

令和6年度

第1回 山形地方労働審議会

令和6年11月20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〕

- (1) 会長挨拶・・
- (2) 令和6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・・
- (3) 意見交換・・

山 形 労 働 局

令和6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、おはようございます。ただいまから令和6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。本日進行を担当いたします山形労働局雇用環境・均等室の清野と申します。どうぞよろしく願いいたします。

まずはじめに、委員の交代がございましたのでお知らせいたします。使用者代表の岩田委員が本年6月30日をもちまして退任され、後任に木村和浩委員が就任されました。本日はご欠席ですが、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、お手元の次第の2番目、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名簿を添付しております。本日、都合によりご欠席の方は、公益代表の金山委員、労働者代表の小川委員、納富委員、使用者代表の木村委員、それから、名簿には欠席の表示がございませんが、五十嵐委員が急遽ご欠席となりまして、合計で5名の方がご欠席で、本日は、委員の方18名中13名の皆様にご出席をいただいております。

したがって、お手元の資料No.5にもご用意しておりますが、「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、つまり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、つまり各代表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、本審議会は公開で開催することとなっており、報道機関1社の方が傍聴されておりますので、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。

終了予定時刻は12時としております。円滑な進行につきまして、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。労働局長の小林でございます。

本日はご多忙中にもかかわらず、当審議会にご出席いただきまして誠にありがとうございます。また、労働行政に日頃からご理解、ご協力いただきまして重ねて感謝を申し上げます。

例年になりますけれども、当審議会は、山形労働局所管の業務運営の重要事項につきまして、上半期の取組状況をご説明させていただいた上で、委員の皆様からご審議をお願いしたいと考えております。

足元の雇用情勢でございますけれども、9月末の有効求人倍率は1.37倍となっております。全国平均が1.24倍、東北6県の平均が1.23倍ということで、山形は非常に高いところで、需給のバランスそのものは安定をしているというふうに数字上は見えますけれども、中身を見ますと、製造業をはじめ新規求人が1回少し上がった時もあるんですけれども、約20か月連続で少しずつ減少をしていることで、減少、弱まりの部分があるということと、物価上昇が続いておりますので、経営コスト等、労働者の消費そのものが雇用に悪影響を与えることが懸念されるということとしております。

また、少し大きな目線で言いますと、少子化に伴う人口減少局面を我が国は迎えておりますけれども、その克服に向けて引き続き働き方改革を一層推進することで、短時間勤務の活用や勤務間インターバル制度の導入を促進していくとともに、意欲のある高齢、女性、障害者の就労を促進して社会参加を増やしていく方向が必要ということが言われております。

それからもう一点、30年ぶりの賃金上昇局面ということで、そういった動きがある中で人手不足ということが問題になっておりますので、こういった賃上げと人手不足を緩和する好循環に向けて、労働者一人一人がより少ない労働時間で多くの賃金を獲得でき、物価に見合う収入を得て、いわゆる可処分所得も増やしていくというような変革が求められている状況にあるのかなというふうに思います。

労働行政としましては、付加価値を高める労働への転換とか、個人のリ・スキリングの支援、それからさらなる最低賃金の引上げなど、多面的な施策が期待されておりますので、その成果に対して役割を果たしていきたいという状況にあると思っております。

山形労働局としましては、今年3月の審議会でご審議いただきましたが、行政運営方針の3つの柱があります。1つ目が最低賃金、賃金引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善。2点目がリ・スキリング、労働移動の円滑化の推進。3点目が多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり。これを重点に掲げつつ、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整備に取り組んでまいります。年度の後半におきましても、引き

続き雇用環境・均等行政、労働基準行政、職業安定行政並びに人材開発行政、この4行政による雇用労働施策を総合的に推進していくとともに、労働局、労働基準監督署、ハローワークが一体となった行政運営を進めてまいりたいと考えております。

本日の審議会におきまして、皆様方から忌憚のないご意見、ご指摘をいただき、今後の行政運営に反映していく所存でございますので、ご審議のほどよろしくお願い申し上げます。私に代わって私の挨拶といたします。

〔議 事〕

○進 行

それでは、議事に入らせていただきます。

「山形地方労働審議会運営規程第4条」により、議事進行は会長に行っていただくこととされておりますので、会長の澤邊委員をお願いいたします。

〔会長挨拶〕

○澤邊会長

皆様おはようございます。ただいまご紹介いただきました会長の澤邊でございます。

これから議事に入ります前に、一言ご挨拶を申し上げたいと思います。

委員の皆様には、年末の近い中、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。

先ほど局長からもご挨拶がございましたが、今山形県においては、少子高齢化や人口減少に伴う生産年齢人口の減少が課題となっております。また、最低賃金をはじめとする賃金上昇の動きや、女性、高齢者、障害者、外国人等の多様な人材の活躍推進、長時間労働の抑制や人材の育成、そして人手不足への対応などの動きもみられ、職場や働く人を取り巻く環境は大きく変化しております。

このような状況の中で、全ての労働者が希望を持ち、安心して働くことのできる職場づくりに向けた取り組みがますます重要であると考えております。行政には引き続きご尽力をお願いいたします。

本日、本年度第1回目の労働審議会においては、「令和6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、まず労働局からのご説明を受けた後に委員の皆様方からご意見をいただく予定としております。委員の皆様からの率直なご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。

〔令和6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〕

○澤邊会長

それでは、議事に入らせていただきます。

次第にございますとおり、「令和6年度山形労働局行政運営方針に係る上半期の進捗状況等について」ご説明をお願いしたいと思います。

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っております。

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ので、よろしくをお願いいたします。

○丹野雇用環境・均等室長

それでは、労働局から説明をさせていただきます。

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、日頃より雇用環境・均等行政の推進につきまして、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。

令和6年度の行政運営方針に係る上半期の進捗状況につきまして、各部・室から順に説明をさせていただきます。

はじめに、私からは資料No.1により、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。説明の中で資料No.2にも触れてまいりますので、併せてご覧ください。

では、資料No.1の1ページをご覧ください。資料No.1につきましては、左側が行政運営方針の内容、右側が9月末までの労働局における取組状況を記載しております。

行政運営方針の第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の1ですが、めくっていただきまして（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について説明いたします。

まず、賃金引上げの支援策の一つである業務改善助成金について、山形労働局オール助成金ガイドWEB版を活用した周知を行っております。オール助成金ガイドのPR用リーフレットにつきましては、配付資料No.2の雇均室資料の1ページにございます。オール助成金ガイドは、労働局が取り扱う全ての助成金をご覧いただくことができるよう、山形労働局ホームページに掲載しているものですが、そのリーフレットの裏面にございますように、今年度は特に「賃上げと人材育成」を支援する助成金の周知を強化し、6月にはこれらの助成金に関する説明会も開催いたしました。資料No.1に戻りますが、このリーフレットを活用しまして、労働基準通信への折り込み、事業主団体、金融機関、事業場等へ発送により周知を行っております。

2つ目の○には、業務改善助成金の交付決定状況を記載しております。9月末現在、交付申請件数が120件、交付決定件数が74件となっております。なお、前年度の交付申請件

数は214件、前々年度の81件に対し約2.6倍となっております。この増加傾向は令和6年度も継続している状況です。申請件数が増加した関係で審査に時間を要しているところですが、引き続き迅速な支給審査に努めてまいります。

3つ目の○は、働き方改革推進支援センターの活動実績を記載しております。資料No.2の3ページにセンターの周知用チラシを入れておりますが、働き方センターでは、中小企業・小規模事業者等の働き方改革に向けた取組、多様で柔軟な働き方を選択できる職場環境を整備するための取組を促すことを目的として、労務管理の専門家による相談支援や訪問コンサルティングを行っております。その一環として、生産性向上等に取組む企業等に対する支援も行っておりますが、資料No.1に活動実績として記載しておりますのは、センターとしての活動実績全体の件数となります。

続いて4ページにまいりまして、(3) 署と連携した同一労働同一賃金の徹底の取組です。こちらは、令和4年度から開始されたパートタイム・有期雇用労働法に関する取組となりますが、監督署が定期監督等の際に得た、短時間労働者、有期雇用労働者の待遇に関する情報を下に、当室において報告徴収を実施するものです。9月末現在の実施状況としては、報告徴収実施件数が81件、そのうち署からの情報提供をきっかけに実施した件数が77件となっております。報告徴収の結果、指導につながった件数のうち、不合理な待遇差に関する指導件数は4割を超えており、署との連携により効率的な報告徴収、法違反の指導につながっていると考えております。

5ページ、(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として、センターの活動実績を再掲しております。

6ページ、(6) 無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知につきましては、労働局ホームページ上の情報掲載に加えまして、働き方・休み方改善コンサルタントが事業場訪問をする機会を捉えまして、4月に改正された労働基準法施行規則関連の情報、無期転換ルールにつきましては、周知啓発を実施しております。

続いて、17ページに進んでいただきまして、第4、多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり、1の(1) フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発、執行体制、相談体制の充実についてとなります。資料No.2の5ページには、法律の周知用チラシを入れております。

フリーランス・事業者間取引適正化等法、いわゆるフリーランス法につきましては、今月1日から施行されましたが、年度前半におきましては、法の施行に向けて事業主団体への協力依頼とともに、各種会合や広報媒体を活用した法の周知を行ってまいりました。新しい法律ということもありまして、対象となるフリーランスや発注事業者への周知が重要と考えております。我々が事業所に接触する機会を捉えて、フリーランスの取引実績があることを把握した場合には、法の周知をすることはもちろんのことですが、フリーランス

と取引がありそうな業種等の団体からも協力を得ながら、引き続き法律の周知徹底に努めてまいります。

フリーランス法に関する問い合わせにつきましては、現時点でほとんど寄せられていないところではございますが、相談があった際にはフリーランス法に基づき、適切に対応してまいります。

続いて、18ページから19ページにかけてになりますが、2の仕事と育児・介護の両立支援の(1)①になります。育児・介護休業法の周知及び履行確保についてです。令和3年法改正内容でございます育児休業取得状況の公表義務化については、現在全ての対象企業において公表済みとなっております。

また、同じく令和3年改正の「産後パパ育休」をはじめとする両立支援制度の周知については、県のメルマガを活用した広報のほか、労働局主催の説明会等の場を活用いたしまして周知を行っております。

法違反への指導や相談件数については、5つ目、6つ目の○に記載をしております。

なお、育児・介護休業法につきましては、本年5月に新たな改正法が成立・公布されております。改正内容については、資料No.2の7ページ以降にリーフレットを添付しております。

いくつか改正内容をご紹介しますと、改正法は段階的な施行となっております、来年4月からは、7ページの①子の看護休暇について、対象となる子の範囲拡大のほか、病気や怪我、予防接種・健康診断といった取得事由に加えまして、入園式、入学式、卒園式といった事由での取得が可能となります。

そして、10月からの改正では、10ページの⑩にございますように、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者が、柔軟な働き方を実現できるための措置を選択できるよう、事業主は2つ以上の措置を講じることが義務づけられることとなります。

今回の法改正に伴いまして、雇均室では、問い合わせ対応のための相談窓口を設置し対応しております。13ページにはその周知用チラシを添付しておりますので、併せてご覧いただければと思います。

続きまして、資料No.1に戻っていただきまして19ページ、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について、両立支援等助成金についてご説明させていただきます。助成金の周知につきまして、既に説明した周知方法と同様な取組を行っております。

男性労働者の育児休業の取得促進や育児支援プランの策定・実施により、育児休業取得・職場復帰させる等の取組を行った事業主に対し、両立支援等助成金の支給を行っておりますが、9月末の支給決定状況は記載のとおり、今のところ例年ベースでの申請をいただいているところでございます。

③にまいりまして20ページになります。仕事と介護の両立ができる職場環境整備では、例年の取組ではありますが、県地域包括支援センターでの職員研修の機会を通じて、介護休業制度の周知を行っております。

2つ目、3つ目の○は再掲ですので飛ばしまして、4つ目の○に両立支援等助成金の支給状況を記載しております。介護離職防止支援コースについては、例年よりも支給件数が増えている状況ではございますが、引き続き助成金の活用を通じた事業主支援を行ってまいります。

また、先ほどご紹介いたしました来年から施行される改正育児法では、介護離職防止のための雇用環境整備、個別の周知・意向確認の制度が新設されることとなっております。先ほどご覧いただきました資料No.2の8ページの⑦から9ページの⑧をご覧ください。こちらには、既に育児について義務化されている内容ではありますが、9ページの(2)に記載がございますように、介護に直面したと申し出があった労働者だけでなく、介護に直面する前の早い段階、40歳等での情報提供を行うというところが特色となっております。介護休業の取得促進につながる取組となりますので、来年4月の法施行まで周知をしっかりと行ってまいります。

続きまして資料No.1の21ページ、④次世代育成支援対策の推進についてです。行動計画の届出義務については、100%を達成しています。行動計画終了や新たに義務企業となったタイミングを捉えて文書による働きかけを実施し、履行を確保しております。

4つ目の○くるみ認定企業でございますが、今年度2社、新たに認定を行っております。現在くるみ認定企業は62社、プラチナくるみ企業は8社となっております。

22ページにまいりまして(3)不妊治療と仕事との両立です。不妊治療と仕事との両立支援に取り組んでいる企業を認定するプラス認定制度、両立支援等助成金の不妊治療両立支援コースについて、不妊治療と仕事の両立に関するマニュアル、またハンドブックを産婦人科病院、山形県不妊専門相談センター等に送付する際に、併せて周知を行っております。

続いて3のハラスメント防止対策及び女性活躍促進についてです。23ページの(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の1つ目の○ですが、ハラスメント相談が多く寄せられた業種団体等を対象に実施したハラスメント対策研修について記載しております。企業が防止対策を講じる際には、2つ目に記載した「あかるい職場応援団」のサイトに掲載されているツールを活用していただくことが有効ですので、そちらを防止対策の措置を講じていただく際の実施としてご利用いただくことを勧奨しております。

4つ目の○以降は、ハラスメントに関する相談件数、指導件数を記載しております。特にパワハラ相談件数は9月末現在で327件と増加傾向にあります。それ以外のハラスメントについては例年ベースで推移しているところです。

24ページ、(2) 民間企業における女性活躍促進のための取組です。301人以上企業について、男女の賃金の差異の情報公表が義務づけられておりますが、未公表企業に対しては、文書送付による働きかけを実施しております。また、女性活躍推進法では企業の情報公表を求めています。その際、女性活躍推進企業データベースの活用を勧奨しております。

続いて、4の安全で健康に働くことができる環境づくり、26ページの一番下になりますが、(1) 長時間労働抑制、②中小企業・小規模事業者等に対する支援について、働き方センターの活動実績を再掲しております。27ページの2つ目の○には、働き方改革推進支援助成金の交付決定状況を記載しております。また、働き方・休み方改善コンサルタントが企業訪問をした際には、生産性を高めながら労働時間の短縮等の改善策の提供と好事例の紹介を通じた取組促進について助言を行っています。

最後となりますが、40ページにまいりまして、5の多様な働き方・休み方改革の(1) 勤務間インターバル制度導入促進のための支援の実施、(2) 年次有給休暇の取得促進に向けた働き方等の見直し、選択的週休3日制の普及促進のための支援の実施につきましても、既にご説明いたしました働き方・休み方改善コンサルタントの企業訪問や助成金の支給を通じて制度導入への促進を行っています。

以上、私からの説明を終わります。後ほどご意見等、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。

○松岡労働基準部長

労働基準部長の松岡です。

各委員の皆様には、日頃より労働基準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厚く御礼申し上げます。

私からは、労働基準行政の上半期の進捗状況について、お手元の資料No.1、それから資料No.3に参考資料を添付させていただいておりますので、それらを用いましてご説明をさせていただきます。

労働基準部の施策につきましては、行政運営方針の第2の最低賃金・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と、第4の多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりに関わるものとなっております。

それでは、監督・賃金関係の部分につきましても、まず、資料No.1の1ページから2ページにかけてご覧いただければと思います。

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についてであります。 (1) と (2) とともに最低賃金関係となります。

まず、(1) の最低賃金の引上げに向けた環境整備に取り組む中小企業・小規模事業者の生

産性向上に向けた支援の強化につきましては、資料記載のとおり、昨今の賃金引上げの流れの中で業務改善助成金等の支援策の重要性が大変上がっております。そういうことに鑑みまして、業務改善助成金等の支援策に関するリーフレット等、県最賃が決定した際の周知のときに、リーフレット等の助成金に係るものも添付いたしまして使用者団体・労働団体に対して送付しております。また監督署の監督指導や集団指導時に事業場に対し直接交付するなど、あらゆる機会を通じてこの支援策の周知に努めているところでございます。

続きまして資料No.1の3ページになりますが、(2)最低賃金制度の適切な運営についてであります。今年度は中央最低賃金審議会から最低賃金の引上げの目安額としてA、B、C、全ランク、47都道府県に対して一律に50円という金額が示されたところであります。これを受けまして山形県最低賃金については、公労使最低賃金審議会の委員の皆様にご審議をいただきまして、時間額を55円引き上げまして955円とする答申をいただき改正決定を行いまして、10月19日から改正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、設定している4業種全てにおいて現行額から51円～52円の引上げで結審しておりまして、その結果、4業種のうち3業種については、1,000円を超える金額となっております。こちらにつきましても官報公示等の手続を経て、12月25日から改正発効する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、資料No.3に最賃のリーフレット等をつけさせていただいておりますが、こういったものを活用しまして、様々な機会を捉えて使用者、労働者双方に改正金額の周知徹底に努めているところでございます。この周知に関しまして、皆様からもお力添えをいただきますようよろしくお願い申し上げます。

なお、最低賃金の履行確保の部分につきましては、本年度も来年1月から3月にかけて、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる事業場を重点対象とする監督指導を実施する予定としております。資料No.1の4ページのところには、昨年度(令和5年度)の監督指導結果を記載しております。251事業場に対し監督指導を実施したところ、30事業場が最低賃金法に違反しておりまして、違反率としては11.95%という結果となっております。

次に資料No.1の6ページになりますが、(7)賃金移動業者の口座への賃金支払に関する周知及び指導についてであります。賃金支払いについて、通貨のほか従来から認められていた銀行その他の金融機関の預貯金口座への振り込みに加えまして、今般厚生労働大臣が指定する賃金移動業者を通じた支払いが認められたことに関する周知につきましては、資料No.3の4ページにパンフレットを添付しております。こうしたものを使いながら、周知等に努めているところでございます。

続きまして資料No.1の17ページをご覧ください。第4の多様な人材と魅力ある職場づくりになります。この1項目のフリーランスの就業環境の整備につきまして、本年11月1日からのフリーランス・事業者間取引適正化法等の施行開始に合わせまして、資料No.3の8

ページに広報資料を付けさせていただいておりますが、労働者かもしれないと考えておられるフリーランスの方から、自らに関する労働基準法等の違反に関わる相談が寄せられた場合の相談窓口を各監督署に設置しております。相談者の労働者性の判断を行う体制を構築して対応しているところがございます。引き続き雇均部署等とも連携を図りながら、しっかりと対応していくこととしております。

続きまして資料No.1の26ページをご覧ください。第4の安全で健康に働くことができる環境づくりになります。(1)長時間労働の抑制の①長時間労働の是正に向けた監督指導等につきましては、労働基準行政の重要課題であります長時間労働の抑制と過重労働による健康障害の防止の徹底に関する取組として、労働局及び監督署等で把握した各種情報から過重労働が疑われる事業場を対象とした監督指導を昨年度294件実施したところであり、労働基準関係法令の違反率は約62.5%となっております。今年度につきましても、今月の過重労働解消キャンペーン期間を中心に重点的な監督指導を展開しているほか、過重労働解消相談ダイヤル、これは11月3日に行われたんですが、こちらの周知広報、また、11月18日に開催いたしました過労死等防止対策推進シンポジウムの開催など、各種取組を展開、実施しているところがございます。この取組の中で、山形県経営者協会様と連合山形様におかれては、働き方改革に向けた労働局長からの直接要請にご協力をいただいております。改めて感謝申し上げます。

次に、資料No.1の27ページになりますが、③令和6年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた支援についてになります。ご承知のとおり、本年4月をもって、これまで時間外労働に係る上限規制の適用が猶予されていた建設業、自動車運転者、医師に対する法規制の適用が開始されたわけですが、建設業については、国交省地方整備局、県、経営者団体等を構成員とする山形県建設業関係労働時間削減推進協議会を開催しまして、建設業における時間外労働の現状や週休2日制の定着状況、時間外労働の削減を図っていく上で問題となっている事項などについて、建設業者に対しアンケート調査を実施して、この結果も踏まえながら監督署による労働時間等説明会を開催していくこととしております。

また、トラック運転者に関しても、引き続き監督署による労働時間等説明会を継続して開催し、時間外労働に係る上限規制と改正改善基準告示の周知に取り組んでおりまして、これに加えて長時間労働の恒常的な荷待ち時間を発生させないことに関する発着荷主、元請運送事業者に対する要請の取組も実施しております。

医師に関しては、県や山形県医療勤務環境改善支援センターと連携を図りながら、時間外労働の改善に取り組む医療機関への相談対応にあたっているところです。

続きまして資料No.1の28ページ、④長時間労働につながる取引環境の見直しについてです。働き方改革を進める中で、大企業、親事業者による長時間労働の削減に係る負担が下請けや中小事業者に移嫁される、いわゆる「しわ寄せ」が問題となっております。これに

については、監督指導をした際、労働時間に関する法違反の背景に親事業者等のいわゆる下請法違反が疑われる場合には、中小企業庁・公正取引委員会に通報しております。今年度上半期の該当事案はございませんでしたが、今月の「過重労働解消キャンペーン」の取組に併せまして、「しわ寄せ防止キャンペーン月間」として周知啓発、こちらも展開しているところでございます。

続きまして、資料No.1の29ページをご覧ください。(2)法定労働条件の確保・改善対策になります。①法定労働条件の確保等についてですが、違反が認められた事業場に対しては、法令の趣旨等、中小零細企業ですと法令の知識がなかなか行きわたってない、それがために違反になっている事業場もございますので、法令の趣旨等を丁寧に説明した上で是正の勧告を行い、法定労働条件の遵守を図っているところでございます。なお、重大・悪質な事案につきましては、司法処分を行うなど厳正に対処しております。

また、賃金不払残業などを防止するため、監督指導や集団指導等の機会に「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」があるのですが、こちらの周知に努めているところです。

なお、資料に記載してはおりませんが、監督署では上半期に1,118事業場に監督指導を実施しております、そのうち労働基準関係法令違反として是正勧告した事業場は715事業場、違反率としては64.0%となっております。司法処分については、本年4月からの累計で1事案、検察庁に送検しております。労働安全衛生法違反事案でした。

今後も引き続き、法定労働条件の遵守徹底をしっかりと図ってまいることとしております。

続きまして、④特定の労働分野における労働条件確保対策の推進についてでございます。資料No.1の22ページから23ページにかけてですが、技能実習生を含む外国人労働者については、出入国管理機関並びに外国人技能実習機構、自動車運転者については山形地方運輸支局、これらの関係官庁と相互に連携を図りながら対応しているところです。引き続きこれらの関係機関と連携を図りながら対応してまいります。

障害者である労働者に係る事案につきましても、対象労働者の置かれた状況に配慮しながら関係機関と迅速に引き続き対応してまいることとしております。

続きまして、労災補償関係の部分になります。資料No.1の23ページ下段をご覧ください。(2)の⑤労災かくしの排除に係る対策の一層の推進についてです。労災かくしの排除に関しては、大きく2つのポイントがありまして、その1つ目として、内部の担当部署間での情報共有と連携を図り、対外的には監督署の窓口などで啓発リーフレットを配布しております。

仕事中や通勤途中に怪我などをされた場合、健康保険は使えず労災保険で自己負担なく受診、治療いただくことが原則であり、また、事業者は労働災害が発生したということで

監督署に事故の報告書、労働者死傷病報告を提出しなければなりません。

監督部署、安全衛生部署、労災部署のいずれかがこうした情報をつかんだ場合は、相互に情報を共有しまして確実に対応する。悪質なケースの場合には、司法処分を行うことも念頭にしっかりと対処しているところでございます。

2つ目としては、全国健康保険協会山形支部において、健康保険の請求情報にこれは労災ではないかと疑われる事案があった場合、事業場に詳細を確認した上で労働局へ情報提供していただき、監督署に労災保険請求がなされないものがあれば、労災請求を勧奨することとしております。本年度はこれまで情報提供のあった12件とも労災請求がなされており、請求勧奨事案としては発生しておりません。

続いて、資料が少し飛びますが、資料No.1の39ページをご覧ください。(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理についてです。労災保険給付の請求に対しては、標準処理期間内に完結するよう迅速な事務処理に努めているところでございますが、脳・心臓事案、精神障害に係る過労死等事案については、脳・心臓疾患の労災認定基準並びに昨年9月に改正されました精神障害の労災認定基準に基づき、迅速・適正な事務処理を行っているところでございます。また、石綿事案についても同様に処理をしております。

資料No.1の下のほうに、過労死等の請求事案に係る労災補償状況をご紹介しますが、脳・心臓疾患については、ここ数年、労災請求件数は5件以下で推移しているところであります。本年度は、前年度からの繰越し1件を含めた2件に対して支給決定をしております。このうち1件が業務上として認定支給しているところでございます。

また、精神障害事案については、平成28年度以降、労災請求件数が増加傾向で推移しているところでありますが、本年度は、前年度からの繰越しを含めた14件のうち、8件決定しております。そのうち5件が業務上と認定して支給決定しているところでございます。

石綿関連疾患については、ここ数年、請求件数は1桁以内で推移しているところであります。本年度は4件の請求があり、前年度からの繰越しを含めた9件に対して決定しております。うち8件が業務上として支給決定をしているところでございます。

続きまして健康安全関係にまいります。資料少し戻りまして、資料No.1の33ページをご覧ください。4の(3)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環境の整備になります。この①ですが、本年度は「第14次労働災害防止計画」の2年度目にあたります。本年度の取組の目標については、ここにありまして、死亡者数、死傷者数ともに前年を下回ることを目標として掲げております。本年9月末における労働災害の発生状況につきましては、資料No.3にも一覧を添付しておりますが、新型コロナウイルス関連を除いた数値でまいりますと、死亡者数は9月末現在で4名、前年同期より1名、残念ながら増加しているんですけれども、休業4日以上死傷者数は、9月末時点で814人と前

年より80人、33.3%の大幅な減少となりました。死傷者数が大幅に減少した主な要因としては、本年1、2月の降雪量が少なかったこと。これがために冬季型災害が減少したことが大きいのではないかと考えております。全体に占める割合を業種別で見ると、814件中、第三次産業の占める割合が376件、全体の46.2%と非常に高くなっておりまして、特に小売業、社会福祉施設での労働災害が増加傾向にあります。また、814件の災害のうち、転倒災害が239件と全体の30%を占める高い割合を示しております。

こうした状況を踏まえた取組として、まず、14次防で計画の重点対象の1番目に設定されている①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の部分につきまして、資料No.3の16ページをご覧ください。一定規模以上の事業場に対し、こちらの「安全衛生管理推進計画書」の様式を交付して、これに基づいた安全衛生計画の年間計画の策定、それから、作成したものを監督署へ提出を求めることで、各事業場において自主的に計画的な安全衛生活動の策定実施が図られるよう取組んでいるところでございます。また、安全衛生意識高揚を目的とした全国安全週間に合わせた県下一斉安全パトロールの実施や「やまがたゼロ災運動・2024」の展開等を図っております。これらにつきましても、後でご覧いただければと思うんですが、資料No.3に参考資料を付けさせていただいております。

また、発症率が高く、小売業や社会福祉施設を中心に増加している「転倒」や「動作の反動・無理な動作」、これは腰痛になるんですけど、職場における労働者の作業行動に起因する「行動災害」の防止に向けては、②に関する事項となりますが、資料No.3の36ページに1枚添付させていただいております。県内のリーディングカンパニーや関係団体を構成員とする山形県SAFE協議会を小売業、社会福祉施設の業種ごとに設立・開催し、行動災害防止のための対策を検討して、それを水平展開することによって事故防止が図られるようにという取組を現在進めているところでございます。

このほか、資料No.1の⑤部分になりますけど、業種別に労働災害防止対策の推進を図っておりまして、関係災害防止団体と連携しながら、業種横断的な対策が求められている行動災害防止の取組に加えまして、業種ごとの災害発生状況に着目した対策の推進、例えば建設業や陸運業であれば荷台や足場等からの墜落・転落災害、製造業であれば機械等へのはさまれ・巻き込まれ災害の防止などに重点を置いた啓発指導に資料No.1記載のとおり、現在まで取組んでいるところでございます。

また、資料No.1の37ページになりますが、⑥アのメンタルヘルス対策及び過重労働対策につきましては、昨今の精神障害に係る労災請求件数の増加傾向を見ても、各事業場において対策が講じられることは喫緊の課題であり、ストレスチェック制度や長時間労働者に対する医師の面接指導等の健康確保措置が確実にとられているかについて、監督指導や個別指導の際に確実に確認し、必要な指導を行っているところでございます。

最後になりますが、資料No.1の38ページ⑦新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止

対策の徹底についてであります。本年4月より危険・有害性が確認された全ての物質を対象として、ばく露を最小限とすることや国が定める濃度基準がある物質は、ばく露の程度を濃度基準以下とするリスクアセスメントを事業場で行っていただき、その結果に基づき事業者自身が適切に選択していくこと。それから、それらの管理体制を強化することなどを趣旨とした化学物質規制に係る改正労働安全衛生関係法令が施行されたことに伴いまして、監督指導や指導等のあらゆる機会を通じて法改正の周知と履行状況の確保を現在行っております。また、資料記載のとおり、石綿ばく露防止対策についても指導を実施しているところです。

以上、駆け足になりましたが、上半期における労働基準行政の取組状況についてご説明させていただきました。ご意見等あれば承りたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

○重野職業安定部長

続きまして、職業安定部長の重野と申します。

日頃から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ありがとうございます。説明が続いて恐縮ですけれども、早速、説明のほうに入らせていただきます。

資料につきましては、資料No.1の上半期の進捗状況と、資料No.4の職業安定部の説明資料を使ってご説明させていただきます。

まず、資料No.1の第2の項目になりますけれども、5ページをお開きいただければと思います。(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としまして、事業主に対して支援を行うキャリアアップ助成金について、「年収の壁・支援強化パッケージ」として、いわゆる106万円の壁といった社会保険加入に対する年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするために新たに設けた「社会保険適用時処遇改善コース」など各コースの周知、活用勧奨を実施することとしています。取組状況としては資料No.4の1ページにも資料を添付させていただいておりますが、6月19日と28日に賃上げと人材育成をテーマとした助成金説明会を開催しておりまして、助成金の周知を行っております。このほか、年金事務所と連携した説明会ですとか、新聞記事への広報記事掲載といった周知を図っております。9月末時点の実績については資料に記載のとおりとなっております。

続いて(5)非正規雇用労働者に対する求職者支援制度となります。非正規雇用労働者の方に対して、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ってスキルアップを図るといったことをやっております。9月末時点の実績につきましては236人となっております。制度の活用促進に向けて、労働局ホームページのほか、訓練コースの内容を職業安定部Xで発信するなど、多くの方の目に留まるよう情報提

供に努めているところです。

続いて7ページをご覧ください。第3のリ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進となります。1の部分、リ・スキリングによる能力向上支援となります。DXの進展など、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学び・学び直しの取組を進めていくこととしております。これについては、企業向け及び個人向けの支援策がありますので、それぞれ紹介をまいります。

まず、個人向けの支援策として、(1)の厚生労働大臣が指定した教育訓練講座を修了した場合に、その費用の一部が支給される教育訓練給付がありますが、その利用促進に向けてホームページによる周知を行うこと。また、今年29日に地域職業能力開発促進協議会を予定しておりますが、その場で地域ニーズを把握しまして指定講座の拡大を図ることとしております。

また、(2)のとおり、本人の希望に応じて在職中からキャリアコンサルティングを行うことができるキャリア形成リ・スキリング相談コーナーといったものを設置しております。9月末時点でのコーナーにおける実績、ジョブカードの作成件数は391件となっております。

8ページおめぐりいただきまして、(3)のとおり離職者向けの職業訓練につきましてもデジタル分野の訓練を設定しております。9月末時点で62名の方が受講しております。

続きまして事業主向けの支援策として、(4)に記載しておりますが、従業員がリ・スキリングを行った場合に、人材開発支援助成金によってその費用の一部を助成しております。助成金センター、またハローワークにおいてターゲティングを行った上で事業主への周知を行っております。9月末時点の助成金の計画届件数は、資料に記載のとおりでございます

続きまして、少しページを飛ばしまして、11ページとなります。3成長分野等への労働移動の円滑化の(1)、具体的な取組としまして、就職困難者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た場合に、特定求職者雇用開発助成金の中の成長分野人材確保・育成コースといったものがありますが、その活用促進に向けて周知を図っております。9月末時点の支給対象者数は資料に記載のとおりとなっております。

続いて(2)にありますが、労働移動に際して参考となる職場の情報や職業情報について、各種のサイトで見える化することでマッチングの促進を図ることとしています。このうち職業情報提供サイトのjobtag(ジョブタグ)というものがありますが、資料No.4の3ページにもリーフレットを添付しております。転職にあたって必要な情報や自分の適性を数値化、データ化してみることができるものとなっており、様々な場面で利用案内を行っております。また、オンラインサービスの充実ということで県内全てのハローワークにおいて、オンラインによる職業相談、職業紹介を行うことができる環境を整備しています。

12ページの上の部分をご覧くださいまして、各種SNSでの発信も進めております。資料No.4の5ページにリーフレットを添付しておりますが、安定部では、今年度はInstagram「やまハロ」を立ち上げて、求職者への広報を強化しているところです。

続きまして13ページの下の部分になりますけれども、中小企業等に対する人材確保の支援となります。14ページをお開きいただきまして、ハローワークにおける求人充足サービスの充実ということで、生産年齢人口が減少する中で、人手不足が深刻化しておりますので、人材確保対策の取組を進めているところでございます。特に、冒頭局長からもお話がありましたけれども、県内の9月の有効求人倍率が1.37倍となっております。そういった中で支援を行っているところですが、(1)の中でハローワークにおける求人充足サービスの充実ということで、事業所訪問のタイミングやセミナーを通じて魅力のある求人票の作成支援、求人条件緩和の提案といった支援を行っております。

また、(2)のとおり、医療・介護など、雇用吸収力の高い分野のマッチングを強化するために、各業界団体との連携による支援を実施しているほか、ハローワークに「人材確保・就職支援コーナー」を設置して、人手不足分野の事業所や、それらの分野に就職を希望する求職者の支援を進めております。9月末の実績については、資料に記載のとおりです。

また、山形労働局人材確保対策推進協議会を7月24日、8月2日に大きく分野を分けて開催しております。関係機関の取組状況や今後の取組について協議して、人材確保支援を推進していくこととしています。

このほか、特に介護福祉分野の人材確保の取組として、資料No.4の7ページに添付しておりますが、協議会の専門部会として関係機関の担当者との連絡協議会「WECやまがた」を毎月開催して連携強化を図っているところでございます。

続いて、第4の多様な人材の活躍と魅力ある職場作りにつきまして、少しページを飛ばしまして21ページをご覧ください。(2)になりますけど、ハローワークにマザーズコーナーを設置して、子育てしながら働きたい方の支援のため、キッズコーナーを設けた窓口において担当者制の支援を行っています。また、自治体との連携にも取組んでおり、ハローワーク山形と酒田のマザーズコーナーにおいては、県との共同事業としてマザーズジョブサポートとして地域の保育情報や子育てサービスの情報提供を一体的に実施したり、アウトリーチ型の支援として、天童市で月1回の出張相談を実施しております。実績につきましては21ページから22ページに記載しておりますので、後ほどご覧ください。

また少し飛ばしまして41、42ページをご覧ください。6の多様な人材の就労・社会参加の促進になります。(1)高齢者の就労による社会参加の促進としまして、①の部分ですが、令和5年高年齢者雇用状況報告における県内の状況ですけれども、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する周知啓発、助成金による支援を通じた環境整備を進めてまいります。

続きまして43ページの(2)になります。障害者の就労促進ということで、障害者の民間企業における法定雇用率は、今年度より2.3%から2.5%に引き上げられたところですが、県内における昨年度の障害者実雇用率は2.31%と全国39番目という状況となっております。こうした状況の中で昨年度に引き続きまして、未達成企業に対する支援として、障害者就業・生活支援センター、障害者職業センター、山形県など関係機関とハローワークがチームを組んだ定着支援を行っております。また、改正障害者雇用促進法の理解促進のための事業所訪問、セミナーの機会を通じた周知を行っているところです。

続きまして45ページをお開きください。外国人求職者等への就職支援となっております。県内における昨年10月末時点の外国人労働者数は、昨年度から24.8%増加して5,743人となっております。また、外国人を雇用する事業所数は、昨年度から7.1%増加して1,174事業所となっております。ハローワークにおいては、外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保のため、定期的な訪問指導を行いまして、また外国人雇用の正確な状況を把握するため、雇用状況の届出を義務としております。パンフレットなどによって引き続き周知を図ることとしております。

続きまして、45ページの下の部分です。7就職氷河期世代等の支援ということになっております。そのまま46ページをおめくりいただきまして、就職氷河期世代の就労、社会参加への支援については、令和2年度から令和6年度までを集中取組期間として重点的な支援を行うこととしています。具体的な取組として(1)に記載しております、ハローワークによる専門担当者による職場定着までの一貫した伴走型支援の実施といったものと、(2)に記載しております、地域若者サポートステーションにおける就労自立支援といったことで、一人一人に応じたきめ細かな支援を行っているところです。

続いて47ページの(3)になりますが、新卒者への支援としまして、令和7年3月高校卒業予定者については、9月末時点で求人数が5,451人となっております。就職希望者数が減少している傾向もあり、求人倍率が過去最高の昨年度に次ぐ3.92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、企業にとっては学生の採用が引き続き厳しい状況となっているところです。

学生に対しましては、応募書類の添削、模擬面接を含めた個別支援、企業に対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助言によってマッチングを進めています。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認定する「ユースエール認定制度」については、企業のイメージアップや若者の採用を後押ししてございまして、9月末時点の認定件数が52社となっております。

最後に令和5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・改善の取組結

果についてご説明させていただきます。

資料No.4の9ページ以降に添付しておりますが、平成27年度からハローワーク総合評価の取組を続けています。資料1枚おめくりいただきまして、11ページをご覧くださいと、目標を管理して実績を公表して業務改善を行っていくというPDCAサイクルといったことでハローワークのサービスの質を向上させていくという趣旨で取組んでおります。

具体的な評価指標については、12ページに記載がありまして、主要指標として就職件数、求人充足数、雇用保険受給者の早期再就職件数というのがありますし、またその他、各所重点項目など様々な項目で評価を行っております。山形県の評価ですけれども、13ページの下の部分に書いてありますが、累型2と3というところで山形県内ハローワークが書いてありますけれども、山形、米沢、酒田、村山、寒河江の5所が今年度は良好な結果、また鶴岡、新庄、長井所が標準的な成果といった成果になりました。

職業安定部からの説明は以上となります。ご意見いただければ幸いです。よろしく願いします。

○東海林総務部長

総務部長の東海林と申します。よろしくお願いいたします。

まず、委員の皆さんにおかれましては、労働保険制度の運営についてご理解とご協力を賜り厚くお礼を申し上げたいと思います。

私からは配付資料No.1の48ページ以降、末尾のほうになりますけれども、労働保険適用徴収業務の適正な運営についてご説明を申し上げます。

まず労働保険については、働くことに関わる全ての方にとってのセーフティネットであるとともに、今説明を申し上げている労働行政の施策の推進のために不可欠な財政的基盤となる重要なものです。労働保険料を負担していただくに当たっては、公平性を確保することが大変重要でございますので、「未手続事業の解消」、「収納未済歳入額の削減」、この2つを最重要課題として取組んでおります。

まず1点目、「未手続事業の解消」についてでございますけれども、これは48ページに記載してございます。まず、関係行政機関や委託事業者からの情報提供を通じて、直近の令和5年度における未手続事業として把握した件数は290件でございました。そのうち、成立手続を行った件数は266件という結果になりました。今年度につきましても鋭意、未手続事業の解消に努めておりまして、特にこの11月は労働保険未手続事業一掃強化期間と位置づけており、リーフレット等で周知の徹底等々を通じて未手続事業の把握、成立を進めてございます。

続いて収納未済歳入額の削減、これは収納率の関係で記載しておりますけれども、令和5年度末で確定した収納率につきましては、当局は99.35%となりました。これは全国平

均が99.09%でございましたので、これを上回り、全国で8番目に高い収納率となっております。東北地域では一番高い水準となっております。

労働保険料の口座振替についても利用を勧めておりまして、こちらも年々利用率が増加しておりまして、令和6年度は昨年度比2.2ポイントアップで25.4%となっております。引き続き、高い水準で収納率を維持できるよう滞納整理を計画的に進め、収納未済歳入額の減少に努めてまいりたいと考えております。

もう一点、電子申請の利用についても記載してございます。こちらの利用者の利便性向上の観点から進めてきておりますけれども、これまでホームページやメルマガによる周知ですとか、社労士会や労保連の皆様への周知要請等を通じて進めてきておりますけれども、その結果として、令和6年度における年度更新の電子申請の利用率は前年度比で3.9%アップしておりまして、23.8%と向上してきています。

引き続き、これらの取組を進めて労働保険制度の健全な運営に努めてまいりたいと考えてございます。

私から以上でございます。

○澤邊会長

ご説明ありがとうございました。

労働局からの説明についてご意見、ご質問、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。

○出利葉（労）委員

労働者代表のU Aゼンセンの出利葉と申します。よろしく申し上げます。

昨年言ったことも含めてですけれども。まず、雇用環境・均等室のほうに2点と、職業安定部のほうに1点あります。

均等室には、1つはインターバル規制の件をうたわれていたと思うんですけども、我々も本部のほうで担当しているときに、スーパーマーケットを中心に長時間労働がありました。11時間という目安が多分出ているんですよね。この根拠というのは、多分フランスの学者さんかなんかが出した、家に帰って食事をして、ちょっと余暇を過ごして、寝て、朝準備をしてというのが、11時間あればいいよねというのが確かエビデンスであったような記憶があります。そういった部分でいくと、やっぱりなかなか11時間って難しいよねということがあるので、この勉強会だとか、そういうところで、どういった指導というより、目安を出しているのかというのを教えていただきたい。

もう1つが、去年私がここで触れた、カスタマーハラスメントの件ですけれども、県民

性だと思いますが、全然県のほうにもそういう情報が上がってきていないし、実は我々の仲間のところにもあまり少ないんです。東京が去年大々的に発表して、もう既に愛知も導入の予定がある、三重も進んでいる。様々な県で条例化が進んでくるのであろうということが今想定をされております。私のほうにもいろんな議員さんから勉強会をやりたいんだということで、うちの本部の専門で最初に行っている人間がいるので派遣する取組を進めていこうとしています。そういった部分でいくと、県としては、この文書は去年とほぼ変わっていないということであるので、どうやってそれを進めていくのかということを実体的に考えていければというのがあります。議員さんとも兼ね合いがあると思いますので、そういう部分のところについて教えていただきたいと思っております。

それともう一つは、先ほど最低賃金の話をされたと思うんですけど、これもまた1,500円に向けて、来年は恐らく1,000円になってくる可能性があるということで、これはもう使用者側の皆様のご理解とご協力の下を前提に、我々もしていきながらということはありません。特にサービス業のところについては、小売もそうですけれども、いろんな外食もそうですけれども、この特定最賃のところがないところについては、最賃に張りついているということが主にあります。ここが一番人材不足が今懸念をされるところが多いんじゃないかなと思います。ある大手スーパーでも、3,000人規模の従業員がいて、新卒採用が5人とか6人とかそういう状況です。特定最賃を導入しながら、関東近辺とか、A地区によっては、特定最賃とか小売最賃とか地域最賃にのまれているところもあるんです。山形の場合はないので、確か今年でしたか部門の見直しがあったとかありますので、我々労働者側としても、しっかりその部門の中の見直しをしていきながら、特定最賃の申請をやっけていこうという動きは常々見せているんですけども、本当に使用者側の皆様のご理解をいただきながら、人材の確保という観点であれば、そういった部分を最賃以上のものを設けない限りは、やっぱり条件のいいところに行くし、ましてや隣の県だとか関東圏に人が出ていくということを防ぐことができないと思います。まずはそういった部分についてご理解いただきながらお考えを教えていただければなということをよくお願いします。

以上です。

○澤邊会長

ありがとうございました。それではよろしく願いいたします。

○丹野雇用環境・均等室長

ご意見、ご質問ありがとうございます。雇用環境・均等室から2点ご説明をしたいと思っております。

まず1点目の勤務間インターバルにつきましては、委員ご指摘のとおり、勤務間インターバルというのは睡眠時間が重要だというアメリカの研究なども踏まえて、その重要性というのが言われております。

現状ということでの回答になって恐縮ですけれども、もともと勤務間インターバルにつきましては、平成30年の働き方改革の関連法の中で労働時間等設定改善法が改正されて、インターバルを設けるということが事業主の努力義務になっています。インターバルの時間については、先ほど11時間というお話もありましたけれども、具体的に何時間を設けるかというところまでは示されておりませんので、企業の中で話し合いをしながら設定していくということになります。雇均室で支給している働き方改革推進支援助成金の中には、勤務間インターバルコースというのもあるんですが、それは9時間以上インターバルを設けていただくというのが一つの目安にはなっております。政府としても、勤務間インターバルの制度を導入していくということについて、政府目標を持っているところですが、実際導入率というのは低調になっておりまして、そこは我々も勤務間インターバルの導入に向けて制度の周知であるとか、助成金を通じた普及の促進ということに引き続き努めていきたいというふうに考えております。

2点目についてカスタマーハラスメントということで、現在ハラスメント防止対策が義務になっているハラスメントがいくつかありますけれども、その中には現在入っていないというところですが、それについては、最近新聞等でも企業が先行してカスハラ対策についての取組を進めているという報道も目にできております。本省の検討会における報告書も取りまとめられておりまして、カスタマーハラスメント防止対策についての法制化ということについてのご意見もその中には含まれておりました。現在は、本省の労働政策審議会の雇用・均等分科会で議論がなされていると思っておりますが、具体的にその点について今後どうなるかというところは現時点では分かっておりませんが、そちらの動きも注視しながら防止対策ということをしっかりとやっていくとなった場合には、労働局としても取組んでまいりたいと考えております。

以上となります。

○松岡労働基準部長

最低賃金についてのご意見、ご質問ということですので、私のほうからご回答したいと思います。

現在、少子高齢化が非常に進展していて、人手不足という状況が山形県だけでなく、日本全体がそういう状況になっている中で、人の取り合いということになってきている。やはり賃金は生きていく上で欠かすことのできないものでありますので、そこに定着するという部分において、賃金の持つ比重というのは非常に高いなというのは間違いのないかな

と思います。

ご承知のとおり、最低賃金につきましても賃金引上げの流れの中で、ここ数年は本当に例年にならぬ高い引上げという状況が続いてきております。その部分と地域別最低賃金と、それから各県ごとの産業の状況を見て、それにプラスアルファしてこの業種についてはというところで、特定最低賃金が設けられているわけでございます。その最低賃金がこれだけ高く引き上がってきていると、特定最低賃金という形で設定する部分についての意義というか、そこはどうなんだろうという議論も一部に出てきているというところは存じているところでございます。ただ、最低賃金については、中央最低賃金審議会で目安額を示していただいて、まず地賃のほうが決まり、それも見ながら特定最低賃金をどうするかという形を審議するという流れになっているわけですので、やはりその流れの中で、当然できるだけ高い金額を労使協議の上で設定して、それが、ひいては人材の流出防止につながるというものまで持っていくという基本的な流れというか、方向性というのは間違いなくそちらにあるとは思っております。ただ、企業の支払い能力の部分とかというものを度外視してというのも、なかなかいかないというところもあるかと思っておりますので、その辺りも見ながら、あと方針がどのように出てくるかというところも見て、毎年の話にはなるんですけども、特定最低賃金の在り方の部分も含めて審議をしっかりと検討して進めていくことになるのではないかなと思っております。回答になっているかというところもあるんですけども、その必要性というものは間違いなくあるというところも踏まえて、しっかり当該年度、その部分も検討しながら慎重に進めていくということになるのではないかなというふうに考えております。

○澤邊会長

ありがとうございました。何かコメントございましたら。

○出利葉（労）委員

おっしゃるとおりだと思うんですけど、私の個人的な考えは、本当はもう産別最賃が決まれば中央で全部決まって、海外みたいに地域でやる必要ないというふうに、正直私もこの前フィンランド、スウェーデンに行ったときに思いました。国と団体が決めてくれれば地域はそこをやらなくていいと。あとは地域最賃的なものはないのでという考え方が持っている中でいくと、先ほど言ったように人材を流出させないための特定最賃というものが必要じゃないかということなんです。そこに対しては使用者側さんのご理解をいただきながら、地域での特定最賃の中身だとか、それぞれいろんな分類の中で、中分類でしたか、その中でやりくりをしなきゃいけないと思っているので、山形で働きたい、山形で働いてほしいということであれば、もちろん地域最賃は今あるからしょうがないんですけど

も、いろんな業種の中の中分類を見直しながら人材の流出をやっつけていかなきゃいけないというお願いです。それに対してご理解いただきながら、県としていろいろ働きかけもいただけたらなという思いでございます。ありがとうございました
以上です。

○澤邊会長

ありがとうございました。ほかにご意見等いかがでしょうか。では、どうぞ。

○大沼（使）委員

使用者代表のハッピージャパンの大沼と申します。よろしく申し上げます。

私のほうから質問が1つありまして、同じく最低賃金制度の適切な運営ということで、資料No.1の4ページ目になるんですけども、この中段ぐらいにあります最低賃金履行確保監督の令和6年の1月から3月まで、ここの履行確保上問題があると考えられる事業場を重点として監督指導を実施して、最低賃金法違反が30事業場、違反率11.95%とあるんですけども、この数字というのは、ここ最近、最低賃金が急激に上がってきている中で、この数値が急激に伸びているかどうかということをお聞きしたいことと、あとその指導に伴って、ついて行けないことによって廃業などを選択するようなどころがないかどうかだけ、お教えいただける範囲でお聞きしたいと思っています。

○澤邊会長

よろしくお願ひいたします。

○松岡労働基準部長

お答えいたします。最低賃金の履行確保に係る違反率の部分につきましては、これは当然やみくもに監督指導をやっているわけではなくて、様々な情報、司法等からその影響率等も見まして、その最賃が引き上がったときにどこが一番影響を受ける可能性が高いかということも様々な検討しながら、監督署のほうもマンパワーは非常に限られておりますので、やはりそこに集中的に投入して確認ができるようにというのを様々な検討して毎年やっているところでございます。

その結果、昨年度は11.9%という違反率になったわけですけど、過去5年間の違反率の推移を見てみますと、大体10%から15%ぐらいの範囲で推移している。一番低いときで令和2年あたりは9%というときもあったんですが、一番高いところでいきますと、平成30年度は18%というときもありましたが、大体平均しますと10%、12%とか前後で平均値としては出てくるのかなというところですよ。

そういったところからいきますと、ここ数年、4、5年の間は、それ以前は1桁台ぐらいの引上げにしかなくなっていなかったのが、10円、20円、昨年は55円と相当大幅に引き上がっております。そういったところからいくと、昨年ほぼ12%ですけれども、この数値というのは、対象の選定といったところから見ても、ほぼほぼ間違いのない形で対象選定はできているのかなというふうに私どものほうでは見ているところです。ですから結論としては、この11.9%というのは対象の選定もしっかり行った上で、それほど的外さずに実態の確認ができていないかなというふうに見ているところでございます。

○小林山形労働局長

2点目の廃業に影響するかという話なんですけれども、まず、労働局で安定行政の観点で事業所廃止のデータは追っているんですけれども、直接的に最低賃金が引き上がったから経営破綻したといった件数までは正直分らないです。ご指摘のように、人件費の負担というのは、もちろん経営のコスト増の一つの要素として大きいと思うんですけれども、廃業そのものの理由として、ハローワークで把握している中で多いのは、最近だとコロナ禍から明けて融資の返済が始まって少しずつ経営が圧迫されてきたとか、あと、これは零細事業所に多いんですけれども、後継者が不足しているといったところです。そういう意味では、賃上げによる人件費増加が経営圧迫みたいな話は事実上あると思うんですけれども、廃業の直接的な要因として最低賃金がというところは、今のところデータとしてはないです。

山形では特に、先ほど冒頭で雇用情勢の話をしましたけれども、地域の小規模な商店といったところがお店を畳むケースが少しずつ増えてきていまして危惧しています。ハローワークに来る求職者も、数人ずつが少しずつ増えてきているというのが続いているという状況です。ただし、今のところ、そこが全体の中で大きな数になっているかという、山形ではそこまでには至っていません。

○澤邊会長

ありがとうございました。よろしいでしょうか

ほかの皆様でいかがでしょうか。では、よろしく申し上げます。

○川口（使）委員

使用者代表の山形運送株式会社、川口と申します。

私からは少し教えていただきたいところが1点ございます。資料No.1の42ページ、

(1) ①70歳までの就業機会確保に向けた環境整備、高年齢者の処遇改善を行う企業への支援というところなのですが、65歳から70歳までとしか年齢が書かれておりません。実際

は求職されていらっしゃる方というのは、70歳オーバーの方でも最近は多く見受けられます。最近弊社のほうにも71歳なんですけれどもということで、弊社の求人に応募されていらっしゃる方がいらっしゃいました。70歳オーバーの方への支援というのも、ここには記載ありませんけれども、実際あるのでしょうか。お教えてください。

○重野職業安定部長

職業安定部の重野でございます。確かに人口減少社会ということで人手不足ということも踏まえて、高齢者、また有効求人倍率も今上がっているということもありまして、高齢求職者が増えているということもあります。ハローワークで窓口の話を聞いてみますと、70歳以上の求職者の方も増えているという状況もありますので、そちらのほうに来られた場合に丁寧な職業相談ということは当然しているところです。

一方でこの70歳までの就業確保措置というのが、少し前に決まった話がまだ続いているところですので、ここに書いてある報告とかはこういった形になっていますけれども、今の情勢を踏まえて、今後どうしていくかというのは本省のほうでも検討していると思えますし、今お話しさせていただいたような高齢者に対する丁寧な就職支援というのはハローワークのほうで行っているところでございますので、その旨を紹介させていただきます。

○川口（使）委員

ありがとうございます。年金の受給の年齢の改正がありまして、どうしても75歳まで働きたいんだという求職者の方が現実問題いらっしゃいますので、そういったところの支援をいただければと思います。どうぞよろしく願いいたします。

○澤邊会長

ありがとうございました。それでは、青木委員、よろしく願いいたします。

○青木（労）委員

労働代表の青木でございます。

26ページになります、令和5年度の監督件数294件、うち違法な時間外労働184件という数字になっております。62.5%ということでは少し高いんだろうというふうに感じました。違法な時間外労働になっている原因ということで分析されているのであれば、理由を教えてください。

○松岡労働基準部長

一般的には、人手不足で新規雇用ができない部分を少ない人数でカバーしてやらせてい

るがために残業が増えているというところもあります。あとは事業場の労働時間の管理の部分で、長時間労働に対するその意識づけの部分がちょっと弱くて管理が不行き届きになっている。長くなっているのは分かっているんだけど、どうしても仕事の流れとか、その方でないとなかなかうまくやっていただけないということが、分かっているながら手をつけないままやっていて、結果として長時間になっていて、労働時間の管理の部分が行きわたっていないということが、長時間になっている事業場で傾向として多く見られるパターンかなというふうに見ています。

○青木（労）委員

そうしますと、人手不足ということなんですけれども、これは事業場の規模別で特徴とかはありますか。例えば、零細・中小がやはり人手不足が顕著だとかというところまでの把握はできていませんか。

○松岡労働基準部長

そこまで正確に分析っていうのはできてないんですが、ただ傾向としてやはり大きいところっていうのは、人の出し入れを人材派遣にお願いして調整できたりするところもあるんですけれども、やっぱり規模が小さくなると、なかなか資金的な問題でそういったものも使えずに、今いる方々に頑張ってもらいたいという形になるというのは、やはりあるのではないかとこのふうには見ております。

○青木（労）委員

もう1点いいですか。今働き方改革ということで、全ての業種で対応されていると思うんですけど、そういった関係で、特に小さい事業所がやっぱりやりくりが大変で、時間外が増えているとか、そういったことは把握されていらっしゃるでしょうか。

○松岡労働基準部長

どういったところから声が上がってきているかというところまでの精細な分析は正直できていないというところではあるんですが、監督等やる部分からすれば、規模が大きいからとか、規模が小さいからとかというところは考えずに、寄せられた声に対してある意味、真摯にしっかりと対応していくという、目の前に寄せられた問題解決のために、確実に一件一件監督をやっていくというところで臨んでおります。実際にどういったところからそういう声が多く寄せられてきているかという詳細な分析までは、実際まだできていないというのが正直なところでありまして。

○澤邊会長

ほかの委員の方、いかがでしょうか。どうぞ。

○本間（公）委員

公益代表の本間でございます。いつもありがとうございます。

私から質問したいことは、労災の関係です。質問が3つありまして、注意喚起的な意味も含めて質問したいと思っております。

1つは、この資料No.1の32ページから33ページにかけて、労災の関係の取組等報告をいただきました。この順番で質問したいんですが、取組の実施状況の上から2番目の○のところで、労災かくしが確認されたときは、司法処分を含め厳正に対処、ということになっているんですが、労災かくし、どの程度のレベルで情報提供がされたときに、どのぐらいの対処をしていただけるんだらうかという質問です。

どういうことかという、背景になります。私は弁護士なので一般の市民からたくさん相談を受けるんですけども、この秋に立て続けに2件、労災関係の全く違う業種なんですけれども相談を受けまして、秋の2か月ぐらいの間に立て続けにというのがちょっと多いという感じがしましたのと、いずれも労災かくしが関係しているところで、嫌なものを感じたんです。

そのうちの1件に関しては、弁護士に依頼をしたいということではなかったもので、労働基準監督署に相談に行って、率直にこういうことですかということを相談したらどうですかと言って行ってもらったんですけども、会社に対して何かやってもらった、それはまずいですという、会社がしていることは法律違反ですという説明は受けられたけれども、直接会社に対して何か言ってもらった形跡はないので、どの程度のところで、どういう資料とかが上がっていったら、どのぐらいのことをしてもらえるのか、というのを知りたいというのが1点目です。

2点目は、その次の○で、やっぱり労災のことなんです。健康保険の情報等を付き合わせて、これは労災じゃないかという案件があったら、労災としての請求勧奨をするというふうに書いてあるんですが、実際問題としてお医者さんが労災扱いをして治療をしてくれないとその先進めないということ、つい最近やっぱり相談を受けた件の問題で、当事者は労災だというふうに言っていて、会社も労災と認めてくれそうなんだけど、お医者さんが労災扱いをしてくれない。そこにはいろんな背景があるんですけども。その場合、どんなにこちらから、実際当該の労災担当部署に電話をかけて、こういうときどうしたらいいんでしょうかという相談もしたんですけども、まずは労災として治療して、労災の申請が上がってこない労働基準監督署としては労災不認定ということはあるけれども、労災の治療として上がってないので、健康保険で上げるしかないということなんです。それに

対してこれは労災ですよねっていうのは難しいというようなお話がありました。まずはお医者さんをお願いをして、労災として治療してもらって、そして上げなきゃいけないという話が、実際には現在私が抱えている件でありまして、そういうケースっていうのは、請求勧奨との関係ではどういうことになるのかということが2点目です。

3点目は、この33ページの一番下のところに労災ゼロというか、労災の数値を下げっていくという、労災をなくす方向での取組っていうのが書いてありまして、それは全く問題ないというか、それはもちろん労災がないように取組むのはいいことだと思うんです。一方で、今立て続けに秋になって2件私が受けた件だと、会社の中で何とかして労災を出せないと。労災にすることができないから云々ということで、もう労災じゃない扱いをして、何とかしてやめてもらおうと。両方とも早々にやめてもらって、労災じゃない扱いにしようという動きがあったり、社長じゃない違う従業員の方が、労災にすることができないから、何とかして家で怪我したことにしてくれって言って、重大な事故であるにもかかわらず救急車を呼ばないで自力で帰していたりとかするんです。異常な感じがする。それは、もしかして労災をゼロにするっていう何かそれが、労働者というか、会社にプレッシャーをかけていて、労災かくしをするということにつながっているということはないのだろうかという疑問がありまして、お尋ねします。

すみません、長くなりましたが以上です。

○松岡労働基準部長

まず1番目の労災かくし、どのレベルなら、という話なんです。この労災かくしで司法事件になるというのは、具体的には休業4日以上、休業1日でも休業あれば報告は必要なんですけれども、休業が3日までだと四半期報になっています。四半期に簡便に、こういう災害で休業3日までの事案が起きたというのを監督署に出していただく。4日以上になると、詳細にどんな事案で事故が起きたのかというのを、発生の状況等を含めて報告をしていただきます。これは事故が起きてから遅滞なくってなっているんですけど、大体1か月ぐらい、事故後1か月を目途にお出しいただくというような感じになっています。これらが監督署に提出されていないと、これを報告しないと罰則がありますというふうに規定しているのが労働安全衛生法という法律になるので、労働安全衛生法違反という形になって、その容疑で捜査して書類送検するということになります。その事故が起きていながら、例えば休業4日以上を要するような事故が起きていながら、事故発生後1か月以上経過しても意図的に報告を監督署にしていいただかない場合には、捜査の対象になり得るということになります。

これが起きると、結局何が一番問題なのかというと、労災保険でなければご自身の健康保険を使うことになるわけですが、健康保険だどご存じのように自己負担が発生します。

ただ労災保険は、一切本人の負担というのは発生しないので、会社で事故が起きていたのに監督署に報告をしないということは、労災保険を使わせないということにも直結しますから、基本的にそうすると本人が不利益を被る。仕事が原因で怪我したにもかかわらず、本来、当然受けられる労災保険の権利を使えないという話になりますから、本人に対して不利益が生じるということで、その部分でもちょっと問題ですという話になるわけです。ですので、どのレベルからということはないんですが、休業4日以上事故が起きているのに、1か月、2か月经っても監督署に対して会社が報告してきていないという部分があれば、それは労働安全衛生法違反を構成する犯罪事実ありという話にはなってくるかと思っています。

それから、3番目から先にお話しすると、労災ゼロにしましょうという話が、実はかえって事故かくしの原因になっているんじゃないですかという話ですね。これは、ないとは言えないと思います。似たような話で、例えば残業がない形で効率よくみんな仕事しようねって。だから、できるだけ仕事はしないというのを会社の目標としますという社内報でも作って出すと、その中間管理職の方々は、上に怒られるから残業しないでしっかりやれよと。実際に残業してもらわなきゃいけないような実態があるにもかかわらず、上に報告できないがために、それが地下に潜って結果的に賃金未払い残業が発生されるということになる。

これと同じで、できるだけ労災事故がないようにやりましょう。それを会社の目標としてやってきますというような話をやったときに、それが一人歩きしすぎて、事故が起きたときに、あともう少しで、もうちょっと頑張れば無災害の記録が達成できたのにとかというふうな話になって、ついついちょっと、というふうになるということは、これはあり得ると思います。

だから、そこはどうすればとかという話ではないんですけれども、必ずそういう目標を立てれば、それを達成しようという意識が働きますので、その部分については、その結果で何が起きるかということを事業場の方々には、やっぱり想像力を働かせて考えていただいて、いけないという形で動いていっていただくようにしていただくしかないのかなというふうに思います。

それで2番目のご質問というのが、すみません。

○本間（公）委員

2番目は、32ページの上から3番目の○のところで、健康保険で治療を受けた者の情報があつたときに、労災なんじゃないかと思われた案件には請求勧奨するというふうに書いてある。

○松岡労働基準部長

これは、当然職場で起きた怪我という話になりますと、当人の健康保険は使えないという話になりますので、基本的に労災保険でやってくださいとなります。病院に行って、実は仕事でこういうふうに怪我したんだと言うと、労災保険の手続きという話を病院のほうからされるんですね。ご自身の健康保険は使えませんからという話になりますので。そこは、会社も本人も仕事の怪我だと言っているのに、病院が労災じゃないでしょうと言うのは、あまりないケースなのでちょっとよく分からないんですけれども。一般的には、仕事上の怪我だというようなことが病院に伝われば、労災保険でという話になるはずなので、監督署とのやり取りのところについては、個別事案で詳細を知らないとちょっと何とも言えないんですが、一般的にはそういうものだというところかと思えます。

○澤邊会長

ほかの委員の方はいかがでしょうか。ほかにご意見がなければこれで意見交換を終了したいと思います。

皆様、どうもありがとうございました。各委員からいただきました意見を踏まえ、山形労働局には今後の行政運営にあ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、事務局に進行をお返しいたします。

○進 行

澤邊会長、委員の皆様、円滑な議事進行、また貴重なご意見等をいただきまして大変ありがとうございました。

それでは、最後に労働局長の小林より一言ご挨拶申し上げます。

〔お礼〕

○小林山形労働局長

本日は貴重なご意見、ご指摘等いろいろとありがとうございました。本省に地方で出た意見を上げる機会があると思いますので、皆様のご意見を我々なり噛み砕きながら本省にも報告・要望をしたいというふうに思います。

これからも労働局は、地域の総合労働行政機関として県内の求められる課題に対しまして、主体的迅速に対応してまいりたいと思っておりますけれども、県民の信頼を得ながら仕事をしていくためには、我々行政だけで考えていてもなかなか難しく、今日のようなこういった公労使の方のご意見を伺いながら、反映しながら行政サービスを展開するとい

うことは必要だと思っておりますので、これからもお力添えをよろしくお願いいたします。

簡単でございますが、お礼の言葉とさせていただきます。本日はどうもありがとうございました。

○進 行

最後になりますが、事務局から本審議会の委員の次期改選につきましてお願いがございます。委員の皆様は、令和7年9月30日までとなっております。まだ先でございますが、今後の次期改選に向けまして、ご推薦等のご協力をいただきたく存じますので、よろしくお願いいたします。

なお、国の審議会等の委員に占める女性の割合についてですが、国の方針としまして4割以上とすることが求められているところですが、本審議会では女性の委員割合は、現在4割に少し届いていないという状況でございます。

来年度の改選時におきまして、各側委員での女性委員のご推薦につきましては、趣旨をご理解いただき、これまで以上にご配慮いただきますようどうぞよろしくお願いいたします。

それでは、以上をもちまして令和6年度第1回山形地方労働審議会を閉会いたします。

なお、第2回目の審議会につきましては、来年3月の開催を予定しております。今後改めて日程のご相談をさせていただきますので、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