

令和4年度

第2回 山形地方労働審議会

令和5年3月10日（金）

山形労働局大会議室

山形労働局長挨拶・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

澤邊会長挨拶・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

〔議 事〕

（1）令和5年度山形労働局行政運営方針（案）について・・・・・・・・ 4

（2）意見交換・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 18

山形労働局

## 令和4年度 第2回山形地方労働審議会

〔開 会〕

(進行：監理官)

○進 行

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2回山形地方労働審議会を開催いたします。

本日は、年度末のお忙しいところご出席いただき、ありがとうございます。

〔出席状況報告〕

○進 行

まず初めに、お手元の次第の2、本日の出席状況につきましてご報告させていただきます。

お手元の次第の後に委員等名簿を添付させていただいておりますが、本日は委員の方18名全員がご出席いただいております。本当にありがとうございます。

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以上、または公益委員、労働者代表委員、使用者代表委員、各3分の1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。

本日の審議会終了予定時刻につきましては、15時15分を予定しております。円滑な進行について、ご協力のほどよろしく願いいたします。

○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。

〔労働局長挨拶〕

○小森局長

山形労働局長の小森でございます。皆様方には日頃より労働局の行政運営に対しましてご支援、ご協力を賜りまして厚く御礼申し上げます。

また、本日は年度末という大変お忙しい中で同審議会にご出席をいただきまして、重ねてお礼申し上げます。当審議会では、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ございます。

今年度は、新型コロナウイルス感染症の影響が根強く残る中での労働行政の展開となりましたけれども、いよいよ来週からはマスク着用は個人の判断に委ねられるということと

なりまして、コロナ対策につきましても新たな局面を迎えているという状況でございます。

一方で、日本経済を取り巻く環境というのは大変厳しさを増しております、急激な物価高や、それから人材・原材料不足、円安の影響などによりまして、日常生活に密接なエネルギー、それから食料品等の価格上昇など、引き続き多くの課題が山積しているという状況かと思えます。

このような中で、昨年10月に物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策について閣議決定がなされました。労働局におきましても、総合経済対策で掲げられた「賃上げ」、「労働移動の円滑化」、「人への投資」という3つの課題の一体的な改革を進める構造的な賃上げについて、その役割は重く、かつ期待感が高いというふうに認識しております。

その実現に向けましては、労働基準行政、雇用環境・均等行政、職業安定行政、そして人材開発行政の4行政分野におけます雇用労働政策を総合的、一体的となって運営し、しっかりと取り組んでまいり所存でございます。

本日は、令和5年度の行政運営方針（案）につきましてご説明申し上げ、ご審議をお願いするところですが、山形労働局といたしましては5つの柱で施策を推進することとしております。1つ目は最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等、2つ目は安心して挑戦できる労働市場の創造、3つ目が人材の育成・活性化、4つ目が多様な人材の活躍促進、5つ目が多様な選択を力強く支える環境整備となります。具体的な内容につきましては後ほど各担当からご説明させていただきますので、本日の審議会におきましては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、よろしく願いいたします。

大変簡単でございますけれども、私からの冒頭の挨拶とさせていただきます。よろしく願います。

## ○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、よろしく願いいたします。

〔議 事〕

(会長挨拶)

## ○澤邊会長

会長の澤邊でございます。本日もよろしく願いいたします。

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、年度末のお忙しいところをご出席いただきまして、誠に

ありがとうございます。本日、本年度第2回目の審議会になりますが、先ほどもお話ししました令和5年度山形労働局行政運営方針（案）について、労働局からのご説明を受けた後に、委員の皆様からご意見等をいただきたいと思いますと考えております。

さて、先ほども局長からお話ししましたが、新型コロナウイルスの感染防止対策は、今月13日、週明けの月曜日からマスクの着用が個人の判断に委ねられること、また5月8日からは感染症法上の位置づけが季節性インフルエンザと同じ2類から5類に移行することなど、社会全体がコロナ収束後の経済活動の活発化に大きくかじを切ることになります。

その一方で、世界的なインフレの波が日本にも押し寄せており、様々な物価の上昇が今後の経済や雇用や私たちの生活に与える影響も不安視されております。

労働行政には、賃金の引上げに向けた支援の推進のほか、地域のニーズに対応した人材の育成、少子高齢化が急激に進む中で多様な人材が活躍できる社会の実現、全ての労働者が安全で健康に働くことができる環境づくりなどに、引き続きご尽力いただきますようお願いいたします。

委員の皆様方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ております。本日もぜひ活発な意見交換の下、ご審議をよろしくお願いいたします。

〔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則第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

次に、本審議会の部会の一つであります労働災害防止部会が本日の午前中に開催されております。そちらでの審議内容につきまして、部会長の砂田委員からご報告をお願いいたします。

○砂田（公）委員

部会長の砂田です。よろしく申し上げます。

4月から第14次労働災害防止計画が始まるわけですが、その案について資料に基づいて事務局から説明を受けました。その後、質疑応答となりまして、委員の方から目標の立て方について、あるいは通勤途上の災害防止案について、それから安全衛生専門会議

のこと、また熱中症防止のためのエアコン使用などについていろいろ意見を出していただきました。この意見をこれからの計画に生かしていくというような話で、会は約1時間で終了したというところです。

以上です。

#### ○澤邊会長

砂田委員、ありがとうございました。

それでは、これから議事に入ります。

令和5年度山形労働局行政運営方針（案）について説明をお願いします。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。着座のままで結構でございますので、よろしくをお願いいたします。

#### （1）令和5年度山形労働局行政運営方針（案）について

#### ○丹野雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の丹野でございます。

委員の皆様方におかれましては、日頃より雇用環境・均等行政の業務運営につきまして、ご理解・ご協力をいただいておりますことに、この場を借りてお礼申し上げます。

私からは、資料1、令和5年度行政運営方針（案）により、雇用環境・均等行政において令和5年度に取り組む事項についてご説明させていただきます。

また、資料2、雇用環境・均等室説明資料も併せてご覧ください。

まず、資料1、目次とあらましをめぐっていただきまして、第1、労働行政を取り巻く情勢についてご説明いたします。

その2ページの（4）女性労働者及び非正規雇用労働者の雇用状況をご覧ください。

山形県の女性労働者の状況ですが、いわゆるM字カーブの底は全国の平均よりも高い状況にあり、育児休業取得率についても全国の数値に比べれば高い割合となっていることから、出産・育児期につきましても継続就業される方が多い傾向が見られます。また、パート・アルバイトの雇用者に占める割合は26.3%と、全国の割合に比べて、やや低い状況となっております。

続きまして、令和5年度の具体的な取組内容についてご説明いたします。

資料1の13ページ、第5、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等の促進をご覧ください。

まず、1つ目は、（1）女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保です。

資料の2の表紙をめぐっていただきまして、1枚目、女性の活躍に関する情報公表の資

料も併せてご覧ください。

昨年7月に女性活躍推進法に基づく省令が改正されまして、労働者数301人以上の事業主に男女の賃金の差異に係る情報公表が義務づけられました。男女の賃金の差異の公表義務については、施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後、おおむね3か月以内に公表するものとされており、多くの企業が3月期決算であることを踏まえ、本年4月から6月にかけて情報公表企業が増えてくるものと考えております。

その情報公表資料の裏面をご覧ください。

こちらにあるように、公表に当たっては数値では伝え切れない各企業の実情について説明欄を活用していただくことも、併せて周知を行うこととしております。例えば現状で男女の賃金の差異が大きい企業があったとしても、女性の活躍を進める上で、一時的に女性の平均賃金が下がり男女差が大きくなるということも考えられます。数値だけでは伝え切れない自社の実情について補足的に公表することにより、自社の女性の活躍に関する状況を求職者等に正しく理解してもらうことにつながるものと考えております。

また、男女の賃金の差異は雇用管理、具体的には男女の募集・採用、配置・昇進、教育訓練等における男女差の結果として現れるものと考えますので、行運案の方には女活法の公表義務と併せまして、男女雇用機会均等法の履行確保も図っていくことについて記載をしております。

続いて、(2)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についてです。

①育児・介護休業法の周知及び履行確保ですが、改正育児・介護休業法については、昨年4月から段階的に施行されておりました。育児休業を取得しやすい雇用環境整備、個別周知・意向確認の実施が義務づけられるとともに、昨年10月からは出生時育児休業、いわゆる産後パパ育休がスタートしております。雇均室に寄せられる育児休業に関する相談・問合せは昨年度の同時期に比べ約2倍に増えており、関心の高さがうかがえるところです。

さらに、4月には改正育介法の最後の施行として、資料の2の2つ目の資料にございます労働者数1,000人以上の企業を対象に男性労働者の育児休業取得率の公表が義務づけられます。令和5年度は、これらの改正育介法の内容について引き続き周知を行うとともに、不利益取扱い等の法違反事案を把握した際の是正指導も含め、履行確保を図ってまいります。

次に、行運案の②男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援です。

令和5年度においても両立支援等助成金の活用を推進し、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境整備を図ってまいります。両立支援等助成金については、資料がなく恐縮で

すけれども、改正育介法を念頭に置きまして、自社の育児休業取得状況について公表した企業への加算や、個別周知・環境整備加算も設けることが検討されております。内容について正式に決まり次第、両立支援に取り組む企業にご活用いただけるよう広く周知を行ってまいります。

また、行政運営方針（案）には記載しておりませんが、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。

資料2の3つ目の資料として添付しております。

昨年11月の会議の場でもご報告させていただいたところですが、この小学校休業等助成金については、今年度、非常に多くの申請をいただいたところです。令和5年度においては現在の感染状況を鑑み、この助成金については終了することとし、新たな枠組みでの支援に切り替えることを予定しております。

今後は、小学校が臨時休業等した場合の対応として、企業に職場の事情に応じた、できる限り勤務を続けられる制度を取り入れていただきつつ、必要な場合には特別有給休暇制度により、安心して仕事と家庭の両立を図っていただくような環境を整備していただく方向に転換することとなります。

助成金としては、特別休暇制度及び両立支援制度を導入していただき、取得した場合に定額をお支払いするという予定になっております。

また、資料にございますとおり、小学校休業等対応助成金については、3月末までに取得した休業について、5月末まで申請を受け付けます。また、特別相談窓口については6月末まで引き続き開設することとしております。

行政運営方針（案）にお戻りいただきまして、14ページ、③仕事と介護の両立ができる職場環境整備及び④の次世代育成支援対策の推進につきましては、今年度と同様、制度の周知、認定取得に向けた働きかけ等を行ってまいります。

1つ飛びまして、（4）不妊治療と仕事の両立支援についてです。

令和4年度に創設された不妊治療と仕事の両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」については、現時点で山形県内では認定企業が出ておりませんので、取得を目指していただけるよう引き続き周知を図ってまいります。

また、不妊治療に利用できる特別休暇の導入等に利用いただける各種助成金の活用促進を図るほか、不妊専門相談センターとも連携しつつ、両立しやすい職場環境整備の推進のための周知を行ってまいります。

続いて、2、同一労働同一賃金など雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等の

（1）雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、非正雇用労働者の正社員化・処遇改善を行う企業への支援についてです。

パートタイム・有期雇用労働法に基づき企業指導を実施し、正社員と短時間労働者、有

期雇用労働者との間の不合理な待遇差を是正してまいります。また、令和5年度については、記載にもありますとおり労働基準監督署から提供された情報に基づき指導を行うという点が特徴になっております。

資料2の3つ目の資料に同一労働同一賃金の資料を添付しております。不合理な待遇差については、実際には資料の中ほどにある均衡待遇が問題となるケースが多く、待遇差が認められる場合には、待遇ごとにその性質・目的に照らして、①から③のうち適切と認められる事情を考慮して、不合理な待遇差となっていないかを見ていくこととなります。正社員とパート・有期雇用労働者の間に待遇差があるかどうか、そして、待遇差がある理由について合理的に説明できるか、パート・有期法第14条の説明義務と併せて企業に確認し、不合理であると判断された場合には、法に基づき是正指導を行ってまいります。

同一労働同一賃金の資料の次の資料は、働き方改革推進支援センターに関する資料となっております。来年度も引き続き山形働き方改革推進支援センターにおいて、職務分析・職務評価の取組支援を行います。待遇差について法違反とは言えない場合でも、基本給の決定に当たって考慮要素が明確でなかったり定量化できていないような場合については、職務分析・職務評価を実施することにより、合理的な制度への改正につながるケースもありますので、センターと連携して、引き続き非正規雇用労働者の待遇改善に係る企業の取組について機運の醸成を図ってまいります。

行政運営方針（案）にお戻りいただきまして15ページ、（2）無期転換ルールの円滑な運用についてです。

無期転換ルールの円滑な運用のための制度の見直しが予定されておりますので、こちらは決まり次第、内容について周知啓発を行ってまいります。

18ページにお進みいただきまして、第6、多様な選択を力強く支える環境整備の1、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・定着促進についてです。

テレワークの導入・定着促進を図るため、テレワーク相談センターの紹介、ガイドラインや活用いただける助成金について引き続き周知を図ってまいります。

19ページの（4）ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援による多様な働き方の普及・促進について、選択的週休3日制度も含め、働き方・休み方改革に取り組んでいる企業の好事例紹介や周知を行ってまいります。

続いて、2、安全で健康に働くことができる職場づくりの（1）長時間労働の抑制関係で、20ページになります。

一番下ですけれども、⑥年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進がございません。年休の時季指定義務の周知や、計画的付与制度、時間単位年休の導入について企業に働きかけるとともに、10月の年次有給休暇取得促進期間に集中的な広報を行うこととしております。

最後になりますが、2、安全で健康に働くことができる職場づくりの(5)ですが、25ページに進んでいただきまして下のほうになります。(5)総合的なハラスメント対策の推進、①職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保及び周知啓発の実施です。

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントのほか、カスタマーハラスメント、就活ハラスメントも含めたハラスメントについて内容の周知を行うとともに、ウェブサイト「明るい職場応援団」に掲載されている各種ツールについて活用促進を図ります。また、法に基づく防止対策が講じられていないなどの法違反が確認された場合には、厳正な指導を実施してまいります。

以上で私からの説明は終わります。

#### ○横田労働基準部長

続きまして、労働基準部の横田からご説明を申し上げます。

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、お礼を申し上げます。

お手元の資料ナンバー1、行政運営方針のうち労働基準部関係の主なところをご説明したいと思います。

まず、本文の9ページをご覧ください。そして、資料のほうは資料3、基準部資料の表紙から数えまして4枚目をご覧ください。

行政運営方針9ページの第2の1、(1)として最低賃金・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でございます。

ご承知のとおり、最低賃金と賃金の引上げに関しましては、昨年10月28日に閣議決定されました物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策におきましても、「構造的な賃上げを実現する」という言葉が盛り込まれておりまして、社会からも高い関心が寄せられております。

この総合経済対策においては、業務改善助成金等の拡充のほか、労働基準監督署による企業への賃上げの要請と支援、賃金引上げのための各種の支援策・好事例などの周知広報が掲げられておりまして、各労働監督署におきましては、監督指導を実施した際に、賃上げに向けて労使間での話し合いと賃上げの検討を依頼する要請書を事業主に交付するという取組を昨年4月から始めておりますが、これに加えて本年1月からは、賃金引上げの参考資料といたしまして、県内でのその事業場と同じ業種や職種の事業場における平均的な賃金額が分かる、そのようなリーフレットをお渡ししております。

また、このほど厚生労働省本省のホームページに、都道府県の業種・職種別の平均賃金額を検索できる賃金引き上げ特設ページ、資料のほう載っておりますけれども、その特

設ページが開設をされておりまして、他社の実際の取組事例であるとか中小企業・小規模事業者への政府の支援施策として、どんな制度や助成金、相談窓口があるかということも確認できるようになりましたので、それらも併せて周知をしてまいります。

そのほか、昨年12月に拡充されました業務改善助成金の利用勧奨に努めることによりまして、助成金を活用した業務の改善や生産性向上に取り組む企業を支援してまいります。

続きまして、(2)の最低賃金制度の適切な運営でございます。

山形県の最低賃金は、本年度、中央最低賃金審議会からDランク県が目安額が30円と示されたことを受けまして、審議会において審議を重ねました結果、左側8ページの別表7にありますとおり、目安額に2円を上乗せして32円の引上げ、時間額854円に改正決定をいたしました。

また、下にございますけれども、特定(産業別)最低賃金につきましては、4つの設定業種とも全会一致で31円の引上げとなりまして、山形県最低賃金とともに過去最大の引上げ額となったところです。現在、急激な物価の上昇や国際情勢などにより国民の生活への不安感が高まっており、賃金の低い労働者の生活の安定のために最低賃金が果たす役割は非常に大きくなっております。そのため、最低賃金の改定額につきまして監督署やハローワークと連携し、自治体の広報誌なども利用して県民への効果的な周知に一層努めるほか、問題があると考えられる業種などを重点として監督指導を実施し、その履行確保を図ってまいります。

次に、1つ飛びまして(4)資金移動業者の口座への賃金支払いについてでございます。

資料は、基準部資料ナンバー3の最後のページをご覧くださいと思います。

労働基準法では、賃金は現金で支払うということが原則でございますが、労働者が同意をした場合には銀行口座への振込みとか証券総合口座への払込みが認められております。近年のキャッシュレス決済の普及や送金手段の多様化というニーズに対応するため、昨年11月に労働基準法の施行規則が改正されまして、本年4月から、新たな選択肢として労働者が同意した場合には、厚生労働大臣が指定した資金移動業者、この資金移動業者というのは卑近な想定としては何とかP a yというものをイメージしていただければと思いますが、その資金移動業者の口座への賃金支払い、これをいわゆる賃金のデジタル払いというふうに言われておりますが、これが認められることになりました。

実際に資金移動業者の口座へ賃金の支払いが開始されるのは、厚生労働大臣の指定手続もこれから行われますため、まだまだ先になるというふうに考えられますが、労使双方に正しい理解を促すために、今後、リーフレットを活用して制度を丁寧に周知していきますほか、労働局や監督署に賃金のデジタル払い導入時の労使協定の締結などについてご相談などが寄せられた場合には適切に対応してまいります。

次は、行政運営方針の18ページに飛びますが、第6の1、(2)、下のほうです。

(2) として、フリーランスと発注者との契約のトラブル等に関する相談支援でございます。

従業員を雇わないフリーランスという形態で仕事をされる方というのは全国で462万人いるというふうになっておりまして、報酬の支払いの遅延ですとか、一方的な仕事内容の変更といったトラブルを経験する方が増える状況にあります。フリーランスは下請法など旧来の中小企業法制では対象とはならないという方が多いため、昨年6月に閣議決定されました新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画というものに基づきまして、事業者とフリーランスの取引における交渉力の格差に着目をして、その取引を適正化するための法律案というものが今通常国会に提出される予定でございます。法律が成立した際には、その内容の積極的な周知に努めてまいります。

続いて、19ページの真ん中あたりですが、2の(1)の②です。下のほうです。時間外労働の上限規制の適用猶予事業・業務への労働時間短縮等に向けた支援でございます。

ご承知のとおり、平成31年4月から順次施行されてきました働き方改革関連法も、本年4月からの中小企業に対する月60時間を超える時間外労働に対する割増し賃金率の上げと、来年4月からの医師、自動車運転者、そして建設事業等に対する時間外労働上限規制の適用を残すだけというふうになっております。

各監督署に編成をしております労働時間相談・支援班が引き続き各地で説明会を開催して、改正労働基準法の内容の周知に努めるとともに、荷主さんの事業場を対象にした説明会では、上限規制の適用と併せて、来年4月から改正施行される自動車運転者の労働時間等の改善のための基準、いわゆる改善基準告示と呼ばれているものですが、その内容についてもしっかりと周知をしてまいります。

また、医療機関でしたら宿日直許可申請、自動車運送業であれば改善基準告示への具体的な対応方法など上限規制が適用されるということで、労働局や監督署に多く寄せられている様々なご相談に対して、それぞれ懇切丁寧に応対してまいります。

特にトラック運送業につきましては、昨年末、労働局と各監督署においてトラック運転者の労働条件の確保・改善に知見を持つメンバーで荷主特別対策チームというものを編成いたしました。この特別対策チームが発着荷主さんに対して、一つは長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないようにすること、もう一つは、運送業務の発注担当者の方に改善基準を周知していただいて、トラック運転者がきちんと改善基準を守れるようにご配慮いただくと、この2つを要請をいたします。それを受けて労働局から、今度はその改善に向けた働きかけを事業所に対して行うと、そういう枠組みによりまして、トラック運転者の方が健康に働くことができる環境の整備に努めてまいります。

なお、20ページの中ほど、④の長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等につきましては、記載自体は本年度の行政運営方針と同じでございますが、労働者の健康や生活、あ

るいは命にも関わる非常に重要な取組でございますので、改正労働基準法の確実な履行を図るために、過重労働が疑われる企業に対する重点的な監督指導や、三六協定の適正な締結に向けた窓口指導を徹底しまして、重大・悪質な法令違反事案が認められた場合には、司法処分を含めて厳正に対処してまいります。

さて、次は行政運営方針23ページに飛びまして、(3)第14次労働災害防止計画を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備でございます。

まずは、資料のナンバー3の表紙から数えて7枚目、最後からは1枚戻りますが、山形労働局第13次労働災害防止計画の災害減少目標と進捗ということでまとめたグラフをご覧ください。

2018年度から推進しております第13次計画の進捗状況につきましては、ここでは前提として新型コロナウイルス感染症への罹患に関するものを除いておりますが、左上のグラフのとおり、2022年までの5年間における死亡災害の累計は37人でしたので、1つ前の計画期間と比べて15%以上減らすという目標は達成いたしました。

一方、右上のグラフのとおり、2022年の休業4日以上死傷災害というのは1,268人、速報値でございますが、2017年と比べて約13%の増加となりまして、残念ながら目標の達成はかないませんでした。

この死傷災害が増えてしまった要因につきましては、身体機能の衰えなどもあって災害に遭いやすい60歳以上の高年齢労働者が増えているということや、転倒や腰痛など作業行動に起因する災害が多発傾向にあります第3次産業の労働者がとみに増えているということなど、産業構造自体の変化が関係しているというふうにも考えられております。

本文の23ページの(3)にお戻りいただきますが、こうした課題も踏まえまして、第14次の労働災害防止計画におきましては、労働者が安全で健康に働くことができる職場環境を実現するため、計画の初年度である来年度におきましては、下の①から⑦、ちょっと⑥と書いてございますが⑦でございます。①から⑦までの重点事項に取り組むとともに、死亡者数と死傷者数につきましては、いずれも前年の件数を下回るということを数値目標としております。

これらの重点事項の中で新たに打ち出していますのは、①と②、そして④でございます。①は事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むようにするため、その必要性であるとか意義について行政から周知をし、そうした取組が経営や人材の確保・育成の観点からもプラスになるということも積極的に周知啓発していこうというものでございます。

また、②は中高年齢の女性をはじめとして非常に発生率が高く、小売業や介護施設で増加傾向にある転倒災害あるいは腰痛など、職場での行動災害の防止対策を推進するために、今年度これらの業種のリーディングカンパニー等を参集したSAFE協議会というものにおいて、行動災害を防止するための啓発資料というものを作成させていただきました。そ

れらを同じような業種の事業場に水平展開をするなどして、管内全体の安全衛生に対する機運の醸成を図っていかうというものです。

そして、④につきましては、一昨年5月に出されましたアスベスト訴訟の最高裁の判決を踏まえて、来月から施行される11の改正省令によりまして、これまで労働安全衛生法に基づく措置の対象ではなかった一人親方とか、あるいは同じ場所で労働者と同じように作業を行う労働者以外の方に対しても、労働者と同等の保護措置を実施するように義務づけられたことから、事業者に対する指導、周知をしっかりと図ってまいります。

第14次労働災害防止計画におきましては、今申し上げたことのほかにも災害多発業種に係る対策ですとか労働者の健康確保対策の推進、化学物質による健康障害防止対策の推進などについても、一定の数値目標を掲げて取組を進めていくこととしております。

最後に、行政運営方針の25ページの（4）労災保険給付の迅速・適正な処理についてでございます。

業務に起因して新型コロナウイルス感染症に罹患したものと認められた場合に労災保険給付の対象になるということなどについては、従前から医療機関等を通じて積極的な周知を行って、該当する方につきましては速やかに労災請求を行っていただくよう、行政として勧奨しておりますが、ウイルスの感染性が消えても実際の勤務に堪えない倦怠感であるとか頭痛、抑鬱や睡眠障害などの症状が持続したり、回復後にまた新たな症状が出現してしまうということがありますので、そうした罹患後症状、いわゆる後遺症があることによって療養等が必要と認められる場合には労災保険給付の対象になるということにつきましても、積極的な周知を図ってまいります。

以上、駆け足になりまして恐縮でございますが、労働基準部の関係については以上でございます。ご意見等をいただけましたら幸いです。

#### ○古川職業安定部長

続きまして、職業安定部長の古川です。

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、ご協力を賜りましてありがとうございます。

では、早速、行政運営方針と、それから資料4の職業安定部説明資料をお手元にご用意ください。

まず、行政運営方針の本文1ページになります。

1ページの下の方に、2、雇用をめぐる動向、（1）最近の雇用情勢ということで記載をさせていただいておりますが、こちら、印刷の時点で最新の数値に置き換えさせていただきたいと思っておりますので、資料ナンバー4の、「最近の雇用情勢について」で代わりにご説明をさせていただきます。

こちら、直近、令和5年1月の雇用情勢の説明の資料になります。有効求人倍率は1.61倍となりまして、前月を0.06ポイント下回り、28か月ぶりに低下をいたしました。ただ、6か月連続で1.6倍台を維持しておりますし、9か月連続で東北で最も高くなっております。全国でも7番目タイの順番になっております。

下のほうにグラフがあるんですけども、赤の折れ線グラフが山形の有効求人倍率になります。全国より早くコロナ禍から回復してきたところが分かるかと思います。

要因としましては、赤紫のほうは求人になるんですけども、コロナ禍より製造業が早く回復してきたことと、それから最近は経済活動活発化に伴いまして、宿泊業、飲食業等も求人が増えてきている状況でございます。

一方で、青のほうは求職者の棒グラフになるんですけども、こちらは減少の傾向が続いているという状況です。直近の1月の状況につきましては求人数は前月12月より0.8%の減となっております。微減にとどまっておりまして大きな減少というのは見られていないところです。

一方、求職者のほうは前月12月より3.1%の増となっております。要因につきましては、解雇等が増えているわけではございませんが、コロナの感染が落ち着いてきて求職活動が活発化になってきていることと、物価高騰等で家計への不安から就職活動を始める方が増えていることがあるというふうに見ております。

それら踏まえまして、この1ページ目の真ん中よりグラフのちょっと上なんですけれども、山形県内の雇用情勢は物価高騰等の影響が見られるものの、依然として好調な状況にあるというふうに判断をさせていただいております。

2ページ目以降、求人・求職の状況あるんですけども、時間の関係上ちょっと割愛させていただきます。後ほどご覧いただければ幸いです。

続きまして、職業安定部関係の施策方針につきまして、主なものを行政運営方針（案）に基づきましてご説明させていただきます。

行政運営方針（案）の9ページをご覧ください。

職業安定行政としましては、構造的な賃上げの実現に向けまして、安心して挑戦できる労働市場の創造と人材の育成・活性化を進めていくために、人への投資など様々な施策を展開していきたいと考えております。

こちらは9ページの下の方の第3、安心して挑戦できる労働市場の創造の1、継続的なキャリアサポート・就職支援でございます。

今、ハローワークのオンライン化を進めておりまして、県内全てのハローワークにおきましてオンラインで職業相談、職業紹介ができる体制整備ができております。様々な求職者のニーズに対応できるよう、オンラインサービスの向上を図ってまいりたいと思います。

また、再就職に当たり課題をお持ちの方は来所いただいて、対面によるきめ細かな課題

解決支援サービスを提供してまいります。SNS等におきましても幅広くハローワークの支援の情報を発信してまいりまして、一人でも多くの方がご希望の就職をしていただけるよう支援してまいりたいと思います。

続きまして、(2)になります。人手不足分野におけます人材確保対策の推進でございます。

建設、運輸、介護をはじめとします人手不足の業種につきましては、求人倍率は非常に高くなっておりまして、また、本県の基幹産業である製造業、また宿泊業、飲食業などについても人材確保が大きな課題となっている状況でございます。ハローワーク山形の人材確保・就職支援コーナーを中心としまして、企業に対しては求人内容のアドバイスなど重点的な支援をしてまいりたいと思います。

それに関しまして、職業安定部資料の先ほどの雇用情勢の資料の次にご参考の資料ということでつけさせていただいております。「仕事の魅力発信」というリーフレット6枚つけさせていただいております。山形労働局人材確保対策推進協議会というものがありまして、その協議会での取組としまして、各人材分野の魅力を伝える「仕事の魅力発信」ということで資料を作成いたしました。各分野で働いていらっしゃる方々にその魅力を語っていただいております。ご覧のとおり、建設、運輸、警備、介護、保育、医療と全6分野を作成しております。これらも活用しまして各分野の魅力を求職者に広くお伝えをして、企業の人材確保支援を推進していきたいと考えております。

また、行政運営方針の10ページにお戻りください。

次の(4)ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援でございます。

各ハローワークでは、担当者制によりまして、きめ細かな就職支援を行っております。正社員就職を希望する非正規雇用労働者等に対しまして、引き続き就職活動の方向づけや応募する求人の選定のアドバイスなど、一人一人の状況に応じて丁寧な支援を行い就職につなげていきたいと思っております。

続きまして、(5)求職者支援制度による再就職支援でございます。

雇用保険を受給できない求職者に対しましては、月10万円の生活給付を受けながら職業訓練を受講できる求職者支援制度によりまして、引き続きそのスキルアップを支援してまいりたいと思っております。また、積極的な周知広報により、その活用を促進してまいります。

続きまして、11ページをご覧ください。

2、賃金上昇を伴う労働移動や地域を越えた再就職等の支援の(1)就職困難者の賃上げを伴う労働移動等の推進でございます。

まず、3段落に分かれてございますが、1段落目が、就職困難者を雇入れ人材育成をした上で、5%以上の賃金引上げを行う企業さんに対しまして高額助成を行います特定求職

者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）を創設しております。

2段落目に、離職を余儀なくされた者の早期再就職を支援する労働移動支援助成金（早期雇い入れ支援コース）につきまして、5%以上賃金を上昇させた企業に上乗せ助成をしております。

3段落目でございますが、中途採用の雇用機会拡大を図る中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）につきまして、中高年齢者を一定以上雇い入れ、前職よりも5%以上賃金を上昇させた企業に助成をしております。

これらの助成金により、就職が困難な方の円滑な労働移動と賃上げを支援してまいりたいと思います。

続きまして、（2）都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援でございます。

今後、労働力人口が減っていく中で山形に移住し、山形で働いていただいて、地域の活力を高めていくことは、地方自治体も含め行政として大きな課題と捉えております。来年度におきましても山形県や県内各市町村とも連携しまして、オンライン職業相談等も活用しながら、SNS等で積極的に地域の面接会等の情報を発信してまいりまして、山形の企業への就職を促進してまいります。

続きまして、12ページになります。

12ページの3、労働市場の強化・見える化の（1）改正職業安定法の施行及び民間人材サービス事業者への指導監督の徹底でございます。

昨年10月1日に改正職業安定法が施行されまして、求人企業に対して求人等に関する情報の的確な表示が義務づけられました。その周知と指導監督の徹底を図ってまいります。また、労働者派遣法の違反やその疑いのある派遣元事業主への指導監督等についても万全を期し、法令の適正な運営確保を徹底してまいります。

続きまして、第4、人材の育成活性化、（1）地域のニーズに対応した職業訓練の推進等でございます。

賃上げを実現していくためには、労働者のスキルアップが大変重要となっております。そのためには山形県における求職者と企業のニーズを踏まえた職業訓練の実施が欠かせないと考えております。山形県との共催で運営しております山形県地域職業能力開発促進協議会におきまして、地域のニーズを踏まえた訓練コースの設定や訓練効果の検証などを進めまして、効果的な職業訓練の実施を促進してまいります。

（2）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。

デジタル分野につきましては、デジタル人材の不足、都市圏への偏在が指摘をされております。ハローワークにおきましては、デジタル分野に係る公的職業訓練の受講を推奨しまして、きめ細かな個別・伴走型支援によるデジタル分野への再就職の支援を進めてまい

ります。また、職業訓練実施主体である山形県や高障求機構山形支部と連携しまして、デジタル分野の職業訓練の拡充を図ってまいります。

続きまして、(3) 企業におけるデジタル人材等の育成及び事業展開等に伴う労働者のスキル習得支援でございます。

企業内で高度デジタル人材の育成のための訓練や、eラーニング等によりまして研修等を実施した場合に、人材開発支援助成金（人への投資促進コース）により支援をさせていただくことで企業の人材育成を支援してまいります。こちらの人開金は、昨年末より労働局及び県内各ハローワークから企業訪問などを積極的にさせていただいて、周知・活用勸奨を進めております。申請もかなり増えてまいりました。引き続き積極的な活用を進めてまいりたいと思います。

続きまして、13ページになります。

(4) 雇用維持及び在籍型出向等の取組の支援でございます。

これまでコロナ禍におきましては、在籍型出向により雇用維持を図る企業に助成をする産業雇用安定助成金により支援をしてまいりました。在籍型出向は、新たな分野での仕事が労働者のキャリアアップ・能力開発につながり、人材育成の効果も期待できることから、今般、産業雇用安定助成金にスキルアップ支援コースを創設しまして、在籍型出向により従業員のスキルアップと賃上げを行う企業の支援をしてまいりたいと思います。

続きまして、1ページ飛びまして15ページになります。

障害者の就労促進になります。

令和4年6月1日現在の山形県の障害者雇用率達成企業の割合は54.3%で、前年より3.8ポイント大幅に上がりました。しかし実雇用率は2.18%で前年から0.07ポイント上がったものの、全国で45番目と低調な状況となっております。特に精神障害者の雇用が進んでいないところですので、各ハローワークにおいては関係機関と連携した障害者・事業所へのチーム支援により一層取り組むとともに、地域の事業主への障害者雇用についての理解促進を進めてまいりたいと思います。

障害者雇用に取り組む選択肢としてテレワークの活用も考えられます。こちら、(3)のところになります。厚生労働省では、障害者のテレワークについてのコンサルティング事業を実施しておりますので、それらも利用しながら導入を進めていただけるよう活用促進を図ってまいります。

次、(4)のところですが、また、市役所等の公務部門におきましても一部未達成の機関がありますので、労働局におきまして支援と指導を進めてまいります。

続きまして、16ページをご覧ください。

4、高齢者の就労・社会参加の促進でございます。

高齢者の雇用に当たりましては、65歳までの雇用の確保義務、70歳までの就業確保措置

の努力義務が高齢者雇用安定法により課されているところでございます。山形県における高齢化率は比較的高く、人生100年時代を迎えるに当たりまして、高齢者への就労支援はますます重要となってまいります。各ハローワークの生涯現役支援窓口におきまして、高齢者の職業生活の再設計も含めた支援につきまして、より一層取り組んでまいりたいと思います。

続きまして、5、新規学卒者等への就職支援でございます。

令和5年3月卒の高等学校卒業の新規学卒者等につきまして、1月末現在で求人倍率は3.92倍で過去最高となっております、内定率は95.8%で高水準となっております。また、内定者のうち県内の割合は80.5%となりまして8割を超えておりまして、県内志向が続いております。

一方で、企業にとりましては新規学卒者の人材確保が難しくなっている状況でございます。若者の育成に積極的で雇用管理の優良なユースエール認定企業の制度の普及促進を図りまして、人材確保という観点からもハローワークにおけるマッチング支援に重点的に取り組んでまいりたいと思います。

続きまして、17ページになります。

6、就職氷河期世代の活躍支援でございます。

就職氷河期世代の活躍支援につきましては、令和2年度から3年間進めてきたところでございますが、コロナ禍での厳しい状況を踏まえまして、令和5年度から2年間を第2ステージと位置づけまして、引き続き重点的に実施していくこととされました。ハローワークの専門窓口でのチーム制支援や就職氷河期世代を雇い入れる企業への助成、地域若者サポートステーションでの支援等を通じまして、引き続き就職氷河期世代への丁寧な支援を県内の各機関と連携しながら進めてまいります。

続きまして、最後18ページの8、生活保護受給者等に対する就労支援でございます。

生活保護受給者等の方々に対しましては、各ハローワークと福祉事務所等のチーム支援により、その就労による自立を促進しているところでございます。令和5年度におきましては、県内で初となる山形市役所内のハローワーク常設窓口の設置を予定しております。より一層、市役所との連携を深めまして支援を実施してまいりたいと存じます。

駆け足でございましたが、職業安定行政に係るご説明は以上となります。ご意見等を頂戴できれば幸いです。よろしくお願いたします。

○貝梅総務部長

総務部長の貝梅です。私からは労働保険適用徴収業務について説明いたします。

資料1、行政運営方針（案）の26ページ、最後のページをお開きください。

令和5年度も令和4年度に引き続き、労働保険未手続事業一掃対策の推進、収納未済歳

入額の縮減、電子申請の利用促進について取り組んでまいりたいと思います。

まず、1点目の労働保険未手続事業一掃対策の推進、収納未済歳入額の縮減についてなんですけれども、労働保険制度自体が労働者のセーフティーネットであるとともに、保険料を負担していただくに当たり、労働保険料の負担の公平性を確保する必要があります。このため、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まいりたいと思います。事業場の成立、廃止は常に行われるものであることから、関係行政機関、委託事業者と連携し未手続事業場を把握し、加入手続の指導に当たってまいります。また、滞納事業場に対しては収納督促等を行うことにより収納未済歳入額の縮減、これ令和3年度で収納未済歳入額1億5,000万円の規模なんですけれども、これが縮減されるよう取り組んでまいりたいと思います。

2点目が電子申請の利用促進であります。

こちら、年度更新時の電子申請の利用状況なんですけれども、申請件数全体に対する電子申請の割合が16.5%となっております。数年前と比べると大分改善はしているんですけれども、まだまだ低調な状態にありますので、行政コストの削減、デジタル化推進を目的として、年度更新の申請手続について、電子申請体験コーナーの設置等を通じて利用促進に取り組んでまいりたいと思っております。

私からは以上になります。

## (2) 意見交換

### ○澤邊会長

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提案等、各委員の皆様からいただきたいと思っております。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。

では、まず柏木委員、どうぞ。

### ○柏木（労）委員

労働者側委員の柏木です。

先ほど、第5の多様な人材の活躍促進の中で、職業安定部からご説明いただきました3の障害者の就労促進に関してです。

これに関して、今年の1月10日でしたか、新聞紙上で「障害者雇用の代行ビジネスの急増」という見出しで、企業に貸農園など働く場を提供し、障害者雇用を代行する企業に在籍という形を取って障害者を働かせているのか、ただ在籍させているのか分かりませんが、そういうようなビジネスが急増しているという記事がありました。もうそのような企業を利用している企業が全国で800社もあるというふうなことでしたので、これは共生社会や

ノーマライゼーションを推進するという言葉をよく目にしますが、その立場に立てばどうなのかと考えます。初めに法定雇用率ありきで形式的に数字をクリアするためにそのような代行ビジネスを使っているんじゃないかと私は危惧しています。

そういった面で、厚生労働省が3月までにその具体策を提案するというものでありますので、それがもう今3月になりましたから、厚労省のほうから、この障害者雇用の代行ビジネスについてのどういう判断をされたか、そして、どういう具体策を講じていくのかということがもし出たのであれば、教えていただきたい。また、これに関して、これからまた法定雇用率上がるわけで、今でさえ全国で最下位のランクにいるわけですから、そうすると、このような代行ビジネスに頼ってくるということが多くなるんじゃないかと思えます。

そういうことを鑑みれば、やはり雇用をつくり出しやすくなるような企業支援という策をつくっていくことが必要だと思いますし、あるいは、ここの見出しにあるように多様な人材の活躍促進ですから、果たしてこのような代行ビジネスが活躍の場を与えているのかというのは甚だ疑問に思いますので、その障害者の特性や能力をちゃんと引き出せるようなコンサルティング、そういうものに力を入れていくということが必要なのではないかと思いますので、ご意見させてもらいました。

#### ○澤邊会長

ありがとうございました。

よろしく願いいたします。

#### ○古川職業安定部長

職業安定部からよろしいでしょうか。

その報道については承知をしております、全国各地で代行ビジネスがあるということも認識をしております。ただ、山形におきましては現在そういったビジネスがあることも、それから、それらを利用している企業があるということも現在のところ認識はしていないところです。

ただ、先ほどおっしゃいましたとおり、職務の関係ないところでいろんな代行ビジネスのやり方はいろいろあるみたいですが、いずれにしても、職務に関係ないところで、ただ法定雇用率を達成するためだけに雇われるということは、全く法の趣旨とは反したところになりますので、障害者の方がスキルアップして、障害のある方もない方も一緒になって働いていける社会というのをつくっていくことが法の趣旨だと捉えております。

ですから、先ほど法定雇用率の引上げの話もおっしゃいましたけれども、それらを踏まえて法定雇用率を達成する企業というのをどんどん増やしていったら、法定雇用率の引上げ

というのは必要なんですけれども、ただ単に上げればよいというわけではなくて、障害者の方がしっかりとキャリアアップできるような能力開発をして、きちんとキャリアアップしていくという体制を企業さんにつくってもらうように、労働局としましても指導してまいります、山形県内における障害者の雇用というのを充実させていきたいと考えております。

○柏木（労）委員

厚労省からの指針というか、これについての具体策はないんですか。

○古川職業安定部長

今のところ、まだその指示は受けておりませんので、指示が来次第、速やかに周知をし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。ほかの話題、ほかの方でもいいんですけれども、いかがでしょうか。

それでは、蒲原委員をお願いします。

○蒲原（労）委員

お疲れさまでございます。先ほどの説明ありがとうございました。

基準部長のご説明の中で、中小企業の残業時間60時間以上の割増しという言葉があったんですが、この方針の文言的にそれが入っていないことが、私は違和感を感じています。今、私どもの労働組合と、そして、その企業とで一つの労使関係の中で大きな問題になっており、どのように労使が話し合いながら、この50%という割増し賃金にならないよう働き方改革を労使で研究しているところが非常に多いものですから、そういった文言はここには書けなかったのか教えていただければと思います。

○澤邊会長

では、労働基準部、よろしく願いいたします。

○横田労働基準部長

適用自体は中小企業に対して今年の4月からということで、既に昨年度以前からもその施行に向けた取組として、各種説明会でこういった賃金の引上げの話も触れておりますし、この1年の中で今現在もしておりますが、徹底的に周知を図るということでやってきてお

ります。

当然、その結果、4月から完全に中小企業において全く問題がなくなるというふうには考えてはおりませんで、施行されて以降も、きちんと日々の監督指導の中でこういったものがきちんと守られているかどうか、周知が十分に行き届いているかと。そして個別に言えば、各労働者の方からの申告がそのようなものがもし出てくれば、きちんと指導した上で是正させるということに意を尽くしてまいりたいと思っておりますが、来年度からの運営方針という意味では、一応、事前の周知ということを経済したものであるということ、文言としては方針の中には盛り込んでいないということになりますけれども、趣旨としては当然のご主張だと思っておりますので、監督活動の中でそれを刻んでいきたいと思っております。

#### ○澤邊会長

よろしいですか。ありがとうございます。

それでは、次に設楽委員によろしくお願いいたします。

#### ○設楽（労）委員

労働者側委員の設楽です。

私のほうから2つございます。1つは、16ページのほうの4の（4）のシルバー人材センター関係のことです。

この文章6行になるんですが、この6行を読み返しても、問題だと思っているのは、シルバー人材センターで仕事をする場合に、いわゆる中央最低賃金が該当しない、適用されないということがありまして、そういった中で、あえてここに求人というか、充足しない場合に、シルバー人材センターのほうに案内をするというふうなことを書かれていることが、非常に違和感を感じています。労働側としては、最低賃金854円以下で仕事をさせるということは、これはいかなるものかと問題意識を持っています。

それから、2点目ですが、12ページから13ページの関係になると思っております。（3）、それから（4）の関係ですけれども、去年の秋に岸田首相がリスキリング（学び直し）ということで、向こう5年間かけて1兆円、人材に関わる投資をしていくという話がありまして、その中で、ここにも括弧書きで人への投資という関連施策があるんですが、この関連施策について、ここの中に具体的なことが何も載っていないということと、一体どういうことをリスキリングしようとしているのか、具体的に教えていただけないかと思っております。

以上です。

#### ○澤邊会長

ありがとうございます。高齢者の就労の中のシルバー人材ということと、あとこちらのリスクリングというところの件なんですけれども、よろしく願いいたします。

○古川職業安定部長

職業安定部の古川です。

シルバー人材センターの最低賃金に関することなんですけれども、当然、最低賃金未満で働くようなところについては法の指導の対象となりますので、そこはそういったことが発見された場合は適切な対応をしてまいるということになります。そういった働き方というのを推奨しているわけではもちろんございませんので、そちら認識をお願いできればというふうに思っております。

それから、デジタル分野等の人材育成と人への投資関連施策についての具体的などといったリスクリングをするかということになりますが、まずあるのはデジタル分野などや、それから成長分野の脱炭素化等とか、それから、ほかに会社さんが事業展開していく際にほかの業種に踏み出す、そういった場合に新たな技能を身につけるといような、そういったところを主眼に置きましてリスクリングということを抑えています。そういった分野に重点的に助成をさせていただいて人への投資を進めていくという考え方をもって助成金のほうのメニューを組んでおります。

○澤邊会長

ありがとうございました。よろしいでしょうか。

どうぞ。

○設楽（労）委員

まず、1点目のシルバー人材センターの関係なんですけど、実態を一回調べてたほうがよろしいかと思えます。県内のほとんどのシルバー人材センターで最低賃金を下回る労働で対価を得ていると私のほうで聞いておりますので、実態をしっかりと把握をしていただきたいと思えます。

それから、リスクリングの関係ですが、何度も言いますが関連施策とあって、今、部長のほうから説明があったんですが、具体的な資料などございましたら、ご提示いただけないでしょうか。

○澤邊会長

どうぞ。

○古川職業安定部長

シルバー人材センターの最低賃金の関係につきましては、実態把握をさせていただきたいと思います。

それから、リスクリング、人への投資関連の助成金の具体的なリーフレット等をご提供させていただきたいと思います。

○澤邊会長

ありがとうございました。ほかにございますでしょうか。

年度末のお忙しいときとは存じますが、意見交換、結構時間を十分取っていただいておりますので、もし何か気になることがございましたら、ご意見でもご質問でも細かいところでも結構でございます。

それでは、青木委員、よろしくお願ひいたします。

○青木（労）委員

青木と申します。よろしくお願ひします。

9ページになります。

最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等というところに関わると言うんですけども、まず就業規則は提出をしないといけないとなっていると思うんですが、就業規則の中に賃金規程ということで盛り込まれていると思います。この提出率というのはどのような状況なのか、教えていただきたいと思います。

○澤邊会長

よろしくお願ひいたします。

○横田労働基準部長

すみません、労働基準部からお答えしたいと思います。

就業規則がどれぐらい届け出られているかというのは、システムに登録されている数を確認すれば総体として行うのが可能かと思いますが、賃金規程も就業規則の一部であることには間違いがないんですけども、賃金規程がどれぐらいかというのは、ちょっとにわかには把握することが難しいかなというふうに考えておまして、ちょっと把握できるものかどうかというのは、システムの担当も含めてちょっと検討させていただいて、その結果につきましては、また個別にお返事を返したいというふうに思いますので、よろしくお願ひをいたします。

○澤邊会長

ありがとうございました。よろしいでしょうか。

○青木（労）委員

お聞きしたのは、常時10名以上の労働者を使用する事業所は就業規則を作成して届け出る必要がありますが、これ見ると賃金がどうなのかとすぐ分かると思うんです。最低賃金に例えば引っかかっている事業所があるということがすぐ分かる場合もあると思うので、届出された就業規則等をチェックする機能はお持ちではなかったですか。

○横田労働基準部長

就業規則は、監督署のほうにお届けいただきますと、基本的には監督官がその就業規則の内容を確認しまして、現在の労働基準法等の法令の基準をクリアしているかどうかというものを確認いたします。そして、もしそれを満たしていないという部分が把握された場合には、その届出をいただいた事業場に対してご連絡をして、これこれこういうところが法定基準を満たしていないというふうなことで是正を求めるといった指導を日々しております。

○青木（労）委員

ありがとうございます。

○澤邊会長

よろしいでしょうか。ありがとうございます。

ほかにございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、無理にということでもございませんので、これでご意見等出尽くしたようでございますので、ちょっと予定よりも早いんですけれども意見交換を終了させていただきます。

皆様、ありがとうございました。各委員からいただきましたご意見を踏まえ、山形労働局は令和5年度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す。

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〕

○小森山形労働局長

本日は、真摯にご議論をいただきまして誠にありがとうございました。当審議会にていただきました貴重なご意見、それからご指摘につきましては真摯に受け止めさせていただきます。山形労働局がご期待に応えるべく、総合労働行政機関といたしまして役割を果たせますよう、皆様とも一層の連携を図りながら、これからしっかりと対応してまいりたいというふうに思っております。

冒頭でも申し上げましたけれども、現在、働く方々であるとか、それから企業を取り巻く環境が大変厳しい状況でございます。そのような状況の中で、そういった働く方々であるとか企業のご期待に応えるためには、やはり我々行政だけではなくて、ここにおられる皆様のご理解とご協力が必要だというふうに思っております。勝手ですけれども引き続きご理解を賜ればというふうに思っております。

本日、大変ご多用の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。閉会に当たりまして、私のほうから大変簡単ではございますけれども挨拶とさせていただきます。本日は誠に御疲れさまでございました。

#### ○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した。

これをもちまして令和4年度第2回山形地方労働審議会を閉会いたします。

なお、委員の皆様の任期につきましては、本年9月30日までとなっております。10月以降の委員の選任に当たりましては、新年度、夏前頃、改めましてご相談させていただきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。もしその前に現在の役職等、ご異動等がございましたら、恐れ入りますが事務局宛てお知らせいただければ幸いです。

本日はどうもありがとうございました。

以 上