番最後についております労働局の助成金の支給決定状況、こちらの横長の資料の方をご覧ください。

こちらの資料は左から助成金名、令和4年度の申請件数及び支給金額、令和5年度9月末までの状況となっております。このうち主なものにつきましては、項目の1番目にあります人材開発支援助成金については、最も活用の多い「人材育成支援コース」に加えて、令和4年度より新設されました「人への投資促進コース」「事業展開等リスクリング支援コース」の支給申請が令和5年度に入ってから多くなっており、支給申請は今後も増加する見込みであります。人材開発支援助成金は、訓練時間数が10時間以上の教育訓練に限られますが、訓練時間数が10時間未満の短期間の教育訓練をカバーするため、富山県において支給しております「とやまリスクリング補助金」の制度と併せて周知を促してまいりたいと思っております。

次に2番目にあります雇用調整助成金につきましては、新型コロナに係る支給特例措置が令和5年3月末をもって終了しましたことから、4月以降は大幅に減少して推移しております。

次に一番下にあります業務改善助成金、こちらは富山県においても地域別最低賃金については 40 円の上げが行われており、最低賃金上げの影響を受ける小規模事業者が活用しやすくなるよう、本年 8 月 31 日から大幅な拡充が行われておりまして、令和 4 年度と比較して申請・交付決定金額とも増加しております。来年度以降も地域別最低賃金の改定額の大幅な上昇が見込まれるため、申請件数の増加傾向も続くものと見込まれます。

より多くの事業主の皆様から業務改善助成金を活用いただけるよう、富山県の上乗せ助成金であります「富山県賃上げサポート補助金」と併せて、引き続き周知を図ってまいります。

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。

(中村会長)

ありがとうございます。稲田委員、いかがでしょうか。

(稲田委員)

大変よくわかりました。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。助成金は非常に数多くの種類があって、様々なところでお取り組みいただいていると思います。今後も有効に活用されるよう周知していただければと思いますし、一方で、助成金以外のツールみたいなものもいろいろ考えていただいております。ということも大事かと思っておりますので、よろしく申し上げます。

それでは事前に提出いただいたご意見は以上でございます。この他にご意見・ご質問ございましたら、どなたからでも結構ですとお聞かせいただければと思いますが、いかがでしょうか。はい、お願いします。

(奈良委員)

はい。今の助成金について質問があります。

当日配布資料の No. 4 「富山労働局の主な助成金の申請・支給（交付）決定状況」に雇用調整助成金、産業雇用安定助成金の申請件数が出ています。この 2 つに関してですが、雇用調整助成金の令和 5 年 9 月末までの 99 件の申請に対して、先ほどの「令和 5 年度における富山労働局の業務運営状況等について」の説明の中で支給決定件数が 70 件とありました。産業雇用安定助成金の方は、令和 5 年 9 月末までの 56 件の申請に対して支給決定が 33 件というふうにありました。この差異が不支給、却下というようなことが多く含まれているのだとすれば、申請者が注意することで不支給が避けられていた可能性があるのかどうかをお聞きしたいと思います。

(中村会長)

ありがとうございます。只今のご意見につきまして事務局の方からお答えできるでしょうか。

(河村職業安定部長)

職業安定部長の河村です。

只今いただいたご質問ですが、当日配布資料のNo.4の方は申請件数でございまして、一方、事前配布資料No.6の方は支給決定の件数ということで、申請件数と支給決定した件数ということでズレがございます。申請件数と支給決定件数の要はタイムラグの差でございます。たとえば雇用調整助成金で言いますと、99件の申請が来ていて支給決定まで至ったものが70件ということで、時間的な差異ということでございます。産業雇用安定助成金についても同様にタイムラグのものです。

(中村会長)

ありがとうございます。却下ではなく時間的なラグというお話でしたが、よろしいでしょうか。他にご意見、ご質問等ございませんでしょうか。いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それではご意見がないようでしたら、富山労働局様には本日の審議会での意見を踏まえまして年度後半の行政運営をしていただきますよう、よろしく申し上げます。

最後に議事の4、その他でございますが、事務局の方から何かございますでしょうか。

(小林総務部長)

特段ございません。

(中村会長)

ありがとうございます。それでは委員の皆様方から何かございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、本日の審議会の議事録につきましては、公益代表は私中村、労働者代表は大西委員、それから使用者代表は寺山委員にご確認をいただき作成することといたしたく、御二方にはどうかよろしくお願ひいたします。また作成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お知らせいたします。

#### 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。吉岡局長の方から一言いただけ

ますでしょうか。

(吉岡局長)

委員の皆様方、本日は誠にお忙しい中、長時間にわたりましてご審議いただき誠にありがとうございました。

また、事前にご意見、ご質問をいただき、それに対するご回答をさせていただいたところです。意見等にもありましたが、現在、2024年問題、人手不足対応、構造的な賃上げ、人への投資などの施策に係る取組を進めているところです。

労働行政の課題等山積しているところですが、今後も労働行政を運営していくうえで、委員の皆様方から今後も変わらぬご指導ご鞭撻をお願いしたいと思っております。

また、富山県、労使団体等の関係機関とも連携を強化させていただきながら、行政運営を進めていきたいと思っております。

簡単ではございますが、本日の返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。

(事務局)

以上をもちまして閉会とさせていただきます。会長をはじめ、委員の皆様にはお忙しい中ご出席を賜り、ありがとうございました。

第2回の審議会は、3月上旬頃に「令和6年度の行政運営方針」について、ご審議いただきたいと考えております。よろしく願いいたします。

本日は誠にありがとうございました。