

令和2年度 第2回 山形地方労働審議会

令和3年3月9日（火）

山形労働局大会議室

山形労働局長挨拶	1頁
峯田会長挨拶	2頁
〔議 事〕	
・令和3年度山形労働局行政 運営方針（案） について	
八子雇用環境・均等室長	3頁
中井労働基準部長	6頁
中野職業安定部長	10頁
堀内総務部長	13頁
〔意見交換〕	
柏木（労）委員	14頁
設楽（労）委員	17頁
柿崎（労）委員	20頁
〔報 告〕	
・山形地方労働審議会家内労働部会 峯田会長	24頁

山 形 労 働 局

令和2年度 第2回山形地方労働審議会

〔開 会〕

○司会

それではご案内の時刻となりましたので、ただいまから令和2年度第2回山形地方労働審議会を開催いたします。

本日はお忙しいところご出席いただき、誠にありがとうございます。初めに本日の出席状況をご報告いたします。都合により欠席されている方は公益代表の阿部委員、大泉委員のお2人です。委員18名中16名のご出席をいただいております。

従いまして、「地方労働審議会令第8条」会議開催及び議決についての出席要件、委員の3分の2、すなわち12名以上、または公益代表委員、労働者代表委員、使用者代表委員各3分の1、すなわち各代表2名以上を満たしておりますので、本審議会は有効に成立することをご報告させていただきます。

また、本審議会は公開となっております。本日、報道機関1社について後方で傍聴されることをあらかじめお断りさせていただきます。

なお、カメラ撮影につきましては頭撮りのみとさせていただきますので、ご了承ください。

本日の審議終了予定時刻は15時20分としております。円滑な進行についてご協力をよろしくお願いいたします。

それでは、議事に先立ちまして、山形労働局長・河西よりご挨拶を申し上げます。

〔労働局長挨拶〕

○河西山形労働局長

あらためまして労働局長の河西でございます。よろしくお願いいたします。

皆様方には、日頃から労働局の行政運営に対しご支援、ご協力を賜りまして厚く御礼を申し上げます。また、本日は年度末のお忙しい中、ご出席を賜りました。重ねて御礼を申し上げたいと思います。

当審議会では、山形労働局が所管いたします業務の重要事項についてご審議をお願いすることとしております。本日は令和3年度の行政運営方針案についてご説明を申し上げまして、ご審議をお願いするところでございます。

ご承知のとおり、コロナ禍ということで社会は大変厳しい状況にございます。

労働局におきましても、今年度は新型コロナウイルス感染症の影響による特別相談窓口を設置いたしまして、事業主や労働者の方からの相談を承りつつ、事業主の方々に対しては労働基準法をきちんと遵守した適切な労務管理、それと雇用調整助成金等を活用した労働者の雇用の継続ということを呼び掛けるというようなことをしてまいりまして、ご理解をいただきながら、できる限りの対応をさせていただいたと考えております。

そうした中で今年度、今年1月末の有効求人倍率を見ても1.15倍ということで、前月よりも0.1ポイント上昇したということがございます。ただ、県内の経済も緩やかに持ち直しつつあるというような動きもありますけれども、感染症が再び拡大したというような場合には、地域経済への影響というものも、まだ先の見えない不安定な状況ということもございますので、まだ少し心配があるということだと思っております。

こういったようなことで、次年度の行政運営についても、このウイズコロナ時代の雇用機会の確保、それとウイズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進、この2つを軸にして施策を推進したいと考えております。

山形労働局が、総合労働行政機関として、地域や県民の皆様への期待に真にこたえていくために、施策を総合的に運営して労働基準監督署、それとハローワーク一体となって施策を進めていきたいと考えております。

本日の審議会におきましては、皆様方からの忌憚のないご意見・ご指摘をいただきまして、今後の行政運営に反映させていきたいと考えております。どうぞよろしくお願いいたします。

○司会

これより議事に入りますが、審議会運営規定第4条により、本審議会の議長は会長が行うこととなっておりますので、ここからの議事進行につきましては峯田会長にお願いいたします。

それでは峯田会長、どうぞよろしくお願いいたします。

〔会長挨拶〕

○峯田会長

会長の峯田でございます。これから議事に移りますが、その前に一言ご挨拶を申し上げます。

委員の皆様におかれましては、お忙しいところご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

本年度2回目の開催となります本審議会において、「山形労働局令和3年度

行政運営方針（案）」についてご審議をいただきます。

新型コロナウイルス感染症の発生から1年を超えまして、収束についてはまだ予断を許さない状況にあります。経済への影響も懸念されております。少子高齢化、人口減少が進む山形県においては、働き方改革を進め、すべての労働者が活躍できるよう労働環境を整えていくことが、人手不足解消にもつながることから、持続的な経済の成長や地域の活性化には、とても重要であると言われております。

そのため、行政においては、法制度とその必要性を事業主へ十分周知し、また、コロナ禍において企業と労働者をしっかり支えることが求められます。総合労働行政機関としての山形労働局においては、ぜひ、山形の地域の実情に応じた機動的かつ実効性のある対策を講じていただくようお願い申し上げます。

委員の皆様におかれましては、率直な意見を山形労働局にお伝えすることにより、より良い労働行政が推進されるものと考えますので、積極的なご意見を賜りたいと存じます。どうぞよろしく願いいたします。簡単ですが私の挨拶は以上でございます。

それでは、これより審議に入らせていただきます。

〔議事録署名委員指名〕

○峯田会長

まず、山形地方労働審議会運営規定第6条第1項に基づきまして、本日の議事録署名委員を指名させていただきます。

労働者代表委員の設楽委員と使用者代表委員の丹委員のお2人をお願いしたいと思いますので、よろしく願いいたします。

それでは議事に移ります。「令和3年度山形労働局行政運営方針（案）」について説明をお願いいたします。

なお、質問やご意見等はすべての説明の終了後に、まとめてお受けしたいと思いますのでよろしく願いいたします。

それでは事務局から説明をお願いいたします。

〔議 事〕

・令和3年度山形労働局行政運営方針（案）について

○八子雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の八子でございます。地方労働審議会委員の皆様におかれましては、日頃より労働行政、雇用環境・均等行政に多大なご協力、ご理解

をいただいておりますことに感謝申し上げます。

私からは資料1の令和3年度行政運営方針について、特に当室が関係する業務を中心にポイントをご説明したいと思います。資料2の雇用環境・均等室説明資料も併せてお手元にご用意いただければと思います。

初めに資料1行政運営方針（案）の3枚目から4枚目にかけて「令和3年度行政運営方針のあらまし」ということで、一覧になっているのをご覧ください。

左側がウィズコロナ時代の雇用機会の確保、右側にはウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性の向上の推進となっております。この2本の柱によって、労働局でポイントとなる施策について、この2頁で掲載しております。

この2頁で説明をいたします。詳細につきましては、本文に掲載されておりますので、適宜ご覧いただければと思います。なお、雇用環境・均等室は来年度、ウィズコロナの関係や、少子化対策の関係で助成金が新設されておりますが、今回はまだ確定版の資料がでておりませんので、口頭だけの説明とさせていただきますが、ご了承いただきたいと思います。

では左側、ウィズコロナ時代の雇用機会の確保の一番下の○、女性活躍・男性の育児休業取得の促進でございます。資料は、この説明資料1枚目の改正女性活躍推進法の資料になります。ご存じのとおり、令和4年4月1日より、一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務化が労働者数101人以上の企業に拡大するため、助成金の利用を促しつつ、3年度中に行動計画の策定が行われるように、計画的に働きかけを行っていきたいと思います。併せて情報公表も確実にやっていただくよう、女性活躍推進企業データベースというサイトがあるんですけれども、そちらの周知・活用を促したいと思います。

また、本文にはありませんが、次の1枚めくって2枚目の資料、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置についてです。昨年の5月7日から令和4年1月31日まで、この新型コロナウイルスの感染拡大を踏まえた、改正母性健康管理措置を講じているところでございます。もともとの母性健康管理措置とはということで、資料の枠の上の方にありますが、その下に新型コロナウイルス感染症に関する措置についてとあります。こちらは前回の審議会でも少しご説明させていただきましたが、「妊娠中の女性労働者が保健指導、健康診査を主治医から受けた結果、その作業などにおける新型コロナウイルス感染症への感染の恐れに関する心理的なストレスが、母体または胎児の健康保持に影響があるとして医師から指導を受けた場合、それを事業主に申し出た場合、事業主はこの指導に基づいて必要な措置、休業や作業の制限等を講じなければ

ならない」となっています。令和4年1月31日までの措置となっております。こういった母性健康管理措置が適切に行われるよう来年度も周知啓発を全面的に実施したいと思います。

また、この措置の利用時間につきましては、法的には無給でも差し支えないのですが、事業主が6割以上の賃金を支払うよう制度を導入して、実際に、有給で休業した場合の助成金も継続します。内容は代わるかもしれませんが、継続ということになります。

次の一番最後の2・目ですが、男性の育児休業取得の促進等について、こちらにつきましては育児休業制度の内容とか、配偶者が妊娠・出産したことを知った時に、個別に制度を周知する措置の周知や、くるみん、プラチナくるみん認定企業の記者発表と合わせて、男性の育児休業の取組み事例などを周知したいと思います。

また、次の資料をめぐっていただきまして、男性の育児休業取得促進や、有期雇用労働者の育児休業、介護休業の取得促進を内容とした、育児・介護休業法の改正案が今国会に提出されました。成立した場合は令和4年4月から順次施行される予定となっております。

さらに、こちらは資料がございませんが、不妊治療についての施策も展開します。不妊治療を受けやすい休暇制度など、職場環境の整備の促進について、3年度より不妊治療のための休暇制度や、労働時間短縮の措置等の制度を設け、取得させた事業主に対する助成金もできますので、その活用も促していきます。

次は右側の頁、ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進をご覧いただければと思います。

こちらにも囲みの下に○がありますけれども、その一番目の○、「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備ですが、その1・目になります。良質なテレワークの導入・定着促進のため、いま「テレワークガイドライン」が改正することにはなりますが、こちらをさまざまな機会に周知をしていきたいと思います。

また、こちらでも労働局で私どもの部署が担当になりますが、新設される人材確保等支援助成金のテレワークコースの活用促進を図ってまいります。

次にこの頁の3つ目の○、最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保についてです。まず、2・目、最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上を支援するための「業務改善助成金」、こちらでも拡充されておりますが、こういった助成金や、勤務間インターバル、年次有給休暇取得促進など、働き方改革促進支援助

成金についても活用を促進してまいります。

3・目、こちらは資料がありまして、資料の4枚目、5枚目に中小企業・小規模事業者のみなさまへということで、パート・有期法適用間近という資料がございます。こちらに関して、いよいよこの4月よりパートタイム・有期雇用労働法が中小企業にも適用となることから、同一労働同一賃金の実現について働き方改革推進支援センター、委託事業になりますが、そちらの相談、個別訪問によるきめ細やかな支援を実施してまいりたいと思います。

ここで令和3年度の山形働き方改革推進支援センターは入札の結果、元年度と同じ山形県社会保険労務士会が受託する予定となっております。山形の地域に密着した支援が実施できるよう、私どもも運営の支援を行っていききたいと思っております。ですので、来年度もセンターの利用勧奨を周知、個別相談会、セミナーの開催等のご支援など、ご協力をお願いしたいと思います。

なお、中小企業の働き方改革成功読本という、できたばかりの資料を参考までに配布させていただきました。働き方改革について、働きやすい職場づくりですとか、生産性向上、幅広い人材活用、テレワークなど、テーマごとの中小企業の取組事例が掲載されています。研修での配布も可能ですので、もしご希望がありましたら、当室にお申し付けいただければと思います。

私の最後の説明の項目になりますけれども、一番下の○、総合的なハラスメント対策の推進、パワハラ防止措置が令和4年4月より中小企業においても義務化されることとなります。こちら、今までも昨年7月に資料配布をしたり、当局ホームページやセミナーで説明したり等周知をしましたが、3年度も引き続き中小企業への周知を実施します。

また報告徴収、いわゆる企業への訪問指導によりハラスメント防止措置について助言指導を行うとともに、労働者の相談には迅速・丁寧に対応していききたいと思っております。

私からの説明は以上でございます。

○中井労働基準部長

労働基準部長の中井です。委員の皆様には日頃より労働行政の推進にあたり格別のご理解とご協力をいただいておりますことに、この場をお借りいたしまして感謝申し上げます。

私からは令和3年度の山形局行政運営方針（案）のうち労働基準部関係の主要な施策についてご説明いたします。

まず、資料 No. 1 の運営方針本文の4頁目をご覧くださいませでしょうか。

3 (1)の申告受理件数です。申告制度というのは(注)にございますが、労働条件が労基法に違反するとして、労働者が監督署に企業への指導を申し立てる制度となっております。これにつきまして、全体では令和2年で178件の申告があり、内容は賃金不払、解雇手続、最低賃金の順となっております。

(2)には令和2年の山形県の労働時間の状況を載せておりまして、感染症の影響もあるかとは思われますが、昨年よりは減少しております。しかしながら、全国平均より17時間ほど長い状況となっております。

また、(3)に労働災害の状況を記載しております。令和2年は前年よりも休業4日以上死傷者数が増えており、新型コロナウイルス関連によるものも26件ございます。確定値ではさらに増加する見込みとなっております。死亡者数も前年と同数の7人となっております。こうした状況も踏まえまして、基本的な労働条件の確立を図ること、また長時間労働の削減など、働き方改革の推進、労働災害の防止といったことが引き続き基準行政の重要な課題と考えております。

さて、こうした課題に対応するための労働基準行政の来年度の取組について説明いたします。頁を2枚ほど戻っていただきまして、行政運営方針のあらましのⅡに戻っていただけますでしょうか。

あらましのⅡの1つ目の○「柔軟な働き方がしやすい環境整備」のうち、2・目、副業・兼業の環境整備ですが、平成29年3月に決定されました「働き方改革実行計画」におきまして、副業・兼業の普及促進を図ることが盛り込まれたことなどを踏まえまして、昨年9月1日に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が改定されました。これによりまして、労働者の申告をもとにした副業先での労働時間の把握や、簡便な労働時間管理方法を示すなど、ルールが明確化されたところであります。当局も、このガイドラインについて解説のパンフレットなどを活用しながら、企業も労働者も安心して副業・兼業を行うことができる環境整備に取り組んでまいります。

次に2つ目の○「ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり」の関係では、下の5つの項目をあらましに載せております。

1つ目の・になります。職場の感染防止対策でございます。これについて監督署におきまして、企業が職場での感染防止のため、特に留意すべき事項をまとめたリーフレットを様々な機会に配布して、周知を図っております。また、労働局健康安全課に特別相談コーナーを設けて相談に対応しております。

加えて、高齢労働者の感染防止対策の推進のための「エイジフレンドリー補助金」の周知を行ってまいります。この制度は昨年からは始まりまして、高齢

者が就労する際に感染予防が特に重要となる社会福祉施設や飲食店など、接客サービス業などの利用者等と頻繁に接する業務を簡素化するためのハード面の対策を講じる場合に、その経費に対して支給されるものとなっております。

2つ目の・になります。働き方改革の実現に向けた企業に対する支援でございます。引き続き、監督署に編成しました「労働時間相談・支援班」において、説明会の開催や個別訪問により、労働時間の縮減に取り組む中小企業への支援を行ってまいります。改正労基法の周知にとどまらず、時間外労働の上限規制への具体的な対応方法など、企業のニーズに応じて、きめ細やかな相談・支援を行ってまいります。

3つ目の・となります。長時間労働で命や健康をそこなうことのないよう過重労働対策は重要な取組みとなっております。監督署におきましても来年度も引き続き時間外、休日労働時間が1カ月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、過労死等の労災請求が行われた事業場に対しまして重点的に監督指導を実施し、長時間労働の抑制、そして過重労働による健康障害の防止を図ってまいります。また、大企業の働き方改革の取組が中小企業の働き方改革を阻害する、いわゆる「しわ寄せ」の防止についても、経済産業局などと連携しながら取り組んでまいります。

4・目ですが、適切な労務管理のための法令の周知の徹底についてであります。こちらの項目は、大沼百貨店の倒産を受けまして、本年度の行政運営方針に盛り込んだ項目ですが、コロナ禍の状況においても、倒産などありますので、当てはまるものと考えております。このため監督署、ハローワークなど各部局において感染症の影響による大量整理解雇等に関する情報収集と連携に努め、適切な労務管理がなされるよう啓発指導を実施してまいります。その際、雇用調整助成金などの支援策の周知、活用勧奨についても引き続き実施してまいります。

5・目は、労働災害防止対策の推進でございます。来年度は13次防の4年目に当たりまして、これまでの3年間の災害の発生状況を見ると、目標達成に向けおおむね着実に推移していると考えております。しかしながら、冒頭災害発生状況について少し申し上げましたが、令和2年における死傷者数は令和3年1月末現在の速報値で1,124人と前年より22人(2.0%)増加しております。新型コロナウイルス感染症関連を除いても、13次防の基準年である平成29年との比較で0.2%程度増加する見込みとなっております。目標達成のためには、今後2年間、毎年3%ずつ減少を図る必要がございます。

また、令和3年の状況ですが、1月末現在、死亡者はおりませんが、死傷者

数は大雪の影響もありまして89人、前年より45人増加しております。大雪により転倒災害が大幅に増加したことが要因と分析しております。

災害増加の要因につきまして、大雪によるものなど冬期型の災害を除きますと、建設業や社会福祉施設で大幅に増加している状況でありまして、これらの業種に対する対策を強化する必要があります。

サービス業や小売業などの第三次産業につきましては、転倒災害や腰痛が多くを占めており、なかでも高年齢労働者の労働災害が増加傾向にあることから、先にも述べましたが、引き続き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による支援について、あらゆる機会を通じて周知を行ってまいります。特に、人との接触業務が多い社会福祉施設について、接触機会を低減する設備的な対策をとることが有効ですので、社会福祉施設の許可権限を有している地方自治体とも連携を図ってまいります。

また、建設業につきましては、労働災害防止団体や発注者とも連携をして、労働災害防止についての気運を醸成する周知活動や、現場安全パトロールなどを積極的に行い、労働災害の防止を図ってまいります。

次に3つ目の○になります。最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進となっております。地域別最低賃金に関しましては、新型コロナ禍の下、今年度は引上げの目安が示されないという異例の事態でしたが、最低賃金審議会でご審議いただいた結果、山形県においては3円引き上げで793円となりました。また、4つの業種に係る特定最低賃金についても、それぞれ3円の引上げとなっております。

現在のような経済状況の中、最低賃金の役割は非常に大きいものであると考えておりまして、労働局ではこれらの最低賃金について、あらゆる場面で周知するとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる事業場に対して重点的な監督を行います。

さらに、「最低賃金の引上げに向けた中小企業への支援事業」であります、先ほども説明がありました「業務改善助成金」につきましても、引き続き利用促進の周知を図ってまいります。以上が来年度の行政運営方針の労働基準部関係の主な施策でございます。

次に、基準部の資料 No. 3 をご覧いただけますでしょうか。36協定についてのリーフレットが付いております。今年の4月1日から36協定届についても押印が不要となりました。これに伴い様式が改正されまして、裏面をめくっていただきますと労働者代表の適格性を確認するためのチェックボックスが新たに設けられました。労働局としまして、円滑な制度導入に努めてまいります。

ので、委員の皆様におかれましても各方面への周知にご協力をお願いいたします。

次の資料です。来年度の労働基準監督官の採用試験の募集案内のリーフレットです。こちらの最後の頁にございますが、インターネットによる申込みが3月26日から開始されます。こちらにも周知にご協力いただくとともに、学生の方をはじめとして監督官業務を説明させていただく機会などありましたら、幅広く労働局監督課あてにご連絡いただけましたら幸いです。

以上で基準部関係の私の説明を終わります。

○中野職業安定部長

職業安定部の中野でございます。日頃よりハローワークの業務運営につきましましてご支援、ご協力を賜りまして厚く御礼申し上げます。

資料につきましては、労働局行政運営方針案に基づきましてご説明いたします。まず1頁目、雇用をめぐる動向に入る前に、まず雇用情勢につきましまして簡単にご説明申し上げます。

2 雇用をめぐる動向(1) 最近の雇用情勢でございます。まず1段落目に記載してございますが、新規求人につきましては令和2年4月より減少してきております。また新規求職につきましても、新規求職申込み件数につきましても減少しております。4月以降、有効求人倍率の動きでございますが、緊急事態宣言等コロナ禍の影響もございまして、有効求人倍率も低下する一方でございましたが、年間を通じて有効求人倍率1倍台をキープしております。

また、秋以降は下げ止まり、逆に有効求人倍率が反転上昇するといった動きも一部見られるところでございます。要因としましては、求人数は減少しましたが、新規で出る求人もございましたので、求人がある一定数は保たれたこと、それから求職者数でございますが、これは増えることなく、むしろ減少していたということが要因としてございます。

直近の状況でございますが、一番最初に記載しておりますが、4月の有効求人倍率は季節調整値で1.15倍という状況になっています。また総務省の発表によりますと、この資料にはございませんが、県内失業率につきましましては増えることもなく、2020年2%前半で収まっており、第4四半期にいたっては1%台に戻るといった状況でございます。

1頁おめくりいただきまして2頁目を説明したいと思います。要件を絞ってご説明申し上げます。まず(3) 高齢者雇用の状況でございます。66歳以上まで働ける制度がある企業について、令和2年6月1日の状況でございますが、33.

8%ということで、前年より4ポイント上昇しております。また70歳以上まで働ける制度のある企業でございますが31.5%ということで、前年より3.6ポイント上昇しております。

3頁目、障害者雇用の状況でございます。民間企業における雇用障害者数でございますが、3,065人、実雇用率2.11%ということで、前年より0.02ポイント上昇しております。また、法定雇用率(2.2%)を達成している企業の割合でございますが、53.6%ということで前年の53.2%を0.4ポイント上昇しております。

また、(6)外国人労働者の雇用状況でございます。県内の外国人労働者の数でございますが、10月末現在の状況を見ますと4,744人ということで、前年同期比から5.5%の増となっております。総じてみますと2020年度、コロナ禍によりまして大変厳しい経済環境でございましたが、雇用・失業情勢につきましては、失業者が急激に増加するといった最悪の事態にはなりませんでした。また、高齢者雇用、障害者雇用などの状況を見ますと、わずかながらではございますが、雇用環境は前進したところでございます。

事業主の皆様方におかれましては雇用維持、それから環境整備に取り組んでいただきまして厚く御礼申し上げます。

なお、雇用調整助成金の状況でございますが、2頁目の(1)の最後の段落に記載してございます。雇用調整助成金(コロナ特例)の申請件数は、令和3年1月末現在で18,400件、緊急雇用安定助成金の申請件数は4,288件、計22,688件という状況になってございます。

続きまして令和3年度の職業安定行政の運営方針につきましてご説明申し上げます。資料は5頁目をご覧くださいと思います。第2 ウィズコロナ時代の雇用機会の確保、1.雇用の維持・継続に向けた支援という記載がございます。まず安定行政としましては、雇用調整助成金を引き続き最優先事項として迅速な支給等に取り組んでまいりたいというように考えております。ただ、今年度雇用調整助成金を支給する中におきまして、労働者の労働意欲等の減退、あるいは労働移動の妨げになっているのではないかとのご指摘があるようでございます。そのため、従来の雇用調整助成金による休業支援のほか、在籍型出向による雇用維持につきましても、来年度県内で活用が進むように取り組む所存でございます。

具体的には2段落目に記載してございます。まず産業雇用安定センターとの連携、それから令和2年度第三次補正予算で成立しました関係で立ち上げた「産業雇用安定助成金」の活用促進、それから、仮称でございますが、「山形

県在籍型出向等支援協議会」を立ち上げまして在籍型出向による雇用維持の普及、こういったものを図っていきたいというように考えております。

続きましてハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化でございます。ハローワークで使用しておりますシステムでございますが、これは2020年の1月から順次新しい機能を追加してございます。その関係で求人票につきましては、新しい項目を追加しております。今年の9月ですが、さらに機能を追加する予定でございます。例えばでございますが、求職者向けについては、直接応募が可能というような、求人企業につきましては、ハローワークインターネットサービス、インターネットで求人を見られるものでございますが、そこから求職者がハローワークの紹介なしに直接応募するといったようなことができるようになります。

それから求職者の情報ですが、求職者の同意が得られれば求職情報をオープンにする、公開するという機能もございます。それによりまして、企業側からその方に直接アクセスするといったことも可能となります。このハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化の1段落目、最後に求職者及び求人者にマイページ開設・活用を働きかけるという記載がございます。今申し上げました機能でございますが、マイページを開設することが必要となりますので、こういった働きかけをしていきたいというように考えております。

また、厚生労働省の職場情報総合サイトですが、質問に答えていくと適職といったものが示されるようなものもあるんですが、そういったサイトをつくっております。こういったサイトを活用しまして、求人・求職のマッチングにも取り組む所存でございます。

こういったシステムを使うことで、コロナ禍でハローワークが密になるといったものを避けたいというように考えております。

ただ、ハローワークに来ていただいて対面で支援が必要な方もいらっしゃいます。その方々につきましては、専門スタッフによる担当者制、こういったものを実施して手厚い支援を提供していきたいというふうに考えております。また、求人者につきましては、求人充足等のフォローアップなど、こういったものを併せた事業所訪問、これを積極的に展開していきたいと考えております。

6頁以降でございますが、業種・地域・職種を超えた再就職等の促進。その後、安定行政の記載は、7頁目の4、非正規雇用労働者の再就職、新規学卒者への就職支援。その次に就職氷河期世代等支援プランの実施という記載があります。安定行政につきましては、先ほど申し上げました雇用維持施策の推進、それからハローワークシステム刷新等による職業紹介の充実・強化。その他に

就職氷河期世代、あるいは高齢者・障害者といった特に手厚い支援を必要とする方々、こういった方々にチームによる支援といったものを実施しながら支援を進めていきたいと考えております。

令和3年度は以上のように雇用維持施策の遂行、職業紹介業務の充実・強化。それから氷河期世代など、さまざまな支援を必要とする方々への支援、この3本を柱として取り組む所存でございます。簡単ではございますが、安定部のご説明は以上でございます。

○堀内総務部長

総務部長の堀内でございます。委員の皆様方におかれましては山形労働局の行政運営につきまして、格別のご理解、ご協力を賜りまして、この場をお借りして厚く御礼を申し上げます。

私からは行政運営方針の第3の6「労働保険適用徴収業務の適正な運営」について、ご説明をさせていただきます。

資料は行政運営方針の21頁をお開きください。一番最後のところです。労働保険適用徴収業務につきましては、本年度に引き続きまして(1)の「労働保険の未手続事業一掃対策の推進」「収納未済歳入額の削減」、(2)の「年度更新の円滑な実施」、(3)の「電子申請の利用促進」の3つを柱に取り組むこととしております。

まず(1)ですが、労働保険制度におきます費用負担の公平性を確保して、制度の健全な運営を図るという観点から、労働保険の加入対象であるにもかかわらず加入手続きを行っていない事業場に対しまして、加入勧奨や指導を行い、未手続事業をなくしていく取組を令和3年度も行ってまいります。また、労働保険料を滞納している事業場に対して督促を行いまして、督促にも応じない事業主に対しては差押えを実施し、保険料の徴収確保を図ってまいります。

一方で新型コロナウイルス感染症の影響等によりまして、保険料の納付が困難となった事業主には、保険料の納付期限を一定期間延長する「納付猶予」の制度があることを併せて周知してまいりたいと考えております。

続きまして(2)の年度更新の円滑な実施についてでございます。年度更新とは、労働保険の申告納付におきまして、「当該年度の概算保険料の申告納付」と「前年度の保険料の確定精算」を一括して行う手続きのことを言っております。年度更新の対象事業場は県内に約17,000件ございまして、これらの事業場において年度更新の手続きが円滑に進むように外部委託も活用しながら効率的に進めてまいりたいと考えております。

続きまして(3)の電子申請の利用促進についてでございます。電子申請の利用につきましては、事業主にとっては労働局や監督署に出向かなくても手続きができるというメリットがあるものでございます。また、対面で手続きをする必要がないということもありますので、昨今はコロナの拡大防止の観点からも一層の利用促進を図る必要があると考えております。このため各種説明会や団体へ協力をお願いしまして、周知を図っていく所存でございますが、特に令和2年度から年度更新を電子申請で行うことが義務付けられた特定法人、資本金1億円以上の企業等が該当しますが、この特定法人は県内に215社ございます。この特定法人につきましては電子申請の利用について特に理解・協力を求めていきたいと考えております。

以上、簡単でございますが、私からの説明を終わります。

[意見交換]

○峯田会長

ありがとうございました。ただいま事務局から令和3年度の山形労働局行政運営方針案について説明がありました。説明についてのご質問やご意見、あるいは行政全般についての提案等を各委員の方からいただきたいと思っております。よろしく願いいたします。

○柏木（労）委員

連合山形の柏木です。全体的に運営方針を拝見しましたが、コロナ禍に対応する労働行政運営方針となっていると思います。これを読んで、最近寄せられた労働相談の関係で感じるものがあつたので、それを含めて2点発言させていただきたいと思っております。

1つ目はパートや派遣、契約で働く非正規労働者のコロナ禍による休業やシフトの削減による収入減という問題についてです。企業にはコロナ禍で従業員を休業させると雇用調整助成金を使えるわけですが、パートやアルバイトなどは、シフトを減らされても何の施しも受けずに、ただただ収入が削減される現状にあります。非常に生活も困っているという相談がきており、事業所がなんの施もしない場合、従業員が給付金を申請できるという制度がありながら、それを知らない非正規労働者、従業員がたくさんいます。先だって大企業のパートやアルバイトに対しても、その給付金が支給されるという法律が変わりましたが、そういう事業主に声を上げて、求められない方たちにもきちっと手を

差し伸べられるよう、周知とか、企業だけではなく従業員に対する周知を行い、支援の手を差し伸べられるようにしてほしいと思います。

あともう1点です。先日、実際東京で働いている方が不妊治療を行いやっと妊娠したということで、このコロナ禍において不安だということで会社と相談をして、テレワークに移行すると。それで山形の実家に里帰りして働くことになったそうです。それで連合山形に相談に来たのですが、その方が言われたのが、上司から、うちにはテレワークをさせる仕事はないんだと。テレワークをさせる、それを無理にさせるんだから、人事評価は下がるぞというふうに言われたということで、これはマタニティハラスメントだと思うんですけども、コロナ禍においてテレワークする方とか、休業する方が不利益を被るという現状があるということで、これは妊婦だけではなく、男性も女性もこのコロナ禍においてテレワークとか休業、あるいはコロナに罹ってしまったということで差別されるようでは、先ほど運営方針で説明された10頁の女性活躍、男性の育児休業取得の推進ということでご説明ありましたけれども、せっかくそういった施策が母性健康管理措置、あるいはウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備や生産性向上の推進といった、こういった方針というものが絵に描いた餅になるというふうに思います。したがって、事業所にはきっちりとした指導と周知を行ってほしいということで、運営方針には記載されてはありますが、評価が下がるからやっぱり辞めたということにならないよう、行政指導してほしいと思います。よろしくお願いします。

○峯田会長

ただ今の2点について事務局からお願いします。

○中野職業安定部長

職業安定部でございます。まず、ご要望がございました1つ目のものにつきまして、ご説明申し上げます。まず職業安定部では雇用調整助成金、それから緊急雇用安定助成金、休業支援金、これら助成金を周知・展開しております。先ほどパート、アルバイトによるシフトによる収入減、こういった生活に響くのですが、休業支援金等の制度自体を知らないので周知してほしいというご要望だったと思います。

秋以降ですね、休業支援金につきまして全事業主団体に周知のご協力をお願いしております。それから山形県庁におかれましても、社会保険労務士に休業支援金の相談等を行う、そういったものを展開して周知に取り組んでいると

ころでございます。労働者が直接申請できる制度として、せっかく休業支援金制度が立ち上がっておりますので、我々としても周知はしたところでございますが、まだ足りないというご指摘かと思えます。これにつきましては、直接労働者にどういった周知ができるのかというところを、内部で検討しながらやっていきたいと思っております。よろしくお願いたします。

○八子雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室です。2点目のご意見、ご質問についてお答えさせていただきたいと思えます。

テレワークのガイドラインにつきましては、いまやはり、コロナ禍の中で都会から離れてテレワークがだんだん進んできつつあります。行政運営方針案には改正されたテレワークガイドラインがありますが、これは昨年12月23日に、これからのテレワークでの働き方に関する検討会において議論をして、報告書がまとまったというところで、今年度中、早期にガイドラインの改定を行う予定ということになっております。その中には人事評価ですとか、不利益を被らないとか、あるいは非正規の方、正社員はできるけれども、非正規労働者はできないとか、そういった取扱いはしないようにといったことも盛り込まれるようになっております。

また、不妊治療については、ハラスメント、マタハラとかパワハラとか、そういったものにもすべて関係する部分にもなります。パワーハラスメントにつきましては、令和4年4月から中小企業も全面的にということになりますが、一般のハラスメントの相談につきましては雇用環境・均等室の方で受けておりますのでぜひご相談を、一方、新設の労働局が支給する人材確保等支援助成金について、テレワークコースについても適切なテレワークをした場合の助成金ということになるものですから、そういったものも中小企業向けということになりますが、周知をしながら、良質なテレワークと書いてありますけれども、きちんとしたテレワークの普及に努めていきたいと思えます。まだテレワークにつきましては育児介護休業制度のように法制化にはなっていないものですから、助成金等で周知を図っていくということになります。

○柏木（労）委員

国が推進して行こうとしている事業だと思えますので、それに関しては、よろしくお願したいと思えます。

○峯田会長

ほかにございますでしょうか。

○設樂（労）委員

労働者代表の設樂です。私の方から3点ございまして、詳しく教えていただきたいのが2つと、あと1つはこちらからの要望です。

1点目は4頁の労働条件をめぐる動向のところになります。ここの下段の(3)のところに労働災害、労働補償の状況ということで、休業4日以上の死傷者数で1,124人ということが載っておりまして、うち新型コロナウイルス感染症関連が26件になっています。1,124人の中のこの26件ですから、具体的に人数が分かれば教えていただきたいということと、また、昨今の報道によるとクラスターが病院だとか、福祉施設などで発生しているということですが、具体的な業種と、それからどのような労働環境、職場環境のところで起きているのか教えていただきたいと思っています。と言うのは、いわゆる三密の回避ということだとか、換気についても、これはもちろんやっていただきたいということなどについても、労働局などから事業所などへの要請など、やっておられるだろうと思っておりますけれども、そういった面でどういった状況になっているのか教えていただきたいということです。

関連して5頁の方の上の方に・が5つほどありますが、新型コロナウイルス感染症に係る労災請求件数が9件になっています。9件は意外に少ないという感覚ですが、これについても教えていただきたいということが1点目です。

それから2点目は、同じ5頁の下の方に2のハローワークシステムの関係が載っておりまして、これは昨年1月からインターネットサービスが開始され、マイページの開設などもできるようになったということですが、具体的に去年の1月から、どれだけの方がIDパスワードをお持ちになっているのか教えていただきたいと思います。私は月に1度、業務の関係でハローワークの方に行っているんです。感覚論で申し上げますと、ハローワークを利用されている方が非常に少なくなったという印象を持っておりまして、もちろん、これが悪いというわけではなくて、インターネットなどを活用しながらいろいろなサービスを受けられるということは、これはいいことでもあるわけで、どれだけ普及されているのか教えていただきたいのが2点目です。

最後になりますが、これは労働局側の説明にも、先ほどから制度関係の活用のための周知をしていきたいということがございました。やはり周知方法というのは限られていると思っています。それとチラシとかリーフレットをハロー

ワークなどに置いておくということが中心だと思っていますが、ご案内のとおり県内の約 110万人の人口のうち、就労者が半数以上を占めている状況なわけですから、例えば、新聞の折り込みチラシなどを活用され周知をしてみてもどうなのかということだとか、あとは県でも「県民のあゆみ」だとか、自治体においても市報も発行しておりますので、チラシの小さいやつでも入れれば結構住民も見ることが多いので、そういった工夫もしてみてもどうなのかという提案になります。

○峯田会長

ありがとうございます。それでは3点について事務局からお願いします。

○中井労働基準部長

まず1点目の新型コロナウイルス関係の休業4日以上的人数となっておりますが、この1月末時点では26件ですが、最新の統計ではいま現在51人、死傷病の報告の方が出ております。主に発生しているところですが、やはり社会福祉施設、病院、そういったところがコロナによる労災が発生している業種ということになります。それと次の5頁目の労災請求ですが、これもこの1月末時点では9件となっておりますが、今のところの、現在最新の請求件数では36件、請求が上がってきております。そのうち決定されたものが9件という状況になっております。おおむね労災請求があった件数につきましては、翌月に労災の支給決定がなされているというスピード感で実施しております。以上でよろしかったですか。

○設楽（労）委員

1点目のところは、先ほど言った1,124人という人が単位になっていますが、この新型コロナウイルス感染症関連のところだけ件数の件になっています。

1,124人のうち、この感染症関連が何人になっているのか教えてもらいたいです。

○中井労働基準部長

それは人です。

○設楽（労）委員

人ですね。

○中井労働基準部長

人です、はい。

○中野職業安定部長

それでは2つ目のご質問をいただきました求人者、マイページ、求職者マイページの利用状況につきましてご説明申し上げます。まず求人者マイページでございますが、2月12日現在の数字で4,110件となっております。県内の事業所で雇用保険設置されていらっしゃる事業所件数、2万件弱ございますので、まだまだマイページの開設につきましては、開設の普及に取り組んでまいりたいと考えております。また、求職者のマイページにつきましては、現在のところ、こちらは申し訳ございませんが、数値は持ち合わせてございません。求人者マイページ、求職者マイページの関係は以上でございます。

○八子雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室です。広報についてのご提案をいただいたところです。やはり資料については部数も限りがございますし、私ども傘下の労働基準監督署とかハローワークには資料を配布していますけれども、それとは別に事業主団体、こちらにもご参集いただいている団体様ですとか、労働組合の連合様を中心にいろいろな資料を配っています。ただ、それだけではやはり部数が足りない部分もございますので、折り込みチラシというのは予算の関係もありますので、難しいかもしれませんが、山形県とは連携しております、メールマガジンの登録者数ということになるんですけれども、毎月定期的にメールマガジンに労働局の情報を発信しております。あとは、これは私ども当室の、特に妊娠等不利益とか母性健康管理の周知の部分ですが、母子健康手帳ですとか、各市町村の方に1人ひとりに、現在妊娠している方とか出産直後の方、妊産婦さんに限るのですけれども、1人ひとりに行き渡るような携帯用の資料も、2月にお送りしているところでございます。あとは資料の配布もそうですが、ホームページを充実させて、検索しやすいように適宜見直しを行っております。最近ですと昨年12月になりますけれども、労使のトラブルはどこに相談すればいいのかというのが一番下にありましたが、それを上の方に、働き方改革と同じレベルのところにおいて、相談しやすいように、そういったレイアウト、見せ方を随時検討しております。お話しされた手法とかも参考にさせていただき、より良く皆さんに行き渡るようにということは今後も考えていきたいと思

いますので、よろしくお願ひいたします。

○河西山形労働局長

局長の河西でございますが、コロナの関係ですけれども、先ほどの4頁のところで、新型コロナウイルス感染症関連ということで、これは労働安全衛生法に基づく労働者死傷病報告、これを労働基準監督署の方に提出いただくことになっておりまして、それに基づいて把握した人数になっております。労働者死傷病報告が提出されたところに対しては、労働基準監督署を通じて労災請求に関して請求の勧奨をしているところであります。コロナ感染症も労災保険の対象になるという場合もあるということでございますので、労災請求してもらえようように事業主の方に対しても、労働者に直接請求できるということを周知してもらおうような取組をやっているということです。やはり周知が足りない部分もありますので、私どもの方でもクラスターが発生したりというような情報があれば、そういったところに対して監督署を通じて労災請求するよう、そのような働きかけもやっておりますので、引き続きコロナによる労災請求をきちんとしてもらえようように取組をして行きたいと思っております。それと、市報等を活用したらどうかというようなお話がございました。これまでも、例えば最低賃金等に関しましては、全市町村に対して市報、あるいは町報というようなものに掲載していただくようお願いをしているところでございます。今後さらに、今のお話にもございましたので、それぞれの広報についても積極的に掲載してもらえようような取組みをして行きたいと思っております。

○峯田会長

ありがとうございました。ほかにいらっしゃいますか。

○柿崎（労）委員

お疲れさまです。労働者代表の柿崎です。まずは資料ご説明ありがとうございました。私から3つほどお願いをさせていただきます。まず雇用ですが、県内の状況、私は電機連合に所属しており、22組織あります。その中でもかなり忙しいところと、あまり需要が戻ってきていないところと、同じ車の部品を作っている、車種やメーカーによっても違います。同じ半導体でも取引先が違えば、かなりまだら模様になっています。ぜひ雇用のマッチングを幅広く考えていただければ、そういう就労機会を増やしていただきたいと思っております。この有効求人倍率1.0倍を超えていますが、中には今年大手企業でも新卒採用

者がゼロというところがあり、全体的に良くなっているわけではないので、バランスを取る必要があると思います。エリアを絞っていたら、なかなか人材を欲しい企業にもチャンスがなく、若干溢れて派遣雇止めも出てきていますから、そのマッチングをできるように考えていただきたいところです。

それからテレワーク、在宅勤務制度ですけれども、特に山形県は生産工場が多いと思います。しかしながらその生産工場の中には在宅勤務制度、テレワークというものに尻込みするところがたくさんあると思います。ただどの職種もできないわけではないと思うんです。まずは在宅勤務制度を入れて、その中で総務、経理、営業、技術開発、そういった事務職の中でも週に数日出ればいいというところもあると思いますので、テレワークの促進をお願いしたいというのと、例えば、山形県内でまずはテレワーク、在宅勤務制度の整備がなされている会社の数だとか、どのぐらい進んでいるのかだとか、これから入れる予定があるだとか、分かれば教えていただきたいと思います。

最後に3つ目ですが、インターバル時間の話で言いますと、働き方改革で厚生労働省が推奨したのは11時間だったはずですが、睡眠時間6時間で、通勤行き帰りで2時間、3時間が身支度時間で11時間の設計だと思うんです。私は、会社側と交渉するのですが、県内の企業でどのぐらい導入しているのか、どうしても進んで、先行していくことがなかなか難しいことから、導入しているのかしていないのか、それとそのインターバル時間ってどのぐらい確保しているのかとか、いつでもよいので、何か分かるものがあればご紹介してほしいと思います。

最後に、成功読本を見ましたが、非常にいい本なので、出来るだけ部数を経営側、企業側に配布してほしいと思います。よろしくお願いします。

○峯田会長

ありがとうございます。それでは事務局からお願いいたします。

○中野職業安定部長

職業安定部でございます。まず1つ目、雇用機会、雇用のマッチング機会の充足をお願いしたいというご要望をいただきました。これにつきましては、運営方針6頁の3、業種・地域・職種を超えた再就職等の促進に記載してございますが、求人の確保がまず大切だというふうに考えてございます。そのため3の(2)ハローワークにおける求人の確保と求人充足サービスの充実とございますが、ハローワークにおいて積極的な求人開拓を実施したいというように考え

ております。また、求職者のニーズに合わない求人を取ってきてても就職にはつながらないものですから、求職者のニーズを踏まえた形で求人開拓を進めたいというふうに考えております。安定部からは以上です。

○八子雇用環境・均等室長

あとの2点は雇用環境・均等室の方になるかと思えますけれども、テレワークとインターバルの部分ですね。まずテレワークについてですが、インターバルもそうですが、県内の事業所についての独自の統計調査というのはやっておりません。テレワークにつきましては、これも資料ホームページで見れる形になってはいますが、全国の調査としましてテレワークの労務管理等に関する実態調査速報版ということで、昨年11月16日に三菱UFJリサーチ&コンサルティングが実施した調査がございまして、こちらについてですと、全国平均ですけれども約34%が導入している、あるいは制度として導入している、制度はないけれども実施する従業員がいるということで、コロナ前よりは増えている状態にはなっています。こちらにつきましては、私ども企業訪問等でテレワークをしているかどうかということをお聞きすることもございますので、そういうところで把握して、助成金の普及ということでこれから進めて行きたいと思っております。

あとは勤務間インターバルについてですが、こちらも統計の資料はありませんが、実は昨年度もちょっとお話をさせていただきましたが、勤務間インターバル導入コースという助成金がございまして、今年度は少し減っているんですけれども、2月末までの交付決定件数速報値ですけれども29件です。昨年は確か71件でしたけれども、恐らくコロナ禍なので、このインターバルというよりも、職場意識改善特例コースという、コロナの特例コースの方に助成金の申請が動いて行ったのではないかと思うことと、いったん導入してしまったということであれば、導入した場合は助成金の申請は受けられないということになっています。こちらについては、例えば勤務時間の望ましい時間というのが、テレワーク11時間とあるんですけれども、ただ、9時間コースもあって、9時間を11時間に拡大するとか、そういったことでしか再度の申請はできないということになっておりますので、確実に申請は今後増えて行くのかなとは思っています。いま具体的な数字が出てこないのですが、ほとんどが11時間の申請ということになっております。

○柿崎（労）委員

ありがとうございます。可能であれば山形県の企業の調査等も検討していただきたいと思います。そして、在宅勤務テレワークとインターバルの調査もお願いします。テレワーク、在宅勤務の方は緊急事態宣言が入ると国は7割出勤を抑えてくれたとか、そうなっておりますし、山形県はそこまでの状況ではないと思いますが、今までのサーズ、マーズを見ても、5年か10年おきぐらいに、こういった世界的疫病は今後も発生すると思います。いま例えばPCR検査だとか、濃厚接触者等に認定された場合は、企業でそれぞれ対応は違いますが、出勤停止をしているんですね、2週間。その期間どうしているかという、有給休暇だとか、有給休暇を使うのはちょっとという人は休業補償を使われていますので、その休んでいる方がまったく工場勤務で、在宅勤務ができないかどうかというのものもあるんですが、100%ではないんですね。今度はその在宅勤務制度があれば、例えば家族がコロナ感染者であって、自分は雇っていないで、自宅で仕事ができる人もいるわけなので、そうした就労機会ももったいないと言いますか、ぜひ有効活用するための、制度も推進していただければと思いますし、その制度を導入するためには、世間一般もこれだけ進んでいるんだよというようなことも進めたいので、ぜひお願いしたいと思います。

○八子雇用環境・均等室長

アンケートとかできるかどうかというのは、来年度の業務体制のこともありますので、いま確実にできますとお答えできませんが、なんらかの形で検討していきたいとは思っております。

○峯田会長

ありがとうございました。ほかにございませんでしょうか。

それではほかにご意見等がないようですので、これをもって意見交換は終了することにいたします。

本日、各委員からいただいたご意見を踏まえまして、山形労働局におかれましては今後の行政運営にあたられますようお願い申し上げます。

〔報 告〕

・山形地方労働審議会家内労働部会

○峯田会長

続きまして今年の3月2日に開催されました山形労働審議会の家内労働部会からのご報告を部会長が私ですので、私の方からご報告をさせていただきます。

報告の結論は最低工賃改正諮問の見送りというご報告でございます。改定諮問を見送ることといたしました理由は、次の3つでございます。

まず1つ目は、家内労働者の実態調査の結果でございます。山形労働局で設定している最低工賃、山形県男子婦人既製服製造業の対象家内労働委託者並びに家内労働者に対し、家内労働実態調査等を実施いたしましたところ、次のとおりの状況が把握されたということです。令和2年9月末現在の県内の男子婦人既製服製造業に係る委託者は23事業所あり、そこに従事する家内労働者は前回、平成29年の調査時よりも約13%減少し、180人となっており、その75%が60歳以上で高齢化が進んでおります。消費低迷や近年の暖冬のほか、特に新型コロナの影響により、山形県の縫製業界の景況は大変厳しい状況におかれており、工賃額が前回調査の平成29年時より下がっている工程も多いとなっております。家内労働者の就労の理由については、家計の補助のためとするものもありますが、自分の自由になるお金を得るため、余暇時間を活用するためというものが主であり、生計を維持するという生活費の意味合いが薄れているというような実態調査の結果がまず第1。

次に第2、理由の2つ目は製造業の賃金との均衡ということです。工賃改正については家内労働法第13条により、最低工賃は最低賃金との均衡を考慮して定めなければならないと規定されておまして、最低賃金に係る賃金改定状況調査結果における製造業の賃金上昇率について見ますと、前回最低工賃の引き上げを行った平成29年と今回の数値を比較すると3.14%しか上昇していません。その3.14%を当該工賃のそれぞれの工程の工賃にかけても81工程中の72工程、全体の88.9%で1円に満たない額になるにすぎないということでございます。

理由の3つ目は、他県との比較でございます。山形県の現行最低工賃と他県の設定工賃を比較しても、81の設定工賃のうち65工程が全国平均より高い又は同じであり、他県との比較においても総体的に設定している金額が低いとは言えないということです。

以上の3つの理由から総合的に勘案して、今年度における改正諮問は困難と判断し、改正諮問は見送るということにいたしました。以上、ご報告いたします

す。

以上で議事及び報告を終了します。円滑な進行にご協力いただきありがとうございました。それでは、最後に労働局長より一言お願いいたします。

○河西山形労働局長

本日は熱心に議論いただきました。できるものから順次改善に向けて、本日もいただいたご指摘を踏まえまして取り組んでいきたいと思っております。どうもありがとうございました。

○司会

会長、委員の皆様、長時間のご審議どうもありがとうございました。コロナ禍における審議会の持ち方や押印廃止等、社会の様々な動きに応じて今後山形地方労働審議会運営規程の見直し等も検討してまいりたいと考えております。引き続きどうぞよろしくをお願いいたします。

それでは、これもちまして令和2年度第2回山形地方労働審議会を閉会いたします。お疲れさまでした。

以 上

令和2年度山形地方労働審議会家内労働部会議事録

(令和3年3月2日)

室長補佐

ただ今から、令和2年度山形地方労働審議会家内労働部会を開催させていただきます。

本会議の冒頭の進行を務めさせていただきます、山形労働局賃金室室長補佐の滝川でございます。よろしくお願いいたします。

委員の皆様には、昨年度10月から2年間の任期で当部会の委員をお願い申し上げているところでございますが、初めて顔を合わせる委員の方もおられますので、私から各委員の御紹介をさせていただきます。

お手元の座席表と資料No.1の委員名簿を併せて御覧ください。

最初に公益代表から御紹介させていただきます。こちらから向かって左側から峯田委員です、砂田委員です。伊藤委員は本日欠席です。続きまして、家内労働者側代表の柿崎委員です、蒲原委員です。金谷委員は本日欠席です。続きまして、委託者側代表の丹委員です、岩田委員です。鈴木委員は本日欠席です。

なお、山形地方労働審議会の本審委員につきましては、会長からの指名によるとなっており、改めて発令はございませんのでよろしくお願いいたします。

続きまして、事務局の紹介をさせていただきます。

中井労働基準部長です、阿部賃金室長です、西長均等室長補佐です、中里賃金指導官です、室長補佐の滝川です。よろしくお願いいたします。

家内労働部会開催にあたり、中井労働基準部長より挨拶申し上げます。

基準部長

委員の皆様におかれましては、大変お忙しい中、足下の悪い中、御出席いただきましてありがとうございます。

また、日頃から労働基準行政の推進に格別の御理解と御協力を賜っております。厚く御礼を申し上げます。

さて、山形県の家内労働の状況でございますが、直近のデータによりますと、委託者数は160、家内労働者数は1,674名となっており、これを10年前と比較すると、委託者数についてはおよそ1割、家内労働者数についてはおよそ3分の1ほどが減少しております。

委託者数、家内労働者数とも、長期的には減少傾向が続くものと思われませんが、やはり県内には一定数の委託者、家内労働者がいらっしゃいますので、行政としては引き続き家内労働者の労働条件の維持・向上を図っていく必要があるものと考えております。

本日の部会におきましては、まず家内労働に関する動向全般についての御審議をいただき、もう一つ、本県において設定されております男子・婦人既製服製造業の最低工賃の改正の可否について御審議をいただくこととなっておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

甚だ簡単ではございますが、冒頭の御挨拶とさせていただきます。

室長補佐

委員改選後の最初の部会でもありますので、私から、山形地方労働審議会家内労働部会の設置に関わって、厚生労働省組織令及び地方労働審議会令並びに山形地方労働審議会運営規程の概要について、御説明させていただきます。

最初に、配付資料 NO. 2 - 1 の厚生労働省組織令を御覧下さい。

組織令第 156 条の 2 第 1 項で各都道府県労働局に地方労働審議会を置くことと規定され、同条第 2 項では、審議会の事務について規定されています。

第 2 項第 1 号では、都道府県労働局長の諮問に応じて、労働基準法をはじめ労働行政に関する法の施行と行政機関の業務に関する重要な事項を調査審議することとされており、家内労働法の施行に関しても含まれています。また、第 2 号ではこれらの重要事項について都道府県労働局長等に意見を述べることと規定されています。

第 4 項では、この組織令に定めるもののほか、地方労働審議会に関し必要な事項は地方労働審議会令において定めるところによってなっています。

次に、配付資料 NO. 2 - 2 の地方労働審議会令を御覧下さい。

第 3 条に委員の任命について規定されております。

第 4 条では委員の任期が規定されており、委員の任期は 2 年となっております。

第 6 条第 1 項においては、その定めるところにより、部会を置くことができますとなっております。

第 2 項では、部会に属すべき委員、臨時委員及び専門委員は、会長が指名すると規定されています。

次ページの同条第 4 項では、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、となっております。

第 6 項は、部会長に事故があるときは、公益代表委員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となっております。

第 7 条では、最低工賃専門部会について規定してあり、最低工賃専門部会に属すべき委員及び臨時委員は、会長が指名するとなっております。

第 8 条では、会議開催と議決するための定足数が規定されているところです。

次に、配付資料 NO. 2 - 3 の山形地方労働審議会運営規程を御覧下さい。

第 1 条では、山形地方労働審議会の議事運営は、厚生労働省組織令、地方労働審議会令に定めるもののほか、この規程の定めるところとするとなっております。

第 5 条には、会議の原則公開が規定されております。

第 6 条では、議事について議事録を作成し議事録には会長のほか会長の指名した委員 2 名が署名することと規定されてあります。

第7条には、これらの規定を部会に準用するとされているところでありませす。

第9条では、審議会はその定めるところにより、次の部会を置くこととするとして、労働災害防止部会、家内労働部会の設置を山形地方労働審議会運営規程の中で設定しています。

以上が、諸規程の概略となります。

室長補佐

本日は、伊藤委員、金谷委員、鈴木委員が欠席されていますが、規程により、会議が有効に成立しておりますことを御報告いたします。

また、本部会開催の公開について、令和3年2月15日から24日まで公示をいたしましたところ、傍聴の申込みはありませんでしたので、御報告させていただきます。

それでは、部会長の選出に移らせていただきます。部会長は、地方労働審議会令第6条第4項の規定により公益を代表する委員より選出することとされておりますので、公益委員の協議で決めていただくということでしょうか。

(異議なし)

室長補佐

それでは、公益委員の皆様方、よろしく申し上げます。

砂田委員

予め公益委員で協議した結果、峯田委員に部会長をお願いしたいと思います。

室長補佐

部会長に峯田委員ということで、確認させていただきます。

峯田部会長から部会長代理の指名と御就任の御挨拶をいただき、その後の議事進行についてお願いしたいと思います。峯田部会長よろしくお願いたします。

(名札交換)

部会長

峯田でございます。よろしくお願いたします。

部会長代理に砂田委員を指名いたします。

この部会は、家内労働行政の現状についての御説明をいただき、各委員から御意見などをお伺いし、今後の家内労働行政の施策等全般にわたり参考にしていただくという目的で開催しているものでございます。したがって、最低工賃のように具体的な金額の決定等を行う性格のものではありません。

今後の円滑な審議に御協力をよろしくお願いたします。

さっそくですが、山形地方労働審議会運営規程第6条第1項及び第7条の

規定により議事録署名委員に、家内労働者側蒲原委員、委託者側丹委員をお願いします。

引き続きまして、議事に入らせていただきます。

議事の1番目の、この部会の運営規程について、事務局より説明願います。

室長補佐

資料No.2-4をご覧ください。本規程、山形地方労働審議会家内労働部会運営規程は平成14年12月の部会において決定された規程です。今回改正を必要とする事項はないと考えています。読み上げて説明いたします。

第1条、山形地方労働審議会家内労働部会の議事運営は、厚生労働省組織令第156条の2、地方労働審議会令及び山形地方労働審議会運営規程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、部会に属すべき委員及び臨時委員のうち、家内労働者を代表するもの、委託者を代表するもの及び公益を代表するものは、各3人とする。

第3条、部会長は、部会が議決を行ったときは、当該議決をその都度、地方労働審議会長に報告しなければならない。

第4条、この規程の改廃は、部会の議決に基づいて行う。

この規程は、平成14年12月9日から施行する。

以上です。

部会長

規程及び説明について、意見・質問等ございませんか。

(質問等なし)

部会長

それでは、皆様御異議がないようですので、山形地方労働審議会家内労働部会運営規程については、変更のないことを確認し、実施することといたします。

続きまして、議事の2番目の「家内労働の現況について」に移りたいと思います。

事務局から配付資料について説明をお願いします。

室長補佐

それでは、私からお手元に配付しました資料の3から7までについて御説明いたします。

資料3ですが、これは、毎年実施している家内労働概況調査の結果から作成した資料です。

委託者・家内労働者の推移、山形と全国との対比です。それぞれ、全国の状況と、山形の状況について平成19年から令和2年まで記載しております。グラフを見ていただきますとおわかりになると思いますが、全国的には、委託者数・家内労働者数とも総体として減少という形になっており、委託者数については平成23年度には1万を下回り、令和元年度は7,328事業場となっております。家内労働者数については、令和元年度は105,054人となって

います。

山形の委託者数を見ますと、同じく総体としては減少という形になっており、平成 21 年度には 176 ということでそれまでの 200 を下回り、その後若干の増減を繰り返しております。本年令和 2 年度は、委託者数は 160 事業所となっております。

山形の家内労働者数につきましても総体として減少しており、平成 21 年度は 3,000 人を下回る 2,330 人で、さらに、平成 25 年度には 2,000 人を下回る 1,869 人となり、本年令和 2 年度は過去 2 番目に少ない 1,674 人となっております。

次のページは、家内労働者数の男女別推移です。

先ほどの家内労働者数について、平成 19 年から令和 2 年までの男女別の数値をあらわした資料です。

山形も全国も、男性は全体の 12%以下であり、令和 2 年度の山形の男性の比率は 10.2%、170 人であり、家内労働者の大部分が女性となっています。

次に、資料 4 の家内労働のしおりです。

これは、委託者及び家内労働者向けに厚生労働省が作成しているもので、各労働基準監督署等を通じてお配りしているものです。内容的には、家内労働法のあらまし、家内労働に関する施策の概要、家内労働の現状となっております。

この中で、22 ページから 23 ページを御覧いただきますと、平成 31 年 3 月 7 日現在の全国の最低工賃の決定状況が掲載されておりました、全国で 98 件となっております。労働基準局から労働局へ組織が変更となりました平成 12 年度においては、176 件の決定がございましたが、この 18 年で 78 件が廃止となっております。山形県のニット製造業と電気機械器具製造業も平成 23 年 3 月 31 日で廃止となっております。

また、30 ページから 36 ページにおきましては、令和元年 10 月 1 日現在における全国の家内労働の現状が掲載されております。

32 ページの第 1 表をみていただきますと、家内労働者数につきましては、昭和 48 年の 184 万 4,400 人をピークに減少が続いており、平成 29、30 年と増加、令和元年には減少しているというようなことが、記載されておりますが、総体的に減少しているということがいえると思われま。

第 2 表から第 5 表の数値は、令和元年度の調査集計結果の数値となっております。

37 ページから 39 ページに、平成 29 年度 10 月調査における全国の家内労働者の労働条件の現状が記載されております。御参考までに御覧いただければと思います。

次に、資料 5 ですが、これは、今年度の山形県の家内労働概況調査の取りまとめになります。

(資料 5 を説明)

室長補佐

次に、資料6と7ですが、本年度、令和2年9月30日現在の家内労働者の労働条件等家内労働の実態について、全国実態調査が行われました。

資料6と7は、その山形県の調査分を取りまとめたものです。

資料6を御覧下さい。家内労働等実態調査結果の概要で委託者調査分です。

1ページを見ていただきますと、この調査は、全国の家内労働者の労働条件等家内労働の実態を把握し、家内労働対策を推進するための基礎資料を得ることを目的として、令和2年9月30日現在の実態について通信調査の方法で実施したものです。

山形県の調査対象委託者数は35営業所で、調査の回収は29営業所で回収率は82.9%でした。

調査事項のうち、主なものは、営業所に関する事項、委託理由及び委託する仕事量の変動に関する事項、委託及び募集の方法に関する事項、工賃等に関する事項、安全衛生に関する事項となっています。

次に、委託者調査結果の概要を見ていただきますと、委託者の営業所を雇用者の規模別に見ると、「30人から99人」が最も多く51.7%となっています。

委託者が常時委託している家内労働者数をみると、5から29人が最も多く65.5%となっています。

委託者が委託している主な仕事の内容は、物品の加工等を行うものが86.3%で大部分を占めています。委託している仕事内容の製造というのは、原材料を製品の形状にすることで、加工等というのは、既に製品の形状になっている物品に手を加えることで改造・修理・浄洗・選別・包装・解体を含むとなっております。

(以下、第4表から第15表まで説明)

室長補佐

次に、資料7を御覧下さい。家内労働等実態調査結果の概要の家内労働者調査分です。この調査の目的、方法等は、委託者調査分と同じです。

山形県の調査対象家内労働者は97人で、調査票の回収は73人で回収率は75.3%でした。

調査事項の主なものは、家内労働者に関する一般的事項、就業日数・時間等に関する事項、工賃等に関する事項、受託関係に関する事項、家内労働者の安全衛生等に関する事項、家内労働者の就業意識等に関する事項です。

家内労働者の属性については、家内労働者の平均年齢は61.2歳で、男性が64.8歳、女性が59.7歳となっています。

(以下、第2表から第21表まで説明)

部会長 ありがとうございます。ただ今の説明について、何か御質問、御意見等ございましたらよろしく申し上げます。

丹委員 家内労働者の工賃の説明の部分、資料7の7ページですが、ここは縫製の部会なので、業種別の平均の集計結果はありますか。

室長補佐 業種別では出しておりませんが、既製服とそれ以外の業種の合計の工賃の平均は出しております。既製服の工賃につきましては、後ほど御説明いたします。

丹委員 わかりました。

部会長 他にございませんか。
ないようでしたら、3番目の議事「令和2年度最低工賃の改正等について」に入りたいと思います。事務局から説明をお願いします。

賃金室長 改めまして、賃金室長の阿部でございます。
私の方からは、山形県男子・婦人服製造業家内労働者の実態等について説明させていただきます。
資料No.8を御覧下さい。
山形県の最低工賃決定状況です。これは、本件山形県男子・婦人既製服製造業の最低工賃の改正の状況を記載したものです。
各改正の引上げ率があり、右欄には委託者数・家内労働者数があります。この委託者数・家内労働者数ですが、これは、家内労働の委託者は毎年、4月1日現在の家内労働者数や委託業務の内容などを労働局長に報告することとされていますが、そこから本件工賃に該当となる業種の分をまとめた数となっています。
山形県においては、第10次計画までは、メリヤス製造業と電気製造業を含めた3つの工賃が設定されておりましたが、この2つについては平成23年3月に廃止になっておりますので、現在は、男子・婦人服製造業の工賃のみとなっております。
資料No.9を御覧下さい。
最低工賃の推移を表しております。これは、先ほどの決定状況の表を、各工程・工賃ごとの推移として表した表です。
黄色の欄が現在廃止になった工程、ピンクの欄が平成21年度に新設された工程、灰色の欄が前回改正から改正がない工程、色のない欄がその時に改正があった工程を示しています。
資料No.10を御覧下さい。
本件工賃改正のお知らせということで、平成30年4月6日発効の工賃改定の際に周知のため配布したものです。

それぞれの品目・工程・規格・工賃金額が記載されています。

資料No.11 を御覧下さい。

各工程の解説図で、それぞれの作業について解説をしたものです。

資料No.12 を御覧下さい。

工賃に係る第 13 次計画についてですが、1枚めくっていただいた表にありますように、先ほども説明しましたとおり最低工賃については、全国で 98 件設定されております。これらにつきましては、3カ年計画として、3年毎に実態調査と見直しの検討を行うこととされており、令和2年度は本件工賃の当たり年となっております。3年ごとですので、前回は平成29年度、その前は平成26年度に検討していただいております。

実態調査の結果、改正すべきとなれば改正に向けた手続を進めることとなりますが、一方、実態調査など業界の動向を把握した結果、改正を行う状況にないと判断されるときには、地方労働審議会家内労働部会に諮問見送りとした理由の説明を行い、公労使三者の了解を得ること、とされています。

資料No.13 を御覧下さい。

男子・婦人既成服製造業の家内労働実態調査結果表、委託者分でございます。

表紙の裏面を御覧いただきたいと思います。この調査については、県内の当該製造業の 31 事業場について、令和2年9月現在の状況について調査したものです。うち 27 事業場より回答がありましたが、そのうち 4 事業場は袋物の縫製などこの工賃対象以外の業務に変わっていたため、集計可能なものは 23 事業場でございます。

そのようなことで、男子・婦人既製服製造業の家内労働を委託している事業場数 23 事業場、その家内労働者数 180 名についての結果を取りまとめたものとなっております。なお、前回調査の時も集計数は 23 社で、同じ集計数を取りまとめたということになります。

(以下、第1表から第14表までの各表、調査結果について説明)

賃金室長

35 ページを御覧ください。

これは最近の景況について自由に記載していただいたものですが、例年は「厳しい」という意見が大半ではあるものの、「順調」という意見も幾つかはあったところですが、今回の調査では回答があった全てで「厳しい」というものになっています。

その原因としては、消費低迷や少子化のほか、新型コロナの影響を挙げるものが多いという状況です。

資料No.14 を御覧下さい。

男子・婦人既製服製造業の家内労働実態調査結果表の家内労働者分でございます。

これは委託者を通して家内労働者に調査票を配布し、家内労働者から直接

回答を送っていただいたものです。

(以下、問 1 から問 18 までの回答について説明)

賃金室長

以上のことから、大半の家内労働者については、高齢者が多く、配偶者がおり配偶者の年金や賃金が主たる生活費で、自分の小遣い稼ぎ、生活費の補助、あるいは余暇の活用等の理由で家内労働に従事しているものと思われま

す。

資料を 2 つ飛ばし、資料No.17 を御覧ください。

資料No.17 として、家内労働法の条文をつけております。

第 1 条はその目的を記しております。

第 2 条は、家内労働者、委託者、補助者の定義を記しております。

第 2 章では委託についての条項がありまして、第 3 章第 8 条において最低工賃については、山形地方労働審議会の意見を聞いて山形労働局長が最低工賃を決定することができる、と読めるものとなっております。

また、第 13 条を見ていただきますと、最低工賃は当該最低工賃に係る一定の地域と同一の地域内において同一又は類似の業務に従事する労働者に適用される最低賃金、当該同一の地域内において同一又は類似の業務に従事する労働者に適用される最低賃金が決定されていない場合には、当該労働者の賃金との均衡を考慮して定めなければならない。となっております。

つまり、県内において同一又は類似の業務に係る最低賃金ということは、産業別の特定最低賃金を意味していると理解されますが、山形においては、縫製関係の特定最低賃金は、設定されておりません。よって、同一又は類似の業務に従事する労働者の賃金ということになりますと、当局で把握できるものとしては、毎年実施している「賃金改定調査」における製造業の賃金上昇率がございませぬ。これは、最低賃金の引上げ等について参考としているものですが、その賃金上昇率が資料No.15 に載せてございませぬ。ちなみにこの表にDランクという表記がありますが、これは最低賃金について、所得消費、給与、企業経営等に関する 20 の指標を基に東京を 100 とした場合の総合指数を出して全国をAからDの4ランクに分けております。山形はこのうちDランクに属しておりますので、Dランクの数値を拾っているものです。

前回工賃の改正を行った平成 29 年度と比較した場合、どれくらい賃金が上昇しているかが御覧いただけるとおもいます。

本件既製服製造業が含まれる製造業について、平成 29 年と令和 2 年を比較しますと、御覧のとおり 3.14%しか上がっておらず、現在設定されている山形県男子・婦人既製服製造業最低工賃のそれぞれの工程の工賃にその率をかけても、81 工程中 72 工程で 1 円に満たない額となります。

また、資料No.16 として全国の最低工賃の対比表を資料として付けておりますが、他県と比較においても総体的に設定している金額が低いとはいえないものです。81 工程中 65 工程が全国平均より高いという結果になっており

ます。

以上、資料の説明をいたしました。まとめますと、男子・婦人既製服製造業においては、コロナの影響もあって業界的に大変厳しいとの意見であり、支払われている工賃額が下がっている工程も多い状況も見られるところ

です。また、賃金実態調査である改定状況調査においても製造業の賃金は、前回金額改正した平成 29 年度以降 3.14%しか上昇していないこと等から、事務局といたしましては、今期の改正については諮問見送りが適切と考えておりますが、委員の皆様のご意見を伺います。

部会長

ただ今事務局より、資料等の御説明と令和 2 年度は山形県男子・婦人既製服製造業最低工賃について、改正諮問は見送りとするのが適切ではないかとの説明がありましたが、これについて御意見、御質問をいただきたいと思

います。

蒲原委員

部会長よろしいですか。

部会長

どうぞ。

蒲原委員

改正諮問の見送りの前に、本来この部会で問題視することではないと思うのですが、違反率があまりにも多い。最低工賃は公の場できっちり決まったものなのに、なぜこれほど多くの違反工程があるのか。背景的には受注単価

が下がったということがあるかもしれないですが、本来最低工賃はそういうものに関係なく、ガイドラインとしてあるものですから、これを私は見てしま

った以上素通りすることはできません。労働局としては、最低工賃の周知の徹底はしていただいているのですが、あまりにも多いというのが率直な気持ちです。工賃の改正は、コロナを背景としてあるいは賃金上昇率をみても引き上げ額が 1 円に満たない工程が多いという先ほどの話がありましたから、慎重に審議していただくということですが、その前段の大きな問題を誰がどうしたら改善するのか、教えていただければと思います。

部会長

事務局から最低工賃割れについて資料の御説明がありましたが、対応等について御説明をお願いします。

賃金室長

ただいま御指摘をいただきましたが、調査の結果によりますと最低工賃割れが多く見られ、それは何故かということで局でも考えてみたわけですが、前回の改定は平成 30 年の 4 月からの施行ということでしたが、その当時はチラシを作って各委託者、団体に広く配布して周知を図ったわけでござい

す。

しかし、その後に改定について何かやったかといいますと、その1回だけだったかと思われます。やはり、山形労働局として周知が1回だけで不足しており、その後の好景気もあり、あいまいな状況になってしまったかと思えます。

このため労働局としましては、最低工賃額について周知の徹底を図って参りたいと思います。また、今回の調査結果を踏まえまして、全ての委託者に対しまして、最低工賃額の再確認を行っていただくよう要請をしたいと思えます。また、最低工賃額の改定があっても無くても定期的に、労使の団体等、委託者に対しましてチラシを配布して周知を徹底していきたいと思えます。また、問題が大きいと思われる委託者につきましては、直接アプローチ等もしまして、本当にそうなのか実態を確認しながら、必要に応じて改善していきたいと考えております。

部会長 　　ただ今の事務局の説明に対して、何か御意見ございますか。

蒲原委員 　部会長すいません。

周知徹底をぜひお願いしたいと思えますが、3年前の最低工賃割れがどうなのか、3年前もこのように多くの最低工賃割れがあったとすれば、周知徹底の効果がないという見方ができると思えます。ですから、しっかりと罰則規定まで私は言いませんが、委託者に法律違反であると訴えて徹底してもらいたいと思えますし、ぜひ3年後に多くの黄色が無いようにするべきだと思えます。よろしく申し上げます。

部会長 　　何かありますか。

賃金室長 　蒲原委員から御指摘がありましたことについて、このようなことがないように周知徹底していきたいと思えます。

部会長 　　資料等について、他に御意見、御質問はございませんか。

(特になし)

部会長 　　なければ、改正諮問に対する御意見をいただきたいと思えます。まず、家内労働者側委員いかがでしょうか。

蒲原委員 　賃金室からいろいろなデータを頂戴いたしました。

製造業Dランクの賃金の上昇率を各工程にかけると、多くの工程が1円未満という結果がでたこと、それに加えて昨年の冬から感染症の影響で生産量も非常に厳しくなっているということを考えると、改正は難しいのではない

かと思えます。

部会長 委託者側委員はいかがでしょうか。

岩田委員 ただ今、御説明をいろいろいただきました。今の経済情勢からもなかなか難しいのではないかと思います。

部会長 ありがとうございます。
公益委員からは何かございますか。

砂田委員 労働局側の説明と現在の社会情勢を鑑みたところ、なかなか改正は難しいのではと私は思います。

部会長 それでは、皆様一致で改正は見送るということ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。
次に、4番目のその他の議事に入ります。
事務局から何かございますか。

賃金室長 特にございませぬ。

部会長 その他、何かございますか。よろしいでしょうか。

(特になし)

部会長 それでは、今日のところはこの辺で議事を終了させていただきます。円滑
な審議に御協力いただきありがとうございました。労働局には、今日の意見
等を十分参考にいただきまして、今後の家内労働行政の推進により一層
努めていただきたいと思います。
それでは最後に労働基準部長より御挨拶をお願いいたします。

基準部長 本日は、男子・婦人既製服製造業に係る最低工賃について、改正を見送
るとの結論をいただきました。ありがとうございました。
また、本日、最低工賃割れが多いという御指摘をいただきましたことか
ら、山形労働局としまして、改めて家内労働法、最低工賃の周知、履行確保
に努めて参りたいと考えておりますので、今後とも御理解・御協力を賜りま
すようよろしくお願い申し上げます。
本日は、お忙しいところ御審議をいただき誠にありがとうございました。

部会長 それでは、家内労働部会を終了いたします。
本日は、どうもありがとうございました。