

令和4年度

第1回 山形地方労働審議会

令和4年11月21日（月）
山形労働局大会議室

山形労働局長挨拶	2
澤邊会長挨拶	3

〔議 事〕

- (1) 令和4年度山形労働局行政運営方針に係る
上半期の進捗状況について 4
- (2) 意見交換 19

山 形 労 働 局

令和4年度 第1回山形地方労働審議会

〔開 会〕

(進行：監理官)

○進 行

皆様こんにちは。

ご案内の時刻となりましたので、ただいまから令和4年度第1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、ありがとうございます。

まず初めに、公益代表委員の交代がありましたのでお知らせいたします。

青塚委員が本年9月30日をもちまして退任され、後任として翌10月1日付けで峯田益宏委員が就任されました。峯田委員、どうぞよろしく願いいたします。

〔出席状況報告〕

○進 行

続きまして、次第の2、本日の出席状況についてご報告いたします。

お手元の資料、次第の後に委員等名簿を添付していますが、都合により欠席されている方は、労働者代表の蒲原委員、使用者代表の大沼委員、川口委員の3名の他、急きょ使用者代表の岩田委員もご欠席となりましたので、委員18名中14名の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」にあります、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、使用者代表委員の各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、本審議会は公開して開催することとなっております。報道機関1社様が後方席で傍聴されることにつきまして、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願います。

本日の審議会終了予定時刻は15時30分としております。円滑な進行について、ご協力をお願いいたします。

○進 行

それでは、議事に先立ちまして、山形労働局長 小森よりご挨拶を申し上げます。

[山形労働局長あいさつ]

○小森局長

山形労働局長の小森でございます。

皆様方におかれましては、地方労働審議会の委員をお引き受けいただき、そしてご多忙の中、当審議会にご出席いただきましたこと、誠にありがとうございます。

また、日頃より労働局の業務運営に関しご支援、ご協力を賜っていることに対し、この場をお借りしまして深くお礼申し上げます。

当審議会におきましては、山形労働局が所管します業務に関する重要事項につきましてご審議をお願いしておりますが、本日は今年度の行政運営方針に係る上半期の進捗状況についてご説明申し上げ、ご審議をお願いするところでございます。

さて、新型コロナウイルス感染症に係る新規感染者数を見ますと、夏頃に第7波のピークを迎え、その後、減少傾向にあるものの増減を繰り返し、高止まりのまま第8波を迎えようとしている状況です。今後、年末を迎えて社会・経済活動の活発化による接触機会の増加に伴い、感染状況に与える影響に注意が必要とされております。併せて、季節性インフルエンザとの同時流行も懸念されており、一層の感染対策が求められるところです。

このような中、現在の県内の雇用情勢に目を向けますと、直近9月の有効求人倍率は1.61倍で東北6県の中では最も高く、全国の中でも9番目の高水準となっており、県内の雇用情勢は改善しているという状況です。

また、来春の高校卒業予定者につきましても、9月末時点の求人倍率は3.88倍と過去最高で、就職内定率も68.6%と、こちらも過去最高の状況となっております。

しかしながら、その一方で業種、職種によっては人手不足の状況は改善されておらず、必要な人材の確保が喫緊の課題となっていることも実情です。山形労働局では、今年度の行政運営方針に基づきまして、3月の審議会でご審議いただいた「雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応」、「多様な人材の活躍促進」、「誰もが働きやすい環境づくり」、この3つを重点施策としまして、また、その他各分野における重点施策の展開を方針として考えております。全ての働く方々が希望を持ち、安心して働くことのできる環境の整備に取り組んでおります。

年度後半におきましても、引き続き雇用環境・均等行政、それから労働基準行政、職業安定行政及び人材開発行政、この4行政によります雇用・労働施策を総合的・一体的に運営し、働き方改革の推進など、労働局、労働基準監督署、ハローワークが一体となって円滑に施策を進めてまいり所存です。

本日の審議におきまして、皆様からの忌憚のないご意見、ご指摘をいただき、今後の行政運営に反映させてまいりたいと考えておりますので、ご審議のほどよろしくお願い申し上げます。

大変簡単ではございますが、開催に当たりましての私からの挨拶とさせていただきます。

○進 行

それでは、これより議事に入ります。

「山形地方労働審議会運営規程第4条」により、議事進行は会長が行うこととされておりますので、会長の澤邊委員にお願いいたします。

〔議 事〕

(会長挨拶)

○澤邊会長

会長の澤邊でございます。

議事に入ります前に、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、ありがとうございます。本日、本年度第1回目の審議会では、「令和4年度山形労働局行政運営方針」の上半期の進捗状況等について労働局からの説明を受けた後に、委員の皆様方からご意見をいただきます。

ただいま小森局長からご挨拶がございましたとおり、新型コロナウイルスによる新規感染者は、ここにきてまた増加傾向に転じており、第8波に入ったのではないかという見解も示されております。他にも、原材料費高騰や円安基調等の要因が経済や雇用に与える影響が危惧されるところです。

ただ、少子高齢化、人口減少が特に進んでいる山形県においては、デジタル化の推進、多様な人材の活躍促進、誰もが働きやすい職場づくりに向けた取組が大変重要であると考えます。行政には全ての労働者が希望を持ち、安心して働くことのできる環境の整備に引き続きご尽力をお願いいたします。

委員の皆様からの率直な意見を労働局にお伝えすることで、より効果のある労働行政が推進されるものと考えます。ぜひ活発な意見交換の下、ご審議をお願いいたします。

(議事録署名委員指名)

○澤邊会長

それでは、議事に入る前に、「山形地方労働審議会運営規定第6条第1項」に基づき、本日の議事録署名委員を指名いたします。

労働者代表の設楽委員と、使用者代表の丹委員のお二人にお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○澤邊会長

それでは議事に移ります。

「令和4年度山形労働局行政運営方針に係る上半期の進捗状況」についてご説明をお願いいたします。なお、ご質問・ご意見等は、全ての説明終了後にまとめてお受けしたいと思います。

それでは、労働局から説明をお願いいたします。着座のままで構いません。よろしくお願いいたします。

(1) 令和4年度山形労働局行政運営方針に係る上半期の進捗状況について

○丹野雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の丹野と申します。

審議会委員の皆様方におかれましては、雇用環境・均等行政につきまして、日頃よりご理解・ご協力をいただいておりますことに深く感謝申し上げます。

令和4年度の行政運営方針に対する上半期の進捗状況につきまして、資料の1より当室担当部分に関する取組内容についてご説明申し上げます。

説明に先立ちまして、まず資料2の雇用環境・均等室説明資料の1枚目、「雇用環境・均等室の所管法令の施行スケジュール」をご覧くださいませでしょうか。

雇用環境・均等室所管の法律の施行状況については、こちらの資料にあるとおりでございます。今年度、新たに施行されている内容は、上から2つ目の女性活躍推進法について行動計画の策定、届出及び公表等の義務が301人以上企業から101人以上企業に拡大されております。

また、本年7月に新たに301人以上企業に対する義務として状況把握、情報公表すべき内容に、男女の賃金の差異が追加、上から3つ目のパワハラ防止措置について、4月から中小企業への義務の拡大、最後の育児・介護休業法については、令和4年4月の雇用環境整備、個別周知、意向確認の義務化、令和4年10月のいわゆる産後パパ育休の創設等です。残るは令和5年4月の1,000人超え企業における育児休業取得状況の公表のみとなっております。

では、資料の1の5ページをご覧ください。

行政運営方針「第3 多様な人材の活躍促進」の「1 女性活躍・男性の育児休業取得の促進」についてご説明いたします。

左側の欄が行政運営方針の内容、右側が9月末までの取組状況となります。

「(1) 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援」の「①育児・介護休業法の周知及び履行確保等」の取組状況です。

まず、昨年に引き続きまして、改正育児・介護休業法等に関するオンライン説明会及び

個別相談会を開催しました。

2つ目の丸ですが、改正法の周知に関する取組として、労働局ホームページを活用した周知を行った他、関係団体への資料送付、6月には経営者協会、中小企業団体中央会、商工会連合会を直接訪問させていただきまして、参加企業に対する周知についてご協力をお願いいたしました。

改正内容も含めた育児・介護休業法の確実な履行確保に向けて、事業所に対する報告徴収及び指導を実施しております。報告徴収の実施件数については16件と前年同期よりも少なくなっておりますが、これは改正法の10月施行分を念頭に、年度後半に集中的に実施する計画としていたためでございます。

丸の4つ目、育児休業に関する相談件数ですが、改正法の影響もあり、433件と前年同期から大幅に増加しております。

また、両立支援等助成金の活用を促進するため、労働局ホームページや広報媒体の活用、関係機関への資料送付等により周知を行っております。

6ページにまいりまして、両立支援等助成金の支給決定状況ですが、出生時両立支援コース、育児休業等支援コースについては、ほぼ前年同期と同水準となっております。

男性の育児休業取得の関係ではございませんが、両立支援等助成金関連として、新型コロナウイルス感染症に係る小学校休業等対応助成金についても触れさせていただきます。県内の感染状況を受けて前年同期から15倍以上の支給決定件数となっております。当室の業務としてもかなりのウェイトを占めております。年度後半におきましても引き続き多くの申請を受理している状況ですので、迅速な支給決定に努めてまいりたいと考えております。

②の「仕事と介護の両立ができる職場環境整備」についての取組でございます。

仕事と介護を両立するためには、ケアマネジャーが介護休業等の制度についてご理解いただいた上でケアプランを策定いただくということが重要であると考えまして、地域包括支援センター職員研修において介護休業制度等について説明を行っております。

また、仕事と介護の両立に取り組む企業に対して、両立支援等助成金の介護離職防止支援コースの支給も行っております。

「③次世代育成支援対策の推進」の取組です。

一般事業主行動計画の策定届出が義務となっている企業に対しては、届け出いただくよう文書等による督促を実施し、9月末現在、99.8%となっております。行動計画の終了直後等、一時的に100%を下回ることはありますが、ほぼ100%をキープできているという状況でございます。

また、今年4月に新たに制定された「トライくるみん」を含む認定マークを周知するため、山形駅東口自由通路における看板設置や広報媒体等を通じた周知を実施いたしました。

7ページにまいりまして、1つ飛ばして「(3) 女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援」についてです。

今年の4月から女活法に基づく一般事業主行動計画策定届出義務が101人以上企業に拡大されました。9月末現在、届出率は99.8%でしたが、現在では100%となっております。

また、行動計画の公表及び自社の女性の活躍状況の公表については、女性の活躍推進企業データベースでの公表をお勧めしております、その周知も併せて行っております。

「(4) 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よる特別有給休暇制度導入等への取組支援」についてです。

新型コロナウイルス感染症の感染のおそれから来るストレスにより、母体の健康に影響がある場合も、母性健康管理の措置として医師が休業指導をすることができるということや、関連する助成金について市町村母子保健担当課及び産婦人科病院等をはじめとする関係機関に、文書により周知を行いました。助成金の支給決定件数は9月末現在で4件となっております。

なお、新型コロナウイルス感染症に関する母健措置については、来年3月31日までの期限措置となっております。

8ページにまいりまして、「(5) 不妊治療と仕事の両立支援」についての取組です。

今年の4月から次世代法に基づき、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業に対する新たな認定制度、プラス認定の制度の周知とともに、マニュアルやハンドブック等を産婦人科病院、山形県不妊専門相談センター等に送付いたしました。

続きまして、ページが飛びまして12ページになります。

「5 非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援」の「(2) 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、無期転換ルールの円滑な運用」についての取組です。

パート・有期雇用労働法の確実な履行確保に向け、事業所に対する報告徴収及び法違反が認められた場合には指導を実施しております。相談件数については21件と前年同期よりも少なくなっておりまして、昨年度全面施行された法改正による相談は落ち着いているという状況です。

働き方改革推進支援センターの活動実績は、9月末現在、戸別訪問支援186件、出張相談会39回、セミナー23回となっております。これはパート・有期法に関連したもののみではなく、センターで扱う全体の実績となります。

18ページをお開きください。

「第4 誰もが働きやすい職場づくり」の「(2) 長時間労働の抑制」の「①生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援」の取組です。

取組状況の2つ目の丸、働き方改革推進支援助成金の交付申請・決定状況については記

載のとおりですが、特に労働時間短縮・年休促進支援コースにつきましては、交付申請が大幅に増加しておりまして、現在、新規の交付申請の受付を停止しているという状況です。

19ページの2つ目の丸ですが、個別企業への取組といたしまして、働き方・休み方改善コンサルタントの事業所訪問時に働き方改革の実現に向けた取組に関する専門的な助言・指導等を実施するとともに、「働き方改革ワークショップ」を開催いたしまして、企業担当者に課題解決のための支援を実施しております。

20ページの⑤になります。「勤務間インターバル制度の導入促進」については、助成金の活用促進のため、働き方・休み方改善コンサルタント及び雇用均等指導員が事業所訪問をした際に、勤務間インターバル制度及び働き方改革推進支援助成金について周知を実施しております。助成金の交付申請件数は、9月末現在3件となっております。

21ページ、「⑥年次有給休暇の取得促進などによる休み方改革の推進」につきましては、例年、年4回、関係団体等にポスター、リーフレットを送付し、傘下企業・団体に対する周知依頼、広報紙への掲載依頼を行っております。今年度独自の取組として、地域の特性を生かした年次有給休暇取得促進のポスターを作成いたしました。資料2の雇用環境・均等室説明資料の2枚目の方にポスターをつけております。山形県内4地域の風景と四季の景色を組み合わせたポスターを作成いたしました。こちらのポスターも活用いたしまして、引き続き年次有給休暇取得促進に向けた周知を行ってまいりたいと思っております。

29ページにお進みください。「(5)総合的なハラスメント対策の推進」です。

今年の4月からパワハラ防止措置について中小企業にも義務が拡大されました。確実な法の履行確保に向け、事業所に対する報告請求等及び防止対策が講じられていない場合には指導を行っております。

パワハラに関する相談については改正法の施行もあってか、前年同期から大幅に増加しており、9月末現在219件となっております。セクハラ、マタハラに関する防止措置については、男女雇用機会均等法に基づく報告徴収、育児・介護に関するハラスメント防止措置については、育児・介護休業法に基づく報告徴収により履行確保を図っております。

マタハラ、セクハラに関する相談件数は、前年同期と比べて大幅には増えておりません。育介ハラスメントに関する相談件数は55件と、前年同期から増えているという状況です。

30ページの職場におけるパワハラ防止対策に関する周知についてですが、改正育児・介護休業法のオンライン説明会の際に併せて説明を行った他、広報媒体の活用及び事業主団体への協力依頼により周知を行っております。

最後になります。32ページ、「3 柔軟な働き方がしやすい環境整備」の「(1)良質なテレワークの導入・定着促進」については、テレワークガイドライン及び人材確保等支援助成金(テレワークコース)について周知を行っておりますが、テレワークに関する相談はほとんど寄せられず、助成金の利用実績がないという状況です。全国的にも助成金の

利用は少ないようですので、当室といたしましても引き続き周知を行っていきたいと考えております。

以上、私からの説明を終わります。

○横田労働基準部長

労働基準部の横田でございます。

委員の皆様には、日頃から労働基準行政の推進に当たりまして、格別のご理解とご協力をいただいておりますことにまずお礼を申し上げます。

私からは、労働基準行政の上半期の進捗状況ということで、資料1のうち主要な部分についてご説明を申し上げます。

それでは、まず18ページをご覧ください。

労働基準部関係の施策は、行政運営方針の最重点施策の3つ目、「誰もが働きやすい職場づくり」に関するものが中心となります。

1の「(2)長時間労働の抑制」という下段のところですが、①の「労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援」につきましては、今年度も引き続き各労働基準監督署の「労働時間相談・支援班」が各地で説明会を開催しまして、来年4月から中小企業に適用される「月60時間を超える時間外労働の割増賃金率の引上げ」を含めて、改正労働基準法等の内容を計285事業場に周知いたしますとともに、ご希望に応じて310の事業場には個別訪問をして適切な労務管理に向けた相談・支援を行っているところでございます。

1枚めぐりまして19ページになりますが、②の「自動車運送業と建設業における勤務環境の改善」に関しまして、まず、トラック運送業についてですが、荷主に対して適正な取引を促して長時間労働の改善につなげるための説明会を、来月以降、県内の各地域で合計7回実施する予定としているところです。また、つい先週になりますが、山形運輸支局と連携して開催いたしました「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」におきまして、令和6年4月からいよいよ適用される時間外労働の上限規制でありますとか、来月改正が予定されている自動車運転者の労働時間等改善基準の概要につきまして、労働局から労使団体や荷主様など関係者にご説明をし、漏れなくご対応いただくための準備をお願いしたところでございます。

そして、建設業につきましては、9月から事業者向けの説明会を県内各地で計6回開催しまして、改正労働基準法と「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」の中身を周知しております。

③の「長時間労働の抑制に向けた監督指導体制の強化等」につきましては、1枚めぐって20ページに記載のとおり、労働局及び監督署、ハローワークで把握しました各種情報から過重労働が行われていると疑われる事業場ですとか、実際に過労死等の労災請求があっ

た事業場を対象として、上半期に101件の監督指導を実施いたしております。

また、厚生労働省では今年11月を「過労死等防止啓発月間」と位置づけておりまして、その一環として「過重労働解消キャンペーン」を実施しております。当局におきましては、長時間労働の削減など過重労働解消に向けた取組を推進するため、労使団体の皆様に労働局長から働き方改革に向けた取組について協力の要請をさせていただいております。その他、過重労働が行われている事業場への重点的な監督指導を行ったり、土曜日の無料電話相談を行うなど、各種取組を展開しているところでございます。

次に、22ページをご覧ください。（3）の「②法定労働条件の確保等」というところです。

中小企業や小規模な事業場の中には、労働契約の際に労働条件をきちんと労働者に明示するとか、あるいは法定の時間外労働をさせる際に当然必要な三六協定というものを締結していないなど、基本的な労働条件の枠組みや管理体制がいまだ確立されていないというところもございます。そうした事業場の労働基準関係法令違反が確認された場合には、法違反の事実というものをまず認識していただき、是正を勧告して法定労働条件の遵守徹底を図るとともに、重大又は悪質な事案ということでしたら司法処分を含めて厳正に対処しているところです。

上半期の実績といたしまして、定期監督等については合計1,606の事業場に対して実施しておりますが、労働基準関係法令違反として是正を勧告いたしましたのは929事業場で、違反率は58%でございました。また、司法処分につきましては、賃金不払事案と労働安全衛生法違反の事案を1件ずつ書類送検したところでございます。

なお、昨年12月に厚生労働省、経済産業省、国土交通省など関係省庁の間で「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」というものが合意されて閣議了解となりましたが、これに基づく取組として、中小企業等が適切に価格転嫁を行って適正な利益が得られるよう、政府において環境整備が今行われております。各監督署においては、企業の自主的な賃金引上げに向けて、今年4月からの新たな取組ですが、定期監督の際に監督署の要請書を事業主にお渡ししまして、労使の話し合いによる賃金引上げの検討を促すという取組を行っているところでございます。今後とも引き続き法定労働条件の遵守徹底を図ってまいりたいと考えております。

次に、24ページをご覧ください。中ほどにあります「④「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進」についてでございます。

労働者が工作中や通勤の途中でケガなどをされた場合には、労災保険給付によって自己負担なく療養していただくということが原則でございます。また、事業者は労働災害が発生したことを監督署に報告する義務がございます。この監督署への報告を怠ったり、もしくは虚偽の報告をしたりしますと労働安全衛生法違反、いわゆる「労災かくし」となりま

すので、その啓発用リーフレットを監督署の窓口などで配布しておりますほか、監督署の監督部署あるいは安全衛生や労災の各部署で労災かくしの情報を把握した場合に、相互に情報を共有して、悪質な事案については司法処分も含め適正に対処することとしております。ちなみに、この司法処分は令和2年度は1件、令和3年度は2件ございました。

また、「全国健康保険協会山形支部」というところがございますが、ここから健康保険の請求情報のうち健康保険が非該当であるということで、労災事案と疑われるものの情報をいただきまして、労働局からその事業場に対して対象労働者に労災請求を勧奨していただくというような取組をしております。

次に、25ページをご覧いただきたいと思います。(4)①になりますが、「第13次労働災害防止計画重点業種等の労働災害防止対策の推進」というところです。

申し訳ございません。ここに一部記載誤りがございました。右側の取組みの実施状況の欄ですけれども、「労働災害発生状況」というところで、令和3年と4年の死傷者数に併せて、下に増減率というものを記載しておりますが、増減率は「3.7%増」、「13.4%減」とあるところは、正しくは「3.7%減」、「13.4%増」ということで、ここが「増」と「減」の記載が逆でございましたので、お詫び申し上げますとともに訂正をお願いできたらと思います。

ご説明に戻らせていただきますが、労働災害防止対策の推進につきましては、山形労働局が定めた「第13次労働災害防止計画」を踏まえまして、行政運営方針における死傷者数の減少目標としては、「死亡者数については前年を下回る」こと、また「死傷者数については1,069人以下に抑える」ということを掲げて取り組んでおります。

本年9月末現在の労働災害の発生状況は死亡者数が3人、感染症関連を除くと前年同期よりも1人減少しております。また死傷者数については901人と前年よりも35人、3.7%減少となっております。ただ、10月に入ってから交通事故を含めて死亡災害が2件発生してしまいましたので、現時点では死亡者数の減少目標というのは達成がかなわないということになっております。また、死傷者数については10月現在6%減だったと思いますが、減少傾向を維持してはいるんですけれども、全体の目標達成には少し厳しい状況というふうに見ております。

続いて、27ページをご覧いただきたいと思います。下の方にあります「④自主的な安全衛生管理活動の促進」についてでございます。

労働災害防止団体と連携して行っております「山形ゼロ災3か月運動」については、今年度は業種にかかわらず発生件数が多い転倒災害の防止対策を重点としておりまして、新たにスローガンを「STOP! 転倒災害」というふうに打ち出して、県内の関係団体と事業場にこの運動への参加を呼びかけておりました。その結果、先月から昨年度を上回る2,800余りの事業場にこの運動へ参加いただき、自主的な安全衛生活動に取り組んでいた

だいているところでございます。

また、「冬の労災をなくそう運動」につきましては、新たに実施期間を前後半月ずつ伸ばしまして12月からの3か月間取り組むということで、多発する凍結路面での転倒や交通事故、雪下ろし中の墜落など、冬場特有の労働災害の防止に積極的に取り組んでいただくように、このほど関係団体等を通じまして事業場に要請をしたところでございます。

なお、この運動の一環として、来月、山形労働局長によります建設工事現場の公開安全パトロールを予定しているところです。

続いて、28ページをご覧ください。⑤として「迅速かつ公正な労災保険の給付」についてというところです。

労災保険給付の請求につきましては、監督署で労災請求を受理した後、労働局の労災補償課と情報共有をしながら、監督署で迅速かつ的確な調査を行って、速やかにその認否を決定するように努めております。

また、医療現場を始め業務に起因して新型コロナウイルス感染症に罹患した場合は、労災保険給付の対象になりますので、リーフレットを活用して使用者や労働者に向けた積極的な周知、広報を行い、対象となる方から労災請求をいただけるよう勧奨しているところです。

同感染症に係る労災請求の件数ですが、29ページの右側の一番上に記載のとおり、今年度上半期は241件受理しておりまして、過去2年度に比べますと相当大幅に増えている状況です。今後とも同感染症に係る労災請求がなされた際には、請求いただいた方の状況というものをよく確認しながら、監督署と労働局が連携して迅速、適正な事務処理に努めてまいります。

1枚めくって、30ページになります。2の「(1)最低賃金制度の適切な運営」についてでございます。

今年度は、中央最低賃金審議会から、山形県を含むDランク県の引上げ額の目安として「30円」と示されまして、これを受けて山形地方最低賃金審議会において山形県最低賃金の改正金額をご審議いただきました。その結果、32円引き上げて時間額854円とする答申をいただきました。既に10月6日から発効しているところでございます。また、産業別の特定最低賃金につきましても、先月改正金額が決まりまして、12月25日から発効予定となっております。

最低賃金に関する広報につきましては、ここに記載しましたとおり、県や市の広報紙などへの掲載や記者発表、それから資料3に添付してございますが、リーフレットや看板や広告の活用などによって、使用者及び労働者に対して改正金額の周知徹底に努めているところです。

なお、最低賃金の履行確保については、第4四半期、1月から3月に重点的な監督を実

施する予定としております。資料の方には昨年度の監督指導結果を記載しておりますが、235事業場を監督した結果、最低賃金法違反として是正勧告したのは28事業場、違反率は12%でございました。

また、31ページの「(2) 最低賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援」に関しては、生産性を向上させるとともに事業場内の最低賃金の引上げを図る中小事業者に対して、これを支援する「業務改善助成金」というものがございますが、今年度の物価高騰などを踏まえまして、その影響を受けている事業者と、それから山形県を含めて最低賃金が相対的に低い地域の事業者を対象とした支援が9月から拡充されております。この助成金の活用が見込まれる業種や規模の中小事業者宛てに直接ダイレクトメールを送付するなどして周知を図っているところでございます。

そして、最後になりますが、第3の「多様な人材の活躍促進」について、項目番号の3の方に労働基準部の施策の一部が含まれておりますので、資料の10ページをご覧くださいと思います。

3の「(3) 高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援」についてでございます。

年齢の高い労働者が安心して働ける職場環境の実現を促すために、事業場において高齢者の安全と健康確保上求められる取組というものを「エイジフレンドリーガイドライン」というもので具体的に示してございます。それと、9月末に既に申込多数ということで申請の受付を終了しておりますけれども「エイジフレンドリー補助金」、これは作業場内の段差をなくすとか、床や通路に滑り止めを施すといった費用、それから高齢者の安全衛生教育などを行うことについての費用などを一部補助するものでございますが、そのリーフレットを個別指導や集団指導の際に併せて配布をしまして、高年齢労働者の労働災害防止対策や職場環境を改善する方法について事業場に周知をしております。

昨年度、全国的には1,204件、この補助金の交付を行っているということですが、そのうち山形県においては14件、交付決定をしております。

以上、労働基準行政の上半期の進捗状況についてご説明をさせていただきました。ご意見等をいただければ幸いです。

○古川職業安定部長

職業安定部長の古川と申します。

日頃よりハローワーク等におきます職業安定行政の推進につきまして、ご理解とご協力を賜りまして誠にありがとうございます。早速、説明の方に入らせていただきます。

資料については、先ほどからも出ていますNo. 1の労働行政運営方針の資料と、それからNo. 4の職業安定部の説明資料をお手元にご準備いただきましてよろしく申し上げます。

早速、No. 1の資料の1ページをご覧ください。

まず、「第2 雇用維持等」に関する項目の「1 雇用の維持・在籍型出向の取組への支援」についてでございます。

雇用調整助成金等の特例措置によりまして、コロナの影響で休業等によって雇用維持を図ってきた事業主を支援してきたところでございますが、令和2年の制度開始から令和4年9月末までの累計で59,003件の支給決定、金額として343億円に上っているところでございます。

安定部の資料の1ページをご覧ください。雇調金についての今後についてのご紹介になります。厚生労働省本省からの報道発表資料をつけさせていただいております。

12月以降の特例措置につきましては、10月28日にこのように発表がございました。その内容については、その資料のめくっていただいた裏の2ページ目になります。

左側が雇用調整助成金等になります。その内容につきましては、特に業況が厳しい事業主については、令和5年1月まで経過措置が設けられまして、ちょうど真ん中ほどにあります日額上限9,000円などとされておりまして、それ以外については日額上限が8,355円、それから助成率が中小企業3分の2、大企業2分の1と、通常の制度に戻るようになっております。

なお、申請書類の簡素化について、これまで事業主様にお手数をおかけしないためにやってきましたところでございますが、こちらについては引き続き実施することになっております。

こちらは現時点での方針でありまして、施行にあたっては厚生労働省令の改正などが必要になります。また、4月以降の内容については追って発表されることになっております。

行政運営方針の資料の1ページ目にお戻りください。

雇用維持の項目の後段になります。在籍型出向の関係でございまして、雇用維持にあたって「産業雇用安定助成金」により在籍型出向を促進してまいりました。令和2年の創設時から9月末までの累計で、ここに記載しておりますとおり17件、72人分の出向計画をいただいております。引き続き在籍型出向も推進していきたいと思っております。

続きまして、2番の「人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進」でございまして。

(1) としまして、「人材確保・就職支援コーナーでの支援等」になります。

冒頭、局長からも申し上げましたとおり、9月の有効求人倍率は1.61倍となっており、東北6県の中で一番高い水準が続いております。特に医療・介護・保育・建設・運輸・警備などの業種につきましては、人手不足が顕著になっております。ハローワークやまがたにおきまして人材確保・就職支援コーナーを設置しておりまして、人手不足分野の事業所やそれらの分野に就職を希望される求職者の方の支援を進めております。

続きまして、2ページをご覧ください。

1つ飛んで(3)になります。「都市部から地方への移住を伴う地域を超えた再就職等の支援」でございます。

今後、人口減少や高齢化が進んでいく中で、労働力人口の確保が課題となっております。U I Jターンを促進する「地元魅力発信セミナー」、山形県や山形市との共催による合同企業説明会の開催、東京で開催の「移住・交流フェア」への参加等によりまして、都市部から山形県への移住を伴う再就職の支援を進めております。

また、ハローワーク酒田管内の酒田地域におきましては、自治体や経済団体等の関係機関が連携する「酒田DEワークプロジェクト」を立ち上げました。各種SNSによる共同発信や「U I J座談会」のオンライン配信など、地元への就職の促進をしております。

続きまして、3ページをご覧ください。

1つ飛びまして「(5)地域のニーズを踏まえた職業訓練コースの設定」でございます。

職業能力開発促進法の改正が10月1日に施行されまして、国と県による地域の実情やニーズに即した公的職業訓練の設定、実施を協議する地域職業能力開発促進協議会の設置について新たに規定が設けられました。それを踏まえまして、当県におきましては10月31日に経済団体、労働団体の皆様方にもご出席をいただきまして、1回目の協議会を開催いたしました。今後この協議会におきまして、地域における公的職業訓練の実績等の検証、来年度の訓練計画の策定を議論していくこととしております。

1枚おめくりいただきまして、4ページをご覧ください。

「3 デジタル化の推進」の「(1) デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援」でございます。

政府のデジタル田園都市国家構想等におきまして、デジタル人材の育成が進められております。先ほど申し上げた地域職業能力開発促進協議会におきましても、デジタル分野の職業訓練については、重要な要素の一つとなっております。令和4年度の訓練計画では、デジタル分野の求職者支援訓練は定員78名となっております。9月末現在で35名の方が受講をされております。今後におきましても求職者や事業所の訓練ニーズを踏まえまして計画の策定、訓練の実施を進めてまいりたいと思っております。

続きまして、「(2) ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進」でございます。

県内全てのハローワークにおきまして、オンラインによる職業相談、職業紹介ができる環境を整備しております。ハローワークにいらっしゃる方に対しましては、コロナの感染対策を十分に実施した上で、対面による丁寧な支援を基本としておりますが、在職中の方、遠方の方、子育てや介護をされている方々など来所が難しい方に対してオンラインでの相談、紹介もご提案させていただいております。

また、各種SNSでの発信も進めております。職業安定部のツイッターについては、今

年6月に開設をしたところでございますが、順調にフォロワー数も伸ばしておりまして、今日現在で189人の方にフォローいただいております。また、ハローワークやまがたにおいては新卒応援ハローワークのフェイスブック、マザーズコーナーのLINEによる発信、先ほどもご説明申し上げました「酒田DEワークプロジェクト」では、ツイッター、インスタグラム、フェイスブックの3つを使って情報発信をしております。

ご参考に、職業安定部の資料の3ページ目に、職業安定部のツイッターのご案内のチラシをつけておりますので、後ほどご覧いただければ幸いです。

また、行政運営の資料に戻りまして、8ページに飛んでいただきますようお願いいたします。「障害者の就労促進」でございます。

「(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等」でございます。

障害者の民間企業の法定雇用率は2.3%となっているところでございますが、山形県における障害者の実雇用率は令和3年6月1日現在で2.11%でありまして、これは全国で46番目の数値となっております。そのような中で取組を進めてまいりました。

まず、未達成企業への支援でございます。障害者就業・生活支援センターや地域障害者職業センター等の関係機関とハローワークがチームを組みまして、障害者の定着も含めて支援をしております。

それから、当局では初の試みとしまして、山形労働局長と山形県とが経済団体様に対しまして障害者雇用拡大の要請をさせていただきました。また、山形県知事と山形労働局長の連名で、全未達成企業488社に対しまして文書での要請をさせていただきました。令和4年6月1日現在の雇用率は現在集計中でございますが、その結果の如何にかかわらず、引き続き障害者雇用に取り組んでまいりたいと思っております。

続きまして、10ページをご覧ください。「高齢者の就労・社会参加の促進」の「(1) 70歳までの就業機会の確保等に向けた環境整備等」でございます。

高齢者雇用安定法によりまして、65歳までの雇用確保措置の義務、それから70歳までの就業確保措置の努力義務が課されているところでございます。令和3年6月1日におきましては、県内企業では65歳までの雇用確保措置につきましては99.4%の企業様が実施済み、それから、70歳までの就業確保措置につきましては25.5%が実施済みとなっております。引き続き未実施の企業に対しまして周知・啓発や助成金による支援を行うことにより、就業を希望する高齢者が生き生きと働くことのできる環境整備を進めてまいります。

続きまして、11ページをご覧ください。項目飛びまして、「4 新規学卒者等への就職支援」でございます。

令和5年3月の高校卒業予定者につきましては、9月末現在で求人を6,243人分いただいております。近年では最も多くなっております。就職希望者が減少していることもありまして、その求人倍率は過去最高の3.88倍となっております。高校生にとっては選択肢が

多くなっている一方で、企業にとっては学卒者の採用が難しい状況となっております。学生に対しましては、応募書類の添削、模擬面接なども含めた個別支援、企業に対しましては、学生の傾向を踏まえた求人条件の緩和や魅力発信のアドバイスによりまして、そのマッチングを進めているところでございます。

また、若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な中小企業を厚生労働大臣が認定をします「ユースエール認定制度」によりまして、企業のイメージアップや円滑な若年者の採用を後押ししております。9月末現在で26社を認定させていただいております、そのうち2社が今年度中の認定となります。

おめくりいただき、12ページをご覧ください。「5 非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援」の「(1) ハローワークの就職支援ナビゲーター等による求職者の状況に応じた担当者制の支援」でございます。

正社員就職を希望される非正規雇用労働者等の方に対しましては、各ハローワークにおきまして担当者制の早期再就職支援を行っております。セミナーの受講、応募書類の添削、キャリアコンサルティングの実施など、その方の状況に応じた丁寧な支援を通じまして就職に結びつけております。

続きまして、13ページの「(3) 求職者支援制度による再就職支援」です。

コロナの影響等により、やむを得ず離職した非正規雇用労働者の方に対しましては、月10万円の給付を受けながら無料の職業訓練の受講ができる「求職者支援制度」によりまして、スキルアップを図り、希望する職種への就職を支援しております。昨年度から特に重点的に促進をしております、今年度9月末現在の受講者数は206人となっております。おととの同時期から比べますと約1.8倍の増となっております。

続きまして、14ページをご覧ください。「就職氷河期世代の活躍支援」でございます。

就職氷河期世代の就労や社会参加への支援につきましては、令和2年度から今年度までの3年間を集中取組期間としまして取り組んでおりますが、今年6月に閣議決定された「骨太の方針」によりまして、令和5年度から2年間を第2ステージとして位置づけまして、引き続き重点的に支援することとされています。

具体的な取組としましては、こちらの項目にあります「(1) ハローワークの専門窓口における専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴奏型支援」、それから「(2) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇える企業への助成金の活用」、それから15ページの「(3) 地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援」、「(4) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援」、細かい説明は割愛させていただきますが、これらの支援によりまして就職氷河期世代の方の支援をしております。

それから、「(5) 就職氷河期世代の活躍支援のための県プラットフォームを活用した

支援」でございます。

就職氷河期世代の支援に当たりましては、経済団体、労働者団体、福祉機関、関係行政機関を構成員とします「やまがた就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を組織しまして、地域一体の支援、機運醸成を行っております。

プラットフォームにおきまして事業実施計画を定めておりまして、その中で「ハローワーク紹介による就職件数」の目標は3年間で3,000件のところ、今年8月末現在で既に3,092件となっております。また、「サポステの支援による進路決定者数」の目標は3年間で550件のところ、今年9月末で210件となっております。また、このプラットフォームの枠組みを活用しまして、テレビ放映による周知なども行っているところでございます。

その次のページから、外国人に対する支援や生活保護受給者等の就職困難者に対する支援についても、各ハローワークで行っているところを記載しておりますが、時間の関係上、説明は割愛させていただきます。

行政運営方針につきましては以上になりまして、最後に1点だけ、職業安定部の資料の5ページをご覧ください。

5ページが表紙になりますが、令和3年度のハローワークのマッチング機能に関する業務の評価、改善の取組の結果につきまして、この場をお借りしましてご報告をさせていただきます。

6ページをご覧ください。

平成27年度からハローワークの総合評価という取組をこのとおり行っております。

目標を管理し実績を公表の上、業務改善を自ら行っていくという一連の流れを継続していくことにより、ハローワークのサービスの質の向上をさせていくという趣旨で取り組んでおります。

その評価項目ですけれども、次の7ページにハローワークを評価するに当たっての指標を記載しております。一番左上の主要指標の「就職件数」「求人充足件数」「雇用保険受給者の早期再就職件数」をはじめとして、こちらのページに列記してあります各種指標の実績によりまして、ハローワークの評価を行っております。

8ページをご覧いただけますでしょうか。

本来ならば、このタイミングで昨年度の評価結果としまして、ハローワークごとに例えば「良好な成果」や「成果向上のために計画的な取組が必要」などという標語が付されることとなりますが、令和3年度におきましては、全国的にはコロナの影響が引き続き不透明であったことからそのような評価を行わず、各ハローワークにおきまして過去との実績の対比を行うことにより、その分析を行うこととなっております。

次の9ページから、その分析結果も含めました各ハローワークの業務報告をつけさせていただきます。分量が多くなりますので説明は割愛させていただきますが、後ほど

ご覧になっていただければ幸いです。

なお、ハローワーク評価につきましては、令和4年度につきましては通常どおりの評価を来年度に入ってからになりますが行うことになっております。

職業安定部からの説明は以上になります。ご意見等賜れば幸いです。よろしくお願いいたします。

○貝梅総務部長

総務部長の貝梅です。よろしくお願いいたします。

私のほうから、労働保険適用徴収業務の取組状況についてご報告いたします。

資料No. 1の34ページ、35ページをお開きください。

労働保険適用徴収業務につきましては、令和3年度に引き続き未手続事業の解消、収納未済歳入額の縮減を最重要課題として取り組んでおります。その取組状況についてご報告いたします。

まず、未手続事業の把握状況ですけれども、未手続事業として把握した件数につきましては162件、把握を行っております。うち117件について新たに労働保険の適用を開始しております。把握した件数のうち、実際に労働者を雇っていない等で対象外となっているものが61件ございました。

それから、収納未済歳入額の縮減状況ということで収納率について記載させていただいています。真ん中よりちょっと下のところですが、山形県は令和4年度9月末時点の収納率が45.41%ということで、全国平均より若干上回っている状況になっています。

また、参考に令和3年度の数字を載せております。一番下の※印のところですが、山形県の収納率が98.99%、全国98.97%ですので、0.02ポイントではありますが全国平均を上回っている状況です。令和3年度における収納未済歳入額は約1.5億円となっております。

それから、労働保険の収納を確実にを行うために、労働保険料の口座振替制度というものを行っておりますが、そちらの利用率が令和4年度21.9%となっております。

35ページをご覧ください。

電子申請の利用促進ということで、現下の新型コロナウイルス感染状況の下では、郵送ですとか電子申請による申告は感染防止策として非常に有効でもあり、労働局に体験コーナーを設けるなど利用勧奨を進めてまいりました。その結果、令和3年度と比較し、15.5%増の2,970件、電子申請の利用がありました。ただ、利用率を見ますと、令和3年度13.8%から2.7ポイント増加していますが、16.5%にとどまっていることから、引き続き積極的な利用勧奨に努めてまいりたいと思います。

私からは以上になります。

(2) 意見交換

○澤邊会長

ありがとうございました。

以上、労働局からの説明についてご質問、ご意見、あるいは行政全般についてのご提案等、各委員の皆様からいただきたいと思えます。どなたかご発言のある方はいらっしゃいますでしょうか。よろしく願いいたします。

それでは、柏木委員、よろしく願いいたします。

○柏木（労）委員

労働者側の柏木です。2点あります。

1つは、先ほどの資料の22ページ、「法定労働条件の確保等」についてですが、ここに「インターネット情報監視」という文言がありますが、この法定労働条件の違反ということは、インターネット情報監視をしているんだと思えますが、私としては、警察がネット犯罪を摘発するため特別班を作って監視しているところをテレビで見ます。こういう業務を山形労働局でやって、どういうことを情報監視しているのか、イメージがつかないので教えてください。

2点目は、11ページの「新規学卒者等への就職支援」の点についてです。先ほど令和5年3月高校卒業予定者の求人倍率が過去最高だと説明を受けました。非常に明るい材料だなというふうに私も感じましたが、先だって高校の先生とちょっと話した際、就職が内定した生徒が内定取消しに遭ったと聞いて、非常に慌てて対応し何とか別のところに決まったと伺いました。というのも、ここ数年はコロナの影響もあり、最近は大卒の状況もあって、また人手不足の企業もある中で業績が悪化している企業もあり、初めて、このような状況があるんだなと感じました。その上で、山形労働局で新規学卒者の内定取消状況などの相談を把握しているのかお尋ねしたいのと、これに対して、このような状況になった場合、ハローワークの対応、対策というのも非常に重要になってくると思えます。今の現状から、この大卒は本当に大変な状況になっており、これについて経営者団体の方からも情報があれば教えていただきたいと思えます。よろしく願いいたします。

○澤邊会長

まず、労働局からよろしく願いいたします。

○横田労働基準部長

ご質問ありがとうございます。

柏木委員からの1つ目のご質問の関係でございます。

22ページの「インターネット情報監視」のところでございますが、取組状況のところの1つ上に「労働条件相談ほっとライン」というものも書いてございますが、このほっとラインとインターネット監視につきましては、山形労働局ではなくて厚生労働本省のほうで行っているものです。法定労働条件の確保上、特段問題があるというような情報がキャッチされたときに、本省から該当する労働局のほうに情報が提供されるという流れになっております。

インターネット監視情報は2件ということでございましたが、その2件の中身がどういふものかはちょっと用意がなくて申し上げられないんですけれども、ほっとラインの情報とも併せまして具体的に事業場に監督指導に入る契機になるものと捉えておまして、署のほうで監督指導等を行いまして、法違反等が認められましたら是正勧告をしてきっちり改善させるということに重きを置いております。

○柏木（労）委員

この「インターネット情報監視」というのは言葉だけを見ると、常にパソコンに向かってインターネットを検索して見ていると思ったのですが、相談とか、他からの情報とか、そういうことなんでしょうか。

○横田労働基準部長

「ほっとライン」のほうは平日の夜とかあるいは土日ですね、労働局や署が閉庁しておりますので、そういったときしか相談できないという方のために平日夜間とかで電話相談を受け付けているんですけれども、こちらの情報監視のほうにつきましては、インターネットに情報がいろいろ出ている中から法違反が疑われるようなものを機械的に検知して、検知したものについて場所ですとか特定できるものは特定をして、該当する労働局のほうに情報提供されるというものでございます。

○澤邊会長

では、2つ目のほうでよろしく願いいたします。

○古川職業安定部長

職業安定部長の古川です。ご質問いただきまして、ありがとうございます。

ご指摘のとおり、高卒の求人倍率は3.88倍となっております非常に高く、学生にとっては良好な状況だというふうに認識をしております。

ただ、一方で、学卒に限ったことではないんですけれども、物価高騰によりまして企業様の収益が圧迫されているということもいろいろなところからお聞きをしております。そ

のような中で、学卒者の内定取消しにつきましては、現時点におきまして私どものほうで具体的な情報を把握してはおりません。ただ、そのようなことが起こった場合には法律に基づいた適正な取扱いを行うとともに、もしその内定取消しとなってしまった場合には、学生さんや、それから高校とも連携しまして、一刻も早くほかの内定先を見つけられるよう支援をしてまいりたいというふうに思っております。

○澤邊会長

ありがとうございました。今、柏木委員のほうから企業様のほうも大変厳しい状況ではないかということなのですが、もし何か使用者代表の皆様からございましたら、どうぞよろしいでしょうか。

それでは、ほかの委員の皆様からのご意見、ご質問等を伺えればというふうに思いますが、いかがでしょうか。

はい、どうぞ、設楽委員。

○設楽（労）委員

労働者代表の設楽です。

ハローワークの関係と、トータル・ジョブサポートの関係を聞かせていただきたいと思っております。ハローワークでインターネットサービスを開始されましたが、以前まではハローワークに行かないといろいろな求人情報などを取得することができませんでした。ウェブ上で、どこにいても求人情報などを検索して取得できるような仕組みになりました。

この間、私もハローワークに何度も行きましたが、このサービスが普及するにつれて、ハローワークにお越しになる方が減少傾向にあると思っております。先日も山形テルサに行ってきましたが、閑散としている状況でありました。ほかのハローワークも同じ状況なのではないかなと思っております。

もう1点は、そのハローワークに入っている酒田と新庄と山形と、あと米沢で、トータル・ジョブサポートの中にハローワークと若者就職支援センター、県の求職者総合支援センターが入っていて、そこでいわゆるワンストップ型のサービスが受けられるようになっています。

ただ、それはワンフロアの中に3つの団体が入っているので、これをもってワンストップということのところもあるんですが、形式上は1つのフロアに3つの団体が入っていますので、そこに行けばいろんな相談を受けて、例えばハローワークに行っても相談を受けても、若者の方であれば若者支援センターのほうに案内し、そこで対応してくれる仕組みですので、これはこれとして非常に有効性もあると思っております。

そういった中で、先ほどお話ししたとおり、全体的にハローワーク、またトータル・ジ

ジョブサポートセンターのほうに行く方が減少している中で、今後、トータル・ジョブサポートなりハローワークの展望をどのようにお考えになっているのか、お聞かせ願いたいと思います。

併せて、先ほど別紙4の職業安定部の説明資料の6ページ、7ページ、8ページに、ハローワークの総合評価のことが記載されておりまして、目標値を据えている様々な取組をやられていますが、例えば失業されている方が生活に困って、当面の生活資金がない場合とか住むところがない場合などについても、ハローワークがそういった相談について受けなどもしていると。今までは、就職をするためのいろんな求人情報を提供するだけがハローワークのミッションと置いていたんですが、最近、ミッションも変わってきて領域も拡大をしてきているんだろうと置いております。

先ほどお話ししたとおり、全体的なトータル・ジョブサポートなりハローワークのこれからの展望と、今後どのようなサービスを提供していくのか、それから関係する先ほど言った若者支援センターなり求職者総合支援センターとの連携なども含めて、どのように考えられているのか、ぜひ現時点の考え方を聞かせていただきたいと置いております。よろしくお願ひします。

○澤邊会長

よろしくお願ひいたします。

○古川職業安定部長

職業安定部長の古川です。ご質問ありがとうございます。

まず、インターネットで検索できるようになりまして、ハローワークへの求職者が減少しているんじゃないかというご指摘でございますが、まず、インターネットで検索できるようになって、実際、求職登録されている方でもご自宅で見られるという方もいらっしゃいますので、見かけほどは減っていないんだというふうには思いますが、全体的には減少の傾向はあります。ハローワークの機能としては、実際来ていただいて、その方の状況に応じた丁寧な支援を個々の状況に応じてさせていただくというのが一番重要なところであると思っております。ですから、少なくなったという状況も踏まえまして、ハローワークにぜひとも来ていただいて、そういった就職支援をいろんなメニューをそろえてたくさんやっているということを周知をさせていただきまして、引き続き支援を行ってまいりたいと思っております。

また、トータル・ジョブサポートの関係なんですけれども、先ほど最後にご指摘のように、ハローワークでもワンストップ窓口ということで生活支援等のご案内もさせていただいております。少し前のリーマンショックの直後にもいろいろな福祉的な施策もありまし

て、ハローワークでワンストップで相談をさせていただくというような取組をしていたこともありまして、今回のコロナの状況、それから、今般の円高等による状況によりまして求職者の方が厳しい状況となっているときには、職業紹介だけではなく、そういった福祉的な支援も一緒にご紹介をさせていただいて、求職者の方に寄り添った取組をしていきたいと考えています。

その点におきまして、トータル・ジョブサポート等におきましては、県の福祉的な政策と一体的になってワンストップでできるというところが、もちろんその趣旨、目的でございますので、引き続き県と連携をさせていただいて、今後、求職者の方への支援がより円滑にできていくように、県とさらなる連携をして取り組んでまいりたいと思っております。

○澤邊会長

ありがとうございました。よろしいでしょうか。

○設樂（労）委員

ちょっと確認させていただきたいのは、先ほど説明ありましたリーマンショックのときにも同様な対応をしてきましたと。今回は新型コロナウイルスが今、感染状況が非常に長くなっているのです、そのため生活支援的なサポートを県と一緒にやっているんですという話でしたが、この対応の部分というのは、コロナ禍の感染が終息してからも同様な生活支援をやっていかれるということなのか、または、あるところでサービスをすることはやめますということなのか、もう一度お聞かせいただけないでしょうか。

○古川職業安定部長

ワンストップ窓口としては、そういう名前の看板といいますか、そういったところは今後の状況に応じては、もしかしたら外させていただくということもあるかもしれないんですけども、いずれにしましてもハローワークに来た方に、それはうちじゃないよというふうにお帰しするつもりは全くありませんので、周辺の福祉施策とかも含めた業務をしっかりとハローワークの職員も理解をして適切なところにつなげていくというところは、ハローワークの職員の基本認識としてしっかりとしていきたいと思っております。

○澤邊会長

よろしいでしょうか。ありがとうございました。

それでは、ほかにご意見、ご質問ございましたお受けしたいと思いますが、いかがでしょうか。では、どうぞ、岩城委員。

○岩城（労）委員

労働者代表の岩城です。よろしくお願いいたします。

ページ10の「高齢者の就労・社会参加の促進」のところですがけれども。資料1のページ10のところでは、

報告のところでは、65歳までの雇用確保措置を実施済みの企業割合は、報告企業2,255社のうち2,241社ということで99.4%のようですがけれども、こちらの報告企業2,255社とは、どういった数字なのか。

あともう1点、70歳までの就業確保の取組の企業としては574社ということで、こちら25.5%。今まだ努力義務の中で、この数字はかなり高い数値なんだと思ったのですが、この25.5%はどういった職種のところなのか、教えていただきたいと思います。

○古川職業安定部長

職業安定部長の古川です。

まず、最初のご質問の2,255社ですがけれども、こちらは従業員が21人以上企業を報告の対象としておりまして、その企業が2,255社あるということになります。

それから、70歳までの就業確保措置の実施済み企業の職種の割合ですがけれども、ご質問の趣旨は、職種ごとの実施企業の割合というところではございましょうか。

○岩城（労）委員

この574社は2,255社のうちの574社ですか。

○古川職業安定部長

はい、そうです。

○岩城（労）委員

この574社は、どういった職種の企業なのかなというところでは、

○古川職業安定部長

業種によって、導入したりしていただいている企業さんの割合というのは異なるところではあるんですがけれども、幅広い業種の会社さんでしっかり導入をしていただいているという状況になります。高いところで言うと、例えば運輸・郵便業で言うと39.7%が導入していただいていたたり、建設業では34.3%の導入というように、もちろんその業種によって高い低いはありますけれども、ある一定、導入をしていただいているという状況でござい

○岩城（労）委員

大変参考になりました。ありがとうございました。

○澤邊会長

ありがとうございます。ほかの委員の皆様からご意見、ご質問等ございましたらお聞きしたいと思いますが、いかがでしょうか。

はい、奥山委員、よろしく願いいたします。

○奥山（使）委員

使用者代表の奥山と申します。

私のほうから、2点ほどお願いがありましてお話をしたいと思います。

まず、資料の22ページの「②法定労働条件の確保等」というところで先ほどご説明をしていただきましたけれども、「中小企業が賃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に基づき」」云々というのがありますけれども、実際、私たち地域の中小企業が今現在置かれている環境というのはすごく厳しいものがありまして、国、そこから県、そこから市町村というふうにどんどん小さくなっていけばいくほど、その施策が徹底されていなくて、官公庁の仕事のほうが入札で価格を下げないと取れないという状況が、今非常に多く出ています。今、資源、原資、資材が高騰しているので、その分を上乗せして見積りを出したいところですが、その分を価格転嫁すると仕事がもらえない。安く出したところにどんどん流れていくということで、実は去年よりも安く出したところが落札するとか、そういった逆の現象というのが私たちの身の回りでは起きています。やはり中小企業も仕事が欲しいので、取り合いになってしまっていて、1円でも安くしようといって価格がどんどん下がっていく。市町村の入札担当の方も専門知識がないので、地元の業者に「ちょっとどのぐらいか、どんな感じか試算して」のような感じで試算をお願いすると、そこも仕事が欲しいので、「大体このぐらいだとこのぐらいの相場でしょうか」という価格決めのようなことがあって、やっぱりどんどん安くしないと仕事が取れないという状況が起きています。私たちもちろん賃上げしたいし、従業員の皆さんにたくさん給与を差上げたいという気持ちはあるのですが、実は利益の部分がどんどん逼迫して行って、利益の部分が本当に先細りしていくのではないかとということで、すごく不安を感じているので、ぜひそういった施策が広く浸透していくように働きかけをしていただいたらうれしいなと思います。

あともう一つが、24ページ、「「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進」というところで、先ほどこれもお話があって、通勤途上の交通事故などがあった場合に実際にあるんですけども、労災なのか健康保険なのか、自動車保険なのか自賠責保険なのかが全

く分からないという状況になります。

ですので、お願いしたいのは、例えば損保協会さんのほうに事故の連絡が入ったときに、「あなたのこの事故のケースは何が適用できますよ」ということをリードしていただけたらいいのかななんて思ったりもします。事故の形態によって、労災保険や健康保険を全く使わないケースも当然出てくるかと思えます。自動車保険だけで賄えるケースなんかもあったりするので、事故が起きたときに、一番初めにどこに相談するのかというと警察か保険会社かということになるので、そのところで交通整理して、正しいところで正しい保険を使うような指導をしていただけるようにご助言いただけたらいいのかななんて思いました。

○澤邊会長

ありがとうございます。どちらが先でも結構ですけれども、いかがでしょうか。

○横田労働基準部長

ありがとうございました。1つ目につきましては、パートナーシップによる価値創造のための価格転嫁施策の関係ということでした。労働基準行政の中では、これに関しては賃金の引上げ、これも今の原材料高とか消費者物価の高騰などで苦しくなっているというのがより鮮明になっていますけれども、賃金の引上げについては先ほどご説明したような形で監督署の要請書を直接事業主に交付して検討を依頼しております。

ただ、通常の監督指導のように是正を求めるといような話ではなくて、あくまでも自主的な労使による話し合いをして賃上げの機運を高めるという要請趣旨でございます。

パートナーシップの関係につきましては、適正な価格転嫁自体は経済産業省の取組が中核になるんだらうというふうに見ておりまして、監督指導等の中でいろいろな事案、買ったたきとか、そういう立場の弱い中小企業に対して行われているというようなものをキャッチしたときには、必要に応じて経済産業省あるいは公正取引委員会に通報するという制度がございますので、情報をキャッチし次第、そういった形で経産省等に情報提供することにしております。

2つ目の労災かくしの件でございますが、健保のほうからは、これは労働災害に当たるのではないかと、つまり健康保険を使うのではなくて労災保険で処理すべきものではないかというようなことで、毎月1回情報をいただいております。その情報に基づいて、先ほどご説明したような流れで事業主のほうに確認を取って、事業主のほうから該当する労働者に対し、労災請求を監督署のほうにしてもらおうよう勧奨していただいているところです。

事業主サイドからすると、当初、これは労災ではないのではというような思いもあって、労働者が労災請求を実際にしようとして事業主証明をしてくれと言っても、証明をしない

ケースもあると承知しておりますけれども、そういった場合でも、請求をしたということをもって直ちに業務上の災害だと必ずなるわけではないと。きちんと調査をした上で業務上か、あるいは業務外かというのを判断しておりますので、事業主の方には労働者が請求したとしても業務外という認定もあり得るということを説明してやっていただいているところです。

先ほど、警察とか、あるいは保険会社という起点のところが必要なフォローがなされれば一番ベストだというふうなお話がありましたが、その辺りにつきましては労働局限りでは対応が難しいところがございますので、ご意見の旨を本省の関係部署のほうに伝えさせていただきたいと思っております。

○澤邊会長

奥山委員、よろしいでしょうか。ありがとうございます。

ほかにご意見、ご質問等ございませんでしょうか。

それでは、よろしくお願いたします。

○青木（労）委員

労働側、青木と申します。よろしくお願いたします。

資料の31ページの「最低賃金履行確保監督」の部分で、235事業場のうち最低賃金法違反が28事業場、違反率11.91%ということですが、個人的にはすごく高い数字ではないかというふうに思いまして、ぜひ、この違反しているところの具体的な事例等々を、もし差し支えなければ教えていただきたいなということです。

私思いますに、いろいろな媒体で、最低賃金の周知というのは行っていると思っておりますので、これ以上の周知方法は少し思い浮かばないものですが、この10%を超える違反率というのは非常に高いんだらうというふうに思いますので、ぜひお教えいただければと思います。よろしくお願いたします。

○澤邊会長

いかがでしょうか。

○横田労働基準部長

労働基準部のほうからお答えしたいと思います。ご意見いただきましてありがとうございます。

違反率につきましては、今年の前年実施したものについては約12%ということで、これは年度を遡ってみても10%を超えるぐらいの数字におおよそなっているところがございます。

す。毎年最低賃金を改正するときに、改正した場合にどれぐらいの労働者に影響があるかというのを最低賃金の基礎調査、サンプル調査ではございますが、その結果に当てはめて「影響率」という形で予測できるところでございますけれども、それについても最近30円前後の大幅な引上げ率でございますので、影響する範囲というのは14%程度になっているというふうに思います。ですので、今年一番大きな引上げ額であったことを考えますと、来年1月、2月に行う履行確保監督につきましては、例年よりも違反率は上昇するのかなというふうに思っております。

ただ、どのような事業場が違反しているのかといいますと、いろいろ周知を尽くしている中で、最低賃金の制度そのものを知らないという事業所はさすがにかなり少ないと思いますけれども、やはりその改正金額、10月上旬の改正になりますけれども、改正金額を知らなくて数か月、改正前の金額しか念頭にないまま来てしまっていて、引上げ分だけ最賃を下回ってしまっているというところが大半ではないかというふうに思われます。ですので、個別の事業場に対するダイレクトメールなどもお送りしているところでございますけれども、あるいは戸別配付になっております県や市の広報紙、これにも今、山形県におきましては、ほぼ100%、秋に掲載されるというような状況でございまして、そういったものが目に触ればというふうに期待はしておりますが、残念ながらそういったものが目に触れずに最賃割れが起きているということもあります。我々、個別の監督指導あるいは集団指導の際にも必ずリーフレット等を配付して、最低賃金の改正額について周知を図っております。そのような中で、労働者に少なくとも最低賃金以上の金額が支払われるように目を光らせておりますので、ご理解をいただければと思います。

○澤邊会長

ありがとうございます。ほかの委員の皆様いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

では、ほかにご意見等がなければ意見交換を終了したいと思いますのですが、よろしいでしょうか。

ありがとうございました。各委員からいただいた意見を踏まえ、山形労働局は今後の行政運営に当たられますようお願いいたします。

以上で議事を終了いたします。円滑な議事進行にご協力いただきまして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。

〔お礼〕

○小森局長

本日は、誠に真摯にご議論いただきましてありがとうございました。ご意見も大分いた

いただきましたが、実はもっとご意見、ご不満等々もあったかとは思いますが、ご容赦いただいたのかなというふうに感じております。

また、本審議会でいただきましたご意見、それからご指摘につきましては、真摯に受け止め、今後とも全ての働く方々が希望を持ち安心して働くことのできる環境の整備について、しっかりと取り組んでまいりたい所存です。

現在、働く方々、それから企業を取り巻く環境というのは、原材料不足、人手不足や物価高騰等々で大変厳しい状況でございます。労働行政が、県民や地域の皆様の期待に真に応えるためには、今求められるものは何なのかということを中心に意識して把握し、そしてスピード感を持って対応すべく心がけているところでございますけれども、行政側が様々な期待に応えるためには、我々行政だけの力では決して成り立つものではございません。ここにおられます公労使委員の皆様のご支援、それからご協力があったからこそ成り立つものというふうに認識してございます。

様々な課題等に対応するためにも、誠に勝手ではございますけれども、引き続き皆様のご支援、ご協力を賜りたくお願い申し上げまして、大変簡単ではございますけれども、当審議会の閉会に当たりましての私からの挨拶とさせていただきます。本日は誠にありがとうございました。

○進 行

澤邊会長、委員の皆様、貴重なご意見いただきましてありがとうございます。

これをもちまして、令和4年度第1回山形地方労働審議会を閉会いたします。

なお、本年度第2回審議会につきましては、年が明けます来年3月の開催を予定しております。後日改めまして日程のご相談をさせていただきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

本日は大変ありがとうございました。

以 上