

# 令和7年度第2回 富山地方労働審議会

日 時 令和8年3月17日（火）  
14時00分～15時55分  
会 場 サンフォルテ3F  
研修室307、308

## 次 第

1 開 会

2 富山労働局長 挨拶

3 議 事

- (1) 令和8年度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業最低工賃の改正及び専門部会の廃止について

4 閉 会

## 資 料 一 覧

- 資料No. 1 第 13 期富山地方労働審議会 委員名簿 及び  
第 13 期富山地方労働審議会 労働災害防止部会 委員名簿  
第 13 期富山地方労働審議会 家内労働部会 委員名簿
- 資料No. 2 令和 8 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 8 年度富山労働局行政運営方針（案）
- 資料No. 4 委員からの令和 8 年度富山労働局行政運営方針（案）に関する  
事前意見について
- 資料No. 5 富山県電気機械器具製造業最低工賃の改正及び専門部会の廃止  
について
- 参考資料 富山地方労働審議会関係法令

## 第13期 富山地方労働審議会 委員名簿

令和7年11月11日現在

	氏名	所属	役職
公益代表	○ いしくら たかこ 石倉 卓子	学校法人富山国際学園 富山国際大学	子ども育成学部 教授
	おおいし たかゆき 大石 貴之	大石法律事務所	弁護士
	かわふち やすし 川渕 恭司	株式会社 北日本新聞社	編集局 社会部長
	きみなみ あつこ 君波 敦子	公益財団法人 富山県女性財団	業務執行理事 富山県民共生センター館長
	たかぎ あやこ 高木 綾子	学校法人富山国際学園 富山短期大学	経営情報学科 教授
	◎ もりぐち たけひこ 森口 毅彦	国立大学法人 富山大学	学術研究部 社会科学系長 経済学部長 教授
労働者代表	いしだ やすひろ 石田 康博	日本労働組合総連合会 富山県連合会	事務局長
	えび せいじ 海老 征二	JEC連合 富山地方連絡会	議長
	かなやま ひとみ 金山 仁美	電機連合 富山地方協議会	常任幹事
	まえの ひろこ 前野 寛子	日本労働組合総連合会 富山県連合会	副事務局長
	みずの のりこ 水野 典子	JAM北陸	執行委員
	よねざわ ゆうき 米澤 祐紀	基幹労連 富山県本部	事務局長
使用者代表	ごぼう ふとし 牛房 太	株式会社 タカギセイコー	人事部長
	ささき まさる 笹木 賢	株式会社 インテック	人事部 上級プロフェッショナル
	てらやま おさむ 寺山 収	一般社団法人 富山県経営者協会	専務理事
	みなべ さきこ 三辺 咲子	三協立山 株式会社	サステナビリティ推進部 企画グループ長
	むらかみ よしこ 村上 佳子	伏木海陸運送 株式会社	管理本部 人事労務部 次長
	よしかわ たいすけ 吉川 泰亮	北陸電力 株式会社	人事労務部 副部長

◎は会長、○は会長代理を示す。

(五十音順、敬称略)

## 第13期 富山地方労働審議会 労働災害防止部会 委員名簿

令和7年11月11日現在

	氏名	所属	役職
公益代表	いしくら たかこ 石倉 卓子	学校法人富山国際学園 富山国際大学	子ども育成学部 教授
	おおいし たかゆき 大石 貴之	大石法律事務所	弁護士
	たかぎ あやこ 高木 綾子	学校法人富山国際学園 富山短期大学	経営情報学科 教授
労働者代表	いしだ やすひろ 石田 康博	日本労働組合総連合会 富山県連合会	事務局長
	みずの のりこ 水野 典子	JAM北陸	執行委員
使用者代表	てらやま おさむ 寺山 収	一般社団法人 富山県経営者協会	専務理事
	みなべ さきこ 三辺 咲子	三協立山 株式会社	サステナビリティ推進部 企画グループ長

(五十音順、敬称略)

## 第13期 富山地方労働審議会 家内労働部会 委員名簿

令和7年11月11日現在

	氏名	所属	役職
公益代表	おおいし たかゆき 大石 貴之	大石法律事務所	弁護士
	たなか ゆかこ 田中 夕香子	学校法人富山国際学園 富山短期大学	経営情報学科 教授
	やなぎはら さちこ 柳原 佐智子	国立大学法人 富山大学	経済学部 経済経営学科 教授
労働者代表	いしだ やすひろ 石田 康博	日本労働組合総連合会 富山県連合会	事務局長
	おおもり ひとし 大森 仁	電機連合 富山地方協議会	事務局長
	たかざわ かおる 高澤 薫		家内労働者
使用者代表	さかい あけみ 坂井 朱美	富山県商工会 女性部連合会	副会長
	てらやま おさむ 寺山 収	一般社団法人 富山県経営者協会	専務理事
	なかがわ きよたか 中川 清隆	株式会社 広明電子	取締役工場長

(五十音順、敬称略)

令和8年3月17日  
令和7年度第2回富山地方労働審議会資料

# 令和8年度 富山労働局行政運営方針（案） のポイント

- 第1 労働行政を取り巻く動向
- 第2 主要課題
- 第3 重点対策

# 第1 労働行政を取り巻く動向

## 1 雇用をめぐる動向

指標	令和6年度	令和7年度
有効求人倍率	1.39倍	1.46倍 (R7年平均)
正社員の有効求人倍率	1.39倍	1.50倍 (R7年平均)
非正規雇用者数 (雇用者総数に占める割合)	151,700人 (27.7%) (R4年)	151,700人 (27.7%) (R4年)
女性雇用者数 (雇用者総数に占める割合)	222,900人 (47.5%) (R4年)	222,900人 (47.5%) (R4年)
高年齢者(55歳以上) 新規求職申込件数	12,743件 (R7.1)	12,863件 (R8.1)
就職件数	3,385件 (R7.1)	3,556件 (R8.1)
障害者 新規求職申込件数	1,957件 (R7.1)	1,868件 (R8.1)
就職件数	948件 (R7.1)	909件 (R8.1)
外国人 雇用事業所数	2,499事業所 (R6.10)	2,651事業所 (R7.10)
労働者数	14,930人 (R6.10)	16,460人 (R7.10)
就職内定率 (新規大学等卒業予定者)	95.2% (R7.1)	92.9% (R8.1)

## 2 労働条件をめぐる動向

指標	令和6年度	令和7年度	備考
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	9,539件	8,371件 (R7年)	
労働基準監督署で受理した労働者からの申告事案の件数	225件	220件 (R7年)	
年間総実労働時間 (事業所規模30人以上)	1,789時間	1,763時間 (R7年)	全国平均 1,693時間 (R7)
所定内労働時間	1,655時間	1,625時間	
所定外労働時間	134時間	132時間	
年次有給休暇平均取得率	61.0% (R5年)	62.3% (R6年)	全国 66.9% (R6)
賃金の引上げ状況 (事業所規模5人以上)	2.6~4.8% (R6.11)	0.8~3.7% (R7.11)	1月から11月までの 対前年同月比の推移
最低賃金 (引上げ額、引上げ率)	998円 (50円、5.27%)	1,062円 (64円、6.41%)	引上げ幅は過去最高
労働災害 死傷者数 (休業4日以上)	1,278人	1,243人 (R7年)	
死亡者数	12人	14人 (R7年)	

## 第2 主要課題

項目	主要課題
I 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	<ul style="list-style-type: none"><li>• 中小企業等に対する賃金の引上げに向けた環境整備を推進する必要がある。</li><li>• 最低賃金の引上げに当たり、最低賃金制度の適切な運営を図る必要がある。</li><li>• 雇用形態に関わらない公正な待遇（同一労働同一賃金）の確保に向けた取組を推進する必要がある。</li></ul>
II 人材確保及びリ・スキリング支援の推進	<ul style="list-style-type: none"><li>• 人手不足が深刻化していることから、地方自治体や関係団体と連携した人材確保支援やリ・スキリングによる能力向上支援を実施する必要がある。</li><li>• オンラインの活用によるハローワークの利便性向上を図る必要がある。</li></ul>
III 多様な人材の活躍促進	<ul style="list-style-type: none"><li>• 女性の正規雇用比率が「L字カーブ」となっているほか、男女の賃金の差異は大きく、女性管理職の割合も低い水準にある。</li><li>• 労働力人口が減少する中で、女性、高齢者、障害者、中高年層・若者、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を実現するため、個々のニーズに応じたきめ細かな就労支援に取り組む必要がある。</li></ul>
IV 安心して働ける職場環境の整備	<ul style="list-style-type: none"><li>• 誰もが安心して働くことができる良好な職場環境を実現するため、法定労働条件の履行確保を図る必要がある。</li><li>• 職場におけるハラスメント防止対策をより一層進める必要がある。</li></ul>
V 安全で健康に働くことができる環境づくり	<ul style="list-style-type: none"><li>• 全ての労働者が安全で健康に働くことができるよう、第14次労働災害防止推進計画の目標達成に向け、より一層労働安全衛生対策を推進する必要がある。</li></ul>

# 第3 重点対策

## I 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

### 1 賃金の引上げに向けた支援

- 賃金の引上げに向けた各種助成金をパッケージとして周知し利用促進を図る。
- 「働き方改革推進支援センター富山」による生産性向上等に取り組む事業者の支援を実施する。
- 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」の事業主に対する周知など、価格転嫁・取引適正化の徹底を図る。
- ウェブサイト「賃金引き上げ特設ページ」の周知・利用促進を図る。
- キャリアアップ助成金「正社員化コース」及び「短時間労働者労働時間延長支援コース」等の周知、活用勧奨等を実施する。

### 2 最低賃金制度の適切な運営

- 経済動向及び地域の実情などを踏まえた、富山地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。
- 最低賃金額の周知徹底及び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う。

### 3 同一労働同一賃金の遵守の徹底

- 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行う。
- 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、企業の自主的な取組を促す。

# 第3 重点対策

## II 人材確保及びリ・スキリング支援の推進

### 1 人材不足分野の人材確保支援の推進

- 求人事業主に対する求人充足支援として、求職者ニーズに沿った求人条件の見直しの提案等を積極的に実施し、求人事業主の人材確保を支援する。
- 令和8年度からハローワーク富山に「人材マッチング企画部門」を新たに設け、医療、介護、保育、建設、警備、運輸など人手不足が深刻化している分野の求人充足支援を強化する。
- ハローワーク富山の「人材確保・就職総合支援コーナー」及びハローワーク高岡の「人材確保対策コーナー」をはじめ全ハローワークにおいて医療・介護・保育分野のアウトリーチ支援による求人充足支援を強化するとともに、関係団体等と組織横断で連携した人材確保支援の充実を図る。
- 労働局に設置した『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』の周知に努め、相談内容に応じた的確な情報提供や必要な支援を行う。

### 2 リ・スキリングによる能力向上支援

- 人材開発支援助成金「事業展開等リスキリング支援コース」の積極的な周知・活用勧奨を図る。
- ハローワークトレーニング（公的職業訓練）の積極的な周知・受講勧奨に努め、的確な受講あっせんを行う。
- 訓練実施機関と連携し、訓練受講者に対する訓練受講前のキャリアコンサルティングから訓練修了後の就職までの一貫した支援を実施する。
- 「教育訓練休暇給付金」について、特別休暇制度の導入等の提案を行っている働き方・休み方改善コンサル端と等も活用し周知を行う。

### 3 オンラインの活用によるハローワークの利便性向上

- ハローワークにおけるオンライン職業相談・職業紹介の実施、マイページ機能を活用した求職者への迅速な求人情報の提供など、求職者・求人者のニーズに応じた支援を行う。
- 「job tag（職業情報提供サイト）」を活用した職業相談及び求人者の採用支援を進める。

### 4 雇用対策協定に基づく雇用対策の推進

- 富山県及び市町村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、連携して雇用対策に取り組む。
- 富山県との「富山県人材確保・活躍推進協定」により、深刻化する人材不足への対応等に重点を置いた計画的かつ効果的な雇用対策に取り組む。

# 第3 重点対策

## Ⅲ 多様な人材の活躍促進

### 1 女性の活躍推進

- 女性活躍推進法に基づく「えるぼし」及び「プラチナえるぼし」の周知広報を行い、多くの企業が認定を目指した取組を促進する。
- 男女の賃金の差異等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する。
- 男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図るとともに、アンコンシャス・バイアスの解消に向けた取組を行うよう助言する。
- ハローワーク富山及び高岡に設置している「マザーズコーナー」において、一人ひとりの求職者のニーズに応じた支援を実施する。

### 2 高齢者の就労支援

- 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、高齢者の職業生活の再設計に係る支援を行う。
- 改正高齢者雇用安定法を周知し、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・機運醸成を図る。
- 多様な就業ニーズに対応するため、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者をシルバー人材センターへ誘導する。

### 3 障害者の就労支援

- 法定雇用率未達成企業に対して、雇入れ支援の提案や職場環境の整備、職場定着に係る助言・指導を行うことにより、早期の法定雇用率達成を促進する。
- 障害者雇用の経験が不足している企業に対しては、ハローワークと地域の関係機関が連携した「企業向けチーム支援」を実施し、障害者の雇入れを一層促進する。
- 令和8年7月の法定雇用率引上げについて、周知啓発を行うとともに、障害者の計画的な雇入れを促進する。
- 精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者について、多様な障害特性に対応した就労支援を行う。

### 4 外国人求職者の就職支援等

- 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」に通訳員を配置し、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う。
- 外国人雇用事業所への訪問を計画的に行い、適正な雇用管理に関する助言・援助等を実施する。

### 5 中高年層及び若者の就労支援

- 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実施する。
- 「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、職業的自立や就職に係る支援を実施する。

# 第3 重点対策

## Ⅲ 多様な人材の活躍促進

### 6 新規学卒者等の就労支援

- ・ 新規学卒者及び卒業後3年以内の者を対象に、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実施する。
- ・ 雇用管理の優良な中小企業に対する「ユースエール認定」の取得勧奨を積極的に行う。

## Ⅳ 安心して働ける職場環境の整備

### 1 労働条件の確保・改善

- ・ 法定労働条件の履行確保に取り組むとともに、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。
- ・ 技能実習生等の外国人労働者の労働条件の確保対策に向け、法令違反の疑いがある事業場に対する監督指導を実施、重大・悪質な法令違反が認められた場合は、検察庁への送検を含め厳正に対処する。
- ・ 自動車運転者の労働条件の確保対策に向け、違法な長時間労働が疑われる事業場に対して的確に監督指導を実施する。
- ・ フリーランスからフリーランス・事業者間取引適正化等法の就業環境の整備違反に関する申出があった場合には、速やかに申出内容を聴取し、同法の着実な履行確保を図る。
- ・ 総合労働相談コーナーにおいて、事案に応じた的確な相談対応及び適正かつ迅速な助言・指導を実施する。

### 2 長時間労働の抑制

- ・ 時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場等を中心に監督指導等を実施する。
- ・ 労働基準監督署に編成した「労働時間相談・支援班」による中小企業・小規模事業者等に対する労働基準法等の周知を中心としたきめ細かな支援を行う。
- ・ 「働き方改革推進支援センター富山」による窓口相談等の実施、「働き方改革推進支援助成金」の活用促進などきめ細やかな支援を行う。
- ・ 建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制の遵守には、取引関係者の理解を得ていくことが重要であることから、特設サイト「はたらきかたススメ」を通じて周知を行う。

## 第3 重点対策

### IV 安心して働ける職場環境の整備

#### 3 仕事と育児・介護の両立支援

- 育児・介護休業法に基づく、事業主への男性の育児休業等取得状況の公表義務等について、報告徴収等の実施により着実な履行確保を図る。
- 労働者の権利侵害や育児休業等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、報告徴収等の実施により改善を図る。
- 男性の育児に資する制度や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、周知を行い、制度の活用につなげる。
- 介護休業制度等の周知を行うとともに、介護離職防止に向けた各種支援ツールの利用を促進することで、介護離職の防止を図る。
- 次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」「プラチナくるみん」「トライくるみん」及び「プラス」の新しい認定基準の周知を行うとともに、これらの認定基準の取得勧奨を積極的に行う。
- 不妊治療と仕事との両立支援策についての周知啓発や「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」等を活用した相談支援を行う。

#### 4 職場におけるハラスメント防止対策の推進

- ハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し報告徴収等の実施により、労働施策総合推進法等の履行確保を図る。
- カスタマーハラスメント防止のための雇用管理上の措置が令和8年10月1日から義務化されることから、カスタマーハラスメント防止指針の周知に取り組むとともに、カスタマーハラスメント防止対策の着実な履行確保を図る。
- 求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置が令和8年10月1日から義務化されることから、セクシュアルハラスメント防止指針の周知に取り組むとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止対策の着実な履行確保を図る。

# 第3 重点対策

## V 安全で健康に働くことができる環境づくり

### 1 計画的な労働安全衛生対策の推進

- 労働災害が増加傾向にある業種については積極的な事業場への指導や事業者団体に対する労働災害防止への要請を行う等、労働災害の減少を図る。
- 労働基準監督署による監督指導等を通じ、労働安全衛生関係法令の遵守徹底を図る。
- 令和8年4月1日を中心に段階的に施行される改正労働安全衛生法の円滑な施行に向けた周知と履行確保に取り組む。

### 2 業種別の労働災害防止対策

- 建設業について、墜落・転落災害の防止をはじめとする労働災害防止対策の徹底を図る。
- 製造業について、機械災害の防止、また、陸上貨物運送事業について、荷役作業での労働災害の防止を図る。

### 3 高年齢労働者等の労働災害防止対策

- 「高年齢労働者の労働災害防止のための指針」の周知・指導を行うほか、中小企業による高年齢労働者の労働災害防止対策等を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知を行う。
- 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、「+ Safe 協議会」を開催し、業種全体として安全衛生に対する機運醸成を図る。

### 4 労働者の健康確保対策

- 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の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う。
- 事業主の努力義務となった治療と就業の両立支援に関する取組の促進のため、「治療と就業の両立支援指針」等の周知・啓発を行う。

### 5 化学物質等による健康障害防止対策

- 化学物質管理者の選任をはじめSDS(安全データシート)等による危険有害性情報の的確な通知等、必要な措置が事業者において適切に実施されるよう指導を行う。

### 6 熱中症予防対策

- 「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警備業、建設業、製造業及び運輸業等における熱中症予防対策の指導、周知啓発を行う。

令和8年度

富山労働局行政運営方針（案）

厚生労働省

富山労働局



# 令和8年度富山労働局労働行政運営方針項目

## 第1 労働行政を取り巻く動向

1 雇用をめぐる動向	1
（1）雇用情勢	1
（2）非正規雇用労働者の雇用状況	1
（3）女性の雇用状況	1
（4）高年齢者の雇用状況	1
（5）障害者の雇用状況	2
（6）外国人の雇用状況	2
（7）若者の雇用状況	2
（8）ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況	2
2 労働条件をめぐる動向	2
（1）相談等の状況	2
（2）労働時間等の状況	3
（3）賃金の引上げ状況	3
（4）最低賃金の引上げ状況	3
（5）労働災害の発生状況	3

## 第2 主要課題と重点対策

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	
（1）賃金の引上げ等に向けた支援	4
ア 賃金の引上げに向けた支援	4
イ 非正規雇用労働者の処遇改善への支援	4
（2）最低賃金制度の適切な運営	4
（3）同一労働同一賃金の遵守の徹底	5
2 人材確保及びリ・スキリング支援の推進	5
（1）人材不足分野の人材確保支援の推進	5
（2）リ・スキリングによる能力向上支援	5
ア 人材開発支援助成金の活用による能力向上支援	5
イ ハロートレーニング（公的職業訓練）の活用による能力向上支援	6
ウ 労働者個々人の能力向上支援	6
（3）オンラインの活用によるハローワークの利便性向上	6
（4）雇用対策協定に基づく雇用対策の推進	6
3 多様な人材の活躍促進	7
（1）女性の活躍促進	7
ア 女性の活躍に向けた取組の促進	7
イ 男女の賃金の差異の解消等に向けた支援	7
ウ 男女の均等な機会及び待遇の確保	7
エ マザーズコーナーを中心とした就労支援	7
（2）高年齢者の就労支援	7
ア 高年齢者の就労支援	7
イ 70歳までの就業機会確保に向けた環境整備	8
ウ 多様な就業ニーズへの対応	8

(3) 障害者の就労支援	8
ア 障害者の雇入れ等の支援	8
イ 多様な障害特性に対応した就労支援	8
(4) 外国人求職者の就職支援等	9
ア 外国人求職者の就職支援	9
イ 外国人労働者の適正な雇用管理の推進	9
(5) 中高年層及び若者の就労支援	9
(6) 新規学卒者等の就労支援	9
4 安心して働ける職場環境の整備	10
(1) 労働条件の確保・改善	10
ア 法定労働条件の履行確保等	10
イ 特定分野における労働条件の確保・改善	10
(ア) 技能実習生等の外国人労働者	10
(イ) 自動車運転者	10
ウ フリーランス等の就業環境の整備	11
エ 個別労働関係紛争の解決の促進	11
(2) 長時間労働の抑制	11
ア 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等	11
イ 中小企業・小規模事業者等に対する支援	11
ウ 令和6年度時間外労働の上限規制の遵守に向けた取組	12
(3) 仕事と育児・介護の両立支援	12
ア 育児・介護休業法の履行確保等	12
イ 男女とも仕事と育児・介護を両立しやすい環境の整備	12
ウ 次世代育成支援に向けた取組の推進	13
エ 不妊治療と仕事の両立支援	13
(4) 職場におけるハラスメント防止対策の推進	13
ア ハラスメント防止対策の推進	13
イ カスタマーハラスメント防止対策の推進	13
ウ 求職者等に対するセクシャルハラスメント防止対策の推進	13
5 安全で健康に働くことができる環境づくり	14
(1) 計画的な労働安全衛生対策の推進	14
ア 14次防の実施状況を踏まえた労働安全衛生対策	14
イ 改正労働安全衛生法等の円滑な施行に向けた周知	14
(2) 業種別の労働災害防止対策	14
(3) 高年齢労働者等の労働災害防止対策	14
(4) 労働者の健康確保対策	14
(5) 化学物質等による健康障害防止対策	15
(6) 熱中症予防対策	15

## 第1 労働行政を取り巻く動向

### 1 雇用をめぐる動向

#### (1) 雇用情勢

県内の令和7年平均の有効求人倍率(原数値)は1.46倍と、全国平均の1.22倍を0.24ポイント上回っている。

有効求人数については、物価高騰や人件費の上昇が、経営に影響を及ぼしていたものの人手不足の解消に向けて、積極的な募集活動を継続していた状況がみられ、前年より0.2%増加している。

有効求職者数については、物価高騰を受けて、転職を検討する方が一定数見られたものの、企業の賃金や労働条件の改善が進んだことなどにより、現職に留まる傾向や、より良い条件の求人を慎重に見極める傾向が強まったことなどにより、前年より4.6%減少している。

また、正社員有効求人数も前年より増加しており、令和7年平均の正社員有効求人倍率(原数値)は1.50倍となっている。

#### (2) 非正規雇用労働者の雇用状況

令和4年の県内の非正規雇用労働者数は151,700人で、平成29年に比べて5,500人減少しており、雇用者(会社などの役員を除く。)に占める割合は27.7%と全国平均31.5%を下回っている。そのうちパート・アルバイトは67.4%、契約社員は13.2%、派遣社員は8.2%となっている。業種別では、卸売業、小売業20.0%、製造業15.8%、医療、福祉14.9%の順に多くなっている(令和4年就業構造基本調査)。

#### (3) 女性の雇用状況

令和4年の県内の女性雇用者数は222,900人となり、平成29年に比べて2,800人減少し、雇用者総数に占める女性の割合は47.5%、正規の職員・従業員の割合は53.9%となっている(令和4年就業構造基本調査)。

また、管理的職業従事者(雇用者のみ)に占める女性の割合は9.2%で、全国平均(9.8%)よりも低くなっている(令和2年国勢調査)。

令和6年度の県内の女性の育児休業取得率は87.5%であるが、男性の取得率は60.7%と女性と比較して依然として低い状況にある(富山県賃上げ・人材確保・労働条件等に関する調査(令和7年度))。

#### (4) 高齢者の雇用状況

令和7年度(1月末現在)の県内の55歳以上の高齢者の新規求職申込件数は、12,863件(前年比120件(0.9%)増)、就職件数は3,556件(前年比171件(5.1%)増)となっている。

また、高齢者雇用状況等報告(令和7年6月1日現在)によると、高齢者雇用確保措置を実施している企業(21人以上規模)の割合は、前年と同じく100.0%、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は、29.4%(前年比3.4ポイント増)となっている。

## (5) 障害者の雇用状況

令和7年度（1月末現在）の県内の障害者の新規求職申込件数は、1,868件（前年比89人（4.5%）減）となり、就職件数は909件（前年比39人（4.1%）減）となっている。

また、障害者雇用状況報告（令和7年6月1日現在）によると、雇用障害者数は4,998.0人（前年比57.5人（1.2%）増）となり、過去最高となっている。

一方で、実雇用率は2.35%（前年比0.01ポイント減）、雇用率達成企業割合は47.9%（前年比1.5ポイント減）となっている。

## (6) 外国人の雇用状況

県内の外国人労働者を雇用している事業所数は、令和7年10月末現在で2,651事業所（前年比152所（6.1%）増）、外国人労働者数は16,460人（前年比1,530人（10.2%）増）となっている。

また、国籍別外国人労働者数は、ベトナムが最も多く4,708人（外国人労働者全体の28.6%）、次いでインドネシアが3,032人（同18.4%）、中国が2,156人（同13.1%）、フィリピンが2,117人（同12.9%）の順となっている。

## (7) 若者の雇用状況

令和8年3月新規大学等卒業予定者の就職内定率は、令和8年1月末時点で92.9%と前年同月を2.3ポイント下回っている。

また、令和8年3月新規高等学校卒業予定者の就職内定率※は、令和8年1月末時点で96.0%と前年同月を0.3ポイント上回っている。

※ ハローワークに求人を提出した事業主から内定を受けた者を就職内定者として算出したもの。

## (8) ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況

主に雇用保険を受給している求職者を対象に実施する公共職業訓練（離職者訓練）の令和7年度の実施状況は、令和8年1月末現在で受講者数が462人（前年比67人（12.7%）減）となっている。また、令和7年7月末までの受講修了者472人（前年比85人（15.3%）減）の修了3か月後の就職状況は、就職者数が377人（前年比70人（15.7%）減）であり、就職率が79.9%（前年比0.4ポイント減）となっている。

一方、主に雇用保険を受給できない求職者を対象に実施する求職者支援訓練の令和7年度の実施状況は、令和8年1月末現在で受講者数が246人（前年比32人（11.5%）減）となっている。また、令和7年7月末までの受講修了者222人（前年比16人（6.7%）減）の修了3か月後の就職状況は、就職者数が142人（前年比1人（0.7%）減）であり、就職率が64.0%（前年比3.9ポイント増）となっている。

## 2 労働条件をめぐる動向

### (1) 相談等の状況

令和7年に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は8,371件（前年比1,168件（12.2%）減）で、そのうち最も多いのは、「法令・制度の問合せ」で4,754件（前年比1,422件（23.0%）減）、次に「民事上の個別労働紛争に係る相談」で2,662件（前年比117件（4.2%）減）となっている。また、「職場におけるハラスメント」に関する相談は954件（前年比115件（13.7%）増）で、そのうち最も多いのは、「パワーハラスメント」で742件（前年比42件（6.0%）増）とな

っている。

なお、令和7年に県内の労働基準監督署（以下「監督署」という。）において受理した労働基準関係法令違反に係る労働者からの申告件数は220件（前年比26件（13.4%）増）で、そのうち最も多いのは、「賃金不払」で176件（前年比18件（11.4%）増）、次に「解雇手続」で35件（前年比14件（66.7%）増）となっている。

## （2）労働時間等の状況

令和7年の県内の年間総実労働時間は、事業所規模30人以上で1,763時間（所定内労働時間は1,625時間）と前年比で27時間減少し、全国の1,693時間に比べて多い状況が続いている（毎月勤労統計調査）。

また、令和6年の年次有給休暇平均取得率は、62.3%（前年61.0%）となり、全国66.9%（前年65.3%）を下回っている（就労条件総合調査の特別集計から厚生労働省雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室が作成）。

## （3）賃金の引上げ状況

県内の規模5人以上の事業所で働く労働者の所定内賃金は、令和7年は対前年同月比0.8～3.7%の増加で推移している（毎月勤労統計調査令和7年11月までの結果）。

また、富山県の実質賃金は、令和6年は2月、4月を除き10か月プラスが続いたが、令和7年は10月、11月を除きマイナスとなっている（毎月勤労統計調査令和7年11月までの結果）。

## （4）最低賃金の引上げ状況

令和7年度の富山県最低賃金は、富山地方最低賃金審議会において、労働者の生計費、賃金、通常の事業の賃金支払能力の3つの要素を、消費者物価指数、春季賃金引上げ状況、業況判断指数などのデータも踏まえて検討・考慮しながら慎重に審議を重ねた結果、時間額1,062円（引上げ額64円、引上げ率6.41%）で答申され、異議申出に対する審議を経て決定し、令和7年10月12日付けで発効した。

## （5）労働災害の発生状況

県内の令和7年の休業4日以上死傷者数は1,243人（前年比35人（2.7%）減）となり、うち死亡者数は14人（前年比2人（16.7%）増）となっている。

なお、建設業において死亡災害が増加しており、死亡者数は7人（前年比1人（16.7%）増）となっている。

また、全死傷者数に占める60歳以上の者の割合は35.1%となっている。

## 第2 主要課題と重点対策

### 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

#### <課題>

物価上昇を上回る賃金上昇を幅広く普及・定着させるため、中小企業等に対する賃金の引上げに向けた環境整備を推進する必要がある。

また、最低賃金の引上げに当たっては、最低賃金制度の適切な運営を図る必要がある。

さらに、雇用形態に関わらない公正な待遇（同一労働同一賃金）の確保に向けた取組を推進する必要がある。

#### (1) 賃金の引上げ等に向けた支援

##### ア 賃金の引上げに向けた支援

企業が賃金の引上げに取り組む方法・目的は、生産性向上のほか、リ・スキリング、非正規雇用労働者の処遇改善や労働時間短縮など様々あることから、企業が自社のニーズに沿って選択できるよう「キャリアアップ助成金」をはじめとする各種助成金をパッケージとして周知し、利用促進を図る。

また、「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実施する。

このほか、中小企業等が賃金の引上げの原資を確保できるよう、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」等に基づき、政府全体で取組を進めているところであり、内閣官房及び公正取引委員会が策定した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の事業主等に対する周知など、価格転嫁・取引適正化の徹底を図る。

併せて、賃金の引上げを実施した企業の取組事例など、賃金の引上げのために参考となる情報を掲載しているウェブサイト「賃金引き上げ特設ページ」の周知・利用促進を図る。

##### イ 非正規雇用労働者の処遇改善への支援

非正規雇用労働者の処遇改善や正社員（多様な正社員を含む。）への転換に取り組んだ事業主に対して支援を行う「キャリアアップ助成金」について、「正社員化コース」や、いわゆる「年収130万円の壁」への対応として令和7年7月に新設した「短時間労働者労働時間延長支援コース」などの各コースの周知、活用勧奨等を実施する。

#### (2) 最低賃金制度の適切な運営

最低賃金の引上げに当たっては、経済動向、地域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。

また、最低賃金額の改正等については、使用者団体、労働者団体、地方公共団体等の協力を得て使用者・労働者等に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監督署による重点的な監督指導を行う。

### (3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底

監督署による監督指導において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、短時間労働者、有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等の状況について企業から情報提供を受けることにより、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行う。

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、点検要請を集中的に実施すること等により企業の自主的な取組を促す。

加えて、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」の周知・啓発を図る。

## 2 人材確保及びリ・スキリング支援の推進

### <課題>

労働力人口の減少及び女性や若者の県外流出等により、企業の人材確保が困難な状況が続き、人手不足が深刻化していることから、地方自治体や関係団体と連携した人材確保支援やリ・スキリングによる能力向上支援を実施するとともに、オンラインの活用によるハローワークの利便性向上を図る必要がある。

### (1) 人材不足分野の人材確保支援の推進

求人事業主に対する求人充足支援として、求職者ニーズに沿った求人条件の見直しの提案、求人票の記載内容の充実に向けた助言、企業PRシートによる魅力ある情報の発信及び事業所見学会・説明会・面接会の定期開催等を積極的に実施することにより、求人事業主の人材確保を支援する。

特に、医療、介護、保育、建設、警備、運輸など人手不足が深刻化している分野については、令和8年度からハローワーク富山に「人材マッチング企画部門」を新たに設け、求人充足支援を強化する。

また、ハローワーク富山の「人材確保・就職総合支援コーナー」及びハローワーク高岡の「人材確保対策コーナー」をはじめ全ハローワークにおいて医療・介護・保育分野（重点3分野）のアウトリーチ支援による求人充足支援を強化するとともに、事業所訪問による相談援助や雇用管理改善に関するセミナー等を開催するほか、関係団体等と組織横断で連携した人材確保支援の充実を図る。

加えて、労働局に設置した『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』の周知に努めるとともに、相談内容に応じた的確な情報提供や必要な支援を行う。

### (2) リ・スキリングによる能力向上支援

#### ア 人材開発支援助成金の活用による能力向上支援

企業の生産性向上に向けた従業員の能力開発を促すため、「人材開発支援助成金」の積極的な周知・活用勧奨を図り、従業員に職務上の専門的知識及び技能に関する訓練を実施した事業主に対して支援を行う。

特に、「事業展開等リスクリリング支援コース」の活用促進により、新規事業の立ち上げやデジタル・DX化、グリーン・カーボンニュートラル化に伴う人材育成に取り組む事業主を支援する。

## イ ハロートレーニング（公的職業訓練）の活用による能力向上支援

再就職に必要な知識とスキルを身に付けられるよう、地域における人材ニーズなどを踏まえた「富山県地域職業訓練実施計画」を策定し、ハロートレーニングの積極的な周知・受講勧奨に努め、的確な受講あっせんを行う。

特に、ITやWEBデザイン関連の資格取得などを目指すデジタル分野の訓練受講者に対し、きめ細やかな再就職支援を行うことにより、社会全体のデジタル化に対応した人材育成を推進する。

また、非正規雇用労働者等を対象とした、介護福祉士や保育士等の国家資格の取得により正社員就職を目指す「長期高度人材育成コース」を実施する。

さらに、訓練実施機関と連携し、訓練受講者に対する訓練受講前のキャリアコンサルティングから訓練修了後の就職までの一貫した支援を実施する。

## ウ 労働者個々人の能力向上支援

令和7年10月に創設された、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に訓練期間中の生活費を支援する「教育訓練休暇給付金」について、特別休暇制度の導入等の提案を行っている働き方・休み方改善コンサルタント等も活用し周知を行う。

### （3）オンラインの活用によるハローワークの利便性向上

求職者・求人者マイページの開設・活用促進により、ハローワークにおけるオンライン職業相談・職業紹介の実施、マイページ機能を活用した求職者への迅速な求人情報の提供など、求職者・求人者のニーズに応じた支援を行う。

また、「job tag（職業情報提供サイト）」を活用した職業相談及び求人者の採用支援を進めるとともに当サイトの積極的な周知を行う。

### （4）雇用対策協定に基づく雇用対策の推進

富山県及び市町村と締結した雇用対策協定に基づき、働きやすい職場づくりの推進、賃金の引上げに向けた支援、人材確保及びリ・スキリング等の推進、若者の移住・U I Jターン・県内就職の促進、多様な人材の活躍促進などについて、具体的な実施計画を策定し、連携して雇用対策に取り組む。

なお、平成27年11月に富山労働局と富山県が締結した「雇用対策協定」については、令和8年2月に「富山県人材確保・活躍推進協定」に改称し、目的を深刻化する人材不足への対応等に重点を置いた内容に変更したところであり、同協定に基づき、具体的な実施計画を策定の上、計画的かつ効果的な雇用対策に取り組む。

### 3 多様な人材の活躍促進

#### <課題>

女性の就業率は高くなっているものの、女性の正規雇用比率がいわゆる「L字カーブ」となっているほか、男女の賃金の差異は依然として大きく、女性管理職の割合も低い水準にある。

また、労働力人口が減少する中で、女性、高齢者、障害者、外国人、中高年層・若者、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を実現することが求められており、個々のニーズに応じたきめ細かな就労支援に取り組む必要がある。

#### (1) 女性の活躍促進

##### ア 女性の活躍に向けた取組の促進

「女性の活躍推進企業データベース」の活用を勧奨するとともに、女性活躍推進法に基づく「えるぼし」及び「プラチナえるぼし」の周知広報を行い、女性の管理職登用など、多くの企業が認定を目指した取組を促進する。

##### イ 男女の賃金の差異の解消等に向けた支援

令和8年4月1日から常時雇用する労働者数101人以上の事業主に対して、男女の賃金の差異及び女性管理職比率の情報公表が義務付けられたことから、報告徴収等の実施により着実に履行確保を図り、男女の賃金の差異等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する。

##### ウ 男女の均等な機会及び待遇の確保

募集・採用、配置・昇進・昇格など雇用管理の各ステージにおける男女差が性別を理由とした差別的取扱いに該当しないか等について報告徴収等により確認し、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図るとともに、顕在化した差別に対する指導だけではなく、アンコンシャス・バイアスの解消に向けた取組を行うよう助言する。

##### エ マザーズコーナーを中心とした就労支援

ハローワーク富山及び高岡に設置している「マザーズコーナー」において、担当者制によるきめ細かな個別支援など、一人ひとりの求職者のニーズに応じた支援を実施するとともに、各種就職支援サービスのオンライン化や関係機関との連携体制を構築する。

#### (2) 高齢者の就労支援

##### ア 高齢者の就労支援

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」を中心に高齢者が応募可能な求人の開拓や雇用情報の提供を行うとともに、高齢者の就業経験や就業ニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援を行う。

また、富山県との一体的実施施設である「とやまシニア専門人材バンク」にお

いて、富山県と連携して高年齢者向けの出張相談会や就職支援セミナーを実施するとともに、専門的知識・技術等を有する高年齢者の再就職支援を行う。

さらに、高年齢退職予定者に対しては、公益財団法人産業雇用安定センターが実施している「高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業」の周知を行う。

#### **イ 70歳までの就業機会確保に向けた環境整備**

70歳までの就業機会確保に向けた環境整備として、引き続き改正高年齢者雇用安定法を周知し、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・機運醸成を図る。

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して70歳雇用推進プランナー等による高年齢者の継続雇用延長等に関する相談・援助サービスを実施するとともに、「65歳超雇用推進助成金」の周知を行い、その活用を促進する。

#### **ウ 多様な就業ニーズへの対応**

高年齢求職者の多様な就業ニーズに対応するため、シルバー人材センターが提供可能な就業情報を定期的に把握し、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者には、シルバー人材センターへの誘導を行う。

### **(3) 障害者の就労支援**

#### **ア 障害者の雇入れ等の支援**

法定雇用率（2.5%）未達成企業に対しては、個別訪問等を通じて、雇入れ支援の提案や各種助成金の周知を行うとともに、職場環境の整備、職場定着に係る助言・指導を行うことにより、早期の法定雇用率達成を促進する。

特に、雇用義務があるにもかかわらず障害者を1人も雇用していない「雇用ゼロ企業」をはじめ、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業に対しては、ハローワークと地域の関係機関（障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校、福祉施設等）が連携した「企業向けチーム支援」を実施し、企業が抱える不安や課題に応じた支援を行うことにより、障害者の雇入れを一層促進する。

また、法定雇用率（2.8%）未達成の公的機関に対しても、速やかに法定雇用率を達成するために必要な支援や助言を行う。

さらに、令和8年7月の法定雇用率の引上げ（民間企業2.5%→2.7%、公的機関2.8%→3.0%）により、今後も雇用率未達成企業が増加する可能性があることから、民間企業、公的機関に対して引き続き周知啓発を行うとともに、障害者の計画的な雇入れを促進する。

#### **イ 多様な障害特性に対応した就労支援**

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者について、ハローワークの専門担当官を中心に、多様な障害特性に対応した就労支援を行う。

特に、精神障害者に対する就労支援を推進するため、就労パスポートの活用を促進するとともに、関係機関とハローワークとの連携による「障害者向けチーム支援」などを行う。

また、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」について積極的に周知

を行い、講座の開催を増やすことにより、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する。

#### **(4) 外国人求職者の就職支援等**

##### **ア 外国人求職者の就職支援**

外国人求職者からの職業相談に対して、各ハローワークの相談窓口において適切に対応する。

特に、定住外国人が多く居住する地域を管轄する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」に通訳員を配置し、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う。

##### **イ 外国人労働者の適正な雇用管理の推進**

「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」に基づき、外国人雇用事業所への訪問を計画的に行い、適正な雇用管理に関する助言・援助等を実施する。

また、外国人雇用状況届出制度の履行確保に努めるとともに、各種法令違反が疑われる事案を把握した場合には、速やかに関係機関への情報提供を行う。

#### **(5) 中高年層及び若者の就労支援**

就職氷河期世代を含む中高年層に対して、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、一人ひとりの課題や状況に応じて、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援など、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する。

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、職業的自立や就職に係る支援を実施する。

さらに、正社員就職を希望する若者を対象に、富山わかものハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターによる担当者制によるきめ細かな就職支援、職業訓練部門との連携による能力開発支援、就職後の定着支援の実施など、ステップアップ型の支援を通じて正社員就職の実現を図る。

#### **(6) 新規学卒者等の就労支援**

新規学卒者及び卒業後3年以内の者を対象に、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に加え、深刻な人手不足を背景に新規学卒者の採用活動の早期化が年々進む中で、大学等のニーズも踏まえつつ、時期に応じた就職支援を実施する。

また、新規学卒者等が適切に職業選択を行い、正社員として活躍できる環境を整備するため、新規学卒者等の募集を行う企業に対し、より多くの職場情報を提供するように促すとともに、雇用管理の優良な中小企業に対しては「ユースエール認定」の取得勸奨を積極的に行う。

## 4 安心して働ける職場環境の整備

### <課題>

誰もが安心して働くことができる良好な職場環境を実現するためには、最低基準である労働基準関係法令の履行確保が不可欠であり、長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等をはじめ、法定労働条件の履行確保を図る必要がある。

また、職場におけるハラスメントの相談件数は高止まり傾向にあることから、職場におけるハラスメント防止対策をより一層進める必要がある。

### (1) 労働条件の確保・改善

#### ア 法定労働条件の履行確保等

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。

また、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知を徹底し、監督指導において同ガイドライン等に基づく労働時間管理が行われているかを確認し、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導する。

さらに、いわゆる「スポットワーク」を利用する際の労務管理上の留意事項等について、使用者向け及び労働者向けのリーフレットを用いて広く周知するとともに、監督署に相談が寄せられた場合には、丁寧に対応する。

加えて、若者の労働関係法令の不知に起因するトラブルの発生を未然に防ぐとともに、アルバイト就労などにおけるトラブルに関する相談先の周知を行うため、高校・大学等と連携して労働法制普及セミナーを開催する。

#### イ 特定分野における労働条件の確保・改善

##### (ア) 技能実習生等の外国人労働者

技能実習生等の外国人労働者の労働条件の履行確保に向け、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対する監督指導を実施するほか、重大・悪質な法令違反が認められた場合は、検察庁への送検を含め厳正に対処する。

また、出入国在留管理庁名古屋出入国在留管理局及び外国人技能実習機構名古屋事務所富山支所（以下「機構富山支所」という。）との相互通報制度を確実に運用する。

特に、外国人技能実習生に対する労働搾取目的の人身取引が疑われる事案については、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、機構富山支所との合同監督・調査や関係機関との連携を着実に実施し、悪質な労働基準関係法令違反が認められた場合は、検察庁への送検を含め厳正に対処する。

##### (イ) 自動車運転者

トラック、バス、タクシー等の自動車運転者に係る労働条件の履行確保に向け、国土交通省北陸信越運輸局富山支局（以下「富山運輸支局」という。）との相互通報制度を確実に運用し、違法な長時間労働が疑われる事業場に対し的確に監督指導を実施するとともに、富山運輸支局と協議を行った上で、

合同監督・監査を行う。

#### ウ フリーランス等の就業環境の整備

フリーランス（フリーランス・事業者間取引適正化等法上の特定受託事業者）からフリーランス・事業者間取引適正化等法の就業環境の整備違反に関する申出があった場合には、速やかに申出内容を聴取し、委託事業者に対する調査、是正指導等を行うなど、同法の着実な履行確保を図るとともに、フリーランスから委託事業者等との取引上のトラブルについての相談があった際には、「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応する。

また、監督署に設置した「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」に相談があった場合には、労働者性の判断基準を丁寧に説明するなど適切に対応するとともに、労働基準関係法令違反に関する申告がなされた場合には、労働者性の有無を判断の上、必要な指導を行う。

さらに、家内労働者の労働条件の向上を図るため、第15次最低工賃新設・改正計画に基づきファスナー加工業に係る最低工賃の改正を検討する。

#### エ 個別労働関係紛争の解決の促進

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対応する総合労働相談コーナーにおいて、事案に応じた的確な相談対応及び適正かつ迅速な助言・指導を実施する。

また、あっせんについては積極的に参加勧奨し、紛争の円満な解決を図る。

### （2）長時間労働の抑制

#### ア 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場等を中心に監督指導等を実施する。

また、過労死等の労災認定事業場に対しては、必要に応じ、企業本社における全社的な再発防止対策の策定を求める指導を実施する。

さらに、11月の「過労死等防止啓発月間」において、地方公共団体等と連携して「過労死等防止対策推進シンポジウム」や「過重労働解消キャンペーン」の周知に取り組み、県民に対して過労死等防止対策の機運の醸成を図る。

加えて、大企業・親事業者の働き方改革に伴う取引先中小事業者への「しわ寄せ」を防止するため、11月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」において、集中的な周知啓発を行う。

#### イ 中小企業・小規模事業者等に対する支援

県内全ての監督署に編成した「労働時間相談・支援班」において、説明会の開催や中小企業・小規模事業者等への個別訪問により、労働基準法等の周知や時間外・休日労働協定の作成方法の教示等を中心としたきめ細かな支援を行う。

また、「働き方改革推進支援センター富山」による、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施、「働き方改革推進支援助成金」の活用促進などきめ細かな支援を行う。

## ウ 令和6年度時間外労働の上限規制の遵守に向けた取組

令和6年度から適用が開始された建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制の遵守には、施主や荷主といった取引関係者、ひいては国民全体の理解を得ていくことが重要であることから、引き続き、時間外労働の上限規制に係る特設サイト「はたらきかたススメ」を通じて、必要な周知を行う。

このうち、建設業従事者については、労働時間短縮が進むよう、国土交通省北陸地方整備局とも連携しながら、富山県建設業関係労働時間削減推進協議会において、工期設定に関する公共工事発注者の取組好事例の共有や公共工事発注者に対して適正な工期設定に関する要請を行う。

また、トラック運転者については、国土交通省富山運輸支局等関係機関とも連携しながら、労働局に編成した「荷主特別対策チーム」において、発着荷主等に対する長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等についての要請と、その改善に向けた働きかけを行うとともに、賃金水準の向上に向けて、賃金の原資となる適正な運賃（標準的な運賃）を支払うことについて周知を行う。

さらに、自動車運転者の労働時間の改善を目的とした改善基準告示について、引き続き丁寧に周知を行う。

加えて、令和6年度から適用が開始された医師については、他の業種との業務分担など、医療機関の勤務環境改善に向けた取組を支援するため、「富山県医療勤務環境改善支援センター」によるきめ細かな相談対応、助言を引き続き行う。

## (3) 仕事と育児・介護の両立支援

### ア 育児・介護休業法の履行確保等

育児・介護休業法に基づく、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置や育児・介護の両立支援制度等に関する周知の義務付け、301人以上の事業主への男性の育児休業等取得状況の公表義務等について、報告徴収等の実施により着実な履行確保を図る。

また、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児・介護休業等の取得の申出や取得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、報告徴収等の実施により改善を図る。

### イ 男女とも仕事と育児・介護を両立しやすい環境の整備

「産後パパ育休」「パパ・ママ育休プラス」「育児目的休暇」等の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、あらゆる機会を捉えて周知を行い、制度の活用につなげる。

また、社会福祉関係団体等と連携し、介護休業制度等の周知を行うとともに、介護離職の予防に向けたガイドブックや動画等の各種支援ツールの利用を促進することで、介護離職の防止を図る。

さらに、男女とも仕事と育児・介護を両立しやすい職場環境の整備を図る事業主を支援する「両立支援等助成金」の活用を促進する。

## ウ 次世代育成支援に向けた取組の推進

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策定について、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、常時雇用する労働者数101人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。

また、「くるみん」「プラチナくるみん」「トライくるみん」及び「プラス」の新しい認定基準等について周知を行うとともに、同基準を満たす企業に対しては、これらの認定の取得勧奨を積極的に行う。

## エ 不妊治療と仕事の両立支援

不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の制度の周知と取得勧奨を行うとともに、両立支援等助成金「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」の活用も促し、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備の推進のための周知啓発や「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」等を活用した相談支援を行う。

## (4) 職場におけるハラスメント防止対策の推進

### ア ハラスメント防止対策の推進

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し報告徴収等の実施により、労働施策総合推進法等の履行確保を図る。

また、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、事業主に対して、本省で委託する事業主・ハラスメント相談窓口担当者等向け研修やウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用促進を図る。

### イ カスタマーハラスメント防止対策の推進

令和7年6月に改正労働施策総合推進法が成立し、事業主に対して、カスタマーハラスメント防止のための雇用管理上の措置が令和8年10月1日から義務化されることから、改正内容及びカスタマーハラスメント防止指針の周知に取り組むとともに、カスタマーハラスメント防止対策の着実な履行確保を図る。

### ウ 求職者等に対するセクシャルハラスメント防止対策の推進

令和7年6月に改正男女雇用機会均等法が成立し、事業主に対して、求職者等に対するセクシャルハラスメント防止のための雇用管理上の措置が令和8年10月1日から義務化されることから、セクシャルハラスメント防止指針の周知に取り組むとともに、求職者等に対するセクシャルハラスメント防止対策の着実な履行確保を図る。

また、学生等に対しては、相談先等を記載したリーフレットを活用し、学生等が一人で悩むことがないように支援しつつ、学生からの相談等により事案を把握した場合には、事業主に対して適切な対応を求める。

## 5 安全で健康に働くことができる環境づくり

### <課題>

全ての労働者が安全で健康に働くことができるよう、第14次労働災害防止推進計画（令和5年度～令和9年度の5カ年計画。以下「14次防」という。）の目標達成に向け、より一層労働安全衛生対策を推進する必要がある。

### （1）計画的な労働安全衛生対策の推進

#### ア 14次防の実施状況を踏まえた労働安全衛生対策

事業場における安全衛生管理体制を確立・定着させることはもとより、労働災害が増加傾向にある業種については積極的に事業場への指導や事業者団体に対する労働災害防止の要請を行う等、労働災害の減少を図る。

また、監督署による監督指導等を通じ、労働安全衛生関係法令の遵守徹底を図る。

#### イ 改正労働安全衛生法等の円滑な施行に向けた周知

令和7年5月に改正労働安全衛生法等が公布され、多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、混在作業場所において元方事業者が講ずべき労働災害防止措置の対象への個人事業者等の追加、高年齢労働者の労働災害防止に必要な措置の努力義務化及びストレスチェック制度の労働者数50人未満の事業場への義務化等の規定が、令和8年4月1日を中心に段階的に施行されることから、同改正法の円滑な施行に向けた周知と履行確保に取り組む。

### （2）業種別の労働災害防止対策

建設業について死亡災害が増加したため、より一層、墜落・転落災害の防止をはじめとする労働災害防止対策の徹底を図る。

また、製造業については機械災害の防止、陸上貨物運送事業については貨物自動車における荷役作業での労働災害の防止を図る。

### （3）高年齢労働者等の労働災害防止対策

高年齢労働者の労働災害防止に係る事業者による措置の適切な実施のため、「高年齢者の労働災害防止のための指針」の周知・指導を行うほか、併せて中小企業による高年齢労働者の労働災害防止対策等を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知も行う。

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、構成員が取り組んでいる労働災害防止に向けた好事例を同業種に周知を行うなどの取組を行い、業種全体として安全衛生に対する機運醸成を図る。

### （4）労働者の健康確保対策

長時間労働やメンタルヘルス不調などによる健康障害を防止するため、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の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う。

また、中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、独立行政法人労働者健康安全機構富山産業保健総合支援センターが行う各種事業について利用勧奨を行う。

さらに、改正労働施策総合推進法に基づき、事業主の努力義務となった治療と就業の両立支援に関する取組の促進のため、「治療と就業の両立支援指針」等の周知・啓発を行うとともに、「富山県地域両立支援推進チーム」における取組を計画的に推進し、地域の両立支援に係る取組の効果的な連携と一層の促進を図る。

#### **(5) 化学物質等による健康障害防止対策**

化学物質の自律的管理に係る労働安全衛生関係法令の履行確保を図るため、化学物質管理者の選任をはじめSDS（安全データシート）等による危険有害性情報の的確な通知等必要な措置が事業者において適切に実施されるよう指導を行う。

また、建築物、工作物等の解体・改修作業に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、石綿障害予防規則等に基づき、有資格者による調査の徹底を図る。

さらに、石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果等の報告、石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底並びにリフォーム等も含む解体等工事の発注者への制度の周知を行う。

#### **(6) 熱中症予防対策**

職場における熱中症予防対策を徹底するよう、5月から9月まで「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」を展開するとともに、令和7年6月に施行された改正労働安全衛生規則に基づく措置の徹底を図り、特に熱中症の多発が懸念される警備業、建設業、製造業及び運輸業等における熱中症予防対策の指導、周知啓発を行う。また、「職場における熱中症防止のためのガイドライン」（仮称）の周知を行う。

富山地方労働審議会各委員からの令和8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

- 1 君波委員（公益代表）
- 2 高木委員（公益代表）
- 3 石田委員（労働者代表）
- 4 牛房委員（使用者代表）
- 5 笹木委員（使用者代表）
- 6 寺山委員（使用者代表）
- 7 三辺委員（使用者代表）
- 8 村上委員（使用者代表）

## 令和8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

【意見提出委員：君波委員（公益代表）】

## 【意見1】

## 【該当項目（7ページ）及び意見内容】

（該当項目）

## 第2 主要課題と重点対策

## 3 多様な人材の活躍促進

## （1）女性の活躍促進

## ウ 男女の均等な機会及び待遇の確保

（意見内容）

女子高校生の理工系大学への進学が少しずつ増加していると聞きますが、製品の製造や研究開発現場での女性の採用は増加しているのか、また、受け入れ側の企業体制は整ってきているのかお聞きしたいと思います。

## 【労働局の回答】（雇用環境・均等室、職業安定部）

女性の富山県内の大学の理工系学部への進学は少しずつ増加しており、それに併せて、女性の就職数も増加しておりますが、製品の製造や研究開発現場での女性の採用が増加したことを明確に示すデータは把握していないところです。

しかしながらハローワークでの求人事業者からの聞き取りや、女性活躍推進法、男女雇用機会均等法に関する報告徴収により訪問した事業所の人事担当者からは、製品の製造や研究開発現場においても、「男女問わず公平に募集・選考・採用を行っている。」との報告があり、女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」についても、5年前には13社中2社が、現在は41社中17社が製造業であり、女性の受け入れや活躍推進に取り組む企業は製造業でも増えてきているものと考えております。

一方、昨今の人手不足、売り手市場により「男女とも応募者が無い。」「男女とも内定辞退者が多く困っている。」との声が多く聞かれ、製造の現場では「交代制や重量物の取り扱いにより、女性に敬遠されがちである。」、研究開発の現場では「多忙により女性労働者が退職するケースがある。」などの声も聞かれることから、引き続き、男女ともに活躍しやすい雇用環境の整備や雇用管理改善、一層の女性活躍推進に向けた取組を支援してまいります。

## 令和8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

【意見提出委員：高木委員（公益代表）】

## 【意見1】

## 【該当項目（7～8ページ）及び意見内容】

（該当項目）

## 第2 主要課題と重点対策

## 3 多様な人材の活躍促進

## （2）高年齢者の就労支援

（意見内容）

富山県は障がい者雇用において、個別の特性に合わせて仕事を切り出す『職域開発』で全国トップクラスの実績があります。

一方で、高齢者雇用については『とやまシニア専門人材バンク』によるハイスキル層のマッチングは一定の成果を上げていますが、特別な資格を持たない大多数の一般シニア層には、依然として警備・清掃等の限られた職種しか選択肢がないのが実情と聞きます。

つきましては、既存のバンク事業のような『スキルのある人を探す』支援にとどまらず、障がい者雇用の成功ノウハウを転用し、今ある業務を棚卸しして、シニアの方が担当しやすい部分を切り分ける等、一歩踏み込んだ伴走型の職域設計支援などは、検討の視野に入っていますか？

『ある仕事に人を当てはめる』のではなく、『人に合わせて仕事を作る』富山モデルを、ぜひ高齢者雇用にも広げていただきたいと考えますがいかがでしょうか。

## 【労働局運営状況等】（職業安定部）

委員ご意見のとおり、高齢者に対しては、個々の就労ニーズに沿った伴走型の就労支援が重要であると認識しており、高齢者の就労支援に当たっては、生涯現役支援窓口を中心に高齢者の就労経験やニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や、高齢者の就労ニーズに即した求人の開拓による総合的な支援を行っているところです。

また、生涯現役支援窓口では、高齢者の就労経験や就労ニーズ等を踏まえ、求人者へ個別に職務内容の切り分けや勤務時間の調整などを行っているところです。

引き続き、これらの取組を実施し、高齢者の就労支援に努めてまいります。

## 令和8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

【意見提出委員：石田委員（代表）】

## 【意見1】

## 【該当項目（10ページ）及び意見内容】

（該当項目）

## 第2 主要課題と重点対策

## 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

## ア 法定労働条件の履行確保等

（意見内容）

## 1 労働条件の確保・改善（スポットワークで働く労働者の保護）

働き方の多様化・柔軟化を象徴するものとして「スポットワーク」は若者を中心に急速に広がりを見せていますが、連合の調査結果（2025年1月23日）ではスポットワークで働く者のうち「仕事内容が求人情報と違った」「業務に関して十分な指示や教育がなかった」等、何らかのトラブルを経験した者は全体の46.8%となり、「相談先がわからない」等、誰にも相談できずにいる労働者の存在も把握することとなりました。スポットワークという働き方は人手不足解消の切り札として期待され、今後さらに普及していくことが考えられますので、実態把握と労働者保護対策の強化を要望いたします。

## 【労働局の回答】（労働基準部、雇用環境・均等室）

現在のところ、富山労働局には、スポットワークに係るトラブルの相談はないところですが、引き続き相談内容に応じた的確な対応や相談内容の傾向などの実態把握に努めたいと考えております。

なお、富山労働局では、別添のとおり、厚生労働省で作成している、スポットワーカーの方々が就労先とトラブルにあわないようスポットワークで勤務するに当たり知っておくべき注意点をまとめたリーフレットを活用し、賃金や労働時間など労働基準法等に関する相談は労働基準監督署、あるいはハラスメントに関する相談は総合労働相談コーナーなどが相談先であることの周知を行っているところです。

また、毎年、富山労働局職員が県内各大学の学生を対象として、労働法に関するセミナーを開催しており、スポットワークを利用する可能性が高い大学生に対して、同セミナーでもリーフレットを活用した注意喚起を行っていくこととしているところです。

「スポットワーク」を利用して働くスポットワーカーの皆さまへ

ご存知ですか？

# 「スポットワーク」の 注意点

就労先との  
トラブルに  
あわない  
ために



空いた時間に働ける「スポットワーク」。時間を有効に使えることなどから便利であり、最近利用者が急増しています。

就労先とのトラブルにあわないよう、スポットワーカーの皆さまが「スポットワーク」で勤務するに当たり知っておくべき注意点をまとめましたので、是非ご確認ください。

※ このリーフレットでは、スポットワークとは、短時間・単発の就労を内容とする雇用契約のもとで働くこととしています。

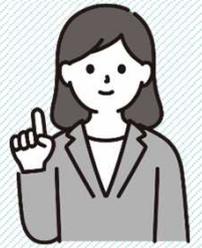
※ スポットワークにはさまざまな形態がありますが、このリーフレットでは、スポットワークの雇用仲介を行う事業者（以下「スポットワーク仲介事業者」という。）が提供する雇用仲介アプリ（以下「アプリ」という。）を利用してマッチングや賃金の立替払を行うものを対象とします。

- ・賃金や労働時間、休業手当等の労働基準法等に関するお問い合わせやご相談  
⇒労働基準監督署へ
- ・ハラスメントに関するお問い合わせやご相談  
⇒総合労働相談コーナーへ
- ・職業安定法等に関するお問い合わせやご相談  
⇒都道府県労働局職業安定部等へ



ご存知ですか？

# 「スポットワーク」の注意点



## 1 労働契約締結時における注意点

### 事前に労働条件を確認しましょう

①応募前に、自分自身でスポットワーク仲介事業者から示される労働条件について具体的な内容(就業場所、業務の内容、就業時間、雇用形態など)が記載されているか、必ず確認をしましょう。

②労働契約が成立してから予定された就業開始までに、労働条件を確認しましょう。労働条件通知書は、雇用主が交付する場合もあればスポットワーク仲介事業者が代行して交付する場合もあります。きちんと交付されているか、スポットワーカーの皆さまも確実に確認しましょう。もし交付されていない場合には、雇用主に労働条件を明示するよう求めましょう。労働条件を明示しない場合には、労働基準法違反となります。

③雇用主から示された労働条件通知書の内容や実際の就業内容が、応募時の内容と異なる場合には、スポットワーク仲介事業者または雇用主へ説明を求めましょう。

※ 労働条件通知書とは、雇用主、賃金、労働時間等が記載された書類。(労働基準法第15条)

### 誰と労働契約を結んでいるのかを確認しましょう

賃金の支払など労働基準法等を守る義務は、労働契約を結んだ雇用主に生じます。まずは労働条件通知書で雇用主が誰であるか確認しましょう。

※ スポットワーク仲介事業者と労働契約を結ぶものではありません。



### 労働契約の成立時期や内容を確認しましょう

労働契約は、労働者が雇用主に使用されて労働し、雇用主がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び雇用主が合意することによって成立します。(労働契約法第6条)

労働契約の成立時期は個別の具体的な状況によります。原則として、労働契約の成立をもって労働関係法令が適用されることになるので、労働契約の成立時期を確認するようにしましょう。

スポットワークでは、アプリを用いて、雇用主が掲載した求人にスポットワーカーが応募し、面接等を経ることなく、短時間にその求人と応募がマッチングすることが一般的です。

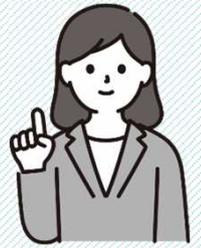
面接等を経ることなく先着順で就労が決定する求人では、別途特段の合意がなければ、雇用主が掲載した求人にスポットワーカーが応募した時点で労使双方の合意があったものとして労働契約が成立するものと一般的には考えられます。

労働契約を締結する際は、雇用主との労働契約における解約(いわゆる「キャンセル」)に関する規定の有無、その内容や期限を確認しましょう。契約当事者は当該規定を遵守することが求められます。また、利用しているスポットワーク仲介事業者が、別途キャンセルポリシーを示している場合がありますので、併せてその内容も確認するようにしましょう。

なお、雇用主の都合で仕事を直前に解約することは一般的に不適切であり、その有効性は労働契約の内容等の個別の具体的な状況を踏まえて判断されます。

ご存知ですか？

# 「スポットワーク」の注意点



## 2 仕事の中止を命じられた場合等の注意点

### 仕事の中止または早上がりを命じられた

労働契約成立後に雇用主の都合で仕事の中止または早上がりを命じられた場合は、**雇用主は、所定支払日までに休業手当を支払うことが必要です。**就労先の所定の賃金支払日までに休業手当が支払われない場合には、雇用主に支払いを求めましょう。



- ※ 雇用主の責に帰すべき事由による休業の場合においては、雇用主は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100の60以上の休業手当を支払う必要があります。(労働基準法第26条)
- ※ 雇用主がその日に約束した賃金を全額支払う場合には、休業手当に代えて支払われたことになります。
- ※ 休業手当を支払う場合であっても、雇用主自身の故意、過失等により労働者を休業させることになった場合は、賃金を全額支払う必要があります。(民法第536条第2項)

## 3 賃金・労働時間に関する注意点

実際の労働時間に対する賃金や事前に約束した賃金が支払われているか確認しましょう。

### 業務に必要な準備行為等も労働時間です

雇用主の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為(指定された制服への着替え等)や業務終了後の業務に関連した後始末(掃除等)を就業先内において行った時間などは労働時間に当たりますので、賃金が発生します。

なお、雇用主の指示により待機を命じた時間も労働時間に該当することから、待機後の事由にかかわらず、賃金が発生します。

### 一方的な賃金の減額は違法です

賃金について、労働条件通知書などで示されていた額が一方的に減額されたり、「別途支払う」とされていた交通費などが支払われない場合は、労働基準法違反です。雇用主に対して支払いを求めましょう。

### 実際の労働時間について承認を求めましょう

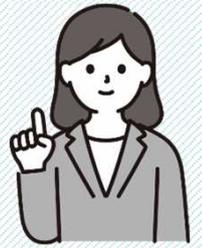
労働時間が予定と異なっていた場合は、スポットワーカーからの申請等に基づいて雇用主による労働時間の修正の承認を必要とすることがあるので、雇用主に実際の労働時間を報告し、承認を求めましょう。

労働時間の考え方については「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」をご覧ください。



ご存知ですか？

# 「スポットワーク」の注意点



## 4 その他の注意点

### 給料が即日(または翌日)に払われない場合

利用するアプリによっては、賃金を即日(または翌日)支払うサービスを設けているものがありますが、このサービスは、スポットワーク仲介事業者との約束になります。即日(または翌日)支払のサービスの利用を求めたにもかかわらず、当該サービスで約束された期日までに支払われなかった場合は、[スポットワーク仲介事業者に確認](#)しましょう。

雇用主が賃金の支払を行わなければならないのは、労働条件通知書に記載された所定支払日(例えば、翌月10日払など)となります。

### 通勤途中または仕事中にケガをした場合

通勤の途中または仕事中にケガをした場合は、就労先の事業について成立する保険関係に基づき[労災保険給付を請求](#)することができます。※まず雇用主に連絡しましょう。

### 労働災害防止対策は雇用主の義務です

仕事によるケガ等(労働災害)の防止のため、雇用主にはスポットワーカーに対して労働安全衛生法等に基づく安全衛生教育(雇入れ時等における機械等の危険性や安全装置の取扱方法等の教育)の実施等の各種措置が義務付けられています。仕事に就く前に安全衛生教育をしっかりと受けましょう。

### ハラスメントを受けた場合

雇用主や上司、同僚等からパワハラやセクハラなどのハラスメントを受けた場合、総合労働相談コーナーに相談しましょう。

### 就業時に雇用主以外から指示を受けている場合

雇用主以外から指示を受けて就業する場合、労働者派遣法違反の働き方である場合があります。

就業内容や働き方に疑問がある場合は、都道府県労働局の需給調整事業部門に相談しましょう。

### 欠勤等を理由にサービス利用が停止された場合

スポットワーク仲介事業者が提供するマッチングサービスにおいて、無断欠勤などを理由に無制限にサービスの利用が停止されるなど、不当に利用を制限される場合には、職業安定法違反となる場合があります。

このようなケースがあった場合には、都道府県労働局の需給調整事業部門に相談しましょう。

賃金や労働時間、休業手当等の労働基準法等に関するお問い合わせは労働基準監督署へ

スポットワーク仲介事業者等(雇用主以外)に関するお問い合わせは都道府県労働局職業安定部又は需給調整事業部へ



パワハラなどに関する相談や、どこに相談したらよいか分からない方は総合労働相談コーナーへ  
※労働問題に関するあらゆる分野の相談受付窓口です



「スポットワーク」を利用する事業主の皆さまへ

「知らない」では済まされない

# 「スポットワーク」の 労務管理

労働に関する  
トラブル  
にならない  
ために



急に人手が欲しいときなどに利用する「スポットワーク」。最近利用者が急増しています。

「スポットワーク」の労務管理上の注意点をまとめましたので、理解した上で「スポットワーク」を利用しましょう。

※ このリーフレットでは、スポットワークとは、短時間・単発の就労を内容とする雇用契約のもとで働くこととしています。

※ スポットワークにはさまざまな形態がありますが、このリーフレットでは、スポットワークの雇用仲介を行う事業者(以下「スポットワーク仲介事業者」という。)が提供する雇用仲介アプリ(以下「アプリ」という。)を利用してマッチングや賃金の立替払を行うものを対象とします。

「知らない」では済まされない

# 「スポットワーク」の労務管理

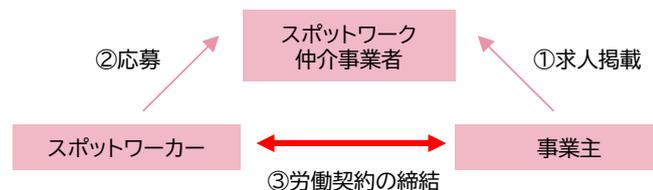


## 1 労働契約締結時における注意点

### 誰と誰が労働契約を締結するのかを確認しましょう

スポットワークは、事業主とスポットワーカーが直接労働契約を締結することとなり、**労働基準法等を守る義務は、労働契約を締結した事業主に生じます。**

※ スポットワーカーとスポットワーク仲介事業者が労働契約を結ぶものではありません。



### 労働契約の成立時期を確認しましょう

労働契約は、労働者が事業主に使用されて労働し、事業主がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び事業主が合意することによって成立します。(労働契約法第6条)

労働契約の成立時期は個別の具体的な状況によります。原則として、**労働契約の成立をもって労働関係法令が適用されることになるので、労使双方で成立時期の認識を共有した上で、労働契約を締結することが求められます。**

スポットワークでは、アプリを用いて、事業主が掲載した求人に応募したスポットワーカーが応募し、面接等を経ることなく、短時間にその求人と応募がマッチングすることが一般的です。**面接等を経ることなく先着順で就労が決定する求人では、別途特段の合意がなければ、事業主が掲載した求人に応募した時点で労使双方の合意があったものとして労働契約が成立するものと一般的には考えられます。**

労働契約成立後の解約(いわゆる「キャンセル」)について、その事由や期限をあらかじめ示した契約(解約権留付労働契約)を労使間で締結する場合には、当該事由が合理的であることや、労働契約法第3条第1項の労使対等の原則の趣旨を踏まえスポットワーカーにのみ不利な内容にならないことに留意する必要があります。

※ 事業主の都合で仕事を直前に解約することは、就労のためのスポットワーカーの準備を無駄にさせ、その日の別の就労機会を見つける時間的余裕がない状態に陥らせるおそれがあり、労働者保護の観点から、不適切であると考えられます。このため、事業主からの解約の期限については、別の就労機会を見つける時間的余裕に配慮した設定が求められます。

※ 民法上、契約期間の定めのある労働契約については、労使間で特段の合意がない場合は、やむを得ない事由(天災事変等)がある場合を除き、労働契約成立後に解約することはできません。

なお、一旦確定した労働日や労働時間等の変更は、労働条件の変更に該当し、**事業主とスポットワーカー双方の合意**が必要です。

### 労働契約成立後は労働基準法等を守りましょう

労働契約が成立すると、**事業主には労働基準法等を守る義務が生じます。**予定された就業開始前に労働条件を明示することなどが必要となります。

スポットワーカーに労働条件を明示しましょう。**労働条件を明示しなかった場合には、労働基準法違反となります。**

労働条件を書面の交付などの方法で明示することは**事業主の義務であり、未然にトラブルを回避**することにもつながります。

労働条件通知書の交付はスポットワーク仲介事業者が代行してくれる場合もありますが、交付は事業主の義務なので、きちんと交付されているか、その内容は適切か、事業主の皆さまは確実に確認しましょう。もしスポットワーク仲介事業者から交付されていない場合、事業主から交付してください。

「知らない」では済まされない

# 「スポットワーク」の労務管理



## 2 休業させる場合の注意点

### 丸1日の休業または仕事の早上がりをさせることになった

労働契約成立後に事業主の都合で丸1日の休業または仕事の早上がりをさせることになった場合は、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」となるので、**スポットワーカーに対し、所定支払日までに休業手当を支払う必要**があります。



※ 休業手当の代わりに、その日に約束した賃金を全額支払うことで差し支えありません。

※ 休業手当を支払う場合であっても、事業主自身の故意、過失等により労働者を休業させることになった場合は、賃金を全額(休業手当を既に支払っている場合は当該手当を控除した額)支払う必要があります。(民法第536条第2項)

## 3 賃金・労働時間に関する注意点

実際の労働時間に対する賃金を労働条件通知書に記載された所定支払日までに支払わなければ労働基準法違反となります。

### 業務に必要な準備行為等も労働時間です

事業主の指示により、就業を命じた業務に必要な準備行為(指定の制服への着替え等)や業務終了後の業務に関連した後始末(掃除等)を就業先内において行った時間などは労働時間に当たります。**求人の際に、これら着替え等の時間も含めて始業・終業時刻を設定**しましょう。予定した始業時刻より前に、事業主の指示により、就業を命じた業務に必要な準備行為(指定の制服への着替え等)などが発生した場合は、その時間を労働時間として取り扱ってください。

なお、事業主の指示により待機を命じた時間も労働時間に該当することから、待機後の事由にかかわらず、事業主は待機時間に対する賃金を支払う必要があることに留意してください。

### 一方的な賃金の減額は違法です

賃金について、労働条件通知書などで示した額を一方的に減額したり、「別途支払う」としていた交通費などを支払わない場合には、労働基準法違反となります。

### 実際の労働時間を速やかに確認しましょう

スポットワーカーから予定していた労働時間と異なる実際の労働時間による修正の承認申請がなされた場合は、事業主は、賃金はスポットワーカーの生活の糧であることを踏まえ、予定された労働時間に基づき勤務した賃金は遅滞なく支払うとともに、予定の労働時間と異なる時間については、速やかに確認し、労働時間を確定させましょう。

労働時間の考え方については「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」をご覧ください。



「知らない」では済まされない

# 「スポットワーク」の労務管理



## 4 その他の注意点

### 通勤途中または仕事中にケガをした場合

スポットワーカーが通勤の途中または仕事中にケガをした場合、スポットワーカーは就労先の事業について成立する保険関係に基づき労災保険給付を受けることができます。(労働者災害補償保険法第7条等)

※ 労災保険料については、事業主のご負担になります。

### 労働災害防止対策も事業主の義務です

スポットワーカーの労働災害防止のため、労働安全衛生法等に基づく各種措置(雇入れ時等における機械等の危険性や安全装置の取扱方法等の教育の実施等)を講じましょう。

### ハラスメント対策も事業主の義務です

スポットワーカーに対するパワハラやセクハラなどハラスメント防止のため、労働施策総合推進法等に基づく各種措置(相談窓口や行為者に対する措置内容の周知等)を講じましょう。



賃金や労働時間、休業手当等の  
労働基準法等に関する  
お問い合わせは労働基準監督署へ



パワハラなどに関する相談や、ど  
こに相談したらよいか分からない  
方は総合労働相談コーナーへ  
※労働問題に関するあらゆる  
分野の相談受付窓口です



令和8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

【意見提出委員：石田委員（代表）】

【意見2】

【該当項目（11 ページ）及び意見内容】

（該当項目）

第2 主要課題と重点対策

4 安心して働ける職場環境の整備

（2）長時間労働の抑制

（意見内容）

2 長時間労働の抑制（36協定の実効性確保）

長時間労働の是正を含む働き方の改善には、その根幹にある「時間外・休日労働に関する労使協定」（36協定）の適切な締結が重要と言えるが、36協定を締結する事業場は約5割に留まるとされ、また連合調査による36協定の認知率は49.2%

（2024年7月調査）となっている。長時間労働の歯止めに資する36協定の実効性確保に向けて監督指導の強化を求めます。

【労働局の回答】（労働基準部）

長時間労働の抑制のため、令和6年度に県内の労働基準監督署が、長時間労働が疑われる398事業場に対し監督指導を実施したところ、36協定の締結なく時間外労働を行わせていた違反を含め、違法な時間外労働があった事業場は154事業場（38.7%）に上っており（別添1参照）、令和5年度と同違反結果の39.8%からは僅かな減少にとどまっているため、依然として長時間労働の抑制に向けた取組が重要であると認識しているところです。

また、長時間労働の抑制に向けた労働時間の適正な管理を行う上で、36協定を適切に締結・運用することが重要と考えており、労働基準監督署による事業場への監督指導の際には36協定の締結状況は必ず確認しているところです。

さらに、県内全ての労働基準監督署に編成した「労働時間相談・支援班」において、説明会の開催や中小企業・小規模事業者等への個別訪問により、別添2のリーフレット等を用いて、労働基準法等の周知や36協定の作成方法の教示等を中心としたきめ細かな支援を行っているところです。

これら労働基準監督署における監督指導や説明会などにより、引き続き、36協定の実効性の確保に取り組んでまいります。

（参考）36協定の届出件数推移

令和5年 18,832件      令和6年 18,414件

報道関係者 各位

令和7年9月16日

【照会先】

労働基準部監督課

監督課長 風間 武志

主任監察監督官 市井 慶尚

(電話) 076-432-2730

## 長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果を公表します

### ～398 事業場中、154 事業場（38.7%）で違法な時間外労働を確認～

富山労働局では、このたび、令和6年度に長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した、監督指導の結果を取りまとめましたので、監督指導事例等と共に公表します。

この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場などを対象として実施したものです。

対象とした398事業場のうち、310事業場（77.9%）で労働基準関係法令違反が認められました。このうち、154事業場（38.7%）で違法な時間外労働を確認したため、是正・改善に向けた指導を行いました。

なお、違法な時間外労働に関する是正・改善指導を行った154事業場のうち、実際に1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は68事業場（44.2%）でした。

※ 監督指導結果の詳細については、別添1を、また、監督指導事例については、別添2をご参照ください。

富山労働局では、今後も長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行うとともに、今年も11月の「過労死等防止啓発月間」期間中に、長時間労働が疑われる事業場に対して重点的に監督指導を行うこととしています。

### 【監督指導結果のポイント】（令和6年4月～令和7年3月）

1 監督指導の実施事業場：	398 事業場
2 主な違反内容 [(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場]	
① 違法な時間外労働があったもの：	154 事業場 (38.7%)
うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が	
月80時間を超えるもの：	68 事業場 (44.2%)
うち、月100時間を超えるもの：	31 事業場 (20.1%)
うち、月150時間を超えるもの：	6 事業場 (3.9%)
② 賃金不払残業があったもの：	13 事業場 (3.3%)
③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：	73 事業場 (18.3%)
3 主な健康障害防止に関する指導の状況 [(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場]	
① 過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの：	188 事業場 (47.2%)
② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの：	72 事業場 (18.1%)

# 長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果 (令和6年4月から令和7年3月までに実施)

## 1 法違反の状況(是正勧告書を交付したもの)

令和6年4月から令和7年3月までに、長時間労働が疑われる398事業場に対し監督指導を実施し、310事業場(77.9%)で労働基準関係法令違反が認められた。このうち、違法な時間外労働があったものが154事業場、賃金不払残業があったものが13事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが73事業場であった。

表1 監督指導実施事業場数

	監督指導実施事業場数	労働基準関係法令違反があった事業場数	主な違反事項別事業場数			
			違法な時間外労働 (注3)	賃金不払残業 (注4)	健康障害防止措置 (注5)	
合計 (注1、2)	398 (100.0%)	310 (77.9%)	154 (38.7%)	13 (3.3%)	73 (18.3%)	
主な業種	商業	77 (19.3%)	68	30	2	19
	製造業	127 (31.9%)	96	42	1	20
	保健衛生業	29 (7.3%)	23	13	4	5
	接客娯楽業	33 (8.3%)	32	21	3	8
	建設業	28 (7%)	19	12	1	4
	運輸交通業	28 (7%)	26	17	0	6
	その他の事業 (注6)	40 (10.1%)	26	12	1	7

(注1) 主な業種を計上しているため、合計数とは一致しない。

(注2) カッコ内は、監督指導実施事業場数に対する割合である。

(注3) 労働基準法第32・40条違反〔36協定なく時間外労働を行わせていること、36協定が無効なこと又は36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせていることにより違法な時間外労働があったもの。〕、労働基準法第36条第6項違反(時間外労働の上限規制)の件数を計上している。

(注4) 労働基準法第37条違反〔割増賃金〕のうち、賃金不払残業の件数を計上している〔計算誤り等は含まない。〕。

(注5) 労働安全衛生法第18条違反〔衛生委員会を設置していないもの等。〕、労働安全衛生法第66条違反〔健康診断を行っていないもの。〕、労働安全衛生法第66条の8違反〔1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働を行った労働者から、医師による面接指導の申出があったにもかかわらず、面接指導を実施していないもの。〕、労働安全衛生法第66条の8の3違反〔客観的な方法その他の適切な方法により労働時間の状況を把握していないもの。〕等の件数を計上している。

(注6) 「その他の事業」とは、派遣業、警備業、情報処理サービス業等をいう。

表2 事業場規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
398	96 (24.1%)	179 (45%)	54 (13.6%)	23 (5.8%)	26 (6.5%)	20 (5%)

表3 企業規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
398	50 (12.6%)	121 (30.4%)	48 (12.1%)	49 (12.3%)	55 (13.8%)	75 (18.8%)

## 2 主な健康障害防止に関する指導状況(指導票を交付したもの)

- (1) 過重労働による健康障害防止のための指導状況  
 監督指導を実施した事業場のうち、188事業場に対して、長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等の過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導した。

表4 過重労働による健康障害防止のための指導事項別事業場数

指導事業場数	指導事項(注1)					
	面接指導等の実施(注2)	長時間労働による健康障害防止対策に関する調査審議の実施(注3)	月45時間以内への削減(注4)	月80時間以内への削減	面接指導等が実施できる仕組みの整備等(注5)	ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策に関する調査審議の実施
188	41	17	94	92	7	6

- (注1) 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。なお、「月45時間以内への削減」と「月80時間以内への削減」は重複していない。
- (注2) 1か月80時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者について、面接指導等の必要な措置を実施するよう努めることなどを指導した事業場数を計上している。
- (注3) 長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関することについて、①常時50人以上の労働者を使用する事業場の場合には衛生委員会での調査審議を行うこと、②常時50人未満の労働者を使用する事業場の場合には、労働安全衛生規則第23条の2に基づく関係労働者の意見を聴くための機会等を利用して、関係労働者の意見を聴取することを指導した事業場数を計上している。
- (注4) 時間外・休日労働時間を1か月当たり45時間以内とするよう削減に努め、そのための具体的方策を検討し、その結果、講ずることとした方策の着実な実施に努めることを指導した事業場数を計上している。
- (注5) 医師による面接指導等を実施するに当たり、労働者による申出が適切になされるようにするための仕組み等を予め定めることなどを指導した事業場数を計上している。

- (2) 労働時間の適正な把握のための指導状況  
 監督指導を実施した事業場のうち、72事業場に対して、労働時間の把握が不適正であるため、厚生労働省で定める「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に適合するよう指導した。

表5 労働時間の適正な把握のための指導事項別事業場数

指導事業場数	指導事項(注1、2)					
	始業・終業時刻の確認・記録(ガイドライン4(1))	自己申告制による場合			管理者の職務(ガイドライン4(6))	労使協議組織の活用(ガイドライン4(7))
		自己申告制の説明(ガイドライン4(3)ア・イ)	実態調査の実施(ガイドライン4(3)ウ・エ)	適正な申告の阻害要因の排除(ガイドライン4(3)オ)		
72	44	2	30	4	0	0

- (注1) 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。
- (注2) 各項目のかつこ内は、それぞれの指導項目が、労働時間適正把握ガイドラインのどの項目に基づくものであるかを示している。

### 3 監督指導により把握した実態

(1) 時間外・休日労働時間が最長の者の実績

監督指導を実施した結果、違法な時間外労働があった154事業場において、時間外・休日労働が最長の者を確認したところ、68事業場で1か月80時間を、うち31事業場で1か月100時間を、うち6事業場で1か月150時間を超えていた。

表6 監督指導実施事業場における時間外・休日労働時間が最長の者の実績

監督指導実施事業場数	違法な時間外労働	時間外労働時間				
		80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
398	154	86	68	31	6	0

(2) 労働時間の管理方法

監督指導を実施した事業場において、労働時間の管理方法を確認したところ、20事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、156事業場でタイムカードを基礎に確認し、121事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、23事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、100事業場で自己申告制により確認し、始業・終業時刻等を記録していた。

表7 監督指導実施事業場における労働時間の管理方法

原則的な方法(注1、2)				自己申告制 (注2、3)
使用者が自ら現認	タイムカードを基礎	ICカード、IDカードを基礎	PCの使用時間の記録を基礎	
20	156	121	23	100

(注1) 労働時間適正把握ガイドラインに定める始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法を指す。

(注2) 監督指導実施事業場において、部署等によって異なる労働時間の管理方法を採用している場合、複数に計上している。

(注3) 労働時間適正把握ガイドラインに基づき、自己申告制が導入されている事業場を含む。

【参考】 前年度の監督指導結果との比較

		令和5年度	令和6年度
監督指導実施事業場	監督指導実施事業場	339	398
	うち、労働基準関係法令違反があったもの	270 (79.6%)	310 (77.9%)
主な違反内容	違法な時間外労働があったもの	135 (39.8%)	154 (38.7%)
	うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が1か月当たり80時間を超えるもの	67 <49.6%>	68 <44.2%>
	うち、1か月あたり100時間を超えるもの	34 <25.2%>	31 <20.1%>
	うち、1か月あたり150時間を超えるもの	6 <4.4%>	6 <3.9%>
	うち、1か月あたり200時間を超えるもの	0 <0%>	0 <0%>
	賃金不払残業があったもの	12 (3.5%)	13 (3.3%)
	過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	63 (18.6%)	73 (18.3%)
主な健康障害防止に関する指導の状況	過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの	180 (53.1%)	188 (47.2%)
	うち、時間外・休日労働を月80時間以内に削減するよう指導したもの	99 <55%>	92 <48.9%>
	労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	66 (19.5%)	72 (18.1%)

# 監督指導において 違法な長時間労働を認めた事例

## 事例 1（接客娯楽業）

### 立入調査で把握した事実

- ① 飲食店を運営する事業場（労働者約15人）に立入調査を実施した。
- ② 年末年始の繁忙期において、調理担当者1人について、36協定で定めた上限時間（特別条項：月80時間）を超える、**最長で1か月当たり94時間**の違法な時間外・休日労働が認められた。
- ③ **特別条項の適用に当たって必要な手続（労使協議）**が適切に実施されていなかった。

### 労働基準監督署の指導

- ◆ **長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと**
  - ・ 36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
  - ・ 時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導
  - ・ 特別条項の適用に当たって必要な手続（労使協議）を適切に実施するよう指導

### 長時間労働是正の取組

- ◆ 上記法違反は、労働者及び管理者双方において、時間外労働の上限に係る認識が不足していたために生じたことから、**勤怠管理システムにアラート機能を設定し、月の途中で設定された時間を超過した場合に注意喚起**を行うことで、労働者及び管理者において適確な時間外労働の抑制策を講じることを可能とした。
- ◆ 予約が集中するなど、**繁忙が予想される際は、他店舗からの応援を要請**することにより、業務量の平準化を図った。
- ◆ やむを得ず特別条項を適用する際は、**適時に労使協議を実施**することとした。

→ **取組の結果、時間外・休日労働時間数は、概ね月45時間未満に減少**

## 事例 2（情報処理サービス業）

### 立入調査で把握した事実

- ① 情報処理サービス業の事業場（労働者約70人）に立入調査を実施した。当該事業場は、過去の監督指導において、月80時間を超える長時間労働が認められたため指導を行っていた。
- ② 例年、年度末は繁忙期であるが、これに加え現場で発生した想定外のトラブル等によって、システム開発技術者において**2ヶ月連続で80時間を超える時間外・休日労働**が認められた。
- ③ また、長時間労働による労働者の健康障害を防止するために、**医師による面接指導（※）の実施方法及び実施体制が構築されていなかった。**

（※）脳血管疾患及び虚血性心疾患等の発症が長時間労働との関連性が強いとする医学的知見を踏まえ、これらの疾患の発症を予防するため、長時間にわたる労働により疲労の蓄積した労働者に対し、事業者は医師による面接指導を行わなければならないこととされている。

### 労働基準監督署の指導

#### ◆ 長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと

- ・ 労働基準法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第36条第6項違反）
- ・ 時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導
- ・ 長時間労働による労働者の健康障害を防止するために、医師による面接指導の申出様式の作成、申出窓口の設置、申出方法の周知徹底などを実施するよう指導

### 長時間労働是正の取組

#### ◆ 時間外労働の申請書を改正し、時間外労働の累計を必須記載事項とした

- ・ 労働者及び管理者の意識が仕事の完遂に集中してしまい、労働時間の把握が不十分であったことが長時間労働の原因であったことから、時間外労働の申請書に時間外労働時間数の累計を記載させることで、労働者及び管理者において時間外労働の状況を把握させるとともに、適時に時間外労働の縮減に向けた対策を講じることを可能とした。

#### ◆ グループミーティングを活用し、業務負荷を平準化

- ・ グループ内における各メンバーの状況把握が不十分であったことが長時間労働の原因であったことから、グループミーティングにおいて各メンバーの業務負荷状況を共有するとともに、相互支援体制を構築することにより負荷の平準化を図った。

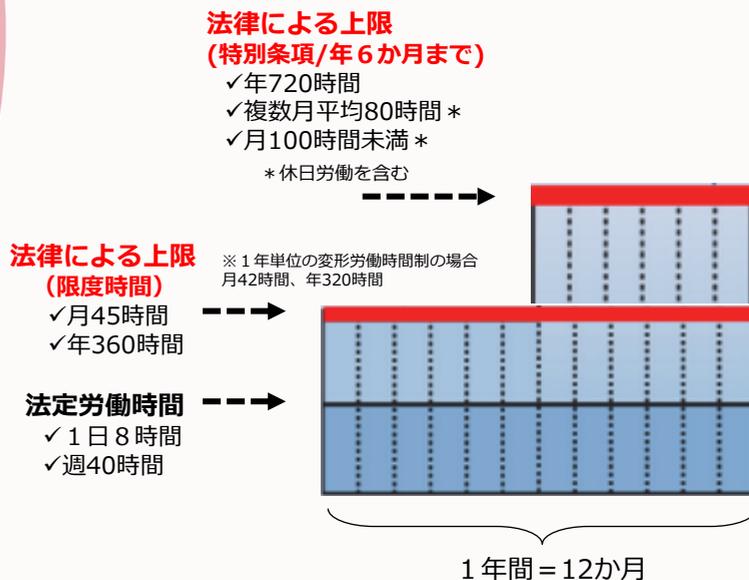
#### ◆ 衛生委員会において調査審議の上、医師による面接指導の実施方法及び実施体制を構築

→ 取組の結果、時間外・休日労働時間数は、概ね月45時間未満に減少

# サブロク 36協定の 適正な締結

法定労働時間（1日8時間、1週40時間）を超える時間外労働や法定休日（毎週少なくとも1日）に労働を行わせるためには、36協定を締結し、労働基準監督署長に届け出る必要があります。

時間外労働には法律で  
上限が定められています。



- ◆以下の事業・業務については、令和6年4月1日以降、上記と異なる上限規制が適用されます。  
建設の事業（災害時における復旧・復興の事業に限る）、自動車運転の業務、医業に従事する医師
- ◆新技術・新商品等の研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。  
詳細は、HPをご参照ください。



様式には、労働保険番号・法人番号についても記載が必要です 法人番号は「国税庁 法人番号公表サイト」からも検索できます



協定すべき事項は以下のとおりです

様式  
第9号

- 時間外労働又は休日労働をさせる必要のある具体的事由
- 業務の種類  労働者数  対象期間（1年間に限る）  1年の起算日  協定の有効期間  
業務の種類について定めるに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしてください。
- 対象期間における**1日**、**1か月**、**1年**について、延長することができる時間数又は労働させることができる休日の日数、始業及び終業の時刻
- 時間外労働+休日労働の合計が以下を満たすこと（チェックボックスに要チェック）  
 **月100時間未満**  **2～6か月平均80時間以内**

臨時的に限度時間を超える労働について協定する場合、協定すべき事項は以下のとおりです

様式  
第9号の2

- 1か月の時間外労働+休日労働の合計時間数（100時間未満）
- 1年の時間外労働時間（720時間以内）
- 限度時間を超えることができる月数（1年について6か月以内とすること）
- 臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合  
通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間（月45時間・年360時間）を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければならない、「業務の都合上必要な場合」、「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを定めることは認められないことに留意してください。  
（例）・予算、決算業務 ・ボーナス商戦に伴う業務の繁忙 ・納期のひっ迫 ・大規模なクレームへの対応 ・機械のトラブルへの対応
- 限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置  
以下のものから協定することが望ましいことに留意してください。  
①医師による面接指導 ②深夜業（22時～5時）の回数制限 ③終業から始業までの休息時間の確保（勤務間インターバル）  
④代償休日・特別休暇の付与 ⑤勤務状況や健康状態に応じた健康診断 ⑥年次有給休暇の取得促進  
⑦心とからだの相談窓口の設置 ⑧配置転換 ⑨産業医等による助言・指導や保健指導
- 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率  
25%を超える率とするよう努めてください。
- 限度時間を超えて労働させる場合における手続  
（例：労働者代表者に対する事前申し入れ、労使協議）<sup>6</sup>

様式の記載例は次頁以降を  
ご参照ください



# 限度時間を超える場合の36協定届の記載例 (特別条項)

(様式第9号の2 (労働基準法施行規則第16条第1項関係))

臨時的な特別な事情がなければ、限度時間 (月45時間又は42時間・年360時間又は320時間) を超えることはできません。

限度時間を超えて労働させる必要がある場合でも、時間外労働は限度時間のできる限り近づけるように努めてください。

- ◆ 臨時的に限度時間を超えて労働させる場合には様式第9号の2の協定届の届出が必要です。
- ◆ 様式第9号の2は、✓ 限度時間内の時間外労働についての届出 (1枚目) と、✓ 限度時間を超える時間外労働についての届出 (2枚目) の2枚の記載が必要です。
- ◆ 1枚目の記載については、前ページの記載例をご参照ください。

## 2枚目 (表面)

### 時間外労働に関する協定届 (特別条項)

様式第9号の2 (第16条第1項関係)

臨時に限度時間を超えて労働させることができる場合	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	1日 (任意)		1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100時間未満に限る。)			1年 (時間外労働のみの時間数。720時間以内に限り。)				
			延長することができる時間数		限度時間を超えて労働させることができる回数 (6回以内に限り。)	延長することができる時間数及び休日労働の時間数		限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	延長することができる時間数		限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	
			法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)		法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	所定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数 (任意)		法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)		
<b>突発的な仕様変更</b>	<b>設計</b>	<b>10人</b>	<b>6時間</b>	<b>6.5時間</b>	<b>4回</b>	<b>60時間</b>	<b>70時間</b>	<b>35%</b>	<b>550時間</b>	<b>670時間</b>	<b>35%</b>	
<b>製品トラブル・大規模なクレームへの対応</b>	<b>検査</b>	<b>10人</b>	<b>6時間</b>	<b>6.5時間</b>	<b>3回</b>	<b>60時間</b>	<b>70時間</b>	<b>35%</b>	<b>500時間</b>	<b>620時間</b>	<b>35%</b>	
<b>機械トラブルへの対応</b>	<b>機械組立</b>	<b>20人</b>	<b>6時間</b>	<b>6.5時間</b>	<b>3回</b>	<b>55時間</b>	<b>65時間</b>	<b>35%</b>	<b>450時間</b>	<b>570時間</b>	<b>35%</b>	
限度時間を超えて労働させる場合における手続	<b>労働者代表者に対する事前申し入れ</b>											
限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置	(該当する番号) <b>①、③、⑩</b>	(具体的内容) <b>対象労働者への医師による面接指導の実施、対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定、職場での短時対策会議の開催</b>										

1年間の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年間においては協定の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金を定めてください。この場合、法定の割増率(25%)を超える割増率とするよう努めてください。

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2~6か月平均80時間以内でなければなりません。これを労務で確認の上、必ずチェックを入ってください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

限度時間を超えて労働させる場合にとる手続について定めてください。

事由は一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要のあるものに限り、できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要なとき」「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

月の時間外労働の限度時間 (月45時間又は42時間) を超えて労働させる回数を定めてください。年6回以内に限りです。

限度時間 (月45時間又は42時間) を超えて労働させる場合、1か月の**時間外労働と休日労働の合計の時間数**を定めてください。月100時間未満に限りです。なお、この時間数を満たしていても、**2~6か月平均で月80時間**を超えてはいけません。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増率(25%)を超える割増率となるよう努めてください。

限度時間 (年360時間又は320時間) を超えて労働させる1年の**時間外労働 (休日労働は含ません)**の時間数を定めてください。年720時間以内に限りです。

限度時間を超えた労働者に対し、裏面の記載心得1(9)①~⑩の健康確保措置のいずれかの措置を講ずることを定めてください (複数可。①~⑩の中から1つ以上とすることが望ましい。)。該当する番号を記入し、右欄に具体的内容を記載してください。

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならない、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。✓

管理監督者は労働者代表にはなりません。 (チェックボックスに要チェック)

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。

(チェックボックスに要チェック)

協定の成立年月日 **〇〇〇〇年 3月 12日**

協定の当事者である労働組合 (事業場の労働者の過半数で組織する労働組合) の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名 **検査課主任** 氏名 **山田花子**

協定の当事者 (労働者の過半数を代表する者の場合) の選出方法 **投票による選挙**

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表すること。✓

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。✓ (チェックボックスに要チェック)

**〇〇〇〇年 3月 15日**

使用者 職名 **工場長** 氏名 **田中太郎**

労働基準監督署長殿

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、36協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、その選出方法を記載してください。使用者による指名や、使用者の意向に基づく選出は認められません。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

## 36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針

- 時間外労働や休日労働は必要最小限にとどめてください。
- 使用者は、36協定の範囲内で労働させた場合であっても、労働者に対する安全配慮義務を負うこと、また、時間外・休日労働時間が1箇月においておおむね45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まることに留意する必要があります。
- 限度時間（月45時間・年360時間）を超えて労働させることができる時間を定めるに当たっては、**限度時間**にできる限り近づけるように努めてください。
- 1か月未満の期間において労働する労働者について、1週、2週及び4週のそれぞれについての延長時間が目安時間（1週15時間、2週27時間、4週43時間）を超えないものとするよう努めてください。
- 36協定において休日の労働を定めるに当たっては、**休日労働の日数及び時間数をできる限り少なくするよう努めてください。**

## 36協定の締結当事者

- 36協定締結の際は、その都度、当該事業場に使用されるすべての労働者（パートやアルバイト等も含む）の過半数で組織する労働組合（過半数組合）がある場合はその労働組合、過半数組合がない場合は、すべての労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）と協定しなければなりません。
- 過半数代表者の選任に当たっては、以下の点に留意する必要があります。
  - ✓ 管理監督者でないこと
  - ✓ 36協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手等の方法で選出すること
  - ✓ 使用者の意向に基づいて選出された者でないこと※不適切な選出の例：会社による指名、社員親睦会の幹事などを自動的に選出
- 使用者は過半数代表者が協定締結に関する事務を円滑に遂行することができるよう、必要な配慮を行わなければなりません。

36協定届の  
チェックボックス  
にチェックする  
必要があります。

36協定は、常時各作業場の見やすい場所への掲示や書面を交付する等の方法により、労働者に周知する必要があります。

## 各種ご案内

📄 36協定の様式のダウンロードはこちら

労働基準関係主要様式 🔍 検索



📄 必要項目を入力・印刷することで、労働基準監督署に届出可能な36協定届を作成することができます

スタートアップ労働条件 🔍 検索



📄 36協定届の電子申請はこちら

労基法等 電子 🔍 検索



令和8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

【意見提出委員：石田委員（労働者代表）】

【意見3】

【該当項目（11 ページ）及び意見内容】

（該当項目）

第2 主要課題と重点対策

4 安心して働ける職場環境の整備

（2）長時間労働の抑制

イ 中小企業・小規模事業者等に対する支援

（意見内容）

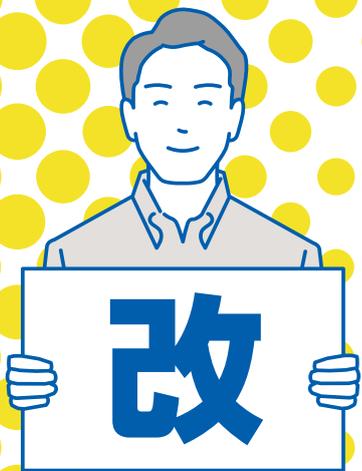
生産年齢人口が減少の一途を辿る中、社会全体の生産性を高め、人材の確保・育成を進めていくには職場の基盤整備が重要であり、とりわけ中小・小規模事業者に対する支援は欠かせないと考えます。雇用環境・均等室では「働き方・休み方改善コンサルタント」による事業者支援に取り組まれているとされていますが、その対応内容や今後の展開等についてご教示ください。

【労働局の回答】（雇用環境・均等室）

富山労働局雇用環境・均等室に「働き方・休み方改善コンサルタント」を2名配置し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現のため働き方や休み方の見直しに取り組む企業に対するアドバイスや情報提供等の支援を行っているところです。

今年度は2月までに中小・小規模事業者を中心に123社を個別訪問し、長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進、特別休暇制度の導入状況等を診断のうえ、アドバイスや改善に向けた具体的な提案、資料の提供等を行っているところです。

さらに、別添のとおり、同コンサルタントが好事例を収集し、企業の課題や取組内容等を掲載した「富山県内の働き方改革取組事例集」を作成の上、企業訪問時等に活用しているところですが、来年度は同事例集の内容を更新するとともに、中小・小規模事業者等への情報提供のほか、県内企業の先進的な取組を生徒・学生にも知ってもらうため、県内の高校や大学等へ同事例集を配付するなど、より効果的な活用に努めてまいります。



Case Studies in Toyama

2023年2月

# 目 次

---

■ 安達建設株式会社	1
■ 株式会社池田模範堂	3
■ 大高建設株式会社	5
■ 社会福祉法人海望福社会	7
■ 医療財団法人五省会	9
■ 株式会社上智	11
■ 助野株式会社	13
■ 株式会社トヤマデータセンター	15
■ 株式会社ニッセイテクニカ	17
■ 株式会社日本オープンシステムズ	19
■ 日本ソフテック株式会社	21
■ ハリタ金属株式会社	23
■ 北陸コンピュータ・サービス株式会社	25
■ 株式会社干場建設	27
■ ユーシン建設株式会社	29
■ リードケミカル株式会社	31
■ 株式会社ロキテクノ北陸事業所	33

(掲載順:五十音順)



# 一人ひとりがより働きやすい職場を実現するために

## 安達建設株式会社

代表取締役 安達 正彦

本社所在地：富山県南砺市

従業員数：70名（2022年9月現在）

事業内容：総合建設業、建築設計事務所、  
不動産業、生コンクリート製造販売業、  
南砺市内プール2施設運営管理・  
スイミングスクール運営



### 働き方改革の企業の課題

建設業界の就業者高齢化が進む中で、休みが少なく、その作業環境の厳しさ、イメージから人材の確保困難な状況が続いており、建設業のイメージアップを図り、働きやすい職場をアピールすることにより、将来に亘って安定した人員の確保、健全な経営体質の構築を図るための企業努力が求められています。

### 働き方改革の企業の取組内容

#### 【4週8休実現へのプロセス】

開始年月	制度	年間休日数	その他
1990年4月	4週6休制	98日	
2018年4月	土日週休2日制	113~114日	
2019年4月			5日間の年次有給休暇の計画的付与
2022年4月	土日週休2日制	119日	



#### 【くるみん認定・女性活躍推進法一般事業主行動計画策定】

行動計画策定	くるみん認定	行動計画の目標	達成状況
2012.4~2014.9 (次世代)	2014年	・配偶者出産休暇制度を実施	配偶者出産休暇制度（2日間特別休暇）整備
2014.10~2017.3 (次世代)	2017年	・両立支援制度の利用状況、取組の成果を把握、検討 ・年次有給休暇の取得促進を計画実行	・育児プランナーによる育児休業取得・職場環境整備に向けた支援を実施 ・年次有給計画的付与日を年間カレンダーに折込。取得状況を把握し取得を促進。
2018.10~2022.9 (女性活躍)		・女性1名以上採用し、計画期間中の採用者における女性の割合を25%以上にする。	・2020 男0・女1（100%） ・2021 男4・女1（20%） ・2022 男1・女1（50%）
2019.4~2022.3 (次世代)	2022年	・子育てを行う女性労働者が就業継続し活躍するための取組を行う ・若者のインターンシップの受入を行う	・相談担当者の選任と相談体制を構築。2ヶ月に1回程度相談を実施、サポート ・インターンシップ参加人数 2019 高校 1名 大学 5名 中学 2名 2020 大学・短大 4名 2021 大学 11名

## 取組内容についての企業のねらい、思い



「モノづくりは人づくり」、一人ひとりがより働きやすい職場を実現できるように、さまざまなことに取組んでいます。安全管理とともに、まずは社員がいいきぎと健やかな暮らしを全うするために、活躍できる場を整えたいとの思いが取り組むきっかけとなりました。

また、建設業は男の社会ともいわれる世界ですが、生涯の仕事として入社してくる女性も増えてきました。そうした女性でも、安心して働ける環境づくりの実現に取り組んでいます。



## 取組内容のポイント

休日を多くすることへの課題としては、作業時間の短縮により工程の遅れが心配されましたが、限られた工期内に安全に工事を完成するために、スマホやiPadの利用やICT施工（情報化施工）に取り組むなど社員一人ひとりの成長と作業の効率化を図り、生産性の向上に繋がっています。ゴールデンウィークやお盆休み、祝祭日や土日などに合わせて連続して休めるよう、有給休暇の取得を推進しています。

また、5日間の年次有給休暇の計画的付与や有給休暇の時間単位での取得も可能とし、有給休暇の効率的な使い方を推奨しています。また、社員の個別に出てきた様々な事情により休み方の希望が異なることから柔軟に対応できる体制づくりを心掛けています。



## 取組内容の成果



### 社員の声

週休2日制となったことにより仕事とプライベートとのメリハリができました。

休日を有効に活用して自分の時間や家族との時間を大切にするようになり、それが仕事への活力にも繋がっています。

### (対外的なPRによる会社の評価)

- 採用活動において学生に情報を伝えており、働きやすい会社として少しずつ認知されてきました。
- インターンシップや会社説明会には専門学科の学生だけでなく、技術者になりたいと希望する文系の学生や女子学生も参加してくれ、建設業や施工管理職へのイメージの払拭に繋がっています。



## 令和8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

【意見提出委員：牛房委員（使用者代表）】

## 【意見1】

## 【該当項目（8ページ）及び意見内容】

（該当項目）

## 第2 主要課題と重点対策

## 3 多様な人材の活躍促進

## （3）障害者の就労支援

## ア 障害者の雇入れ等の支援

（意見内容）

障害者法定雇用率について遵守すべく取り組んでおりますが、一方で弊社においては以前より障害者支援施設へ軽作業を依頼している面があります。これには社会・地域貢献という思いを強く持って取り組んでいますが、障害者法定雇用率の計算に含まれるものではありません。これを取り込めば法定雇用率は上昇しますが、弊社の思いとは反することとなり、これを行う意思がある訳ではございません。あくまでも法定雇用率の遵守は別途にて努めていくものではあり、既知のこととは思いますが、このような実態があることをご承知置きいただけますと幸いです。

なお、障がい者の採用にむけては支援センター様を始めとした支援を引き続きお願いする次第です。

## 【労働局の回答】（職業安定部）

委員ご意見の障害者支援施設における軽作業は、障害者総合支援法に基づく就労系福祉サービスであり、企業等での雇用が難しい障害者の方が、一般就労に必要な知識・能力の向上のために、企業から請け負った業務を行っているものです。

就労系福祉サービスから一般雇用へ移行する障害者の方も増えており、引き続き業務の依頼等についてご協力いただきますようお願いいたします。

引き続き、障害者就業・生活支援センター等の地域の関係機関とも連携した企業向けチーム支援を実施し、障害者の採用に向けた支援に努めてまいります。

## 令和8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

【意見提出委員：笹木委員（使用者代表）】

## 【意見1】

## 【該当項目（8ページ）及び意見内容】

（該当項目）

## 第2 主要課題と重点対策

## 3 多様な人材の活躍促進

## （3）障害者の就労支援

（意見内容）

P8(3) 障がい者の就労支援に関してです。

弊社にも多数の障がい者が勤務しております。彼らの心配事の一つに、今の契約が終了した場合の次の就労先があります。P8に多様な障がい特性に対応した就労支援が記載されています。この施策はとても障がい者にとっても頼もしいものがありますが、職探しの一つ前段階での施策、例えば、職を失う際の心配事を払しょくすることや、そもそもの転職すること自体への安心感を与えるような施策を検討いただけないでしょうか。

## 【労働局の回答】（職業安定部）

ハローワークでは、離職前の相談や転職を検討している段階の相談についても対応しているところです。

また、転職に関する不安や悩み事を解消するための職業相談や雇用保険で活用できる各種制度の説明なども併せて行っているところです。

在職中からハローワークに相談ができることについて、地域の関係機関や雇い入れ事業所等も通じて周知を行っているところですが、より多くの障害者の方々にハローワークを利用していただくよう、引き続き、効果的な周知に努めてまいります。

令和8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

【意見提出委員：笹木委員（使用者代表）】

【意見2】

【該当項目（13 ページ）及び意見内容】

（該当項目）

第2 主要課題と重点対策

4 安心して働ける職場環境の整備

（4）職場におけるハラスメント防止対策の推進

ア ハラスメント防止対策の推進

（意見内容）

P13(4) 職場におけるハラスメント防止対策の推進に関してです。

P2にてハラスメント相談のうち最も多いのはパワーハラスメント（以降パワハラ）と記載があります。私自身の肌感覚でも、やはりパワハラが割合が最も多くかつ、会社で対策を講じてあまり効果が見られないのが実状です。喜ばしいことにP13にていくつかの防止対策を記載いただいておりますが、研修や啓発が本当に現場の改善につながっているのか疑問に思うこともあります。地道な活動が大切だとは思いますが、それだけでは足りないと感じることもあります。現在の対策についての効果展望と、それを踏まえての今後の方向性をお聞かせいただけますと幸いです。

【労働局の回答】（雇用環境・均等室）

パワーハラスメントの防止対策については、各企業等において、規程や相談窓口の整備等の形式的な対策は一定程度進んできているものと考えております。

しかしながら、富山労働局に寄せられる相談は高止まっており、内容についても、事業主や相談担当者の意識の低さから問題が改善されていないという事案も散見されるところです。

このため、引き続き、厚生労働省で委託する事業主・ハラスメント相談窓口担当者等向け研修やウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用を促すほか、各企業等において、事業主、相談担当者、従業員のハラスメントに対する関心と理解を深めることが、より効果的な対策につながることにについて、個別訪問や説明会などの機会をとらえアドバイスする取組を強化してまいります。

また、職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて県民の規範意識を醸成するため、令和7年10月には県の「カスタマーハラスメント防止対策ポスター」の作成への協力や、12月のハラスメント防止月間中の啓発活動等に取り組んでいるところであり、引き続き、事業主団体や自治体等とも連携の上、職場におけるハラスメントについての情報発信の充実を図ってまいります。

令和8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

【意見提出委員：笹木委員（使用者代表）】

【意見3】

【該当項目及び意見内容】

（該当項目）

令和8年度富山労働局行政運営方針（案）以外からの御意見

（意見内容）

労働局の皆さまの行政運営策は本当にありがたく、期待を持ってしまうものが多いため頼もしく思います。ふと思うのは、このような情報を、自律的に行動する者、積極的に情報を得に行く者ではなく、いわゆる情報弱者も情報を得られるような、得やすいような工夫を、もっともっとご提供いただくと、より弱いものを救い上げていただけたらと思っています。もしそのような課題感や、対策案がある場合は、教えていただけたら幸いです。

【労働局の回答】（雇用環境・均等室）

現在、富山労働局における広報の周知策としては、当局のホームページへの掲載の他、県や市などの自治体が発行する広報誌への掲載、関係団体が発行する広報誌への掲載、各商工会へのメール、個別企業訪問時の情報提供のほか、法改正等の際には説明会を開催する等、丁寧な周知に努めているところです。

また、テレビや新聞等の報道機関にニュースや記事として取り上げていただく効果は非常に大きいことから、各種月間や指導結果などをプレスリリース（報道機関発表）し、効果的な周知を図っているところです。

今後も、より多くの方々、幅広い世代の方々に富山労働局の施策を知ってもらえるよう、引き続き報道機関各社への積極的なプレスリリースを実施するなど、あらゆる機会を捉えて周知に努めてまいります。

## 令和8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

【意見提出委員：寺山委員（使用者代表）】

## 【意見1】

## 【該当項目（3ページ）及び意見内容】

（該当項目）

- 第1 労働行政を取り巻く動向
- 2 労働条件をめぐる動向
- (4) 最低賃金の引上げ状況

（意見内容）

R7年度の最低賃金発効日が地域で大きく異なったこと理由は色々あるのですが公平性の観点からは課題が残った。R8年度は、現在の目安制度の金額目安と同様、発効日に関しても一定の目安（縛り）として記載されるのでしょうか？これはもちろん中央最低賃金審議会で議論される範疇となりますが、目安制度検討とあわせて労使ともに納得感のある議論を切に願います。

## 【労働局の回答】（労働基準部）

令和7年度の各都道府県における改正最低賃金の発効日には大きなバラつきが生じたところです。このため、別添資料にありますとおり、現在、厚生労働省に設置された中央最低賃金審議会及び同「目安制度の在り方に関する全員協議会」において、検討すべきものとして考えられる事項として、(1) 近隣県等々との過度な競争意識や最下位争いによる目安を大幅に上回る高い引上げについて、(2) ランク区分について、(3) 発効日についてなどの検討が行われているところです。

また、検討期間については、別添資料の項番2の(2)にあるとおり、令和9年度中のとりまとめを目指し、令和8年の目安審議までに一定の考え方の整理が必要と考えられるものは目安審議までのとりまとめを目指し検討を進めるとされているところです。

このため、中央最低賃金審議会の審議状況やとりまとめ結果については、随時、富山地方最低賃金審議会委員に情報提供するなどし、同審議会の円滑な運営に努めてまいります。

## 目安制度の在り方に関する検討の進め方について（案）

目安制度の在り方については、平成7年4月28日の目安制度のあり方に関する全員協議会報告において、今後概ね5年ごとに見直しを行い、その見直しの際にランク区分について見直しを行うことが適当であるとされているところであり、令和5年4月の前回報告でもその旨とりまとめられたところである。

これを踏まえて、できる限り目安制度の改善を図るという観点から、以下のように目安制度の在り方に関する検討を進めていくこととする。

### 1 検討すべきものとして考えられる事項

- (1) 近隣県等との過度な競争意識や最下位争いによる目安を大幅に上回る高い引上げについて
- (2) ランク区分について
- (3) 発効日について（※）
- (4) EU指令についての考え方について
- (5) その他労使の意見に基づくもの等

（※）発効日については、令和7年度地方最低賃金審議会における審議の結果、都道府県ごとに大きなバラつきが生じたことから、本審議結果に係る課題等を議論するために、今般、「検討すべきものとして考えられる事項」に含めるものである。

### 2 検討体制及び期間

#### (1) 検討体制

目安制度の在り方に関する全員協議会（仮称）で検討する。

#### (2) 検討期間

令和9年度中のとりまとめを目指し、労使の意見により、中央最低賃金審議会における令和8年度の目安審議までに一定の考え方の整理が必要と考えられるものは令和8年度の目安審議までのとりまとめを目指し検討を進める。

# 令和7年度地方最低賃金審議会の審議結果を踏まえた論点（案）

今年度の審議結果を踏まえて、以下の点について議論してはどうか。

- 近隣県等との過度な競争意識や最下位争いによる目安を大幅に上回る高い引上げの指摘について
  - ・ 令和7年度地方最低賃金審議会の審議に関し、近隣県等との過度な競争意識や最下位争いによって目安を大幅に上回る高い引上げが行われたのではないか等の疑義がメディア等から呈されていることについて、どのように考えるか。
  - ・ 来年度の中央・地方最低賃金審議会の調査審議に際してどのような対応が望ましいか。
- ランク制度の在り方について
  - ・ 現状のランク区分についてどのように考えるか。
- 発効日について
  - ・ 令和7年度は11月以降の発効が27府県と過半数となり、令和7年10月1日～令和8年3月31日まで発効日に大きなバラつきが生じたことについてどのように考えるか。
  - ・ 発効日の「合理的な範囲」はあり得るか。あり得るとした場合、その考え方について。
  - ・ 来年度の中央・地方最低賃金審議会の調査審議に際してどのような対応が望ましいか。
- EU指令について
  - ・ EU指令の取扱いについてどのように考えるか。
- その他

令和8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

【意見提出委員：寺山委員（使用者代表）】

【意見2】

【該当項目（4ページ）及び意見内容】

（該当項目）

第2 主要課題と重点対策

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

（意見内容）

R8年度もR7年度に引き続き賃金引上げに向けた支援対策でR7年度重点対策では「生産性向上に向けた支援」の中で数多くの支援策が実施されております。各施策の実績と進捗・評価をお願いします。

同じく各種支援策(助成金等・特設ページ・各窓口他)の本年度実績と進捗評価、特に効果として有効であった施策と当初計画(想定)に対し大幅未達施策の次年度以降の改善策等を開示可能な範囲で教えてください。

【労働局の回答】（労働基準部、雇用環境・均等室）

賃金引上げに向けた支援策の今年度（2月末現在）の実績は下表のとおりとなっているところです。

	主な支援策	令和7年度2月末現在の実績 (年度進捗率)	令和7年度目標
助成金	1 業務改善助成金	支給決定件数 103 件 (52.0%)	支給決定件数 198 件
	2 キャリアアップ助成金	支給決定件数 429 件 (181.0%)	支給決定件数 237 件
	3 働き方改革推進支援助成金	支給決定件数 28 件 (50.9%)	支給決定件数 55 件
	4 人材開発支援助成金 「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスクリング支援コース」	計画受理件数 261 件 (115.0%)	計画受理件数 227 件
5 最低賃金特設サイト (賃金引上げ特設ページを含む)	厚生労働省集計前	未把握 (参考値) 令和5年度目標 1,746,300 回 同実績 2,692,450 回	
6 働き方改革推進支援センター	相談及び訪問件数 945 件 (80.2%)	相談及び訪問件数 1,180 件	

まず、「2 キャリアアップ助成金」と「4 人材開発支援助成金」の今年度の実績につきましては、2月末現在ですでに目標を上回る実績となっており、利活用が向上したものと考えているところです。

また、「1 業務改善助成金」の今年度の実績につきましては、2月末現在の支給決定件数で見ると、目標に対する進捗率は52.0%となっているものの、交付申請件数は前年度の202件から248件と22.8%増加しているところです。現在、申請企業からの設備投資等の事業実績報告書を受理したものから順次支給決定を行い、会計年度末の4月までにはほぼ全ての申請企業に支給決定し、目標を大幅に上回る実績となるものと見込まれ、本助成金につきましても、利活用が向上したものと考えているところです。

次に、「3 働き方改革推進支援助成金」の今年度の実績につきましては、2月末現在の支給決定件数で見ると、目標に対する進捗率は50.9%となっているところですが、昨年12月より富山県が実施する「富山県賃上げ応援補助金」の対象になったことから、来年度は県と連携の上、この点を強調した一層の周知に努め、利活用の向上につなげたいと考えているところです。

加えて、「6 働き方改革推進支援センター」の今年度の実績につきましては、2月末現在の相談及び訪問件数で見ると、目標に対する進捗率は80.2%となっているところですが、その要因は、委託先の変更に伴う開業準備の遅れによるものであり、来年度については、目標が達成されるよう必要な指導等に努めてまいります。

令和8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

【意見提出委員：寺山委員（使用者代表）】

【意見3】

【該当項目（5ページ）及び意見内容】

（該当項目）

第2 主要課題と重点対策

2 人材確保及びリ・スキリング支援の推進

（意見内容）

人手不足は、地域経済の持続可能性に直結する死活問題であり、企業PRシートによる魅力ある情報の発信などでよりマッチング効果が期待出来る企業PR動画などの挿入（リンク）などを取り込んではいかがでしょうか？これは学生からの意見として活字と画像だけでは企業イメージとギャップがあるとの声も聞かれるため。

【労働局の回答】（職業安定部）

令和8年3月下旬からハローワークインターネットサービスにおいて、スマートフォンでの使いやすさ・見やすさが改善され、求人検索の利便性が向上するほか、動画データの掲載が可能となる予定としているところです。

また、令和8年5月頃からは、新たにSNS（Instagram）を活用した、職員による企業紹介動画制作・公開も予定しているところです。

今後も、若者を含めて魅力ある情報の発信に工夫を凝らし、求人者と求職者のマッチング支援に努めてまいります。

## 令和8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

【意見提出委員：三辺委員（使用者代表）】

## 【意見1】

## 【該当項目（1ページ）及び意見内容】

（該当項目）

## 第1 労働行政を取り巻く動向

## 1 雇用をめぐる動向

## （2）非正規雇用労働者の雇用状況

## （3）女性の雇用状況

（意見内容）

「富山労働局行政運営方針（案）」1ページの（2）非正規雇用労働者の雇用状況、（3）女性の雇用状況では「令和4年就業構造基本調査」「令和2年国勢調査」が用いられています。これらは5年に1度の調査であるため、本方針（案）に記載されている令和4年・令和2年のものが最新調査だと思われま

す。しかし、令和4年・令和2年時点の結果は、令和8年度方針を検討する情報としては古く、今の実態を把握できるものではないように感じます。

例えば、女性管理職比率について、2025年10月公表の民間調査（富山県・女性登用に対する企業の意識調査）では、富山県の「女性管理職割合の平均は前年の上昇トレンドから一転して前年比1.0ポイント低下の8.0%となった」などがあります。この傾向が続くのか、一過性のものなのか。今はどのような局面にあるのかを捉える必要があるのかもしれない。

「国勢調査」と民間調査では、対象の網羅性や調査方法が異なるものと思われま

すが、動向に対して適時適切な施策を打つための方針検討においては、5年毎の調査結果を基にしては周回遅れになる可能性もあると感じます。施策の効果が短期間で現れるテーマではないかもしれませんが、重点課題とされるものの方針検討においては、もう少し実態が把握できる情報が必要だと感じます。

## 【労働局の回答】（雇用環境・均等室）

お示しの「富山県・女性登用に対する企業の意識調査（帝国データバンク）」（調査対象富山県内企業307社、有効回答企業数97社）の存在は承知しており、参考にしているところですが、富山労働局においては、妥当性や信頼性が相当程度高いものとして、例年、「就業構造基本調査」や「国勢調査」等を元に、行政運営方針の項目に該当するデータを記載しているところです。

引き続き、民間の調査等も参考にしながら、富山労働局における業務運営を進めてまいります。

## 令和8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

【意見提出委員：村上委員（使用者代表）】

## 【意見1】

## 【該当項目（8ページ）及び意見内容】

（該当項目）

## 第2 主要課題と重点対策

## 3 多様な人材の活躍促進

## （3）障害者の就労支援

## ア 障害者の雇入れ等の支援

（意見内容）

障害者雇用率、法定雇用率が大切ではある中、障害者の雇用義務がなかった企業の雇用後、最低限の障害者雇用数を満たしている企業の新たに雇用する等の対応についてのサポート、雇用後の障害者のサポートは継続性、永続性が必要であると思いますので、いろいろな面でのサポートをより一層充実させて頂きたい。

## 【労働局の回答】（職業安定部）

障害者雇用義務の有無に関わらず、障害者を雇用している事業主や雇用されている障害者に対する定着支援は必要であると認識しております。

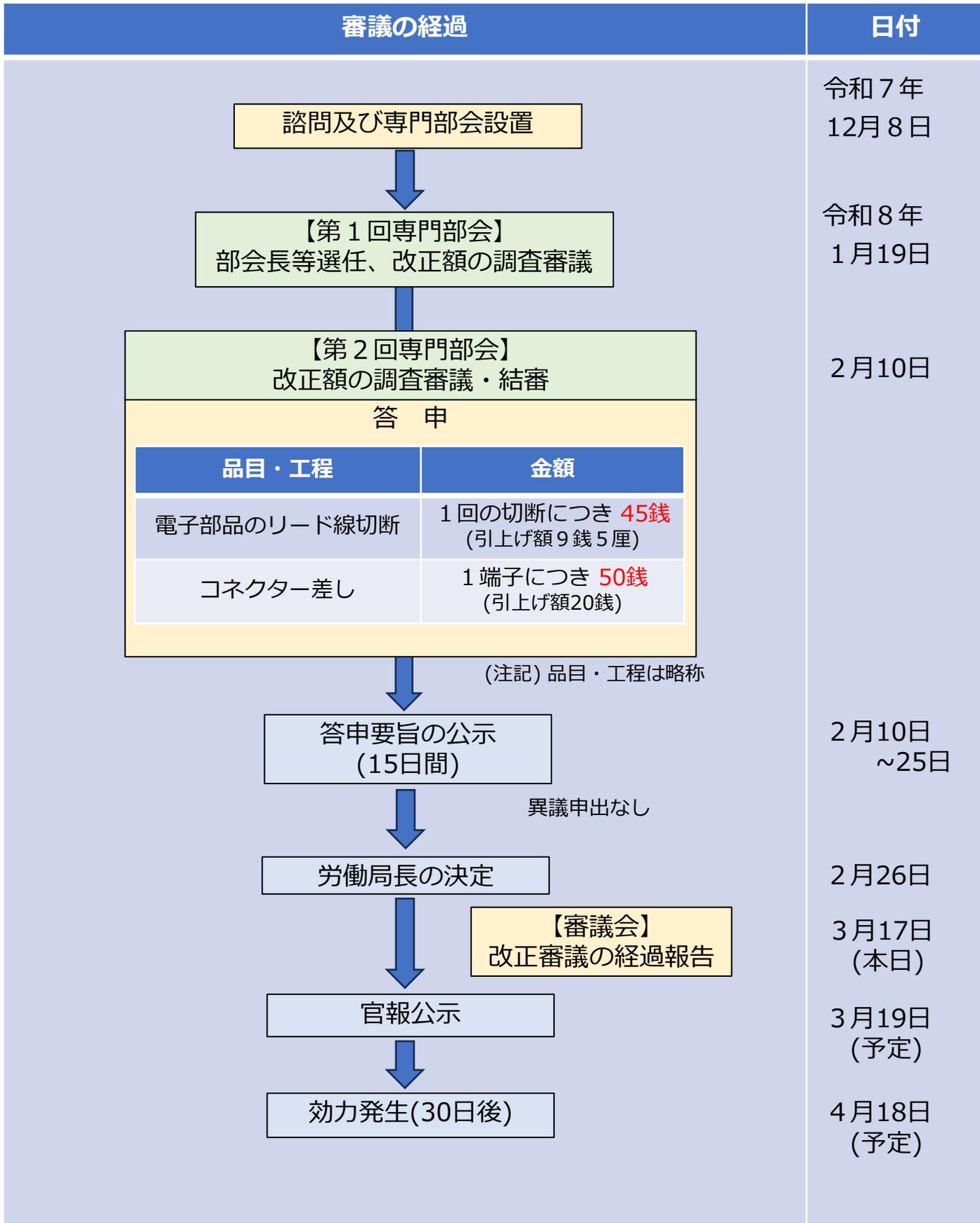
引き続き、障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターが行っている定着支援とも連携し、継続的に支援してまいります。

# 富山県電気機械器具製造業最低工賃の改正及び 専門部会の廃止について

令和8年3月17日

令和7年度第2回富山地方労働審議会資料

# 1 令和7年度 電気機械器具製造業最低工賃改正の経過



## 2 諮問文、専門部会報告、答申文

### (1) 諮問文

(写)

富労発基1208第3号  
令和7年12月8日

富山地方労働審議会長 森口 毅彦 殿

富山労働局長 小島 悟司

富山県電気機械器具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、富山県電気機械器具製造業最低工賃（令和5年富山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します。

## (2) 専門部会報告

(写)

富最工専第2号  
令和8年2月10日

富山地方労働審議会  
会長 森口 毅彦 殿

富山県電気機械器具製造業最低工賃専門部会  
部会長 大石 貴之

### 富山県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定について（報告）

当専門部会は、令和7年12月8日、富山地方労働審議会において付託された富山県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定について、慎重に調査審議を重ねた結果、別紙のとおり結論に達したので報告する。

なお、本件の調査審議に当たった専門部会の委員は次のとおりである。

公益代表委員	◎大石 貴之	○柳原 佐智子	田中 夕香子
家内労働者代表委員	石田 康博	大森 仁	高澤 薫
委託者代表委員	寺山 収	坂井 朱美	中川 清隆

◎は部会長、○は部会長代理を示す。

## 富山県電気機械器具製造業最低工賃

- 1 適用する家内労働者  
富山県の区域内で電気機械器具製造業に係る業務に従事する家内労働者
- 2 適用する委託者  
前号の家内労働者に前号の業務を委託する委託者
- 3 第1号の家内労働者に係る最低工賃額  
次の表の品目欄、工程欄及び規格欄の区分に応じ、金額欄に掲げる金額

品 目	工 程	規 格	金 額
電子部品	手工具（ハンドプレスを除く。）を使用して電子部品1個につき2本又は3本のリード線を1度に切断	固定抵抗器、発光ダイオード、ダイオード、コンデンサー、トランジスター及び圧電ブザーでリード線が2本又は3本のもの	1回の切断につき 45銭
コネクタ	差し （電線の端末に取り付けられた端子をコネクタに差し込むことをいう。）		1端子につき 50銭

- 4 効力発生の日 法定どおり

### (3) 答申文

(写)

富労審発0210第4号  
令和8年2月10日

富山労働局長 小島 悟司 殿

富山地方労働審議会長 森口 毅彦

富山県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定について（答申）

本審議会は、令和7年12月8日付け富労発基1208第3号をもって諮問のあった標記について、家内労働法第21条第1項の規定に基づき専門部会を設け、慎重に審議を重ねた結果、別紙のと通りの結論に達したので答申する。

(別紙は専門部会報告別紙と同じであるため省略)

### 3 専門部会の廃止について

#### 地方労働審議会令（抜粋）

##### 第7条第3項

最低工賃専門部会は、その任務を終了したときは、審議会の議決により、廃止するものとする。

#### (参考)

#### 第15次最低工賃新設・改正計画

令和7年度	令和8年度	令和9年度
■ 電気機械器具製造業最低工賃(改正の検討)	■ ファスナー加工業最低工賃(改正の検討)	■ 電気機械器具製造業最低工賃(改正の検討)

# 富山地方労働審議会関係法令

## 一覽

- 1 富山地方労働審議会運営規程 . . . . . 1
- 2 地方労働審議会令（平成 13 年政令第 320 号） . . . . . 3
- 3 家内労働法（昭和 45 年法律第 60 号）（抜粋） . . . . . 5
- 4 厚生労働省組織令より抜粋（平成 12 年政令第 252 号） . . . 6

## 富山地方労働審議会運営規程

第1条 富山地方労働審議会の議事運営は、厚生労働省組織令(平成12年政令第252号)第156条の2及び地方労働審議会令(平成13年政令第320号。以下「審議会令」という。)に定めるもののほか、この規程の定めるところによる。

第2条 審議会の会議(以下「会議」という。)は、富山労働局長の請求があったとき、会長が必要があると認めるとき又は委員の3分の1以上から請求があったときに会長が招集する。

2 審議会は、前項の規定にかかわらず、その議事が諮問のみの場合にあっては、富山労働局長から会長あて諮問文を発出することをもって、会議の招集に代えることができる。

3 富山労働局長又は委員は、会長に会議の招集を請求するときは、付議事項及び日時を明らかにしなければならない。

4 会長は、会議を招集しようとするときは、緊急やむを得ない場合のほか、少なくとも7日前までに付議事項、日時及び場所を委員及び富山労働局長に通知しなければならない。

第3条 委員は、会長が必要があると認めるときは、テレビ会議システム(映像と音声の送受信により相手の状態を相互に認識しながら通話をすることができるシステムをいう。次項において同じ。)を利用する方法によって会議に出席することができる。

2 テレビ会議システムを利用する方法による会議への出席は、審議会令第8条第1項及び第2項(同条第3項において準用する場合を含む。)に規定する会議への出席に含めるものとする。

3 委員は、病気その他の理由により会議に出席することができないときは、その旨を会長に通知しなければならない。

第4条 会長は、会議の議長となり、議事を整理する。

2 委員は、会議において発言しようとするときは、会長の許可を受けるものとする。

3 審議会は、会長が必要があると認めるときは、委員でない者の説明又は意見を聴くことができる。

第5条 会議は、原則として公開する。ただし、公開することにより、個人情報保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、会長は、会議を非公開とすることができる。

第6条 審議会の議事については、議事録を作成する。

2 議事録及び会議の資料は、原則として公開する。ただし、公開することにより、個人情報保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、会長は、議事録及び会議の資料の全部又は一部を非公開とすることができる。

3 議事録を非公開とする場合には、議事要旨を作成し公開するものとする。

第7条 第2条から第6条までの規定は、審議会令第6条に規定する部会（以下「部会」という。）及び同令第7条第に規定する最低工賃専門部会（以下「最低工賃専門部会」という。）について準用する。この場合において、「会長」とあるのは「部会長」、また「委員」とあるのは「委員及び臨時委員」と読み替えるものとする。

第8条 会長は、審議会が議決を行ったときは、当該議決に係る答申書、建議書又は議決書をその都度富山労働局長に送付しなければならない。

2 審議会は、厚生労働省組織令第156条の2第2項第2号の規定により関係行政機関に建議したときは、その写しを富山労働局長に送付しなければならない。

第9条 審議会は、次の部会を置く。

一 労働災害防止部会

二 家内労働部会

第10条 部会長が委員である部会又は最低工賃専門部会が、その所掌事務について議決をしたときは、当該議決をもって審議会の議決とする。ただし、審議会が、あらかじめ当該議決に係る事項に関して、審議会の議決を特に必要とすることを定めていたときは、この限りでない。

2 審議会は、部会長が臨時委員である部会又は最低工賃専門部会の議決に関し、会長を除いた審議会の委員及び臨時委員が当該議決の取扱いを会長に一任した場合、会長の決するところをもって審議会の議決とすることができる。

第11条 臨時委員及び専門委員は、審議会令第4条第4項及び第5項に規定する場合のほか、会長の任期が終了したときに解任されるものとする。ただし、再任を妨げない。

第12条 部会に属すべき委員及び臨時委員のうち、労働者を代表する者及び使用者を代表する者は、各同数とする。この場合において、部会に属すべき委員のうち、労働者を代表する者及び使用者を代表する者は、異なる数とすることができる。

第13条 この規程に定めるもののほか、部会及び最低工賃専門部会の議事運営に関し必要な事項は、部会長が当該部会及び最低工賃専門部会に諮って定める。

第14条 この規程の改廃は、審議会の議決に基づいて行う。

附 則

この規程は、平成13年10月10日から施行する。

附 則

この規程は、令和3年11月25日から施行する。

## ◎ 地方労働審議会令（平成13年政令第320号）

内閣は、国家行政組織法（昭和23年法律第120号）第8条の規定に基づき、この政令を制定する。

（名称）

第1条 地方労働審議会（以下「審議会」という。）には、当該都道府県労働局の名を冠する。

（組織）

第2条 審議会は、委員18人で組織する。

2 審議会に、特別の事項を調査審議させるため必要があるときは、臨時委員を置くことができる。

3 審議会に、専門の事項を調査させるため必要があるときは、専門委員を置くことができる。

（委員等の任命）

第3条 委員は、労働者（家内労働法（昭和45年法律第60号）第2条第2項に規定する家内労働者を含む。以下同じ。）を代表する者、使用者（同条第3項に規定する委託者を含む。以下同じ。）を代表する者及び公益を代表する者のうちから、都道府県労働局長が各同数を任命する。

2 臨時委員は、関係労働者を代表する者、関係使用者を代表する者及び公益を代表する者のうちから、都道府県労働局長が任命する。

3 臨時委員のうち、関係労働者を代表するもの及び関係使用者を代表するものは、各同数とする。

4 専門委員は、審議会の同意を得て、都道府県労働局長が任命する。

（委員の任期等）

第4条 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 委員は、再任されることができる。

3 委員の任期が満了したときは、当該委員は、後任者が任命されるまで、その職務を行うものとする。

4 臨時委員は、その者の任命に係る当該特別の事項に関する調査審議が終了したときは、解任されるものとする。

5 専門委員は、その者の任命に係る当該専門の事項に関する調査が終了したときは、解任されるものとする。

6 委員、臨時委員及び専門委員は、非常勤とする。

（会長）

第5条 審議会に会長を置き、公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する。

2 会長は、会務を総理し、審議회를代表する。

3 会長に事故があるときは、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。

(部会)

第6条 審議会は、その定めるところにより、部会を置くことができる。

- 2 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。
- 3 前項の委員のうち、労働者を代表するもの及び使用者を代表するものは、各同数とする。
- 4 第二項の臨時委員のうち、関係労働者を代表するもの及び関係使用者を代表するものは、各同数とする。
- 5 部会に部会長を置き、当該部会に属する公益を代表する委員及び臨時委員のうちから、当該部会に属する委員及び臨時委員が選挙する。
- 6 部会長は、当該部会の事務を掌理する。
- 7 部会長に事故があるときは、当該部会に属する公益を代表する委員又は臨時委員のうちから部会長があらかじめ指名する者が、その職務を代理する。
- 8 審議会は、その定めるところにより、部会（その部会長が委員であるものに限る。）の議決をもって審議会の議決とすることができる。

(最低工賃専門部会)

第7条 家内労働法第21条第1項の規定により審議会に置かれる専門部会（以下「最低工賃専門部会」という。）に属すべき委員及び臨時委員は、会長が指名する。

- 2 前項の臨時委員のうち、関係労働者を代表するもの及び関係使用者を代表するものは、各同数とする。
- 3 最低工賃専門部会は、その任務を終了したときは、審議会の議決により、廃止するものとする。
- 4 前条第五項から第八項までの規定は、最低工賃専門部会について準用する。

(議事)

第8条 審議会は、委員及び議事に関係のある臨時委員の3分の2以上又は労働者関係委員（労働者を代表する委員及び議事に関係のある臨時委員のうち関係労働者を代表するものをいう。）、使用者関係委員（使用者を代表する委員及び議事に関係のある臨時委員のうち関係使用者を代表するものをいう。）及び公益関係委員（公益を代表する委員及び議事に関係のある臨時委員のうち公益を代表するものをいう。）の各3分の1以上が出席しなければ、会議を開き、議決することができない。

- 2 審議会の議事は、委員及び議事に関係のある臨時委員で会議に出席したものの過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。
- 3 前二項の規定は、部会及び最低工賃専門部会の議事に準用する。

(庶務)

第9条 審議会の庶務は、当該都道府県労働局において処理する。

(雑則)

第10条 この政令に定めるもののほか、議事の手続その他審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

附 則

この政令は、平成13年10月1日から施行する。

## 家内労働法（昭和四十五年法律第六十号）（抜粋）

### （最低工賃）

第8条 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、一定の地域内において一定の業務に従事する工賃の低廉な家内労働者の労働条件の改善を図るため必要があると認めるときは、労働政策審議会又は都道府県労働局に置かれる政令で定める審議会（以下「審議会」と総称する。）の調査審議を求め、その意見を聴いて、当該業務に従事する家内労働者及びこれに委託をする委託者に適用される最低工賃を決定することができる。

### （専門部会等）

第21条 審議会は、最低工賃の決定又はその改正の決定について調査審議を求められたときは、専門部会を置かなければならない。

2 （略）

### （関係家内労働者及び関係委託者等の意見聴取）

第23条 審議会は、この法律に別段の定めがある場合のほか、審議に際し必要と認める場合には、関係家内労働者、関係委託者その他の関係者の意見を聴くものとする。

### （政令への委任）

第24条 この法律に規定するもののほか、審議会に関し必要な事項は、政令で定める。

厚生労働省組織令より抜粋

(平成十二年政令第二百五十二号)

(地方労働審議会)

第百五十六条の二 都道府県労働局に、地方労働審議会を置く。

2 地方労働審議会は、次に掲げる事務をつかさどる。

一 都道府県労働局長の諮問に応じて労働基準法、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成四年法律第九十号）、労働安全衛生法、作業環境測定法（昭和五十年法律第二十八号）、賃金の支払の確保等に関する法律（昭和五十一年法律第三十四号）、職業安定法、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。第四十四条、第四十五条及び第四十七条の規定に限る。）、港湾労働法（昭和六十三年法律第四十号）及び家内労働法の施行並びに公共職業安定所の業務に関する重要事項を調査審議すること。

二 前号に規定する重要事項に関し、都道府県労働局長又は関係行政機関（家内労働法の施行に関する重要事項にあつては、都道府県労働局長）に意見を述べること。

三 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法、地域雇用開発促進法及び家内労働法の規定によりその権限に属させられた事項を処理すること。

3 厚生労働大臣が指定する都道府県労働局に置かれる地方労働審議会は、前項に定めるもののほか、関係都道府県労働局長の諮問に応じて同項第一号に掲げる重要事項のうち港湾労働法の施行に関するものであって二以上の都道府県の区域の一部をその区域とする港湾に係るものについて調査審議し、かつ、関係都道府県労働局長又は関係行政機関に意見を述べることができる。

4 前二項に定めるもののほか、地方労働審議会に関し必要な事項については、地方労働審議会令（平成十三年政令第三百二十号）の定めるところによる。