

令和6年度第2回富山地方労働審議会議事録

1 日時 令和7年3月13日（木）14時00分～15時40分

2 場所 富山県民共生センター「サンフォルテ」307・308研修室

3 出席者

【公益委員】

森口会長、石倉委員、川渕委員、八島委員

【労働者委員】

今地委員、大西委員、前野委員、増田委員、米澤委員

【使用者委員】

寺山委員、東出委員、三辺委員

【事務局】

小島労働局長、小林総務部長、吉田雇用環境・均等室長、倉重労働基準部長、河村職業安定部長、中川労働保険徴収室長、南雇用環境改善・均等推進監理官、川倉健康安全課長、成田賃金室長、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、仲田訓練課長、市六雇用環境・均等室長補佐、吉田雇用環境・均等室長補佐、松本企画・調整係長、杉木係員

4 議題

（1）令和7年度富山労働局行政運営方針（案）について

5 議事内容

次ページ以降のとおり

(事務局)

委員の皆様方にはご多忙のところ本審議会にご出席賜りまして、誠にありがとうございます。開会に先立ちまして、資料の確認をさせていただきます。

お手元にご 있습니다。まず「議事次第」、それから資料No.1「第12期富山地方労働審議会委員名簿」、資料No.2「令和7年度富山労働局行政運営方針(案)のポイント」、資料No.3「令和7年度富山労働局行政運営方針(案)」、資料No.4「富山地方労働審議会各委員からの令和7年度富山労働局行政運営方針(案)に関する意見等について」、それから参考資料といたしまして「富山地方労働審議会関係法令」をお配りしています。不足している資料がございましたら、恐れ入りますが、事務局の方までお申し出いただければと思います。

なお、資料No.3「令和7年度富山労働局行政運営方針(案)」についてですが、こちら事前に委員の皆様にはメールでお送りしています。その際に1ページから3ページの「第1労働行政を取り巻く動向」のページにおきまして、ペンディングとなっている部分がありました。(P)として数字が書いてないものがございましたが、それにつきましては、本日お配りしたのものには、1ページの(3)女性の雇用状況を除き、最新のデータが入ったものをお配りしております。ご了承いただければと思います。

1 開会

それでは、只今より、令和6年度第2回富山地方労働審議会を開催いたします。

私は、富山労働局雇用環境・均等室、雇用環境改善・均等推進監理官の南です。よろしくお願い致します。

はじめに、定足数の確認の報告を申し上げます。本日は、公益代表の大石委員、高木委員、使用者代表の稲田委員、牛房委員、吉川委員がご都合によりご欠席という連絡をいただいております。それから、労働者代表の海老委員様、まだご到着ではないようですが、この後いらっしやると思います。

したがって、本日14時時点では、18名中12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、小島局長より開会の挨拶をお願いいたします。

(小島富山労働局長)

富山労働局長の小島でございます。委員の皆様方には、本日はお忙しい中、本審議会にご出席いただきまして誠にありがとうございます。また、皆様方には、日頃より労働行政の運営につきまして、多大なるご支援ご協力をいただいているところでございまして、この場をお借りしまして改めて感謝申し上げる次第であります。

さて、政府全体の重要な課題の一つであります賃上げにつきましては、今年度の春闘も山場を向かえておりますが、物価上昇が続く中、物価上昇を上回る持続的な賃金の引上げを実

現することが、大きな政策課題となっておりまして、大企業を中心に賃金の引上げの動きがある中、全体の7割以上を占める中小零細企業の労働者の方々をはじめ、非正規雇用労働者の方々に対する賃金の引上げに波及させることが、大変重要であると考えております。

そのためには、特に中小零細企業におきまして、持続的な賃上げが円滑に進みますよう、賃上げに向けた環境整備の取組や、価格転嫁を含めた賃上げの原資の確保等の課題、また、その課題解消のための取組につきまして、実効性のある支援に取り組んでまいりたいと考えております。

また、県内の雇用情勢につきましては、令和6年における平均有効求人倍率は1.39倍となっておりまして、求人が求職を上回って推移しているところではありますが、物価上昇による原材料、エネルギー価格の上昇や賃上げによる人件費の増加などによりまして、企業収益が圧迫されているといった状況が多く確認されておりますので、引き続き、雇用に与える影響に注意しつつ、求職者一人一人に寄り添った、懇切丁寧な就職支援を行ってまいりますとともに、建設、運輸、医療、介護などの、特に人手不足が顕著な分野の求人事業者に対します人材確保支援を積極的に実施することなどによりまして、雇用の安定に努めてまいりたいと考えております。

特に、人口減少、少子高齢化が加速し、企業における人手、人材不足感が強まっている中、女性や高齢者、障害者など、あらゆる方々が、貴重な人材として更に活躍できますよう、リ・スキリングによる能力向上支援などにも取り組み、安定した質の高い雇用に就くことにも取り組んでまいりたいと考えているところです。

このほかにも、労働行政に係る課題が山積しているところでございますが、来年度の富山労働局の主要課題と重点対策につきまして、5つの柱に取りまとめ、行政運営方針（案）として策定したところです。

この後、令和7年度の行政運営方針（案）につきまして、一括して、総務部長より説明させていただきますが、今後とも様々な課題、一つ一つに対しまして、労働局、労働基準監督署、ハローワークが一体となり、更に関係機関や業界団体とも緊密な連携、協力をいただきながら、着実かつ的確な行政展開を図って参りたいと考えておりますので、本日は、令和7年度の行政運営方針（案）につきまして、皆様方の忌憚の無いご意見をいただきますようお願い申し上げ、私からの挨拶とさせていただきます。

本日は、どうぞよろしくお願い申し上げます。

（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。」とされていますので、以後の進行は森口会長様にお願いしたいと存じます。森口会長、どうぞよろしくお願いいたします。

(森口会長)

会長の森口でございます。

本日は、お忙しい中、第2回富山地方労働審議会にお集まりいただきまして、どうもありがとうございます。本日、先ほど局長からご挨拶がありましたけれども、議事としては、「令和7年度の富山労働局行政運営方針（案）」について皆様からご意見を伺う機会となっています。これは4月からすぐ始まりますが、令和7年度の富山労働局の行政運営の方針という大切な方針になりますので、皆様から色々なご意見をいただけたらと思っていますので、本日はどうぞよろしくお願いいたします。それでは座って進めさせていただきたいと思います。

それでは議事の方に入らせていただきたいと思います。（1）令和7年度富山労働局行政運営方針（案）についてです。進行のやり方につきましては、まず、運営方針案について事務局から説明を行い、その後、委員の皆様からの質疑、ご意見をいただくという流れで進めさせていただきたいと思います。どうぞよろしくお願いします。

それでは、「令和7年度富山労働局行政運営方針（案）」について、事務局から説明をお願いします。

(小林総務部長)

総務部長の小林です。

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、厚くご礼申し上げます。

説明の都合上、大変恐縮ですが、これより着座にて説明させていただきます。

それでは、資料No.2を用いまして、令和7年度の富山労働局の行政運営方針（案）のポイントについて説明します。この資料は、資料No.3の行政運営方針（案）をコンパクトにまとめたものです。できるだけ簡潔な記載に努め、第1に労働行政を取り巻く動向、第2に柱と主要課題、第3に重点対策という3部構成でまとめています。

1枚おめくりいただきまして、2ページです。第1の「労働行政を取り巻く動向」です。こちらは、行政運営方針の本文1～3ページの記述から指標と数値を抜き出したものです。主要な部分のみ説明します。

左側、1の雇用をめぐる動向です。一番上の有効求人倍率ですが、令和6年平均は1.39倍となり、令和5年平均よりも0.07ポイント減少しております。物価上昇や賃上げによる人件費の増加により企業収益が圧迫され、求人募集を控える動きが強まっており、それが数字に表れていると考えております。

真ん中辺り、高年齢者（55歳以上）の新規求職申込件数については、令和7年1月現在で12,743件と対前年同期比で278件増加しております。また、その下の障害者については、令和7年1月現在で1,957件と対前年同期比で264件増加しております。

右側、2の労働条件をめぐる動向です。一番上の労働局及び総合労働相談コーナーに寄せ

られた相談件数ですが、令和6年は9,539件となり、前年より413件増加しております。

下から3番目の賃金引上げ状況、これは毎月勤労統計調査による県内の事業所規模5人以上の事業所で働く労働者の所定内賃金の増加率ですが、令和6年は11月までの対前年同月比で2.6%から4.8%の増加で推移しています。

その下の最低賃金ですが、本年度は時間額998円となり、引上げ額は50円、引上げ率は5.27%と、引上げ幅は過去最高となっています。

3ページに移りまして、第2の「柱と主要課題」です。

これは、行政運営方針の柱と課題の部分を抜き出したものです。令和7年度は5つの柱により、主要課題と重点対策について取りまとめております。

主要課題の1番目は、賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者等への支援です。

賃金の引上げは政府全体の重要課題であることから、行政運営方針においても一丁目一番地と位置付け、賃金・最低賃金の引上げに向けた関連施策をまとめています。

2番目は、人材確保及びリ・スキリング支援の推進です。

労働力人口の減少、女性や若者の県外流出等により人手不足が深刻な状況にあることから、人手不足分野の人材確保やリ・スキリングに関連する施策をまとめています。

3番目は、多様な人材の活躍促進です。

労働力人口が減少する中、女性、高齢者、障害者、新規学卒者等の多様な人材がその能力を発揮し活躍できる社会の実現が求められていることから、こうした多様な人材の活躍や就労を支援する施策をまとめています。

4番目は、安心して働ける職場環境の整備です。

誰もが安心して働くことができる良好な職場環境の実現に向けた法定労働条件の履行確保のための施策と、希望に応じて男女とも仕事と育児等を両立できる職場環境の整備に向けた施策をまとめています。

最後、5番目は、安全で健康に働くことができる環境づくりです。

この柱では、第14次労働災害防止推進計画の目標達成に向けた労働安全衛生対策に関連する施策をまとめています。

以上、5つの柱と主要課題について概略を説明しました。

4ページ以降は、第3の「重点対策」として、柱ごとの重点対策を箇条書きで簡潔に記載しています。順に説明いたします。

Iの賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者等への支援です。

1の中小企業・小規模事業者の生産性向上等に向けた支援ですが、生産性向上に向けた支援として、業務改善助成金の積極的な周知・利用促進を図り、中小企業・小規模事業者の生産性向上・賃金引上げに向けた取組を支援するほか、働き方改革推進支援センター富山のワンストップ相談窓口において、生産性向上等に取り組む事業者に対する支援を行います。

また、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知も行います。

5 ポツ目のキャリアアップ助成金については、「年収の壁」を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするため、「社会保険適用時処遇改善コース」と「正社員化コース」の周知と活用勧奨を行います。

2 の最低賃金制度の適切な運営ですが、最低賃金の引上げに当たり、経済動向や県内の実情などを踏まえた充実した審議が尽くせるよう、富山地方最低賃金審議会の円滑な運営を図ることとしています。また、最低賃金額の改正等について周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等に対する重点的な監督指導を行います。

3 の同一労働同一賃金の遵守の徹底ですが、パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収又は労働者派遣法に基づく指導監督を効率的に実施し、同一労働同一賃金の履行確保を図ります。また、基本給・賞与について正社員との待遇差がある理由の説明が不十分な企業に対し、監督署の点検要請により、企業の自主的な取組を促します。

5 ページ、Ⅱの人材確保及びリ・スキリング支援の推進です。

1 の人手不足分野の人材確保支援の推進ですが、人材不足が深刻化している、医療、介護、保育、建設、警備、運輸などの分野について、ハローワーク富山及び高岡に設置している人材確保対策コーナーを中心に、関係団体等と連携し、人材確保を支援します。

2 のリ・スキリングによる能力向上支援ですが、人材開発支援助成金の「人への投資促進コース」と「事業展開等リ・スキリング支援コース」について、積極的な周知・活用勧奨を行います。また、ハロートレーニングの積極的な周知・受講勧奨に努めるとともに、的確な受講あっせんにより、能力向上を支援します。

3 のオンラインの活用によるハローワークの利便性向上ですが、ハローワークインターネットサービスのマイページ機能を活用し、求職者・求人者のニーズに応じた支援を実施します。また、job tag（職業情報提供サイト）を活用した職業相談と求人者の採用支援を行います。

4 の雇用対策協定に基づく雇用対策の推進ですが、県と5つの市（砺波市、黒部市、魚津市、南砺市及び小矢部市）と締結した雇用対策協定に基づき、具体的な実施計画を策定し、連携して効果的な雇用対策に取り組むこととしています。

次に6 ページ、Ⅲの多様な人材の活躍促進です。

1 の女性の活躍推進ですが、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業を認定する「えるぼし」認定制度の周知広報を行い、多くの企業が認定を目指した取組を行うよう促します。

男女の賃金の差異に係る情報公表について、報告徴収等の実施により着実に履行確保を図り、男女の賃金の差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善及び一層の女性の活躍推進に向けた取組を支援します。

また、ハローワーク富山及び高岡のマザーズコーナーにおいて、関係機関と密接に連携してアウトリーチ型の支援やオンラインでの就職支援サービスを実施します。

女性就業支援センターと連携した働く意欲のある潜在求職者の掘り起しや、マザーズコ

コーナーでのマッチング支援にも取り組みます。

2の高年齢者の就労支援ですが、県内3か所のハローワーク（富山、高岡及び魚津）に設置している生涯現役支援窓口を中心に、高年齢者の就業ニーズ等を踏まえた就職支援を行います。また、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図ります。

3の障害者の就労支援ですが、障害者の法定雇用率未達成企業に対し、個別訪問等を通じ、雇入れ支援の提案や各種助成金の周知、職場環境の整備、職場定着に係る助言等を行い、早期の雇用率達成を促進します。

4の外国人求職者への就職支援等ですが、ハローワーク高岡に設置している外国人雇用サービスコーナーにおいて、早期再就職支援及び安定的な就労の確保に向けた支援を行います。また、外国人雇用事業所を計画的に訪問し、適正な雇用管理に関する助言・援助等を実施します。

5の中高年齢層及び正社員就職を希望する若者の支援ですが、ハローワーク富山に設置しているミドルシニア支援窓口等を中心に、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行います。また、地域若者サポートステーションなどの関係機関と連携した職業的自立や就職に係る支援を行います。

7ページ、6の新規卒卒者等の支援ですが、新規卒卒者と卒業後3年以内の方を対象に、新卒応援ハローワーク等に配置された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います。また、若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な中小企業を認定する「ユースエール認定」の取得勧奨も積極的に行います。

IVの安心して働ける職場環境の整備です。

1の労働条件の確保・改善対策ですが、法定労働条件の履行確保を図るため、事業場に対する監督指導を実施し、重大・悪質な事案は検察庁への送検も含め厳正に対処することとしています。また、技能実習生等の外国人労働者や自動車運転者といった特定の分野についても、労働条件の確保対策を講じることとしています。

総合労働相談コーナーでは、的確な相談対応と適正かつ迅速な助言・指導を行います。

2の長時間労働の抑制ですが、時間外・休日労働が月80時間を超えていると考えられる事業場及び過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対し、監督指導を実施します。

また、監督署に編成した労働時間相談・支援班において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問による支援を行います。

令和6年度から時間外労働の上限規制が適用された建設業、自動車運転者につきましては、時間外労働の上限規制の遵守に向けて、引き続き、特設サイト「はたらきかたススめ」を通じた周知を行います。

トラック運転者については、発着荷主等に対し、長時間の荷待ち時間を発生させないことについて要請を行うこととしています。

8ページ、3の仕事と育児・介護の両立支援ですが、本年4月から順次施行される改正育

児・介護休業法の周知を行い、着実な履行確保を図るとともに、労働者の権利侵害や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する報告徴収等を実施します。

また、男性の育児に資する制度や、3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者が希望に応じて柔軟な働き方ができる措置等について周知及び制度の活用を促進します。

仕事と育児の両立支援に関して優良な取組を行った企業を認定する「くるみん」認定制度については、「プラス」の新しい基準等についても周知を行い、認定の取得を促進します。不妊治療と仕事との両立支援策については、引き続き、周知啓発を行います。

4の総合的なハラスメント防止対策の推進ですが、就職活動中の学生等に対するハラスメントについて、適切な防止措置が講じられるよう、事業主に対し、「望ましい取組」の周知を行うとともに、ウェブサイト「あかるい職場応援団」の活用を促進します。

また、カスタマーハラスメントについては、対策企業マニュアル等を活用し、企業の取組を促進することとしています。

5のフリーランス等の就業環境の整備ですが、昨年11月に施行されたフリーランス・事業者間取引適正化等法の着実な履行確保を図ります。

9ページ、Vの安全で健康に働くことができる環境づくりです。

1は、計画的な労働安全衛生対策の推進ですが、労働災害が増加傾向にある業種について、積極的な事業場への指導や事業主団体に対する要請を行うとともに、事業者が自発的に安全衛生対策に取り組む必要性や意義等について周知啓発を行います。

2の業種別の労働災害防止対策ですが、建設業、製造業、陸上貨物運送事業について、それぞれの業種の労働災害の発生状況に応じた効果的な対策を講ずることとしています。

3の高年齢労働者等の労働災害防止対策ですが、高年齢労働者の労働災害が増加傾向にあることに鑑み、エイジフレンドリーガイドライン及びエイジフレンドリー補助金の周知を行います。

また、高年齢労働者を中心に、転倒、腰痛等の労働災害が多く発生している小売業と介護施設について、管内のリーディングカンパニー等を構成員とする「+Safe 協議会」を開催し、安全衛生に対する機運を醸成することとしています。

4の労働者の健康確保対策ですが、長時間労働者に対する医師による面接指導やストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策など、労働者の健康確保の取組が各事業場で適切に実施されるよう、指導等を行います。

5の化学物質等による健康障害防止対策ですが、SDS（安全データシート）等による必要な措置が事業者において適切に実施されるよう、丁寧な指導を行います。

6の熱中症予防対策ですが、本年5月から9月まで「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」を展開し、熱中症の多発が懸念される建設業、製造業及び運輸業等に対し、指導と周知啓発を行います。

最後、7の労働者死傷病報告等の電子申請の周知等ですが、本年1月から義務化された労

働者死傷病報告等の電子申請について、事業者が円滑に移行できるよう、丁寧な説明を行うこととしています。

以上、令和7年度の富山労働局の行政運営方針（案）のポイントについて説明いたしました。

ご審議のほど、よろしくお願い申し上げます。

（森口会長）

ただいま「令和7年度富山労働局の行政運営方針（案）」のポイントについてまとめたものを説明いただきました。

現時点で何かご質問等がありましたら、お知らせいただければと思いますが、よろしいでしょうか。それでは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、そちらを基にこの後審議を進めさせていただきたいと思います。事務局からご紹介をよろしくお願いします。

（事務局）

それでは事前にいただいたご意見等でございます。労働者代表委員2名、使用者代表委員2名の方からご意見を頂戴しているところです。

いただいたご意見につきましては、資料No.4としてまとめておりますので、ご覧いただきたいと思います。それでは、労働者代表委員の大西委員からのご意見をご紹介させていただきます。2点ございます。資料No.3の「令和7年度富山労働局行政運営方針（案）」の8ページにある「第2 主要課題と重点施策」の「3 多様な人材の活躍促進」の「（4）外国人求職者への就職支援等」の「ア 外国人求職者への就職支援、イ 外国人労働者の適正な雇用管理の推進についてのご意見です。

連合組織内においても、多くの外国人を雇用している企業もあり、将来的にも若年層が減少していく状況において、特に中小企業では「雇用確保ができない」「新卒を募集しても応募がない」等の意見を多く聞く。今後、外国人雇用が増加していく状況において、適正な雇用管理の徹底をお願いしたい。また、不測の事態が発生しないよう、関係機関との連携をよろしくお願いしたい。また、中小企業においても必要に応じて外国人を雇用できるよう、中小企業に対しての支援・助言等もお願いしたいという内容です。それでは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。只今の大西委員からの質問につきまして、回答させていただきます。

まず外国人の雇用状況の現状ですが、富山県内で就労する外国人労働者数は、令和6年10月末時点で14,930人となり、前年比で1,503人、率にして11.2%増加し、過去最多を更新

したところですが、また、外国人労働者を雇用する事業所数は、2,499 所となり、前年比で 204 所、率にして 8.9%増加し、こちらも過去最多を更新したところです。このように外国人労働者が年々増加する中、大西委員から大きく 3 つの点についてご意見をいただいたところですが、

まず 1 点目が、適正な雇用管理の徹底についてですが、富山労働局では、県内で就労する外国人労働者の適正な就労環境の確保が重要であることから、以下に申し上げる事項に重点を置いて、外国人労働者の適正な雇用管理の徹底に取り組んでいるところです。1 つ目として、各ハローワークにおいて外国人労働者を雇用する事業所を計画的に訪問し、適切な雇用管理に関する助言・援助等を実施しています。2 つ目として、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」の周知徹底を図るため、労働局をはじめ外国人技能実習機構地方事務所及び地方出入国在留管理局の担当者を講師とした事業主向け外国人雇用管理セミナーを実施しています。3 つ目ですが、外国人雇用管理アドバイザーによる適正な労務管理や労働条件等にかかる無料相談を実施しているところです。

続きまして、ご意見の 2 点目ですが、関係機関との連携についてです。こちらについては、外国人を雇用する事業所への訪問等により、労働災害の発生や労働関係法令、技能実習法令又は出入国管理法令の違反に繋がる可能性がある事案を把握した場合は、各々の事案に応じて労働基準監督署、年金事務所、外国人技能実習機構地方事務所又は地方出入国在留管理局に対して情報提供を行うなど、関係機関と連携して対応しているところです。

続きまして、ご意見の 3 点目ですが、外国人の雇用を希望する中小企業に対する支援等についてです。外国人の雇用を希望する事業所に対しましては、求人を受理する際に従事する職務の内容や必要とされる専門知識を聴取するとともに、外国人求職者のニーズを踏まえた求人票となるよう記載内容について助言・指導を行っているところです。また、初めて外国人労働者を雇用するなど、労務管理等に不安を抱えている事業所には、外国人雇用管理アドバイザーによる無料相談を実施しているところです。これらの取組を引き続き実施し、外国人労働者が安心して働くことができる環境の整備に努めてまいります。

(森口会長)

ご意見をいただいた大西委員、只今の回答でよろしいでしょうか。

(大西委員)

今後ますます増えていくかはわかりませんが、そういうニーズはあるのだろうというふうに思いますので、よろしくお願いします。外国人労働者本人もそうですが、周りの人も安心して働ける環境も含めて、またご支援よろしくお願ひしたいと思います。どうもありがとうございました。

(森口会長)

委員の皆さんでこれに関連してご質問がありましたら、よろしいでしょうか。

私から1点、お聞きしたいのですが、かなり外国人が増えている。1,500人位増えているということですが、この多くは技能実習生ということでしょうか。それとも何かこちら日本にいらしてという方なのか。内訳的なことがわかれば。

(河村職業安定部長)

在留資格別では、もっとも多いのは技能実習です。先ほど申し上げました外国人労働者数14,930人のうち、技能実習が6,704人です。割合とすると44.9%です。続いて2番目に多いのが、身分に基づく在留資格で、これは永住者の方等になりますが、全体の26.4%になっています。

(森口会長)

ありがとうございます。増加しているのはやはり技能実習生ですか。

(河村職業安定部長)

前年からの増加率がもっとも多かったのは専門的・技術的分野という在留資格です。これがなぜ一番増加率が高かったかという、この専門的・技術的分野の中に特定技能という在留資格が含まれていまして、これは今、即戦力になる外国人労働者として受入が拡大しており、その部分が増えたためです。

(森口会長)

それでは、大西委員からもう1つ意見をいただいておりますので、回答をお願いします。

(事務局)

次に、意見2になります。資料No.3の「令和7年度富山労働局行政運営方針（案）」の12ページにある「第2 主要課題と重点対策」の「4 安心して働ける職場環境の整備」の「(4) 総合的なハラスメント防止対策の推進」の「ウ カスタマーハラスメント対策の推進」です。カスタマーハラスメントを受ける側については、マニュアル等が活用されるとあるが、カスタマーハラスメントをする側への対応も必要ではないか。様々な方法で社会に発信する等、何か対策は考えているのかという内容です。回答をお願いします。

(吉田雇用環境・均等室長)

雇用環境・均等室長の吉田です。よろしく申し上げます。大西委員からのカスタマーハラスメント対策の推進に係るご意見に回答いたします。

厚生労働省においては、カスタマーハラスメントをする側への対策については対策を講

じていないところですが、企業へのハラスメント対策を講ずることによってカスタマーハラスメントをする側への対応にもつながると思われますので、引き続き取組を促進してまいりたいと思います。以上、大西委員からのご意見への回答とさせていただきます。

(森口会長)

大西委員、いかがでしょうか。

(大西委員)

なかなか厚生労働省の中では難しいのかもしれませんが、ただ、こういう事をする人はなかなかいまして、どこかで駄目なんだということを社会的に広めていく事が大事なのだろうと思います。する人がいなければ受ける必要もないわけですので、根本的な対策ということについて、そういう機会があればいろんな省庁を超えて対策ができればと思います。よろしくお願ひしたいと思います。

(森口会長)

委員の皆様方から何かご意見などありますでしょうか。大丈夫でしょうか。それでは、次のご意見をお願いします。よろしくをお願いします。

(事務局)

それでは、続きまして労働者代表委員の前野委員からのご意見を紹介いたします。

資料No.3の10ページにある「第2 主要課題と重点対策」の「4 安心して働ける職場環境の整備」、「(1) 労働条件の確保・改善対策」の「エ 無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知」についてのご意見でございます。

有期雇用労働者にとっては、契約更新時の不安がなくなり、安定的な生活を送ることができ、事業主にとっては繰り返して契約を更新するほどの優秀な人材を定着させられる無期転換ルールは双方にメリットがあると理解します。一方、4月の法改正で事業主に義務化された対象者への説明がされていないという声が労働相談時に聞かれることがあります。改めて周知をお願いします。

また有期雇用から無期雇用になると、同一労働・同一賃金が適用されないため、待遇に差が生じることもあります。トラブルを未然に防ぐための対策（事業主への指導等）もあわせてお願いしますという内容です。回答をお願いします。

(吉田雇用環境・均等室長)

雇用環境・均等室長の吉田から回答させていただきます。

回答に入る前に簡単にご質問の解説をさせていただきます。同一労働・同一賃金については同じ内容の仕事をして、同じ責任で仕事をしているのであれば同じ賃金を支払うことと

なり、もし、待遇差があるのであれば、事業主は従業員から待遇差について説明を求められた場合、きちんと説明をしなければなりません。「パートタイム・有期雇用労働法」が根拠法令になっていまして、ご質問にあります「有期雇用から無期雇用になると同一労働・同一賃金が適用されないため」と書いてあるのは、根拠法令が「パートタイム・有期雇用労働法」のため、フルタイムの無期雇用労働者になると、「パートタイム・有期雇用労働法」の対象外の労働者となり、フルタイムの無期雇用労働者に対するトラブルを未然に防ぐための対策についてのご質問をいただいているところです。

それでは、前野委員からの無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知に関するご意見に回答いたします。

まず、無期転換ルールに関する周知については、労働局や各労働基準監督署における説明会において周知を行っておりますが、ご意見を踏まえ周知徹底を図ってまいります。また、無期転換権の行使により、フルタイムで働く無期雇用労働者となったため、「パートタイム・有期雇用労働法」の適用とならなくなった労働者については、同一労働同一賃金は適用されないものの、不合理な待遇差は見直される必要があると考えられますので、正社員との待遇差に関して総合労働相談コーナーに相談があった場合には、事業主に対して「同一労働同一賃金ガイドライン」を参考とした助言を行うなどの適切な対応を行ってまいります。

なお、委員ご指摘のとおり、無期雇用労働者に同一労働・同一賃金が適用されないため、正社員との待遇に差が生じる場合について全国斉一的な対策は示されておりませんので、ご要望があったことについて、厚生労働本省の担当部局に伝えることといたします。

以上、前野委員からのご意見への回答とさせていただきます。

(森口会長)

前野委員、いかがでしょうか。

(前野委員)

わかりやすい解説ありがとうございました。今現在、取り締まる法が無いということなので、だからこそ適切な対応をお願いしたいと思っています。また厚生労働省本省の方にも伝えていただければと思っています。よろしくお願いします。

(森口会長)

ありがとうございました。それでは、続いて次のご意見の紹介をお願いします。

(事務局)

続きまして、使用者委員の寺山委員からのご意見をご紹介します。5点ございます。資料№3の「令和7年度富山労働局行政運営方針(案)」の4ページです。「第2 主要課題と重点対策」の「1 賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者等への支援」の

「(1) 中小企業・小規模事業者の生産性向上等に向けた支援」についてのご意見です。

支援策の状況と特徴について、①「令和7年度富山労働局行政運営方針(案)」4ページの主要課題は本年度に引き続くものですが、企業の賃金引上げとなる原資を生み出す重点施策で本年度と次年度施策での大きな違いを教えてください。②また、各支援策のひとつである「業務改善助成金」「キャリアアップ助成金」や「各種窓口支援」「賃金引上げ特設ページ」など当初計画値(期待)に対する活用実績が分かれば教えてください。③さらには、活用実績が低い施策に対し、次年度の施策工夫など教えてください。という内容です。お願いいたします。

(倉重労働基準部長)

労働基準部長の倉重です。ただいまありました寺山委員からのご意見、ご質問に対してご回答いたします。

寺山委員からの意見は①、②、③の3つのご質問から構成されていますので、それぞれのご質問、①、②、③に対応した形で順次回答申し上げたいと思います。

まず、①です。企業の賃金引上げとなる原資を生み出す重点施策の令和6年度と令和7年度の大きな違いとしては、「賃上げ支援助成金パッケージ」がございます。これに関しましてはパワーポイントの資料を準備しています。これが今申し上げました「賃上げ支援助成金パッケージ」というものです。このパッケージは、そこにも書いてありますが、生産性向上や正規・非正規の格差是正、より高い処遇への労働移動等を通じて、労働市場全体の賃上げを支援するための各種助成金をパッケージとしてとりまとめたものとなっています。

なお、この「賃上げ支援助成金パッケージ」は、令和7年度予算案に盛り込まれ、国会審議中となっているところです。「賃上げ支援助成金パッケージ」に含まれる各種助成金ですが、これらは既存のものではあるものの、資料をご覧くださいますと分かるように、例えば右側の方に、「キャリアアップ助成金」がありますが、ここに拡充と赤字で書いてあります。キャリアアップ助成金の賃金規程等改訂コースにつきましては、賃上げ率6%以上の場合は助成額をさらに引き上げたりするといった拡充が予定されており、こういう拡充を意味しています。左側の助成金にも拡充マークが入っています。このように各種助成金に拡充が予定されております。また、パッケージとすることで、より個々の事業場のニーズに合わせて選択していただけるようになっています。予算成立後には、多くの企業において利活用いただけるよう、周知を行ってまいります。

次の2つ目のご意見、ご質問に対しての回答となります。次のページになります。

②各支援策に関する当初計画値と活用実績についてです。まず、「業務改善助成金」の支給決定件数についてです。令和6年度は目標として、昨年度実績144件以上としているところですが、令和7年2月末現在の実績は119件となっています。

なお、令和6年2月末の同実績は72件でしたので、前年同月比で目標を超える件数で推移しております。

以上が、業務改善助成金の活用実績でございます。

続きまして、「キャリアアップ助成金」の支給決定件数についてです。令和6年度は目標として昨年度実績129件以上、これを目標としていましたが、今年の2月末現在におきまして実績は211件、すでに目標を達成しております。

「窓口支援」に関しての実績です。働き方改革推進支援センターによるコンサルティング件数ということでご回答申し上げます。令和6年度は目標として460件以上として目標とされていたところですが、今年の1月末現在におきまして、実績が484件とすでに目標を達成しているところです。

「賃金引上げ特設ページ」のアクセス件数です。これについては、ページを管理・運営する厚生労働本省に確認したところ、「賃金引上げ特設ページ」のみのアクセス件数は把握していないということでしたが、その「賃金引上げ特設ページ」を含む「最低賃金特設サイト」全体のアクセス件数は把握をしています。そこで「最低賃金特設サイト」全体のアクセス件数について申し上げますと、令和5年度の数字となりますが、目標1,746,300回としていたところ、実績としては2,692,450回とのことであり、令和5年度については目標を達成しております。

以上のとおりでして、各支援策は目標を上回る状況にあるため、活用実績が低い施策に対し次年度の施策工夫という委員からの3番目のご質問についての具体的な回答は特段ございませんが、当局としてはさらなる利用促進を図るため、引き続き積極的な周知に努めてまいることとしています。以上です。

(森口会長)

寺山委員、只今の回答いかがでしょうか。

(寺山委員)

ありがとうございました。こういった助成金等々の施策の活用が思っているよりはされているようで安心しました。なぜ、このような意見を言ったかということ、企業の中には助成金を申請する準備もできない規模の会社もありまして、実際に必要な会社さんが必要なこういった助成を受けられる形にさせていただくことが本分ですので、是非その辺りよろしくお願ひしたいと思います。

あとは、今おっしゃっていただいたとおりで結構だと思いますが、やはり企業としていろんな支援策を活用して何とか進めていきたいのが本音です。

先ほど、大西委員からのご質問の中で、外国人労働者の部分がありましたが、生の声として先日、小規模のメーカーさんの社長さんのお話を聞きにいきました。ベトナムの方が数名雇用されています。心配されていたのは、このベトナムの人も3年経ったら戻っていかないと駄目であり、その後外国の方に、技能労働者として日本も選ばれて来てくれるのかということ聞かれました。

雇用環境として賃金を上げていかないとなかなか日本国自身が選ばれない国になってしまう。こういう助成なり、補助関係は数値的には達成しているのですが、必要なところに活用されているかどうかを含めて、お願いしたいと思います。以上です。

(森口会長)

ありがとうございました。只今のご意見に関連して何かありませんでしょうか。よろしいでしょうか。それでは寺山委員からの次のご意見、よろしくお願いします。

(事務局)

続きまして、意見2です。資料№3の4ページにあります。第2主要課題と重点課題の1賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者等への支援の(2)最低賃金制度の適切な運営についてのご意見です。

①近年の足元の物価上昇や人材確保・定着の観点からも最低賃金引上げの必要性、さらには、最低賃金の地域間格差の是正の観点も踏まえて地域(富山県)の実態に即して審議を尽くすことは大切なことであります。しかしながら、物価と賃金の上昇局面が続き、賃上げへの社会的な期待感が高まる中で、「春季労使交渉」の各企業の企業努力・経営判断による賃金引上げとすべての企業に例外なく、かつ、罰則付きで適用される「最低賃金」は意味合いが全く異なる点を中央最低賃金審議会などの通達表現にも考慮していただきたい。②次年度も富山地方最低賃金審議会は、中央からの引上げ目安額が示されてから地方審議会も開始となる流れですが、次年度の中央目安審議日程(予定)を分かる範囲で教えてくださいという内容です。回答をお願いします。

(倉重労働基準部長)

引き続き、労働基準部よりご回答いたします。まず、各企業の賃金引上げと最低賃金の引上げに関するご意見、特に中央最低賃金審議会での通達表現に関するご意見をいただきまして、まずこちらについてご回答申し上げます。各企業の企業努力・経営判断による賃金引上げとすべての企業に例外なく、かつ、罰則付きで適用される「最低賃金」の引上げは、こちら2つ意味合いが異なるとする旨の委員からのご指摘につきましては理解いたしております。一方でご要請のあった内容は、中央最低賃金審議会における、地域別最低賃金改定の目安についての答申の表現に関するものとなりますので、中央最低賃金審議会を運営いたします厚生労働本省の担当部局に伝えることといたしたいと思います。次に、中央の目安審議会の日程に関するご質問ですが、当局としては次年度の中央最低賃金審議会の審議日程は承知しておりませんが、中央最低賃金審議会では、例年、目安額について6月下旬頃に厚生労働大臣から諮問され、審議が行われ、7月下旬頃に答申されていますので、ご参考までに申し上げます。以上です。

(森口会長)

ありがとうございました。寺山委員、今のご回答いかがですか。

(寺山委員)

ありがとうございました。最低賃金に関しては、今いろんな意味で国をあげて皆様注目していただいている。政府の方では 2020 年代に 1,500 円に引き上げる目標であり中央で全国を A ランク、B ランク、C ランクとバランスを見てふられていると、これは理解をしています。そういった形の中で、地方は地方のそれぞれの実態があるわけですので、真摯に公平に審議するための日程を一定程度確保させていただきたいという思いで意見を言わせていただきました。昨今、最低賃金の引き上げ額、中央からの目安額の上昇カーブがきつくなっており中央でも真摯に検討される日程上、いつもよりは少しずつ遅れ気味になっています。

一方で地方の審議会として 10 月 1 日に拘らず余裕を持った日程を組んでいただければ、労使ともに働かせたい人、働きたい人、どちらにも有効になってくると思いますので、是非その辺りも来年度考慮していただければと思います。以上です。

(森口会長)

ありがとうございました。最低賃金の問題ですが、何か関連のご意見、ご質問よろしいでしょうか。それでは寺山委員からの 3 つ目のご意見について、よろしくお願いします。

(事務局)

続きまして、意見の 3 です。資料 No. 3 の 5 ページです。第 2 主要課題と重点課題の 2 人材確保及びリ・スキリング支援の推進の (1) 人手不足分野の人材確保支援の推進についてのご意見です。

「令和 7 年度富山労働局行政運営方針 (案)」5 ページの「求職者ニーズを踏まえた求人条件の見直しの提案」とは具体的にどのような見直しとなるのか教えてくださいという内容です。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。只今の寺山委員からのご質問について回答させていただきます。求職者ニーズを踏まえた求人条件の見直しの提案としては、ハローワークに求人を提出いただいた際に、労働条件、応募条件又は選考方法等に関しまして、ハローワークが求職者との職業相談を通じて把握している求職者のニーズを元に、以下に述べるような見直しを提案しているところです。

まず、労働条件についてですが、県内の同一職種の平均的な賃金額と比較して著しく低い場合は、賃金額の見直しを提案しています。また女性や高齢者も応募しやすくなるよう、勤務時間や仕事内容を切り分けることができないかといった提案をしています。たとえば、勤

務時間が長い場合には、午前と午後に切り分けることなどを提案しています。また、仕事内容については、事務作業や倉庫作業などの複数の職務が含まれているような場合には、事務作業と倉庫作業をそれぞれ別の求人として分けることができないかといった提案などを行っています。

続きまして、応募条件につきましては、具体的な仕事内容や職場の雰囲気がイメージできないといった理由で、応募を躊躇する求職者が多いため、応募前に職場見学を実施できないかといった提案ですとか、未経験者も応募しやすくなるよう、入社後の資格取得や指導、研修により、応募時の経験・資格を不問にできないかといった提案をしています。次に、選考方法につきましては、書類選考のあるもの、選考期間が長いものは求職者から敬遠される傾向にあるため、書類選考をなくしたり、選考期間を短縮したりすることはできないかといった提案ですとか、応募書類や面接回数が多いと求職者にとって負担感が大きくなるため、必要最小限とし、できるだけ少なくできないかといった提案をしています。また応募書類の送付方法については、郵送のみでなくEメールやマイページからの登録など複数の選択肢を設けられないかという提案をしています。

以上に申し上げましたとおり、応募者の増加に資するような求人条件の見直しを提案することにより、求人事業主の人材確保を引き続き支援してまいります。以上です。

(森口会長)

ありがとうございました。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。全般的に人手不足という形の中で、是非こういうことを見直ししていただいて、募集が増えるような形の中でしていただければと思います。よろしくお願いいたします。

(森口会長)

ありがとうございました。続いて、寺山委員からの4つめのご意見となります。よろしくお願い致します。

(事務局)

次に、意見4です。資料No.3の5ページにあります第2主要課題と重点課題の2人材確保及びリ・スキリング支援の推進の(2)リ・スキリングによる能力向上支援のア、リ・スキリングを支援する企業への人材開発支援助成金の活用勧奨についてのご意見です。

「令和7年度富山労働局行政運営方針(案)」5ページのリ・スキリング各種支援策である「人材開発支援助成金」「人への投資促進コース」「事業展開等リ・スキリング支援コース」の活用実績が分かれば教えてください。また、積極的な周知・活用勧奨とは、どのようなア

クションとなるのでしょうかという内容です。回答お願いいたします。

(河村職業安定部長)

職業安定部長の河村です。只今の質問についてですが、「人への投資促進コース」及び「事業展開等リ・スキリング支援コース」は令和4年度に新設されたコースでございまして、令和6年度の活用実績は、令和5年度と比較して大きく増加している状況です。具体的には「人への投資促進コース」の支給申請件数につきましては、令和5年度は7件でしたが、令和6年度は2月末現在で18件となっております。

次に「事業展開等リ・スキリング支援コース」の支給申請件数については、令和5年度は37件でしたが、令和6年度は2月末現在で116件となっております。

また、周知・活用勧奨の取組としては、4点ほどありまして、1点目は、ハローワークが訪問した事業所や来所された事業所に対する周知・活用事例の紹介、2点目として、就職面接会やセミナー等でのリーフレットの配布・概要説明、3点目が富山県や経済団体の広報誌等への記事掲載、4点目として、リーフレットの労働局ホームページへの掲載やSNSを活用した配信などを行っています。引き続き、これらの取組を実施し、一社でも多くの企業に活用いただけるよう努めてまいりたいと思います。なお、7ページから10ページに、人材開発支援助成金の2つのコースのリーフレットを付けていますので、参考にご覧いただければと思います。

(森口会長)

ありがとうございました。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。これはPDCAという形ではないですが、先ほどのいろんなコースの実績も、実際どの位活用されていて、それに対してのチェックをされての次のアクション。そういうことにつながる形の一連の中で、どういう展開をされているのかをご教示いただきたいという意味で質問させていただきました。今ほどお話しいただいた中でリ・スキリング関連が、非常に申請件数が増えているところがすごいなと率直に感じたわけで感触、手ごたえとしてリ・スキリングという要望が県内で増えているということによろしいでしょうかね。

(河村職業安定部長)

現在は県内も人手不足の状況にあり、各企業においても一人一人の労働者の生産性の向上が重要となっていますので、従業員の人材育成に対する助成金のニーズは高まっていると思います。

(寺山委員)

ありがとうございます。もう一段少し踏み込んだお話ですが、この 116 件の形の中の実際にはどういう規模の企業さんがされているのでしょうか。たとえば、個人的ですが、あまりリ・スキリングという形の中で、これを突き詰めるとどちらかというと地方創生というよりも一極集中で県内から出ていくのではないかと危惧もしているところですが、リ・スキリング申請された企業規模など、わかれば教えていただければと思います。

(河村職業安定部長)

企業規模については手元に資料がございませんので、追って確認させていただきます。

(寺山委員)

ありがとうございます。よろしくお願いします。

(森口会長)

ありがとうございました。後ろの方にチラシ、資料がついていますが、これも含めて何か委員の皆様でご意見などありましたら。よろしいでしょうか。それでは、寺山委員からの最後のご意見となります。5 番目ですね。よろしくお願いします。

(事務局)

続きまして意見 5 です。資料 No. 3 の 10 ページです。第 2 主要課題と重点課題の 4 安心して働ける職場環境の整備の(2)長時間労働の抑制のイ 中小企業・小規模事業者等に対する支援に対するご意見です。

「令和 7 年度富山労働局行政運営方針(案)」10 ページの「イ 中小企業・小規模事業者等に対する支援」について、県内全ての監督署に編成した「労働時間相談・支援班」の取り組みに関し、各企業を個別訪問された県内企業の実態など教えて頂ける範囲でご教示いただけないでしょうか。また「働き方改革推進支援助成金」の活用状況はいかがでしょうかという内容です。回答をお願いします。

(倉重労働基準部長)

労働時間相談・支援班における個別訪問は、労働基準関係法令に関する知識や労務管理体制が十分でないと考えられる中小企業を中心に実施しているところです。訪問先の企業の中には、1 日 8 時間を超えて労働させる場合があるにもかかわらず、労働基準監督署に 36 協定の届出が必要であることを知らないため、届け出していないケースもあり、その場合は、法令の内容のほか、36 協定の締結方法等の具体的対応方法について丁寧に説明を行っています。またそれに伴って「働き方改革推進支援助成金」の周知などを行っているところです。

今申し上げた働き方改革推進支援助成金の活用状況についてですが、令和 6 年度 2 月末

現在における各コースの申請件数は、まず労働時間短縮・年休促進支援コースが41件、業種別課題対応コースが7件、勤務間インターバル導入コースが6件、団体推進コースが4件となっています。引き続き、働き方改革推進支援助成金の活用促進に向けた周知を図ってまいりたいと考えています。以上です。

(森口会長)

ありがとうございました。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。労働基準関係法令はこれを知らないとは全く駄目ですし、そうしたご指導もお願いしたいと思っています。こういった長時間労働の抑制の中で、もちろん過重労働を抑制することは非常に大事だと思っています。一方で、行き過ぎた労働時間の抑制といますか、逆に働きたい人の需要供給を抑制している形に感じる部分もありまして、そういうところを何か検討いただけないかと思っています。

何を言いたいかといいますと、今、人手不足の中で例えば2024年問題などでは、若いうちに稼ぎたいという人達も一律で時間外制限がされているのです。そうなってくると、人手不足だけれども、その業界から別の業界に行ってしまう。どんどん負のスパイラルに陥ってしまうこともあります。そういう事も含めて、需要もあります。働かせたい企業の経営者もいます。働きたいという労働者の方もいらっしゃるのです。でも目の前でそういうルールを決められて、働きたいけど働けない。今の実質賃金がなんで低いのかというと、労働時間も大きく寄与していると思います。そういうことも政府の方へご意見をさせていただければと思っていますので、是非富山労働局の皆様にもお願いしたいと思っています。以上です。

(森口会長)

ありがとうございました。只今のご意見に関連して、皆様よろしいでしょうか。それでは、最後のご意見になりますが、三辺委員からご意見いただいておりますので、ご紹介をお願いします。

(事務局)

では続きまして、使用者代表委員の三辺委員からのご意見を紹介させていただきます。資料No.3の「令和7年度富山労働局行政運営方針(案)」の9ページにある「第2 主要課題と重点施策」の「4 安心して働ける職場環境の整備」、「(1) 労働条件の確保・改善対策」の「ア 法定労働条件の履行確保等」についてのご意見です。お手元の回答シートに、もしかしたらアの記載がないものがあるかもしれませんが、その場合は大変申しわけございません。(1) 労働条件の確保・改善対策のア法定労働条件の履行確保等についてのご意見です。

「令和7年度富山労働局行政運営方針(案)」9ページの「ア 法定労働条件の履行確保等」

について、「監督署による事業場への監督指導や説明会等の各種行政手法を用い、法定労働条件の履行確保に取り組むとともに、度重なる指導にもかかわらず法違反を是正しないなど重大・悪質な事案に対しては、検察庁への送検も含め厳正に対処する。」とありますが、「法違反を是正しないなど重大・悪質な事案」とは、例えばどのような場合があるのでしょうか。差し障りのない範囲で構いませんので、事例や具体的なケースをお聞かせいただけますと理解が深まりますという内容です。回答の方、お願いします。

(倉重労働基準部長)

労働基準部よりご回答いたします。「法違反を是正しないなど重大・悪質な事案」としては、高所における作業において墜落防止措置を講じていない。墜落防止措置というのは、ここに書いてありませんが、高所作業をする時に開口部に蓋を設けるとか、命綱をついた安全ベルトを着用する等、諸々の措置がありまして、そうした措置のことになります。こうした措置を講じていないこと原因として死亡労働災害が発生した事例が典型例となります。また、労働基準監督官から報告を命じられた際、虚偽の報告をした事例などが悪質な事例となってきます。これらが具体例としてご紹介させていただきます。

そうした労働基準監督署が検察庁へ送検した事例は、富山労働局ホームページに掲載していきまして、「事例・統計情報」の中に「送検事例」を設け「労働基準関係法令違反に係る公表事案」として掲載していますので、今後ご参考にしていただければと思います。以上です。

(森口会長)

ありがとうございます。三辺委員、いかがでしょうか。

(三辺委員)

ありがとうございます。今こちらに来まして、どういう違反かという事を理解しました。1つは死亡事故のような重大な事故ということで、当社もメーカーとして、サプライチェーンといいますか、取引先とか、昨今、人権とかいろんなことを含めて調査をさせていただいている中で、気にかけていくべきところかなと思いました。その際には、今ほどご教示いただきました送検事例にも目を配りまして、どういうところを伺ったり、もしくは自社内で気をつけていけなくてはならないかの参考にさせていただきたいと思います。ありがとうございます。

(森口会長)

ありがとうございます。何か関連して皆様の方でご質問ありますでしょうか。ないでしょうか。こちらはホームページに載っているということですが、年にどの位あるかわかりでしたら、よろしいでしょうか。

(小島富山労働局長)

管内4つの労働基準監督署の合計でおおよそ年間12～3件ほど事件送致しておりますが、現時点では、昨年の6月から今年の2月までに送検した11事例を掲示しております。

なお、検察庁の処分結果が出た事例を削除したり、新規に送検した事例を加えるなど、ほぼ毎月メンテナンスを行っているところです。

(森口会長)

ありがとうございました。

事前にいただいていたご意見については以上です。本日のご意見をふまえて、あるいは資料について、改めて全体として皆様からご意見があれば、お願いします。よろしいでしょうか。特にご意見、ご質問がないようですので、本日ご審議いたしました「令和7年度富山労働局行政運営方針（案）」ですが、こちら承認してよろしいでしょうか。

それでは皆様ご異議がないということで、富山労働局におかれましては、策定した行政運営方針に基づいて計画的かつ効率的に行政を運営していただきますようお願いいたします。

それでは、本日、予定の時間よりも少し早いですけれども、出尽くしたということで、これをもちまして本日の議事を終了させていただきたいと思います。各委員の皆様から活発なご意見やご質問などいただきまして、ありがとうございました。最後になりますが、小島局長から一言いただけますでしょうか。

(小島富山労働局長)

本日は各委員の皆様方には、それぞれのお立場から貴重なご意見をいただき、誠にありがとうございました。中には、労働局独自の対応は難しいご要望もございましたが、厚生労働本省にも貴重な要望があったとお伝えしたいと思います。

本日いただきましたご意見を踏まえまして、積極的な情報発信をはじめ、的確かつ効果的な行政運営に活かして参りたいと考えていますので、引き続き、皆様方のご支援、ご協力を賜りますようお願い申し上げ、私からの挨拶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。

(森口会長)

どうもありがとうございました。それでは事務局から何か連絡事項などがありますでしょうか。

(事務局)

それでは、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。令和7年度の第1回の地方審議会は、今年の秋ごろを予定しておりますので、どうぞ

よろしくお願いいたします。以上でございます。

(森口会長)

ありがとうございました。それでは、本日の審議会の議事録ですが、公益代表は私、労働者代表は大西委員、使用者代表として寺山委員にご確認いただくこととしますので、お二方にはよろしくお願いいたします。

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。それでは、これをもちまして本日の審議会を閉会とさせていただきたいと思います。どうもありがとうございました。

(事務局)

本日は、誠にありがとうございました。