

令和5年度

第2回 山形地方労働審議会

令和6年3月6日（水）

山形労働局大会議室

出席状況報告・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

山形労働局長挨拶・・・・・・・・・・・・・・・・

〔議 事〕

会長挨拶・・・・・・・・・・・・・・・・

山形県男子・婦人既製服製造業最低工賃専門部会報告

- (1) 令和5年度山形労働局行政運営方針に係る1月末現在の進捗状況について・・・・・・・・
- (2) 令和6年度山形県労働局行政運営方針（案）について・・・・・・・・
- (3) 意見交換・・・・・・・・

山 形 労 働 局

令和5年度 第2回山形地方労働審議会

〔開 会〕

(進行：監理官)

○進 行

おはようございます。ご案内の時刻、少々早いようですが、皆様おそろいの方ですの
で、ただいまより令和5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、ご出席いただきまして、ありがとうございます。

〔出席状況報告〕

○進 行

まず初めに、次第の2、本日の出席状況についてご報告いたします。

お手元の次第の後に、委員等名簿を添付しておりますが、本日都合により欠席される方
は、公益代表の金山委員となり、委員18名中17名の出席をいただいております。

したがって、「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、または公益代表委員、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い
たします。

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。

あわせて、本審議会は議事録を作成し、山形労働局ホームページにて公開させてい
ただきます。

本日の審議会終了予定時刻は12時としております。円滑な進行に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 小林よりご挨拶を申し上げます。

〔労働局長挨拶〕

○小林山形労働局長

皆様、おはようございます。山形労働局の小林です。

本日は年度末、ご多用のところお越しいただきまして、誠にありがとうございます。
開催に先立ちまして、一言ご挨拶をさせていただきます。

県内の雇用情勢につきましては、有効求人倍率は1.30倍となっております、全国平均が1.27倍ということでございました。また、東北6県の中でも山形が2番目に高いといった数値となっております。

今年度を振り返りますと、5月にコロナの5類移行がありまして、その後、それに伴う労働市場の活発化がありまして、有効求人倍率は高い水準で推移はしておりましたけれども、一方で物価の上昇やエネルギー価格の高騰などがありまして、改善の動きが現状は弱まってきているといったところでございます。消費の停滞とか、経営コストの増加等が雇用に与える影響に留意をする必要があると考えております。

政府といたしましては、地方・中堅・中小企業を含めた持続的賃上げの実現などを柱としたデフレ完全脱却のための経済対策、これを昨年の11月に閣議決定をいたしまして、構造的な賃上げの実現に向けて、リ・スキリングによる能力向上支援、個々の企業に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化、この3本を三位一体の労働市場改革と名づけまして、これらをはじめとした各種施策を推進しているところでございます。

また、構造的な賃上げの実現に向けた取組みにつきましては、厚生労働行政だけでなく、様々な行政分野の連携の下で総合的な推進が重要であります。

労働局といたしましても、各種施策の効果的な推進に向けて、各行政機関と連携のほか、雇用環境・均等行政、労働基準行政、職業安定行政及び人材開発行政の4行政が総合的、一体的に運営をされるということが重要であると思っております、そのためには適切な計画の策定、その評価、それから改善といった過程を経つつ、業務を推進していくことが大事だと考えております。

本日は、6年度の行政運営方針（案）につきまして、後ほどご説明を申し上げた上で、ご審議をお願いしたいと考えております。

山形労働局といたしましては、6年度の施策の推進に当たりましては、1番、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等、2番、リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進、3番、多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりといった3つの柱で取り組んでまいりたいと考えておりますが、その具体的な内容につきまして、後ほど担当からご説明させていただきます。

皆様方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をしていきたいというふうに考えておりますので、ご審議のほどをよろしくお願い申し上げまして、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、お願いいたします。

会長、どうぞよろしくお願いいたします。

〔議 事〕

(会長挨拶)

○澤邊会長

委員の皆様におかれまして、この年度末のお忙しい中、ご出席いただきまして誠にありがとうございます。

本日も円滑な議事運営に努めてまいりますので、よろしくお願いいたします。

さて、今、労働局長のほうからもご挨拶がございましたが、山形県においては少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少という構造的な課題に直面しております。また、経済面では、物価上昇に対して賃金の上昇が追いつかないというような状況が見られるところです。物価上昇を上回る持続的な賃上げの実現に向けて、労働行政においては三位一体の労働市場改革の推進や人材確保支援、賃金引上げの支援などに取り組んでいると伺っております。

また、働き方改革の中でずっと取り組まれておりましたことに関連で、4月からの適用猶予事業における時間外労働の上限規制の適用を踏まえた適切な労務管理、長時間労働への監督指導強化、同一労働・同一賃金の遵守、そして多様な働き方を支えるセーフティネットの構築や就職に向けたきめ細やかな支援、労働者の主体的なキャリア形成支援、そして男女ともに育児に関わることのできる環境の整備などに取り組むことが、今後重要となってくると考えております。

このような状況の中で、今後も多様な人材が希望を持って安心して働くことのできる環境の整備に向けた取組がますます重要であると考えております。

本日、本年度第2回目の審議会においては、令和6年度山形労働局行政運営方針（案）などについて労働局からの説明を受けた後に、委員の皆様方からのご意見等をいただくこととしております。

委員の皆様からは、率直な意見を労働局に伝えることで、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。ぜひ、活発な意見交換の下、ご審議をお願いいたします。

〔山形県男子・婦人既製服製造業最低工賃専門部会報告〕

○澤邊会長

それでは早速、議事内容に入りますが、その前に山形県男子・婦人既製服製造業最低工賃専門部会の審議内容につきまして、部会長の砂田委員から報告をお願いすることにしております。

これにつきましては、家内労働法第21条第1項の規定により、審議会に置かれます最低工賃専門部会である山形県男子・婦人既製服製造業最低工賃専門部会が令和6年2月16日に開催されており、その審議内容となっております。

それでは砂田委員、ご報告よろしくお願いたします。

○砂田委員

最低工賃専門部会、部会長の砂田でございます。

着座にて、ご報告させていただきます。

令和6年2月16日金曜日に、第1回山形県男子・婦人既製服製造業最低工賃専門部会が開催されましたので、報告させていただきます。

このたび、山形労働局長より6年ぶりに最低工賃の改正諮問がございましたので、専門部会を設置して審議を行いました。

専門部会の委員としては、既に家内労働部会委員として指名されている方をそのまま最低工賃専門部会委員として、澤邊会長から指名されました。

家内労働者に関わる最低工賃については、原則として3年をめぐりに見直しを行うこととされております。山形県においては、男子・婦人既製服製造業の1件のみ、最低工賃の設定がありまして、直近の改正が平成30年となっております。3年前の見直しの際は、賃金の上昇率などを勘案して、改正諮問を見送ったという経緯がありますので、最低工賃は6年間据え置かれております。

専門部会は、部会長に私、砂田、部会長代理に本間委員を選出し、議事に入りました。

まず、事務局から委託者数、家内労働者数ともに減少傾向にあること、委託者数は150事業場、家内労働者数は約1,600人、うち女性が88%を占めていること、類型別では内職的家内労働者が99.9%、専従が0.1%となっていること、年齢別、経験年数別では60歳以上が76%、経験年数10年以上が60%となっており、高齢の方が長く続けている傾向にあることなど、家内労働の実態について報告を受けました。

その後、家内労働者側、委託者側に分かれて打合せを行い、金額審議に移りました。

委託者側から、山形県最低賃金は2割程度上昇しているため、工賃についても一定程度の引上げが必要であること、資材高騰などにより厳しい状況にあることなどから、10%引上げの提示がなされました。

続いて、家内労働者側から、山形県最低賃金の上昇率、令和2年度は工賃の改正がなかったことなどを総合的に勘案して、15%の提示がなされました。

双方の提示額に隔たりがあることから、専門部会を一旦休会として、各側に分かれて協議を行いました。

再開後、委託者側から12%引上げとする再提示がなされ、家内労働者側がこれに歩み寄り、全会一致での結審となりました。

本審議会の運営規程で、部会長が委員である最低工賃専門部会の議決をもって、審議会の議決とする旨を規定しておりますので、山形労働局長への答申を行いました。

事務局によりますと、異議申出、官報公示の手続を経て、5月1日から効力発生となる見通しとのことです。

なお、3月4日までを異議申出期間としておりましたが、異議申出はございませんでした。

私からの報告は以上です。

○澤邊会長

砂田委員、ありがとうございました。

今、砂田委員からもご報告がございましたが、3月4日までとしておりましたこの答申の内容の異議申立ての状況につきまして、改めて事務局より説明をお願いいたします。

○鈴木雇用環境改善・均等推進監理官

事務局より説明申し上げます。

3月4日まで異議の申立てはございませんでした。

このため、今後は官報公示の手続を行い、令和6年5月1日から効力が発生することとなります。

○澤邊会長

ありがとうございます。

それでは、これから議事内容に入ります。

本日、議事は（１）、（２）の２つございますが、説明は労働局よりこの２つ一括して行っていただき、質問、ご意見等は後ほどお受けしたいと考えておりますので、皆様よろしくをお願いいたします。

まずは、（１）令和5年度山形労働局行政運営方針に係る1月末現在の進捗状況について、労働局からご説明をお願いいたします。

着座のままで結構です。

○鈴木雇用環境改善・均等推進監理官

ありがとうございます。着座にて失礼させていただきます。

私のほうから、令和5年度山形労働局行政運営方針に係る1月末現在の進捗状況については、お手元の配付資料、資料No.2のとおりとなっております。

配付資料の右側に記載しております取組の実施状況につきましては、11月24日に開催しました前回審議会においてご審議いただいた説明資料の数値を直近の数値にリバイスしております。リバイス箇所は、黄色のマークをした箇所となっております。ご確認くださいませようよろしくお願いいたします。

○澤邊会長

ありがとうございます。

それでは、引き続き（2）の令和6年度山形労働局行政運営方針（案）について、事務局よりご説明をお願いいたします。

○丹野雇用環境・均等室長

着座のまま失礼いたします。

それでは、これから行政運営方針案につきまして、労働局各部室から順番に説明をさせていただきます。

私は、雇用環境・均等室長の丹野でございます。審議会の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厚く御礼申し上げます。

では、資料3、令和6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6年度に取り組む事項についてご説明をさせていただきます。

あわせて、資料4、雇用環境・均等室説明資料もお手元にご用意ください。

まず、資料3、表紙と目次をめくっていただきまして、1ページをご覧ください。

第1、労働行政を取り巻く情勢について記載をしております。このうち、私からは2ページの（4）女性労働者の雇用状況、3ページの（5）非正規雇用労働者の雇用状況について説明をさせていただきます。

（4）女性労働者の雇用状況をご覧ください。山形県の女性労働者は約21万人、雇用者全体に占める女性雇用者の割合は全国平均を上回っておりまして、48.4%となっております。また、女性管理職の割合については、山形県の調査によりまして、係長相当職24.9%、課長相当職15.4%、部長相当職11.8%となっており、こちらも全国平均を上回っている状況ですが、依然として低い状況です。

同じ調査結果となりますが、男性の育児休業取得率は約2割となっているところです。

続いて、3ページの（5）非正規雇用労働者の雇用状況ですが、雇用者に占める非正規

雇用労働者の割合は全国平均を下回っておりまして26.3%、1時間当たりの所定内給与額を比較しますと、一般労働者の約7割となっております。

それでは、ここからは令和6年度の具体的な取組内容についてご説明をいたします。

資料3の11ページをご覧ください。

第2、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等と、枠で囲まれているところがありますが、こちらが労働局の取組の3つの柱のうちの1つでございます。

第2から第4まで3つの柱が掲載されておりまして、その下に課題、具体的な取組事項という構成になっております。

それでは、第2の(1)事業場内最低賃金の引上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援の強化をご覧ください。

生産性向上に取り組む中小企業・小規模事業者に対する支援策の一つである業務改善助成金によりまして、引き続き企業を支援してまいります。当室では、業務改善助成金の支給審査を行っておりますが、令和5年度は申請件数が大幅に増加いたしました。

参考までに、過去3年間と令和5年度の申請状況について、資料をつけております。

資料4の1ページをご覧ください。

1の支給決定状況のところですが、過去3か年と比べて申請件数が増えていることがご覧いただけるかと思えます。1月末現在において、既に昨年度の申請件数の2.64倍となっております。多くの企業にご活用いただいているという状況です。こちらについては、引き続き迅速な支給審査に努めてまいります。

資料3に戻りまして、12ページになります。

12ページの(3)署と連携した同一労働同一賃金の徹底です。監督署からの情報提供を受け、当室ではパートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収、是正指導を行っております。令和5年度においては、署と雇均室の連携による効果が出ておりまして、その状況を資料4の3ページにまとめましたので、ご報告させていただきます。

同一労働同一賃金に関する法第8条の不合理的な待遇差に関する是正指導については、パートタイム・有期雇用労働法に改正されて以降、実施しているものでございます。令和5年度においては、法第8条、不合理的な待遇差に関する違反の是正指導件数が49件となりまして、前年度と比較して大幅に増加しております。

具体的にどのような指導が行われているのかにつきましては、同じく資料4の4ページに資料をつけております。通勤手当、慶弔休暇の付与といった点での指導が多くなっております。こちらについては、次年度においても監督署と連携しながら、引き続き同一労働同一賃金の遵守徹底に取り組んでまいります。

資料3に戻りまして、12ページでございます。

(4) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援でございます。こちらは、働き方改革推進支援センターにおける支援のほか、多様な働き方実現応援サイトによる好事例の周知により、非正規雇用労働者の処遇改善に係る企業の取組を支援してまいります。

資料4の5ページに、このサイトのチラシを入れておりますので、後ほどご覧いただければと思います。

13ページ、(6)の無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知では、4月から改正となる労働条件の明示事項に、無期転換申込権の発生時の明示が加わったことも留意しながら、無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知を引き続き行ってまいります。

続いて、14ページにまいります。

2つ目の柱、第3、リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進のところですが、14ページの下の方の2、個々の企業の実態に応じた職務給の導入のところでございます。

(1) 職務給等に関する調査研究及び導入に向けた周知・広報につきましては、職務給の導入や配偶者手当の見直しについて、民間事業者への働き方を効果的に行うため、リーフレットによる周知・広報を実施します。

配偶者手当の見直しについては、特に中小企業において配偶者手当の見直しが進むよう、見直しの手順をフローチャートで示した資料を作成、公表しております。本日配付している資料4の6ページに、フローチャートが掲載されておりますので、こちらも後ほどご覧いただければと思います。

続いて、17ページにお進みください。

第4、多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり、3つ目の柱となります。

1、フリーランスの就業環境の整備、(1)フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発、同法の執行体制や相談体制の充実のところでございます。

フリーランス・事業者間取引適正化等法が今年の秋に施行予定であることを踏まえまして、法律の内容について周知啓発を行います。

雇均室では、資料4の7ページにリーフレットをつけておりますけれども、7ページの右側、義務項目というふうに囲われているところがございますが、そのうち④から⑦の施行を担当することになりますので、これらに関する法違反の申出があった際には、報告徴収、是正指導を行い、履行確保に努めてまいります。

資料3に戻りまして、18ページの2、仕事と育児・介護の両立支援については、(1)仕事と育児・介護の両立支援のため、業務代替整備・柔軟な働き方の導入等も含めた支援の拡充について、今年度同様、①の育児・介護休業法の周知及び履行確保を図ってまいります。

また、育児・介護休業法の改正法案の今国会での提出が予定されておりました、成立し

た場合には円滑な施行に向けて、改正内容の周知に取り組んでまいります。

法改正については、資料4の8ページのこども未来戦略に基づき、労政審において検討されてきており、9ページのⅡ、必要な措置の具体的内容の中に記載されておりますが、こどもが3歳以降、小学校就学前までの子を養育する労働者に対して、入社、退社時刻の調整、テレワーク、短時間勤務等の柔軟な働き方を選べるようにする制度の創設等の内容が予定されているところでございます。

方針案の18ページに戻りまして、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としまして、男性労働者の育児休業の取得促進、育児支援プランの策定・実施により、休業の取得、職場復帰をさせる等の取組を行った事業主に対し、両立支援等の助成金の活用を推進し、両立しやすい職場環境の整備を図ってまいります。

③仕事と介護の両立ができる職場環境整備として、今年度と同様、地域包括支援センターとも連携しつつ、介護休業制度の周知を行うほか、両立支援助成金により事業主支援を行ってまいります。

また、先ほどご紹介した育児・介護休業法の改正予定の内容には、育児に直面した労働者が申し出た場合の個別周知、意向確認の取組について、介護休業にも義務づけることが盛り込まれております。

19ページにまいりまして、④次世代育成支援対策の推進のところですが、行動計画届出の徹底や「くるみん」認定の取得促進については、今年度と同様の取組となっておりますが、こちらにも育児・介護休業法と同様、改正法案の提出が予定されております。

資料4の9ページの右側に、その内容が記載されております。

次世代法は時限立法でございまして、6年度末にその期限を迎えますので、期限の延長、男性育児休業の取得率の数値目標の設定の義務づけ等を内容とした改正が予定されております。こちらにも、改正法案が成立した場合には、改正内容の周知に取り組むことといたします。

また、方針案の19ページに戻っていただきまして、(3)不妊治療と仕事との両立の部分になります。

こちらは、今年度と同様、「くるみんプラス」認定制度の周知をはじめとする両立しやすい職場環境整備に向けて周知啓発を行ってまいります。

19ページの3、ハラスメント防止対策、(1)相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進です。

パワハラ、セクハラ等、職場におけるハラスメント防止措置については、引き続き厳正な指導を実施してまいります。

ハラスメントの相談件数については、資料4の10ページにまとめております。

過去5年間と今年度1月末現在までのハラスメント相談件数をグラフにしているもので

すが、ご覧いただいても分かるとおおり、パワハラ防止措置が義務化されて以降、パワハラに関する相談件数が増加しております。相談者に対しては、法律内容を丁寧に説明し、希望された方には紛争解決援助や調停制度の利用をご案内するなど、また法違反が疑われる事業主に対しては、適切な時期、方法により報告請求等を実施しまして、履行確保を図ってまいります。

方針案の20ページにお戻りください。

20ページの上のほうに、(2)民間企業における女性活躍促進のための支援がございます。301人以上に義務づけられている男女の賃金の差異の情報公表ですが、山形労働局においては現在、全ての義務企業において公表が実施されていることを確認しております。

情報公表については、事業年度ごとに実施するとされておりますので、新たな事業年度が始まるタイミングで情報更新がされるよう、引き続き履行確保を図ってまいります。

以上で、私からの説明を終わります。ご意見等、頂戴できれば幸いです。どうぞよろしくお願いいたします。

○富田労働基準部長

労働基準部長の富田です。

引き続きまして、労働基準行政分について、私のほうから説明させていただきます。

着座にて失礼いたします。

各委員の皆様には、日頃から労働基準行政について格別のご理解とご配慮をいただきまして、この場で厚く御礼を申し上げたいと思います。

資料No.3の行政運営方針についての労働基準行政部分について説明させていただきますが、資料No.5、これが労働基準行政の添付資料になります。

同じ番号の振り方で恐縮ですが、資料No.5の中に、それぞれ資料1から8まで、8つの資料が入っています。左上のほうに、黄色い字で資料1、資料2と振っていますが、これから説明する際は、資料No.1、2と言ったときは、この労働基準部の附属の添付資料のほうの資料No.となります。

あと、場所がどうしても飛び飛びになってしまっていて見づらいので、大変恐縮でございます。

それでは、まず第1のところから説明させていただきます。

現在の情勢ということでございますので、労働基準行政分につきましては、本文の中に書いてある別表を見ながら、ご説明させていただきたいと思います。

行政運営方針の本文の9ページ以降をご覧ください。

まず、別表8でございます。労働時間の推移です。

山形県の所定内労働時間につきましては、令和5年度1,821時間ということで、右肩下

がりでは順調に来ているところがございますが、まだ全国に比べると若干長いという状況が続いているところがございます。

あと、別表9でございますが、こちらが最賃になります。

山形県の最低賃金、ご存じのとおり現在900円ということになっております。これは、昨年に比べまして46円と、大幅に引上げになっております。特に、中央のほうで出された目安額39円に対して、プラス7円追加して、プラス46円の900円ということで、現在、東北地方の中では宮城県に次いで2位ということで、福島県と並んだ状況になっております。

特定最賃につきましても、全業種42円上げまして、961円、945円、961円、965円ということで改正発行されているところです。

続きまして、別表11のほうをご確認ください。労働災害の発生状況でございます。

2023年1,238件ということで、これは死傷災害でございますが、前年に比べて若干ではございますけれども減ったところがございます。全国的には実は死傷災害というのは現在、ずっと増加傾向が続いておりまして、山形県、皆様のご協力をいただきまして、幸いにして減少傾向に持ってこられたというところがございます。

死亡災害につきましても、青いほうでございますが、2023年は5件ということで、これは統計取って以降、最低の数字というか、最小の数字になります。過去に、2021年も5件でしたけれども、過去に3回くらい5件というのがあったと思いますが、最低ということで、皆さん非常に災害防止にご協力いただけたというふうに考えております。

なお、この数字につきましても、新型コロナについては除いております。新型コロナの件数は、非常に2021年、22年と多かったものですから、それを入れてしまうと数字の誤差というか、非常に減ったようには見えてしまうんですけれども、それは実態にそぐわないということで、コロナの数値については除かせていただいております。

続いて、11ページの別表12をご覧ください。

こちらが、労災保険給付件数です。令和4年7,418件と若干増えております。その中で見ていただきたいのが、折れ線グラフのほうですけれども、特に最近、請求件数が目立ってきているのが精神事案になります。ですので、黄色と言えればいいんですかね、この線ですけれども、令和4年決定件数は2件ですけれども、実は請求件数というのが大変、非常に増えております。ただ、なかなか決定に至るような精神の請求はあまり来ていないというのが、このグラフが表しているところだと思っております。

それでは、11ページ以降の本文のところについて、第2項について、労働基準部について説明させていただきます。

まず、最初是最賃の話になります。11ページ、下の(1)以降ですね。

最賃につきましても、特に中小企業や小規模事業者の生産性向上が最賃の引上げには不

可欠となっております。そのために、企業に対しましては、別添資料1のリーフレットを配布して利用勧奨を進めるなど、助成金を活用した業務改善や生産性向上に取り組む企業を支援していくとともに、引き続きご要望に応じて「よろず支援拠点」を案内するなどの取組を行っているところです。

また、企業において賃金引上げの検討の参考となるように、資料2も提供させていただいております。

特に、資料1につきましては、様々ある助成金のメニューが比較的網羅されておりますので、資料1の自社で何が使えるかというのを確認していただきつつ、実際、世の中の平均賃金って今どれぐらい、どの業種がどれぐらい賃金を今、引き上げているかというのを確認するため、資料2のほうの賃金引上げ特設ページとなっておりますので、これをセットで配布するなどをして、皆様に賃上げの意識の向上をどんどんしていただきたいというふうに考えているところでございます。

続きまして、13ページの(7)番になります。

資金移動業者、皆さんももう使っていらっしゃる方もたくさんいると思いますけれども、いわゆるPay Payとかですね。資金移動業者に対して、給与支払いが今後認められるということで、令和5年から始まったところでございます。いわゆる給与のデジタル払いでございます。

制度自体は、昨年4月に施行されたところでございますけれども、デジタル払いを行うために必要な資金移動業者というのを指定されなければいけないですけれども、これが現在、厚生労働省の本省で審査中というふうに伺っております。今年の1月の状態で4社が届出をして、現在審査中というふうに聞いております。まだ、審査終了日の目安が本省から全く示されないので、いつ頃から可能になるのかは分かりませんが、本省で認定されて以降はデジタル払いが可能になるというふうにだけご認識いただければと思います。

次、資料、若干飛びます。20ページ以降になります。

安全で健康に働くことができる環境づくりです。

その中、(1)長時間労働の抑制から、(2)労働条件の確保・改善、ここら辺がいわゆる労働基準行政の中心となるところでございます。

①長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底ということで、来年度も引き続き各種情報から時間外労働、休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求があったような事業場に対しましては、全てに対して徹底した監督指導を行っていきたいと考えております。

あとは、③の、皆様はよくご存じだと思いますけれども、時間外労働の上限規制が今度の4月からいよいよ全て猶予期間が終わりまして、全ての業種に適用されることになりま

す。

③と④のところで、併せて説明させていただきたいんですけれども、資料4、見ていただきたいんですが、資料4のとおり、平成31年から順次始まってきました働き方関連法につきましては、今年の4月からいよいよ建設、自動車運転者、医師にも時間外労働の上限規制が適用されることで、全て施行されることとなります。

これまでも、あらゆる機会を通じて働き方改革関連法の内容を周知してきたところですが、来年度も引き続き中小企業・小規模事業者の皆様にもきめ細やかな相談支援等を行ってまいりたいと考えております。

また、時間外労働の上限規制が適用猶予とされてきたこの3つの事業、こちらにつきましても、引き続き関係団体や関係行政機関の皆様と連携しながら支援を行っていきたいと考えております。

続きまして、(2)番、労働条件の確保・改善対策になります。

この中で特に重要なのが、③番になります。22ページ、③の労働契約関係の明確化、こちらは資料5になります。

資料5にありますとおり、労働基準法に基づく労働条件明示事項が変わります。就業場所や業務の変更の範囲を追加しなければならないという制度改正が、この4月1日から施行されますので、来年度も引き続き周知してまいりたいと思います。

ページ飛びまして、23ページ、(3)番になります。

14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる職場の環境整備ということで、資料6と資料7のほうを見ながら聞いていただければと思います。

令和6年度は、令和5年度から5年間の期間にわたって展開しております第14次労働災害防止計画の2年目に当たります。ということで、引き続き同様の取組を継続していくこととなります。

14次防の数値目標としましては、資料6を見ていただきたいんですけれども、山形労働局では死亡災害について、14次防期間中の被災者数を13次防の期間より5%以上削減させる。休業4日以上いわゆる死傷災害については、14次防最終年の2027年において、被災者数を13次防の最終年、2022年より下回らせるということとしております。

この目標を達成するために、初年度である令和5年度の単年度目標としましては、死亡者、死傷者ともに前年より下回らせるということを目指して取り組んできました。資料7を見ていただきたいんですが、達成できそうな状況ということになっております。

このため、令和6年度におきましても、引き続き同様の単年度目標を立てまして、14次防の最終年において数値目標を確実に達成できるよう、さらなる取組をしていきたいと考えております。

なお、目標達成のための重点事項として、23ページ以降、①から⑦を掲げさせていただ

いております。その中で、何点かご説明させていただきます。

まず、①でございます。これ結構重要なことなのでございます。事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発、これ非常に重要だと考えております。安全衛生対策というのは、どうしてもコストがかかるものでございます。ただ、この安全衛生対策に取り組むことによって、経営面でのメリットや、取り組まないことによって起こり得る損失などについて、本省のほうから資料が今後示される予定になっておりますので、それらを使いながら意識啓発を行っていきたいと考えております。

③でございます。高年齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進でございます。

いわゆる転倒災害や腰痛などの行動災害の増加が最近、特に増加しております。その背景としては、高年齢労働者の労働災害の増加が大きな問題となっております。それに対する取組としまして、特に転倒についていえば、転倒災害が起きない作業環境の整備だけでなく、転倒しない、転倒してもけがをしないような体づくりも重要だと認識され始めました。このため、来年度もエイジフレンドリー補助金において、新たに労働者の転倒防止のため、専門家による運動指導等を受けた場合の費用について対象とすることが現在検討されております。その積極的な活用も呼びかけしていきたいと考えております。

⑤でございます。業種別の労働災害防止対策の推進ということで、陸上貨物運送業や建設業など、死亡災害を含む重大な災害が多い業種につきましては、令和5年度中に施行となった法令などもあり、それらの周知、指導について努めてまいりたいと考えております。

今度の4月から大きく変わるのが、⑦番でございます。資料は8、最後の資料になります。

資料を見ても分かりづらいかもしれないんですけども、新たな化学物質の規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底ということで、今年の4月から化学物質について自律的管理と呼ばれる新しい仕組みが全面的に施行されます。

これは、資料8を見ていただきたいんですけども、今まで基本的に安全衛生の考え方というのは、危険な物質を特定しまして、それぞれについて規制しますというのが考え方でした。ピラミッドみたいな絵を見ていただきたいんですけども、一番上、危険ですね。製造・使用禁止になる、絶対駄目ですよというもの。次に、自主管理が困難で有害性が高いですよと言われているもの。次が許容濃度とかが示されていて、気をつけてくださいねと言われているものというふうに、こうやってそれぞれ物質が決められていたところでございます。

今、問題なのは、一番下の数万物質あると言われている危険性があるのかなのか、まだよく分かっていないという物質が世の中には化学物質、信じられないぐらいございま

す。これらをいちごっこのように、危険だと分かってその都度法令を改正して、それから取締りをしていくというのは効率が悪いというか間に合わない、後手後手になる可能性があるということから、危険性が分かった段階で事業主がそれぞれ自主的に管理をなさというものが、今回の大きな法改正になっております。

したがいまして、左下の枠に書いておりますけれども、危険性・有害性が確認された全ての物質を対象として、事業者に以下のことを求めています。もちろん、ばく露を最小限にください、国の定める基準がある場合は必ず基準以下にください。これらを達成するための手段については、事業者が適切に選択くださいということで、それぞれの事業者にしっかりやりなさいというふうになりました。

これは、今年大きな改正ということで、労働局のほうでも周知徹底してまいりたいと考えております。

もちろん、安全衛生というのは、死亡災害、死傷災害を一件でも多く減らすということが目標となっておりますので、来年度についても取組を行ってまいりたいと思います。

最後、（４）番、25ページです。労災保険給付の迅速・適正な処理でございます。

先ほどもお話しさせていただきましたけれども、最近、複雑困難事案の中で、特に精神障害の請求件数が増えてきております。精神障害というのは、特にハラスメント系でよく請求がされることが多いものでございますので、それぞれ事業場内の労働者、事業主の方からヒアリングをして聞き取りを取って、調書をつくって、それぞれ専門部会等にかけて先生のご意見を聞きながら、労務災害の認定をするというような作業を行っておりますので、どうしても請求を受けてから若干時間がかかるものでございますが、幸いにして山形労働局は現在、6か月以上長期未決事案ということで管理しなければいけないんですけれども、今のところほぼ発生しないということで、迅速適正な処理ができていると認識しております。

来年度につきましても、引き続き迅速適正な処理を行うことによって、被災労働者の保護に邁進してまいりたいと考えております。

労働基準部は以上になります。

○重野職業安定部長

続きまして、職業安定部のほうからご説明をさせていただきます。職業安定部長の重野です。

日頃より、ハローワークにおきます職業安定行政並びに人材開発行政の推進にご理解とご協力を賜りまして、御礼を申し上げます。

早速、説明のほうに入らせていただきます。

資料3の5ページのほうをご覧ください。

こちら、別表1というのがございまして、有効求人・求職・倍率状況となっております。

冒頭、局長のほうからもご発言がありましたけれども、令和6年1月の有効求人倍率は、こちらの表の一番右側の紫色の折れ線グラフになりますけれども、1.30倍となっております。全国の有効求人倍率は1.27倍、山形県は全国平均よりもやや高く、全国で21番目でございます。また、東北では2番目に高くなっております。

一方、直近1年間の推移を見ますと、有効求人数は基幹産業である製造業を中心に減少、有効求職者数は物価高騰などを背景としまして増加ということで、総じて有効求人倍率は下落の傾向にあります。

これらを踏まえまして、基調判断については高水準を維持しているもの、改善の動きが弱まっているというふうにしております。

続きまして、6ページの資料2、別表2、ご覧ください。

こちらが新規高等学校卒業者の内定率の推移でございます。令和6年3月末卒業者につきましては、一番右側にありますが、95.0%となっております、おおむね例年どおりの状況となっております。

一方で、特徴としましては、少子高齢化を背景としまして求職者が減少しております、就職希望者数は1,769人となっております、統計開始以降最小となっております。また、求人倍率については4.38倍ということで、過去最高となっております。

続きまして、7ページになりますが、別表4のほうをご覧ください。

こちらが、民間企業における障害者の雇用状況の推移になっております。障害者の民間企業の法定雇用率につきましては、現在2.3%となっておりますけれども、県内における令和5年の障害者雇用率は、青い折れ線グラフのほうですが、2.31%と法定雇用率を上回っております、全国では39番目となっております。

また、民間企業における障害者の雇用状況の推移につきましては、別表5にございますが、57.2%となっております。

続きまして、別表6、8ページになりますけれども、外国人労働者の推移になっております。

外国人労働者の県内の状況につきましては、10月1日時点で5,743人と、またこちらにはございませんが、外国人雇用事業所数は1,174事業所ということで、いずれも過去最高の数値となっております。コロナによる入国制限というものが緩和されましたので、前年と比べますと伸び率が24.8%の増加となっております。

続きまして、令和6年度の具体的な労働行政運営方針の中身のほうに入っております。

まずは、13ページをご覧ください。

13ページの第3、リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進というところになります。現在、政府が進める三位一体の労働市場改革の一環として、リ・スキリングによる能力向上支援に取り組むこととされております。産業構造の変化の加速化が見込まれる中で、労使協働による職場における学び・学び直しの取組を広げていくことが重要であるというふうに考えているところでございます。

そうした中で、(1)でございますけれども、リ・スキリングの推進に当たって、現在、国の在職者の学び直し支援策は、企業が中心というふうになっているところでございます。そのため、働く個人の主体的な学び直しを支援するために、教育訓練給付に力を入れていくこととしておりまして、本年2月からオンライン申請を行えるようにするなど、利便性の向上を図っておりまして、その利用促進に向けた周知を図ることとしております。

また、地域訓練協議会という場がありますが、そちらを活用して地域の訓練ニーズを把握して、教育訓練給付の指定講座の拡大をすることによって、働く個人の訓練機会を確保することとしております。

続いて、(2)番ですが、在職時からの継続的なキャリア形成を支援するという観点から、ハローワークにキャリア形成、リ・スキリング相談コーナーを設置しまして、キャリアコンサルタントの常駐、または巡回による在職者への支援を行うこととしております。

続いて、(3)番ですが、政府のデジタル田園都市国家構想総合戦略において、デジタル人材の育成に取り組むこととされております。ハローワークにおいても、デジタル分野の訓練への受講勧奨を行って、当該人材の育成、または就職支援を行っていくこととしております。

続いて、14ページ、一番上の(4)になります。

中小・小規模企業が従業員をリ・スキリングに送り出す場合に、個人の主体的なり・スキリングであっても、事業主への貸金助成等の支援策の拡充を人材開発支援助成金によって行うことで、労働者の主体的な学びを支援するといったことで、こちらも引き続き積極的な活用勧奨を図ることとしております。

少し飛ばしまして、15ページのほうをご覧ください。

3番の成長分野等への労働移動の円滑化でございます。こちらは、人手不足の問題が顕在化しつつあるという中で、人材の有効活用という観点、また個々人がそれぞれの意欲と能力に応じて活躍するという観点から、成長分野への円滑な労働移動を可能とする環境整備に取り組むといったこととともに、地域の実情に応じた雇用対策を行うといったことで、マッチングを支援するという取り組みを行っていきたくて考えております。

(1)でございますが、デジタル・グリーンなどの成長分野への労働移動を進めるために、就職困難な方をデジタルなどの成長分野の業務に従事する労働者として雇い入れる事

業主に助成金を支給することとしております。こちらは、助成金の活用促進に向けて、リーフレットを活用して事業主への積極的な周知を図ることとしております。

続いて、(2)でございます。求職者の方の円滑な労働移動を促進する一環として、労働市場の見える化に取り組んでおりまして、企業の職場情報、または職業の情報というものを求職者の方に提供することによって、職業選択を支援して、労働市場のマッチング機能を強化することとしております。

具体的には、こちらに書いております職場情報総合サイト、通称「しょくばらぼ」、こちらは企業の情報を横断的に検索、比較できるウェブサイトで、これによって企業の職場情報が見える化することで、求職活動の一助となることを期待しております。また、職業情報提供サイト `job tag`、こちらでは職業検索機能というものがあって、具体的な職業や仕事理解について視覚的に情報を提供することができるといったことで、こちらを使って本人の能力、適性、希望に応じた求職活動の支援に取り組んでまいります。

続いて、1つ飛ばして(4)になります。雇用対策協定につきまして、現在県内では山形県、山形市、天童市と協定を締結しているところですが、この協定に基づいて、国と自治体が連携して、地域の実情に応じた雇用対策を行うこととしております。

また、生活保護受給者に対する福祉と就労の一体的な実施に関する協定について、こちらは山形市と協定を締結しておりまして、この協定に基づいて生活保護受給者の方に対する就労支援をワンストップで実施することとしております。

続いて、(5)番になります。県内の人口減少や高齢化が進んでいく中で、県外からの労働力を確保するために、各ハローワークにおいて管轄自治体との連携によるUIJターン推進イベントなどを実施することとしております。また、都市部を離れて地方で暮らすことへの関心の高まりを醸成するために、自治体と連携した移住と仕事両面からの支援を行うこととしております。

続いて、(6)番になります。早期再就職の支援、または中途採用者の方の機会拡大を図るために、賃上げを伴う労働移動を行った事業主に対して助成金を支給することとしております。助成金の活用促進に向けて、リーフレットを活用した周知勧奨に取り組んでまいります。

続いて、4番、中小企業に対する人材確保の支援ということで、多くの職種において人材確保が困難な状況が継続しております。特に、中小企業においては人手不足が深刻化していることから、人材確保の支援の取組を進めていく必要があると考えております。

(1)番でございますが、ハローワークにおいて求人提出事業所に対する充足支援サービスとして、求人条件の緩和ですとか、求人票の作成支援などの助言、あとは求人票に記載されている以上の事業所情報の収集、求職者への提供といった取組を行うことで、求人充足サービスの充実を図ることとしております。

続いて、(2) 番でございます。こちらに書いてあります医療、介護、保育、建設、運輸、警備といった雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するために、ハローワークの人材確保・求職支援コーナーを中心とした関係機関と連携したマッチング支援を行うこととしております。

また、山形労働局人材確保対策推進協議会、こちらの開催を通じて、関係機関との連携による取組強化を図るとともに、特に介護・福祉分野につきましては、17ページになりますが、福祉人材担当者協議会、愛称「WECやまがた」というものを通じて、就職支援、また介護・福祉分野魅力発信に取り組んでいるところでございます。

少し飛ばしまして、19ページをご覧ください。

19ページは、多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりという項目になりますが、こちらの(2) 番のところ、マザーズコーナーにおける就職支援の推進ということになっております。出産、育児、介護等による労働者の離職を防いで、希望に応じた支援を行うこととしております。引き続き、ハローワーク設置するマザーズコーナーにおいて、子育てしながら働きたい方の支援のために、キッズコーナーを設けた窓口において、担当者制によるきめ細やかな支援を行っていくこととしております。

少し飛ばしまして、27ページをご覧ください。

こちらが多様な人材の就労・社会参加の促進という項目になっております。

(1) 番の高齢者の部分でございますが、人口減少社会の中で、働く意欲のある高齢者の方が年齢関わりなく十分に活躍できる社会を実現することが重要となっているところでございます。

令和5年高年齢者雇用状況報告における県内の状況については、65歳までの雇用確保措置については99.9%が実施済み、また70歳までの就業確保措置については32.1%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て周知啓発や助成金による支援を行うといったことで、高齢者が働くことのできる環境整備を進めてまいります。

続いて、(2) の障害者の就労促進の部分になっております。法定雇用率、また県内の達成状況については先ほどご説明したとおりでございますが、ご案内のとおり、今後、法定雇用率が令和6年4月から2.5%、また令和8年7月から2.7%へと段階的に引き上げられることとなっております。引き続き、中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援として、ハローワークが障害者就業生活支援センターや地域の障害者職業センターなどの関係機関とチームを組んで、障害者採用の準備段階から採用後の職場定着までの支援を行うこととしております。

また、すみません、少し飛ばしまして、27ページ、7番になりますが、就職氷河期世代、多様な新規学卒者等への就労支援というところでございます。

就職氷河期世代の就労や社会参加の支援については、令和2年から4年までの3年間を

集中取組期間として取り組み、また5年度から2年間を第2ステージとして位置づけて、引き続き重点的な支援をすることとしております。こちら、関係機関と連携した就職支援に取り組むこととしております。

続いて、29ページでございますが、(3)番ですが、新規学卒者に対する就職支援につきまして、先ほど県内の高校の就職状況についてもご説明したところですが、新卒応援ハローワークというものにおいて、学生に対する様々な就職支援を行っているところでございます。こちら、引き続き進めていくとともに、ユースエール認定制度という認定制度を通じて、企業のイメージアップや円滑な若者の採用を後押しすることとしております。

なお、ユースエール認定制度は、1月末現在で44社を県内で認定しておりまして、こちらは全国8位、また今年度の認定が16社ということで、全国2位ということで、かなり高い水準で現在、ユースエール認定企業の認定を進めているところでございます。

このほか、正社員を希望する若者への就職支援として、わかもの支援コーナー、わかもの支援窓口において、担当者制によるきめ細かな支援を行うこととしております。

長くなりましたが、職業安定部からの説明は以上となります。ご意見賜れば幸いです。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。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No.3の29ページ、30ページをご覧ください。

令和6年度の重点施策につきましては、令和5年度から引き続き労働保険の未手続事業一層対策の推進、収納未済歳入額の縮減、それから電子申請の利用促進について取り組んでまいります。

電子申請の関係で、何点か補足的に説明させていただきます。

電子申請の利用促進については、政府目標として令和8年度末までに全体の利用率を30%に引き上げましょうということで取り組んでおります。徴収関係の手続につきましては、令和4年度時点、全国で19.7%の利用率でした。山形県につきましては、年度更新になるんですけども、令和4年度時点で16.5%、令和5年度は19.9%ということで改善は見られているんですが、まだ30%は到達しておりませんので、電子申請体験コーナー等を設置して、電子申請の利用促進を図ってまいりたいと思います。

私からは以上になります。

○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います。

いかがでしょうか。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。

よろしく申し上げます。

○出利葉委員

おはようございます。労働者代表委員の出利葉です。

3点ほど、お願いと状況を補足してほしいことがあります。

まず、1点目が資料の20ページにありましたカスハラの件、1行ぐらいで触れられているんですけども、現在、東京都のほうで条例にもう持っていくという方向性でほぼ決まっているということで、私、当初カスハラが世間にまず悪質クレームという言葉から始まって、我々の組織のところから始まった部署に直近でいまして、アンケート調査を当初3万ぐらいでいかなというものが、5万、6万ぐらい集まったというところから始まっているのが社会的な運動に広がったという経緯がありまして。

私、山形に来ていろいろ経営者側の皆さんともお話をするんですけども、多分県民性だと思うんですけども、山形には非常にそういうクレームが少ないなという受け方をしています。私の担当している小売のところでも、そんなに厳しいようなのか、悪質クレーム的な部分が、あまり件数でいけば、内容は別として少ないのかなというふうに受けておりますが、これからこういう情報化社会の中で、SNSを使ったものとかいろいろな部分で、第三者的なハラスメントという観点ですから、この1行だけじゃ、もうちょっと、今後の条例化を我々としても進めていきたいなという要望が連合の中でもありますし、そういった部分でいくと少し触れ方が薄いんじゃないかなというふうに感じておりますので、もう少し取組のほうの部局の中でお話をいただければと思います。

それと、先日も経営者の皆さんとお話をさせていただいたら、やっぱり合致したのは人手不足ですね。こちらのところで先ほど有効求人倍率がよくなっているんだとはいいましても、やはり現場の経営者側、我々働く側からすると、やはり人手不足という言葉が一番出てきます。賃金上げれば人が入ってくるというわけでもないとは思いますが、そういった部分のところのひとつ現状を、業種によって違うと思います、特にサービス業が一番現場に人がいなくて、賃金よりも人を入れてくださいという現状で、特に正社員、短時間さんよりは正社員のほうが少ないんだというようなところの声が非常に聞こえてきております。そういった部分でいくと、少しそこのところも精査をしていただいて、細かい部分での取組のところを出していただければと思います。

それに伴って、各中小企業の経営者の皆さんも、いろんな努力をされているというふう聞いておりますので、昨日もたまたまある会社の常務にお会いしたところ、いろんな補助金等々、行政のいろいろ仕組みを使ってというところはありますが、やはりなかなか複

雑で、それをやっている暇がないとか、申請の仕方がちょっと書類が多いとか、そういう事務処理のところで取られてしまうので、なかなか進まないんだという声を聞きました。

そういった部分で、先ほど電子申請等々もありますが、できるだけ簡易化をして出す会社の資料、基本的にはもう会社は法人化をしておりますので、資料はそろっていると思いますので、必要最低限の資料で審査をしていただいて、スムーズに行政のそういう補助金の申請等々ができるような取組をお願いしたいというふうに思います。

以上、よろしく申し上げます。

○澤邊会長

ありがとうございました。大変検討すべきことかなと思います。

いかがでしょうか。

では、よろしくお願いたします。

○丹野雇用環境・均等室長

1点目のご意見のカスタマーハラスメントについて、雇用環境・均等室からお話しさせていただきます。

触れる内容が少ないのではないかとということ、薄いのではないかとのご意見を踏まえ、書きぶりについて検討をしたいと思っております。

雇用環境・均等室のほうでは、ハラスメントの相談を受けておりますけれども、カスタマーハラスメントについては実際、相談がほぼ今、ないところでございます。それは、カスタマーハラスメントについての相談窓口として、雇用環境・均等室ということが十分知られているかということも含めて、そこは検討しなければいけないところかと思っておりますけれども、もしかしたら委員もおっしゃっていただいたように県民性ということもあるのかもしれませんが、実際に相談件数としては少ないという状況も併せてご報告させていただきます。

以上でございます。

○重野職業安定部長

2点目の人手不足のところですが、職業安定部のほうからご説明をさせていただきます。

人手不足につきましては、特定の業種ということではなくて、もう大体全ての人手不足に今なっているのではないかなというふうに感じているところでございます。

解決策としては、2つあると思って、総量を増やすということと、あとは労働移動で成長分野に対して人を持っていくということもあると思っておりますけれども、総量を増

やすという意味では、本日も説明させていただきましたけれども、様々な、外国の方ですとか女性の方ですとか高齢者の方ですとか、そういった方に働いていただいて総量を増やすというところが1つあると思います。

また、人手不足の業界については、今、様々報道とか見ていると、先ほど賃金上げるだけじゃ駄目だろうという話があったと思うんですけれども、例えば介護職員の処遇改善加算ですとか、また生産性向上のためのICT導入加算といったところがあったり、また建設においても今国会で建設業法改正に取り組んで、工期のダンピングの防止とか労働者の処遇改善とか、人員配置の規制緩和といった働き方改革というか、労働者の方が職場で働くことが、働きたいという、働きやすい職場環境をつくっていくことが大事だと思っております。

我々としては、できることとしては人手不足業界への魅力の発信というところが1つあると思っております。それぞれの業種ごとにリーフレットを作成して、働いている方のアンケート、インタビューをして、その業界の魅力を語っていただくということで、実際に働いている人の生の声を届けることで、私もここで働いてみようというような声を届けるという支援を行っているところでございます。

職業安定部からは以上です。

○澤邊会長

助成金の手続については、何かご意見ございますでしょうか。

○重野職業安定部長

助成金につきましても、安定部のほうで人材開発助成金ですとか、様々な助成金を取り扱っているところでございまして、申請書類が多いというのは以前からご意見をいただいているところでございます。

コロナの時には、雇用調整助成金の審査書類の省略とか、そういったことで2週間支給とか、支給の迅速化もできたところでございますけれども、やっぱりそうなると対となって不正受給というところも出てきますので、そこはバランスかなとは思っておりますが、本省のほうというか、助成金をつくっている部署においても、できるだけ書類を減らしていこうというスタンスで今やっておりますので、そこは引き続きやっていきたいと思えますし、本日いただいたご意見についても本省のほうに上げさせていただきたいと思えます。よろしく申し上げます。

○澤邊会長

ありがとうございました。

ほかの皆様からいかがでしょうか。どうぞ。

○奥山委員

使用者代表の奥山と申します。

今の助成金関係の件で、実は私、前回、業務改善助成金というのを今年申請させていただいて、採択をさせていただいたんですけれども、そのときにやはり私も感じたのは、書類が煩雑過ぎて、マニュアルだけプリントアウトしても50ページも60ページにもなって、それを読み込んで書類をそろえるというのは、本当に中小企業にとってはそんな時間がないよというのが正直な意見です。

今回、実は採択させてもらえたのも、事前に労働局のほうで社労士さんのほうからアドバイスをいただいて、これを申請するのであれば、事前にこういうことを準備しておくといいですよという前段の説明があって、それを教えていただいたことでとてもスムーズに処理が進んだので、ぜひいま一步踏み込んでいただいて、最初の段階でこういったことをやるとこういう助成金がもらえるんだよというところを、もうちょっと踏み込んだ説明をしていただけると、中小企業としては取っかかりやすいのかなというのはすごく感じたところです。

あと、多様な人材を採用していくというところで、1つどうしようもない提案かもしれないんですけれども、高齢者の方、実は里帰り出産とかあると思うんですけれども、うちの会社でもあったんですが、里帰り出産で来た赤ちゃんの世話をしたいんですけれども、要はおじいちゃん、おばあちゃんにとっては育休も産休も何もないよねという話になって、今回、産後パパ育休というのができましたけれども、あれに似たような制度で、例えば1週間でも2週間でもいいので、おじいちゃんとかおばあちゃんが出産した孫の世話をできるような期間の休暇があるといいのかななんて思って、それをできないのであれば中小企業で独自のルールとしてつくることもできると思うので、そういった特別なルールをつくったときには、やはり助成をしていただくとか、そういった助成金の在り方というものもあるのかなと思いますので、ぜひご検討いただきたいと思います。

○澤邊会長

ありがとうございます。非常に経験に基づいたご提案、ご意見いただきましたが、何かございますでしょうか。よろしく申し上げます。

○丹野雇用環境・均等室長

ご意見ありがとうございます。

まず、1点目の業務改善助成金について、支給担当をしております。確かに申請の書類

も多くなっておりますし、ご負担をおかけしているところかなというふうに思います。

ご意見については、また機会を捉えて本省のほうに伝えたいと思いますけれども、今、申請の簡易申請ツールであったり、動画での申請のご案内というのも助成金関係では増えてきておまして、そういったものもご活用いただくということもご提案してまいりたいなというふうに考えております。

あと、2点目の孫のための休暇というところ、育児休業的なものかと思いますが、そちらについては確かに法律上は第一義的に親が子を見るという考え方から、育児・介護休業法では孫のための育児のための休業というのは規定されていないわけですが、おっしゃっていただいたように、確かに企業によっては孫のための育児のための休暇を設けている企業も拝見したことがございます。そういったところへの助成金ということについては、ご意見として承りまして、こちらも機会を捉えて伝えてまいりたいと思います。ご意見ありがとうございます。

○澤邊会長

ありがとうございます。前向きにご検討いただければと思います。

あと、いろいろな制度、今、分かりやすいとか使いやすいというものを既にご用意いただいているかと思っておりますので、その積極的な周知にも努めていただければというふうに思っております。

ほかにいかがでしょうか。

こちらが先でよろしいですか。まず青木委員から。

○青木委員

労働者代表、青木と申します。よろしく申し上げます。

資料No.2の進捗状況のほうですけれども、3ページに最低賃金履行確保監督のところ、令和5年1月から3月の間の監督指導の実施において、最低賃金法令違反33事業所、違反率14.29%とありまして、令和6年も同様に監督指導を実施するというふうにあるんですけれども、正直少し違反率が高いのかなと思いました。

実際に、どういった違反の内容になっているのかは、もし差し支えなければ教えていただきたいなど。完全に事業者側の認識不足なのか。それとも計算上、いろいろあって違反しているのか。というのは、皆様を弁護するわけじゃないですけれども、大分周知活動をやっていただいておりますから、事業者が知らないわけではないと思われるので、ぜひ参考になると思っておりますので、具体的な違反内容を教えていただければと思います。よろしく申し上げます。

○澤邊会長

では、お答えいただけますでしょうか。よろしくお願いします。

○富田労働基準部長

労働基準部でございます。

最賃の違反でございます。すみません、これあまり説明する内容がないですけれども、純粋にやっぱり最賃違反が認められる事業場がこれぐらいあるということでございます。

これは、我々の周知も至らないのかもしれませんが、やはり事業主の方、まああまり語弊があってははいけませんけれども、中小・零細の方で、あまり最賃をご存じでない事業主の方というのがまだ一部、やはりどうしても見受けられるところでございます。

あとは、悪気があるのかどうかは分かりませんが、結果的に最賃を下回っていたというようなケースですね。固定額で払っていたけれども、時間で割り戻してみたら、あれ、最賃割っていませんかというようなケースもございます。

ただ、やはりまだ世の中全ての事業主の方に最賃というのが認識されていないのかなどというのが正直な感想でございますので、引き続き労働局としては周知徹底してまいりたいと考えているところでございます。

○澤邊会長

ありがとうございます。

青木委員、もし何かございましたら。

○青木委員

すみません。使用者側の皆様に聞いてもいいかなんですけれども、そういうことはありますか。最賃を認識していないなんていう事例はあるものですか。

○澤邊会長

委員の皆様はないと思うんですけれども、何かこのことについてコメントいただける方、もしいらっしゃいましたら。

○丹委員

答えになるかどうかは分かりませんが、私が1回だけ経験したケースを紹介します。ある会員企業のです。当然最低賃金というのは意識して、毎年どれぐらい上がるかは非常に、適切じゃないかもしれませんけれども懸念しているんですよ。それで、それ

に合わせて給与を設定しようとしている中で、手当等、いわゆる賃金に組み込まれるいろんな手当ありますよね。基本給と併せてクリアしようという作業をする中で下回ってしまったということをお聞きしたことはございます。

あとはそうですね、やっぱり未組織で、例えば従業員が2、3人とか、そういったところの事業主の方で、もしかすると最低賃金という制度、法律、金額そのものをやっぱりご存じない方はまだおられるのかもしれないですね。その辺の周知となると、なかなか難しいとは思いますが。以前は、最低賃金が話題にすらなっていない時期ありましたからね、正直申し上げます。

以上です。

○澤邊会長

すみません、ありがとうございました。

青木委員、よろしいでしょうか。

ほかにございますか。

小川委員、よろしいですか。

○小川委員

労側の小川と申します。

私から、3点ほど、もっとまだまだあるんですが、取りあえず3点ほど、意見とそれから質問をさせていただきます。

1点目が、やはり人手不足の問題でありまして、非常にどこを向いても人手不足、どここの産業においてもその問題が深刻化をしております、そんな中で、でも成長産業ですよ、デジタル、DX、GXなんかの成長産業に人を集中させるというふうな意味は分かるんですが、このいただいた資料の中の行政運営方針の2ページなんかにも載っているんですけども、医療関係だとか福祉の部分で求人数が特出して非常に多いというふうに記載があります。

同じ資料の24ページなんかにもあるんですけども、特にその分野の中高年齢の女性を中心に労働災害が発生しているというふうな書きぶりもありまして、やはりその部分も人手不足なんかが起因しているのかなというふうに感じますので、成長産業への人の集中はもちろん大事ですが、そういうセーフティーネット的な、介護の職場だとか医療現場などに非常に人手不足が深刻化していると思いますので、その辺も対策を考えていかなきゃいけないのかなというふうに私たちは考えております。

それから、2つ目ですけれども、資料26ページの項目5の多様な働き方の部分の(2)にありますボランティア休暇のことなんですね。特別休暇導入促進を図るというふうな書

きぶりですが、今年1月1日に発生した令和6年の能登半島地震があったからというわけでもないですけれども、やっぱりそういうふうなことがあったときに、こういったボランティア休暇の導入についての促進を図るべきではないかなと思います。特に、県内においては毎年のように起こり得る自然災害というふうなものに対しても、ボランティア活動が非常に有効的に運営、有効的にいきますので、私たちもやりますけれども、各企業においてもこういった休暇制度は必要性があるんじゃないかなというふうに考えておりますので、お考えいただきたいなというふうに思います。

それから、最後に質問ですが、20ページなんかにあります(2)になっているところの民間企業における女性活躍促進のための支援の中で、その真ん中あたりに配置・昇進とかの部分の書きぶりがあるって、ここの男女差に対しての書きぶりがあるんですけども、やはり女性活躍において、女性が就労していく上で、どうしても妊娠、出産というふうな時期になりますと、やはりそこで育休等々があると、どうしても昇進が遅れたり、正しく評価されなかったりというふうなことが現実的にあると思います。

連合山形の統計で、賃金調査をやるんですけども、連合山形の比率というか男女間の格差ですけども、非常に格差がついておりまして、特に男性がすごく昇進するような年齢のところ、女性の労働者の方々がなかなか昇進されていないとか評価されていないというふうなことが見られます。ここに書いてありますところは、項目3のハラスメント防止対策での(2)としてこれがあるんですよ。だからこういう場の、例えば昇進とかそういうふうな部分で、例えば正しく昇進されていないとか、そういったことがあった場合は、果たしてハラスメント防止法とかそういったものが適用になるのかどうか、その辺お聞かせ願いたいというふうに思います。

取りあえず。

○澤邊会長

ありがとうございました。

ご意見お二つと、それからご質問も1つありましたが、ご対応いただけるものからどうぞよろしく願いいたします。

○重野職業安定部長

まず、職業安定部のほうからお答えさせていただきます。

1つ目の人手不足の問題ですけども、おっしゃるように医療、介護、福祉の現場でも大変な人手不足の状況になっておりまして、先ほどの出利葉委員からのご質問にはお答えできなかったですけども、直近の職種別の求人倍率について申し上げますと、医療、看護、保育の職業については、2024年1月で3.41倍ですね。また、福祉、介護については

3.88倍ということで、平均よりも大分高い倍率になっているというふうに認識をしております。

介護人材については、今後高齢化が進むということで、確実に必要になってくる人材であると思っていますし、我々のほうとしてもハローワークのほうで人手不足対策ということで力を入れて取り組んでいるところでございます。

先ほどもご紹介させていただきました「WECやまがた」という福祉人材担当者会議というものを開催しております、その中で魅力発信ということで、介護現場で働いている人の冊子のお話ですけれども、冊子をつくってお配りをさせていただくということで、実際に介護現場というイメージでいうと、あまり労働環境がよくないみたいなことを思っている方もいらっしゃるかもしれないので、実際にそんなことはないんだよと、こんなに楽しいところなんだよというところで魅力発信をして、そこに対するマッチングを進めていくというのが我々の仕事かなと思って進めているところでございます。引き続きよろしく申し上げます。

○丹野雇用環境・均等室長

続きまして、2点目、3点目につきまして、雇用環境・均等室から回答させていただきます。

まず、2点目のボランティア休暇の重要性ということについては、もちろん異議はないところでございます。法定の休暇でない特別休暇につきましては、周知用パンフレットなども活用しまして、特別休暇の導入についての周知を行うとともに、こちらに書いてある働き方改革推進支援助成金の中では、成果目標の中に特別休暇の導入ということも入っておりますので、そういったことを通じてボランティア休暇を企業に導入していただくということにつなげていただいております。こちらは、引き続き周知に努めてまいりたいというふうに考えております。

3点目についていただきましたご意見、ご質問等ですけれども、育児期の女性について昇進等が遅れるということについてございました。確かに、育児休業については1年間に及ぶ長い休暇になりますので、その間の労働がない分、成果を出すことができず、それが人事評価に影響するということはあるかなというふうに思っております。進んだ取組をしている企業の中には、そういった育児期の労働に参加していない期間について不利にならないように評価をするということであったり、そういったことを管理者の評価の視点として入れていたりする企業もあるというふうに聞いております。

休業した期間分がずれたまま進んでしまいますと、追い越すことができないということもありますので、休業から復職した後に挽回できるような人事の評価制度を入れていただくということも重要なかなというふうに思っております。例えば、女性活躍推進法など

では、女性管理職の登用といった状況も認定につながる評価項目にありますので、管理職が少ない企業は、女性管理職登用のための取組として不利にならない評価の取組を入れていただくということもあるかなと思っております。

あとは、育児休業が女性だけに偏らないというふうにすることも重要ということで、男性の育児休業の取得促進ということも進めております。それが、男性も女性も半分ずつ育児休業を取ることになれば、そこは女性だけが仕事を離れる期間が長くなるということもなくなりますし、やはりそこには男性の育児休業ということの理解も進めていくことが必要かなというふうに考えております。

あと、ハラスメントになるのかというところで、ご指摘いただいて、すみません、気づいたところではありますが、こちらの19ページの3、ハラスメント防止対策の中に入れておりますが、こちらはタイトルとして言葉が足りないなというふうに感じましたので、修正等を検討させていただきたいと思うんですけども、こちらはハラスメント防止対策と女性の活躍推進の2つのテーマが内容となっております。育児に関わって、育児休業を取ったからといって、取ったことによって昇進が遅れたことが直接ハラスメントに該当するわけではないです。育児休業を取りたいとか、妊娠したことについてのハラスメントというのはもちろんあるんですけども、それについて昇進できないということについては、どちらかというとなり得る問題になり得ることもあるのかなというふうに思いますが、タイトルでミスリードが起きてしまうといけないと思いますので、タイトルは検討したいと思います。ご意見ありがとうございました。

○澤邊会長

ありがとうございました。

よろしいですかね。

○小川委員

ありがとうございました。

人手不足に関しては、やはり本当に先ほども言ったんですけども、どの産業も深刻化しております、優先すべきはどこかというふうなところじゃないかなとは思いますが、やはり直接生活に関わる部分で医療だとか介護の部分ですよね。非常に深刻の度合いがその分野は高いというふうに聞いておりますので、考えていかなきゃいけないなというふうに思います。

続けていいですか。先ほど奥山委員からのご発言があった件で、おじいちゃんとかおばあちゃんの育休の件ですよね。その件に関して、私も意見というか情報というか、男性の育児休暇取得の部分につながると思うんですけども、それで、なかなか男性の育休の取得が

進まない。取っても短時間で、短期間での取得にとどまるというふうな現状があって、何でかという、そこは1つの世帯の環境にもよるんじゃないかなと。先ほど奥山委員が言っていたおじいちゃん、おばあちゃんが育児をされると、育児の手伝いといいですか、そういったことをされるようになると、そこで実際のお父さんというふうな方が育児に関してなかなか入り込めないとか、そういった現実もあって、だからやはり男性の育休がなかなか進まない。

山形県だけの事情かもしれないですけども、でもやはりそれぞれ役割分担をしっかりと、お父さん、直接子供に携わらないとしても、それに関係するうちのこととか、しっかりと役割分担を家庭内でやると、それがきっと子育てにつながるんだとすれば、お父さんの短時間、短期間の育休取得じゃなしに、ある一定の期間の取得にもつながるんじゃないかなというふうに思いますので、その部分、家庭内、世帯の中での役割分担というふうなことも必要なんじゃないかなと、考え方も必要じゃないかなというふうに思います。

以上です。

○澤邊会長

ありがとうございました。

もう少し時間ありますが、いかがでしょうか。ございましたらお受けしたいと思います。よろしいでしょうか。

それでは、これで意見交換を終了したいと思います。ありがとうございました。

皆様のご意見から、新しいご提案もありましたし、またなかなか難しい人材の問題ですが、本当に全体的に減ってきているというようなところで、ますますこれから、今日はあまり出てきませんでしたけれども、外国人の方にも、ただ労働力として入れるだけじゃなくて、だんだん住みやすい、もうそうすると労働の範囲を超えて一緒に住んでいける地域をどうつくっていくかみたいなことにもつながっていったりするのかなと思います。

あと、やはり働き方も、本当に多様というか、今までとはまた少しずつ変化していく働き方というのも求められて、それは労働者側からも、それから事業主の皆様からも、両方でご検討いただけることなのかなというふうに思っております。

各委員からいただきましたご意見を踏まえて、山形労働局は令和5年度及び令和6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、誠にありがとうございました。

それでは、事務局に進行をお返ししたいと思います。よろしくようお願いいたします。

○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。
それでは、最後に局長の小林より一言申し上げさせていただきます。

〔お礼〕

○小林山形労働局長

皆様、本日は貴重なご意見、ご指摘等ありがとうございました。

人手不足と少子化、育児の問題は広い意味で少子化対応ですから、今の日本の二大課題で、あるいは人口減少という意味では一つの大きな課題として、やっぱり皆さんの中に危機感があるのかなというふうに思いました。

その中で、いろんな具体的なご指摘等をいただきましたので、この行政運営方針への表現ぶりは再検討させていただきます。また、ご意見等を踏まえて、実際に監督署、ハローワーク等でどういう対応ができるかといったところももう少し深めて、令和6年度の行政運営に当たっていきたいと思っております。

いずれにしても、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ということに、労働局としてしっかりと取り組んでまいりたいと考えております。

引き続き、皆様のご支援、ご協力をお願い申し上げますとともに、簡単ではございますがお礼の言葉とさせていただきます。

どうも本日はありがとうございました。

○進 行

これをもちまして、令和5年度第2回山形地方労働審議会を閉会いたします。

なお、令和6年度第1回審議会につきましては、本年11月の開催を予定しております。

近くなりましたら、改め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